



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE



El Manual de Destrezas para la Vida y Liderazgo

Agradecimientos

El Manual de Destrezas para la Vida y Liderazgo fue respaldado en parte por USAID (a través de las contribuciones de USAID / Agencia para África / Desarrollo Sostenible) con fondos suministrados en virtud del Acuerdo Marco de Educación Global.

El Set de Entrenamiento de Destrezas para la Vida y Liderazgo, y este manual que lo acompaña están diseñados para tratar el desarrollo de competencias básicas para la Juventud del programa Juventud en Desarrollo del Cuerpo de Paz. Los conceptos y los objetivos de aprendizaje se esbozaron por Ambet Yangco, Directora del sector de Juventud para Cuerpo de Paz / Filipinas; Katie Green y Jim Russell, Especialistas en Desarrollo de Juventud de Cuerpo de Paz / Washington y Tanya Gipson-Nahman, Oficial de la Unidad de Apoyo a Programas de la Oficina de Programación y Apoyo a la Capacitación en el extranjero. Fue escrito a través de un contrato con el grupo “The Firefly Group of Guilford, Vermont”, coordinado por Russell. Las revisiones de campo y contribuciones proceden de los siguientes países: Cuerpo de Paz / Ecuador, Cuerpo de Paz / Marruecos, Cuerpo de Paz / Paraguay, Cuerpo de Paz / Perú, Cuerpo de Paz / Filipinas, Cuerpo de Paz / Túnez.

El Cuerpo de Paz expresa su agradecimiento a todos los que contribuyeron a este importante recurso para el desarrollo de habilidades para los voluntarios, sus contrapartes y los jóvenes a los que sirven.

Destrezas para la Vida y Liderazgo para la Juventud en Desarrollo

Introducción

Destrezas para la Vida y el Liderazgo para Tres Competencias del Sector de Juventud en Desarrollo (YD)

El *Manual de Destrezas para la Vida y Liderazgo* está diseñado para ser utilizado por los Voluntarios del Cuerpo de Paz y sus contrapartes quienes trabajan con jóvenes de todo el mundo para desarrollar los conocimientos, habilidades y actitudes integrales para la Juventud en tres competencias sectoriales de desarrollo:

1. Apoyar estilos de vida saludables y preparar a los jóvenes para la vida en familia;
2. Preparar jóvenes para el mundo del trabajo; y
3. Tomar en cuenta a los jóvenes como ciudadanos activos.

Mientras que un determinado proyecto puede centrarse en sólo una o dos de estas competencias sectoriales, las destrezas para la vida y temas de liderazgo se relacionan con todos los aspectos de la vida, entre ellos: triunfar en el lugar del trabajo, fomentar la vida sana, y comprometerse con las comunidades. Con este manual, los voluntarios que llevan una amplia gama de actividades de desarrollo juvenil positivo en cualquier sector pueden aprender a integrar la formación de vida y habilidades de liderazgo en sus relaciones con los jóvenes en sus comunidades. Una vez que los voluntarios y miembros del personal estén familiarizados con los conceptos introducidos en el manual, ellos podrán ver consistencia con otros principios y prácticas importantes del enfoque de la programación y el entrenamiento en el Sector de la Juventud en Desarrollo del Cuerpo de Paz. Estas incluyen indicadores de destrezas para la vida y herramientas de seguimiento para monitoreo, presentación de informes y evaluación de resultados de las actividades de entrenamiento para jóvenes.

¿Un Segundo Manual de Destrezas para la Vida?

El Cuerpo de Paz publicó anteriormente un manual de actividades dirigidas por los Voluntarios titulado *Manual de Destrezas para la Vida* [ICE No. M0063], que ha sido traducido a varios idiomas y ampliamente implementado desde el 2001. Ese manual fue desarrollado específicamente para proporcionar a la juventud capacitación preventiva contra el VIH / SIDA. Contiene las siguientes unidades: Educación entre Iguales, Enfrentando hechos sobre VIH / SIDA y Enfermedades de Transmisión Sexual, Habilidades de Comunicación, Habilidades en Toma de Decisiones, y Habilidades de Relación. Los escenarios y los ejercicios se enfocan en la prevención del VIH, la exposición a enfermedades de transmisión sexual y en los problemas de salud reproductiva de los adolescentes.

La retroalimentación recibida por el personal de campo y voluntarios indicó la necesidad de un manual adicional que amplié el énfasis de la concientización y la prevención sobre el VIH / SIDA y problemas



de salud reproductivos de los adolescentes. Este manual es la respuesta a esa solicitud, ya que trata de identificar las destrezas importantes de la vida y aplicarlas en forma general en todos los sectores en los que un Voluntario podría estar trabajando con juventudes.

En la actualidad hay dos manuales de destrezas para la vida, y el manual original con un título más amplio:

- *Destrezas para la Vida, para la Salud Sexual y Reproductiva [ICE No. M0063] – El "Manual Destrezas para la Vida" original*
- *Manual de Destrezas para la Vida y Liderazgo [ICE No. M0098] - La presente publicación*

Usando el Manual

Las secciones siguientes le ayudarán a determinar si los jóvenes con los que trabaja se pueden beneficiar de las sesiones de entrenamiento de este manual. Todas las sesiones de entrenamiento deben ser revisadas para comprobar su adecuación y modificación de ser necesario. Hay notas abundantes y detalladas dentro de las sesiones para ayudarle con esto.

Audiencia Meta y Requisitos Previos

La audiencia para el curso incluye jóvenes y adultos jóvenes (sobre todo de las edades de 12 a 18 años) que tienen poco o ningún entrenamiento formal en destrezas específicas para la vida. Mientras que todos los jóvenes aprenden algunas destrezas para la vida en el transcurso de su crecimiento en su contexto cultural, este curso está destinado a ser un recurso para los voluntarios que buscan ser intencionales y explícitos acerca del desarrollo de destrezas para la vida en su trabajo como mentores de los jóvenes en sus comunidades.

Otras hipótesis sobre la audiencia meta son las siguientes:

- Los jóvenes son capaces de leer y escribir en el idioma local, al menos a un nivel de sexto grado. Todas las sesiones están escritas en inglés pero han sido traducidas al español para llegar a los países de habla hispana. Los facilitadores ya no tendrán que traducir la información.
- Los jóvenes son miembros de una comunidad con la que el Voluntario ya ha empezado a desarrollar relaciones de confianza, y espera mantener esas relaciones durante la duración del curso de entrenamiento, o por la duración de su servicio Voluntario.

Duración de la Capacitación

Hay aproximadamente 45 horas de instrucción en este manual. Las sesiones se dividen en las siguientes unidades:

Unidad 1: Desarrollo Personal (13 horas, 45 minutos)

Unidad 2: Desarrollo Interpersonal (13 horas, 30 minutos)

Unidad 3: Fijación de Metas y Planificación de Acciones (8 horas)

Unidad 4: Trabajo en Equipo y Liderazgo (10 horas)

Dependiendo de la audiencia, los facilitadores pueden optar por moderar el ritmo al permitir tiempo adicional para algunas sesiones. Muchas sesiones incluyen notas del facilitador para indicar cuándo



podría ser apropiado poner fin a una sesión, completándola en una sesión posterior, con el fin de dar más tiempo a los participantes para practicar o aplicar conceptos y habilidades claves.

Si bien aprender los objetivos establece normas específicas, no se espera el *dominio* de conceptos y habilidades. Basándose en las observaciones y comentarios de los participantes, los facilitadores pueden optar por volver a visitar algunas actividades de la sesión y practicar algunos de los conceptos en otro momento, con el fin de reforzar el aprendizaje continuo y el desarrollo de habilidades.

Las sesiones están diseñadas para ser llevadas a cabo en la secuencia en la que aparecen en el manual. Los conceptos y habilidades claves se presentan en una sesión y sesiones posteriores trabajan gradualmente a partir de esas actividades, reforzando y aplicando temas. Algunas de las sesiones requieren el uso de, rotafolios, folletos, o recursos producidos por los participantes y utilizados anteriormente. Estas necesidades han sido identificadas en los requisitos previos y las secciones de preparación de cada plan de sesión.

Puede haber oportunidades para los facilitadores para seleccionar las sesiones específicas para abordar las necesidades particulares de las destrezas para la vida de los participantes. Si estas sesiones se toman fuera de secuencia, el facilitador debe tener cuidado de determinar si los conceptos y habilidades de sesiones anteriores son necesarias.

Los métodos de evaluación se incluyen en cada sesión. Pruebas no formales u otro método de evaluación se utiliza en este entrenamiento.

Ambiente de Entrenamiento

El curso de entrenamiento es altamente interactivo y dirigido por el facilitador. Las sesiones están diseñadas para un máximo de 25 participantes, pero el curso puede utilizarse con menos o más participantes, con los ajustes apropiados en los requisitos materiales y de espacio.

Las sesiones están diseñadas para usarlas en una variedad de contextos formales e informales, como los programas después de la escuela, programas de clubes juveniles o centros comunitarios, programas de aventura al aire libre, "aulas al aire libre," etc.

Para que la capacitación sea accesible en todo el mundo, se ha hecho la suposición de que las aulas típicas tienen poco o ningún acceso a la tecnología, pero deben tener acceso a materiales de escritorio básicos (papel, bolígrafos, lápices, marcadores o lápices de colores, cinta adhesiva, tijeras, pegamento, papel de rotafolio/papelógrafo y / o pizarras negras, verdes o blancas, etc.) Se hacen sugerencias dentro de las sesiones para materiales alternativos de bajo costo o sin costo, o para la reducción de las cantidades de papel utilizadas para los recursos educativos.

Por disposición del aula, es preferible que los participantes tengan mesas de trabajo para llevar a cabo sus discusiones en grupos pequeños y otras actividades, aunque las sesiones se pueden adaptar para situaciones en la que esto no sea posible. En general, debe haber un amplio espacio para organizar grupos pequeños y equipos alrededor del aula, según sea necesario. Notas del facilitador y sugerencias se incluyen cuando dichas adaptaciones pueden ser necesarias.



Técnicas de Instrucción / Metodología

Este curso utiliza una gama de metodologías que se alinean con los principios del enfoque del aprendizaje experiencial. Con un énfasis en la interactividad entre los participantes, el curso incorpora las siguientes técnicas y metodologías:

- Ejercicios individuales y reflexiones
- Historias y escenarios
- Debates en grupos pequeños y grandes
- Actividades y juegos
- Ejercicios de juego de roles
- Proyectos en equipo y presentaciones

Requisitos Previos del Entrenador: Este curso asume que los entrenadores se sienten cómodos con técnicas altamente interactivas (por lo tanto, referidos como facilitadores en lugar de entrenadores) y que tienen cierta experiencia en el manejo del aula, la creación de ambientes de aprendizaje efectivos, y las habilidades de facilitación. Las siguientes publicaciones del Cuerpo de Paz ofrecen herramientas efectivas y asesoramiento para el desarrollo de tales habilidades:

- *Manual de Educación No Formal del Cuerpo de Paz* [M0042 ICE]
- *Libro de Ideas de Gestión de Aula del Cuerpo de Paz* [M0088 ICE]

Mientras que los voluntarios pueden no tener experiencia específica enseñando a la juventud habilidades para la vida, los conceptos son bastante básicos y comunes entre los profesionales de desarrollo de la juventud y en distintos contextos culturales. Es imposible prever todas las contingencias en el aula, pero el manual está diseñado para proporcionar todos los materiales necesarios para llevar a cabo las sesiones.

Además, como parte integral de la estrategia de la agencia '*Enfocarse en / Entrenar más*' (*Focus In/Train Up*), hay un paquete relacionado de entrenamiento que consta de cuatro sesiones de dos horas. Los participantes que completen el Paquete de Capacitación del Manual de Destrezas para la Vida y Liderazgo en PST (Entrenamiento Pre-servicio) o IST (Entrenamiento en Servicio) se familiarizarán con el contenido y los procesos utilizados en el *Manual de Destrezas para la Vida y Liderazgo*; practique facilitando algunas de las actividades de la sesión; y, desarrolle un plan para la adaptación e implementación del curso en sus respectivos sitios.

Estructura de las Sesiones

Cada sesión tiene lo siguiente:

- Hoja de caratula con título, justificación, experiencia del entrenador, tiempo y requisitos previos
- Lista de preparación del entrenador, materiales, equipos, folletos, así como toda referencia del entrenador
- Objetivos de aprendizaje de la sesión
- Secuencia Instruccional escrita en detalle dentro de estas divisiones : motivación, información, práctica, aplicación y evaluación
- Cualquier material relacionado



- Todos los folletos

Consideraciones del Idioma

Aunque no se espera que los participantes tengan fluidez en el idioma inglés, los materiales se proporcionan en inglés. Pero se ha realizado la traducción al idioma español. Pero para otros idiomas, se ha hecho un esfuerzo por reducir la cantidad de texto en los documentos, y para proporcionar el lenguaje a niveles apropiados para los jóvenes. Aun así, los entrenadores pueden necesitar traducir todo el texto antes de hacer copias de los folletos.

Otras consideraciones

Adaptación. Como siempre es el caso en cualquier experiencia en el Cuerpo de Paz, es muy importante que los instructores (voluntarios u otros) tomen el tiempo para adaptar las sesiones a la situación local. Es altamente recomendable que los voluntarios trabajen con su contraparte (es) u otro compañero(a) de trabajo para asegurar que los temas y los ejemplos sean culturalmente apropiados.

También es importante adaptar los materiales a las necesidades y prioridades de desarrollo y culturales de los participantes. Si los facilitadores no lo han hecho, se recomienda que lleven a cabo algún tipo de método de evaluación participativa con los participantes antes de la implementación del curso. Esto se puede hacer mediante el uso de herramientas de Análisis Participativo para el Entrenamiento de Acción Comunal, que se encuentran en el Manual de Capacitación PACA [ICE No. M0053]. Esto permitirá a los escenarios adaptarse a las realidades y el contexto de los jóvenes con los que los facilitadores están trabajando. Si bien cada joven es único, los factores que pueden influir en la relevancia del curso pueden ser género, nivel de educación o de escuela, normas culturales, si son de un entorno urbano o rural, expectativas de los padres, o vivir en circunstancias especialmente difíciles.

Los ajustes/adaptaciones pueden reflejar nombres adecuados, contenidos de los escenarios, elección de idioma o jerga, expectativas culturales, consideraciones de género, unidades monetarias, y así sucesivamente. Adicionalmente, los instructores pueden optar por enfatizar ciertos temas o ejemplos y minimizar otros. Esta necesidad puede surgir como una forma de acomodar distintos niveles de alfabetización, participantes de sectores específicos, y la sensibilidad de género.

Información General de las Destrezas para la Vida y Curso de Liderazgo

Unidad 1: Desarrollo Personal		
Sesiones	Objetivos de Aprendizaje	Tiempo
1. Yo y Mis Valores	1. Después de recordar un éxito personal y hacer una auto-evaluación, los participantes listarán por lo menos cuatro fortalezas personales, o valores internos, y al menos dos valores que les gustaría desarrollar más.	1 hora, y 45 minutos
Yo y Mis Valores (continua)	2. Trabajando con una pareja, los participantes podrán identificar y compartir con el grupo al menos tres fortalezas personales y valores de una lista abreviada de los 40 Elementos Fundamentales del Desarrollo	
2. Etapas de la	1. Después de estudiar un diagrama de las Etapas del	2 horas



Adolescencia	<p>Desarrollo del Adolescente y analizar situaciones ficticias, los participantes podrán describir al menos un indicador de los cambios físicos, cognitivos y psicosociales que están experimentando o experimentarán al desarrollarse.</p> <p>2. Usando materiales locales disponibles y objetos encontrados, cada participante creará un cartel que representa su singularidad y apreciación de sí mismo.</p>	
3. Construyendo Auto-Confianza	<p>1. Después de considerar sus propias fortalezas, etapa de desarrollo, y las preocupaciones personales de forma anónima, los participantes identificarán por lo menos dos estrategias para el aprendizaje, desarrollo de habilidades, o la identificación de recursos para hacer frente a esas preocupaciones.</p> <p>2. Después de ver una breve dramatización, los participantes describirán características de seguridad en sí mismo, y al menos dos ejemplos de lenguaje y comportamientos que "construyan" confianza o "destruyan" confianza.</p> <p>3. Después de pintar una pared de grafiti y tener un debate, los participantes crearán al menos tres "afirmaciones" para sí mismos que utilicen para elevar su confianza en sí mismos y así poder agregar a su cartel personal.</p>	2 horas
4. Eligiendo Valores Positivos	<p>1. Luego del análisis de las actividades en sus comunidades, los participantes definirán al menos dos valores positivos e identificarán por lo menos dos fuentes importantes de valores positivos ligados a su cultura.</p> <p>2. Trabajando en forma individual y en grupos pequeños, los participantes identificarán por lo menos dos valores culturales importantes en sus comunidades y describirán cómo se adquieren los valores culturales y cómo afectará a sus valores personales</p> <p>3. Después de una actividad de elección forzada, los participantes identificarán por lo menos dos principios rectores (de guía) de cómo quieren vivir y como quieren ser.</p>	2 horas
5. Comprendiendo Modelos Mentales	<p>1. Después de una actividad continua y debate, los participantes identificarán al menos un elemento de sus modelos mentales, y lo comparan con los modelos mentales de sus compañeros.</p> <p>2. Trabajando en grupos pequeños, los participantes identificarán y describirán al menos dos influencias importantes en sus valores personales.</p>	2 horas
6. Estrés y Emociones	1. Después de un juego de roles de situaciones típicas que	2 horas



	<p>los adolescentes pueden enfrentar, los participantes identificarán por lo menos tres diferentes emociones que experimentan durante la adolescencia o como adultos jóvenes y las vincularan a las necesidades básicas insatisfechas.</p> <p>2. Después de compartir en grupo y debatir, los participantes identificarán al menos una “molestia-estorbo”, y al menos una estrategia de alternativas positivas para no enojarse.</p> <p>3. Después de la lluvia de ideas y debatir, los participantes identificarán al menos tres estrategias de manejo de la ira que pueden utilizar en su vida cotidiana.</p>	
7. Sobreviviendo Tiempos Difíciles	<p>1. Después de examinar la vida de Nelson Mandela y entrevistar a compañeros, los participantes identificarán al menos una lección aprendida de las dificultades que han enfrentado, e identificaran por lo menos dos personas de su edad o adultos positivos con quienes hablar cuando tengan problemas.</p> <p>1. Después de revisar sus carteles/posters personales, los participantes identificarán los componentes de su visión para un estilo de vida sano y próspero, y al menos dos estrategias que necesitan implementar para lograrlo</p>	2 horas
	El total de horas para la Unidad 1	13 horas , 45 minutos

Unidad 2: Desarrollo Interpersonal		
Sesiones	Objetivos	Tiempo
1. Escuchando Activamente	<p>1. Después de generar ideas como un grupo grande y de trabajar en parejas, los participantes identificaran por lo menos tres conductas de comunicación verbal y tres de comunicación no verbal que demuestren escuchar en forma efectiva y que sean culturalmente apropiadas.</p> <p>2. Usando una serie de escenarios de la vida real, los participantes demostrarán al menos dos habilidades de escuchar activamente</p>	1 hora, 30 minutos
2. Comunicación Positiva	<p>1. Después de practicar con un compañero, los participantes demostraran al menos dos técnicas de comunicación positiva que son culturalmente adecuadas.</p> <p>2. Mediante una serie de preguntas de autoevaluación, los participantes examinarán la lista de habilidades de escuchar activamente e identifican al menos una fortaleza personal y un área de mejora personal.</p>	2 horas



3. Toma de Decisiones	1. Usando las etapas de la toma de decisiones y reflexionando sobre sus propias decisiones, los participantes demostraran al menos un método para la identificación de problemas o prioridades, posibles causas, propuestas de posibles soluciones, analizando los pros y los contras de cada posible solución, y tomando decisiones coherentes con los valores personales.	2 horas
4. Ideas Creativas	1. Después de una pequeña actividad de grupo, los participantes generaran soluciones creativas para una prioridad personal o de la comunidad.	1 hora, 30 minutos
5. De Negativo a Positivo	1. Trabajando en equipos, los participantes demostraran al menos una estrategia para acceder a recursos, e investigará, indagará, o aprenderá más sobre una prioridad personal o de la comunidad. 2. Trabajando en equipos de cuatro a cinco y usando escenarios generados por jóvenes, los participantes identificarán al menos una estrategia para convertir un problema en una oportunidad. 3. Mediante el examen de situaciones comunes orientadas a la juventud, los participantes demostraran por lo menos dos métodos de técnicas de negociación, incluyendo " cómo decir no " y resistir la presión de grupo.	2 horas
6. Resolviendo Problemas	1. Al ordenar y clasificar fichas/tarjetas con afirmaciones de resolución de problemas, los participantes describirán todos los pasos en la resolución de problemas.	1 hora, 30 minutos
7. En Cuanto a los Conflictos	1. Después de compartir con un compañero, los participantes identificarán al menos una estrategia para convertir los problemas en oportunidades, y ayudar a los participantes a llegar a soluciones viables en un conflicto.	1 hora, 30 minutos
8. Colaboración	1. Después de responder a una serie de breves declaraciones, los participantes practicarán al menos un método constructivo para manejar conflictos en las amistades, sin recurrir a la violencia o a una conducta combativa. 2. Después de practicar respuestas positivas y debatir, los participantes mostrarán al menos una respuesta adaptativa y flexible a los problemas, incluyendo al menos una estrategia para lidiar con contratiempos y retroalimentación	1 hora, 30 minutos
Total de horas en la Unidad 2		13 horas, 30 minutos

Unidad 3: Fijación de Metas y Plan de Acción

Sesiones	Objetivos	Tiempo
----------	-----------	--------



1. Fijación de Metas, Conceptos Básicos	<ol style="list-style-type: none"> Después de una visualización guiada, los participantes definirán su visión personal o su sueño del futuro, incluyendo lo que será en tres años y como adulto. Después de pensar sobre sus propias opciones de vida, los participantes críticamente recapacitarán sobre experiencias del pasado y articularán al menos un ejemplo de cómo esas experiencias afectan el progreso futuro hacia el sueño de uno. 	2 horas
2. Metas INTELIGENTES o S.M.A.R.T.	<ol style="list-style-type: none"> Trabajando en grupos pequeños, los participantes describirán metas que son Específicas, Medibles, Alcanzables, Realistas y de Duración determinada. Trabajando individualmente, los participantes escribirán una historia futurista que describa su visión de su vida en el futuro, y tres pasos concretos que tomaron para lograr su visión. Trabajando individualmente, luego en pareja, los participantes escribirán al menos una meta a corto plazo y una a largo plazo, incluyendo algo que quieren lograr o aprender. 	2 horas
3. Pasos para la Acción	<ol style="list-style-type: none"> Trabajando con una pareja, los participantes definirán al menos una meta a corto y largo plazo relacionada con su sueño, y debatirán sobre las ventajas y desventajas de establecer metas para sus vidas. Trabajando individualmente, los participantes utilizarán un formato para estructurar un plan de acción que (a) describa sus objetivos, (b) incluya fundamentos que les ayuden a alcanzar los objetivos, (c) fundamentos que necesitan para alcanzarlos, (d) como lograran esos fundamentos, (e) y cómo van a medir el logro de cada meta. 	2 horas
4. Fijando Prioridades, Gestionando el Tiempo	<ol style="list-style-type: none"> Después de un auto- análisis de sus propias actividades, los participantes describirán por lo menos tres cosas que hacen actualmente y son pérdida de tiempo. Después de clasificar una lista de actividades futuras en tres categorías, los participantes identificarán por lo menos tres cosas que pueden hacer y que ayudaría a usar el tiempo más efectivamente y de una manera que puedan progresar hacia sus planes de acción para lograr sus objetivos. Después de un debate y una categorización de futuras actividades, los participantes describirán al menos una estrategia para ser un aprendiz motivado y auto dirigido. 	2 horas
Tiempo total para la Unidad 3		8 horas

Unidad 4 : Trabajo en Equipo y Liderazgo

Sesiones	Objetivos	Tiempo
----------	-----------	--------



1. ¿Qué es un Líder?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Usando una actividad participativa en grupo, los participantes identificarán por lo menos tres ejemplos de líderes en su país o comunidad, y listaran al menos tres cualidades de los buenos líderes. 2. Después de un pequeño debate de grupo, los participantes describirán al menos dos estilos de liderazgo, y por lo menos dos ventajas y desventajas de cada estilo. 	2 horas
2. Liderazgo en Equipo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Al armar un rompecabezas en equipo, los participantes identificarán al menos una fortaleza o ventaja de trabajar en un equipo diverso que refleje varios puntos de vista, ideas, o miembros de diferentes orígenes. 2. Después de una actividad autoreflexiva, los participantes identificarán al menos una cualidad efectiva de liderazgo y un rol como miembro del equipo que creen tener o que pueden desarrollar. 3. Usando situaciones de grupo comunes, los participantes identificarán al menos una estrategia para aprovechar sus fortalezas e inspirar a otros a alcanzar una meta en común. 	1 hora, 45 minutos
3. Mi Rol de Liderazgo (opcional)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Trabajando en equipo, los participantes practicarán por lo menos un rol de liderazgo que es diferente de lo que normalmente hacen. 2. Trabajando en equipo, los participantes podrán demostrar por lo menos dos habilidades aprendidas en las sesiones anteriores. <p>Nota: Modificación sugerida, si el tiempo es un problema: Elimine la Sesión 3. Puede ser suficiente solo que los participantes entiendan de las sesiones 1 y 2 que hay varios roles en el equipo que pueden elegir en el futuro</p>	1 hora, 30 minutos
4. Ciclo del Proyecto	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mediante el estudio de una situación ficticia, los participantes describirán los cinco pasos en el ciclo del proyecto. 	1 hora, 30 minutos
5. Nuestro Proyecto	<ol style="list-style-type: none"> 1. Después de trabajar en una tarea en equipo, los participantes identificarán un proyecto, desarrollarán un plan de acción, ejecutarán y evaluarán el proyecto, y demostrarán, al menos, dos conductas efectivas de líderes y miembros del equipo. 2. Usando una tarea real relacionada con sus intereses, los participantes demostrarán habilidades tanto de liderazgo como trabajo en equipo con el fin de realizar una tarea o completar un proyecto. 	1 hora, 45 minutos
5. Celebración y Reflexión	<ol style="list-style-type: none"> 1. Después de las presentaciones de grupo, los participantes reflexionarán sobre el entrenamiento de destrezas para la vida y su proyecto en equipo, e identificarán por lo menos tres habilidades para la vida que ellos han mejorado y es 	1 hora, 30 minutos a 2 horas en total (Dependiendo



	probable que usen en el futuro	del número de presentaciones)
	Tiempo total para la Unidad 4	10 horas

Configuraciones de cursos cortos

Basada en una evaluación de las necesidades del grupo de jóvenes, o el contexto de la actividad de desarrollo positivo juvenil (ejemplo, una semana en un campamento, en el que los entrenadores quieren incluir la formación para la vida cotidiana en el programa), un facilitador puede determinar que no puede implementar todo el curso de 45 horas. En este caso, el facilitador puede seleccionar unidades y sesiones que cree que son las más apropiadas. Como se mencionó anteriormente, será necesario tener en cuenta cualquier concepto de requisitos previos necesarios o productos que podrían haber sido incluidos en las sesiones anteriores. Las notas de preparación del facilitador incluidas en los planes de sesiones serán de gran utilidad.

Conocimientos juveniles relacionados y entrenamiento en el desarrollo de habilidades

Las Unidades 3 y 4 de este manual están dirigidas a las destrezas para la vida necesarias para trabajar eficazmente en colaboración con otras personas en cualquier actividad del proyecto. La culminación de las actividades en la Unidad 4 involucra a participantes a colaborar en un proyecto relativamente simple – ayudándose unos a otros a revisar los conceptos claves y habilidades de las Destrezas para la Vida y Liderazgo del curso de entrenamiento. Desarrollo de habilidades avanzadas en el voluntariado, aprendizaje de servicio, o el diseño y gestión de proyectos está más allá del alcance de este curso de entrenamiento. Desarrollo de habilidades avanzadas en el voluntariado, aprendizaje de servicio, o el diseño y gestión de proyectos está más allá del alcance de este curso de formación. Si el facilitador, en colaboración con su grupo de jóvenes, determina que el grupo quisiera seguir desarrollando más habilidades en estas áreas, los siguientes recursos del Cuerpo de Paz serán de utilidad:

Manual de Entrenamiento para el Nuevo Taller de Diseño y Gestión de Proyecto [ICE No. T0107]

Guía de Acción del Voluntariado: Multiplicando el poder del servicio [ICE No. CD062]



Contenido del Manual de Destrezas para la Vida y Liderazgo

Introducción

Unidad 1: Desarrollo Personal

Sesión 1: Yo y Mis Valores	2
Sesión 2: Etapas de la Adolescencia	14
Sesión 3: Construyendo Auto-Confianza	28
Sesión 4: Eligiendo Valores Positivos	43
Sesión 5: Comprendiendo Modelos Mentales	57
Sesión 6: Estrés y Emociones.....	69
Sesión 7: Sobreviviendo Tiempos Duros	83

Unidad 2: Desarrollo Interpersonal

Sesión 1: Escuchar Activamente	99
Sesión 2: Comunicación Positiva.....	113
Sesión 3: Toma de Decisiones	132
Sesión 4: Ideas Creativas.....	155
Sesión 5: De Negativo a Positivo	166
Sesión 6: Resolviendo Problemas	180
Sesión 7: En Cuanto a los Conflictos	193
Sesión 8: Colaboración	202

Unidad 3: Fijación de Metas y Plan de Acción

Sesión 1: Fijación de Objetivos, Conceptos Básicos	215
Sesión 2: Objetivos INTELIGENTES.....	230
Sesión 3: Pasos para la Acción	246
Sesión 4: Fijando Prioridades, Gestionando el Tiempo	264

Unidad 4: Trabajo en Equipo y Liderazgo

Sesión 1: ¿Qué es un Líder?	286
Sesión 2: Liderazgo en Equipo	299
Sesión 3: Mi Rol de Liderazgo (Opcional)	315
Sesión 4: El Ciclo del Proyecto	326
Sesión 5: Nuestro Proyecto	342
Sesión 6: Celebración y Reflexión	357

Unidad 1: Desarrollo Personal



Unidad 1, Sesión 1: Yo y Mis Valores

Manual de Capacitación:	Destrezas para la Vida y Liderazgo: Unidad 1, Sesión 1
Argumento:	Identificar y valorar las fortalezas y fundamentos (valores) personales. Las fortalezas son elementos de una identidad positiva y los valores lo son del desarrollo de juventud. Los jóvenes quienes describen o muestran sus valores personales, son más propensos a involucrarse en conductas positivas y evitar las conductas negativas y destructivas.
Audiencia Meta:	Jóvenes dentro o fuera de la escuela que han completado al menos la educación primaria.
Experiencia del Facilitador:	Voluntarios del Cuerpo de Paz y contrapartes locales quienes han sido entrenados en cómo usar y adaptar el <i>Manual de Destrezas para la Vida y Liderazgo</i> .
Tiempo:	105 minutos
Pre-requisitos:	Ninguno
Versión:	Febrero 2013



Sesión 1: Yo y Mis Valores

Fecha:

Tiempo: 105 minutos

Facilitador (es):

Preparación del Facilitador:

1. Reúna los elementos de la lista del equipo.
2. Prepare el número apropiado de folletos para los participantes.
3. Decida cómo se va a presentar en la Motivación A- 3.

Nota para el facilitador: Folleto 1: “Capacidad de Resistencia” es similar al “Material del Entrenador 1: 40 Fundamentos del Desarrollo”. El folleto está destinado a ser más accesible para los adolescentes y adultos jóvenes. El Material del Entrenador 1 sirve como información adicional para los facilitadores.

Materiales:

- **Equipo**

1. Pelota u otro objeto adecuado para lanzar
2. Bolígrafos o lápices
3. Cartulina o papel grueso grande
4. Suministros de arte tales como marcadores, lápices de colores, crayones, y / o pinturas y pinceles, pegamento o cinta adhesiva, fotos de revistas o calendarios, etc.

- **Folletos**

Folleto 1: Capacidad de Resistencia (uno por participante)

- **Material del Entrenador**

Material del Entrenador 1: 40 Fundamentos del Desarrollo

Material del Entrenador 2: Rotafolios

Objetivo(s) de Aprendizaje:

- A. Después de recordar un éxito personal y hacer una auto-evaluación, los participantes enumerarán por lo menos cuatro fortalezas personales, o valores internos, y al menos dos valores que les gustaría desarrollar más.
- B. Trabajando en pareja, los participantes identificarán y compartirán con el grupo al menos tres fortalezas personales valores de una lista abreviada de los 40 Fundamentos del Desarrollo.



Secuencia de Instrucciones

I. Motivación (15 minutos)

Materiales:

Pelota u otro objeto suave, seguro y adecuado para lanzar.

A. Mi nombre es...

Argumento: Los participantes se presentan unos a otros compartiendo algo único de ellos. Muchas de nuestras características únicas se muestran en la sola palabra de nuestro nombre.

1. Dar la bienvenida a la gente al curso de *Destrezas para la Vida y Liderazgo* y a esta primera sesión.

Diga:

“Estoy muy emocionado de comenzar este curso con ustedes, porque será una gran oportunidad para construir habilidades y fortalecer las amistades que les ayudarán en los años venideros. Esta primera sesión comienza con una mirada hacia ustedes: ¿Quién eres?, las fortalezas que tiene, y los recursos que usted puede desarrollar para convertirse en un adulto exitoso y líder en su comunidad.”

2. Invite a todos a formar un círculo en el centro del aula, diciendo:

“Me gustaría que cada uno de ustedes diga su nombre y brevemente cuente la historia sobre su nombre: Por ejemplo, qué significa, cómo lo eligieron sus padres, por quien fue nombrado. Puede hablar de su nombre completo, parte de su nombre o de un apodo. Su historia no tiene que ser chistosa o ingeniosa. Usted sabe su propio nombre mejor que nadie y lo que compartirá nos dirá un poco acerca de usted. Vamos a ser breves con nuestras historias para que todos tengan tiempo para compartir. Empezaré primero y después voy a lanzar la pelota a la siguiente persona”

3. Cuente la historia de su nombre en 30 segundos o menos, para dar el ejemplo de brevedad a los participantes. Al terminar, lance la pelota a otro participante. Asegúrese de que cada persona tenga la oportunidad de compartir su historia.

B. Resumen

Resuma preguntando:

“¿Cuáles son algunas de las cosas nuevas que aprendió sobre otras personas? Cada uno de nosotros tiene características, habilidades y fortalezas únicas. Aprenderemos más del uno al otro y de nosotros mismos a lo largo de esta sesión.”

II. Información (30 minutos)

Materiales:

Folleto 1: Capacidad de Resistencia

Rotafolio 1: Éxitos



Rotafolio 2: Factores de Ayuda

A. Fue un Gran Logro

Los participantes recuerdan un logro personal e identificar los valores que este revela.

1. Invite a los participantes a pensar en algo que han logrado o alcanzado, diciendo:

“Me gustaría que piensen en un momento en el que hicieron algo de lo cual se sienten orgullosos, o que lograron. Tal vez usted recibió una calificación alta en un proyecto en la escuela, tal vez ayudó a un vecino o amigo, tal vez hizo algo con un hermano o hermana, o tal vez tomó una responsabilidad en su vecindario o comunidad espiritual.”

Nota: Si usted piensa que sería útil, los participantes pueden escribir sus pensamientos en un papel. Puede decirles que lo hagan lo más privado que quieran y que nadie más leerá sus papeles. También deben saber que tendrán la opción de compartir sus éxitos y que en realidad usted les anima a que lo hagan.

2. Recoja y ponga los ejemplos en el Rotafolio 1: Éxitos, pregunte:

“¿A quién le gustaría compartir un ejemplo? Voy a escribir algunos logros y éxitos que a ustedes les gustaría compartir. Todos los ejemplos son bienvenidos y no tienen que dar mucho detalle. ¿A quién le gustaría empezar?”

Nota: Si los participantes son tímidos para responder, usted podría pedir que levanten la mano si su logro está relacionado con lo siguiente: *“¿Cuántos de ustedes pensaron sobre un logro en la escuela? ¿Y en casa? ¿Con un amigo, un vecino o alguien en su vecindario? ¿En su comunidad espiritual? ¿Dónde más? ¿Qué nos pueden contar sobre sus éxitos?”*

3. Elabore sobre el debate haciendo que los participantes identifiquen que les ayudó a tener éxito. Recoja y coloque ejemplos en el Rotafolio 2: Factores de Ayuda, diciendo:

a. *“¿A quién le gustaría compartir qué o quién le ayudó con su éxito? Al igual que antes, voy a escribir una lista de factores útiles que a algunos de ustedes les gustaría compartir. Como siempre, todos los ejemplos son bienvenidos y no tienen que dar mucho detalle. ¿Quién quiere empezar?”*

b. *“¿Ahora piense que le ayudó con su éxito? Tal vez se sobrepuso a algunos retos. ¿Cómo hizo eso? ¿Qué habilidades usó? ¿Quién le ayudó y qué hicieron ellos?”*

Nota: La revisión de los "Éxitos" y "Factores de Ayuda" sirven como una evaluación parcial del Objetivo 1.

4. Distribuya el Folleto 1: Capacidad de Resistencia, diciendo:

“Hay una serie de fortalezas o valores que todos tenemos, que nos permiten lograr lo que queremos y necesitamos hacer. También ayudan a mantenernos fuertes en momentos difíciles. Juntos vamos a mirar esta lista y, a medida que avancemos, circulen todos los valores que ayudaron al éxito que usted acaba de identificar.”

Nota: Determine la mejor manera de leer la lista:



- a. Si usted piensa que los participantes comprenderán la lista, puede pedirles que la lean para sí mismos o pedirles que circulen algo que no entienden.
- b. Usted podría pedir que algunos voluntarios lean partes de la lista en voz alta o usted puede leer la lista al grupo.

B. Resumen

Resuma comprobando la comprensión. Diga:

“Puesto que todas las preguntas son buenas por favor, hágame saber si alguien tiene preguntas para ayudarles a entender mejor esta lista de valores.”

Nota: Si hay preguntas, tómese el tiempo para responder. Usted puede preguntar a los participantes si pueden responder las preguntas de sus compañeros, de esta manera: *“¿Quién puede ayudar a responder esta pregunta? ¿Qué creen que es la respuesta a esta pregunta?”* Esto le ayudará a evaluar la comprensión de los participantes sobre los conceptos.

III. Práctica (30 minutos)

Materiales:

Folleto 1: Capacidad de Resistencia

A. Sí, Tengo Valores

Los participantes identifican los valores que tienen y otros que les gustaría desarrollar.

1. Usando el folleto, pida a los participantes marcar los valores que son sus fortalezas, diciendo:

“Como hemos dicho, los valores ayudan a lograr tareas difíciles y a mantenerse fuerte durante tiempos difíciles. Nos ayudan a tener éxito. Cada uno de nosotros tiene algunos de estos valores, pero no muchas personas tienen todos. Usted puede sentirse muy fuerte en algunos y menos fuerte en otros. Marque con una "X" al lado de todos los valores que tiene. Tal vez son los mismos que hemos identificado en nuestra lista "Factores de Ayuda". Si considera que alguno de estos son muy fuertes, puede poner doble 'XX' al lado del mismo.”

2. Pida a los participantes a hablar con el participante que está a su lado y brevemente y rápidamente comparta de dos a tres valores que tienen. (Si el número de participantes es desigual, haga un grupo de tres.) Después de aproximadamente dos minutos, asegúrese de que cada persona y su pareja han tenido la oportunidad de compartir. Si no es así, deles un minuto más. Luego, pida voluntarios para compartir algunos de sus propios valores con todo el grupo.

3. Usando el mismo folleto, pida a los participantes marcar los valores que les gustaría desarrollar. Diga:

“Ustedes también pueden trabajar para hacer algunos de sus valores más fuerte o más útiles. O pueden desarrollar algunos valores que aún no tienen. Me gustaría que miren toda la lista y pongan una carita feliz '😊' junto a por lo menos dos puntos fuertes o valores que le gustaría desarrollar en su vida.”

4. Pida a los participantes que vuelvan a trabajar en parejas, y brevemente y rápidamente compartan de dos a tres valores que les gustaría desarrollar y por qué. Después de



aproximadamente dos minutos, asegúrese de que cada persona de la pareja ha tenido la oportunidad de compartir. Si no es así, deles un minuto más. Luego, pida voluntarios para compartir algunos de estos valores con todo el grupo.

Nota: Una alternativa podría ser la de pedir a los participantes que escriban dos valores que tienen en una nota adhesiva (post it) y dos valores que les gustaría desarrollar en una segunda nota. Luego los participantes podrían colocar sus notas adhesivas en un rotafolio colocado en frente del grupo – uno titulado "Valores que tengo " y el otro "Valores para desarrollar". Ya que los participantes comparten lo que escribieron con su pareja, el facilitador puede agrupar las notas adhesivas y ver si hay similitudes o diferencias y hablar sobre estas con todo el grupo después de la actividad en pareja.

B. Resumen

Resuma diciendo:

“Tenemos una gran cantidad de valores y fortalezas entre nosotros. Tenemos algunos valores en común y también tenemos fortalezas en diferentes áreas. Como planean desarrollar sus propios valores, reconozcan que sus amigos aquí presentes podrían ser factores de ayuda' a medida que traten de mejorar a ustedes mismos y construir su capacidad de resistencia y su habilidad de pasar por situaciones difíciles.”

IV. Aplicación (15 minutos)

Materiales:

Folleto 1: Capacidad de Resistencia

A. Sí, ¡Usted Tiene Valores También!

Los participantes recibirán ideas de sus compañeros, uno-a- uno, sobre los valores adicionales que pudieran tener.

1. Pida a los participantes elegir una nueva pareja o recurrir a un nuevo compañero, y diga:

“Podemos aprender mucho acerca de nosotros mismos al ver cómo nos miramos desde el punto de vista de otra persona. En los próximos minutos, me gustaría que compartan la experiencia que han identificado como un éxito o logro y que valores utilizó que le ayudaron a tener éxito. Cuando hayan terminado, su pareja debe comentar lo que hizo bien y sugerir otros valores que utilizó. Después de unos minutos de intercambio, les voy a pedir que cambien y sean ustedes los que den ideas a su pareja.”

2. Deles 5 minutos para compartir experiencias y aportar ideas sobre los valores que se utilizaron. Después, de una señal y pida a las parejas pasar de hablar a escuchar, y viceversa.

B. Resumen

Concluya el ejercicio pidiendo a los participantes actualizar su lista de valores. Diga:

“Podemos aprender acerca de nosotros a través de nuestras interacciones con los demás. Saquen su folleto “Capacidad de Resistencia” y pongan más Xs (o XXS) en los cuales ahora se dan cuenta que tienen. Puede ser que incluso reconozcan más valores que desean desarrollar. Ponga una ' carita feliz ' 😊 junto a esos valores.”

Nota: Actualizar la lista de valores de los participantes sirve como una evaluación del Objetivo 2.



V. Evaluación (15 minutos)

Materiales:

Ninguno

A. Hablar Sobre Mis Valores

Con todo el grupo, los participantes son capaces de compartir algo acerca de los valores que tienen y / o sobre los valores que les gustaría tener. También identifican los papeles de dos o más adultos que puedan servir como " factores de ayuda."

1. Pida a todos formar un círculo para una discusión. Invite a cada persona a compartir algo de sus valores. Elija las preguntas de debate para todo el grupo, según el caso, de las siguientes:

- *¿Cuáles de sus valores diría usted son los más importantes para usted?*
- *¿Qué valores cree que pueden ser más difíciles de desarrollar o hacer más fuertes?*
- *¿Qué les ayudaría a fortalecer los valores que les gustaría desarrollar?*
- *¿Quién puede ayudarles a desarrollar uno de los valores?*
- *¿Cómo pueden estos valores ayudarlo a tener éxito (en la escuela / en el trabajo / en la casa?)*

2. Pida a los participantes identificar por lo menos dos adultos fuera de clase con los que pueden contar para darles sugerencias acerca de fortalecer más sus valores.

a. Dé a los participantes tiempo para escribir los nombres o los roles de los adultos para los valores que les pueden ayudar a desarrollar.

b. Diga:

"Hemos hablado antes sobre los 'factores de ayuda'. Es muy importante hablar con un adulto fuera de la clase sobre el desarrollo de sus valores. No sólo conseguirá algunas buenas ideas, sino que también estará fortaleciendo ese primer valor. ¡Sé que adultos pueden ayudarlo en el proceso! Escriba los nombres o roles de los adultos, como ser maestro o pastor, al lado de los valores con los que usted cree que ellos puede ser más útiles."

Nota: "Hablando sobre mis valores" sirve como una evaluación de los Objetivos 1 y 2.

B. Resumen

Concluya el ejercicio diciendo:

"Durante esta serie de clases de Destrezas de la Vida y Liderazgo, vamos a hacer una comparación entre la forma en que construimos nuestras vidas y cómo podemos construir una casa. Las imágenes asociadas a la construcción de una casa nos ayudarán a pensar creativamente acerca de nuestras vidas y el tipo de futuro que queremos construir para nosotros mismos, y el tipo de personas que queremos ser. Hasta ahora hemos estado hablando de las habilidades y recursos que necesitamos para mantenernos fuertes.

Al igual que la construcción de una casa, necesitamos materiales y suministros para la construcción de nuestros seres futuros. Los valores se convierten en los bloques/ladrillos



de construcción que utilizamos para crear el piso, las paredes y el techo que será nuestro carácter fuerte, nuestra 'casa' para el futuro.”

Nota: Asegúrese de que el tipo de casa del que habla y los elementos de construcción que enfatiza son compatibles con los tipos de casas en las que sus participantes viven. Haga adaptaciones para viviendas urbanas de apartamentos, zonas de bajos recursos, casas rurales remotas, viviendas comunales, etc., según sea apropiado. Además, tenga sensibilidad hacia los participantes que pueden no tener hogar o han sido desplazados de sus hogares. Distinga entre una casa, el edificio que alberga a la gente, y un hogar, las personas y los sistemas de apoyo que nos ayudan a sentirnos seguros. Enfatice que vamos a hacer comparaciones entre nuestras vidas y los elementos de un edificio (cualquier edificio) que lo convierten en un fuerte refugio.

Alternativamente, una metáfora de una caja de herramientas se puede utilizar en lugar de una metáfora de una casa. Por ejemplo, la caja de herramientas contiene herramientas importantes para ayudar a construirnos a nosotros mismos, a dar forma a nuestra comunicación, y fortalecer nuestra capacidad de llevarse bien con los demás. O bien, no use una metáfora en lo absoluto. Basta con decir que el curso le ayudará a ser jóvenes bien adaptados que crecen hasta convertirse en adultos con fuertes habilidades de liderazgo.

Referencias:

Para obtener más información sobre el desarrollo de los valores en la juventud para promover la resiliencia:

El Instituto de Búsqueda. “40 Valores del Desarrollo.” <http://www.search-institute.org/developmental-assets> (acesado Septiembre 15, 2012). Notar que esta bibliografía está en inglés.

Notas para el Facilitador para Mejoras Futuras

Fecha y Nombre del Facilitador: [¿Qué salió bien? ¿Qué harías diferente? ¿Necesitó más / menos tiempo para ciertas actividades?]



Rotafolios

Rotafolio 1: Éxitos

Éxitos

Rotafolio 2: Factores de Ayuda

Factores de Ayuda



Folleto 1: Capacidad de Resistencia

Todo el mundo pasa por momentos duros y situaciones difíciles. La mayoría de las personas sobreviven estas situaciones difíciles. Son como árboles fuertes que se doblan y se mecen en el viento en lugar de romperse. La resistencia es la capacidad de rebotar después de que algo malo sucede y avanzar hacia adelante exitosamente. Ustedes tienen muchos valores y fortalezas que les permite ser resistentes. Ya han utilizado muchos de ellos para lograr cosas buenas. Utilice la siguiente codificación para marcar sus propios valores:

X = Valor que poseo; **XX** = Valor que tengo que es fuerte; ☺ = Valor que quiero desarrollar o fortalecer

Fortalezas y Valores para Resistir

Conozco Adultos que Pueden Ayudar

Por ejemplo: Los padres y adultos que me apoyan; buena comunicación en mi familia

Puedo Tomar Decisiones y Seguir las

Por ejemplo: Las personas me ven como alguien que puede ser útil

Conozco mis Límites y Expectativas

Por ejemplo: Yo conozco las reglas en mi familia, la escuela y el vecindario; mis amigos y los adultos tienen estándares altos y esperan cosas positivas de mí

Utilizo el Tiempo de Manera Productiva

Por ejemplo: Participación en programas de juventud, actividades creativas, o comunidad espiritual

Considero que Aprender es Importante

Por ejemplo: Compromiso con el aprendizaje en la escuela; encontrar maneras de mejorar yo mismo

Tengo Estándares Altos y Principios

Por ejemplo: Creer en cosas tales como la justicia social, la honestidad, o ser responsable de ayudar a crear una comunidad positiva

Puedo Interactuar Efectivamente con los Demás

Por ejemplo: Resolver conflictos de forma pacífica; comunicarse de manera positiva en las situaciones emocionales; planificar y tener prioridades

Me Siento Bien Conmigo Mismo y Mi Futuro

Por ejemplo: La confianza en mí mismo; orgullo de mi trabajo; mi vida tiene sentido; esperanza para mi futuro



Material del Entrenador 1: 40 Fundamentos del Desarrollo

40 Fundamentos del Desarrollo® para Adolescentes (edades 12 - 18)

El Instituto de Búsqueda® ha identificado los siguientes componentes básicos para un sano desarrollo— conocido como

Valores del Desarrollo®— que ayuda a los jóvenes a crecer sanos, cuidadosos, y responsables.

Valores Externos

Apoyo

- 1. Apoyo Familiar** — La familia brinda altos niveles de amor y apoyo.
- 2. Comunicación Familiar Positiva** — Las personas jóvenes y sus padres se comunican positivamente, y las personas jóvenes están dispuestas a buscar consejo y apoyo en sus padres.
- 3. Otras Relaciones Adultas** — Las personas jóvenes reciben ayuda de tres o más adultos que no son parientes.
- 4. Vecindario Cuidadoso** — Las personas jóvenes que tienen vecinos atentos y preocupados
- 5. Clima Escolar Cuidadoso** — La escuela proporciona un ambiente de cuidado, y alentador (estimulante).
- 6. Participación de los padres en la escuela** — Padres están activamente involucrados en ayudar a las personas jóvenes a progresar en la escuela.

Empoderamiento

- 7. La Comunidad Valora a la Juventud** — Las personas jóvenes perciben que los adultos en la comunidad valoran a la juventud
- 8. La Juventud Como Recursos** — Se les da a las personas jóvenes un papel/rol útil en la comunidad.
- 9. Servicio a Otros** — Las personas jóvenes participan una hora o más por semana brindando servicios a su comunidad.
- 10. Seguridad** — Las personas jóvenes se sienten seguros en casa, en la escuela y en el vecindario.

Límites y Expectativas

- 11. Límites Familiares** — La familia tiene reglas y consecuencias bien claras, y supervisa las actividades de los jóvenes.
- 12. Límites Escolares** — La escuela proporciona reglas y consecuencias bien claras.
- 13. Límites Vecinales** — Los vecinos asumen la responsabilidad de vigilar el comportamiento de los jóvenes.
- 14. Adultos Modelos** — Los padres y otros adultos son un modelo positivo y responsable. Un buen ejemplo.
- 15. Influencia Positiva de sus Iguales** — Los mejores amigos de las personas jóvenes tienen un comportamiento modelo y responsable.
- 16. Altas Expectativas** — Ambos padres y maestros motivan a los jóvenes a que lo hagan bien y triunfen.

Uso Constructivo del Tiempo

- 17. Actividades Creativas** — Las personas jóvenes pasan tres horas o más a la semana en lecciones y prácticas de música, teatro u otras artes.
- 18. Programas Para Jóvenes** — Las personas jóvenes pasan tres horas o más por semana en deportes, clubes u organizaciones en la escuela y / o en la comunidad.
- 19. Comunidad Religiosa** — Las personas jóvenes pasan una o más horas a la semana en actividades en una institución religiosa.



20. Tiempo en Casa— Las personas jóvenes están en la calle con amigos " sin nada especial que hacer " dos o menos noches por semana.

Valores Internos

Compromiso Con el Aprendizaje

- 21. Motivación de Éxito**— Las personas jóvenes están motivados a triunfar en la escuela.
- 22. Compromiso con la Escuela**— Las personas jóvenes participan activamente en el aprendizaje.
- 23. Tarea** — Las personas jóvenes reportan que hacen tareas por lo menos una hora de cada día de clases.
- 24. Unión Escolar**— Las persona jóvenes se preocupan por su escuela.
- 25. Lectura por Placer** — Las personas jóvenes leen por placer tres horas o más por semana.

Valores Positivos

- 26. Cuidadoso/Preocupado** —. Las personas jóvenes, valoran ayudar a los demás.
- 27. Equidad y justicia Social** — Las personas jóvenes, valoran promover la igualdad y reducir el hambre y la pobreza.
- 28. Integridad** — Las personas jóvenes actúan por convicción y defienden sus creencias.
- 29. Honestidad**— Las personas jóvenes dicen la verdad aun cuando no es fácil.”
- 30. Responsabilidad**— Las personas jóvenes aceptan y toman responsabilidad personal.
- 31. Abstinencia**— Las personas jóvenes creen que es importante no ser sexualmente activo o usar alcohol u otras drogas.

Competencias Sociales

- 32. Planeación y Toma de Decisiones**— Las personas jóvenes saben cómo planear el futuro y hacer elecciones.
- 33. Competencia Interpersonal**— Las personas jóvenes tienen habilidades de empatía, sensibilidad y amistad.
- 34. Competencia Cultural**— Las personas jóvenes tienen conocimiento de y saben convivir con personas de diferentes orígenes culturales / raciales / étnicos.
- 35. Habilidades de Resistencia**— Las personas jóvenes pueden resistir la presión negativa de los compañeros y las situaciones peligrosas.
- 36. Resolución de Conflicto Pacíficamente**— Las personas jóvenes buscan resolver los conflictos sin violencia.

Identidad Positiva

- 37. Poder Personal**— Las personas jóvenes sienten que tienen control sobre "las cosas que les pasan.”
- 38. Autoestima**— Las personas jóvenes comunican que tienen una autoestima alta.
- 39. Sentido de Propósito**— Las personas jóvenes afirman "mi vida tiene un propósito.”
- 40. Visión Positiva del Futuro Personal** — Las personas jóvenes son optimistas sobre su futuro personal.

Esta página puede ser reproducida únicamente para, propósitos educativos y no comerciales. Copyright © 1997, 2006 por Search Institute, 615 First Avenue NE, Suite 125, Minneapolis, MN 55413; 800-888-7828; www.search-institute.org. Todos los derechos reservados. Los siguientes son marcas comerciales registradas de Search Institute ®, Valores Fundamentales del Desarrollo ® y Comunidades Saludables | Juventud Saludable ®.



Unidad 1, Sesión 2: Etapas de la Adolescencia

Manual de Capacitación:	Destrezas para la Vida y Liderazgo: Unidad 1, Sesión 2
Argumento:	La identificación y valoración de las etapas de la adolescencia son elementos de una identidad positiva y valores en el desarrollo de la juventud. Los jóvenes que describen o entienden los cambios que se producen durante la adolescencia son más propensos a involucrarse en conductas positivas y evitar las conductas negativas y destructivas.
Audiencia Meta:	Jóvenes dentro o fuera de la escuela que han completado al menos la educación primaria.
Experiencia del Facilitador:	Voluntarios del Cuerpo de Paz y contrapartes locales quienes han sido entrenados en cómo usar y adaptar <i>el Manual Destrezas para la Vida y Liderazgo</i> .
Tiempo:	120 minutos
Pre-requisitos:	Unidad 1, Sesión 1
Versión:	Febrero 2013



Sesión 2: Etapas de la Adolescencia

Fecha:

Tiempo: 120 minutos

Facilitador(es):

Preparación del Facilitador:

1. Copie los folletos - uno para cada participante
2. Reúna los materiales de arte

Nota: Los afiches/carteles personales de los participantes completados en la sección de Evaluación deben ser guardados por el facilitador. Ya que, los participantes añadirán más información en los mismos, en la sección de Evaluación de la Sesión 3, en la sección de Aplicación de la sesión 4, en la sección de Aplicación de la Sesión 5, y en la sección de Evaluación de la Sesión 7.

Materiales:

- **Equipo**
 1. Materiales de arte (marcadores, pegamento, imágenes de revistas viejas, pintura, pinceles, etc.)
 2. Cartulina o grandes hojas de papel grueso para afiches/posters.
- **Folletos**

Folleto 1: Desarrollo durante la Adolescencia
Folleto 2: Dramas Personales
- **Materiales del Entrenador**

Materiales del Entrenador 1: Clave de Respuestas de Dramas personales

Objetivo(s) de Aprendizaje:

1. Después de estudiar un diagrama de las Etapas de la Adolescencia y analizar situaciones ficticias, los participantes podrán describir al menos un indicador de los cambios físicos, cognitivos y psicosociales que están experimentando o experimentarán mientras desarrollan.
2. Usando materiales locales y objetos encontrados, cada participante creará un afiche/poster/cartel que representa su singularidad y el aprecio de sí mismo.

Secuencia de Instrucciones

I. Motivación (15 minutos)

Materiales:

(Ninguno)

A. ¡Ese Soy Yo!

Los participantes identifican las características acerca de sí mismos que han cambiado en los últimos años, incluyendo sus intereses y cambios físicos.



1. Realice una actividad corta de conceptualización. Lentamente diga lo siguiente, pausando en el camino para permitir que los participantes puedan crear imágenes claras en su mente:

“Retroceda unos cuantos años, cuando usted se consideraba más joven, más como un “niño” y todavía no un adolescente. Incluso puede cerrar los ojos para visualizar una buena imagen de sí mismo. (Pausa) Piense como se veía, cómo llevaba el pelo, juegos que jugo, quienes eran sus amigos más cercanos, historias que leyó o que le gustaba que le lean (o las historias que sus padres o abuelos, o los ancianos de la comunidad le contaron), música que escuchó, y las películas y programas de televisión que le gustaba ver. (Pausa) Piense cómo pasaba la mayor parte de su tiempo. (Pausa) Si usted estaba en la escuela, ¿quién fue su maestro? ¿Qué hiciste en la escuela? ¿Qué estudio y aprendió?”
“(Pausa)”

Nota: *Dependiendo de la cultura, películas, programas de televisión, etc. pueden no ser culturalmente apropiados. Seleccione las características que mejor reflejen las vidas de sus participantes. También puede simplemente utilizar categorías generales, tales como “¿Qué te gustaba?” Y “¿Cómo pasaba la mayor parte de su tiempo?”*

2. Si los participantes no están ya sentados, pídale tomar asiento y luego explique la actividad:

“Ahora pretenda que su yo más joven está de pie junto a usted. Usted va a comparar su propio presente con él o ella. Voy a hacer algunas afirmaciones, diré algunas cosas en voz alta de uno en uno, y si eso describe cambios que ha realizado, salte y grite ‘¡Ese Soy Yo!’ Una vez que ha saltado, permanezca de pie durante un momento para que todo el grupo pueda verlo. A continuación, siéntese y espere a la próxima afirmación.”

3. Práctica. Diga:

“Vamos a intentar algo. Salten y griten: ¡Ese Soy Yo!” ¡Si usted es mayor ahora de lo que eran entonces!”

Nota: *Todo el grupo debería haber saltado y gritado: “¡Ese Soy Yo!” Si no lo hicieron, vuelva a dar las instrucciones de nuevo, aclare que lo que dice se refiere a lo que son ahora, en comparación a cuando eran más jóvenes, así que deben saltar y gritar pues todos son mayores de lo que eran cuando se visualizaron años atrás.*

4. Elija de la siguiente lista de afirmaciones para leer en voz alta una a la vez. Seleccione al menos cuatro estados que reflejen la cultura y las sensibilidades particulares del grupo que también dará a todos la oportunidad de saltar y gritar “¡Ese soy yo!” al menos una vez. También puede pedir más detalles cuando los participantes estén de pie. Por ejemplo, si identifican que su gusto por la música ha cambiado puede pedirles lo que les gustaba antes y lo que les gusta ahora.

“Usted es más alto.”

“Usted tiene diferentes amigos. ”

“ Su cabello es más largo.” (O seleccione “más corto”.)



"Su gusto por la música ha cambiado." (O use gusto en libros, películas, programas de televisión...)

"Usted juega diferentes juegos."

"Usted pasa más tiempo en la escuela."

"Usted tiene más tarea."

"Usted pesa más de lo que pesaba."

"Su cuerpo ha cambiado de forma."

"Su voz es más profunda."

"Te ves más como un adulto."

"Usted trabaja más y juega menos."

"Usted tiene diferentes tareas o responsabilidades en el hogar."

"¿Qué quieres hacer cuando seas grande?"

"Le gusta hacer cosas diferentes en su tiempo libre."

"La escuela es más difícil."

"La vida se siente más importante, más seria."

"En general, usted ve la vida de otra manera."

5. Concluya haciendo una ronda más y diga:

"¡Estoy en el programa del Cuerpo de Paz de Destrezas para la Vida y Liderazgo!"

Nota: Todo el grupo debe estar de pie. Puede agregar al entusiasmo gritando *"¡Esos Somos Nosotros!"*

B. Resumen

Resuma diciendo:

"Antes era un niño y se comportaba de manera diferente y ahora su vida probablemente ha cambiado un poco. Se está convirtiendo en - o pronto se convertirá en – más y más un adulto. Para algunos de nosotros esto sucede antes que para otros. De cualquier manera, está bien. Cada persona cambia de manera diferente, y en diferentes momentos. Se siente como si estuviera en medio de dos fases de su vida. Este momento de su vida se llama 'adolescencia.' Durante este tiempo, su cuerpo cambia y la forma en que pasa su tiempo también puede cambiar. Incluso podría seriamente estar pensando en cómo quiere que sea su vida cuando sea adulto. Quizás incluso está haciendo planes para ser un adulto, como estudiando más en la escuela o trabajando más. Los valores de los que hablamos antes en el grupo pueden ser muy útiles cuando este atravesando la adolescencia. Esto puede ser un momento delicado cuando usted este triste o enojado con mayor rapidez o su estado de ánimo parezca cambiar mucho. Hablaremos más sobre esto. Así que no se preocupen. Estamos todos juntos en esto."

II. Información (30 minutos)

Materiales:

Folleto 1: Desarrollo durante la Adolescencia



A. Soy un Adolescente

Los participantes aprenden sobre las etapas del desarrollo de los adolescentes e identifican los cambios que pueden estar experimentando.

1. Explique la relación entre los cambios que uno podría esperar durante la adolescencia y los valores que uno podría tener que harían esos cambios más fáciles. Diga:

a. *“Adolescencia, como hemos comentado, es un momento de transición de la niñez a la edad adulta. Entre la edad de alrededor 10 hasta los 21 años, todos experimentamos cambios que son 1. físicos - es decir, en nuestros cuerpos; 2. mentales - es decir, de nuestra forma de pensar y nuestra mente; 3. emocionales - es decir, la forma en que sentimos y nuestros estados de ánimo; y 4. sociales - es decir, cómo somos con otras personas, incluyendo nuestras familias y otras personas de la comunidad.”*

b. *“Cada uno de nosotros pasamos por cambios en nuestro propio tiempo y a nuestro propio ritmo. Algunos de nosotros experimentamos ciertos cambios con más intensidad que otros, pero a lo largo del camino, todos tiene problemas y desafíos con los que lidiar, ya que muchos cambios nos suceden a nosotros mismos y en nuestras vidas. En esta actividad, vamos a ver algunas situaciones y hablar de los valores que serían útiles.”*

2. Distribuya el Folleto 1: Desarrollo durante la Adolescencia y diga:

“Esta tabla describe algunos de los cambios que las personas experimentan durante la adolescencia. El lado izquierdo muestra las cuatro áreas que van a cambiar en la vida de las personas (física, mental, emocional y social). A la derecha de cada área, hay una gama de posibles cambios. Estos son continuos; los cambios ocurren gradualmente con el tiempo.”

- a. *“Pueden ver los cambios que una persona experimenta cuando se desarrolla y se hace mayor. Algunos cambios ocurren temprano en la adolescencia, algunos más tarde, y cada uno de nosotros los percibe en momentos ligeramente diferentes.”*
- b. *“De hecho, una persona puede experimentar cambios físicos muy temprano, pero experimentar cambios mentales muy tarde. Y para otra persona podría ser todo lo contrario. Uno de los cambios puede ocurrir rápidamente y luego otro cambio podría no suceder durante un tiempo largo y que este cambio pueda tardar mucho tiempo en desarrollarse plenamente. Algunos cambios pueden ocurrir juntos.”*
- c. *“No hay una manera establecida para que los cambios sucedan y es diferente para cada persona.”*

3. Revise cada sección o cada línea con el grupo para clarificar y dar ejemplos según el caso.



Nota: Puede que tenga que ser particularmente cuidadoso con la discusión sobre sexualidad en algunas culturas. El grupo podría reír o avergonzarse. Afirme que a veces estos temas pueden incomodar a la gente y eso no tiene nada de malo, es normal. Es importante saber que estos cambios son normales y les pasan a todos. Si usted, como facilitador, puede asumir los cambios de la adolescencia - especialmente la sexualidad - como aspectos saludables "del desarrollo humano" normal "y", usted proyectará un tono maduro y considerado para la discusión.

Nota: Los adolescentes tienden a compararse con los demás, con la esperanza de encajar y verse como "normal" o incluso más maduros que sus pares. Por esta razón, se recomienda que los facilitadores no intenten asignar rangos de edad más específicos a las tres columnas de cambios en el Folleto 1. En su lugar, aliente a los participantes a determinar cómo han cambiado físicamente, mentalmente, emocionalmente y socialmente para anticipar los cambios que enfrentarán personalmente en el futuro. No es raro que alguien pueda estar en la adolescencia temprana físicamente, en la adolescencia tardía mentalmente y en la adolescencia media emocionalmente (o cualquier otra combinación) al mismo tiempo. Usted puede reducir la ansiedad que los participantes tienen sobre su desarrollo, recordándoles que dondequiera que se encuentren en la actualidad está bien y asegurarles que todo el mundo eventualmente pasa a través de los cambios de la adolescencia a la edad adulta a su propio ritmo.

B. Resumen

Resuma diciendo:

"La adolescencia es tiempo de cambios. Estos cambios son normales y le ocurren a todo el mundo. Encontrar gente de confianza para hablar sobre sus experiencias – ya sea un familiar, amigo, o yo - es una buena idea."

III. Práctica (30 minutos)

Materiales:

Folleto 2: Dramas personales

Materiales del Entrenador 1: Clave de Respuestas del folleto Dramas Personales

A. Soy un Adolescente (Continuación)

Los participantes exploran las etapas de la adolescencia examinando escenarios breves.

1. Divida a los participantes en grupos de tres o cuatro y distribuya el 'Folleto 2: Dramas Personales' a cada persona.

Nota: Si los nombres de los personajes son demasiado inusuales para los participantes, hasta el punto de ser una distracción, asigne otros nombres a los personajes.

2. Introduzca el folleto:

"Este material tiene ocho situaciones breves sobre personas que están experimentando cambios durante la adolescencia. Pídale a alguien de su grupo que lea la primera historia en voz alta. Luego, como grupo, decidan qué cambios está experimentando la persona. Cada situación es sólo el inicio de una historia más grande, así que siéntase en la libertad de hacer conjeturas acerca de los detalles que faltan. Trate de hablar de tantas historias como pueda en los próximos minutos. Haga que diferentes miembros del grupo, lean las historias en voz alta.



3. De a los participantes unos 15 minutos para trabajar en la actividad.

Nota: Si los participantes quedan trancados en una historia, es posible que desee darles señales de tiempo para mantenerlos en movimiento, como ser, *“A estas alturas debería ya haber leído su historia e identificado al menos un cambio que la persona está experimentando”*. Alternativamente, considere modelar la actividad y el debate discutiendo una de las historias como un grupo; luego podría reducir el número de historias o extender el tiempo permitido.

4. Muévase entre los grupos y escuche las conversaciones para que pueda elegir las preguntas de discusión más relevantes cuando los grupos vuelvan a estar juntos. Cuando la mayoría de los grupos ha completado la actividad, que formen un gran círculo para una discusión. Seleccione de las siguientes preguntas:

Nota: No hay respuestas "correctas" o "equivocadas" para esta actividad porque no hay líneas firmes en las etapas de desarrollo de los adolescentes. Las historias se han escrito intencionalmente para dar espacio a las interpretaciones de los participantes y para animar a los participantes a ver conexiones con sus propias vidas. Los facilitadores pueden usar las notas en Entrenador 1: Clave de respuestas del folleto 'Dramas Personales para proporcionar información adicional durante el debate, según el caso.

- *¿Algunas de estas historias suenan similares a gente que conoce? ¿Cuál (les)? ¿Qué es algo que uno de los personajes experimento que es similar a lo que ha experimentado?*
- *¿Qué personajes en las historias están lidiando bien con los cambios que están experimentando?*
- *¿Qué personajes en las historias han logrado el mayor progreso hacia la edad adulta?*
- *¿Qué personajes en las historias han progresado en un área, pero no tanto en otra?*
- *¿Hasta qué punto cree usted que la gente de las historias están conscientes de los cambios que ocurren durante la adolescencia?*
- *Elija una de las historias de la cual su grupo habló más. ¿Qué valores serían de gran ayuda para el individuo en esa historia?*
- *De todos los cambios durante la adolescencia, ¿Cuál cree que son los más difíciles de enfrentar y por qué?*

Nota: Estas preguntas de discusión sirven como una evaluación del Objetivo 1. Sin embargo, evite poner a los participantes en evidencia, insistiendo que todos respondan todas las preguntas. Mantenga la discusión centrada en los personajes de las historias o en "lo que la mayoría de la gente podría hacer" durante la adolescencia. Para algunas preguntas, podría pedir a la gente que se sienten en silencio por un momento y piensen en cómo la pregunta se relaciona a ellos.

B. Resumen

Concluya la actividad diciendo:

“Puede que no estemos conscientes de todos los cambios complejos que ocurren dentro de nosotros mismos, al igual que no sabemos lo que está sucediendo en cada habitación de una casa en un momento dado. Ser más conscientes de los cambios que pueden estar ocurriendo en el interior, nos ayuda a anticipar y mantener nuestra "casa" en orden. Podemos utilizar nuestros valores, y desarrollar otros valores, para ayudar.”



IV. Aplicación (15 minutos)

Materiales:

Los participantes "encontrarán" objetos en y / o fuera de la habitación.
Cartulina, materiales de arte (marcadores, pegamento, revistas viejas y fotos, etc.)

A. Simbolizarme

Los participantes encuentran objetos que representan su singularidad y son simbólicos de su propia relación con las etapas de desarrollo de los adolescentes.

1. De a los participantes la oportunidad de resumir lo que han aprendido sobre los valores y la adolescencia. Diga:

“Hemos aprendido acerca de los valores personales y la forma en que podemos hacer frente a los cambios inevitables en la vida, incluyendo los que ocurren durante la adolescencia. Me gustaría que usted piense acerca de algunos de los cambios que está experimentando, así como sus valores. Tómese unos minutos para pensar acerca de dónde está en su crecimiento físico, mental, emocional y social. Cuando esté listo, mire alrededor del aula, busque entre sus pertenencias, busque en las inmediaciones o en el exterior y trate de encontrar un objeto que es un símbolo para, o representa de alguna manera, la forma en que se encuentra ahora en su vida.”

(Anime a los participantes a buscar un objeto. Si alguien está teniendo problemas para encontrar algo apropiado, sugiera que piensen en un personaje de un libro o de una película que es como lo están ahora.)

Nota: Algunos posibles objetos encontrados podrían incluir los siguientes para simbolizar el desarrollo y cambios: hojas verdes nuevas brillantes suaves; una flor en flor; una piedra en la corriente que está alisándose y puliéndose una semilla lista para ser plantada y nutrida, una concha marina que solía ser la casa de un cangrejo ermitaño que se ha movido a otra concha, capullos o crisálida, etc.

2. Pide a la gente que vuelva en unos cinco minutos. Siéntense en un círculo y den a todos los participantes la oportunidad de compartir sus objetos y hablar de sí mismos. Anime a los participantes a que todos tengan la oportunidad de compartir manteniendo sus explicaciones cortas - unos 30 segundos cada uno. Gracias a todos por compartir.

B. Resumen

Resuma diciendo:

“Cómo nos definimos a nosotros mismos en un momento dado podría ser diferente de cómo nos vemos a nosotros mismos en un momento posterior. Esto puede ser particularmente cierto durante la adolescencia. Usted ha identificado un objeto que lo simboliza en este mismo momento. Agárrese de sus objetos simbólicos y durante las horas, días y semanas por venir, vea si el objeto continuamente lo describe o si otros objetos serían más apropiados en diferentes momentos.”



V. Evaluación (30 minutos)

Materiales:

- Cartulina u hojas grandes de papel grueso
- Marcadores, lápices de colores, crayones o pintura y pinceles, como estén disponible
- Pegamento o cinta adhesiva

A. Mi vida como el Arte

Los participantes resumen lo que han aprendido sobre los valores y cambios en el desarrollo de los adolescentes.

1. Distribuya papel y materiales de arte. Diga:

“Todos ustedes han hablado de un objeto que encontraron y cómo podría ser un símbolo de lo que eres Hemos hablado de los valores que tienen y algunos de los valores que les gustaría desarrollar. Y también hemos hablado de la manera en que han cambiado físicamente, mentalmente, emocionalmente y socialmente.

“Me gustaría que usted haga un afiche que sea todo sobre usted, quien es, lo que aprecia de usted mismo, lo que lo hace único, y algunos de sus valores. Puede dividir el papel en cuatro secciones por lo que eres físicamente, mentalmente, emocionalmente y socialmente. Puede utilizar la forma básica de una casa con diferentes habitaciones y sus valores apoyando su estructura. O usted puede utilizar cualquier otra forma básica - o ninguna en absoluto.

Usted puede dibujar, recortar fotos de revistas, o incluir cualquier cosa que usted desea agregar a su afiche. Lo importante es mostrar cómo es en este momento de su vida, para representar algunos de sus valores, y no se olvide de incluir en su afiche un dibujo o un recordatorio del objeto que acaba de compartir con nosotros.”

2. Deje a las personas trabajar en forma independiente, y luego invítelos a compartir sus afiches.

Nota: La actividad " Mi vida como el Arte " sirve como una evaluación del Objetivo 2.

Nota: Estos afiches personales deben ser guardados por el facilitador. Los participantes añadirán a los afiches en la sección de Evaluación de la Sesión 3, la sección de Aplicación de la sesión 4, la sección de Aplicación de la Sesión 5, y en la sección de Evaluación de la Sesión 7.

B. Resumen

Resuma Diciendo:

“Hoy hemos hablado de las etapas de desarrollo de los adolescentes. Aprendió que todos nosotros cambiamos, física, mental, emocional y socialmente a medida que crecemos hacia la edad adulta. Cada uno de nosotros cambia a su propio ritmo y tiempo y pueden cambiar en su propio orden, pero todos cambian y terminan como un adulto maduro. Los valores que tenemos y los que desarrollamos nos ayudan a hacer eso. También han tenido la oportunidad de hacer un afiche que muestra dónde se encuentra ahora mismo con las imágenes que representan sus puntos fuertes.



¡Es emocionante para mí ver todos los talentos y valores que cada uno de ustedes tiene! Tengo muchas ganas de aprender más acerca de ustedes la próxima vez que nos veamos. Hasta entonces, me gustaría que estén pensando en los valores que les gustaría desarrollar y tratar de identificar adultos a los que puede acudir en busca de apoyo. Por ahora, voy a pedir que dejen sus afiches aquí para que podamos usarlos la próxima vez a medida que continuamos nuestra discusión de la identidad personal y la autoestima.”

Referencias:

Para obtener más información sobre el desarrollo de los adolescentes:

Konopka Institute, University of Minnesota. “Salud y Medicina de los Adolescentes.” Dr. Gisela Konopka. <http://www.med.umn.edu/peds/ahm/programs/konopka/home.html> (Consultado el 15 de septiembre, 2012).

Cornell University, Family Life Development Center. “Etapas del Desarrollo de los Adolescentes.” Sedra Spano. Mayo 2004. <http://www.human.cornell.edu/actforyouth> (Consultado el 15 de septiembre, 2012).

Nota: Estas referencias están en idioma inglés.

Notas para el Facilitador Mejoras Futuras

Fecha y Nombre del Facilitador: [¿Qué salió bien? ¿Qué harías diferente? ¿Necesitó más / menos tiempo para ciertas actividades?]

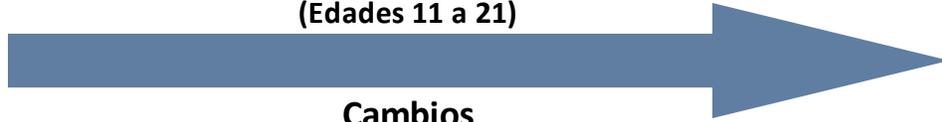


Folleto 1: Desarrollo Durante la Adolescencia

Desarrollo Durante la Adolescencia

Los cambios que experimentamos a medida que crecemos de la infancia a la edad adulta

(Edades 11 a 21)



Cambios

Físico – Cambios en el tamaño y las características del cuerpo

- La Pubertad temprana
- El Crecimiento rápido
- Comienzo de las características sexuales secundarias (como pechos y desarrollo genital y púbico y crecimiento del vello facial y en otras partes del cuerpo.)
- El crecimiento físico comienza a disminuir
- La mayoría de las mujeres están completamente desarrolladas
- Muchos hombres siguen creciendo vello corporal y masa muscular

Mental – Cambios en las capacidades cognitivas

- Comienza habilidad de pensamiento abstracto
- Los intereses comienzan a expandirse
- Centrarse en el presente
- Mejor comprensión de las relaciones de causa y efecto
- Mayor capacidad de establecer metas
- Comienza a pensar en el significado de la vida
- Mayor enfoque en el futuro
- Capacidad de pensar a través de una idea
- Hábitos de trabajo mejor definidos

Emocional – Cambios en la experiencia y la expresión de los sentimientos

- Sentimientos de incomodidad
- Preocupación en ser "normal"
- Cambios de humor
- Extremos de altas expectativas personales y pobre concepto de sí mismo
- Aumento de los sentimientos de amor y pasión
- Fuerte sentido de sí mismo
- Mayor estabilidad emocional
- Se establece la identidad sexual

Social – Cambios en las relaciones con las personas

- Comprensión de que los adultos no son perfectos
- Deseo de mayor independencia
- Influencia de los compañeros se hace más importante
- Mayor dependencia en la aprobación de los compañeros
- Distanciamiento de los padres
- Más fuerte sentido de la independencia y la autosuficiencia
- Capaz de relaciones complejas
- Comienza a relacionarse con miembros de la familia como adulto



Folleto 2: Dramas Personales

Lei más que nunca se ha estado sintiendo más consciente de sí misma. Parece que otros estudiantes están susurrando sobre ella o viéndola mientras camina a la escuela o a la tienda. ¿Por qué la gente siempre la mira? ¿Esta su ropa sucia? ¿Esta su cabello un desastre? Es como si ella fuera de la luna o algo así. A veces esto realmente la enoja, pero otras veces simplemente no le importa.

Poh siempre ha sido un poco más pequeño que sus amigos, pero de repente las cosas cambiaron. Como si de noche, todo el mundo parece haber crecido más. ¡Ahora él tiene que inclinar la cabeza para mirar a su mejor amigo! Las niñas de su barrio son incluso más altas que los chicos y ellos ya no quieren hablar con él. Solía divertirme jugando al fútbol con los otros niños, pero ahora son demasiado rápidos. ¿Será que alguna vez crece?

Los padres de **Najat** se han vuelto muy exigentes últimamente. Siempre se quejan de la ropa que usa, con quienes pasa el tiempo, y hasta a qué hora sale en la noche. La semana pasada tuvo una gran discusión con sus padres y lo encerraron en la casa durante la noche. ¿Por qué están tratando de dirigir su vida? Apenas pueden cuidar de sí mismos. ¡Su padre casi pierde su trabajo la semana pasada! Al menos Najat tiene buenos amigos.

La abuela de **Amaya** sólo le dio una hermosa bufanda. "Tal vez la vas a usar en tu boda", le dijo su abuela con una sonrisa. Amaya estaba feliz, pero confundida. ¿Quién puede pensar en matrimonio? ¡Amaya no puede ni siquiera pensar en la próxima semana! Tal vez ella se casará algún día, pero ¿qué pasa con la universidad o una carrera? Ella no puede decidir. Es demasiado pronto. Ahora ella tiene que ayudar en la casa y cuidar de sus hermanas menores.

Ismailia vive con su madre, tía, abuelo, y dos hermanos menores. Solía ser difícil que sus hermanos hagan sus tareas o trabajos escolares, pero ahora escuchan a Ismailia cuando ella les da instrucciones. Cuando sus hermanos están en la escuela, Ismailia ayuda a su madre y a su tía a lavar la ropa que llevan a su negocio de lavandería. Después de ayudar con la cena, ella podría visitar a sus amigos. Los fines de semana, ella pasa tiempo con su nuevo novio.

Adolfo tuvo una gran idea anoche. Él podría ofrecerse para reparar la cerca en el orfanato. Tal vez le pedirán hacer otros trabajos. Incluso podría convertirse en un trabajo regular, ya que también tienen una escuela y un centro comunitario. Su novia, Luisa, estaría contenta. Con el dinero extra, podrían comenzar a ahorrar para su futuro. Luisa es más madura que sus otras novias. Adolfo está orgulloso de estar con alguien que es tan sensible.

Raja se ha sentido confundido y ansioso últimamente. Durante un tiempo pensó que él realmente le gustaba a Samia, pero ¡hoy ni siquiera le dijo hola! Bueno, ¡tal vez ella no le gusta tanto tampoco! Además de esto, su madre le ha estado presionando para que permanezcan en la escuela, mientras que su tío quiere que él lo ayude en su taller de reparación de motocicletas. Mientras tanto, ¡él podría salir con sus amigos! ¿Cómo la vida se volvió tan complicada? Y ¿cuál es el propósito de todo esto?



Lana respetaba a su padre, pero cuando ella llegó a casa después de la medianoche cuando salió con su novio, su padre estaba realmente enojado. Le gritó mucho e incluso la golpeó. ¡Lana estaba tan disgustada que no ha hablado con su padre desde entonces! ¿Por qué no iba a pasar tiempo con su novio? Por lo menos es alguien que se preocupa por ella. Ella nunca sintió que era lo suficientemente buena para nadie. Todos los amigos de Lana le dicen que es un buen partido, también. ¡Y ciertamente lo conocen mejor de lo que su padre lo hace!

Anime a los participantes a expresar sus propias opiniones sobre los Dramas Personales primero, para que puedan descubrir las conexiones con sus propias situaciones. Si los facilitadores ven la necesidad de intercalar algunos puntos, he aquí algunas ideas acerca de cada historia que se puede agregar a las opiniones de los participantes

Leí: Ella es autoconsciente. Pensar que la gente la está viendo o que hablan de ella sugiere una etapa de adolescente temprana emocional. Que sea "de la luna " refuerza esto. A veces a ella le importa; a veces no, lo que sugiere cambios de humor.

Valores que pueden ser útiles: Sentirse bien con uno mismo; interactuar eficazmente con otros.

Poh: Se sugiere una etapa de adolescente temprana física pues Poh no ha tenido un estirón de crecimiento, mientras que sus amigos sí. La preocupación de que nunca va a crecer sugiere una etapa temprana emocionalmente.

Valores que pueden ser útiles: Sentirse bien con uno mismo; interactuar eficazmente con otros.

Najat: Najat está empezando a distanciarse de sus padres al ser críticos con ellos. Está empezando a tener más interés en sus compañeros. Él está probablemente en una etapa de adolescente entre temprana y media socialmente.

Valores que pueden ser útiles: Interactuar eficazmente con los demás; conocer adultos que puedan ayudarlo.

Amaya: Amaya está incierta sobre la dirección de su futuro (matrimonio, universidad y carrera), lo que le parece muy lejano como para pensar ahora. Ella está más centrada en el presente cumpliendo sus responsabilidades en el hogar, lo cual es típico de alguien en la etapa temprana media mentalmente.

Valores que pueden ser útiles: Toma de decisiones y seguimiento de las mismas; tener altos estándares y principios.

Ismailia: Ismailia se relaciona con sus hermanos como adulta y tiene muchas responsabilidades de adulta, lo que indica una etapa adolescente tardía socialmente. Emocionalmente, ella también es madura, según lo entendido por su capacidad de equilibrar las complejas relaciones con sus amigos y su novio.

Valores que pueden ser útiles: Usar el tiempo de forma productiva; conocer los límites y expectativas.



Adolfo: Mentalmente, Adolfo es maduro ya que es capaz de pensar a través de una idea, tiene hábitos de trabajo bien definidos y es capaz de concentrarse en el futuro. Emocionalmente, su relación con Luisa también suena madura.

Valores que pueden ser útiles: Toma de decisiones y seguimiento de las mismas; sentirse bien con uno mismo y el futuro de uno.

Raja: Raja está en la etapa media a tardía de la adolescencia. Emocionalmente, experimenta sentimientos extremos hacia Samia. Mentalmente, está empezando a pensar en metas futuras y se pregunta sobre el sentido de su vida.

Valores que pueden ser útiles: Conocer adultos que pueden ayudarlo; interactuar eficazmente con otros

Lana: Lana está en la etapa media a tardía de la adolescencia. Socialmente está distanciada de su padre mientras lucha por una mayor independencia. Ella se apoya en sus compañeros para confirmar su relación con su novio. Emocionalmente, siente el aumento de amor por su novio.

Valores que pueden ser útiles: Conocer a adultos que pueden ayudarla; conocer los límites y expectativas.



Unidad 1, Sesión 3: Construyendo Auto-Confianza

Manual de Capacitación:	Habilidades para la Vida y Liderazgo : Unidad 1, Sesión 3
Argumento:	La identificación y valoración de la confianza en sí mismo son elementos de una identidad positiva y valores en el desarrollo de la juventud. Juventud con una identidad positiva y confianza en sí mismo, que hacen afirmaciones positivas son más propensos a involucrarse en conductas positivas y evitar las conductas negativas y destructivas.
Audiencia Meta:	Jóvenes dentro y fuera de la escuela que han completado al menos la educación primaria
Experiencia del Facilitador:	Voluntarios del Cuerpo de Paz y contrapartes locales quienes han sido entrenados en cómo usar y adaptar <i>el Manual de Destrezas para la Vida y Liderazgo</i> .
Tiempo:	120 minutos
Pre-requisitos:	Unidad 1, Sesión 2
Versión:	Febrero 2013



Sesión 3: Construyendo Auto-Confianza		
Fecha:	Tiempo: 120 minutos	Facilitador(es):
<p>Preparación del Facilitador:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Corte tiras de papel (una hoja cortada en ocho pedazos) para cada participante 2. Investigue organismos y organizaciones que pueden ayudar con problemas físicos, mentales, emocionales y sociales de los adolescentes. Esté preparado a compartir varias de estas organizaciones para indicar a los participantes que cuentan con recursos de ayuda para manejar los retos de la adolescencia. (Nota: Algunas organizaciones pueden ser locales o accesibles en el país Otras organizaciones sólo pueden ser accesibles a través de sitios web.) 3. Si es posible, recoja revistas y periódicos. Lleve estos a la sesión con unas tijeras y cinta adhesiva o pegamento. Muchos y variedad de estos serían de gran ayuda. Estos serán utilizados para el "Muro de Grafiti." 4. Rotule secciones grandes de papel para el muro de grafiti con los títulos: "Mis fortalezas ..." "Gente a la que puedo acudir en busca de ayuda ..." "Las cosas que he logrado ..." "Yo ayudo a los demás a ..." "Las cosas que me hacen reír ..." 5. Los afiches personales de la sección de Evaluación (Mi Vida Como El Arte") de la Sesión 2: Etapas de la Adolescencia. (Nota: Los afiches personales hechos por los participantes en la sección de Evaluación deben ser guardados por el facilitador. Los participantes añadirán información en la sección Aplicación de la Sesión 4, la sección de Aplicación de la Sesión 5, y en la sección de Evaluación de la Sesión 7. <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Equipo <ol style="list-style-type: none"> 1. Pedazos de papel; bolígrafos o lápices 2. Tarjetas de identificación para los personajes en el sketch cómico 3. Revistas, periódicos , pegamento y / o cinta adhesiva y tijeras 4. Varios papeles grandes para la pared de grafiti; marcadores o lápices de colores 5. Tarjetas de índice - uno para cada persona • Rotafolios preparados <p><u>Rotafolio 1:</u> Desarrollo durante la Adolescencia (Nota: Si usted piensa que los participantes necesitan un recordatorio de las etapas de desarrollo, utilice el material de la sesión anterior, el Desarrollo Durante la Adolescencia, para que el rotafolio sea aún más detallado.)</p> <p><u>Rotafolio 2:</u> Recursos: Habilidades / Valores, Agencias / Organizaciones, y Personas (Nota: Sería buena idea tener el Folleto 1: Capacidad de Resistencia de la Sesión 1 a la mano para guiar a los participantes a recordar los valores.)</p> <p><u>Rotafolio 3:</u> Muro de Grafiti (Vea el punto Nº 3 bajo preparación).</p> • Folleto Folleto 1: Humillar, Dar la Vuelta • Materiales del Entrenador Materiales del Entrenador 1: Guion para el sketch cómico (dramatización) : 'Sammy y Samantha Planean una fiesta,' (2 copias) 		
<p>Objetivo(s) de Aprendizaje:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Después de considerar sus fortalezas, la etapa de desarrollo, y preocupaciones personales de forma anónima, los participantes podrán identificar por lo menos dos estrategias para el aprendizaje, el desarrollo de habilidades, o identificar los recursos para hacer frente a esas preocupaciones. 2. Después de ver una breve obra de teatro (dramatización/sketch), los participantes podrán describir las características de la autoconfianza, y al menos 2 ejemplos de lenguaje y comportamientos que aumentan la confianza o bajan la confianza. 3. Después de hacer un muro de grafiti y tener un debate, los participantes crearán al menos tres "afirmaciones" para sí mismos que utilicen para construir su confianza en sí mismos y que se puede agregar a su afiche personal. 		



Secuencia de Instrucciones

I. Motivación (10 minutos)

Materiales:

Varios pedazos de papel (una hoja cortada en ocho pedazos) para cada participante
Bolígrafos o lápices

A. Tiempo Tormentoso

Los participantes consideran su propio desarrollo dentro de las etapas de la adolescencia e identifican sus preocupaciones personales.

Recuerde a los participantes la sesión anterior y el debate sobre las etapas del desarrollo de los adolescentes, diciendo:

“La última vez hablamos de los cambios que experimentan las personas durante la adolescencia en las áreas de crecimiento físico, mental, emocional y social.”

1. Pida a uno o más voluntarios que lean el Rotafolio 1: Desarrollo Durante la Adolescencia.

Nota: Tenga el folleto de la Sesión 2, con el gráfico completo (Desarrollo Durante la Adolescencia) a la mano en caso de que haya preguntas.

2. Continúe con la introducción, diciendo:

“Hoy queremos identificar las preocupaciones típicas o problemas que pueden surgir en la escuela, con la familia, con los amigos u otras personas durante su crecimiento y madurez. También vamos a hablar acerca de cómo obtener ayuda y cómo mantenerse fuerte. Preocupaciones típicas pueden incluir una sensación de ser un extraño en su grupo de compañeros, o preguntarse si los cambios que está experimentando son normales.

Algunos jóvenes dicen que tienen más sentimientos de enojo y esto puede llevar a problemas en la escuela, en casa y con los amigos. Otros dicen que se sienten atraídos por otra persona, o que otra persona les gusta mucho y que no saben cómo actuar con él o ella.

Por favor, tome un momento y piense en cualquier inquietud que tenga sobre usted mismo en cualquiera de las cuatro áreas de desarrollo de la adolescencia. Podrían ser los mismos que he mencionado o preocupaciones diferentes. Es posible que haya detalles que desea añadir a los ejemplos que di.”

4. Distribuya varias hojas de papel y un bolígrafo o un lápiz para cada persona.

Nota: Ofrezca el mismo tipo y color de pluma o lápiz a todos los participantes. Esto le ayudará a mantener un ambiente de confianza, ya que las preocupaciones que los participantes escriben pueden ser anónimas.

Diga:



“Por favor, escriba cada preocupación que tenga en un pedazo de papel por separado. Usted no tiene que preocuparse de usar ortografía, gramática, o frases completas. Usted no tiene que escribir en todas sus tiras de papel, pero si quiere más, sólo hay que pedir. Siéntase libre de escribir lo que tenga en mente, porque nadie va a saber quién ha escrito que tira de papel. Sin embargo, escriba para que lo que está escrito se entienda y se pueda leer con facilidad.”

5. Después de tres a cinco minutos de escribir diga:

“Bueno, usted ha identificado varios problemas o cosas que le preocupan. ¿No sería agradable no tener que preocuparse por ellas; para dejar que simplemente se vayan volando? Me gustaría que aprieten cada pedazo de papel en una bola, incluso los que no ha escrito, quedando con varias bolas de papel. Entonces nos imaginamos que una tormenta de viento poderoso, se vendrá sobre nosotros. Cuando dé la señal, lance sus bolas de papel hacia mí y deje que el viento las vaya alejando de ustedes.”

6. De una señal, vea los problemas volar.

B. Resumen

Concluya diciendo:

“Cuando construimos una casa, tiene que tener la fuerza suficiente para soportar vientos violentos que traen arena, lluvia y escombros y pueden dañar la estructura. Es lo mismo para nosotros como personas. Tenemos que confiar en nuestras fuerzas y valores para sobrevivir a las críticas y las humillaciones que a veces las personas lanzan. De hecho, a veces nuestras propias dudas personales, preocupaciones, y las cosas negativas que nos dicen acerca de nosotros mismos son más difíciles para nosotros.

“Hoy nos vamos a enfocar en fortalezas adicionales, como ser la confianza en sí mismo y la autoestima, y vamos a descubrir algunas maneras de mantener nuestra 'casa' fuerte de cara a las relaciones tormentosas con amigos, padres, otros adultos, e incluso nosotros mismos.”

II. Información (30 minutos)

Materiales:

Rotafolio o papel grande; marcadores o lápices de colores

A. Tiempo Tormentoso (Continuación)

Los participantes identifican los recursos para hacer frente a las preocupaciones que tienen los adolescentes.

1. Divida a los participantes en grupos de tres a seis personas. Pida a los participantes agruparse por las condiciones climáticas que más les gusta y escoger un área que representa el lugar de encuentro para cada condición. Diga:

“Yo voy a decir los tipos de tiempo. Ir a la zona que señalo que representa la condición climática que más le guste:

Sonido de la lluvia Sonido del trueno



*Sonido de viento Sintiendo la lluvia en su piel
Vista de un rayo Sintiendo el viento en su cuerpo*

Nota: Si hay demasiados participantes en un grupo, pida a los grupos más grandes dividirse en dos o pida a algunos participantes a ir a los grupos de su segunda opción.

2. Recoja las bolas de papel y distribúyalas al azar a los grupos pequeños, diciendo:

“Su grupo ahora tiene un montón de preocupaciones sobre la adolescencia que podrían haber sido escritas por cualquiera - no importa quién. Su tarea es buscar en los papeles y, como grupo, clasificarlos en las etapas de desarrollo de los adolescentes: física, mental, emocional y social.”

3. Después de unos minutos, muestre el Rotafolio 2: Recursos: Habilidades / Valores, Agencias / organizaciones, y personas, diciendo:

*“Vamos a discutir las preocupaciones que ha planteado. Tan a menudo como sea posible durante nuestra discusión, identifiquemos los recursos que pueden estar disponibles para que puedan ayudar a abordar las preocupaciones. Por ejemplo, si la preocupación es sobre manejar los sentimientos de ira, la persona podría tener la habilidad o recurso de desarrollo **“resolución pacífica de conflictos - el joven busca resolver los conflictos sin violencia”**. ¿Qué organismos u organizaciones pueden ayudar a controlar la ira o la resolución pacífica de conflictos? O ¿dónde podría ir como un recurso cuando se trata de la ira?”*

Nota: Escriba las respuestas a las preguntas en el rotafolio en los lugares apropiados. Las cosas más importantes de captar son los recursos que los participantes identifiquen. Escuche con atención, ya que podrían mencionar a alguien o referirse a algo de una manera indirecta.

4. Haga las siguientes preguntas y cuando mencionen los recursos, escríbalos en el rotafolio:

- *¿Cuál de las cuatro categorías (físicas, mentales, emocionales y sociales) parecía tener el mayor número de preocupaciones?*
- *¿Cuáles fueron algunas de las preocupaciones que podrían encajar en más de una categoría?*
- *A medida que trabajaba con su grupo, ¿se le ocurrió alguna otra preocupación que alguien pudiera tener?*
- *¿Cuáles son algunas de las habilidades que pueden ser útiles para que la gente aprenda, para que puedan hacer frente a estas preocupaciones? ¿O que valores de desarrollo alguien debería tener fortalezas?*

Nota: La auto-confianza es la creencia de que puedes hacer algo y lo puedes hacer bien. La auto-estima es tener un sentido realista, de respeto, y saludable de uno mismo y tener un alto concepto de uno mismo.

- *¿Qué organismos u organizaciones están disponibles en nuestra comunidad para ayudar a los adolescentes con problemas físicos, mentales, emocionales y sociales?*
- *¿Quiénes son algunas personas concretas en sus vidas que pueden ayudarlos con las preocupaciones en cada una de las cuatro áreas?*



- *¿Cómo podemos aprender más acerca de cualquiera de estas preocupaciones, o acerca de los recursos disponibles para nosotros?*
5. Proporcione a cada persona una tarjeta en blanco y pídale que usen las notas en el rotafolio para crear una lista corta de recursos importantes que quieren recordar. Diga:
- “En su tarjeta escriba en la parte superior la palabra "Recursos". A continuación, utilice las notas que hemos creado como grupo para identificar dos o tres recursos que desea recordar. Estos pueden ser nuevos recursos que desea explorar o recursos que ha utilizado o sabe acerca de ellos, que le gustaría volver a examinar. Luego, mantenga esta tarjeta a mano para que pueda referirse a ella en el momento en que necesite un recurso.”*

B. Resumen

Resuma diciendo:

“Estas son todas las formas en que podemos protegernos a nosotros mismos, a nuestra 'casa' de las tormentas de la crítica que, con el tiempo, puede dañar nuestra autoestima y confianza. Los recursos que hemos identificado pueden ayudarnos a resistir los "tiempos tormentosos.”

III. Práctica (30 minutos)

Materiales:

- Guion para la Dramatización/sketch: Sammy y Samantha Planean una Fiesta (dos copias)
- Tarjetas de identificación para los personajes
- Dos hojas de rotafolio en blanco

A. ¡Condenado al Fracaso ... o No!

Los participantes describen las características de la autoconfianza.

1. Además describa qué se entiende por auto-confianza (confianza en sí mismo), diciendo:

*“Puede ser que escuchemos las críticas de los demás, o podríamos ser los primeros en decir cosas negativas sobre nosotros mismos. La verdad es que nadie es inteligente, o bueno, o de confianza, o de cualquier otra cualidad **todo el tiempo**. Cada uno de nosotros tiene momentos donde somos todas esas cosas, tanto buenos como malos, pero también nos esforzamos por ser mejores personas. Lamentablemente, eso es difícil de hacer cuando nos repetimos a nosotros mismos las mismas críticas que otros nos dicen. Esto hace que sea aún más difícil tener éxito en lo que hacemos porque estamos pensando que no somos lo suficientemente buenos o lo suficientemente inteligentes. Es lo que entendemos por falta de confianza en sí mismo.”*

“En un momento, vamos a ver una dramatización/sketch corto y me gustaría que estén listos para hablar de las cosas que ves que uno de los personajes hace para 'humillar' o disminuir la confianza de la otra persona.”

2. Solicite dos voluntarios del grupo, deles copias del guion, y haga que se retiren a un lugar más privado para ensayar la dramatización (sketch) un par de veces. (**Nota:** El carácter de Sammy puede ser un niño o una niña Samantha es típicamente una niña). Mientras están



practicando, pida a los participantes que compartan ejemplos de lo que alguien podría decir para "bajar" la confianza en sí mismo de otra persona. Escriba estos ejemplos en un rotafolio. (Respuestas posibles: Decir a la persona que es estúpido, inmaduro, descuidado, etc.; decir que no le gustas a nadie; que es tonto, extraño, infantil, etc., diciendo que es una mala persona, un tramposo, mentiroso, etc.)

3. Pida a los actores que usen las etiquetas con el nombre de su personaje para que presenten la dramatización u obra de teatro. Al finalizar, deles las gracias, y un gran aplauso, y retire sus etiquetas de identificación. Haga que los participantes noten que estaban leyendo un guion y representando un papel. ¡Ellos no son así en la vida real! Dirija un debate con las siguientes preguntas:

Nota: Los personajes de esta obra de teatro no están actuando de una manera positiva. Los facilitadores deben hacer una clara distinción entre lo que se actúa y lo que es real. Esa es la razón de la eliminación de las etiquetas de identificación, el agradecimiento a los actores, y enfatizar que estaban jugando un papel, actuando y que no eran ellos mismos.

- *¿Cuáles fueron algunos ejemplos de las "humillaciones" que el personaje de Sammy uso en Samantha?*
 - *¿Cómo cree que el personaje de Samantha se sentía al oír las "humillaciones"?*
 - *¿Qué afirmaciones de desprecio opinas que Samantha podría tomar en serio después de este encuentro?*
 - *¿Qué efecto tuvieron las "humillaciones" en la fiesta que los dos estaban preparando?*
 - *¿Qué crees que va a pasar la próxima vez que Sammy y Samantha tengan que hacer algo juntos?*
 - *¿Cuáles son algunas de las "humillaciones" que pueden agregar a la lista después de ver la obra de teatro?*
 - *¿Cuáles son algunas de las creencias o mensajes comunes que tenemos que limitan nuestro potencial, o hacen más difícil aumentar la confianza y las habilidades para tener éxito en nuestras vidas? (Respuestas posibles: Yo no soy inteligente, no puedo hacer eso)*
4. Recuerde a los participantes algunas de las cosas que dijo Sammy y pídale que se imaginen las creencias o mensajes que Samantha podría decirse a sí misma como resultado de esto.



Ejemplos de respuestas:

Qué Dijo Sammy	Qué Podría Pensar Samantha
Te ves como una pequeña niña con ese gorro	Soy una tonta
Eso es estúpido, lo intentamos el año pasado	Nunca tengo ninguna idea original
Cualquier persona con sentido común sabe que no va a funcionar	Nunca tengo sentido común
¿Robaste esa idea de Nona?	Soy una ladrona
Estás siendo poco práctica	Mis ideas nunca son realistas
No sé por qué incluso te escucho	Siempre hago perder el tiempo a otras personas

B. Resumen

Resuma el debate de la dramatización diciendo:

“Las ‘humillaciones’ tienen una gran cantidad de efectos negativos. Debilitan las amistades, conducen a la baja autoestima y baja confianza en uno mismo; reducen la probabilidad de éxito, y hacen que sea más difícil interactuar positivamente en el futuro.”

IV. Aplicación (25 minutos)

Materiales:

Folleto 1: Humillar, Dar la Vuelta

A. ¡Condenado al Fracaso ... o No! (Continuación)

Los participantes describen al menos dos ejemplos de lenguaje y actitudes que “construyen” confianza o “bajan” la confianza.

1. Explique cómo cambiar pensamientos “humillaciones” negativas en “elogios”, positivos. Diga:

“Cuando alguien nos desprecia (humilla), es como una tormenta que sopla escombros o basura en nuestra casa. Podemos sentirnos tristes o enojados porque nuestra casa estaba dañada o podemos conseguir un martillo y pintura y comenzar las reparaciones. ¿Cuáles son algunas maneras que usted puede construir su nivel de confianza después de una ‘humillación’?”

2. Tome algunas ideas de los participantes como ejemplos. Distribuya el Folleto 1: Humillar, Dar la Vuelta. Diga:

“Ayuda echar un vistazo más de cerca a sus patrones de pensamientos negativos para revisar si son o no ciertos. Cuando usted este de buen humor y tenga una actitud positiva acerca de usted, hágase las siguientes preguntas acerca de cada pensamiento negativo del que se han dado cuenta:”



Nota: Señale las siguientes preguntas del folleto. Los participantes también pueden circular las palabras que le escuchan decir.

- *"¿Es este mensaje realmente cierto?"*
- *¿Sería una buena persona capaz de decir esto a otra persona? Si no, ¿por qué estoy diciéndome esto a mí mismo?"*
- *¿Qué puedo conseguir de pensar este pensamiento? Si me hace sentir mal acerca de mí mismo, ¿por qué no dejar de pensar en ello?"*

"El siguiente paso de este proceso es el desarrollo de las afirmaciones positivas que se puede decir a sí mismo para sustituir esos pensamientos negativos cada vez que esté pensando en ellos. No se pueden pensar dos pensamientos al mismo tiempo. Por lo tanto, cuando usted esté pensando un pensamiento positivo sobre sí mismo, no puede estar pensando uno negativo. En el desarrollo de estos pensamientos, use palabras positivas como feliz, pacífico, amoroso, apasionado, amable y bueno."

- *"Evite el uso de palabras negativas, como preocupado, asustado, enojado, cansado, aburrido, no, nunca, no puede."*
- *No haga afirmaciones como 'yo no voy a preocuparme más' en vez de esto diga 'me concentro en lo positivo' o lo que sea que le haga sentir bien."*
- *Sustituya 'sería bueno si' por 'debería ser bueno si'*
- *Utilice siempre el tiempo presente, por ejemplo, 'estoy sano, estoy bien, soy feliz, tengo un buen trabajo, estoy teniendo éxito en la escuela... 'como si la condición ya existiera."*
- *Use yo, mi, o su propio nombre."*

Nota: De: Curie, Charles G. and Arons, Bernard S., *Construyendo Autoestima: Una Guía de Auto-ayuda*, Abuso de Sustancias y Servicios de Salud Mental, Centro de Servicios de Salud Mental, SMA-3715. http://studentservices.fgcu.edu/Counseling/Files/Building_Self.pdf - Esta bibliografía está en inglés.

3. Pida a los participantes que formen grupos de tres. Pídales que elijan en su mente entre "Lluvia", "Viento" o "Trueno". A la cuenta de tres, que todos digan su elección en voz alta. Luego haga que los participantes formen grupos representado por una persona de cada categoría (lluvia, viento y trueno).

4. De instrucciones:

"En el grupo de tres, lea el folleto y agregue tomando algunas de las afirmaciones de desprecio que Samantha ha dicho sobre sí misma y conviértalas en elogios."

5. Pida a los grupos de tres compartir algunos ejemplos de las "afirmaciones positivas", que escribieron.

Nota: La realización del Folleto 1: Humillación, Dar la Vuelta sirve como una evaluación del Objetivo 2.

B. Resumen

Resuma diciendo:



“Todos estos son buenos ejemplos de humillaciones, elogios. A veces se siente como que tenemos una gran cantidad de “humillaciones” por lo que es importante cuidar de ti mismo. Dígase un elogio cada vez que pueda.”

V. Evaluación (25 minutos)

Materiales:

Muro de Grafiti, Marcadores o crayones

Afiches personales de la sección de Evaluación, "Mi Vida como el Arte ", de la Sesión 1.

A. Al Descubierta

Los participantes hacen un muro de grafiti y crean afirmaciones para agregar a sus afiches personales.

Nota: Esta actividad puede ser vista como una "actividad de aplicación", en la que los participantes aplican lo que han practicado, mientras que también sirve para evaluar los objetivos de aprendizaje.

1. Cuelgue el muro de grafiti en la pared o póngalo en el suelo del espacio donde trabajan. Ponga títulos en diferentes secciones del papel con los siguientes: "Mis fortalezas ... " "Gente a la que puedo acudir en busca de ayuda ..." "Las cosas que he logrado ..." "Ayudo a otros en ..." "Cosas que me hacen reír ..." Diga:

“Es importante cambiar ‘humillaciones’ a ‘elogios’ para mejorar su confianza en sí mismo. Y hay muchas otras maneras que usted puede sentirse mejor consigo mismo. Me gustaría que usted piense en tantas cosas sobre sí mismo que pueda escribir en estas categorías. Vamos a tratar de llenar el espacio con palabras, frases, dibujos, etc., que expresen cosas positivas acerca de nosotros mismos. Si puede, ponga algo acerca de sí mismo en cada sección.”

Nota: Si es posible, proporcione revistas y/o periódicos para que los participantes pueden cortar imágenes y palabras que representen sus sentimientos, pensamientos, etc.

2. Distribuya marcadores o lápices de colores. Esté atento a los participantes que son reacios y pregúnteles si necesitan ayuda o sugerencias. Esté preparado para darles ideas sobre sí mismos para escribir en una o dos secciones. Cuando las personas han hecho tanto el grafiti como han querido, diga:

“Esta es una gran representación de las características positivas de todos los presentes, junto a algunos grandes ejemplos de personas que pueden ayudar cuando lo necesiten. Me gustaría que ustedes miren todas las ideas de aquí y encuentren por lo menos dos o tres que puedan añadir al afiche personal que hicieron durante nuestra última sesión. Usted puede agregar cualquier cosa que hable de usted, lo ponga en el muro o no. Además, elija al menos tres ‘elogios’ que se pueden agregar a su afiche. Usted puede utilizar sus tarjetas de índice “recurso” para escribir sus apuntes, o si usted tiene su afiche personal puede escribir directamente en él.”

Nota: Asegúrese de recoger los afiches personales de los participantes para usarlos en la sección Aplicación de la Sesión 4 ("¿Qué es Más Valioso?"): Elijiendo Valores Positivos y más adelante en la sección de Evaluación de la Sesión 7.



B. Resumen

Después que los participantes han hecho adiciones a sus afiches o tarjetas de índice, resuma la actividad diciendo:

“Los elementos que acaban de agregar a sus afiche personales o a sus tarjetas de índice ‘recursos’ son cosas positivas sobre usted que vale la pena tener a la vista, justo en el exterior de su ‘casa’. El afiche o la tarjeta de ‘recursos’ pueden ser recordatorios de lo buena persona que es, de las fortalezas y valores que tiene en el interior, y de la mejor persona que va a llegar a ser.”

Nota: La actividad "Al Descuberto" y la adición de las afirmaciones de afiches personales sirven como una evaluación de los objetivos de aprendizaje 1 y 3.

C. ¡3 -2 - 1!

Los participantes articulan cómo aplicarán afirmaciones de elogio en sus propias vidas.

1. Levante tres dedos y pida a los participantes que compartan lo siguiente con una persona cercana:

“Diga rápidamente a su vecino tres comentarios positivos o afirmaciones de elogio que cree que va a usar desde ahora hasta la próxima vez que nos reunamos.”

2. Levante dos dedos y pida a los participantes que compartan lo siguiente con una persona diferente que este cerca:

“Rápidamente diga a su vecino dos situaciones en las que usted piensa que sus afirmaciones de elogios serán de utilidad y cómo los utilizara en su vida, desde ahora hasta la próxima vez que nos reunamos.”

3. Levante un dedo y pida a los participantes que compartan lo siguiente con una tercera persona en el aula (puede que necesiten moverse para encontrar esta tercera persona):

“Rápidamente diga a su nueva pareja una persona con quien usted compartirá algo de lo que ha aprendido en la sesión de hoy; tal vez ese alguien puede ayudarle a practicar sus estados de elogio.”

4. Pida a los participantes moverse y caminar en diferentes direcciones cruzado a otros participantes. Después de unos 30 segundos, grite, "Congelado" (o "pare"). Pida a los participantes encontrar a alguien a su lado con el que no han trabajado en los últimos 10 minutos (o en absoluto durante este período de sesiones) y diga:

“¡3-2-1! Diga a esa persona sus tres afirmaciones de elogios, las dos situaciones en las que puede utilizar estos elogios y la única persona con quien va a compartir lo que ha aprendido. Cada uno de ustedes tiene 30 segundos para compartir. ¡Adelante!”

Nota: La actividad "3-2-1" es una evaluación alternativa de los objetivos de aprendizaje 1, 2 y 3.



Fecha y Nombre del Facilitador: [¿Qué salió bien? ¿Qué harías diferente? ¿Necesitó más / menos tiempo para ciertas actividades?]

D. Resumen

Después del minuto completo, agradezca a los participantes y diga:

Quiero animarlos a seguir practicando lo que han aprendido acerca de hacer comentarios negativos sobre los demás y sobre sí mismo. Recuerde, usted siempre puede dejar de tener en cuenta si lo que alguien dice de usted es realmente cierto. Si no es verdad, usted no tiene que repetirlo en su propia mente para sí mismo. En su lugar, trabaje en maneras de construir su propia confianza en sí mismo. La próxima vez vamos a aprender acerca de otras maneras de enfocarnos en las cosas positivas de nuestras vidas.

Mientras los participantes se van, levante tres dedos, luego dos y luego uno; ¡recordándoles 3-2-1!

Referencias:

Curie, Charles G. and Arons, Bernard S., *Construyendo Autoconfianza: Una guía de Autoayuda*. Abuso de Sustancias y Servicios de Salud Mental, Centro de Servicios de Salud Mental, SMA-3715.

http://studentservices.fgcu.edu/Counseling/Files/Building_Self.pdf. Favor notar que esta bibliografía está en inglés.

Nota: La renuncia de los documentos anteriores, establece:

“Todo el material que aparece en este informe es del dominio público y puede ser reproducido o copiado sin autorización de SAMHSA. Se agradece la citación de la fuente. Sin embargo, esta publicación no puede ser reproducida o distribuida para la venta sin la autorización expresa y por escrito de la Oficina de Comunicaciones, SAMHSA, DHHS.”

Notas para el Facilitador para Mejoras Futuras



Rotafolios

Rotafolio 1: Desarrollo durante la Adolescencia

Físico – Cambios en el tamaño corporal, la altura, y el crecimiento; crecimiento de las características sexuales y el vello corporal

Mental – Cambios en las habilidades cognitivas, poder pensar más sobre el futuro y tener un mayor entendimiento sobre cómo algunas cosas pueden causar que otras cosas sucedan

Emocional – Cambios en la experiencia y la expresión de los sentimientos, fuerte sentido de sí mismo y de sus deseos

Social – Cambios en la relación con personas, el círculo de amigos se vuelve más importante y un mayor interés en ser independiente

Rotafolio 2:

Habilidades/Valores:

Agencias/Organizaciones:

Personas:



Folleto 1: Humillar, Dar la Vuelta

Pregúntese a sí mismo acerca de cada pensamiento negativo que ha experimentado.

- ¿Es este mensaje realmente cierto?
- ¿Puede una persona decir esto a otra persona? Si no, ¿por qué estoy diciéndome a mí mismo?
- ¿Que saco de pensar este pensamiento? Si me hace sentir mal acerca de mí mismo, ¿por qué no dejo de pensar en ello?

No puede pensar tanto un pensamiento positivo como negativo al mismo tiempo, por lo tanto prepare algunas afirmaciones positivas para reemplazarlas a las negativas.

Use Palabras Positivas: feliz, pacífico, amoroso, entusiasta, cálido

Evite palabras Negativas: preocupado, asustado, molesto, cansado, aburrido, no, nunca, no puedo

Ejemplos:

Pensamiento Negativo

Yo no valgo nada
Nunca he logrado nada.
Siempre cometo errores
Soy un idiota
No merezco una buena vida
Soy estúpido

Pensamiento Positivo

Soy una persona valiosa.
He logrado muchas cosas.
Hago muchas cosas bien.
Yo soy una gran persona.
Merezco ser feliz y saludable.
Soy inteligente

¡Pruébalo!

Qué podría pensar Samantha	Pensamientos positivos de Samantha
Yo soy tonta	
Nunca tengo ninguna idea original	
Nunca tengo sentido común	
Soy un ladrón	
Mis ideas no son realistas	
Siempre hago perder el tiempo a otras personas	

Fuente:

Curie, Charles G. y Arons, Bernard S., *Construcción de la Autoestima: Una guía de autoayuda. Abuso de Sustancias y Servicios de Salud Mental*, Centro de Servicios de Salud Mental, SMA- 3715.

http://studentservices.fgcu.edu/Counseling/Files/Building_Self.pdf



Material del Entrenador 1: Guion para la Dramatización: Sammy y Samantha Planean una Fiesta

Sammy: Hey, Samantha, ¿por qué llevas ese sombrero raro?

Samantha: Es un sombrero de fiesta. Me estoy poniendo en el estado de ánimo para la fiesta de la clase que íbamos a planificar para la próxima semana.

Sammy: Bueno, ¡te hace ver como una niña!

Samantha: Oh ... Bueno, de todos modos, tuve un par de grandes ideas que quería contar.

Sammy: OK, ¿en qué estabas pensando?

Samantha: Podríamos pedir que la fiesta sea en el jardín de la escuela. Sería hermoso en esta época del año.

Sammy: ¡Eso es estúpido! Lo intentamos el año pasado y el director dijo que tenía miedo que dañáramos algo.

Samantha: ¿Oh? Pero ... tal vez podríamos ofrecer pintar los bancos o algo.

Sammy: ¡Cualquiera con sentido común sabe que eso no va a funcionar! Apenas tenemos dinero para la torta y tú ¿quieres comprar pintura y pinceles también?

Samantha: Pensé que era una buena idea. ¿Qué te parece la fiesta al lado del río?

Sammy: Sí, ya escuche esa idea de Nona. ¿Te la robaste de ella?

Samantha: No..., Se me acaba de ocurrir. ... El río es un lugar hermoso.

Sammy: ¿Por qué quieres tener la fiesta al aire libre? ¿Qué pasa si llueve? Estás siendo tan poco práctica. ¡Yo no sé por qué te sigo escuchando!



Unidad 1, Sesión 4: Eligiendo Valores Positivos

Manual de Capacitación:	Destrezas para la Vida y Liderazgo: Unidad 1, Sesión 4
Argumento:	Identificar y valorar las fortalezas personales y los valores culturales son elementos de una identidad positiva y los valores lo son del desarrollo de juventud. Los jóvenes quienes describen o muestran sus valores personales, son más propensos a involucrarse en conductas positivas y evitar las conductas negativas y destructivas.
Audiencia Meta:	Jóvenes dentro o fuera de la escuela que han completado al menos la educación primaria.
Experiencia del Facilitador:	Voluntarios del Cuerpo de Paz y contrapartes locales quienes han sido entrenados en cómo usar y adaptar el <i>Manual Destrezas para la Vida y Liderazgo</i> .
Tiempo:	105 minutos
Pre-requisitos:	Unidad 1, Sesión 3
Versión:	Febrero 2013



Sesión 4: Eligiendo Valores Positivos

Fecha:

Tiempo: 120 minutos

Facilitador(es):

Preparación del Facilitador:

1. Prepare pedazos pequeños de papel para “¿Qué es Más Valioso?”
2. Afiches personales hechos en la sección de Evaluación “Mi Vida como el Arte” de la Sesión 2

Nota: Los afiches personales de los participantes en la sección de evaluación deben ser guardados por el facilitador. Los participantes añadirán al afiche más información en la sección Aplicación de la Sesión 5, y en la sección de Evaluación de la Sesión 7 más información a estos afiches.

Materiales:

• Equipo

1. Papel, bolígrafos o lápices
2. Cinco pequeños pedazos de papel para cada participante (fichas o papel normal cortado en cuartos)
3. Materiales de arte, como los marcadores, lápices de colores, fotos de revistas, pegamento, cinta adhesiva

• Rotafolios preparados

Rotafolio 1: Actividades y Mensajes de la Comunidad

Rotafolio 2: Preguntas de la Entrevista

• Folletos

Folleto 1: Lista de Valores

• Materiales del Entrenador

Material del Entrenador 1: (Ninguno)

Objetivo(s) de Aprendizaje:

1. Tras el análisis de las actividades de su comunidad, los participantes podrán definir al menos dos valores positivos e identificar por lo menos dos fuentes importantes de valores positivos ligados a su cultura.
2. Trabajando individualmente y en pequeños grupos, los participantes podrán identificar por lo menos dos importantes valores culturales en su comunidad y describir cómo se adquieren los mismos y la forma en que estos afectan a sus valores personales.
3. Después de una actividad de elección forzada, los participantes podrán identificar por lo menos dos principios de orientación de la forma en que quieren vivir y quienes quieren ser.

Secuencia de Instrucciones

I. Motivación (5 minutos)

Materiales:

(Ninguno)

A. Favor siga las Direcciones

Los participantes aprenderán que muchas veces estamos influenciados más por las acciones de otras personas que por lo que esas personas nos dicen.

1. Pida a todos que se paren frente a usted y diga:

“Me gustaría que todos aplaudan juntos al mismo tiempo. ¡Ahora!”



2. Tenga en cuenta que los aplausos no serán todos juntos al unísono. Diga:

"Eso estuvo bien, pero me gustaría que todos aplaudan juntos al mismo tiempo. Por lo tanto, voy a contar hasta tres. Cuando diga "tres", todo el mundo a aplaudir. ¿Listos? Una. Dos.....y.

Aplauda y luego pause un segundo y diga:

"¡Tres!"

3. La mayoría de las personas han aplaudido al mismo tiempo que usted, antes de que dijera "tres". Las personas se darán cuenta de su error. Pídeles que expliquen por qué aplaudieron antes de que dijera "tres". Los participantes tendrán en cuenta que ellos lo vieron guiar, siguieron sus acciones, o que estaban confundidos acerca de cuándo aplaudir, etc.

B. Resumen

Resuma diciendo:

"Muchas veces no nos damos cuenta de que estamos aprendiendo un patrón o forma de pensar. Los mensajes pueden ser muy sutiles. Cuando no nos damos cuenta de que hemos aprendido algo, tendemos a creer que siempre ha sido así - que es absolutamente cierto. Aprendemos nuestras ideas sobre lo que es verdadero de nuestra familia, la comunidad y la sociedad que nos rodea. Hoy vamos a hablar más específicamente acerca de las verdades, creencias y valores que consideramos son los más importantes, tanto en nuestra comunidad como para cada uno de nosotros personalmente".

II. Información (35 minutos)

Materiales:

Papeles, bolígrafos o lápices, tachuelas o cinta adhesiva
Papel Rotafolio o papel grande para afiches
Rotafolio 1: Actividades y Mensajes de la Comunidad

A. Positivamente Valioso

Los participantes identifican las actividades positivas en su comunidad que influyen en cómo se ven a sí mismos.

1. Recuerde a los participantes que los mensajes que escuchamos de nuestra comunidad nos ayudan a formar quienes somos. Diga:

*"La última vez, en la obra de teatro sobre Sammy y Samantha, aprendimos cómo las cosas que alguien dice acerca de nosotros influyen en nuestra autoestima y confianza en nosotros mismos. Afectan a la estructura de nuestra 'casa'. Del mismo modo, los mensajes y las verdades que aprendemos de nuestra familia y la comunidad van a hacer de nosotros lo que somos. Se convierten en los ladrillos y el cemento (**Nota:** Use madera y clavos u otros materiales apropiados de acuerdo a su entorno), que utilizamos para construir nuestra 'Casa'. Su comunidad tiene una influencia sobre usted. "*



"Además, las elecciones que hacemos y las acciones que tomamos contribuyen a la estructura de la comunidad. Cada uno de nosotros tiene la capacidad de influir en nuestra comunidad por las decisiones que tomamos. Esas decisiones se suman y dan forma al tipo de comunidad en la que vivimos"

2. Distribuya los papeles y bolígrafos o lápices, diciendo:

"Hay muchas cosas positivas que suceden en su comunidad que de una u otra manera influyen quien es; y han ayudado a construir su 'casa'. Me gustaría que piense en las actividades, celebraciones, o los recursos que su comunidad pone a disposición de sus miembros. Escriba las ideas separadas en pedazos de papel individuales."

3. Si los participantes están teniendo problemas para que surjan las ideas, anímelos a considerar estas preguntas, y anote sus ejemplos en sus papeles individuales. Esté preparado para dar algunos ejemplos específicos por su cuenta.

- ¿Qué fiestas o eventos o celebra su comunidad? (¿Día de la Independencia?, ¿Las fiestas religiosas? ¿Día de la Madre / el padre / la hija / el hijo?, ¿Día de los Veteranos?, ¿Día del Trabajo?, ¿Ferias de Agricultura? ¿ferias artesanales?, ¿Ferias del libro?, ¿Día de voluntariado?)
- ¿Cómo son los "acontecimientos de la vida", como nacimientos, graduaciones, bodas y defunciones, reconocidos?
- ¿Qué estructuras públicas, como ser centros comunitarios, pozos de agua, y parques, se han construido?
- ¿Cómo cuidan de las personas vulnerables, como los niños, ancianos y personas con discapacidad?
- ¿Qué compromisos se han hecho para la seguridad, la salud, la vivienda, la educación o la nutrición?
- ¿Cuáles son algunos medios positivos en su comunidad para la recreación, el ocio, los deportes o las artes?

4. Pida a los participantes colgar sus trabajos en la pared o llevarlos al centro del aula. Invítelos a revisar todas las actividades de la comunidad. Pida a los participantes ayuda para deshacerse de los duplicados y pídales sugerencias de aquellas que pudieran combinarse. Luego, divida a los participantes en grupos de tres o cuatro. Distribuya a cada grupo un papel de la actividad de la comunidad de manera uniforme. Si hay más grupos que las actividades de la comunidad, haga copias duplicadas de las actividades hasta que todos los grupos tengan una copia y luego diga:

"Cuando les pedí aplaudir juntos en 'tres' mis acciones eran más convincentes que mis palabras. Por ejemplo, 'Seguiste mis acciones, no mis palabras.' Mis acciones envían un mensaje. De manera similar, estas actividades que han identificado en su comunidad también envían un mensaje."



*"Me gustaría que usted piense de los mensajes que cada actividad envía a sus miembros. Algunas actividades pueden enviar más de un mensaje. Por ejemplo, si tuviéramos una nueva escuela en nuestra comunidad, un mensaje podría ser que la educación es importante. Otro mensaje podría ser que los niños tienen la responsabilidad de ser mejores. Por favor, **escriba los mensajes en el papel** con la actividad de la comunidad que corresponde."*

Algunas preguntas para guiar sus pensamientos incluyen:

Rotafolio 1: Actividades y Mensajes de la Comunidad:

- ¿Para quién es la actividad?
- ¿Qué ofrece la actividad?
- ¿Qué esperan los participantes de la actividad?

5. Después de que los grupos hayan tenido la oportunidad de completar su trabajo, pídeles que lean los mensajes que identificaron y dirija una discusión usando alguna de las siguientes preguntas:

- *"¿Qué mensaje sobre los valores le gustan más, o cree usted que son los más importantes? (No hay respuestas equivocadas.)"*
- *¿Qué mensajes acerca de los valores le sorprendieron o son algunos que usted no había pensado antes?"*
- *¿Qué mensajes acerca de los valores son especialmente relevantes para los jóvenes y adultos jóvenes?"*
- *¿Qué mensajes acerca de los valores son importantes para todos en su comunidad?"*
- *¿Qué actividades de la comunidad tienen los mensajes más fuertes o más poderosos para la juventud? "*

Nota: Estas preguntas para la discusión sirven como una evaluación del Objetivo 1.

B. Resumen

Concluya diciendo:

"Estos mensajes que usted ha identificado representan algunos de los aspectos positivos de su comunidad y de su cultura. Estas son ideas que su cultura valora; ideas que son importantes en su cultura. Aprendemos la importancia de estas ideas de nuestros padres y de toda la familia, así como de las escuelas y otras organizaciones comunitarias o espirituales".

III. Práctica (30 minutos)

Materiales:

Los papeles de la Actividad y Mensajes de la Comunidad de la sección de Información
Rotafolio 2: "Preguntas de la Entrevista"



A. De Donde Vienen los Valores

Los participantes describen cómo se adquieren los valores culturales y cómo estos afectan a los valores personales.

1. Aliente a los participantes a identificar múltiples maneras en que han llegado a creer en estos valores. Reúna los papeles con las actividades y los mensajes de la comunidad y distribúyalos al azar uno a cada persona. Haga duplicados si no tiene suficientes papeles, o puede hacer que los participantes comparen un papel. Diga:

"Me gustaría que se imaginen que ustedes son un periódico o un locutor de radio. Su desafío es descubrir algunas de las formas en que otras personas han aprendido acerca de los valores y mensajes expresados en su papel. En los próximos momentos, quiero que ustedes entrevisten por lo menos tres personas diferentes del grupo. Pídales que le den ejemplos de cómo o de quién aprendieron su mensaje."

"Por ejemplo, si su mensaje es que la educación es importante, alguien podría decir que se enteraron de este valor cuando su hermana mayor les ayudaba con sus tareas escolares. Puede hacer referencia al 'Rotafolio 2: Preguntas de la Entrevista' como un recordatorio de la información que usted está tratando de reunir".

2. Espere una gran cantidad de actividad mientras los participantes se entrevistan entre sí. Después de unos minutos, de a algunos participantes la oportunidad de compartir su mensaje y algunas de las formas que encontraron que la gente aprendió acerca del mismo. Dirija una discusión utilizando preguntas similares a las siguientes:

- *¿Cuál fue su valor y cuáles son algunas de las formas en que la gente aprendió este?*
- *¿Quiénes eran los "maestros" del valor? (Respuestas posibles: padres, familiares, maestros, líderes espirituales, amigos, medios de comunicación [televisión, radio, libros, música, etc.])*
- *¿Qué instituciones u organizaciones ayudan a enseñar el valor? (Respuestas posibles: escuelas, comunidades espirituales, clínica de salud, etc.)*
- *¿Con qué frecuencia las personas se dieron cuenta de que estaban aprendiendo un valor mientras estaba sucediendo?*

Nota: Esta discusión también sirve como una evaluación de los Objetivos de Aprendizaje 1 y 2.

B. Resumen

Concluya el ejercicio diciendo:

"Recuerden, ¡no nos dimos cuenta que estábamos aprendiendo estos mensajes, pero los hemos utilizado para construir nuestra 'casa'!"



IV. Aplicación (45 minutos)

Materiales:

Cinco pedazos pequeños de papel para cada participante. (Tarjetas de índice o papel cortado en cinco partes)
Folleto 1: Lista de Valores
Bolígrafos o lápices
Afiches personales hechos en la sección de Evaluación “Mi Vida como el Arte” sesión 2.
Materiales de arte como marcadores, crayones, revistas con imágenes, pegamento, cinta adhesiva.

A. “¿Que es Más Valioso?”

Los participantes identifican por los menos dos principios de orientación de cómo quieren vivir y quienes quieren ser.

1. Realice una evaluación preliminar del nivel de comprensión que los participantes tienen sobre los valores. Pregunte:

“¿Qué creen que son los valores y cuáles son algunos de sus valores?”

2. Escuche algunas respuestas, y luego comparta su propia definición con una explicación de cómo los valores influyen en nuestras decisiones. Diga:

“Los valores son las cualidades y principios que guían nuestras vidas. Son las creencias que tenemos acerca de “lo que es bueno” o “cómo deberían ser las cosas” o “cómo podrían ser las cosas”. Estos son la base de nuestras decisiones y la forma de cómo nos relacionamos con otras personas. Por ejemplo, si usted valora la honestidad, es probable que juegue limpio con sus amigos y siga las reglas de la escuela. Si valora la paciencia, es probable que mantenga la calma cuando tiene que esperar su turno y no se molesta si alguien le exige que haga algo por ellos. O si usted valora el coraje, probablemente se defiende cuando no puede conseguir lo que necesita o cuando alguien actúa como un bravucón”.

3. Distribuya bolígrafos o lápices y el Folleto 1: Lista de Valores y diga:

“Aquí hay una lista de valores diferentes. Por favor, lea la lista y pregúnteme acerca de cualquiera que no esté clara para usted. A continuación, dibuje un círculo alrededor de cinco valores que son más importantes para usted. ”

4. Permita unos minutos para responder a las preguntas acerca de las definiciones para que los participantes puedan elegir sus cinco valores más importantes. Distribuya cinco pequeños trozos de papel (o tarjetas índices) para cada persona y pídale que escriban uno de sus cinco valores preferidos en cada trozo de papel. Luego rete a los participantes a ser más reflexivos sobre qué valores son importantes en sus vidas, diciendo:



"Imagínese que usted está a punto de viajar en un largo y aventurero viaje. Tiene que empezar temprano ya que usted no tiene mucho tiempo para empacar y con tan poca anticipación, sólo puede empacar una bolsa. Hay muchas cosas que le gustaría llevar - al igual que sus cinco valores -, pero, por desgracia, sólo hay espacio para cuatro de ellos en su bolso. Usted tendrá que dejar uno de sus valores. Por favor mire los cinco valores en sus papeles y elija uno que ya no necesita y me lo da a mí ahora mismo".

5. Recoja los trozos de papel de cada participante que tengan escrito un valor. (Los participantes tendrán dificultades para elegir qué valor deben dejar) Diga:

"Gracias por dejar uno de sus valores. Sé que fue difícil tomar esa decisión, pero al menos tienen cuatro valores para guiarles en su largo viaje. Desafortunadamente, usted acaba de tener que vadear a través de un pequeño río, porque el agua se llevó el puente. Lamentablemente, uno de sus preciosos valores, se he empapado. Si lo deja en su bolso, echara a perder otras posesiones importantes. Será mejor que lo saque de su bolso y lo deje. Por favor mire los cuatro papeles que tiene y deme uno que usted piensa que podrá vivir sin él. Usted ya no tendrá este valor en su viaje".

6. Recoja una segunda hoja de papel con un valor de cada participante. Si algunos participantes tienen problemas para decidir cuál darle, sea cortés pero persistente en su solicitud. Diga:

"¡Fue mucha mala suerte tener que renunciar a ese valor! Por lo menos usted todavía tiene tres buenos y sólidos valores que son importantes para usted y le ayudarán en este viaje. Esos valores le ayudarán a tomar decisiones acerca de su familia y amigos, cómo utilizar su tiempo, cómo gastar su dinero, y muchas otras cosas. ¡Es bueno que los tenga!

"Desafortunadamente, la siguiente parte de su viaje lo lleva a través de un desierto sediento y seco. Las cosas se ven bastante mal para usted en este calor con una carga tan pesada en el bolso y muy poca agua. En lugar de quedarse sin fuerzas totalmente, es mejor que usted renuncie a otro valor. Necesito que mire a sus tres valores restantes y elija uno que usted piensa que pueda vivir sin él y dejarlo en el desierto. Por favor, sosténgalo con la mano levantada para que lo tome".

7. Recoja la tercera hoja de papel de cada participante. En este punto, los participantes serán más reacios a renunciar a uno de sus valores. Sea persistente con su solicitud, pero no obligue a la gente a renunciar a un valor si se niegan rotundamente. Haga una nota mental de reacciones interesantes como esta y esté preparado para hacer referencia a ello en el debate posterior. Diga:

"¡Yo sé que fue difícil para muchos de ustedes, pero el desierto es muy duro! Me imagino que ustedes se sienten más protectores de los dos valores que les quedan y que le gustaría quedarse con ellos y mantenerlos a salvo. Por esa razón, estoy lamento informarles que su viaje lo ha llevado a una montaña empinada. Con el fin de escalar las paredes de roca pura, tendrá que aligerar su carga.



Así que tengo que pedirle que me de uno de sus dos valores restantes. Esto será crucial si quiere subir la montaña y llegar eventualmente a su destino. Por favor, mírelas y considérelas con cuidado, luego deme el valor que usted piensa que puede continuar su viaje sin él. "

8. Recoja el cuarto trozo de papel de los participantes. Una vez más, tendrá que ser persistente para que los participantes le den la hoja de papel. Tome algunas notas mentales de las reacciones de los participantes, como la reticencia, la tensión, la risa, o discusión. Diga:

"Bueno, ciertamente todos han sido viajeros dedicados en este muy difícil camino - especialmente desde que ustedes han tenido que tomar algunas decisiones difíciles. Ahora tienen un valor que es muy importante para ustedes Es uno que se ha mantenido más tiempo que cualquiera de sus otros valores. Por favor, denle una buena y larga mirada a su último valor porque (haga una pausa para el efecto dramático) ha llegado a la cima de la montaña y el final de su viaje, ¡por lo que puede quedarse con ese valor!"

9. Involucre a los participantes en una discusión que les ayudará a sacar conclusiones a partir de la actividad y que puedan ver la pertinencia de la misma en sus vidas.

Seleccione preguntas apropiadas de la siguiente lista:

- ¿Cómo se sintió cuando gradualmente fue perdiendo o renunciando a sus valores? (Posibles respuestas: enojado, incómodo; tristes; no quería renunciar a un valor)
- ¿Qué reacciones noto que otras personas tenían? (Posibles respuestas: enojado, frustrado, molesto, algunas personas lo hicieron con más facilidad que otras)
- ¿A qué otras situaciones es similar esto? (Respuestas posibles: la elección de las actividades que le gusta hacer en su comunidad; completar múltiples tareas escolares; terminar sus tareas en el hogar)
- ¿Cuáles son los escenarios en los cuales usted ha tenido que renunciar a uno de sus valores? (Respuestas posibles: la elección de grupos sociales en la escuela o en la comunidad; elegir si participa en actividades riesgosas, elegir si debe ayudar a un amigo con las respuestas de un examen escolar, tomar algo que no es suyo para ayudar a un amigo o miembro de la familia)
- ¿Qué aprendió acerca de sus propios valores y a mantener sus valores en general? (Respuestas posibles: al tomar decisiones, es útil saber qué valores son importantes, o cuáles son más importantes que otros en esa situación, puede ser difícil aclarar qué es lo más importante para mí)
- ¿Si repetiríamos esta actividad una vez más, que haría diferente? (Respuestas posibles: Haría más preguntas antes renunciar a un valor, me negaría a renunciar a tantos valores, encontraría la forma de agrupar varios valores bajo un valor)
- Sabiendo lo que sabe ahora, ¿cómo reaccionaría cuando alguien le pide que haga algo en contra de sus valores? (Respuestas posibles: pensaría que los valores son más importantes para mí, consideraría si tengo que renunciar a un valor con el fin de ir con esa persona; pensaría en cómo me va a hacer sentir; me preguntaría si vale la pena).



10. Piense- En Pareja - Comparta: Pida a cada uno de los participantes a pensar en silencio durante unos momentos sobre una situación donde puede ser importante "darse por vencido", reconsiderar o comprometer uno de sus valores. Pida a los participantes a compartir brevemente sus pensamientos con otra persona sentada a su lado o en su grupo de tres.

B. Repaso

Repase los conceptos, diciendo:

*"Esto fue sólo una simulación y, por supuesto, **ustedes tienen todos sus valores en todo momento**. Pero, con nuestros valores simbólicamente quitados nos da la oportunidad de hablar acerca de lo que significa renunciar a ellos en situaciones de la vida real. Nunca es fácil de comprometer nuestras creencias, pero a veces puede sentir que no hay otra opción. Ahí es cuando tenemos que **centrarnos en los valores que son más importantes para nosotros**. "*

1. Ayude a los participantes a hacer conexiones entre sus valores y la visión que tienen de sí mismos, como se expresa en sus afiches personales. Diga:

"Mire el original de su Folleto 1: Lista de Valores. ¿Cómo los cinco valores que originalmente usted eligió encajan y se complementan entre sí? "

2. Escuche dos o tres ejemplos que los participantes dan, a continuación, elija de entre las siguientes preguntas de discusión para involucrar a los participantes en una conversación de aprendizaje:

1. Dé un ejemplo de cómo sus valores le han ayudado a tomar una decisión importante.
2. ¿Qué retos tienen los jóvenes para mantener sus valores consistentes?
3. ¿Cómo sus valores encajan con sus afiches personales [realizados en la sección de Evaluación ("Mi Vida como el Arte") de la Sesión 2]?
4. Añada palabras, dibujos o fotografías en su afiche personal para representar dos de sus más preciados valores.

Nota: Los últimos dos puntos del Paso 12 también sirven como evaluación del Objetivo de Aprendizaje 1.

Nota: Asegúrese de recolectar los afiches personales de los participantes porque ellos los usaran nuevamente en la Aplicación de la sesión 7.

C. Resumen

Dé tiempo a los participantes para hacer adiciones a sus afiches antes de resumir.

Concluya la actividad diciendo:

"Cada vez que sentimos que nuestros valores están a prueba, tenemos la oportunidad de re-evaluar lo que es realmente importante para nosotros. Mientras esto sucede, llegamos a ser más claros acerca de quiénes somos. La imagen que tenemos de nosotros mismos se hace más completa y la casa que estamos construyendo para nuestro futuro es mucho más fuerte".



V. Evaluación (5 minutos)

Materiales:

(Ninguno)

A. De Espaldas, Cara a Cara

Los participantes repasan puntos importantes de la sesión.

1. Pida a los participantes que formen parejas con la persona junto a ellos y que se paren de espaldas. (Si el número de participantes es impar, el facilitador puede hacer par con un participante.) Diga:

"Me gustaría tener una idea rápida de lo útil que esta sesión fue para ustedes hoy. Voy a hacerles una pregunta. Mientras sus espaldas están con las de su pareja, ustedes pueden pensar acerca de su respuesta. Cuando digo: "Cara a cara", dar la vuelta y tomar un momento para compartir su respuesta con su pareja." ¿Listos? Aquí va la primera pregunta: '¿Qué es algo acerca de los valores que usted nunca había pensado antes?' "

2. Pause por un momento para que los participantes puedan pensar y luego diga: "Cara a cara". Luego que los participantes tuvieron una breve conversación, diga:

"Por favor de espaldas, para la siguiente pregunta: ¿Cuáles dos de sus valores podrían elegir como principios rectores en su vida y por qué?"

3. Pause por un momento para que los participantes puedan pensar y luego diga: "Cara a cara". Luego que los participantes tuvieron una breve conversación, diga:

"Por favor, de espaldas de nuevo para la siguiente pregunta: '¿Qué es algo que aprendió sobre los valores que va a utilizar en los próximos días?'"

4. Pause por un momento para que los participantes puedan pensar y luego diga: "Cara a cara". Luego que los participantes tuvieron una breve conversación, diga:

"Agradezca a su pareja por compartir sus ideas y por escuchas las suyas."

Nota: Estas preguntas sirven como evaluación del Objetivo de Aprendizaje 3.

B. Resumen

Pida a todos su atención antes de resumir y diga:

"Gracias por compartir todas sus grandes ideas acerca de los valores. Hoy hemos hablado de cómo nuestros valores se aprenden de los padres, los amigos, la comunidad y la cultura. Hemos visto cómo los utilizamos para tomar decisiones y han tenido la oportunidad de identificar varios valores que son especialmente importantes para usted. La próxima vez que reunamos, nos centraremos en cómo nuestros valores y otros factores influyen en la forma en que vemos e interpretamos el mundo que nos rodea".



Referencias:

Para leer más acerca de los valores y sus efectos en la toma de decisiones:

Senge, Peter. *La Quinta Disciplina, Libro Técnico*. Doubleday. New York. 1994. ISBN 0-385-47256-0.

Esta bibliografía se encuentra en inglés.

Notas del Facilitador para Mejoras Futuras

Fecha y Nombre del Facilitador: [¿Qué salió bien? ¿Qué harías diferente? ¿Necesitó más / menos tiempo para ciertas actividades?]



Rotafolios

Rotafolio 1: Actividades y Mensajes de la Comunidad

- ¿Para quién es la actividad?
- ¿Qué proporciona la actividad?
- ¿Qué esperan los participantes de la actividad?

Rotafolio 2: Preguntas de la Entrevista

¿Cómo aprendió este mensaje o valor?

¿Quién le enseñó este mensaje o valor?



Folleto 1: Lista de Valores

Lista de Valores

Estos son ejemplos de valores personales.
Tal vez usted pueda agregar algunos si desea.

Aventura	Libertad	Optimismo
Asertividad	Amabilidad	Paciencia
Calma	Diversión	Alegría
Cuidado	Gratitud	Privacidad
Jovialidad	Trabajo Duro	Calidad
Compromiso	Utilidad	Confiabilidad
Competencia	Honestidad	Ingeniosidad
Confianza	Esperanza	Respeto
Cooperación	Humor	Seguridad
Coraje	Individualidad	Autocontrol
Dependencia	Inteligencia	Servicio
Determinación	Justicia	Velocidad
Franqueza	Aprendizaje	Simpatía
Resistencia	Amor	Trabajo en Equipo
Entusiasmo	Fidelidad	Verdad
Justicia	Imparcialidad	Unidad



Unidad 1, Sesión 5: Comprendiendo Modelos Mentales

Manual de Capacitación:	Destrezas para la Vida y Liderazgo: Unidad 1, Sesión 5
Argumento:	La identificación y la comprensión de los modelos mentales son elementos de comprensión de uno mismo y de la comunidad y son valores en el desarrollo de la juventud. Los jóvenes que son conscientes de sí mismos y puede describir sus modelos mentales son más propensos a involucrarse en conductas positivas y evitar las conductas negativas y destructivas.
Audiencia Meta:	Jóvenes dentro o fuera de la escuela que han completado al menos la educación primaria
Experiencia del Facilitador:	Voluntarios del Cuerpo de Paz y contrapartes locales quienes han sido entrenados en cómo usar y adaptar <i>el Manual Destrezas para la Vida y Liderazgo</i> .
Tiempo:	120 minutos
Pre-requisitos:	Unida 1, Sesión 4
Versión:	Febrero 2013



Sesión 5: Comprendiendo Modelos Mentales		
Fecha:	Tiempo: 120 minutos	Facilitador(es):
<p>Preparación para el Facilitador:</p> <ol style="list-style-type: none"> Haga letreros que digan "De acuerdo", "En Desacuerdo", y "No Estoy Seguro". Afiches personales de la sección de Evaluación de la Sesión 2. <ul style="list-style-type: none"> Nota: Si usted tiene participantes que no han asistido a la sesión 2 y no tuvieron la oportunidad de hacer un afiche personal, pueden empezar a trabajar en uno ahora mismo, mientras que los otros participantes están añadiendo a sus afiches. Nota: Los afiches personales de los participantes en la sección de evaluación deben ser guardados por el facilitador. Los participantes añadirán al afiche más información en la sección de Evaluación de la Sesión 7. Antes de la evaluación, pídale a alguien que se voluntarie como su ayudante. Enséñeles a ser un visitante de otro planeta. Todo lo que necesitan hacer es hablar unas pocas palabras incoherentes o tonterías. Explique que va a interpretar sus palabras para el grupo. (Alternativamente, un co-facilitador puede ser el visitante.) <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> Equipo <ul style="list-style-type: none"> Papel y bolígrafos o lápices Letreros que dicen "De acuerdo", " En desacuerdo ", y " No estoy seguro " Marcadores o crayones Rotafolios preparados <ul style="list-style-type: none"> Rotafolio 1 : Distintos Puntos de Vista Rotafolio 2 : Influencias en Mi Modelo Mental Folletos <ul style="list-style-type: none"> Folleto 1: (Ninguno) Materiales del Entrenador <ul style="list-style-type: none"> Materiales del Entrenador 1: Afirmaciones de Acuerdo o Desacuerdo 		
<p>Objetivo (s) de Aprendizaje:</p> <ol style="list-style-type: none"> Después de una actividad continua y el debate, los participantes identificarán al menos un elemento de sus modelos mentales, y lo compararan con los modelos mentales de sus compañeros. Trabajando en grupos pequeños, los participantes identificarán y describirán al menos dos influencias importantes en sus valores personales. 		

Secuencia de Instrucciones

I. Motivación (10 minutos)

Materiales:

Papel, bolígrafos o lápices

A. Dibujar una Mano

Los participantes dibujan un esquema fácil para descubrir cómo su perspectiva es siempre limitada.

- Distribuya papel y bolígrafos o lápices para cada participante. Diga:



“Me gustaría que dibujen una mano en el papel que les he dado. Voy a ver cómo les está yendo en unos pocos segundos. Por favor, comiencen.”

2. Después de 45 segundos, anuncie que el tiempo para dibujar se ha terminado, incluso si algunos de los participantes todavía están trabajando en su dibujo. Pregunte cuántas personas vieron sus manos o las manos de sus vecinos para dibujar. Muy probablemente, pocos participantes aprovecharon esa oportunidad. Pregunte:

- *“Si no miraron su mano para hacer su dibujo, ¿cómo lo dibujaron? (Respuestas posibles: Pensé en cómo se ve una mano, yo dibujé un mano en la forma que siempre lo hago.)*
- *¿Por qué crees que tan pocas personas tuvieron la oportunidad de mirar su propia mano mientras dibujaban? (Posibles respuestas: la gente ya sabe cómo luce una mano, la gente simplemente no pensó en hacer eso.)*
- *No es raro que tomemos una acción basada en una imagen o idea que tenemos en nuestra mente, en lugar de mirar el mundo que nos rodea. ¿Cuáles son algunas otras situaciones en las que hacemos algo o respondemos a alguien sin necesidad de utilizar otra información que está cerca? (Respuestas posibles: terminar la frase de un amigo que está hablando con usted, responder a la pregunta de una persona antes de que él o ella termine ; decidir si te gusta alguien antes de conocerla o conocerlo bien; determinar no poder hacer algo antes de que lo hayas probado ; hacer una tarea escolar o un proyecto en casa sin saber lo que el profesor o sus padres querían.)*
- *¿Cuál era la imagen que tenía de cómo es un voluntario americano del Cuerpo de Paz antes de que [él o ella] llegara? ¿Cómo se ajusta esa imagen después?”*

“Cuando nuestras acciones o lenguaje se basan en la ‘imagen’ o las ideas que tenemos en nuestra mente, decimos que estamos usando un ‘modelo mental’. Un modelo mental es la manera en que vemos y pensamos acerca del mundo que nos rodea. Se basa en nuestras experiencias, las cosas que nuestros padres nos han contado, lo que aprendimos en la escuela, las lecciones de nuestra religión, nuestro punto de vista cultural, y muchos otros factores.

“Contar con un modelo mental significa que podemos responder de manera rápida y adecuada en muchas situaciones sin tener que parar y descifrarlos. Por ejemplo, si su maestro dice que les dará una prueba la próxima semana, usted tiene una idea bastante buena de qué esperar y cómo prepararse.

“Pero depender de nuestros modelos mentales también significa que podemos hacer suposiciones o ignorar información que pueda ser útil para nosotros. Por ejemplo, si el modelo mental de un médico de una persona es que “los médicos son hombres”, esa persona podría tener menos respeto por un médico si ve que el médico es una mujer. O alguien podría prestar menos atención a un funcionario



alcalde o de la comunidad que es muy joven, si su modelo mental de un alcalde es una persona mayor.

“No podemos dejar de utilizar nuestros modelos mentales pero podemos frenar nuestro pensar y decidir si nuestro modelo mental es correcto o si debemos añadir otra información que nos rodea. Por ejemplo, su idea de lo que iba a ser un voluntario del Cuerpo de Paz ha cambiado probablemente después de conocerlo a [él o ella].”

3. Invita a la gente a hacer preguntas acerca de los modelos mentales o dar otros ejemplos de modelos mentales que puedan tener.

B. Resumen

Resuma diciendo:

“Es muy común para nosotros actuar sobre nuestros modelos mentales sin comprobar si hay más información que deberíamos incluir. Como resultado, nuestros modelos mentales con frecuencia distorsionan la realidad y pueden dar lugar a decisiones poco realistas. Para el resto de nuestro tiempo de hoy, vamos a aprender más acerca de los modelos mentales, de dónde vienen y cómo reconocerlos para así no tomar decisiones apresuradas”

I. Información (30 minutos)

Materiales:

Los letreros: " De acuerdo ", "En Desacuerdo ", y " No estoy seguro " colocados en extremos opuestos del aula.

Material del Entrenador 1: Afirmaciones de Acuerdo o Desacuerdo

A. Valores Continuos

Los participantes responden a una serie de afirmaciones o situaciones usando "De Acuerdo" o "Desacuerdo" moviéndose hacia el lado correcto del aula que mejor expresa sus valores.

1. Coloque un letrero que diga "De Acuerdo" en un extremo del aula y otro que diga " En Desacuerdo " en el extremo opuesto. Ponga en el medio de los dos, uno que diga "No Estoy Seguro," y diga:

“Me gustaría darles la oportunidad de aprender acerca de sus modelos mentales y los modelos mentales de los demás participantes. Voy a hacer una serie de afirmaciones. Usted decide si está de acuerdo o en desacuerdo y se pone en el área del letrero apropiado. Si no está seguro de cómo se siente, usted puede pararse en el medio en el área de "No Estoy Seguro”

2. Lea la primera afirmación. De a la gente un momento para tomar su decisión y moverse al letrero correspondiente. Diga:

“En realidad no hay ninguna respuesta correcta o equivocada, ya que cada uno de nosotros hemos tomado una decisión en base a nuestro propio modelo mental - y el



modelo mental de todo el mundo será un poco diferente. Pero basta con mirar alrededor y observar donde ustedes están parados en relación con otras personas. Ahora tome un momento y forme un grupo de personas de los que están cerca de usted. Hablen entre ustedes acerca de por qué ustedes eligieron estar donde están.”

3. Permita unos minutos para las conversaciones, luego, invite a cualquier grupo pequeño a dar algunas de las razones que tienen por las que están de acuerdo, en desacuerdo, o no están seguros acerca de la afirmación. Diga:

“Se puede empezar a ver cómo nuestros diferentes modelos mentales pueden ayudar a explicar por qué tenemos diferentes opiniones, incluso sobre temas muy simples. Vamos a ver lo que sucede con otros temas.”

4. Lea cada afirmación sucesiva, permita a la gente tomar su decisión y moverse donde corresponde. No pida a los participantes discutir cada afirmación en pequeños grupos. Sin embargo, como las afirmaciones se vuelven más importantes o controvertidas, usted puede pedir que tengan una breve conversación y compartan algunas ideas sobre por qué están de acuerdo o en desacuerdo. Esto le dará la oportunidad de poner en relieve las diferencias en los modelos mentales. Usted puede dejar de hacer afirmaciones y pedir a los participantes responder en cualquier momento que ellos entienda el concepto de los modelos mentales. Luego, invite a la gente a sentarse para una discusión por medio de preguntas de la siguiente lista tomando aquellas que parecen más apropiadas:

- ¿Cómo se sintieron al tener que formar una opinión sobre las afirmaciones?
- ¿Cómo se sintió al estar en un gran grupo, un grupo pequeño, o solo?
- ¿Qué afirmaciones eran las más difíciles para formarse una opinión?
- ¿Qué decisiones tuvieron otras personas que le sorprendieron?
- ¿Cómo fue el compartir su razonamiento con las personas cuyas ideas eran similares a la suya?
- ¿Cómo fue el escuchar el razonamiento de las personas que optaron por la opinión contraria a la de usted?
- ¿Cuáles son algunos ejemplos acerca de cómo usted entendió a alguien mejor o pudo haber cambiado un poco su mentalidad después de escuchar la explicación de alguien del otro lado?
- ¿Cómo puede explicar que la gente tuvo opiniones tan diferentes acerca de las afirmaciones?



B. Resumen

Resuma diciendo:

“Las diferencias en nuestras opiniones provienen de las diferentes maneras de ver el mundo - nuestros modelos mentales. A veces ni siquiera nos damos cuenta del impacto que nuestro modelo mental tiene en nuestro pensamiento o nuestras acciones. Al hablar de nuestros propios modelos mentales y pedir a otras personas que aclaren los suyos, podemos ver más del mundo que nos rodea. Es como dibujar una mano al ver lo que está frente a nosotros, en lugar de depender de la memoria de como se ve una mano.”

II. Práctica (35 minutos)

Materiales:

Hojas de papel periódico, marcadores
Rotafolio 1: Distintos Puntos de Vista

A. Valores Continuos (continuación)

Los participantes identifican el impacto de los modelos mentales tienen en su pensamiento.

1. Explique a los participantes que a usted le gustaría tener un poco de práctica con diferentes modelos mentales. Diga:

“Hemos estado haciendo comparaciones entre cómo crece como individuo y la construcción de una casa. Si mira hacia fuera de su casa a la calle (o camino, o el campo, etc.) desde la ventana de su frente, lo que es capaz de ver será muy diferente a alguien que está mirando desde la ventana de su casa de enfrente. La siguiente actividad le dará la oportunidad de imaginar cómo una misma situación puede ser vista de manera diferente dependiendo de qué modelo mental consideramos.”

2. Pida a los participantes ayudarle a hacer una lista de las situaciones que pueden surgir en las que podrían haber desacuerdos. Anímelos a llegar a cinco o seis ejemplos y que los escriban en un papelógrafo. (por ejemplo, un amigo le pide prestada su ropa; los padres quieren que venga a casa temprano; un profesor le regaña en la escuela; alguien en la calle le pide dinero.)
3. Coloque el Rotafolio 1: Diferentes Puntos de Vista. Divida a los participantes en grupos de tres a cinco y diga:

“Me gustaría que piensen en cada una de estas situaciones e imaginen cómo se verían desde el punto de vista de por lo menos tres personas diferentes. Tenga una conversación sobre cuál podría ser el modelo mental de cada una de esas tres personas. (Por ejemplo, si la situación es un amigo que quiera pedirle prestada ropa, ahí está el amigo, la persona que tiene la ropa bonita, y los padres de esa persona.) Trate de contestar las preguntas en la hoja de rotafolio para cada persona en la situación.”



Nota: Si lo desea, puede asignar una situación diferente a cada grupo. Entonces, después de que cada grupo comparta su situación, otros grupos pueden ofrecer una opinión.

4. Pida a cada grupo de participantes compartir su conversación acerca de una de las situaciones para que cada grupo tenga la oportunidad de hablar al menos una vez. Después de cada acción de grupo, invite a otros grupos a comentar sobre la misma situación. Haga un seguimiento con preguntas de discusión como las siguientes:

- ¿Qué le sorprendió cuando habló de los modelos mentales que otras personas tienen?
- ¿Qué dificultades tuvo al tratar de describir los diferentes modelos mentales, los puntos de vista de otras personas, o la comprensión de los demás?
- ¿Qué entiende de manera diferente sobre estas situaciones después de considerar más de un modelo mental?
- ¿Qué le diría a cada una de las personas en las situaciones?

B. Resumen

Resuma el ejercicio diciendo:

“Cada uno de nosotros tiene su propia 'casa' con ventanas que se pueden determinar en qué dirección nos asomamos y lo mucho que podemos ver. A pesar de que podríamos ver mucho desde el interior de nuestra casa, donde es cómodo, nunca podemos ver todo. Es importante 'asomarse por la ventana "o" caminar fuera de nuestra casa ' y preguntarnos lo que podríamos estar perdiendo.”

Nota: La discusión en el paso 4 puede requerir más tiempo si va bien. En este caso, puede ser apropiado poner fin a la sesión después de la discusión y continuar con el próximo período de sesiones con la aplicación que le sigue. Si usted decide hacer esto, puede comenzar la siguiente sesión con un repaso de lo que es un modelo mental para la Motivación. Usted puede incluso pedir a la gente que haga un dibujo de una mano pero diferente a la primera vez que dibujaron su mano y la forma en que ambos usaron su modelo mental o cuestionaron su modelo mental.

IV. Aplicación (35 minutos)

Materiales:

Afiches personales de la sección de Evaluación de la Sesión 2
Rotafolio 2: Influencias en Mi Modelo Mental

A. ¿Quién Ha Construido Su Casa?

Los participantes identifican y describen al menos dos influencias importantes en sus valores personales.

1. Explique que nuestros modelos mentales no son ni correctos ni equivocados. Diga:

“Todos pensamos y tomamos las acciones basadas en nuestros modelos mentales, pero el modelo mental de una persona no es mejor que el de otra persona. Lo que veo mirando por la ventana de mi 'casa' no es mejor o peor que lo que usted ve, es sólo diferente.”



Vemos las mismas situaciones de manera diferente porque hemos construido diferentes "casas" para nosotros, con ventanas que nos permiten mirar en diferentes direcciones. Cuando llegamos a ser claros acerca de COMO hemos construido nuestra 'casa' vamos a tener más control sobre la forma en que respondemos a las personas que son diferentes a nosotros."

2. Devuelva los afiches personales a sus propietarios. Relacione cada persona con una pareja que él o ella no conoce bien o con quien no han pasado mucho tiempo en conversación hasta ahora. Consulte el Rotafolio 2 : Influencias en Mi Modelo Mental y diga:

"Por favor, tómese unos minutos y hable con su pareja acerca de su afiche. Describa los diferentes elementos, imágenes y palabras en él. Entonces hablen de los acontecimientos en su vida, las personas que están cerca de ustedes, de sus experiencias, y lo que han aprendido en la escuela, parientes, amigos, su religión y su cultura."

3. Dar a las parejas alrededor de 20 minutos para compartir. Entonces reúna a los participantes para una discusión:

Nota: Esta actividad está destinada a ser personal, así que no insista en que los participantes compartan información específica si no lo desean. Anímelos a responder a las preguntas sin compartir su situación personal

- ¿Cómo se sintió describir las influencias que le han hecho quién es?
- ¿Qué aprendió sobre sí mismo en el proceso de compartir su afiche?
- ¿Qué aprendió de su pareja que lo sorprendió?

4. Distribuya marcadores o lápices de colores e invite a la gente a hacer adiciones a sus afiches. Diga:

"Ahora tiene algunas ideas nuevas acerca de sí mismo y de la 'casa' que está construyendo. Por favor, siéntase libre de añadir cualquier palabra o frase a su afiche que describa los eventos, personas, tradiciones, etc. que han influido más en usted."

5. De a la gente tiempo para trabajar en sus afiches. Luego invite a los participantes interesados a compartir sus afiches con el grupo.

Nota: Si ha dividido la sesión en dos, utilice el tiempo extra para que los participantes amplíen sus afiches personales.



B. Resumen

Resuma diciendo:

“Cuando se piensa en todas las cosas que han influido en la 'casa' que está construyendo para usted, usted probablemente notará que hay algunas influencias que no eligió, como la familia donde naciste, tu sexo, la comunidad o cultura. También hay algunas influencias en las que sí tienen opciones, como los amigos con los que pasa tiempo o los valores que lo guían. Lo importante es que se puede utilizar todas estas influencias para construir el tipo de "casa" que desea para su futuro.”

V. Evaluación (10 minutos)

Materiales:

(Ninguno)

A. Visitante de Otro Planeta

Los participantes utilizan el humor para revisar los conceptos importantes del entrenamiento.

1. Invita a la gente a revisar las cosas importantes que han aprendido del entrenamiento. Diga:

“He invitado a un invitado muy especial para unirse a nosotros hoy. Esta persona nos visita de otro planeta a través de la galaxia con una civilización muy inteligente. Esa civilización ha estado monitoreando nuestra clase y este visitante ha entendido todo lo que hemos hablado. Desafortunadamente ella [él] no puede hablar ningún idioma conocido por nosotros aquí en la Tierra. Lo bueno es que nosotros los terrícolas podemos aprender fácilmente su idioma. Estoy muy familiarizado con él y creo que usted aprenderá rápidamente también.”

2. Mire al visitante y dígame:

“¿Usted, nuestro visitante de honor, tiene alguna pregunta para el grupo acerca de los valores y cómo los aprendemos?”

3. Haga una pausa para dejar que el visitante hable incoherencias sin sentido, y luego diga:

“Creo que nuestro visitante se pregunta si alguien puede hacer una lista de dos o tres cosas que han influido en sus modelos mentales.”

4. Invite a unas pocas personas a responder. Mire al visitante y diga:

“Esa fue una gran pregunta. ¿Tiene alguna otra pregunta que nos ayude a repasar lo que hemos aprendido hoy?”

5. Deje que el visitante hable ininteligiblemente de nuevo. En lugar de traducir inmediatamente, pregunte a los participantes si alguien está dispuesto a traducir la pregunta. (Anime a la gente diciéndoles que cualquiera puede pensar en una pregunta que es una interpretación adecuada de lo que el visitante ha pedido). Invite a los participantes a responder a la pregunta.



6. Continúe de esta manera haciendo que el visitante haga preguntas sin sentido y que los participantes traduzcan las preguntas y las respondan. Si los participantes no son capaces de pensar en preguntas, este preparado para seleccionar de la siguiente lista:

- ¿Por qué es importante saber cuáles son sus modelos mentales? (Respuesta posible : los modelos mentales influyen en nuestro pensamiento y las acciones de maneras que no siempre nos damos cuenta)
- ¿Cuáles son dos de los principios o valores que rigen su vida?
- ¿Cuáles son algunas de las maneras en las que usted ha aprendido sus valores? (Respuestas posibles: de los padres, ancianos , maestros , comunidad)
- ¿Cuáles son algunos de los factores que han influido en la formación de sus valores? (Respuestas posibles : género, edad , situación familiar , la cultura)

Nota: Las preguntas de "Visitante de Otro Planeta " sirven como una evaluación de los Objetivos de Aprendizaje 1 y 2.

B. Resumen

Concluya diciendo:

“¡Gracias por compartir sus puntos de vista y las cosas importantes que han aprendido con nuestro distinguido huésped! Espero que esta conversación haya reforzado su entendimiento de las formas en que nuestros valores se han formado e influenciado, así como las formas en que nuestros modelos mentales siguen afectando a la manera de ver y entender el mundo que nos rodea. Esto será importante a tener en cuenta porque la próxima vez vamos a aprender acerca de cómo nuestras emociones también dan forma a la manera de ver el mundo.”

Referencias:

La actividad "Dibuja una mano" fue inspirado por Thiagarajan, Sivasailam y Tracy Tagliati. *¡Sacudidas! Actividades para Despertar y Comprometer a sus Participantes*. San Francisco: John Wiley & Sons, 2011.

La actividad El "Visitante de Otro Planeta " se inspiró en Koppett, Kat. *Capacitación en Imagen*. Sterling, Virginia: Publicado, 2001.

Para ideas adicionales de estrategias de aprendizaje activo: Thiagarajan, Sivasailam y Raja Thiagarajan. *Diseñe Sus Propios Juegos y Actividades*. San Francisco: John Wiley & Sons, 2003.

Nota: Las referencias indicadas arriba se encuentran en el idioma inglés.

Notas para el Facilitador para Futuras Mejoras

Fecha y Nombre del Facilitador: [¿Qué salió bien? ¿Qué harías diferente? ¿Necesitó más / menos tiempo para ciertas actividades?]



Rotafolios

Rotafolio 1: Diferentes Puntos de Vista

¿Qué puede querer esta persona?

¿Qué le importa más a esta persona?

¿Qué puede esta persona pensar o sentir si él o ella no consiguen lo que quieren?

Rotafolio 2: Influencias en Mi Modelo Mental

Cómo ha sido su modelo mental influenciado por...

Eventos en tu vida

Familia

Amigos

Cosas aprendidas de la escuela

Su religión

Su cultura

Sus experiencias



Material del Entrenador 1: Afirmaciones de Acuerdo o Desacuerdo

Lea cada afirmación y de tiempo a los participantes para elegir dónde posicionarse entre "Acuerdo", "Desacuerdo", y "No Estoy Seguro". Deles unos minutos para hablar con las personas cercanas acerca de que por qué tomaron la elección que tomaron.

Nota: Las afirmaciones exactas que utiliza no son importantes, siempre y cuando ofrezcan la oportunidad de elegir. Seleccione afirmaciones de esta lista que son cultural y contextualmente apropiadas para su grupo. Sustituya palabras culturalmente apropiadas para las palabras subrayadas. Lo importante es avanzar gradualmente de las afirmaciones de menor importancia y controversia a las afirmaciones que probablemente provocarán opiniones fuertes.

Chocolate es el mejor sabor de helado.

La Primavera es la mejor época del año.

El niño más favorecido en la familia es el más joven (el más pequeño).

Los ancianos siempre deben ser respetados.

Los niños mayores deben trabajar dos horas en tareas del hogar cada día.

Los estudiantes siempre deben terminar sus tareas antes de salir con sus amigos.

Los jóvenes deben trabajar fuera de casa para ganar dinero para su familia.

Una persona con discapacidad deberá tener la misma oportunidad de trabajar como cualquier otra persona.

Las mujeres deben recibir el mismo salario que los hombres si están haciendo el mismo trabajo.

Está bien vivir con su novio o novia sin estar casada(o).

Los padres deben ayudarlo a decidir con quién va a casarse.

Cuando usted sea adulto, debe vivir en la misma comunidad como su familia inmediata.

Está bien ayudar a un amigo dándole una respuesta para una prueba en la escuela.

Si alguien es culpable de robo, deben pagar cinco veces la cantidad que le robaron.

Es aceptable que los adolescentes beban alcohol siempre y cuando no sean atrapados por la policía.



Unidad 1, Sesión 6: Estrés y Emociones

Capacitación del Manual:	Destrezas para la Vida y Liderazgo: Unidad 1, Sesión 6
Argumento:	Identificar y abordar el estrés y las emociones son las competencias sociales y valores en el desarrollo de la juventud. Los jóvenes que describen y demuestran estas competencias y manejan su estrés y emociones son más propensos a involucrarse en conductas positivas y constructivas y evitar las conductas negativas y destructivas.
Audiencia Meta:	Jóvenes dentro y fuera el colegio que han completado al menos la educación primaria
Experiencia del Facilitador:	Voluntarios del Cuerpo de Paz y contrapartes locales quienes han sido entrenados en cómo usar y adaptar <i>el Manual Destrezas para la Vida y Liderazgo</i> .
Tiempo:	120 minutos
Pre-requisitos:	Unidad 1, Sesión 5
Versión:	Febrero 2013



Sesión 6: Estrés y Emociones

Fecha:

Tiempo: 120 minutos

Facilitador(es):

Preparación para el Facilitador:

1. Reúna los materiales y copie los folletos.
2. Prepare los títulos del rotafolio.
3. Prepare un ovillo de cuerda o hilo para "Atado En Nudos" Ate nudos en la cuerda o hilo a intervalos aleatorios de 6 pulgadas a 2 o 3 pies de distancia.

Nota: Esta sesión se basa en la suposición simplificada de que somos más felices cuando más de nuestras necesidades se han cumplido. Sin embargo, algunas personas que tienen muchas de sus necesidades satisfechas y también tienen muchas posesiones materiales son infelices. Por el contrario, algunas personas que tienen muy pocas de sus necesidades básicas, como la alimentación y la vivienda, son aún más felices. Una razón para esto (una vez más, una explicación simplificada) es que las personas tienen diferentes grados de resistencia, o la capacidad de rebotar después de situaciones estresantes. Las personas con más valores (véase Materiales del Entrenador para la Unidad 1, Sesión 1) tienden a ser más resistentes. Saber lo que uno necesita y aprender formas de manejar el estrés son uno de los fundamentos personales que pueden ayudar a una persona a construir su capacidad de resistencia. Este será un punto muy importante para tener en cuenta cuando se trabaja con jóvenes de la calle, jóvenes sin hogar, huérfanos y niños vulnerables. Estos jóvenes pueden necesitar entrenamiento adicional para entender *qué* lo que tiene una persona es menos importante que *como utilizan* lo que tienen.

Nota: Asegúrese de guardar el 'Rotafolio 2 : Reduciendo el Estrés' con las adiciones hechas por los participantes para su uso en la sección Motivación de la sesión 7

Materiales:

- **Equipo**
 1. Una bolsa vacía
 2. Varios libros - . Cualquier título está bien (Ver la Actividad de Motivación)
 3. Papel de rotafolio o papel grueso
 4. Marcadores o crayones
 5. Pequeña pelota u otro objeto seguro para lanzar
 6. Un ovillo de cuerda, hilo o cordel
- **Rotafolios preparados**

Rotafolio 1 : Emociones y Necesidades
Rotafolio 2 : Reduciendo el Estrés
- **Folletos**

Folleto 1: Lo Que Necesitamos
- **Materiales del entrenador**

Material del Entrenador 1: Guion para la Actividad de Relajación ("Relajarse y Desconectarse")

Objetivo(s) de Aprendizaje:

1. Después del juego de roles (dramatización) sobre las situaciones típicas que los adolescentes pueden enfrentar, los participantes podrán identificar por lo menos tres diferentes emociones que experimentan durante la adolescencia o en la joven edad adulta y vincularlas a las necesidades básicas que pueden ser no satisfechas.
2. Después de compartir en grupo y debatir, los participantes identificarán al menos una " queja" (algo que le molesta) y al menos una estrategia para encontrar alternativas positivas para evitar enojarse.
3. Después de la lluvia de ideas y el debate, los participantes identificarán al menos tres estrategias del manejo de la ira o control del estrés que pueden utilizar en su vida diaria.



Secuencia de Instrucciones

I. Motivación (10 minutos)

Materiales:

- Una bolsa vacía, o una mochila de la escuela
- Varios libros

A. El Peso del Estrés

Los participantes identifican los efectos negativos del estrés emocional acumulado.

1. Invite a un voluntario para que le ayude, diciendo:

“Necesito un poco de ayuda para presentar el tema de hoy. ¿Uno de ustedes estaría dispuesto a agarrar esta bolsa por unos momentos?”

2. Entregue la bolsa a un participante y de instrucciones a la persona para mantenerlo en su mano, extendiendo el brazo hacia afuera en un ángulo recto desde el lado de su cuerpo. Mientras usted menciona cada uno de los siguientes factores de estrés, vaya añadiendo libros a la bolsa mientras le indica al voluntario mantener su brazo recto.

“Todos tenemos muchas responsabilidades en nuestras vidas. Algunos son del hogar, como el cuidado de hermanos y hermanas, hacer las tareas domésticas, y ayudar a cocinar o limpiar. Algunas responsabilidades son de la escuela, al igual que hacer la tarea, escribir documentos, preparar experimentos, o prepararse para los exámenes. Otras responsabilidades son en su comunidad, como llevarse bien con los vecinos, asistir a un club juvenil, o participar en una comunidad religiosa. Todavía otras responsabilidades son con sus amigos, reunirse con ellos después de clases o los fines de semana, ser miembro de un grupo musical o en un equipo deportivo, o simplemente pasar el rato.”

3. Para ahora el voluntario debe estar probablemente forzándose para mantener su brazo derecho (recto). Si no es así, pregunte cuánto tiempo sería capaz de mantener esta posición sin cansarse. ¿Qué tan fácil sería para él / ella mantener todas estas ‘responsabilidades’?”

“Cuantas más responsabilidades quedan amontonadas en nosotros (o que aceptamos), más difícil es mantenerlas todas. Eventualmente, nos cansamos.”

4. Aligere al voluntario de su carga, agradézcale, y pídale sentarse. Pida a los participantes listar otras emociones o efectos que han sentido como resultado del peso de demasiadas responsabilidades a la vez. (Respuestas posibles: la ira, el resentimiento, la frustración, pérdida de sueño, ansiedad, miedo, sentimiento de ahogo/asfixia o sentirse machacado/triturado; sentir que no hay manera de salir.)

B. Resumen

Diga:

“Tener que lidiar con muchas responsabilidades diferentes a la vez crea estrés. Demasiado estrés puede afectar su sueño y hacerlo más propenso(a) a enfermarse. Puede dañar su relación con amigos, familia y padres y puede llevar a la depresión. Hoy vamos a aprender acerca de cómo responder al estrés de maneras que usted pueda ser más feliz y mantenerse fuerte emocionalmente.”



II. Información (30 minutos)

Materiales:

- Rotafolio 1: Emociones y Necesidades
- Marcadores o Crayones

A. ¿Qué Pasa Aquí?

Los participantes identifican diversas emociones que normalmente se experimentan durante la adolescencia.

1. Divida a los participantes en grupos de dos o tres. Explique el propósito de la siguiente actividad y del proceso que va a seguir, diciendo:

“Los jóvenes y los adultos jóvenes lidian con todo tipo de emociones que causan estrés y hacen difícil resolver problemas, tomar decisiones, o interactuar positivamente con los demás. Nos gustaría identificar algunas de estas emociones y hablar del porque pueden causar este tipo de problemas. En su grupo, me gustaría que inventen y representen una situación que alguien podría tener que sea potencialmente estresante o emocional.”

“Les voy a dar una categoría y ustedes puede inventar y representar una situación realista. No les estoy pidiendo que compartan algo personal por lo que no debe ser su propia situación. En cambio, inventen una situación en la que piensen que muchos jóvenes experimentan o que es similar a lo que han escuchado a otras personas hablar. Su juego de roles (representación) sólo tiene que ser de dos a tres minutos de duración.”

2. Sugiera algunas áreas muy generales como temas, como los adolescentes y el control de los padres, la presión de grupo (de iguales), la escuela y los retos académicos, comportamientos de riesgo con drogas, alcohol u otras sustancias, las pandillas o comportamiento ilegal, actividad sexual, etc. Deje que ellos tengan de 5 a 10 minutos para elegir, inventar y practicar su juego de roles (dramatización).

Nota: Es importante animar a los participantes a representar una situación que es relevante o tenga importancia para ellos, por eso deles bastante tiempo para pensar en algo que se ajuste a su realidad en lugar de asumir los tipos de situaciones que podrían estar tratando.

3. Invite a cada grupo a presentar su juego de roles. Después de presentación, pida a los participantes identificar las emociones que los personajes podrían haber estado sintiendo. Escriba las respuestas en el lado "Emociones" del Rotafolio 1: Las Emociones y Necesidades. (Esté preparado para definir algunas de las posibles emociones que los adolescentes sienten: afecto, ira, miedo, amor, pasión, rabia, autoconciencia, timidez, etc.)

Nota: Mantenga estas discusiones acerca de las emociones y necesidades no satisfechas cortas para que el flujo de los juegos de rol no se interrumpan y cada equipo tenga suficiente tiempo para compartir su actuación.

B. Resumen

Concluya los juegos de rol agradeciendo a todos por su participación, creatividad y su visión acerca de las emociones y necesidades que los personajes han representado. Pida a todos una ronda de aplausos efusivos, diciendo:

“Ciertamente hay una amplia gama de emociones que experimentan en la adolescencia. A continuación, veremos cómo manejar esas emociones en forma productiva.”



III. Práctica (30 minutos)

Materiales:

- Rotafolio 1: Las Emociones y Necesidades
- Folleto 1: Lo Que Necesitamos

A. ¿Qué Pasa Aquí? (Continuación)

Los participantes practican la identificación de las necesidades insatisfechas que se expresan a través de las emociones.

1. Ayude a los participantes a hacer la conexión entre emociones, necesidades insatisfechas, y las acciones resultantes, diciendo:

“Nuestras emociones están fuertemente conectadas a nuestras necesidades. Cuando se han cumplido nuestras necesidades, tendemos a sentirnos más felices, más esperanzados, y conectados con más fuerza a los demás. Cuando no se satisfacen nuestras necesidades, a menudo nos sentimos amenazados, temerosos, enojados, avergonzados u otras emociones negativas. Como resultado, podemos decir o hacer cosas que perjudican a las personas y dañan nuestra relación con ellos. Pero, si podemos llegar a ser conscientes de las necesidades no satisfechas detrás de nuestras emociones, podemos empezar a comunicarnos e interactuar de manera más positiva con otras personas.”

2. Distribuya a los participantes, el Folleto 1: Lo Que Necesitamos. Hable acerca del folleto con los participantes y explique la conexión entre las emociones y necesidades. Pídales recordar las situaciones que representaron y las emociones que identificaron de esas situaciones. Pida a los participantes a pensar en esas representaciones y especular sobre lo que cada personaje podría haber querido o necesitado en esas situaciones. Escriba las posibles necesidades de la gente al lado derecho bajo "Necesidades" del Rotafolio 1: Las Emociones y Necesidades.
3. Guie un debate/discusión usando estas preguntas (que también se encuentran en el Folleto 1):
 - ¿Cuáles de estas necesidades son más importantes para usted?
 - ¿Cuáles son algunas de las necesidades que agregaría a esta lista?
 - ¿Con qué necesidades piensa que puede continuar sin tenerlas por un tiempo??
 - ¿Cómo ha reaccionado y que ha hecho cuando no pudo conseguir algo que necesitaba?
 - ¿Cómo, el conocer acerca de estas necesidades, le ayudará a entender mejor los sentimientos de los demás?
 - ¿Qué necesidades cree que son más importantes para los jóvenes y adultos jóvenes en general?
4. **Piense- En Pareja - Comparta:** Pida a cada uno los participantes a pensar tranquilamente en al menos una emoción que experimentan con frecuencia y las necesidades a las que esas emociones podrían estar conectadas. Pida a cada participante compartir brevemente sus pensamientos con otra persona del grupo sentada junto a él/ella.



Nota: Si los participantes no se sienten cómodos compartiendo una emoción personal, sugiera que escriban algunas de sus ideas para ayudar a aclarar su pensamiento. Sea respetuoso de su intimidad y no recoja lo que han escrito.

Nota: Piense- *En pareja -Comparta* sirve como una evaluación del Objetivo de Aprendizaje 1.

B. Resumen

Concluya el ejercicio diciendo:

“Hay tanto necesidades físicas como emocionales que debíamos haber cumplido con el fin de mantener nuestra 'casa' en buen estado y fuerte. Cuando usted se siente deprimido, enojado, o molesto, usted puede darse cuenta de lo que necesita en ese estado. Tal vez entonces usted puede encontrar otra manera de suplir esa necesidad. Si no puede, por lo menos usted tendrá una mejor comprensión de por qué está infeliz/insatisfecho y tal vez pueda hacer un plan para satisfacer esas necesidades en el largo plazo.”

Nota: Si usted ha tenido una enriquecedora y larga discusión y piensa que tener un descanso sería de gran ayuda, es posible poner fin a la sesión ahora y continuar en la próxima reunión con las actividades de evaluación y aplicación. Informe a los participantes que en la próxima actividad identificarán formas útiles para reducir el estrés y manejar las emociones de las cuales han estado hablando.

IV. Aplicación (30 minutos)

Materiales:

Ovillo de cuerda, lana, o hilo preparados con nudos espaciados aleatoriamente a lo largo de su longitud

Rotafolio 2: Cómo Reducir el Estrés

Material del Entrenador 1: Guion para la Actividad de Relajación (“Relajarse y Desconectarse”)

A. Atado En Nudos

Los participantes inventan estrategias alternas para estar enojados acerca de sus manías (*quejas o cosas que nos molestan*).

1. Explique a los participantes que pueden anticiparse a sus sentimientos y reacciones ante situaciones problemáticas y estar preparados para responder de manera más positiva. Diga:

“La mayoría de nosotros tenemos cosas que nos molestan continuamente. Esto podría ser lo que la gente nos dice, cosas que la gente hace o situaciones en las que nos encontramos a menudo que nos hacen sentir enojados o molestos. Los ejemplos podrían ser un hermano o hermana menor usando nuestras cosas sin permiso, un padre que ‘nos fastidia’ para hacer las tareas del hogar, un compañero que dice cosas embarazosas sobre nosotros en frente de otros, o las personas que son prepotentes y tienen malos modales.

“Llamamos a estos ‘manías’ (pet peeves en inglés) porque son pequeñas molestias que parecen perseguirnos a todos lados, como un gato o un perro. Cuando un animal pasa demasiado tiempo en una casa o edificio, ¡hace una gran cochinada apestosa! Del mismo modo, si permanecemos molestos por pequeñas tonterías que nos molestan, ¡nuestra ‘casa’ puede llegar a ser bastante desagradable! Tenemos que ser capaces de reconocer las cosas que nos molestan y hacer un plan para evitarlas o ‘limpiarlas’. En la siguiente actividad vamos a identificar nuestras manías y encontrar maneras de lidiar con nuestra ira para que nuestra ‘casa’ no se convierta en un desastre.”



2. Demuestre cómo usar un ovillo de cuerda o hilo para hacer una lista de manías. Diga:

“Tengo este ovillo de hilo. Cada persona por turno va a tomarlo para enumerar algunas de sus manías. Mientras habla, desenrolle el hilo y siga hablando y desenrollándolo hasta llegar a un nudo; deténgase y pase el ovillo a la siguiente persona que le toca el turno.”

3. Demuestre el proceso siendo usted el primero, es decir tomando el primer turno. Si alguien llega al final del ovillo antes de que todos hayan tenido la oportunidad de hablar, pídale a la siguiente persona que comience a enrollarlo en un nuevo ovillo, empezando por un extremo. Al igual que antes, cuando la persona llegue a un nudo, él o ella pasa el ovillo a la siguiente persona.
4. Cuando todos hayan tenido su turno, recuérdelos la actividad en la que representaron algunas situaciones estresantes e identificaron algunas necesidades insatisfechas. Hágalos notar que esta es sólo una manera de reducir el estrés: identificar algunas causas del estrés, disminuir la velocidad, escuchar a nuestros sentimientos, y tratar de identificar nuestras necesidades no satisfechas hará que podamos encontrar una manera mejor, más positiva de avanzar. Pida a los participantes pensar en silencio por unos momentos acerca de otras cosas que hacen para calmarse o reducir el estrés cuando están enojados o molestos. Luego, pídeles que compartan sus estrategias y las listen en el *Rotafolio 2: Cómo Reducir el Estrés*. Si el grupo necesita más ideas, sugiéralas de la siguiente lista:

- Ejercicio intenso
- Caminar en la naturaleza
- Reír
- Abandonar la escena
- Hablar con un amigo
- Respirar profundamente
- Escuchar o tocar música
- Jugar un juego
- Cuidar de una mascota
- Leer un libro
- Ayudar a alguien
- Meditar o rezar
- Listar las cosas que te hacen feliz

Nota: Es importante pedir *primero* que los participantes den sus ideas para reducir el estrés. Presente sus ideas después. Los participantes no necesitan saber todas las estrategias de esta lista –lo suficiente como para tener más opciones que antes de realizar la actividad.

Nota: Los pasos 2 - 4 de "Atado En Nudos" sirven como una evaluación del Objetivo de Aprendizaje 2.

5. Finalice la discusión diciendo:

“Cuando no limpiamos las manías de nuestra 'casa', pueden llegar a estar ensartadas en un lío/desastre con nudos. De pronto se hace imposible saber por qué estamos enojados o molestos ya que nuestros sentimientos están muy enredados. Siempre que podamos reducir nuestro estrés, será como limpiar nuestra 'casa' y comenzar de nuevo libres o de cero.”



B. ¡Relájese y Desconéctese!

Los participantes experimentan el valor de concentrarse y enfocarse en el momento presente como una forma de reducir el estrés.

1. Introduzca el concepto de que la relajación es una forma de reducir el estrés y hacer frente a las emociones experimentadas por los adolescentes. Diga:

“Hemos hecho una gran lista de maneras de calmarse cuando sentimos demasiado estrés. Me gustaría que ustedes puedan experimentar lo que se siente usar una de estas maneras para calmarse. Si estamos preocupados por lo que está pasando en nuestras vidas, se puede sentir como nuestra mente escapa fuera de control. Nos ponemos ansiosos y nos sentimos aún más estresados. Es importante calmarse, relajarse y 'desconectarse' durante unos minutos. De esta manera estamos en mejores condiciones para avanzar positivamente.

“Tengo un ejercicio que pueden utilizar cuando se sientan estresados y sólo toma unos minutos”

2. Invite a los participantes a sentarse cómodamente y cerrar los ojos. A continuación, lea el guion de "Relajarse y Desconectarse" de Materiales del Entrenador 1.

C. Resumen

Suavemente pida la atención de los participantes e invítelos a abrir sus ojos. Resuma diciendo:

“Cuando se sientan estresados, es importante crear un ‘espacio’ para tranquilizarse. Ustedes pueden utilizar esta actividad por su cuenta, sentándose tranquilamente y respirando muy suavemente mientras se acuerdan de su especial y tranquilo lugar. Ustedes no tienen que seguir todo el guion. Con la práctica, no tendrán que cerrar los ojos o incluso sentarse. Serán capaces de respirar profundamente unas cuantas veces para estar más relajados. Si ustedes pueden respirar profundamente y contar hasta cinco antes de reaccionar a lo que otras personas están haciendo, esto les dará unos momentos para asegurarse de que ustedes se están moviendo en una dirección positiva.”

V. Evaluación (20 minutos)

Materiales:

Rotafolio con las ideas para reducir el estrés generado en la actividad anterior
Pequeña pelota u otro objeto seguro para tirar

A. Mejor Que Estar Enojado

Los participantes determinan estrategias específicas de control del estrés que pueden usar por sí mismos.

1. Explique a los participantes que le gustaría que revisen las ideas para reducir el estrés. Diga:

“Vamos a revisar las ideas que ustedes han enumerado en el rotafolio para calmarse o reducir el estrés. Me gustaría que cada uno de ustedes elija una idea/estrategia que pueda actuar/representar en silencio para que el resto del grupo pueda adivinar.”



2. Deles un momento para organizar sus pensamientos, y luego lance la pelota o un objeto de seguridad similar a alguien del grupo para comenzar. Anime a los demás participantes a adivinar la idea o estrategia de reducción de estrés que la persona está representando. Dele al actor un caluroso aplauso e invite al actor a lanzar la pelota a otra persona. Continúe hasta que todos hayan tenido su turno. Diga:

“Hemos hablado antes acerca de la forma como hacemos las cosas para satisfacer nuestras necesidades. Al realizar las actividades en esta lista, podemos ayudarnos a sentirnos mejor. Estas nos ayudan a satisfacer las necesidades que tenemos después de que nuestras necesidades diarias de agua, comida, refugio y seguridad se han satisfecho. Estas necesidades incluyen una auto - imagen positiva, amor, sentido, estar conectado con otras personas, y así sucesivamente.

“Echemos un vistazo a ambas listas de estrategias de manejo/reducción del estrés y a la lista de nuestras necesidades. ¿Cuáles son algunas necesidades que pueden satisfacerse al realizar una actividad de reducción del estrés en particular?”

Posibles Respuestas:

- Imagen Positiva (sentirse bien acerca de sí mismo): ejercicio
- Protección y Seguridad: caminar en la naturaleza; abandonar la escena
- Independencia: abandonar la escena
- Amor y Apoyo: hablar con un amigo
- Uso de Habilidades : tocar música
- Significado y Propósito : cuidar una mascota, ayudar a alguien, meditar o rezar

3. Pida a los participantes a escribir algunas de las estrategias de manejo del estrés al lado de las necesidades particulares que podrían tratar en su folleto "Lo Que Necesitamos."

B. Resumen

Resuma la actividad diciendo:

“Así que cuando usamos estas técnicas para controlar/reducir el estrés, también satisfacemos necesidades importantes para nosotros. Me gustaría que cada uno de ustedes elija al menos una actividad de manejo del estrés que habitualmente no utilizan y prometan probarla en los próximos días. Por favor escriban su nombre en el rotafolio al lado de las actividades que intentaran. Pueden elegir las mismas que otras personas también han elegido, siempre y cuando se traten de algo que están dispuestos a intentar. ¡Voy a confirmar con ustedes la próxima vez que nos reunamos para ver cómo les fue!”

Nota: La discusión en "Mejor Que Estar Enojado" y la elección de una actividad de manejo de estrés sirven como una evaluación del Objetivo de Aprendizaje 3.

Nota: Asegúrese de guardar el 'Rotafolio 2: Reduciendo el Estrés' con las adiciones hechas por los participantes para su uso en la sección de Motivación de la sesión 7.



Referencias:

Para obtener más información acerca de las necesidades humanas básicas:

Deci, Edward y Richard Flast. *Por Qué Hacemos Lo Que Hacemos*. New York: Putnam's Sons. 1995.

Psicología Simple, "Jerarquía de las Necesidades de Maslow", por Saul McLeod, 2012
<http://www.simplypsychology.org/maslow.html>. (Consultado el 15 de septiembre 15, 2012)

El Sitio Oficial de las Publicaciones de Maslow, " Una Lista Actualizada de Libros y Artículos."
<http://www.maslow.com> (Consultado el 15 de septiembre, 2012).

Nota: Las referencias arriba mencionadas están únicamente en el idioma inglés.

Notas para el Facilitador para Mejoras Futuras

Fecha y Nombre del Facilitador: [¿Qué salió bien? ¿Qué harías diferente? ¿Necesitó más / menos tiempo para ciertas actividades?]



Material del Entrenador 1: Guion para la Actividad de Relajación

Relájese y Desconéctese

Nota: Realice los ajustes apropiados en el guion para su escenario. Por ejemplo, omita las referencias a sillas si el grupo se reúne al aire libre. Lea el guion lentamente, haciendo una pausa después de cada línea.

Cierre los ojos y siéntese cómodamente. Sienta su asiento. Sienta que su cuerpo se hunde en la silla.

Respire lenta y profundamente.

Respire plenamente llenando su tórax de aire. Sienta que el aire llena sus pulmones.

Cuando exhale, exhale muy lentamente. Trate de liberar suavemente todo el aire de sus pulmones. Haga una pausa cuando liberé todo el aire antes de continuar la siguiente respiración.

Piense en un lugar donde se ha sentido tranquilo, relajado y calmado. Podría ser al aire libre. Podría ser un sitio en su casa o un lugar de culto.

¿Cómo luce, como se ve este lugar? Trate de recordar los detalles del lugar. Mientras visualiza el lugar en su mente, sienta que está más relajado y tranquilo.

Inhale lentamente y exhale lentamente. Trate de reducir su respiración aún más.



Siéntase relajado. Sienta que los músculos de la cara se relajan y su expresión se suaviza.

Inhale completamente y trate de llenar el tórax y los pulmones sin esfuerzo al hacerlo.

Al exhalar, deje que todas sus preocupaciones se disuelvan. Saqué afuera sus preocupaciones con su exhalación.

Sienta el peso de los brazos. Sienta el peso de sus manos. Son pesados y están relajados.

Continúe visualizando su lugar especial en su mente. Relájese mientras disfruta de todos los detalles acerca de este tranquilo lugar.

Nota: Permita varios minutos de silencio antes de suavemente y con calma dirigirse al grupo y pedir su atención.



Folleto 1: Lo Que Necesitamos

Al igual que una casa necesita un buen suministro de materiales resistentes para mayor solidez y durabilidad, cada uno de nosotros tiene necesidades que deben cumplirse con el fin de prosperar y crecer de la infancia, a la adolescencia, y a la edad adulta. Hay algunas cosas que necesitamos cada día para poder sobrevivir. Podemos estar por un tiempo sin satisfacer otras necesidades, ¡pero puede que no seamos muy felices mientras esperamos!

Cuando estamos molestos, enojados, temerosos, o experimentamos otros sentimientos negativos, es porque no tenemos algunas de las cosas que necesitamos. Si podemos identificar cuáles son esas necesidades, podríamos descubrir o ver otra manera de satisfacerlas.

- ¿Cuáles de estas necesidades a continuación son las más importantes para usted?
- ¿Cuáles son algunas de las necesidades que agregaría a esta lista?
- ¿Con qué necesidades piensa que puede continuar sin tenerlas por un tiempo?
- ¿Cómo ha reaccionado y que ha hecho cuando no pudo conseguir algo que necesitaba?
- ¿Cómo, el conocer acerca de estas necesidades, le ayuda a entender mejor los sentimientos de los demás?

- Alimentos
- Agua
- Refugio contra la intemperie
- Protección de cualquier daño físico o emocional
- Seguridad de uno mismo y de su hogar
- Buena salud
- El amor de los padres, novio, novia, o amigos
- Imagen positiva de uno mismo
- Apoyo de profesores, empleadores, líderes religiosos, otros adultos
- Pertener a una familia, tribu, clan o grupo social
- Reconocimiento de habilidades y la oportunidad de usarlas
- Independencia de elegir y controlar la vida de uno
- Significado y un sentido de propósito en la vida



Rotafolios

Rotafolio 1: Emociones y Necesidades

Emociones

Necesidades

Rotafolio 2: Reduciendo el Estrés

Maneras de Reducir el Estrés



Unidad 1, Sesión 7: Sobreviviendo Tiempos Difíciles

Manual de Capacitación:	Destrezas para la Vida y Liderazgo: Unidad 1, Sesión 7
Argumento:	La identificación de fuentes de apoyo y manejo de conflictos pacíficamente son elementos de una identidad positiva y valores en el desarrollo de la juventud. Los jóvenes que desarrollan estos valores son más propensos a involucrarse en conductas positivas y constructivas y evitar las conductas negativas y destructivas.
Audiencia Meta:	Jóvenes dentro o fuera de la escuela que han completado al menos la educación primaria
Experiencia del Facilitador:	Voluntarios del Cuerpo de Paz y contrapartes locales quienes han sido entrenados en cómo usar y adaptar <i>el Manual Destrezas para la Vida y Liderazgo</i> .
Tiempo:	120 minutos
Pre-requisitos:	Unidad 1, Sesión 6
Versión:	Febrero 2013



Sesión 7: Sobreviviendo Tiempos Difíciles

Fecha:

Tiempo: 120 minutos

Facilitador(es):

Preparación para el Facilitador:

- 1 Preparar rotafolios
2. Lleve una copia del Folleto "Lista de Valores" de la sesión 4 para usar como referencia en la sección de Información, Etapa 3, discusión.
3. Lleve los afiches personales de la sección de Evaluación de la Sesión 2 : Mi vida Como el Arte
4. Lleve el Rotafolio 2 : Formas de Reducir el Estrés generados por los participantes en la Sesión 6

Materiales:

- **Equipo**
 - Papel
 - Bolígrafos o lápices
 - Marcadores o crayones
 - Afiches personales de la Unidad 1 , Sesión 2 (Parte 1) : Mi Vida Como El Arte
- **Rotafolios preparados**
 - Rotafolio 1: Cuidado de Sí Mismo – Auto-Cuidado
 - Rotafolio 2: Buscando Apoyo
 - Rotafolio 3: Actividades Positivas
- **Folletos**
 - Folleto 1: Soy un Sobreviviente
- **Materiales para el entrenador**
 - Materiales del entrenador 1: La vida de Nelson Mandela
 - Materiales del entrenador 2: Lista de valores (de la Sesión 4)

Objetivo(s) de Aprendizaje:

- 1 Después de examinar la vida de Nelson Mandela y la realización de entrevistas de compañeros del grupo, los participantes identificarán al menos una lección aprendida de las dificultades que han encontrado e identificarán por lo menos dos compañeros positivos o adultos con quien hablar cuando tienen problemas .
2. Después de revisar sus afiches personales, los participantes identificarán los componentes de su visión para un estilo de vida saludable y próspero; y al menos dos estrategias que necesitan implementar para lograrlo.

Secuencia de Instrucciones

I. Motivación (20 minutos)

Materiales:

- Marcadores o crayones
- Rotafolio 2: Reduciendo el Estrés (de la Sesión 6)



A. Reduciendo el Estrés

Los participantes repasan las ideas acerca de las cosas que hacen para calmarse y reducir el estrés con el fin de sobrellevar situaciones difíciles.

1. Recuerde a los participantes sobre el compromiso de la sesión anterior en la que acordaron intentar una nueva técnica de reducción de estrés. Muestre el Rotafolio 2: Reduciendo el Estrés de la Sesión 6 y diga:

“La última vez hablamos de cómo el estrés de nuestras manías puede acumularse como basura dentro de nuestra 'casa'. Se identificaron maneras de reducir el estrés y cada uno de ustedes estuvo de acuerdo en intentar una nueva estrategia de reducción de estrés. Me gustaría darles la oportunidad de hablar sobre la estrategia de reducción de estrés que han intentado y expresar en sus palabras lo bien que funcionó.”

Nota: Si algunos de los participantes no estuvieron en la sesión 6, invítelos a hacer preguntas sobre cualquiera de las técnicas de reducción del estrés. Anime a los participantes que estuvieron presentes en la Sesión 6 a dar respuestas a los recién llegados antes de que usted proporcione información adicional. Esto da a todos la oportunidad de repasar, según sea necesario y muestra lo que han aprendido.

2. De a cada uno un marcador o crayón diciendo:

“Me gustaría tener una idea de cuántas diferentes estrategias de reducción del estrés utilizaron. Por favor, acérquense y pongan en este rotafolio una 'X' al lado de todas las estrategias de reducción del estrés que hayan usado desde nuestra última reunión. Ustedes pueden ver su nombre escrito al lado de una estrategia. Está bien si no fueron capaces de usar esa estrategia, pero había otras estrategias que probablemente si han usado. (Si usted no estaba aquí la última vez, todavía puede haber estrategias de reducción del estrés que ha usado y que puede marcar.)”

3. Proporcione a los participantes unos minutos para marcar en el rotafolio. No tienen que esperar su turno, ya que tres o cuatro personas, probablemente pueden marcar al mismo tiempo. Después de que todos hayan tenido la oportunidad de marcar el rotafolio, pida al grupo que le ayude a identificar los tres métodos de reducción de estrés más frecuentemente utilizados. Después dirija una discusión usando las siguientes preguntas:

- ¿Hay alguna sorpresa sobre las estrategias de reducción del estrés más utilizadas?
- ¿Por qué crees que las estrategias utilizadas con más frecuencia son tan populares?
- ¿Qué tan difícil fue utilizar - o acordarse de usar - las estrategias del manejo del estrés?
- ¿Qué podría ayudarle a utilizar las estrategias más a menudo?
- ¿Qué nuevas estrategias ha pensado desde que hicimos la lista en nuestra última reunión?
- ¿Cuál es una estrategia que aún desea intentar?
- ¿Qué consejo le daría a alguien que usa estas estrategias de reducción del estrés?



B. Resumen

Resuma diciendo:

“Cada uno de nosotros tiene estrategias para manejar el estrés y recursos para salir adelante en épocas difíciles. En esta sesión, vamos a explorar más formas de hacer frente a los problemas.”

II. Información (30 minutos)

Materiales:

Recurso del Entrenador 1: La Vida de Nelson Mandela

Material del entrenador 2: Lista de Valores (de la Sesión 4)

A. Permanecer Fuerte Durante Tiempos Difíciles

Los participantes discuten un ejemplo en el que alguien cambió una vida de adversidad y sufrimiento por una de esperanza y oportunidad.

1. Explique que no sólo estamos preocupados por manías diarias, sino que también tenemos que lidiar con nuestro pasado. Diga:

“Hasta ahora, hemos estado hablando mayormente sobre las manías y los problemas diarios que nos hacen sentir estresados. Pero también hay momentos difíciles y graves dificultades con las que tenemos que lidiar y que están fuera de nuestro control. La pérdida de un ser querido, el ser abusado, enfermedad o lesión física, o ser desplazado o persona sin techo son sólo algunas cosas que pueden hacer que alguien se sienta enojado, deprimido, o incluso se pregunte si vale la pena vivir.

“Todo el mundo enfrenta tiempos difíciles, pero también desarrollamos estrategias que nos ayudan a sentirnos esperanzados. Somos capaces de recuperarnos de los tiempos difíciles y empezar de nuevo si es necesario. Quisiera compartir con ustedes la historia de alguien que enfrentó un momento especialmente difícil, pero en realidad cambió un pasado doloroso en un futuro esperanzador.”

2. Lea "La vida de Nelson Mandela" (Recurso del Entrenador 1) en voz alta al grupo, y luego discuta algunas de las siguientes preguntas con los participantes:
 - ¿Qué fue lo más interesante o inspirador que encontró en la historia de la vida de Mandela?
 - ¿Qué acontecimientos de su pasado cree usted que habrían sido más doloroso para él?
 - ¿Qué emociones cree que él sintió en estos tiempos?
 - Si usted estuviera en la situación de Mandela, ¿Qué estrategias de manejo del estrés le resultarían más útiles?
 - ¿Cómo fueron sus necesidades satisfechas - o no satisfechas - cuando él estaba en la cárcel?



- Piense en los valores personales que aprendimos en la sesión 4, "Eligiendo Valores Positivos" ¿Qué adivinaría usted que son algunos de los valores de Nelson Mandela? (Respuestas posibles: paciencia, perdón, libertad, igualdad, justicia, humor, democracia, integridad, coraje, fe)
- ¿Cómo pudieron sus creencias haberle dado fortaleza en tiempos difíciles?
- ¿Cómo describiría la "casa" que Mandela ha construido para sí mismo? (Respuestas posibles: Él tiene valores positivos; Él tiene buenas habilidades de comunicación; Él puede ver las perspectivas de otros, Él es indulgente.)

B. Resumen

Resuma diciendo:

“Nelson Mandela es una persona extraordinaria. No hay muchas otras personas que han vivido tantas dificultades y a pesar de ello aún se mantuvieron esperanzados y productivos. Él ha sido capaz de prosperar a pesar de los muchos procesos difíciles que ha vivido. Si lo piensan bien, él fue capaz de convertir algunas de las situaciones más difíciles de su pasado en algo positivo. Por ejemplo, si no hubiera pasado tanto tiempo en la cárcel manteniendo una actitud fuerte de perdón, tal vez no habría sido elegido presidente. Su vida es fuente de inspiración para todo el mundo que lucha a través de tiempos difíciles porque él ha construido una ‘casa’ muy fuerte para sí mismo.

III. Practica (30 minutos)

Materiales:

Folleto 1: Soy un Sobreviviente

A. “Ser un Sobreviviente”

Los participantes convierten experiencias de vida negativas en oportunidades de aprendizaje y crecimiento.

1. Pida a los participantes que piense en algunos de los momentos difíciles que han experimentado personalmente. Haga hincapié en que usted no quiere que ellos compartan ningún detalle acerca de esa situación, sobre todo si fue reciente o traumática. Diga:

“Podemos aprender mucho de los tiempos de sufrimiento que Nelson Mandela experimentó. Cada uno de ustedes también ha tenido sus momentos de sufrimiento - espero que no sean tan graves como los de Mandela. Sin lugar a dudas, hay lecciones que todos podemos aprender de sus experiencias de sobrevivir dificultades. Me gustaría saber qué es lo que has aprendido acerca de ser un sobreviviente. No quiero que compartan nada específico acerca de lo que les pasó, pero quisiera saber cómo se ayudó usted a mantenerse fuerte.”

Tómese un momento y piense en una situación difícil que usted vivió.



Nota: Es muy importante destacar que el propósito de compartir tiempos difíciles es aprender de ellos y obtener nuevas estrategias para utilizarlas en el futuro. Ayude a los participantes a mantener sus tiempos difíciles privados. ¡Usted no está tratando de resolver los problemas del pasado o dirigir una sesión de terapia de grupo!

2. Dé a los participantes unos momentos para pensar en silencio. Luego, distribuya el *Folleto 1: Soy un Sobreviviente* y déles unos minutos para llenar tanto como les sea posible. (Está bien si no todo el mundo es capaz de completar todos los espacios en blanco en folleto.) Pida a los participantes elegir a alguien que conocen bien y compartir las partes de su folleto con las que se sienten cómodos de hablar.
3. Después de unos 10 minutos, dirija una discusión usando las siguientes preguntas:
 1. ¿Quién le ha ayudado o le inspiró durante su tiempo de dificultad?
 2. ¿Qué podría tratar de manera diferente en una situación similar en el futuro?
 3. ¿Qué consejo le daría a alguien más que pasa por momentos difíciles?
 4. ¿Quiénes son las personas (compañeros o adultos) a las que usted puede ir en busca de ayuda cuando tiene problemas o está experimentando tiempos difíciles?

Nota: Las respuestas a las cuatro preguntas del Paso 3 sirven como una evaluación del Objetivo de Aprendizaje 1.

B. Resumen

Resuma diciendo:

“No podemos cambiar nuestro pasado para eliminar las malas experiencias. Sin embargo, a menudo hay una manera de transformar los tiempos difíciles en una nueva oportunidad. Si podemos aprender de esas situaciones difíciles, nos encontraremos con que hemos adquirido nuevas y valiosas capacidades y habilidades que nos ayuden en nuestro futuro. Aprender de las dificultades es una manera de mantener una luz de esperanza brillando en nuestra 'casa.’”

IV. Aplicación (30 minutos)

Materiales:

Carteles personales de la Sesión 2: Mi vida Como el Arte
Papel de rotafolio en blanco
Pequeños trozos de papel, cinta adhesiva, tachuelas o clavos
Rotafolio 1: Cuidado de Sí Mismo – Auto-Cuidado
Rotafolio 2: Buscando Apoyo
Rotafolio 3: Actividades Positivas
Marcadores o crayones, lápices de colores, pintura y otros materiales de arte, de acuerdo a disponibilidad

A. Paseo por la Galería

Los participantes añaden a la lista de estrategias que están utilizando para reducir el estrés, mantenerse fuerte durante los tiempos difíciles, y lograr un estilo de vida positivo.



1. Exhiba todos los afiches personales de la sección de Evaluación de la Sesión 2: Mi vida Como el Arte en el salón o el aula. Invite a los participantes a estudiar los afiches, diciendo:

“Nos hemos referido muchas veces a estos afiches sobre su futuro que ustedes ha creado. Hoy me gustaría que ustedes miren de una manera ligeramente diferente. Hemos hablado de las necesidades que todos tenemos y que, cuando se cumplen esas necesidades, somos más felices, más sanos y capaces de sobrevivir. Por favor, camine en silencio estudiando los afiches y trate de identificar imágenes, palabras y símbolos que son ejemplos de, o representan, un estilo positivo y de vida próspero. Busque ejemplos en los que alguien se siente bien acerca de él o ella, tiene valores positivos, y maneja bien las emociones. Ejemplos podrían ser: pasar tiempo con la familia, tener una buena comunicación, utilizar bien el tiempo, o la toma de decisiones.”

2. Dé a los participantes unos cinco minutos para observar los afiches. Reúna a la gente para compartir lo que han observado. Escriba cada idea u observación acerca de estilos de vida saludables en un pequeño trozo de papel. (Trate de identificar ideas suficientes para igualar el número de participantes. Esté preparado para añadir algunas de sus propias ideas, si es necesario.) Cuando todas las ideas se han agotado, distribuya los pequeños trozos de papel a los participantes de la forma más uniforme posible, diciendo:

“He dado a cada uno por lo menos un papel con una idea de cómo desarrollar un estilo de vida saludable. Representan la manera de construir una 'casa' fuerte por ti mismo. También tengo tres rotafolios titulados ‘Cúidese a sí mismo’, ‘Consiga el apoyo que necesita,’ y ‘actividades positivas’”. Cuando dé la señal, quiero que todos se acerquen y peguen con cinta adhesiva (o tachuelas) su papel en el rotafolio que tenga el mejor título para ese papel. De esta manera vamos a terminar con todas las ideas ordenadas en estas tres categorías.”

3. Cuando todos los pequeños papeles se han unido a las grandes hojas de rotafolio tituladas, pida a los participantes dar un paso atrás y revisar las tres hojas de rotafolio. Pregunte a los participantes si están de acuerdo en que los papeles están en el rotafolio correcto. Si hay desacuerdos, pídeles que compartan sus puntos de vista. Cambie algunos de los pequeños papeles a otras hojas de rotafolio, o añada duplicados, hasta que todo el mundo esté satisfecho con cómo se han clasificado las ideas en esas tres categorías.
4. Concluya la actividad invitando a los participantes a añadir alguna idea para un estilo de vida más positivo en sus afiches de carácter personal. Diga:

“Todas estas estrategias que han identificado son realmente maravillosas. Tómese unos minutos y agregue tantas de ellas a sus propios afiches como le sean útiles para usted.”



Nota: El paso 4 de la actividad " Paseo por la Galería " sirve como una evaluación del Objetivo de Aprendizaje 2.

B. Resumen

Resuma diciendo:

"Se puede ver que la mayoría de las estrategias para la construcción de una 'casa' fuerte y próspera (creciendo y desarrollándose bien) mientras trabajamos para cumplir nuestros sueños encajan en las tres amplias categorías de cuidarnos a nosotros mismos, obtener el apoyo que necesitamos de los demás, y participar en actividades saludables."

V. Evaluación (10 minutos)

Materiales:

Papel y bolígrafos o lápices

La evaluación de esta sesión se ha integrado a lo largo de la sesión y se hace constar dentro de:

Objetivo de Aprendizaje 1: Identificar al menos una lección aprendida de las dificultades que ellos han encontrado e identificar por lo menos dos compañeros positivos o adultos con quienes hablar cuando tienen problemas.

Evaluado en la práctica, "Ser un sobreviviente" Paso 3, preguntas para discusión.

Objetivo de Aprendizaje 2: Identificar los componentes de su visión para un estilo de vida sano y próspero, y al menos dos estrategias que necesitan implementar para lograrlo.

Evaluado en la aplicación " Paseo por la Galería" Paso 4, añadiendo detalles a Afiches Personales.

A. Fracaso Completo

Los participantes repasan el material de la Unidad Uno

1. Recuerde a los participantes lo que han aprendido hasta ahora en el entrenamiento de Destrezas para la Vida y Liderazgo, diciendo:

"Hasta ahora hemos tenido siete clases y han aprendido mucho.

- *Hemos hablado de la construcción de una 'casa' fuerte y estable para su propio futuro.*
- *Hemos tenido lecciones acerca de las fortalezas personales y valores, las etapas de la adolescencia, la construcción de la confianza, haciendo auto-afirmaciones, la importancia de los valores personales fuertes y positivos, y los factores que influyen en nuestros valores.*
- *También hemos aprendido acerca de las emociones y necesidades personales, a manejar el estrés, y hoy, la importancia de convertir tiempos de problemas en oportunidades para aprender y crecer."*



2. Distribuya papel y lápices o bolígrafos, diciendo:

“Me gustaría que ustedes piensen en todas las cosas que han aprendido y anote tres cosas que ustedes pueden hacer para asegurarse de que todas estas clases han sido una pérdida de tiempo. ¡Es una petición inusual, pero creo que lo pueden hacer! En otras palabras, ¿qué podrían hacer ustedes para asegurarse de que lo que han aprendido no tendrá una influencia positiva en su futuro? Por ejemplo, usted podría llevar su afiche personal a casa y esconderlo debajo de la cama para que nunca lo vea de nuevo.”

Nota: Asegúrese de que los participantes sepan lo que se les está pidiendo. Puede que tenga que exagerar el punto.

3. Algunos participantes pueden cuestionar sus instrucciones, pero insista que es en serio. Después de unos pocos minutos para permitirles escribir, dígales:

“Por supuesto, yo realmente no quiero que su tiempo haya sido un desperdicio, así que ahora me gustaría que conviertan sus ideas para el fracaso en estrategias para el éxito. Por ejemplo, si ustedes van a ocultar su afiche personal debajo de la cama, denle la vuelta a su idea. Para hacer una afirmación exitosa, pueden prometer que lo llevaran a casa y lo colgaran encima de la cama, donde puedan repasarlo, opinar, pensar, y estar inspirados por la visión de su futuro cada noche antes de dormir.”

4. Haga que los participantes reescriban sus afirmaciones para convertirlas en estrategias de éxito. Esté preparado para ayudar a las personas en la transformación de sus fracasos, si es necesario. Pida a los participantes que se voluntaríen para compartir ejemplos de sus afirmaciones de éxito.

B. Resumen

Concluya diciendo:

“A veces es más fácil encontrar los defectos y debilidades de nuestra 'casa'. Cuando lo hacemos, se convierte en una simple cuestión de cambiar nuestro enfoque para mantener las cosas en buen estado.

“Recuerde, usted ha aprendido muchas maneras de mantenerse fuerte. Usted ha aprendido acerca de sus propios valores y que puede seguir usando los valores que tiene y explorar maneras de desarrollar los valores que no tiene.

“Usted ha aprendido acerca de las etapas de la adolescencia. Esta era una manera de ayudarlo a entender, de dar sentido a los cambios físicos, mentales, emocionales y sociales que ha experimentado y está experimentando. También le ayuda a prepararse para los cambios que están por venir a medida que crece hacia la edad adulta.



"Ha aprendido a construir su confianza mediante afirmaciones personales positivas. También ha identificado sus propios valores personales y fue capaz de ver cómo el tener sus valores claros puede ayudarlo a guiar la forma en que vive.

"También ha aprendido acerca de los modelos mentales, o los patrones de pensamiento que todos tenemos y que influyen en la forma en que entendemos y respondemos al mundo que nos rodea.

"Y, más recientemente, hemos estado aprendiendo sobre el estrés, las emociones y como aprender de las experiencias del pasado, en lugar de deprimirse o decepcionarse porque las cosas no van de la forma que nos gustaría en este momento.

"En el futuro, vamos a construir sobre todas las cosas aprendidas para ser más eficaces en nuestra comunicación y nuestras relaciones personales. ¡Espero verlos en nuestra próxima reunión!"

Nota: La actividad "Fracaso Completo" sirve como una evaluación de la unidad uno.

Referencias:

Bibliografía selecta de libros por Nelson Mandela:

Mandela, Nelson. *Nelson Mandela Habla: Forjando una Demócrata, no racial Sudáfrica*. Nueva York: Pathfinder, 1993.

Mandela, Nelson. El Largo Camino Hacia la Libertad. *La Autobiografía de Nelson Mandela*. Boston y Nueva York: Little Brown, 1994.

Mandela, Nelson. *La Lucha Es Mi Vida*. Nueva York: Revisado, Pathfinder, 1986.

Nota: La bibliografía arriba mencionada se encuentra en el idioma inglés.

Para obtener más información biográfica sobre Nelson Mandela:

BBC News África. "La Vida y Tiempos de Mandela". [Http://www.bbc.co.uk/news/world-africa-12305154](http://www.bbc.co.uk/news/world-africa-12305154) (consultado el 15 de septiembre de 2012).

Nobelprize.org " El Premio Nobel de la Paz 1993". Comunicado de prensa.

http://www.nobelprize.org/nobel_prizes/peace/laureates/1993/press.html (consultado el 15 de septiembre de 2012).

Notas para el Facilitador para Mejoras Futuras

Fecha y Nombre del Facilitador: [¿Qué salió bien? ¿Qué harías diferente? ¿Necesitó más / menos tiempo para ciertas actividades?]



Recurso del Entrenador 1: La Vida de Nelson Mandela

A pesar de que él era un preso político durante muchísimos años, Nelson Mandela se ha dado a conocer como uno de los líderes más influyentes en el mundo.

Sudáfrica había sido colonizada por los holandeses, que dominaron la vida política y económica del país. Los blancos habían instituido una política de apartheid, lo que significaba una estricta separación y segregación de blancos y negros. La mayoría de la población sudafricana era negra, pero no se les permitía votar, no eran representados en el gobierno, y se vieron obligados a vivir en comunidades separadas con asistencia en el campo de la salud inferior, educación deficiente y poco acceso a puestos de trabajo.

Nelson Mandela nació en este sistema de segregación en 1918. De joven estudió Derecho y trabajó como activista contra el apartheid. El Congreso Nacional Africano (ANC) fue un grupo político que abogaba por los derechos de los negros en Sudáfrica. Mandela se unió a ellos en 1944 y fundó la Liga Juvenil del ANC. Se formó como abogado y comenzó el primer bufete de abogados negro en el país en 1952 con Oliver Tambo. Los dos hicieron campaña contra el apartheid y en 1956 Mandela fue acusado de alta traición y conspiración para derrocar al gobierno. Su juicio, junto con otros 155 activistas que fueron acusados, duró cuatro años antes de que se retiren todos los cargos.

En 1960, el ANC fue declarado ilegal por el régimen del apartheid. Las tensiones se agravaron y la violencia entre los activistas y el gobierno se desató cuando 69 personas de raza negra fueron masacrados en Sharpville, uno de los municipios restringidos donde se exigía a los negros vivir. Mandela inició una campaña de sabotaje económico destinado a presionar al gobierno. Como resultado, fue detenido y condenado a cadena perpetua en la isla Robben Island. Pasó 18 años ahí y fue trasladado a una prisión en tierra firme, donde permaneció hasta 1990. Estuvo en la cárcel por un total de 27 años.

Durante su juicio, dijo, "He acariciado el ideal de una sociedad democrática y libre en la que todas las personas vivan juntas en armonía y con igualdad de oportunidades.... Es un ideal por el que espero vivir y lograr. Pero si es necesario, es un ideal por el cual estoy preparado a morir".

Mientras estaba en prisión, su amigo y socio abogado, Oliver Tambo, comenzó una campaña internacional para liberarlo. Además, su esposa, Winnie, trabajó incansablemente para crear conciencia pública sobre el apartheid. Después de 10 años de boicots económicos internacionales contra Sudáfrica, Mandela fue liberado.

Una vez liberado de la cárcel, Mandela trabajó incansablemente, con muchas de las personas que lo habían encarcelado, para poner fin a las prácticas de apartheid. Como resultado, se convirtió en el primer presidente negro de Sudáfrica. También fue la primera vez que a todas las razas se les permitió votar en Sudáfrica.



Parecía tener una completa falta de amargura y enojo por su brutal tratamiento en prisión. En 1993, recibió el Premio Nobel de la Paz, compartiéndolo con Frederik Willem de Klerk, que fue ex presidente de Sudáfrica.

El premio oficial Nobel Prize expresaba:

"A partir de sus diferentes puntos de partida, Mandela y de Klerk han alcanzado un acuerdo sobre los principios de una transición hacia un nuevo orden político basado en el principio de un hombre - un voto. Al mirar adelante hacia la reconciliación de Sudáfrica, en vez de volver a las profundas heridas del pasado, han demostrado integridad personal y un gran coraje político."

Nobelprize.org " El Premio Nobel de la Paz 1993". Comunicado de prensa.
http://www.nobelprize.org/nobel_prizes/peace/laureates/1993/press.html (consultado el 15 de septiembre de 2012).

En 1999, Mandela dejó el cargo de presidente, pero ha continuado siendo un líder influyente en todo el mundo, ayudando a negociar acuerdos de paz en varios países africanos. Él ha sido un activista para la investigación del VIH/SIDA, fue influyente en traer la Copa del Mundo 2010 a Sudáfrica, y convenció a varios líderes del mundo para formar un grupo, llamado The Elders (los ancianos), para proporcionar asesoramiento sobre cuestiones globales.



Rotafolios

Rotafolio 1: Cuidado De Sí Mismo o Auto-cuidado

Cuidarse a sí mismo

Rotafolio 2: Buscando Apoyo

Conseguir el apoyo que necesita

Rotafolio 3: Actividades Positivas

Actividades positivas



Folleto 1: Soy un Sobreviviente

¿Por qué la situación fue difícil para usted?

¿Cómo mantuvo la esperanza?

¿Qué ha hecho para reducir el estrés?

¿Quién le ayudó a sobrellevar la situación? ¿Qué hizo esa persona?

¿En qué valores (habilidades físicas, mentales o emocionales) personales confió usted?



Material del Entrenador 2: Lista de Valores de la Sesión 4

Nota: Use esta lista de valores como un recordatorio para todos los participantes, si es necesario

Lista de Valores

**Estos son ejemplos de valores personales.
Tal vez usted pueda agregar algunos si desea.**

Aventura	Libertad	Optimismo
Asertividad	Amabilidad	Paciencia
Calma	Diversión	Alegría
Cuidado	Gratitud	Privacidad
Jovialidad	Trabajo Duro	Calidad
Compromiso	Utilidad	Confiabilidad
Competencia	Honestidad	Ingeniosidad
Confianza	Esperanza	Respeto
Cooperación	Humor	Seguridad
Coraje	Individualidad	Autocontrol
Dependencia	Inteligencia	Servicio
Determinación	Justicia	Velocidad
Franqueza	Aprendizaje	Simpatía
Resistencia	Amor	Trabajo en Equipo
Entusiasmo	Fidelidad	Verdad
Justicia	Imparcialidad	Unidad



Unidad 2: Desarrollo Interpersonal



Unidad 2, Sesión 1: Escuchar Activamente

Manual de Entrenamiento :	Destrezas para la Vida y Liderazgo: Unidad 2, Sesión 1
Argumento:	Identificar y valorar habilidades de escuchar activamente son competencias sociales y valores en el desarrollo de la juventud. Los jóvenes que describen o demuestran habilidades de escuchar activamente son más propensos a participar en comportamientos positivos y constructivos y evitar las conductas negativas y destructivas.
Audiencia Meta:	Dentro y fuera de la escuela los jóvenes que han completado por lo menos la educación primaria.
Experiencia del Facilitador:	Los voluntarios del Cuerpo de Paz y contrapartes locales que han sido capacitados en cuanto a la forma de utilizar y adaptar el <i>Manual de Destrezas para la vida y Liderazgo</i> .
Tiempo:	90 Minutos
Pre-Requisitos:	Unidad 1, Desarrollo Personal
Versión:	Febrero 2013



Sesión 1: Escuchar Activamente

Fecha:

Tiempo: 90 minutos

Facilitador(es):

Preparación del Facilitador:

1. Consiga o haga de cuatro a seis pelotas para cada grupo de 7 a 12 participantes. Las pelotas pueden ser de cualquier tamaño o combinación de tamaños. Pueden ser hechas de calcetines limpios envueltos, papel o bolsas de plástico.
2. Imprima un conjunto de “Tarjetas de Demostración” para cada par de participantes.
3. Prepare Rotafolios del 1 al 6.

Nota: Los patrones de comunicación y de escuchar varían mucho entre las distintas culturas. Para esta sesión, es importante tener un contraparte de la cultura del país anfitrión como co-facilitador. Por lo menos, encontrar una persona cultural confiable para aconsejarle, especialmente para las secciones de Información y Aplicación.

Materiales:

- **Equipo**
 1. Cuatro a seis pelotas para cada grupo de 7 a 12 participantes
 2. Marcadores o crayones
 3. Papel de rotafolio en blanco
- **Rotafolios Preparados**
 - 1: Cuerpo
 - 2: Ojos
 - 3: Movimiento
 - 4: Enfoque
 - 5: Emociones
 - 6: Voz
- **Folleto**

Folleto 1 : Muestra Que Escucha
- **Materiales del Entrenador**

Material del Entrenador 1: Tarjetas de Demostración

Objetivo(s) de Aprendizaje:

1. Después de generar ideas con todo el grupo y trabajar en parejas, los participantes podrán identificar por lo menos tres hábitos de comunicación verbales y tres hábitos de comunicación no verbales que demuestren una manera eficaz de escuchar y que sean culturalmente apropiados.
2. Mediante una serie de escenarios de la vida real, los participantes demostraran un mínimo de dos habilidades de escuchar activamente.



Secuencia de Instrucciones

I. Motivación (10 minutos)

Materiales:

De cuatro a seis pelotas u otros objetos adecuados para lanzar por grupo de 7 a 12 participantes

A. Mantengalo En Marcha

Los participantes describen actitudes básicas de los oyentes y oradores (disertantes) que crean una comunicación exitosa.

1. De la bienvenida a las personas a la sesión e invítelas a participar en esta actividad de apertura. Diga:

“Estoy muy emocionado de que todos ustedes hayan venido hoy porque vamos a aprender acerca de algunos maneras importantes de que ambos oyentes y oradores puedan reducir los malentendidos si mejoran la calidad de su comunicación. “

2. Invite a los participantes a formar un círculo. Ellos pueden sentarse o pararse, generalmente parados es más fácil.

Nota: Esta actividad funciona mejor con un círculo de 7 a 12 participantes. Se necesita más tiempo cuando hay más de 20 en el círculo, así que divida un grupo grande como corresponda. Para grupos de menos de 7, el Facilitador también puede participar.

Diga:

“Vamos a lanzar una pelota a cada persona en el círculo y me gustaría asegurarme de que todos la reciban y la tiren a otra persona. Todo el mundo por favor, levante la mano. Cuando le llegue la pelota, encuentre a alguien dentro del círculo que tenga la mano levantada, y láncela a él / ella. Cuando ha recibido la pelota, baje la mano así sabemos que usted ya ha tenido su turno. Recuerde quien se la lanzó, y a quien la tiro.”

3. Entregue la pelota a alguien para comenzar. Cuando todos hayan recibido la pelota, diga:

“Ahora que todo el mundo ha tenido su turno, me gustaría que ustedes lancen la pelota otra vez en el mismo patrón. Usted no tiene que saber todo el patrón. Sólo tiene que recordar quien le lanzó la pelota y a quién se la pasó usted. ¡Vamos a intentarlo!”

4. Los participantes recordarán rápidamente el patrón después de otra vuelta completa. Si no están seguros, ofrezca que practiquen una vez más. Luego diga:

“Todos ustedes se están volviendo bastante buenos en esto. Estoy impresionado con su habilidad, así que voy a darles un desafío. Esta vez, vamos a ver lo rápido que puede lanzar la pelota a través del patrón sin dejarla caer, Y, una vez que la pelota comienza, voy a añadir una segunda y una tercera pelota.”

5. Comience con una pelota y después de haber sido arrojada a la tercera persona, comience con la otra pelota. Espere un momento, y luego comience la tercera pelota. Cuando el ciclo se ha completado, pregúnteles:

“¿Qué dificultades o retos tuvieron?” (Respuestas posibles: La persona no me estaba viendo a mí para lanzar la pelota sino a ellos. No estaba listo para atrapar la pelota. La persona tiró la pelota demasiado fuerte o demasiado lejos.)

“¿Qué podríamos hacer para asegurarnos de que la pelota no se caiga?” (Posibles respuestas:.. Podríamos pararnos más cerca Podríamos gritar el nombre de la persona si él o ella no está mirando y lista para agarrar la pelota Podríamos enfocarnos sólo en la persona que nos lanza la pelota y hacer caso omiso de toda la demás confusión.)



6. Desafíe al grupo a hacerlo una vez más con más pelotas en juego. Déjelos empezar de nuevo, pero usen entre cuatro y seis pelotas. Cuando el ciclo ha terminado, felicítelos (no importa los resultados) y diga:

“Hemos estado lanzando una pelota y ustedes han identificado algunas formas de ayudarse mutuamente a ser más exitosos. Ahora me gustaría que usted piense de manera diferente de lo que hemos estado haciendo.

Qué tal si pensamos en esta actividad como algo parecido a la comunicación - la forma en que hablamos y escuchamos unos a otros. Si pensamos en las pelotas que se lanzaron dentro de nuestro grupo como si fueran un mensaje oral de una persona a otra, ¿cómo describiría algunas de las cosas que vio que pasaron? “(Respuestas posibles: A veces un mensaje se “cae “porque alguien no estaba prestando atención. A veces tiene que llamar la atención de alguien antes de enviar su mensaje a él o ella. Es difícil concentrarse en un mensaje cuando hay un montón de otras acciones sucediendo. Incluso con planes establecidos, el mensaje todavía puede caerse o malinterpretarse.)

B. Resumen

Resuma diciendo:

“Usted ha hablado de algunas cosas que puede hacer para tener éxito en esta actividad.

- 1. Aquellos que agarraban la pelota podían ver a la persona lanzándola y estar listos para que venga a ellos.*
- 2. Aquellos que lanzaban la pelota podían decir algo para llamar la atención de la persona y así lanzar la pelota suavemente.*

Esta actividad es muy similar a la comunicación. Cuando escucha a alguien, tiene que mirar y prestar atención. Cuando usted está hablando, tiene que asegurarse de que la otra persona esté dispuesta a escuchar y hay que decir las cosas con cuidado para que puedan ‘capturar’ lo que está diciendo. Hoy vamos a aprender varias formas de asegurarse de que nuestra comunicación es positiva y eficaz.”

II. Información (20 minutos)

Materiales:

- Rotafolios preparados 1, 2, 3, 4, 5, y 6
- Marcadores o crayones
- Folleto 1: Muestra Que Escucha

A. ¿Cómo lo sabe?

Los participantes identifican formas no verbales culturalmente apropiadas para demostrar que están concentrados en escuchar activamente.

Nota: Toda la comunicación es culturalmente subjetiva así que debe haber formas únicas para demostrar el escuchar activamente y la comunicación positiva en la cultura anfitriona de cada país. Como facilitador, usted tendrá que descubrir las diferencias entre lo que significa escuchar activamente en su cultura y lo que significa en la cultura anfitriona. La mayoría de la información disponible de escuchar activamente está parcializada hacia las preferencias y sensibilidades de América del Norte. Por ejemplo, mantener contacto visual directo es considerado positivo en América del Norte, pero no se recomienda en muchas otras culturas. Esta actividad está diseñada para solicitar ideas de los participantes de la cultura anfitriona sobre lo que constituye escuchar activamente en su cultura.

1. Ayude a los participantes a identificar técnicas y estrategias para escuchar efectivamente en su cultura.
Diga:



“En la actividad de apertura, hemos sido capaces de ver que la eficacia de la comunicación es una combinación tanto de la persona que habla como de la que escucha. No podemos hacer mucho acerca de lo bien que alguien envía su mensaje a nosotros, pero podemos hacer algo acerca de lo que hacemos con su mensaje cuando lo recibimos.

“Me gustaría que usted piense acerca de lo que se siente al estar hablando con un amigo que conoce bien quien realmente le escucha. ¿Qué hace esa persona que le permite saber que él o ella han recibido su mensaje? ¿Cómo muestra él o ella que ha escuchado y entendido por completo lo que dijo? Por favor tome un momento para pensarlo. “(Pausa para que piensen.)

“En unos pocos minutos, trabajando en grupos de tres o cuatro, me gustaría que piensen lo que un buen oyente hace en varias áreas clave. Después de haber hablado de algunas ideas, voy a dale a su grupo un rotafolio para una de las áreas y me gustaría que dibujen una imagen que muestre lo que hace un buen oyente.

2. Pida a las personas que formen grupos de tres o cuatro. Luego diga:

a. *“Por favor, discuta cómo piensa que un oyente muestra que está prestando atención a él o ella*

- *Cuerpo – ¿Como el oyente se sienta o se para y cuan cerca?*
- *Ojos – ¿A dónde mira el oyente?*
- *Movimiento – ¿El oyente usa gestos de manos o expresiones faciales?*
- *• Enfoque – ¿Cómo reacciona el oyente a las interrupciones?*
- *Emociones – ¿Como el oyente reacciona a sus sentimientos?*
- *Voz – ¿qué palabras o sonidos hace el oyente?*

a. *Ahora voy a dar a cada grupo un área para pensar más específicamente. En el rotafolio que le di a su grupo, haga un dibujo de lo que un buen oyente hace.*

Nota: Se puede ajustar la distribución de los Rotafolios dependiendo del tamaño del grupo. Para grupos muy grandes, se dividen en seis grupos más pequeños de cinco o seis. Si su grupo entero tiene 10 o menos participantes, de a cada grupo dos hojas de rotafolio y, después que reporten (Paso 4 abajo), complete las páginas de rotafolio no utilizados con todo el grupo. Opcional: Un rotafolio adicional con todos los elementos podría ser útil para explicar la tarea.

Nota: Apoye a los participantes haciendo hincapié en que no se requiere habilidad artística para esta actividad. De hecho, parte de la diversión será la interpretación de bocetos de los participantes en el Paso 4. Alternativamente, se puede pedir a los participantes a hacer teatro de las habilidades o hacer una “imagen fija” en su lugar.

3. De a los participantes unos cinco minutos para trabajar, a continuación, pídeles que reporten las conclusiones de su debate, diciendo:

“Me gustaría que cada grupo presente su rotafolio. Cuando lo hagan, el resto de nosotros mirara los dibujos y trataremos de adivinar las cosas que el grupo descubrió que los buenos oyentes hacen”

4. Uno a la vez, pida a los grupos presentar sus rotafolios y deje que el resto del grupo adivine. Antes de pasar al reporte de otro grupo, este preparado para discutir las ideas descubiertas por cada grupo con más detalle. Seleccione una de las siguientes preguntas y pida a los grupos que hagan adiciones a su rotafolio si es necesario.

- **Cuerpo:** En algunos lugares, la gente se para cara a cara para mostrar que escucha bien. En otros, tocar es importante. ¿Qué se espera aquí en su comunidad? ¿Es diferente cuando las personas son del sexo opuesto o de muy diferentes edades?



- Ojos: ¿Dónde debe mirar un buen oyente? ¿Son los oyentes más respetuosos cuando lo miran directamente a usted o cuando miran a otro lado?
- Movimiento: ¿Cuáles son algunos gestos concretos que muestran escuchar bien? ¿Es posible que los oyentes reaccionen de forma exagerada a lo que están escuchando?
- Enfoque: Para algunos, tomar notas muestra escuchar bien. Para otros, está bien hablar con otra persona durante unos minutos. Algunas personas piensan que está bien usar un teléfono celular cuando lo escuchan. ¿Que está bien para usted?
- Emociones: ¿Cómo sabe que el oyente entiende sus sentimientos? ¿Cuán importante es esto para usted como alguien que quiere ser escuchado?
- Voz: ¿Qué cosas podría alguien decir que mostraría que él o ella es un gran oyente? ¿Cuáles son algunos sonidos que un buen oyente hace que no son palabras?

5. Haga algunas preguntas generales acerca de escuchar efectivamente:

- ¿Cuál de estas habilidades de escuchar considera más importante?
- ¿Cuáles crees que son más difíciles de recordar de hacer?
- ¿CUAL es una habilidad de escuchar que le gustaría probar más a menudo?
- ¿Por qué es importante que usemos estas habilidades de escuchar efectivamente?

“Tenga en cuenta que usted no tiene que decir nada para usar estas habilidades para escuchar. Esto demuestra que una gran cantidad de la comunicación no se trata de las palabras que usamos. A veces, la buena comunicación es acerca de lo bien que somos capaces de demostrar que estamos escuchando.

6. Haga notar que también hay algunas cosas simples que podemos decir para mostrar que estamos escuchando. Diga:

“Además de mostrar que usted está prestando atención y que le importa, si usted es un buen oyente también puede ayudar a la persona a pensar más claramente acerca de ella o de su situación, ya sea que él o ella le está diciendo acerca de algo muy positivo, o algo que es un problema. Por ejemplo, hay algunas cosas muy específicas que usted puede decir que le ayudará a él o ella pasar de quejarse a resolver su problema - o por lo menos sentirse mejor acerca de esto.”

7. Distribuya el Folleto 1: Muestre Que Escucha. Explique cada una de las sugerencias (Anime, Sentimientos, Aclare, Preguntas y Resuma) en sus propias palabras. Responda cualquier pregunta. Diga:

“Este Folleto muestra cinco tipos de cosas que puede decir o hacer si quiere mostrar que está escuchando. Usándolas, usted puede aprender más sobre la situación de la persona y tener una mejor conversación. Ser capaz de identificar los sentimientos de uno, es muy importante porque muchas veces él o ella no está segura acerca de esos sentimientos. Puede ser de gran ayuda el simplemente aclarar acerca de lo que uno siente. Resumir es también muy importante, ya que puede ayudar a la persona a empezar a ver una solución.”

B. Resumen

Resuma diciendo:

“Cada uno de ustedes probablemente utiliza muchas de estas habilidades de escuchar sin siquiera darse cuenta. Pero ser capaz de reconocerlas significa que puede empezar a utilizarlas con más frecuencia. Así es como puede comenzar a mejorar la comunicación para usted y otros.”

III. Practica (15 minutos)

Materiales:



Un conjunto de Tarjetas de Demostración para cada pareja de participantes.

A. Espejito, Espejito

Los participantes practican utilizar e interpretar los comportamientos de comunicación no verbal.

1. Diga:

“Me gustaría darle la oportunidad de practicar mostrando las habilidades de los buenos oyentes. En primer lugar nos centraremos en la comunicación que podemos hacer sin palabras.”

2. Demuestre lo que van a hacer.

- a. Muéstrelas un conjunto de tarjetas. Baraja las tarjetas y ponlas boca abajo.
- b. Saca una tarjeta y luego actúa lo que dice la tarjeta.
- c. Invita al grupo a adivinar la habilidad de escuchar que está tratando de mostrar.
- d. Devuelve la tarjeta poniéndola al final del montón de donde vino.

3. Luego diga:

“Usted va a trabajar con una pareja que va a tratar de adivinar lo que usted está tratando de comunicar. Después, su pareja puede tomar una tarjeta y tratar de actuar lo que dice. Recuerde, usted no puede usar palabras, sólo su cuerpo, los ojos, movimiento, enfoque, emociones, y voz (sin palabras). Trate de actuar tantas tarjetas como pueda en los próximos cinco minutos. Si se queda sin tarjetas, mézclelas y empiece de nuevo.”

Nota: Debido a que estamos tratando de enseñar maneras de indicar a un orador/disertante que estamos realmente escuchando lo que tiene que decir, las emociones en las Tarjetas de Demostración son positivas. Esto no pretende ser una actividad sobre demostrar una amplia variedad de emociones.

4. Pida a los participantes formar parejas y dele a él o ella un conjunto de Tarjetas de Demostración. Diga,

“Baraja o mezcla el mazo de tarjetas que te he dado y colocalos boca abajo. Cuando dé la señal, uno de ustedes tome la primera tarjeta y léala en silencio, a continuación, actúe lo que dice.”

5. Camine alrededor y observe a los participantes. Después de cinco minutos, entable una breve discusión:

- ¿Qué tarjetas eran las más difíciles de representar (actuar)?
- ¿Cuáles eran las más fáciles?
- ¿Cuáles son las formas más cómodas para que usted de mostrar a alguien que está escuchando?
- ¿Qué más puede hacer que no hayamos hablado para mostrar que está escuchando?

6. Aliente a los participantes a practicar la identificación de técnicas verbales que indican que alguien está escuchando.

a. Diga:

“Lo han hecho muy bien sin necesidad de utilizar palabras. Ahora me gustaría darles la oportunidad de identificar los tipos de cosas que pueden decir para mostrar que están escuchando. Voy a decir algo como si estuviera escuchando a uno de mis amigos. Me gustaría que usted y su pareja decidan el método esto usando para mostrar que estoy escuchando. Usted puede utilizar su folleto ‘Muestre Que Escucha’. Si sabe la respuesta, sólo grítela.”

b. Use estos pasos:

- Lea una oración de la lista siguiente en cualquier orden.



- Espere para que los participantes digan la respuesta, a continuación, pida uno o dos voluntarios participantes hacer oraciones similares propias. Anímelos a hacer referencia a su Folleto o consultar a un amigo si así lo desean.
- Continúe leyendo oraciones que den ejemplos y luego pidiendo a voluntarios hacer sus propias oraciones. No es necesario utilizar todas las oraciones, pero usar las suficientes para demostrar y practicar una gran variedad de respuestas escuchadas.
- *Aprecio escuchar lo que tiene que decir. (Anime)*
- *Parece que usted está pasando por mucho. Me gustaría escuchar más. (Anime)*
- *¿En que ha estado pensando últimamente? (Anime)*
- *Debe estar enojado. (Sentimientos)*
- *Eso probablemente le molesto, ¿verdad? (Sentimientos)*
- *Parece que se siente un poco deprimido. (Sentimientos)*
- *¿Puede explicar más de lo que entiende por ... (Aclarar)*
- *¿Está usted diciendo que en realidad no le molesto mucho? (Aclarar)*
- *No estoy seguro de haber entendido eso; ¿puede decirlo de nuevo? (Aclarar)*
- *¿En qué pensabas cuando ...? (preguntas)*
- *¿Qué se siente cuando ...? (preguntas)*
- *¿Cómo respondió a lo que ella le dijo..?. (preguntas)*
- *¿Así que usted está pensando que su madre, hermanas y abuela están en contra de usted en esto? (Resumir)*
- *Después de todo lo que pasó, usted no podía pensar en nada más que decir, y es por eso que está tan enojada con usted. (Resumir)*
- *Por lo tanto, como ha intentado muchas cosas diferentes durante la semana pasada que no funcionaron como lo planeo, se ha estado sintiendo muy frustrado. (Resumir)*

B. Resumen

Pregunte a los participantes si necesitan una explicación adicional de cualquiera de los tipos de cosas que alguien podría decir para demostrar que están escuchando. Concluya el ejercicio diciendo:

“Es muy importante que usemos tanto nuestras acciones como nuestras palabras para mostrar que estamos escuchando.”

IV. Aplicación (30 minutos)

Materiales:

Rotafolio, marcadores o crayones

A. Gracias Por Escuchar

Los participantes integran el uso de habilidades verbales y no verbales de escuchar

Nota: En esta actividad, sería útil contar con un co-facilitador (especialmente si esa persona es un contraparte local) para que usted puede observar a más participantes practicar el uso de las habilidades de escuchar. Además, un contraparte local puede proporcionar entrenamiento cultural relevante para los participantes (y tal vez, ¡para usted también!)

1. Explique la siguiente actividad para el uso de habilidades de escuchar en situaciones cotidianas. Diga:

“Hemos estado aprendiendo sobre cómo ser buenos oyentes mediante el uso de ambos, nuestras palabras y nuestros cuerpos de varias maneras. Me gustaría que ustedes pongan estas técnicas de escuchar juntas y las utilicen en algunas situaciones que se parecen más a lo que se encuentra en el día a día.

“¿Cuáles son algunas situaciones o problemas comunes en que los adolescentes pueden ir a un amigo para hablar? Estas podrían ser las situaciones en el hogar con los padres, hermanos y hermanas, u



otros miembros de la familia. Tal vez hay situaciones en la escuela entre profesores y alumnos o entre diferentes grupos de estudiantes. Puede haber situaciones con un supervisor o compañero de trabajo en la que trabaja. O bien, puede haber situaciones entre las novias y novios.”

2. Escriba una breve descripción en el rotafolio de cada situación que los participantes mencionan. Trate de obtener siete y cincuenta y seis situaciones. Si el grupo está teniendo problemas, hacer algunas sugerencias específicas, tales como, “Un sueño para ella para reunirse con amigos, pero sus padres siempre quieren que se quede en casa con su hermano menor” o “Un niño está molesto porque una chica que le gusta won ‘t hablar con él “o” Alguien tiene buenas notas en un examen, de terminar un proyecto de artesanía complicada, o aprendió a tocar una nueva canción y quiere decirle a un amigo.”

Nota: La intención aquí es que usted ayuda a los participantes a identificar una serie de situaciones que son relevantes para ellos y que son coherentes con su experiencia. Las situaciones que se identifican no necesitan ser altamente controversial o dramática. Lo único que necesitan para ser el tipo de cosas los jóvenes serían suficientes preocupa que iban a querer hablar con un amigo.

3. Pida a los participantes elegir a un socio diferente de lo que han trabajado con ya, entonces diga:

“Es importante tener la oportunidad de practicar algo nuevo en un lugar y momento en que en realidad no importa. Entonces, cuando usted no necesita utilizar esa habilidad en una situación importante, usted estará mejor preparado. Por ahora, usted y su pareja se turnarán para ser el orador y el oyente. La persona que es el altavoz pretender que él o ella realmente quieren hablar de una situación que él o ella están teniendo problemas con él. Cuando usted es el orador, elija una de las situaciones que hemos enumerado en el rotafolio - no es algo que es una realidad para usted.

Nota: Advierta a los participantes que no se les está pidiendo que para resolver un problema real de que el altavoz podría estar teniendo. ¡Esto no se supone que es la terapia! Los oradores deben elegir una situación que no es como su propio. Ellos fingen que tienen que hablar por lo que el oyente puede tener la práctica el uso de buenas habilidades de escucha.

“Cuando usted es el oyente, trate de usar ya que muchas de las habilidades de escucha explícitas e implícitas que pueda. Siéntase libre de utilizar el Folleto y las notas sobre los Rotafolios para ayudarte.”

4. Mientras que la gente trabaja con su pareja, moverse y escuchar para tener una idea de cómo van las cosas. Haga una nota mental de las habilidades de escucha que se ven los participantes utilizando.
5. Después de unos Minutos, detener a la gente y hacerlos participar en una breve discusión. diga: *“Todo el mundo tendrá la oportunidad de ser tanto el hablante y el oyente, pero por ahora vamos a hacer una pausa antes de cambiar los papeles con su pareja. Me gustan todas las personas que fueron los oradores que se reúnen en un extremo del aula y todas las personas que estaban a los oyentes a encontrarme en el extremo opuesto.”*
6. Dar a los participantes la oportunidad de trasladarse a su lugar designado y luego pida a los grupos separados a hablar entre su propio grupo sobre la cuestión que les dan. Para los altavoces, pida que:

En una hoja de papel de rotafolio, haga una lista de las mejores cosas de los oyentes hacían para que te sientas como si estuvieras realmente escuchado.

Para los oyentes pídales que:

- *¿Qué habilidades de escucha qué crees que utilizó con gran éxito?*

Añada los ejemplos de las habilidades que observaste escuchar - sin identificar qué persona les demostró.

Nota: Este tipo de discusión, mini-conversaciones separadas entre hablantes y oyentes, se ha diseñado para reducir al mínimo cualquier identificación de lo que los individuos específicos hicieron como oyentes. La intención es centrar la atención en lo que se puede aprender de la actividad en lugar de lo bien que realizan determinadas personas.



7. Pida a los participantes a regresar a sus socios originales, cambiar los papeles, y comenzar otra sesión de práctica de escuchar.
8. Después de unos Minutos, una vez más se dividan en grupos separados de hablantes y oyentes y repetir el proceso de discusión se describe anteriormente.
9. Haga que las personas regresen a sus socios y animarles a practicar más hasta que todos hayan tenido la oportunidad de ser el oyente por lo menos dos veces.
10. Llevar el grupo completo de nuevo juntos. Luego, dirija una discusión usando algunas de estas pregunta:

- ¿Qué tan difícil fue para recordar a utilizar las habilidades de escucha?
- ¿Qué habilidades de escucha sintieron más cómodos o eran los más fáciles de usar?
- ¿Cuáles son algunas otras situaciones en las que sería útil usar estas habilidades?
- ¿Qué habilidades de escucha habría que cambiar para que funcionen mejor en su cultura?
- ¿Con qué frecuencia cree usted que la gente utiliza estas habilidades, en general, y lo que podría ayudarles a utilizar las habilidades más a menudo?
- ¿Cuál es una habilidad que le gustaría usar más a menudo?

B. Resumen

Concluya esta actividad diciendo:

“Todas estas habilidades será más fácil y se siente más natural cuanto más se puede practicar y utilizar en su vida cotidiana.”

V. Evaluación (15 minutos)

Materiales:

(Ninguno)

A. Mezclador

Los participantes revisan las habilidades de escuchar activamente.

1. Estado que a usted le gustaría que la gente tenga la oportunidad de revisar lo que han aprendido. diga:

“En un momento que voy a pedirle que ponerse de pie y moverse al azar entre sí. Cuando digo ‘congelación’ (o ‘stop’) Me gustaría que a su vez a la persona más cercana a usted y, cuando dé la señal, utilice su cuerpo de una manera adecuada para demostrar que usted está escuchando. Usted puede estar pensando en lo que vas a hacer lo que usted está caminando alrededor.”

Nota: Caminar sin tener que preocuparse acerca de dónde va a terminar es una manera de estimular el pensamiento creativo. Mientras se mueve de forma aleatoria en todo el aula, los participantes pueden enfocarse más en la respuesta que le darán cuando se les pregunta a parar. Asegúrese de dar tiempo a que este tipo de pensamiento antes de pedir a los participantes a visualizar la acción de un compañero.

2. Pide a la gente a ponerse de pie y comenzar a mezclar.
 - a. Diles que se congele y gire a la persona más cercana. Asegúrese de que todo el mundo está emparejado con un compañero (que está bien tener un grupo de tres).
 - b. Dé una señal y tienen personas demuestran la acción de la lista de abajo para su pareja al mismo tiempo.
 - c. Dales otra acción de la lista de abajo.
 - d. Pídales que se mezclan entre sí de nuevo. Continúe este proceso con todas las acciones de la lista.



Nota: Con la ayuda de su co-facilitador (si tiene uno), para ver ejemplos bien ejecutadas de las acciones de escucha que usted ha sugerido. Invite a los participantes a demostrar su respuesta para todo el grupo.

- Utilizando sólo los ojos y en la que está buscando, demuestras que estás escuchando.
- Pídale a una pregunta que aclara lo que un hablante podría decir.
- Diga algo que describe los sentimientos de un altavoz puede estar teniendo.
- Diga algo que resume lo que ha dicho un orador.

Nota: "Mezclador" sirve de Evaluación de los Objetivos 1 y 2 Aprendizaje.

B. Resumen

Concluya diciendo:

"Gracias por la práctica de estas habilidades. Espero que se trate de utilizar algunas de ellas en los próximos días. Gracias también por enseñarme un poco más sobre las habilidades de escucha positivos en su cultura."

Referencias:

Para leer más acerca de las habilidades de escucha:

Rosenberg, Marshall B. Comunicación No Violenta... A Lengua de la Compasión. Del Mar, CA: Puddle Dancer Press, 1999.

Notas del Facilitador para Futuras Mejoras

Fecha y Nombre del Facilitador: [¿Qué salió bien? ¿Qué harías diferente? ¿Necesitó más / menos tiempo para ciertas actividades?]



Rotafolios

Rotafolio 1:

Cuerpo

¿Cómo se sienta o se para el oyente y cuan cerca?

Rotafolio 2:

Ojos

¿A dónde mira el oyente?

Rotafolio 3:

Movimiento

¿El oyente usa gestos de manos o expresiones faciales?

Rotafolio 4:

Enfoque

¿Cómo reacciona el oyente con las interrupciones?

Rotafolio 5:

Emociones

¿Cómo reacciona el oyente a sus sentimientos?

Rotafolio 6:

¿Qué palabras o sonidos hace el oyente?



Folleto 1: Muestra Que Escuchas

Aquí hay algunas cosas que usted puede decir que hará mostrar a la persona que está escuchando bien.

Animo: Sea amable, cálido, y paciente con la persona. Recuerde, cuando usted tiene algo importante que decir, que realmente quieren ser escuchados! Por ejemplo, usted podría decir: “Estoy muy contento de que hayas venido a hablar conmigo.”

Sentimientos: Describir los sentimientos que está escuchando y pedir a la persona para confirmar si usted ha oído bien. Por ejemplo, usted podría decir: “Parece que te sientes muy preocupado por todo esto, es eso verdad?”

Clarifica: Asegúrese de entender el significado de la persona o el uso de diferentes palabras. Por ejemplo, usted podría decir: “Si he entendido bien, usted está diciendo ...” o “Dime lo que quieres decir con ... ”

Preguntas: Haga preguntas que no se pueden contestar con una sola palabra, sobre todo con un sí o un no. Si usted comienza con preguntas por hacer, hace, sí, es, fue, ¿tenía usted es probable conseguir un sí o un no. Si usted consigue una respuesta de una sola palabra, utilice las preguntas de seguimiento como “¿Cómo te sentiste cuando ...” o “Dime más sobre ... ”

Resuma: Reunir a las ideas relacionadas con la que oísteis y afirmar una conclusión. Deje que la persona le diga si su conclusión es correcta. Por ejemplo, usted podría decir: “Así que, ya que has sido muy responsable en el pasado, usted piensa que sus padres deben dejar que te vayas a la fiesta.”



Material del Entrenador 1: Tarjetas de Demostración

Imprima una hoja para cada pareja de participantes. Recórtelos por las líneas de puntos.

Demuestre que está interesado	Demuestre que es curioso
Demuestre que le importa	Demuestre que le preocupa
Demuestre que está emocionado	Demuestre que está confundido
Demuestre que está feliz	Demuestre que está sorprendido
Demuestre que está esperanzado	Demuestre que es tranquilo



Unidad 2, Sesión 2: Comunicación Positiva

Manual de Entrenamiento:	Destrezas para la Vida y liderazgo: Unidad 2, Sesión 2
Argumento:	Identificar y valorar las habilidades de escuchar activamente son competencias sociales y valores en el desarrollo de la juventud. Los jóvenes que describen o demuestran habilidades de escuchar activamente son más propensos a involucrarse en conductas positivas y constructivas y evitar las conductas negativas y destructivas.
Audiencia Meta:	Jóvenes dentro de la escuela y fuera de la escuela que han completado al menos la educación primaria
Experiencia del Facilitador:	Voluntarios del Cuerpo de Paz y contrapartes locales que han sido entrenados en cómo usar y adaptar el <i>Manual Destrezas para la Vida y de Liderazgo</i>
Tiempo:	120 minutos
Pre-Requisitos:	Unidad 1, Desarrollo Personal
Versión:	Febrero 2013



Sesión 2: Comunicación Positiva

Fecha:

Tiempo: 120 minutos

Facilitador(es):

Preparación del Facilitador:

1. Práctica para que así estés cómodo cambiando las declaraciones para que sean más o menos indirecto.
2. Práctica para que así estés cómodo al distinguir las acciones de los sentimientos con el fin de hacer declaraciones.
3. Hacer letreros para un cuarto de (y póngalos en el aula:
 - “Todo el tiempo”
 - “La mayor parte del tiempo”
 - “Parte del tiempo”
 - “Nunca”
4. Preparar rotafolios

Nota: En la sección de información se puede hacer que un enlace a la Folleto “vuelta hacia abajo” que se utiliza en la sección de la aplicación de la Unidad 1, sesión 3.

Nota: El concepto de lo que constituye una de las “técnicas de comunicación positiva” depende de los valores culturales. Tenga en cuenta que la comunicación directa que es valorado por los norteamericanos no pueden ser apreciadas por la cultura del país acogido. En este período de sesiones, será importante que los facilitadores reconozcan esto para sí mismos y tal vez señalar esto a los participantes. Al mismo tiempo, los facilitadores deben estar dispuestos a explorar con los participantes qué técnicas particulares de comunicación positiva son los más adecuados para su cultura y para modificar las técnicas que se enseñan aquí, así ellos mejorarán las estrategias de comunicación que funcionan bien en la cultura del país de acogido.

Nota: Si se quiere, esta sesión puede ser reestructurada para dar más tiempo a los participantes para practicar la comunicación positiva. Para ello, facilitar una parte de la información y la práctica secciones que se centran sólo en la introducción y practicar la comunicación directa e indirecta. En otra reunión del grupo, puede facilitar en Parte B de la información y la práctica las secciones, que se centra sólo en la introducción y práctica I Declaraciones. Si se elige esta estrategia, sería aceptable para usar la misma motivación, aplicación y evaluación de las actividades del segundo período de sesiones se centró en que las declaraciones. La familiaridad que los participantes tengan con estas actividades les ayudará a hacer una asociación positiva entre las diferentes técnicas de comunicación que usted está enseñando.

Materiales:

- **Equipo**
 1. Rotafolio, marcadores o crayones
 2. Bolígrafos o lápices
 3. Señales para la Habitación: “ Todo el tiempo”, “La mayor parte del tiempo”, “algún tiempo”, y “nunca”
- **Rotafolios preparados**
 - Rotafolio 1: Comunicación Directa
 - Rotafolio 2: Comunicación indirecta
 - Rotafolio 3: Mis Afirmaciones.
- **Folletos**
 - Folleto 1: Comunicación Directa e Indirecta
 - Folleto 2: Declaraciones: Una herramienta de comunicación
 - Folleto 3: Cambie la Oración
 - Folleto 4: Afirmaciones Yo práctica
 - Folleto 5: Plan de Comunicación



Sesión 2: Comunicación Positiva		
Fecha:	Tiempo: 120 minutos	Facilitador(es):
<ul style="list-style-type: none"> • Materiales del Entrenador Material del Entrenador 1: Sugerencias para mi Afirmaciones Yo práctica 		
Objetivo(s) de Aprendizaje: 1. Después de practicar con un compañero, los participantes deberán acreditar un mínimo de dos técnicas de comunicación positiva que sean culturalmente apropiadas. 2. Mediante una serie de preguntas de autoevaluación, los participantes examinarán una lista de habilidades de escuchar activamente e identificar al menos una fuerza personal y un área de mejora personal.		

Secuencia de Instrucciones

I. Motivación (10 minutos)

Materiales:

(Ninguno)

A. Zum, Zip – (usaremos las palabras en español que suenen como las de ingles)

Los participantes desempeñan un juego corto para poner de relieve las complicaciones a la hora de equilibrar los muchos factores relacionados con comunicación positiva.

1. Pida a los participantes a ponerse de pie o sentarse en un círculo. Diga:

“Hoy vamos a continuar aprendiendo sobre formas positivas de comunicar. Para empezar, nos vamos a comunicar con una sola palabra. Giraré hacia [nombre de la persona] a mi derecha y le diré a [él/ella], ‘Zoom!’ [Él o ella] volteará a la próxima persona y dirá, ‘Zoom!’ para que la palabra se pase alrededor del círculo. Empecemos, ‘Zoom!’ “

2. Cuando la palabra se desplaza alrededor del círculo, vuelva a empezar y anime a la gente a enviar el ‘Zoom’ lo más rápido posible. Cuando el grupo tiene la tarea de una buena velocidad, diga:

“Este es un gran pero nosotros mismos un poco más. Esta vez, voy a comenzar por enviar ‘Zoom!’ a la derecha, pero también enviaré “zip” a la izquierda. Vamos a ver qué tan rápido podemos mantener tanto ‘Zoom’ y ‘Zip’ va.”

3. Ver lo que ocurre cuando “Zoom” y “zip” cumplir. Animar a la gente a reiniciar la actividad si se queda confuso. Para cuando crees que la gente ha tenido bastante risa.

B. Resumen

Resume diciendo:

“La última vez que nos reunimos aprendimos mucho acerca de cómo utilizar las habilidades verbales o no verbales para escuchar y mejorar la comunicación. Esta actividad es como comunicación en algunos aspectos. A pesar de que había sólo una o dos palabras que se hablan, hay cosas que pueden ser confusas. Y, a veces, incluso teniendo buenas habilidades de escuchar no es suficiente porque otras cosas, “se quedan en el camino”. Hoy hablaremos acerca de cómo las



acciones de otras personas, así como nuestras propias emociones, pueden dificultar la comunicación confusa. Tendremos que aprender algunas de las maneras de reducir la confusión para que nuestra comunicación sea más eficaz.”

II. Información (35 minutos)

Materiales:

- Rotafolios 1 y 2: Comunicación Directa; comunicación indirecta
- Folleto 1: Comunicación Directa e Indirecta
- Rotafolios 3: Mis Afirmaciones.
- Folleto 2: Declaraciones: Una herramienta de comunicación

A. Una Mejor Comunicación: Directa e Indirecta

Los participantes aprenden la primera de dos tipos de técnicas de comunicación positiva.

1. Introducir las diferencias conceptuales entre comunicación directa y comunicación indirecta. Diga:

“Aquí dos declaraciones diferentes con el mismo mensaje:

“Por favor, pase el pan.”

“El pan está realmente delicioso hoy.”

- ¿Cómo describiría usted la diferencia entre las dos afirmaciones? (Respuestas posibles: La primera es más directa. El segundo es más indirecto.)
- ¿Qué mensaje están tratando de comunicar las declaraciones? (Posible respuesta: El orador quiere más pan.)
- ¿Qué afirmación es la mejor manera de pedir más pan? (señalar que la respuesta a esta pregunta depende de muchos factores, tales como perspectiva cultural, el contexto de la Afirmación, la intención del orador, modelo mental del oyente, etc.).

2. Distribuya el Folleto 1: Comunicación Directa e Indirecta. Diga:

“Hay muchos estilos de comunicación. Este gráfico muestra dos diferencias comunes: si una persona utiliza comunicación directa o indirecta. Mediante una comunicación directa, me refiero a las ideas, los sentimientos, deseos, necesidades, y las peticiones son declaradas muy simplemente, generalmente con pocas palabras. Hay pocas dudas sobre el significado de lo que la persona dice.

“Comunicación indirecta es cuando la persona de ideas, sentimientos, deseos, necesidades, demandas, afirma de manera indirecta que es mucho menos que el punto. El significado de lo que la persona dice es más como un indicio o sugerencia. También hay más responsabilidad en la capacidad de oír y entender el mensaje. Si usted no está familiarizado con comunicación indirecta, usted podría perder el mensaje.”

3. Explicar otros aspectos específicos del Folleto 1: Comunicación Directa e Indirecta. Diga:

“Por ejemplo, si yo digo, “De prisa y vístete o vamos a llegar tarde”, me estaría hablando directamente. Habría que hablar esta forma cuando es importante ver el tiempo. Si he hablado de esta forma, la persona que escucha sabría exactamente lo que quería decir pero pueden pensar que estoy impaciente o enojado con ellos. O pueden enojarse por el hecho de que no estoy respetando su capacidad para vestirse por sus propios medios.

“Otro ejemplo, si yo digo, “Usted tiene una opinión muy inusual sobre el tema”, yo estaría hablando indirectamente. Debería hablar esta forma cuando hay más de una respuesta correcta o cuando quiero



estar en desacuerdo cortés. Realmente creo que a menos que usted esté familiarizado con el discurso indirecto y haya tenido la práctica entendiendo esto.”

4. Lea tantas de las siguientes afirmaciones como pueda según sea necesario para asegurarse que los participantes comprendan las diferencias. Usted también puede pedir que dar ejemplos de su propia.

“Aquí están algunos otros ejemplos de cosas que la gente puede decir. Dígame cuáles piensa usted que son más directas y más indirectas”.

- *¿Puede invitarme un té?* (Directo)
- *Una taza de té siempre me calienta* (indirecta)
- *¿Dejó la puerta abierta?* (Directo)
- *Ahora bien, ¿cómo pudo haberse abierto la puerta?* (Indirecta)
- *Las personas deben ser más cuidadosas a la hora de compartir sus opiniones* (indirecta)
- *Él siempre tiene fuertes opiniones.* (Directo)
- *¿Por qué no hiciste las tareas?* (Directo)
- *Algunas personas deben haber estado demasiado ocupadas para trabajar en la casa.* (Indirecta)
- *No me gusta su vestido.* (Directo)
- *Wau, los estilos sí que han cambiado recientemente.* (Indirecta)

“Además, las diferentes situaciones que nos obligan a ser más o menos directos. Por ejemplo, podría ser todos los derechos de un profesor para ser más directo con el alumno, pero no todos los derechos para que un estudiante pueda ser directo con el profesor.

- *¿Cuáles son algunas situaciones en las que puede ser mejor ser directo?* (Respuestas posibles: En caso de emergencia. Cuando se están dando instrucciones.)
- *¿Cuáles son algunas situaciones en las que tal vez es mejor ser indirecto?* (Respuestas posibles: Cuando no se está seguro de la mejor respuesta. Cuando usted no quiere avergonzar a la otra persona.)
- *¿Cuáles son algunas de las desventajas de cada uno de los dos estilos?* (Respuestas posibles: la comunicación directa puede herir los sentimientos o avergonzar a las personas. Comunicación indirecta puede significar algo que es importante no hacer y puede resultar en una mala comunicación.)
- *¿Qué ejemplos de comunicación de forma directa o indirecta ha experimentado en la última semana?*

“Cada cultura tiene una preferencia para comunicarse de una forma que sea más directa o más indirecta. Usualmente, los estadounidenses prefieren comunicarse más directamente a diferencia de otras culturas, por ejemplo. Sin embargo, como individuos, cada uno tiene una preferencia incluso dentro de nuestra cultura. ¿Qué diría usted sobre su propia cultura, es más directa o más indirecta? ¿Qué estilo le gusta más personalmente? ¿Por qué?

“Ser capaz de decir si alguien te habla directamente o indirectamente aumenta su capacidad de una comunicación eficaz.”

B. Una Mejor Comunicación: Mis Afirmaciones.

Los participantes aprenden el segundo de los dos tipos de técnicas de comunicación positiva.

Nota: Es posible que desee hacer un enlace al Folleto “vuelta hacia abajo” que se utiliza en la sección de la aplicación de la Unidad 1, Sesión 3.

1. Introducir el concepto de “Mis Afirmaciones” para lograr una comunicación eficaz. Diga:



“Supongamos que usted tenía un hermano que no tome su turno para ayudar con las tareas domésticas. ¿Qué le parece?, ¿cómo reacciona?, ¿qué diría usted?, ¿cómo se sentiría? “.

Nota: Utilice cualquier otro ejemplo apropiado desde el punto de vista cultural, en el que los jóvenes de aproximadamente el mismo estado podría estar en conflicto, como una hermana que no tiene su ayuda a la vez en la cocina o el de un amigo que no permite que otros usuarios decidir qué actividades divertidas para hacer.

2. Anime a los participantes a compartir algunas de sus reacciones ante esta situación.

“De lo que usted me está diciendo, es claro que no sólo tendría fuertes sentimientos (ira, frustración, resentimiento, etc.), pero que tiene una opinión acerca de su hermano (él es perezoso, irresponsable, desconsiderado, etc.). ¡Y parece que algunas de las cosas que te gustaría decirle a él podrían comenzar un argumento!

“¿Cómo puede conseguir que tú hermano te ayude con las tareas domésticas sin un argumento? “.

3. Después de que unos pocos participantes hayan contestado, distribuya el Folleto 2: Mis Afirmaciones: Una herramienta de comunicación, y el rotafolio 3: Afirmaciones Yo .Diga:

“Otra cosa que hace que la comunicación sea más complicada es nuestros propios sentimientos. Si podemos separar las acciones de la persona de nuestros sentimientos, a menudo podemos tener más comunicación positiva. Usted puede hacer esto al hacer una “Afirmación”. Compare estas dos declaraciones:

- *“Cuando no limpiaste la cocina ayer, me sentí indignado. Me gustaría que tomes tu turno hoy. ¿Está bien? “.*
- *“¡Eres tan perezoso! ¡Usted nunca limpia la cocina! ¡Es mejor que lo hagas hoy, o de lo contrario!”.*

Pregunte:

- ¿Cuál es la acción que está causando un problema?
- ¿Cómo se siente la persona que habla acerca del problema?
- ¿Cuál de las siguientes afirmaciones se ajusta al formato de declaraciones?
- ¿Cuál de las siguientes afirmaciones es más probable que tenga un resultado positivo?

C. Resumen

Resumir diciendo:

“Cuando conocemos más sobre comunicación directa e indirecta, así como la forma de hacer las declaraciones, podemos comenzar a tomar el control de cómo nos comunicamos con un resultado más positivo”.

III. Práctica (30 minutos)

Materiales:

Folleto 3: Cambie la Oración

Folleto 4: Práctica de la Afirmaciones Yo

Materiales del Entrenador 1: Sugerencias para la Práctica de Afirmaciones Yo.

A. Práctica, práctica, práctica: Directa e Indirecta

Los participantes aprenden a distinguir entre comunicación directa e indirecta.

1. Dar a los participantes la oportunidad de practicar distinguir entre las declaraciones directas e indirectas. Divida a los participantes en grupos de cuatro o cinco y distribuir copias del folleto 3: Cambiar la sentencia. Diga:



“Me gustaría que usted y su grupo vea las declaraciones y preguntas de este folleto. Si la Afirmación es directa, reescribirlo para que sea más indirecta. Si es indirecta, reescribirlo para que sea más directa. Vamos a hacer los dos juntos la primera vez.”

2. Pida a un participante que lea la primera Afirmación y pida voluntarios para dar una posible respuesta a continuación, compartir su respuesta (por ejemplo, “Por favor, termine todas sus tareas antes de salir de la casa”). Repita el procedimiento con la tercera frase (“Esa es una respuesta muy interesante en su papel de prueba”, que se puede cambiar a “Su respuesta en la prueba está mal”.) Diga:

“Te daré varios minutos para trabajar, entonces yo voy a pedir a los diferentes grupos que se turnen actuándolas.”

3. Dar a los participantes unos 10 minutos para completar la tarea. A continuación, invite a cada grupo a compartir al menos una Afirmación que ellos reescribieron. Los participantes tendrán diferentes conceptos sobre declaraciones directas e indirectas.
 - ¿Cuándo es importante para ser más directa o más indirecta?
 - ¿Es comunicación directa o indirecta más valoradas en su cultura?
 - ¿Te consideras más directa o más indirecta?
 - Describa un momento es posible que intente hacer una Afirmación que es lo contrario de lo que se suele hacer.

Nota: Estas preguntas son una evaluación de objetivos de aprendizaje 1.

4. Resumir diciendo:

“Se puede ver que hay más de una manera de decir la misma cosa, y varias formas de ser más o menos directos. Usted puede elegir de manera que aumenta la posibilidad de tener un resultado positivo a la conversación.”

B. Práctica, práctica, práctica: Mis Afirmaciones.

Fundamento: Los participantes aprenden a hacer Mis Afirmaciones.

1. Distribuya la Folleto 4: Afirmación Práctica, que tiene varios ejemplos de situaciones y pida a los participantes que inventen un “yo” sobre ellos. Usted puede hacer los dos primeros juntos, luego hacer que los mismos grupos pequeños como antes trabajen sobre el resto.
Diga:

“Ahora me gustaría darle la oportunidad de hacer declaraciones. Veamos la primera de ellas. (Leer la primera situación.) ¿Cuál es el comportamiento que se está observando? ¿Cuál podría ser la persona que siente y lo que sería una petición razonable? (Repetir con el siguiente ejemplo.)

2. Pida a los participantes a continuar con los ejemplos restantes y después de unos 10 minutos, invitar a los grupos a actuar en su yo. Puede utilizar Material Formador 1: Sugerencias para mi Afirmaciones Yo práctica para ayudar a los participantes.

Nota: Esta actividad tendrá un considerable entrenamiento porque por lo general, es difícil para la gente de una situación como una observación sin adición de un juicio negativo sobre ella. Los sentimientos también pueden ser difíciles de identificar y nombrar. Si los participantes dan respuestas que se quedan cortos, trate de evitar decir que están totalmente equivocados. Diga algo como, “es una forma de pensar y lo que sobre...”



3. Elegir las preguntas para la discusión de todo el grupo, en su caso, de los siguientes:

- ¿Qué crees que es más difícil, en el que se describe la conducta que se observa o nombrar los sentimientos uno podría tener sobre el comportamiento?
- ¿Cuáles son algunas otras situaciones que pueden surgir en una Afirmación sería útil?
- Algunas personas encuentran que las declaraciones sea menos estresante. ¿Por qué crees que esto podría ser cierto?
- ¿Cuáles son algunas formas de adaptar las declaraciones a un YO más indirecta cultura? (Posible respuesta: Describir la observación y a sus sentimientos pero no te solicitud.)

Nota: comunicación indirecta no significa que nunca su opinión o relé quieren un cambio. A menudo significa otras personas se colocan en la cadena de comunicación.

Nota: Estas preguntas de discusión son una evaluación de objetivos de aprendizaje 1.

C. Resumen

Concluir el ejercicio diciendo:

*“Para que la comunicación sea más positiva, es útil para separar sus sentimientos de él comportamiento de la persona. A veces nos sentimos emociones fuertes porque de lo que alguien dice o hace. Podríamos entonces responde con una firme Afirmación de nuestra propia. Las emociones pueden confundir la comunicación. Si el oyente se da cuenta *usted está enojado, es posible que no desee escuchar. Si usted está enojado, es posible que no elija las mejores palabras para comunicar su mensaje. Recuerden, nosotros queremos utilizar las palabras y formas de comunicación que ayudan a que nuestro oyente quiere escuchar a nuestros mensaje importante.*”*

IV. Aplicación (30 minutos)

Materiales:

Las plumas o lápices

Folleto 5: Plan de Comunicación

A. Caminar y Hablar

Los participantes hacen un plan para una mejor comunicación

1. Explicar qué movimiento físico puede permitir que nuestro cerebro a pensar más claramente. Diga:

“Me gustaría hacer un plan para practicar estas habilidades de comunicación por su propia cuenta. Elija un socio e ir de paseo. Cuando nos movemos en una forma relajada y nuestro cerebro funciona de forma diferente y se puede llegar con las ideas que no han pensado en otra cosa. Por lo tanto, aunque se puede ir andando, hable con su pareja acerca de algunos momentos concretos o situaciones en las que usted podría utilizar comunicación directa, comunicación indirecta, y declaraciones. También hablaré sobre por qué puede ser difícil de usar. Dele a su compañero igual tiempo para hablar, y recuerde que debe utilizar una buena capacidad de escucha. Por favor, volver a los cinco minutos.

Nota: si esta actividad es adecuada en su entorno particular. Puede que no sea apropiado para participantes más jóvenes que no tienen la madurez para tomar en serio. También puede no ser apropiado en algunos campamentos urbanos o donde la seguridad de los jóvenes es un tema. Establecer unos límites físicos para garantizar la seguridad.

Como alternativa, puede pedir a la gente a sentarse y hablar tranquilamente con su pareja. Tratar de organizar el aula para que cada pareja pueda tener un relativamente tranquilo y privado espacio propio.

2. Enviar a los participantes de la clase. A su regreso, diga a las parejas para reunirse con otro conjunto de socios para formar un grupo de cuatro (un grupo de seis números es fina, si son desiguales). Diga:



“En el grupo de los cuatro, resuma lo que usted y su pareja hablado. A continuación, me gustaría cada uno de ustedes para completar Folleto 5: Plan de comunicación para hablar con los demás, de compartir ideas durante el llenado en su plan de comunicación directa, comunicación indirecta, y yo. Puede utilizar las dos imágenes y palabras si lo desea.”

3. Dar a los participantes la oportunidad de compartir sus planes si así lo desean. Llevar una breve discusión:

- ¿Cuáles son algunos temas comunes entre los planes que tiene la gente?
- ¿Qué nuevas ideas que se obtiene para su plan de escuchar a otras personas?
- ¿Qué podría hacer para recordar para usar, yo las declaraciones o comunicaciones directas e indirectas?
- ¿Cómo cree que otras personas reaccionan cuando utilice I Declaraciones con ellos?
- ¿Qué puede hacer para recordar los tres pasos en la elaboración de una Afirmación YO?
- ¿Se puede ir andando (o sentado tranquilamente) como usted se ha referido a su pareja?
- ¿Qué habilidades de escucha tu pareja utilizar a medida que caminaba tranquilamente (o sábado) y hablamos?

B. Resumen

Concluir la actividad diciendo:

“Espero que se intente estas técnicas de comunicación y decirles a todos lo que sucedió a la próxima vez que nos reunamos.”

V. Evaluación (15 minutos)

Materiales:

Habitación carteles que dicen:

“Todo el tiempo”

“La mayor parte del tiempo”

“Parte del tiempo”

“Nunca”

A. ¿Es usted un oyente?

Los participantes de sus propias habilidades como un oyente activo.

1. Sala de Correo signos en el aprendizaje espacial y pida a los participantes que están bajo el signo apropiado en respuesta a sus declaraciones. Diga:

“Me gustaría darle la oportunidad de pensar en lo que usted ha aprendido a escuchar y la comunicación en la clase y la última vez que nos reunimos. Voy a leer una Afirmación y puede permanecer bajo el signo que mejor describe su respuesta a la Afirmación “.

2. Lea las declaraciones a continuación, dando tiempo a los participantes para hacer su elección y mover.

- SOY cuidadoso con donde me mire cuando escucha a alguien.
- Tengo problemas para entender lo que la persona se está sintiendo como hablan.
- Soy consciente de la posición de mi cuerpo cuando estoy escuchando.
- Yo trato de no interrumpir a la persona cuando estoy escuchando.
- TENGO dificultad para identificar mis propios sentimientos cuando estoy escuchando a alguien.
- Escucho con atención las expresiones faciales de la persona que está hablando.



- No es fácil de utilizar mi voz, sin palabras, para mostrar que estoy escuchando.
- Yo sé cómo animar a alguien a hablar más de ello.
- Me confundo cuando intento resumir lo que alguien dice.

3. Distribuya papel y bolígrafos o lápices a los participantes. Diga:

“Que acaba de hacer una evaluación sobre sí mismo como un agente de escucha. En el papel, por favor escriba una aptitud de escucha que lo haces bien y son felices. También escribir una aptitud de escucha que le gustaría mejorar.”

Nota: La actividad “Es usted un oyente”, por su parte, sirve como una evaluación de los Objetivos de aprendizaje 1 y 2, y como un examen de los Objetivos de aprendizaje 1 y 2 en la Sesión 1: Habilidades de escucha.

B. Resumen

Pida a los participantes que firmen su papel y terminar diciendo:

“Todos ustedes han aprendido mucho de comunicación positiva y que haya tenido la oportunidad de mejorar sus habilidades. Voy a estar interesado en escuchar lo que sucede cuando se utilizan esos conocimientos en el exterior de nuestra clase. Recuerde que la comunicación directa, comunicación indirecta, y yo las declaraciones son formas de asegurarse de que su mensaje llegue y disminuye la posibilidad de que las emociones fuertes se quedan en el camino. “

Referencias:

(Ninguno)

Notas del Facilitador para Mejoras Futuras

Fecha y Nombre del Facilitador: [¿lo que salió bien? ¿Qué haría diferente? ¿Necesita más/menos tiempo para determinadas actividades?]



Rotafolio 1: Comunicación Directa

Comunicación Directa

Rotafolio 2: Comunicación Indirecta

Comunicación Indirecta

Rotafolio 3: Afirmaciones “Yo”.

Afirmaciones “Yo”

“Cuándo _____
(Describa la situación; lo que ha observado)

Me siento _____.
(Describa sus propios sentimientos usando palabras de sentimientos)

Me gustaría _____.
(Solicite algo de la otra persona)

¿Está bien? “
(Asegúrese de que haya entendimiento. Esté abierto a nuevas ideas.)

Folleto 1: Comunicación Directa e Indirecta

Estilo	Descripción	Ventajas	Posible Problema	Cuándo Utilizar
Directa	Ideas, sentimientos, deseos, necesidades y solicitudes son para decirlo en pocas palabras, sin rodeos, directo al punto, con menos palabras	Da la oportunidad de hacer las cosas rápidamente Deja poco margen para la confusión	Hiriendo los sentimientos de otras personas No muestra suficiente respeto, sobre todo a los ancianos	Cuando se está bajo la presión del tiempo En caso de emergencia Cuando es culturalmente aceptable usar este estilo
Indirecta	Ideas, sentimientos, deseos, necesidades, y solicitudes se expresan indirectamente, con rodeos, más como una sugerencia o propuesta, no expresamente dicho.	Le da una oportunidad a la gente para estar en desacuerdo, ser educada, estar equivocada o salvar las apariencias	Malentendido de lo que la persona realmente quiere, necesita, o siente La necesidad de practicar para interpretar las afirmaciones	Cuando hay más de una acción correcta o respuesta Cuando las afirmaciones directas son culturalmente inapropiadas



Folleto 2: Afirmaciones “Yo”: Una herramienta de Comunicación

El formato:

“Cuando _____,
(Describa la situación; lo que ha observado)

Me siento _____.
(Describa sus sentimientos con palabras de sentimiento)

Me gustaría _____.
(Solicite algo de la otra persona)

¿Está bien?” (Asegúrese que haya entendimiento). Esté abierto a nuevas ideas.)

Cuando las cosas van mal:

1. A menudo “descripciones” de la situación son realmente evaluaciones o juicios subjetivos acerca de la otra persona. Por ejemplo, “Cuando hace un desastre en la cocina... “es una evaluación, pero, “Cuando platos sucios del desayuno están en el fregadero... “es una observación.
2. A menudo no se expresa un sentimiento de decir, “me siento”. Por ejemplo, “me parece que esto es estúpido”, o “me siento como si no”, o incluso “creo que le falta algunas habilidades para hacer el trabajo”, no se siente. Otras sentencias que podríamos confundir con emociones son: “Me siento traicionado”, o “Me siento incomprendido.” diciendo “me siento traicionado”, está diciendo realmente es: “Usted me ha engañado”. La sensación debajo de esta Afirmación podría ser rabia o el dolor.
3. A menudo pensamos que estamos haciendo una petición, cuando realmente estamos haciendo una demanda. Cuando se presente la solicitud, la otra persona es siempre libre de decir sí o no.

Cuando utilizo “Declaraciones”, se centra en mis sentimientos. Reconozco que no es mi problema. Nadie puede que me haga sentir algo, ya que al aceptar que mis sentimientos son mi propio problema, me hace menos probable que otros se pongan a la defensiva.

Si me molesta, es mi problema.

Si le molesta, es su problema.

Si nos preocupamos por los sentimientos del otro, es nuestro problema.



Folleto 3: Cambie la Afirmación

Estas son algunas de las afirmaciones. En su grupo, decidir si son declaraciones directas o indirectas. Entonces, si son directos, reescribirlos para que así ellas sean más indirectas. Si son indirectos, reescribirlos para que así ellas sean más directas. Puede actuarlas en vez de escribirlas, si lo desea.

Cambiar la Afirmación

Vacíe la basura antes de salir con sus amigos.	
Dejaste un desastre en la cocina.	
Esa es una respuesta muy interesante en su prueba.	
Algunas personas se sorprenderían al escuchar noticias como esa.	
No me gusta su actitud.	
Siempre me está gritando.	
Cuando escucho esta canción me dan ganas de bailar.	
Cuando usted ha estado sentado en la escuela todo el día, ¿no se siente con ganas de correr?	
¿Quieres venir al baile conmigo?	
Tienes unos ojos preciosos.	
Mis padres estaban molestos cuando mi hermana llegó tarde a casa.	



Folleto 4: Práctica de Afirmaciones “Yo”

Lea cada situación. Decida cuál es el problema y cuáles podrían ser sus sentimientos. Luego, escriba una “Afirmación “Yo”.

1. Supongamos que un vecino había prometido ayudar a cuidar de un jardín que comparten, pero nunca hizo ningún trabajo.

El problema: _____ Tus sentimientos: _____

Afirmación Yo:

Cuando _____.

Me siento _____.

Me gustaría _____ . ¿Está bien?

2. Supongamos que un amigo suyo detuvo a un muchacho para burlarse y lastimar a un niño pequeño.

El problema: _____ Tus sentimientos: _____

Afirmación Yo:

Cuando _____.

Me siento _____.

Me gustaría _____ . ¿Está bien?

3. Suponga que su madre le había dicho que podría salir con sus amigos, pero más tarde dijo que tenía que quedarse en casa y cuidar de su hermana menor.

El problema: _____ Tus sentimientos: _____

Afirmación Yo:

Cuando _____.

Me siento _____.

Me gustaría _____ . ¿Está bien?

4. Supongamos que tu hermano o hermana dijeron a otra persona que deje de dar patadas a un perro.

El problema: _____ Tus sentimientos: _____

Afirmación Yo:

Cuando _____.



Me siento _____.

Me gustaría _____. ¿Está bien?

5. Supongamos que un amigo accedió a reunirse con usted una noche, pero nunca se presentó y se quedó solo.

El problema: _____ Tus sentimientos: _____

Afirmación Yo:

Cuando _____.

Me siento _____.

Me gustaría _____. ¿Está bien?

6. Supongamos que un amigo suyo le dio algo de dinero a un pobre en la calle.

El problema: _____ Tus sentimientos: _____

Afirmación Yo:

Cuando _____.

Me siento _____.

Me gustaría _____. ¿Está bien?

7. Supongamos que vio a su amigo con otro grupo de amigos y que ella (o él) ni siquiera le dijo hola a usted.

El problema: _____ Tus sentimientos: _____

Afirmación Yo:

Cuando _____.

Me siento _____.

Me gustaría _____. ¿Está bien?



Folleto 5: Plan de Comunicación

Tipo de Comunicación	Un Tiempo que Podría Usar	Una Situación en la Que Podría Intentarlo
Comunicación Directa		
Comunicación Indirecta		
Afirmaciones Yo.		



Materiales del Entrenador 1: Sugerencias para Práctica de Afirmaciones “Yo”

Use esta página como guía si los participantes necesitan ayuda para hacer sus propias “Afirmaciones Yo”

1. Supongamos que un vecino había prometido ayudar a cuidar de un jardín que comparten, pero nunca hizo ningún trabajo.

El problema: *No ayuda*

Sus sentimientos: Decepción

Afirmación Yo:

Cuando *No saca las malas hierbas del jardín.*

Me siento *Decepcionado porque nos hemos puesto de acuerdo para compartir esa tarea.*

Me gustaría *que saque las malas hierbas esta semana. ¿Está bien?*

2. Supongamos que un amigo suyo detuvo a un muchacho para burlarse y lastimar a un niño pequeño.

El problema: *ser malo con un niño pequeño*

Sus sentimientos: *enojo, miedo*

Afirmación Yo:

Cuando *detuviste a ese muchacho de las burlas hacia el niño pequeño,*

Me sentí *Agradecido y feliz de ser tu amigo.*

Me gustaría *que continuemos siendo amables con los demás. ¿Está bien?*

3. Suponga que su madre le había dicho que podría salir con sus amigos, pero más tarde dijo que tenía que quedarse en casa y cuidar de su hermana menor.

El problema: *cambiar de parecer*

Sus sentimientos: Enojo

Afirmación Yo:

Cuando *Cambio de parecer a último minuto*

Me siento *enojado porque les dije a mis amigos que iba a reunirme con ellos.*

Me gustaría *que seas coherente, de manera que pueda hacer mis planes. ¿Está bien?*

4. Supongamos que tu hermano o hermana dijeron a otra persona que deje de dar patadas a un perro.

El problema: *cruel a los animales*

Sus sentimientos: Tristeza

Afirmación Yo:

Cuando *Cuando usted pidió a esa personas que deje de patear al perro*



Me sentí *Orgulloso de ser tu amigo.*

Me gustaría *continúes mostrando bondad a los animales. ¿Está bien?*

5. Supongamos que un amigo accedió a reunirse con usted una noche, pero nunca se presentó y se quedó solo.

El problema: *no reunirse*

Sus sentimientos: *Solitario, triste*

Afirmación Yo:

Cuando *no se presentó la otra noche*

Me sentí *solo y triste porque realmente quería verte.*

Me gustaría *que llames cuando hay un cambio de planes. ¿Está bien?*

6. Supongamos que un amigo suyo le dio algo de dinero a un pobre en la calle.

El problema: *Al ver a alguien en necesidad*

Sus sentimientos: *vergüenza, orgullo*

Afirmación Yo:

Cuando *Le dio algo de dinero a una persona pobre en la calle,*

Me sentí *feliz y sorprendido de que usted pudiera ser tan generoso.*

Me gustaría *que usted continúe enseñándome cómo ayudar a otros en nuestra comunidad. ¿Está bien?*

7. Supongamos que vio a su amigo con otro grupo de amigos y que ella (o él) ni siquiera le dijo hola a usted.

El problema: *Ser ignorado*

Tus sentimientos: *resentimiento*

Afirmación Yo:

Cuando *pasó a mi lado sin decir hola al otro día*

Me sentí *Resentido porque pensé que te preocupabas más por sus otros amigos que yo.*

Me gustaría *que sonría y diga "hola" cuando estamos en público. ¿Está bien?*



Unidad 2, Sesión 3: Toma de Decisiones

Manual de Entrenamiento :	Destrezas para la Vida y Liderazgo: Unidad 2, Sesión 3
Argumento:	Identificar y demostrar aptitudes para la toma de decisiones son elementos de una identidad positiva, competencias sociales, y valores en el desarrollo de la juventud. Los jóvenes que describen o muestran aptitudes de toma de decisiones son más propensos a involucrarse en conductas positivas y constructivas y evitar las conductas negativas y destructivas.
Audiencia Meta:	Dentro y fuera de la escuela los jóvenes que han completado por lo menos la educación primaria.
Experiencia del Facilitador:	Los voluntarios del Cuerpo de Paz y contrapartes locales que han sido capacitados en cuanto a la forma de utilizar y adaptar el <i>Manual de Destrezas para la vida y Liderazgo</i> .
Tiempo:	120 Minutos
Pre-Requisitos:	Unidad 2, Sesión 2
Versión:	Febrero 2013



Sesión 3: Toma de Decisiones

Fecha:

Tiempo: 120 minutos

Facilitador(es):

Preparación del Facilitador:

1. Organice el aula con cuatro sillas especiales: Una con piedras en ella; una situada en la parte delantera, frente al grupo; una con un letrero de “Reservado”; una frente a una esquina.
2. Prepare varias copias del Folleto 1. Uno para cada participante y hasta 10 para cada grupo pequeño.
- 3 Tenga una referencia, una copia del Folleto 1: Desarrollo durante la Adolescencia de la Unidad 1, Sesión 2 para usar en la sección de Información Parte B, PAUSA para Mejores Decisiones
4. Lea los escenarios del Folleto 3: Práctica con Pausa. Modifique según sea necesario para adecuarlos a su grupo.
5. Imprima una copia del Folleto 3: Tarjetas de Preguntas para la Toma de Decisiones para cada grupo de tres participantes y se cortan en tarjetas separadas.

Nota: El facilitador puede evaluar la posibilidad de hacer el número de folletos utilizados en esta sesión. Mientras que los folletos individuales sirven a los participantes como hojas de trabajo y recursos que pueden tener a la mano durante y después de la sesión, puede haber alternativas a los folletos individuales, si esto es un problema. Algunos de los folletos podrían traducirse en un rotafolio y se les puede pedir a los participantes reproducir el material o las piezas clave de la misma, en sus cuadernos o documentos de apuntes.

Nota: Consulte la nota de facilitador en la sección de motivación, que describe una alternativa para esa actividad.

Materiales:

- **Equipo**
 1. Puñado de piedras o guijarros, letrero con la palabra “Reservada”
 2. Rotafolio, marcadores o crayones
- **Rotafolios Preparados**
 - Rotafolio 1: Decisiones
 - Rotafolio 2: Figura de Palo
- **Folletos**
 - Folleto 1: Toma de Decisiones
 - Folleto 2: PAUSA para Mejores Decisiones
 - Folleto 3: Práctica de PAUSA
 - Folleto 4: Tarjeta de Preguntas para Toma de Decisiones
- **Materiales del Entrenador**
 - Material del Entrenador 1: Ideas para usar una PAUSA
 - Material del Entrenador 2: Interpretación de las Tarjetas de Preguntas para Toma de Decisiones

Objetivo de Aprendizaje:

1. Siguiendo los pasos de la toma de decisiones y reflexionando acerca de sus propias decisiones, los participantes podrán demostrar por lo menos un método para la identificación de los problemas y las prioridades, las posibles causas, proponiendo posibles soluciones, analizando los pros y los contras de cada solución posible y la toma de decisiones coherentes con los valores personales.



Secuencia de Instrucciones

I. Motivación (10 minutos)

Materiales:

Artículos para sillas: Puñado de piedras o guijarros, letrero con la palabra “Reservada”

Rotafolio 1: Decisiones

A. Decisiones, Decisiones

Los participantes a determinar la frecuencia de la toma de decisiones en situaciones de la vida cotidiana.

1. Antes de que lleguen los participantes, establezca el aula con unas sillas especiales y los objetos debajo. (Si usted no tiene sillas, coloque los objetos en cojines o en esos lugares donde la gente suele sentarse.)
 1. Una silla con piedras en el asiento
 2. Una silla colocada en la parte delantera, o al frente, o punto de atención del aula
 3. Una silla con un letrero que dice “Reservado”, “No Se Siente Aquí” o “Guarda esta Silla”
 4. Una silla frente a una esquina o en el borde y hacia fuera del aula

Nota: Si por alguna razón los participantes no tienen la opción de sentarse en las sillas, se puede simular la actividad de la siguiente manera: Muestre un puñado de piedras y pregunte, “¿Elegiría sentarse en una silla si usted encontrara estos en el asiento?” Hable de por qué eso sería una mala elección y que tomar esa elección se basaría en factores lógicos. Apunte a otra silla y diga: “Si la silla estuviera aquí mismo, en el punto de enfoque del aula, ¿la elegiría para sentarse en ella?” Hablar de cómo su decisión se basa en los factores emocionales. Muestre un letrero de “Reservado” y diga: “Si pudiera elegir sentarse en cualquier lugar, ¿Usted se sentaría en una silla que tuviera este signo en él?” Hable acerca de cómo esta decisión se basaría en factores sociales. Apunte a otra silla y diga: “Si daría vuelta esta silla para que este de frente a la esquina y usted puede optar por sentarse en ella, ¿lo haría?” Hablar acerca de cómo esta decisión se basa en la esperanza de una persona y sus expectativas por estar en el entrenamiento sesión. Usted no puede cumplir con su razón para venir a la formación si se enfrentan lejos de la acción.

2. Deje que los participantes entren y se sienten como lo hacen normalmente.
3. Señalar la frecuencia con que tomamos decisiones, a veces sin darles mucha importancia. Diga:

“Hacemos innumerables decisiones cada día, como qué comer o que vestir, y con qué amigos pasar el tiempo. La toma de decisiones es una parte tan importante de nuestra vida cotidiana que, la mayoría de las veces, ni siquiera se dan cuenta de que hemos decidido sobre algo. De hecho, me imagino que muchos de ustedes hicieron algunas decisiones tan pronto como entramos en la habitación y que ni siquiera eran conscientes de que ustedes lo hicieron. Por ejemplo, aquí hay una silla con algunas rocas en ella. ¿Por qué nadie se sienta aquí? (Posible respuesta: Parece incómodo o sucio.)

“Hay razones lógicas por las que nadie se quiera sentar en una silla con las rocas en él.”

“¿Por qué nadie se sentó en esta silla que era lo correcto desde el principio?” (Posible respuesta: no quiero que todos me miren.)

“Estar en el centro de la atención puede hacer que la persona se sienta incómoda por lo que hay razones emocionales para no sentarse aquí. Esta otra silla tiene un cartel de reservado. ¿Por qué no se sientan las personas allí?” (Posible respuesta: Se está guardando para otra persona.)

“Sí, las personas tienden a respetar las normas sociales para que esta silla representa los factores sociales a la hora de tomar decisiones. Por último, hay una silla mirando hacia una esquina que nadie ha elegido (o si lo hicieron, lo más probable es que para enfrentar la dirección correcta). ¿Por qué no se sienta alguno de ustedes?” (Posible respuesta: quería ver lo que estaba pasando. Quería ser parte de la clase.)



“Si vas a venir a una clase, es posible que desees ver y participar, de manera que esta sería una mala elección. Es una ilustración de la forma en que hacemos las opciones que están en línea con nuestras metas, nuestros objetivos y nuestras esperanzas para el futuro.

“Estos son los puntos de partida para muchas de nuestras decisiones. Algunos de los que tenemos que usar la lógica, otros con nuestras emociones, a veces basar una decisión en normas sociales, y otras veces la decisión que se tomó porque queremos lograr un objetivo o tenemos una expectativa.” (Consultar Rotafolio 1: Decisiones, tal como usted los menciona aquí.)

Nota: Si está trabajando con jóvenes de la calle u otros jóvenes desplazados, utilizar diferentes ejemplos acerca de las opciones que podrían hacer, como a dónde ir, qué hacer, a quién estar. Por ejemplo, todo el mundo tomó la decisión de estar presente en la sesión de hoy.

4. Invitamos a un debate de estos conceptos con estas preguntas:

- ¿Cuáles son algunas de las cosas sobre las que toma decisiones cada día sin pensarlo mucho?
- ¿Cuáles son algunos ejemplos de cuando se has basado en lógica, sus emociones, las normas sociales, o sus objetivos para tomar una decisión?

B. Resumen

Resuma diciendo:

“A veces es difícil saber cuál es la mejor decisión en una situación. Podemos fácilmente confundirnos cuando hay muchos factores a considerar. Hoy vamos a aprender a identificar los problemas o preocupaciones que influir en nuestro pensamiento. Y practicaremos la toma de decisiones para que pueda ser más seguros a la hora de su elección en el futuro.

II. Información (35 minutos)

Materiales:

Rotafolio 1: Decisiones

Rotafolio 2: Figura de Palo

Folleto 1: Toma de Decisiones

Folleto 2: PAUSA para Mejores Decisiones

Copia de referencia del Folleto 1: El Desarrollo durante la adolescencia para su uso en la sección de Información Parte B, una PAUSA para Mejores Decisiones.

A. Las Decisiones de Todo el Cuerpo

Los participantes aprenden un proceso para la toma de decisiones que alienta la consideración de múltiples factores.

1. Presentar los diferentes factores que intervienen en la toma de decisiones. Muestre el Rotafolios 1: Decisiones. Diga:

“En la demostración anterior, hemos visto cómo hay una serie de factores de los que dependen para tomar decisiones. Consideramos que la lógica, nuestras emociones, normas sociales, y nuestros objetivos. Me gustaría sugerir una forma de recordar todos estos factores.

“No podemos pensar en diferentes partes de nuestro cuerpo que nos ayudan a recordar los diferentes factores para tomar una decisión.”

2. Mostrar rotafolio 2: Figura (dibujo de figura de un palo con piezas persona etiquetada) y distribuya el Folleto 1: Toma de Decisiones.



*“Para recordar la lógica, el pensamiento aspecto de toma de decisiones, imagen que su **cabeza**. Aquí es donde comienza su pensamiento. Hágase preguntas como estas:*

- ¿Es correcto?
- ¿Tiene sentido?
- ¿Qué hace mi experiencia me dicen de esto?
- ¿Cuánto cuesta?
- ¿Es seguro?

*“Recordar el aspecto emocional de la toma de decisiones, la imagen tu **corazón**. Cuál es el centro de tus sentimientos. Pregúntese a sí mismo:*

- ¿Cómo me siento?
- ¿Tengo dolores en el estómago cuando pienso en esta decisión?
- ¿Qué me dicen mis instintos?

*“Recordar el aspecto social de la toma de decisiones, visualizar sus **manos**. Usamos nuestras manos para saludar a otras personas o para ayudarles a salir. Así que antes de tomar una decisión, piensa acerca de...*

- ¿Quién podría ayudarle con consejos?
- ¿Que podrían ser afectado por su decisión?
- ¿Qué esperan otras personas?
- ¿Que se apruebe o desaprobe?

“Para recordar el papel de nuestros objetivos colocar en la toma de decisiones, pensar acerca de sus esperanzas para el futuro. En este rotafolio, he dibujado algunas alas (o una nube burbuja) para representar los sueños y esperanzas de una vida mejor. Cuando se toma una decisión, pregúntate a ti mismo...

- ¿Cómo me afecta eso a largo plazo?
- ¿Me ayudará alcanzar mi objetivo?
- ¿Me va a ayudar a ser una mejor persona?

“Es importante saber a qué factores se utiliza para tomar una decisión. Por ejemplo, si sólo se utiliza la cabeza e ignorar lo que tu corazón te dice que no puede ser más feliz en el final.

“Pensar en una decisión que ha realizado recientemente. ¿Cuál utiliza más? ¿La cabeza, el corazón, las manos, o esperanza?”

3. Escuchar a algunos de los ejemplos que los participantes comparten. Diga:

“Es evidente que cada uno de ustedes han utilizado una gran variedad de su cabeza, el corazón, las manos, y de la esperanza a la hora de tomar decisiones. En algunos casos se utilizan varios, si no todos, de estos aspectos de la toma de decisiones. Usted puede preferir un aspecto más que otro, pero, como veremos más adelante, por lo general, es mejor utilizar más de uno para hacer de nuestro mejores decisiones.”

B. PAUSA para Mejores Decisiones

Argumento: Los participantes aprenden un proceso de cinco pasos para la toma de decisiones.

1. Introducir un proceso de cinco pasos para la toma de decisiones. Diga:



“Tomar buenas decisiones durante la adolescencia puede ser difícil. Lo que parece una buena cosa a primera vista, puede que no sea lo que esperas. Y a veces, los adolescentes ni siquiera se dan cuenta de que podrían haber hecho una decisión y evitar problemas en el primer lugar. Parte de la dificultad es que, durante la adolescencia, nuestros cerebros funcionan de forma diferente a cuando seamos adultos. Recuerde que, durante nuestro período de sesiones de desarrollo de los adolescentes, se ha hablado de la mental, emocional, físico, y los cambios sociales que tratamos en esta edad.

(Consulte el manual de la Unidad 1, Sesión 2 si procede.)

“Con tantos cambios que están ocurriendo a la vez, la toma de decisiones pueden llegar a ser muy complicada. Afortunadamente, hay esperanza. Los jóvenes pueden aprender a tomar mejores decisiones a la vez que sus cerebros son sometidos a este increíble crecimiento. Hoy aprender algunos pasos simples que permitan mejorar sus decisiones y conducir a mejores resultados.

2. Distribuya la Folleto 2: PAUSA para Mejores Decisiones y explique cada uno de los cinco pasos.

“Para tomar buenas decisiones, por lo general, es mejor pensar en ellos primero en vez de precipitarse y decidir algo de forma rápida. Usted puede evitar tomar una mala decisión por la desaceleración. He aquí una forma de hacerlo, a la que llamaré “PAUSA”. Cada una de las letras de la palabra ‘Pausa’ es un paso en el proceso de toma de decisiones:

“P” es para la pausa - ¿Cuál es la decisión? (A veces no nos damos cuenta que hay que tomar una decisión. Reduzca la velocidad. Puede que sea difícil darse cuenta de lo que podemos asumir y estar en control.)

“A” es para preguntarse: ¿cuáles son las opciones? (Lista de muchas opciones, como sea posible. Tratar de observar las decisiones que usted puede tomar y aquellos en que no se tenga el control.)

“U” es para comprender las consecuencias (tratar de adivinar lo que ocurrirá como resultado de cada opción. Esta es una actividad mental que es difícil para los adolescentes dados a sus crecientes cerebros, pero usted puede mejorar con la práctica.)

“S” es para seleccionar una opción: usar la cabeza, el corazón, Las Manos, La Esperanza (consulte con usted mismo sobre todos los niveles; considerar a todos. ¿Cómo encajan las opciones lógicamente, emocional, social, y en términos de sus objetivos?)

“E es para evaluar los resultados, hacer un plan para revisar su decisión y asegurarse de que todavía lo que se desea. A menudo creemos que una decisión será definitiva; que no hay marcha atrás.

Afortunadamente, la mayoría de las decisiones se puede cambiar y, a menudo, a lo largo del tiempo, las nuevas opciones presentan a sí mismos como las soluciones que no habíamos visto antes.).

3. Dar a los participantes copias adicionales de la Folleto 1: PAUSA para Mejores Decisiones y alentarlos a escribir algunas notas en los espacios que le habla a través de los pasos de pausa que Lena podría seguir. Consulte el ejemplo de Lena la situación (véase a continuación) y pida a los participantes que especular sobre cómo Lena podría responder a cada uno de los pasos en pausa.

Nota: como alternativa a las copias de los documentos, los participantes podían reproducir la información en papel normal.
Lena la situación:

“Lena vive con su madre y tres hermanos menores. Después de la escuela ella ayuda a su tía por la reparación y modificación ropa que su tía recibe de amigos y vecinos. Esto da Lena un poco de dinero extra para ayudar a su familia. Por desgracia, ella no gana suficiente dinero para mantener la mayor parte de ella misma. La semana pasada, un sastre que tiene una tienda en la ciudad le preguntó a trabajar para él cada día después de la escuela.”



4. Utilice las funciones de pausa para ayudar a Lena con su situación. Pregunte a los participantes lo que piensa que puede ser de Lena en cada paso de pausa.

“Pausa - ¿cuál es la decisión? (Respuestas posibles: o bien el nuevo trabajo con el sastre o sigue trabajando para su tía.)

“Pregunte: ¿cuáles son las opciones? (Respuestas posibles: Mantener el trabajo con su tía. Dejar de trabajar para su tía y tomar el trabajo con el sastre. Buscar un trabajo distinto de su tía o al sastre. Trabaja tanto para su tía y el sastre en días diferentes. Deja de trabajar.)

Nota: Este paso puede ser difícil para los participantes que a más de las dos opciones más evidentes.

“Comprender las consecuencias. (Respuestas posibles: mantener su trabajo actual hace que su tía, y otros miembros de la familia feliz. Trabajan para el sastre gana más dinero, pero puede hacer que su tía no esté feliz. Es posible que no haya otros trabajos que Lena pueda probar. Trabajando para su tía y el sastre puede mantenerla demasiado ocupada para hacer su tarea escolar. Dejar de trabajar todos juntos y Lena puede centrarse en sus estudios, pero ella no tendrá ningún dinero en absoluto.)

Nota: Este paso también puede ser difícil así que anime a los participantes a pensar a través de lo que podría suceder.

“Seleccione una opción. (Respuestas posibles: Cabeza: hacer más dinero con el sastre es lógica. Corazón: Es importante que mantenga su tía feliz. Manos: Ella puede consultar con su madre y algunos amigos. Esperanza: Lena soñaba con ser financieramente independiente y tal vez tener su propia sastrería un día.)

“Evaluación de los resultados. (Respuestas posibles: Cualquiera que sea la decisión Lena hace que hoy en día, pueden verificar en tres semanas para ver cómo va y si es feliz. Probablemente pueda cambiar de opinión o la situación para que sea mejor para ella.)

5. Analizar algunas de las siguientes preguntas a los participantes:

- ¿Cuán bien piensas que trabajó UNA PAUSA para la Decisión de Lena?
- Si usted estuviera en la posición de Lena, ¿cuál sería el paso más difícil de PAUSA para usted?
- ¿Cuál podría ser el paso más fácil?
- Después de examinar la situación con PAUSA, ¿qué decisión habría que hacer y por qué?
- ¿Le gustaría que su decisión se basa más en la cabeza, el corazón, Las Manos, o esperanza?
- ¿Qué es una desventaja potencial de utilizando una pausa? (Respuestas posibles: Se toma más tiempo. Es posible que no recuerde que debe utilizar. Usted puede olvidar lo que todos los pasos son.)

C. Resumen

Resuma diciendo:

“Es fácil ser preocupados acerca de si está tomando la decisión correcta. Por eso es importante saber qué es lo que tu cabeza, el corazón, las manos, y La Esperanza te están diciendo. Usted puede considerar la decisión desde más de un ángulo. A continuación, utilizando los pasos de una pausa, se puede pensar que a través de todas las opciones y las posibles consecuencias. Usted tendrá una mejor oportunidad de obtener el resultado que desea. Y si necesitas cambiar tu mente, sabrá lo que tiene que cambiar.”

III. Práctica (30 minutos)

Materiales:

Folleto 2: PAUSA para Mejores Decisiones (de tres a cuatro copias de cada grupo)



Folleto 3: Práctica de PAUSA (una copia para cada grupo)

Material del Entrenador 1: Ideas para usar una PAUSA

A. PAUSA para Mejores Decisiones (continuación)

Los participantes practican el uso la pausa pasos para adoptar mejores decisiones.

1. Divida a los participantes en grupos de cuatro o cinco años. Dé a cada grupo tres o cuatro copias del folleto 2: PAUSA para Mejores Decisiones y Folleto 3: Práctica con PAUSA. decir:

“Aquí hay una oportunidad para que usted pueda practicar con PAUSA. Su grupo tiene varias situaciones en las que alguien tiene que tomar una decisión, como grupo, los trabajos a través de los pasos para PAUSA. Puede utilizar una hoja diferente para cada situación para guardar notas. Más tarde, le voy a pedir al grupo que describir su forma de pensar acerca de la situación estudiada.”

Nota: Como alternativa a las copias de los documentos, los participantes podían reproducir la información en papel normal.

Nota: Estos ejemplos en el Folleto 2 intencionalmente han sido escritos para ser menos difíciles o controvertidos. Pero como facilitador, usted debe revisar, a fin de asegurarse de que son culturalmente apropiados y pertinentes para su grupo. Siéntase libre de cambiar los nombres y los detalles de cada historia, de modo que tengan sentido para los participantes. Asignar de una a tres situaciones a cada grupo.

2. De a los grupos unos 15 minutos para trabajar, a continuación, pida a cada grupo comparta aspectos más destacados de su debate sobre al menos una situación. Invitar a otros grupos a hacer un breve comentario acerca de la situación, llegó a una conclusión diferente.

Nota: Puede consultar al Material del entrenador 1: Ideas para usar una PAUSA, dé algunas sugerencias a la hora de interpretar las diferentes historias.

3. Elegir las preguntas para la discusión de todo el grupo, en su caso, de los siguientes:
 - ¿Cuál de las historias era más difícil o desafiante?
 - ¿Qué tan difícil fue para pensar en diferentes opciones en el paso “pregunta”?
 - ¿Qué desafíos tiene en la reflexión sobre las posibles consecuencias en el paso “comprensión”?
 - ¿Cuáles fueron algunas decisiones tomadas por grupos distintos de su cuenta que te gustó?
 - ¿Qué piensa usted acerca del uso de PAUSA?
 - ¿Cuáles son algunas de las lecciones que podemos aprender de usar PAUSA?
 - ¿Qué tan fácil cree usted que sería el uso de los pasos pausa en su toma de decisiones?

B. Resumen

Concluir el ejercicio diciendo:

“Es muy importante reconocer cuando hay que adoptar una decisión y a pensar en las opciones y las consecuencias por lo que se pueden conseguir los mejores resultados.”

IV. Aplicación (30 minutos)

Materiales:

- Hojas de papel cortados en cuartas partes
- Bolígrafos o lápices
- Rotafolio, marcadores o crayones
- Folleto 2: PAUSA para Mejores Decisiones

A. Cuando hacer una PAUSA

Los participantes aplican UNA PAUSA a sus propias situaciones.



1. Invite a los participantes a pensar en un momento en que podría utilizar una PAUSA. Diga:

“Me gustaría que le daré la oportunidad de utilizar los pasos de una pausa en una situación que es más específica. Por favor tome un momento para pensar en una situación de su propia vida cuando se utiliza una PAUSA sería útil. Esta puede ser una decisión que ha hecho en el pasado que le gustaría revisar. Podría ser una decisión que tiene que tomar en el futuro próximo. O bien, podría ser una decisión acerca de una situación en la que le sucede a usted mucho. No tiene que ser tan dramático como algunos de los ejemplos que ya hemos visto. Podría ser tan simple como decidir si ir con un grupo de amigos, o para estudiar para una prueba en la escuela”.

2. Divida a los participantes en grupos de tres y distribuir una copia de la Folleto 2: PAUSA para Mejores Decisiones de cada persona. Diga:

“Me gustaría escribir su decisión en la parte superior de la página. “ (Si los participantes no pueden pensar en una decisión por sí mismos, puede sugerir que se utilice un ejemplo de Folleto 3.)

3. En el que todos los participantes han escrito algo, pídeles que intercambien sus papeles dentro de su propio grupo, cada participante tiene el papel de una persona diferente. Diga:

“Mire el nuevo papel que tiene. El siguiente paso de pausa es preguntar a qué todas las opciones. Por favor, mire en su nuevo papel y lista de por lo menos tres opciones que alguien podría hacer por la decisión por escrito en la parte superior de la página.”

4. Espere unos momentos para que los participantes puedan responder. A continuación, pídeles que intercambien sus papeles una vez más y diga:

“Con este nuevo documento, por favor, lea la decisión y las opciones. A continuación, complete el tercer paso de pausa, entender. Mire las opciones posibles y tratar de adivinar lo que ocurrirá como resultado. Tome unos momentos para escribir algunas ideas”.

5. Esto llevará más tiempo, por lo que tres a cinco minutos para que la gente pueda escribir las ideas, y, a continuación, diga:

“Volver los documentos a sus propietarios. Cuando usted obtiene su propio papel, leer todo y utilizar el siguiente paso de pausa para seleccionar una opción. A continuación, hable acerca de su papel con los demás miembros de su grupo pequeño. Puede utilizar algunas de estas preguntas:

- *¿Qué opción de qué eligió y por qué?*
- *¿Qué tan útil fue para obtener ideas sobre los pasos de la PAUSA de amigos?*
- *¿Usa la cabeza, el corazón, las manos, o la esperanza en la elección entre las opciones?*
- *¿Cómo y cuándo va a revisar su decisión? “(Esto se ajusta a la” E “de PAUSA, Evaluar el resultado.)*

6. Una vez los participantes han tenido la oportunidad de estas conversaciones, puede hacer un seguimiento con una breve discusión con todo el grupo con estas preguntas:

- *¿Qué similitudes hay entre las situaciones de toma de decisiones elegidas por los miembros de su grupo?*
- *¿Qué tan seguro se siente usted acerca del uso de PAUSA en otras situaciones?*



Nota: Finalización de “cuándo poner en pausa” es una evaluación de objetivos de aprendizaje 1.

B. Resumen

Concluir la actividad diciendo:

“PAUSA no siempre es fácil de recordar. Tomarse el tiempo para hacer este tipo de práctica ayuda a que esté más familiarizado con cada uno de los pasos y más seguro a la hora de utilizar.”

V. Evaluación (15 minutos)

Materiales:

Folleto 3: Tarjetas de Preguntas para Toma de Decisiones.

Material del Entrenador 2: Interpretación de las Tarjetas de Preguntas para Toma de Decisiones

A. Clasificación de Preguntas

Los participantes revisan los pasos necesarios para la buena toma de decisiones.

1. Divida a los participantes en grupos de tres y entregue a cada grupo pequeño un conjunto Tarjetas de Preguntas de Toma de Decisiones. Explique la actividad diciendo:

“Hemos hablado de cómo tomar mejores decisiones utilizando PAUSE para parar, analizando la situación, pensando en opciones, superando las opciones, eligiendo la mejor acción, y evaluando si la decisión tiene que ser cambiado. En cada paso de pausa se necesita preguntarse algunas preguntas. He dado a su grupo una pila de tarjetas. Cada tarjeta tiene una pregunta que usted puede preguntar, durante una de las etapas de PAUSA. Trabajen con sus dos compañeros, lean las cartas y decidan el paso de pausa en la que podría utilizar esa pregunta. Ordenen todas sus tarjetas en pilas separadas para Pausa, Preguntar, Entender, Seleccionar y Evaluar.”

2. De a los participantes cinco a siete minutos para ordenar sus tarjetas y luego pida a los grupos que compartan cómo categorizar las tarjetas. Comience haciendo dos o tres grupos para que digan que tarjetas categorizaron debajo de “Pausa”. Confirme sus respuestas correctas dirigiéndose al material del entrenador 2: Interpretación de la toma de decisiones de las Tarjetas de preguntas. Si un grupo pone una carta en la categoría equivocada, en lugar de decir la respuesta es incorrecta, pida al grupo que explique su razonamiento. Debido a las diferentes interpretaciones, algunas preguntas pueden encajar en más de una categoría. diga:

“Usted probablemente puede utilizar algunas de estas preguntas durante más de un paso de PAUSA. Esta pregunta en particular también será útil en (nombre del paso PAUSA)”.

3. Repita este proceso para las categorías de “Preguntar”, “Entender”, “Seleccionar” y “Evaluar”. Invite a los participantes a etiquetar cada tarjeta con su el nombre de la categoría apropiada.

Nota: “Clasificación de Preguntas” sirve como una evaluación de aprendizaje del Objetivo 1.

B. Resumen

Anime a los participantes a elegir una tarjeta de preguntas de cada categoría PAUSA para guardar como un recordatorio de lo que podría pedir cuando se está tomando una decisión. Concluya diciendo:

“Cuanto más a menudo se acuerden de PAUSA, más opciones verán y serán más feliz sobre sus decisiones. Nos referiremos en PAUSA de nuevo cuando aprendemos sobre el pensamiento creativo y la resolución de problemas en nuestros futuros períodos de sesiones.”

Referencias:

El concepto de usar cabeza, corazón, manos, y esperanzas en la toma de decisiones ha sido adaptado de:



El Consejo de Calidad y Liderazgo. “*Tomando Decisiones: Apoyo a Personas en la Toma de Decisiones.*”
[Http://www.thecouncil.org/uploadedFiles/Making% 20Choices.pdf](http://www.thecouncil.org/uploadedFiles/Making%20Choices.pdf) (consultado el 12/11/2012).

Notas para el Facilitador para Mejoras Futuras

Fecha y Nombre del Facilitador: [¿Qué salió bien? ¿Qué harías diferente? ¿Necesitó más / menos tiempo para ciertas actividades?]



Rotafolio 1: Decisiones

Nuestras Decisiones

Lógica

Emociones

Reglas Sociales

Objetivos

Rotafolio 2: Figura de Palo

1. Dibuja una figura grande de un ser humano. Exagerar las partes inferiores que va a etiquetar. La esperanza puede ser representada con alas de mariposa o de ángel o una burbuja de nubes por encima de la cabeza para indicar sueños o una meta para el futuro. También puede agregar cuestión clave para cada parte del cuerpo o que se los participantes se refieran al FOLLETO 1.

2. Etiqueta para dibujar:

Cabeza (Lógica)

Corazón (Emociones)

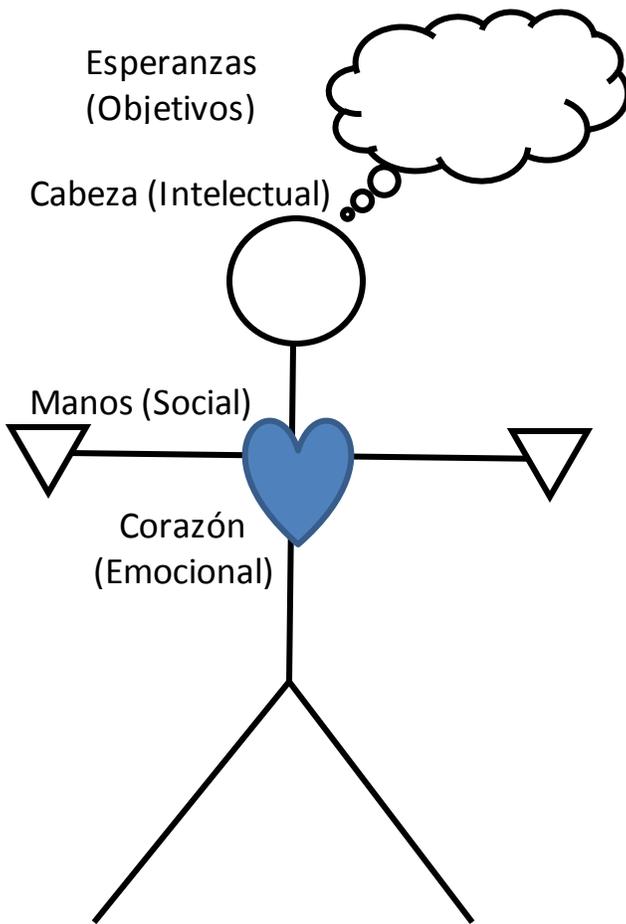
Manos (Social)

Esperanza (Sueños, Objetivos)

Además, puede usar esta tabla si desea.

Cabeza	Lógica, experiencia, juicio
Corazón	Emociones; ¿Cómo te sientes acerca de esto?
Manos	Factores sociales; ¿Que más necesita ser incluido?
Esperanza	Sueños, Objetivos, expectativas

Folleto 1: Tomando Decisiones



Ejemplo de Preguntas para Toma de Decisiones.

Cabeza

- ¿Esta correcto?
- ¿Esto tiene sentido?
- ¿Qué dice mi experiencia acerca de esto?
- ¿Cuánto cuesta?
- ¿Es esto seguro?

Corazón

- ¿Cómo me siento acerca de esto?
- ¿Tengo dolores de estómago cuando pienso acerca de tomar decisiones?
- ¿Qué me dicen mis instintos?

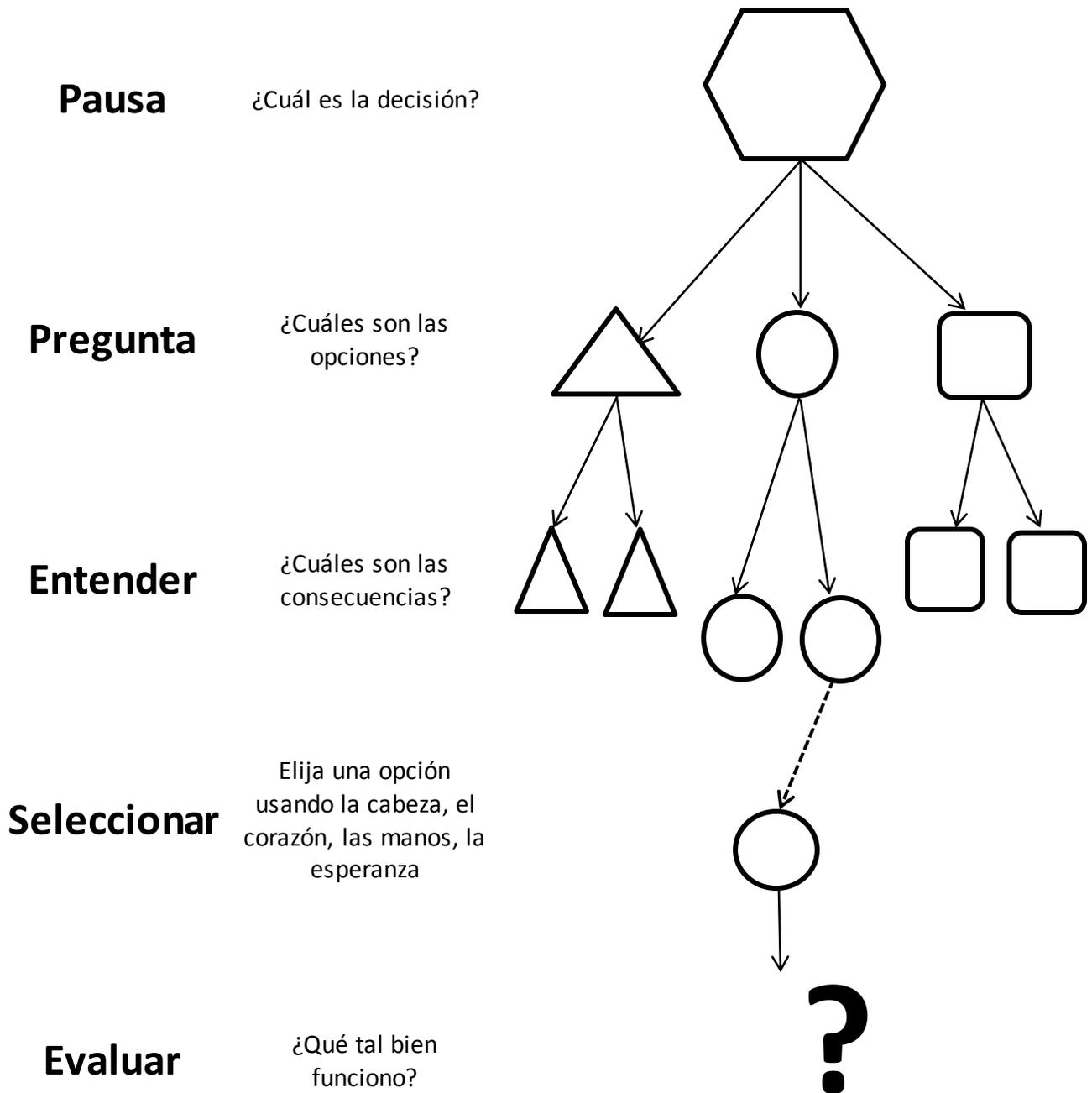
Manos

- ¿Quién puede verse afectado por mi decisión?
- ¿Qué esperan las otras personas?
- ¿Quién lo aprobará o desaprobará?

Esperanzas

- ¿Cómo me afectará a largo plazo?
- ¿Esto me ayudará a alcanzar mi objetivo?
- ¿Esto me ayudará a ser mejor persona?

Folleto 2: PAUSA para Mejores Decisiones



Folleto 3: Practique con PAUSA

1. Hani está caminando a casa de la escuela con sus dos amigos, Raouf y Ashraff. A medida que se acercan a la tienda de la esquina, Raouf y Ashraff empiezan a hablar sobre el robo de algunos bocadillos. Le dicen a Hani que debía distraer al comerciante. Al cabo de unos minutos estarán fuera de la tienda.
2. Mona y Sylvia son los mejores amigos. Sylvia siempre parece tener los últimos chismes sobre otras personas. Mona piensa que es interesante escuchar esta información, pero a veces Sylvia dice cosas que son malos e hirientes. El otro día Sylvia fue muy crítico acerca de otro buen amigo de Mona. Mona está empezando a pensar que Sylvia no quiere que ella tenga otros amigos.
3. La madre de Marco está esperando que venga directamente a su casa después de ir a la tienda. Al pasar por el campo de fútbol, Marco ve a todos sus amigos que se divierten jugando a un juego. Ellos llaman a que se uniera a ellos. No importaría si él jugara durante unos minutos, ¿no?
4. Petri acaba de llegar a la casa de su amiga. Ella pensó que sólo ellos dos estarían juntos por un tiempo, así que se sorprendió al ver a tantas otras personas - que se ha reunido. Parece como que podría ser una divertida fiesta. Hay cerveza y no hay adultos, pero Petri también vio algunas personas con las drogas.
5. Ramone ha estado tratando de evitar Leif, otro chico de su clase, durante bastante tiempo ahora. Al principio Leif solo quería seguir Ramone y burlarse de él. Pero con el tiempo, las cosas han ido a peor. Últimamente Leif ha estado exigiendo dinero y amenazando Ramone. Hoy en día, al salir de la casa, Ramone vio el cuchillo de bolsillo de su padre y se preguntó si debía tomar para protegerse.
6. Efrón estaba en camino para cumplir con algunos amigos después de la escuela. Mientras caminaba alrededor de la esquina, apoyado en un árbol, vio una bicicleta. No había nadie a la vista. ¿Quién dejaría una bicicleta y se iría? Tal vez nadie lo quería ¡Efrón! haría uso de una bicicleta - o incluso lo vendería y se quedaría con el dinero.
7. Mieka ha estado estudiando muchas horas para la prueba de matemáticas de esta semana. Le pidió a su hermana mayor, un poco de ayuda e incluso se quedó después de la clase para hablar con el maestro. Pero ahora su amiga, Tilden, está presionando Mieka hacer trampa en la prueba. “Si eres un buen amigo, me darás algunas respuestas”, dijo Tilden.
8. Ondo ha estado pasando mucho tiempo con un par de nuevos amigos. Son realmente salvaje y loco, en busca de la travesura y la búsqueda de problemas. La mayoría de sus “aventuras” han sido muy divertido e inofensivo, pero el otro día que tenía algo que podría haber sido drogas. Eso asustó a Ondo, pero tampoco quería que se burlen de él por estar preocupado por esto.



Folleto 4: Tarjetas de Preguntas para Toma de Decisiones.

Haga una copia de esta página para cada grupo de tres participantes. Corte a lo largo de las líneas punteadas para hacer un juego de tarjetas.

¿Que necesito decidir ahora?	¿Qué experiencia he tenido con esto antes?
¿Es una buena o mala decisión?	¿Esta situación tiene sentido?
¿No puedo hacer nada?	¿Puedo hacer lo opuesto?



¿Puedo hacer más de una cosa al mismo tiempo?	¿Puedo combinar dos ideas en una nueva opción?
¿Cuál es la peor cosa que podría pasar?	¿Cuál es la mejor cosa que podría pasar?
¿Qué cosa sorprendente podría pasar?	¿Qué normalmente esperarías que suceda?
¿Es esta una decisión inteligente?	¿Qué estoy sintiendo: nervios, susto, felicidad, inquietud?



¿Cómo afectaría esta decisión a mi familia?	¿Haría esta decisión mi futuro mejor?
¿Estoy feliz con el resultado?	¿Cómo me siento después de que ha pasado cierto tiempo?
¿Existen algunas opciones nuevas que no había considerado antes?	¿Puedo hacer algunos cambios en mi decisión?
¿Qué puedo hacer?	



Material del Entrenador 1: Ideas para Usar PAUSA

Utilice esta página para hacer sugerencias de cómo los pequeños grupos de participantes pueden utilizar PAUSA para tomar decisiones en las situaciones de la muestra.

1. Hani está caminando a casa de la escuela con sus dos amigos, Raouf y Ashraff. A medida que se acercan a la tienda de la esquina, Raouf y Ashraff empiezan a hablar sobre el robo de algunos bocadillos. Le dicen a Hani que debía distraer al comerciante. Al cabo de unos minutos estarán fuera de la tienda.

Pausa: Hani debe decidir si se debe ayudar a sus amigos a hacer algo ilegal.

Pregunta: Ayuda a sus amigos; No ayudar a sus amigos; Alejarse; Cambiar el tema.

Entender: El robo tiene consecuencias graves con la ley; Hani podría perder a sus amigos; Hani podía desafiar a sus amigos a ser mejores personas.

Seleccionar: Cabeza: No es lógico enfrentar las consecuencias del robo; Corazón: Hani quiere que sus amistades; Manos: La familia de Hani puede ser deshonrado; Esperanza: Es difícil ver cómo el robo encajaría con objetivos a largo plazo de Hani.

Evaluar: Si Hani no ayuda a los niños, él estará en una buena posición para ver si Raouf y Ashraff son el tipo de personas que quiere como amigos.

2. Mona y Sylvia son los mejores amigos. Sylvia siempre parece tener los últimos chismes sobre otras personas. Mona piensa que es interesante escuchar esta información, pero a veces Sylvia dice cosas que son malos e hirientes. El otro día Sylvia fue muy crítico acerca de otro buen amigo de Mona. Mona está empezando a pensar que Sylvia no quiere que ella tenga otros amigos.

Pausa: ¿Por qué es el chisme dañino para otras personas? ¿Cómo puede cotillear volver y herir a Mona?

Pregunta: Mona no pregunta a Sylvia acerca de los chismes; Mona puede cambiar de tema; Mona puede decir a Sylvia por qué ella no le gusta el chisme.

Entender: Sylvia podría enojarse o no quiere ser amiga de Mona; Mona podría perder las amistades con otras personas.

Seleccionar: Cabeza: El Chisme hiere a los demás; Corazón: Sé que no se siente bien cuando la gente chismes sobre mí por lo que probablemente no se siente bien a ellos tampoco;

Manos: Chisme podría herir a otras amistades; Esperanza: Mona probablemente no quiere hacer daño a otras personas en el largo plazo.

Evaluar: Mona puede intentar hacer frente a Sylvia, una vez y ver qué pasa.

3. La madre de Marco está esperando que venga directamente a su casa después de ir a la tienda. Al pasar por el campo de fútbol, Marco ve a todos sus amigos que se divierten jugando a un juego. Ellos llaman a que se uniera a ellos. No importaría si él jugara durante unos minutos, ¿no?

Pausa: En caso de Marco ¿parar de jugar con sus amigos?



Pregunta: Detener y jugar; Ir directamente a casa; Vete a casa y luego volver dentro de unos minutos para jugar; Plan de jugar con amigos en otro momento.

Entender: Madre se enfadará si Marco no vuelve a casa; Los amigos pueden burlarse de Marco si no juega con ellos; Marco no tendrá mucha diversión en el hogar.

Seleccionar: Cabeza: La madre espera Marco de inmediato; Corazón: Marco realmente quiere estar con sus amigos; Manos: Marco no llega a pasar tiempo con amigos muy a menudo; Esperanza: Marco quiere complacer a su madre y tener buenos amigos.

Evaluar: ¿Cómo reaccionó la madre de Marco? ¿Cómo entendieron sus amigos?

4. Petri acaba de llegar a la casa de su amiga. Ella pensó que sólo ellos dos estarían juntos por un tiempo, así que se sorprendió al ver a tantas otras personas - que se ha reunido. Parece como que podría ser una divertida fiesta. Hay cerveza y no hay adultos, pero Petri también vio algunas personas con las drogas.

Pausa: Esta situación tiene un gran potencial para un resultado negativo, con un posible abuso de sustancias y no hay adultos presentes.

Pregunta: Permanecer en la fiesta y divertirse; Permanecer y evitar las drogas y el alcohol; Dejar la fiesta; Pregunte al amigo por qué invitó a las otras personas; Invite a otro amigo en la fiesta para ir a hacer otra cosa.

Entender: Posiblemente ofender al amigo; Se mete en problemas o problemas legales; Posible daño a la seguridad de Petri; Pasar la noche solo, sin amigos y sin diversión.

Seleccionar: Cabeza: Es una situación de peligro; Corazón: el amigo de Petri debería haber sido honesto acerca de la fiesta en su casa; Manos: Es difícil salir de una situación social con un montón de amigos presentes; Esperanza: Quedar atrapados o arrestados tiene consecuencias a largo plazo.

Evaluar: Petri podría “probar” una de sus opciones con otro amigo en la fiesta.

5. Ramone ha estado tratando de evitar Leif, otro chico de su clase, durante bastante tiempo ahora. Al principio Leif solo quería seguir Ramone y burlarse de él. Pero con el tiempo, las cosas han ido a peor. Últimamente Leif ha estado exigiendo dinero y amenazando Ramone. Hoy en día, al salir de la casa, Ramone vio el cuchillo de bolsillo de su padre y se preguntó si debía tomar para protegerse.

Pausa: ¿Cuál es la mejor manera para que Ramone confrontar Leif?

Pregunta: Amenazar a Leif con el cuchillo; Habla con un adulto; Pregunte a algunos otros muchachos para enfrentar Leif; Deja en silencio cuando Leif se encuentra en la zona; Firmemente decirle Leif dejarlo solo.

Entender: Leif podría ser lastimado con el cuchillo; Ramone se puede lastimar con el cuchillo; Ramone podía ser molestado si le pide un adulto o amigos para solicitar ayuda; Ramone podría meter en serios problemas por tener el cuchillo.

Seleccionar: Cabeza: Amenazar o herir a Leif podría ser ilegal; Corazón: Ramone está bajo un estrés considerable; Manos: Medidas de Leif están claramente en contra de las normas sociales; Esperanza: Daño de Leif no está en el interés a largo plazo de Ramone.

Evaluar: Pruebe una opción menos amenazante y evaluar el resultado.



6. Efrón estaba en camino para cumplir con algunos amigos después de la escuela. Mientras caminaba alrededor de la esquina, apoyado en un árbol, vio una bicicleta. No había nadie a la vista. ¿Quién dejaría una bicicleta y se iría? Tal vez nadie lo quería ¡Efrón! haría uso de una bicicleta - o incluso lo vendería y se quedaría con el dinero.

Pausa: ¿Cuál es la responsabilidad de Efrón cuando encuentra algo que no es suyo?

Pregunta: Tome la bicicleta; Deje la moto; Trate de encontrar al dueño de la moto; Utilice la moto, pero devuélvala donde la encontró.

Entender: Tomando la moto, Efrón podría ser acusado de robo; Encontrar el propietario, él podría obtener una recompensa; Al salir de la bicicleta, siempre se preguntará lo que hubiera sido como para tener esa bicicleta

Seleccionar: Cabeza: Efrón está tratando de convencerse a sí mismo que está bien para tomar la bicicleta; Corazón: Efrón realmente quiere la moto, pero él también estaría molesto si

alguien tomó su bicicleta; Manos: Las personas no abandonan valiosa propiedad.

Seguramente la moto pertenece a otra; Esperanza: Tiene que haber una mejor manera para Efrón para conseguir una moto de su propia

Evaluar: ¿Cómo va a Efrón sentir tan pronto como se da la espalda a la bicicleta?

7. Mieka ha estado estudiando muchas horas para la prueba de matemáticas de esta semana. Le pidió a su hermana mayor, un poco de ayuda e incluso se quedó después de la clase para hablar con el maestro. Pero ahora su amiga, Tilden, está presionando Mieka hacer trampa en la prueba. “Si eres un buen amigo, me darás algunas respuestas”, dijo Tilden.

Pausa: ¿Mieka debe ser deshonesto para ayudar a un amigo?

Pregunta: Dar algunas respuestas de las pruebas a Tilden; Ayuda estudio Tilden para la prueba por lo que ella puede hacer mejor por su cuenta; Recomendar a Tilden para conseguir algo de ayuda adicional por parte del profesor; Dígale al maestro que Tilden quiere engañar a la prueba.

Entender: Posible pérdida de la amistad de Tilden si Mieka no proporciona las respuestas; Posible falla de la prueba si Mieka y Tilden son capturados en trampas; Posible amistad fuerte con Tilden si Mieka ayuda a su estudio para la prueba.

Seleccionar: Cabeza: El engaño es incorrecto; Corazón: Tener que elegir entre seguir las normas y ayudar a un amigo es muy estresante; Manos: Amigos (siempre) ayudan a los amigos;

Esperanza: Mieka quiere hacerlo bien en la escuela y tener amigos cercanos

Evaluar: Mieka podría desafiar Tilden incremental y medir sus reacciones.

8. Ondo ha estado pasando mucho tiempo con un par de nuevos amigos. Son realmente salvaje y loco, en busca de la travesura y la búsqueda de problemas. La mayoría de sus “aventuras” han sido muy divertido e inofensivo, pero el otro día que tenía algo que podría haber sido drogas. Eso asustó a Ondo, pero tampoco quería que se burlen de él por estar preocupado por esto.



Pausa: ¿Son éstos el tipo de amigos para Ondo?

Pregunta: Enfrentar a los chicos acerca de las drogas; Tranquilamente dejar de ser amigos con ellos; Dile a un adulto acerca de las drogas; Involucrarse más en uso o la venta de las drogas.

Entender: Estos niños están involucrados en una gran cantidad de conductas de riesgo que podría ser ilegal; Es “cool” para estar con la gente que toma riesgos; Otros adolescentes pueden ser crueles cuando alguien no hace lo que ellos quieren.

Seleccionar: Cabeza: Ondo puede conseguir con facilidad en problemas legales; Corazón: Ondo realmente quiere tener amigos frescos; Manos: Estos amigos se dedican a una gran cantidad de actividades antisociales; Esperanza: Ondo quiere conseguir a través de sus años de adolescencia con la menor cantidad de problemas posible

Evaluar: Frente a los chicos le dirá Ondo mucho sobre el tipo de personas que realmente son.



Material del Entrenador 2: Interpretación de las Tarjetas de Preguntas para Toma de Decisiones

Aquí está una lista de las tarjetas de preguntas para la Toma de Decisiones del Folleto 3 y las categorías recomendadas en el que caben. Recuerde que debe pedir a los participantes que expliquen su propia categorización de estas tarjetas, ya que podría encajar en más de una categoría en función de cómo se interpreta o entiende la pregunta.

Pausa:

- ¿Qué tengo que decidir ahora?
- ¿Qué experiencia he tenido con esto antes?
- ¿Es esta una buena situación o una mala situación?
- ¿Tiene esta situación sentido?

Pregunta:

- ¿Qué puedo hacer?
- ¿Puedo hacer algo?
- ¿Puedo hacer lo contrario?
- ¿Puedo hacer más de una cosa al mismo tiempo?
- ¿Puedo combinar dos ideas en una nueva opción?

Entender:

- ¿Qué es lo peor que podría suceder?
- ¿Cuál es la mejor cosa que podría suceder?
- ¿Qué cosa sorprendente podría pasar?
- ¿Qué esperaríamos generalmente suceda?

Seleccionar:

- ¿Es esta una decisión inteligente?
- ¿Cómo me estoy sintiendo: nervioso, asustado, feliz, inquieta?
- ¿Cómo afectaría esta decisión a mi familia?
- ¿Haría esta decisión mi futuro mejor?

Evaluar:

- ¿Estoy contento con el resultado?
- ¿Cómo me siento después que ha pasado algún tiempo?
- ¿Existen algunas opciones nuevas que no he visto antes?
- ¿Puedo hacer algunos cambios en mi decisión?



Unidad 2, Sesión 4: Ideas Creativas

Manual de Entrenamiento :	Destrezas para la Vida y liderazgo: Unidad 2, Sesión 4
Argumento:	Identificar y valorar pensamientos creativos son elementos de una identidad positiva, toma de decisiones, habilidades sociales, y valores en el desarrollo de la juventud. Los jóvenes que describen o muestran ideas creativas son más propensos a participar en comportamientos positivos y constructivos y evitar comportamientos negativos, y destructivos.
Audiencia Meta:	Los jóvenes en la escuela y fuera de la escuela que han completado por lo menos la educación primaria.
Experiencia del Facilitador:	Los voluntarios del Cuerpo de Paz y contrapartes locales que han sido capacitados en cuanto a la forma de utilizar y adaptar <i>el Manual Destrezas de la Vida y Liderazgo</i> .
Tiempo:	90 Minutos
Pre-Requisitos:	Unidad 2, Sesión 3
Versión:	Febrero 2013



Sesión 4: Ideas Creativas		
Fecha:	Tiempo: 90 minutos	Facilitador(es):
<p>Preparación del Facilitador:</p> <ol style="list-style-type: none"> Hacer y colgar cinco letreros de una página cada uno, deletreando la palabra P-A-U-S-A, en el aula. Prepare pedazos de papel con las preguntas o acciones de HACER UNA PAUSA del Material del Entrenador 1. . <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Equipo Rotafolio, marcadores o crayones • Preparados rotafolios Rotafolio 1: Sea Creativo Rotafolio 2: Comida de Fiesta Rotafolio 3: De fiesta Rotafolio 4: Invitados de la Fiesta Rotafolio 5: Ubicación de la Fiesta Rotafolio 6: Fecha y Hora de la Fiesta • Folletos Folleto 1: PAUSA para Mejores Decisiones • Materiales del Entrenador Material del Entrenador 1: Preguntas para PAUSA <p>Objetivo de Aprendizaje:</p> <ol style="list-style-type: none"> Después de una pequeña actividad de grupo, los participantes van a generar soluciones creativas para una comunidad o prioridad personal. 		

Secuencia de Instrucciones

I. Motivación (10 minutos)

Materiales:

- Letreros con las letras P-A-U-S-A por toda el aula
- Pedazos de papel del Rotafolio 1: Preguntas para la PAUSA

A. Repaso de PAUSA

Los participantes examinan los pasos de la PAUSA para la toma de decisiones.

- Recordar a los participantes de la PAUSA los pasos en la toma de decisiones. Diga:

“La última vez hablamos de PAUSA como una manera de tomar mejores decisiones. ¿Puede recordar lo que las letras de ‘PAUSA’ significan?”

- Señale los letreros de las letras P-A-U-S-A colocalos en el aula y pida a los participantes que digan juntos lo que cada palabra representa (Pausa, Preguntar, Comprender, Seleccionar, Evaluar). Diga:



“También recordaran que hubo algunas preguntas que podían preguntarse a sí mismos o acciones que se pueden tomar en cada paso de PAUSA. Voy a dar a cada uno un trozo de papel con una de estas preguntas o acciones. Cuando de la señal, quiero que rápidamente (y de forma segura) formen un grupo con todos los demás que tienen el mismo trozo de papel.”

3. Distribuya un papel a cada persona de forma aleatoria. De la señal. Cuando los grupos se formen, diga:

“Ahora me gustaría que hable con los miembros de su grupo y decida con qué letra de PAUSA sus preguntas o acciones encajan. Tome un momento para decidir como un grupo, y, cuando de la señal, muévase con su grupo a esa letra”.

4. Espere un momento, de la señal, y cuando los grupos han elegido una letra junto a la que sus miembros se paran, de a cada grupo la oportunidad de contarle a todo el grupo la pregunta o la acción que tienen en sus papeles. Si algunos grupos están fuera de lugar, pregunte a todo el grupo para que puedan dar sugerencias de la ubicación correcta para ese grupo.

B. Resumen

Resumir diciendo:

“Has hecho un gran trabajo de recordar todos los pasos de PAUSA. Hoy vamos a pasar un poco de tiempo en el segundo paso, Preguntar (Ask). A veces es difícil pensar en diferentes opciones para tomar una decisión por lo que vamos a aprender algunas de las maneras de ser más creativos y de llegar a más decisiones.”

II. Información (35 minutos)

Materiales:

Rotafolio 1: Sea Creativo

A. “Mitos de la Creatividad”

Los participantes aprenden diferentes maneras de pensar más creativamente.

1. Introduzca algunas ideas acerca de la creatividad. Diga:

“Me gustaría saber lo que piensan acerca de la creatividad. Voy a hacer una afirmación y si piensan que es cierta, pónganse de pie. Si piensan que es falsa, siéntense en el suelo (o piso). Si usted piensa que podría ser cierto en algunos casos, pero no en otros, ¡puede estar medio parado! ¡Listos!

2. Lea cada una de las siguientes afirmaciones una a la vez, y haga una pausa para dejar que las personas puedan pararse o sentarse. Cuando todas las opciones se han hecho, comparta la respuesta correcta y la explicación. Si algunos de los participantes se quedaron medio parados, invítelos a explicar su razonamiento. Responda todas las preguntas que los participantes hagan antes de leer lo siguiente:

Afirmaciones acerca de la Creatividad

- a) O naces creativo o no lo eres. (Falso. ¡Cada uno es creativo! Usted puede ser creativo sin ser un artista o un músico. También es la forma de resolver los problemas.)
- b) Usted puede aprender a ser más creativo (Verdadero. ¡vamos a aprender algunas maneras de ser más creativos hoy!).



- c) Sólo puede ser creativo en la mañana o tarde en la noche (Falso. Usted puede ser creativo en cualquier momento.)
 - d) Solo puede ser más creativo si tiene un plazo. *(es el tiempo en que debe hacerse algo).* (Generalmente falso. La mayoría de las personas descubren que encontrarse bajo presión por lo general los pone preocupados y tensos.)
 - e) Para ser creativo sólo se necesita una buena idea (Falso. Las personas creativas tienen muchas, muchas ideas, pero finalmente utilizan únicamente las mejores.)
 - f) A veces las ideas más tontas son las mejores (Verdadero. Tontas, extrañas ideas pueden ser justo los diferentes tipo de pensamiento que necesita.)
 - g) Para ser creativo hay que trabajar solo (Falso. Tener más personas generalmente significa mejor calidad de ideas.)
3. Pregunte a los participantes si hay otras afirmaciones acerca de la creatividad que hayan escuchado. Y, a continuación, diga:

“Estas afirmaciones representan algunas de las ideas comunes de ser creativo. A menudo la gente piensa que ser creativo también significa que usted tiene que venir con una idea por sí mismo. Pero ser creativo no sólo trata de inventar una idea totalmente original, sino que además implica ser capaz de cambiar o crear una idea de otra persona. En realidad, las ideas más creativas son una variación de las anteriores ideas de otras personas”.

4. Comparta Rotafolio 1: Sea Creativo con los participantes. Diga:

“Aquí hay una lista de algunas formas para ser más creativos, especialmente cuando se trata de encontrar un montón de opciones diferentes en el paso Preguntar de PAUSA. Mírelos, y dígame cuales son como las afirmaciones sobre la creatividad que leí hace unos momentos.”

5. Ayude a los participantes a hacer conexiones entre las afirmaciones acerca de la creatividad y de los temas en el Rotafolio 1. Si es necesario, puede volver a leer la afirmación “e)” (que se refiere a tener un montón de ideas, que se suman a la lista, y eliminar las ideas), afirmación “f)” (que se refiere a pensar en lo contrario), y la afirmación “g)” (que se refiere a la necesidad de tener un montón de gente si se quiere inventar un montón de ideas).

B. Resumen

Resumir diciendo:

“La mayoría de estas cinco maneras de ser más creativos se basan en hacer algo con las ideas que otras personas han pensado. Usted no tiene que venir para arriba con ideas únicas para ser creativos, en la siguiente actividad usted verá cómo cada uno puede contribuir a las ideas creativas mediante una de estas ideas.

III. Práctica (30 minutos)

Materiales:

- Rotafolio 2: Comida de Fiesta
- Rotafolio 3: De fiesta
- Rotafolio 4: Invitados de la Fiesta
- Rotafolio 5: Ubicación de la Fiesta
- Rotafolio 6: Fecha y Hora de la Fiesta



A. Sea Creativo

Los participantes practican diversas formas de pensar de manera más creativa.

1. Explique que usted desearía que todo el mundo practique con ideas creativas. Diga:

“Para darles un poco de práctica, imaginemos que vamos a planear una fiesta. Hay que tomar muchas decisiones relacionadas con los alimentos, entretenimiento, los invitados, ubicación, la fecha y la hora. Si hemos decidido hacer una fiesta en el primer paso de una PAUSA, el siguiente paso es Preguntar cuáles serían todas las opciones. Me gustaría que usted trabaje con su grupo en aportar ideas para que podamos pensar en tantas opciones para nuestra fiesta como sea posible.”

2. Dado que los participantes están divididos en cinco grupos, desde las actividades de motivación, usted puede pedir que se queden en los mismos grupos. Distribuya un papel rotafolio de página para la fiesta de cada grupo. Diga:

*“He dado a cada grupo un rotafolio y me gustaría que escriban tantas opciones como puedan del tema. Los grupos de trabajan en “Comida de Fiesta”, “la Fiesta” y “Ubicación de la Fiesta” cada uno tiene *\$50 que pueden gastar. Empiecen a escribir las ideas. Tienen ustedes tres minutos.”*

***Nota:** Elija una cantidad adecuada de dinero para la cultura del país anfitrión y el número de participantes en el grupo.

3. Después del límite de tiempo, pida a los participantes que se detengan. Tienen que dejar su papel rotafolio y moverse como un grupo a otro papel rotafolio. Diga:

“En su nuevo papel de rotafolio, me gustaría que lean rápidamente las ideas y hagan dos cosas. Añadir al menos tres ideas. Luego, busque en todas las ideas, escoja dos, y escriba lo contrario de estas ideas en el rotafolio. Sea tan creativo como pueda, incluso hasta el punto de ser tonto. Tienen ustedes tres minutos.”

4. Cuando concluyan los tres minutos, una vez más, pida a los grupos a abandonar su papel de rotafolio y pasar a uno diferente. Dar las instrucciones que se indican a continuación:

“Con el nuevo papel rotafolio, revisar todo lo escrito en él y, a continuación, hacer dos cosas. Agregue al menos una idea nueva. Luego, tome dos ideas y combínelas en una idea nueva, una vez más, con creatividad sin límites. No limite su pensamiento. Tienen ustedes tres minutos.”

5. Cuando terminen los tres minutos, una vez más, pida a los grupos abandonar su papel y moverse a otro distinto. Dar estas instrucciones:

“Con el nuevo papel rotafolio, revisar todo lo escrito y, a continuación, hacer dos cosas. Agregar al menos una idea nueva. A continuación, eliminar al menos una idea dibujando un cuadro o un rectángulo alrededor de la idea. Sean creativos. Tiene usted tres minutos.”

6. Pida a los grupos avanzar una vez más pero esta vez darles un par de minutos para revisar el nuevo papel rotafolio y estar preparado para resumir, para todo el grupo. Entonces, pídale a cada grupo que informe al grupo.

7. Pregunte algunas de las siguientes preguntas de discusión para ayudar a los participantes a obtener el máximo provecho de la actividad:



- ¿Qué rotafolios eran los más difíciles para pensar creativamente?
- ¿Cuáles son algunas de las ventajas de ser tan imaginativos como sea posible? (Respuestas posibles: Inventar más opciones. Es más divertido. Se siente como si está logrando más.)
- ¿Se convirtió su grupo en más creativo mientras la actividad avanzaba? Si la respuesta es afirmativa, ¿en qué medida? ¿MUCHO? ¿un poco?
- Después de pensar más creativamente acerca de las cosas que usted tiene que hacer, ¿en qué medida parece ahora más manejable?
- Esta actividad le ha dado la oportunidad de utilizar algunas formas comunes de ser más creativos: Escribir un montón de ideas, agregar ideas a la lista; pensar lo contrario; combinar las ideas; eliminar las ideas. ¿Cuál de estos disfrutaste más haciendo?

B. Resumen

Mostrar Rotafolio 1: Sea Creativo y resume diciendo:

“Estas son sólo algunas de las maneras que usted puede extender su pensamiento para generar más opciones. Luego utilizaremos estas estrategias en algunas situaciones que son más como lo que usted experimenta cada día.”

IV. Aplicación (30 minutos)

Materiales:

Rotafolio, marcadores o crayones

A. Sea Escandaloso

Los participantes practican métodos creativos para la toma de decisiones en sus propias situaciones.

1. Explique las dificultades inherentes en la toma de decisiones. Diga:

“Uno de los aspectos más difíciles de la toma de decisiones está descubrir las opciones que están 'ocultas' dentro de las tareas que tienen que hacer. Muchas veces no tenemos la posibilidad de elegir si hacemos algo, sin embargo, puede todavía haber una manera para nosotros de hacer algunas pequeñas decisiones, mientras hacemos lo que debemos hacer.

“Por ejemplo, en un día en particular es posible que desee pasar más tiempo con sus amigos, pero tiene tareas escolares y tareas de la casa para completar. Hay un número limitado de horas en el día y desea hacer todas estas cosas, si puede decidir cuándo hacer cada actividad y cuánto tiempo dedicar a cada una, puede tener algún control mientras consigue hacer todo. Importa en qué orden estudia, ¿realiza las tareas domésticas, o pasa tiempo con amigos? Si no es así, a continuación, haga una elección acerca de cuándo y por cuánto tiempo va a hacer cada uno. A pesar de que está haciendo algunas cosas que no le gustan, usted es capaz de hacerse cargo de su propio tiempo y energía a la vez que las está haciendo.

Nota: Esta actividad afecta a la habilidad de establecer prioridades, que también es muy importante para los jóvenes desarrollar. Si lo desea, puede indicar a los participantes que usted va a pasar a más detalle a la hora de establecer prioridades en la Unidad 3, cuando aprenden sobre la fijación de objetivos y administrar el tiempo y los recursos.



“Para darle un poco de práctica en esto, pensemos en algunas de las prioridades que tiene para usted y que otros han establecido para usted en su comunidad. A continuación, vamos a utilizar los métodos de pensar más creativamente acerca de las opciones que hemos aprendido acerca de lo que se había imaginado cuando estábamos planeando una fiesta.

2. Haga una lista en el rotafolio. Si las personas tienen problemas para concebir ideas, indúzcalos con preguntas, tales como: ¿Cuáles son las responsabilidades que tiene en su casa, en la escuela, en su comunidad espiritual, en su vecindario? (por ejemplo, cocinar el arroz, limpiar el patio, barrer la casa, cuidar a mi hermano, trabajar en la tienda de la familia). ¿Dónde pasan la mayor parte de su tiempo y qué están haciendo ahí? (P. ej., escuela, aprendizaje, casa, ayudar o relajarte; con amigos, divertirse). ¿Qué tipo de solicitudes o demandas los adultos le imponen a usted?, (p. ej., mantener la casa o el patio de la escuela; trabajar para ayudar al negocio familiar, me alienta a estudiar con ahínco y permanecer en la escuela).

3. Divida a los participantes en grupos de cuatro a seis. Tome las ideas que los participantes enumeraron y escriba una en cada página de rotafolio diferente, por lo que habrá una página para cada uno de los pequeños grupos. Dé a cada grupo una página de rotafolio con estas instrucciones:

“Cada grupo tiene una página con una cosa que es una prioridad, algo que se debe hacer. Me gustaría que usted escriba todas las formas en las que una persona puede tomar decisiones a pesar de que es algo que tiene que hacer. Tiene cinco minutos.”

Nota: Provea un ejemplo para este primer paso en un rotafolio. Con frecuencia, hay espacio para ser creativos con respecto a cuándo algo se inicia, la forma en la que se hará, cuando necesita terminarse, etc. Por ejemplo, si la prioridad es limpiar el patio alrededor de la casa o en la escuela, ¿puede el joven decidir cuándo empezar? ¿Pueden pedir a un amigo que los ayude?

4. Después de cinco minutos, pida a los grupos que se detengan. Que dejen su rotafolio donde se encuentran y pídale a cada grupo que mueva al rotafolio de otro grupo. A continuación, de las instrucciones que se indican a continuación:

“Mirando su nuevo rotafolio, lea lo que está escrito y haga dos cosas. Agregue al menos tres ideas. A continuación, vea todas las ideas, escoja dos, y escriba lo contrario de estas ideas en el rotafolio. Sea tan creativo como pueda, incluso hasta el punto de ser tonto. Tiene usted tres minutos.”

Nota: Provea otro ejemplo para el mismo rotafolio como antes. Por ejemplo, ¿qué ocurre si limpia el patio a las 7:15 cada día? O ¿qué pasa si usted podría pagar 10 amigos para limpiar el patio por usted? Lo opuesto podría ser, ¿si 10 amigos le pagan a usted por limpiar el patio?

5. Cuando concluyan los tres minutos, pida a cada grupo una vez más a abandonar su papel y pasar a otro. Dar las instrucciones que se indican a continuación:

“Con el nuevo rotafolio, revise todo lo escrito y, a continuación, haga dos cosas. Agregue al menos una idea nueva. Luego, tome dos ideas y combínelas en una idea nueva, una vez más, con creatividad sin límites. Tiene usted tres minutos.”

Nota: Provea otro ejemplo para el mismo rotafolio como antes. Por ejemplo, ¿qué ocurre si tienen cinco amigos para ayudarle a limpiar su patio el lunes, luego todos ustedes limpiaron el patio de otro amigo de su grupo el martes, miércoles, jueves y viernes?



6. Cuando los tres minutos concluyen, una vez más, pida a los grupos a abandonar sus papeles y pasar a otro. De las instrucciones que se indican a continuación:
“Con el nuevo rotafolio, revise todo lo escrito y, a continuación, haga dos cosas. Agregue al menos una idea nueva. Luego, elimine al menos una idea dibujando un anillo alrededor de ella. Sea creativo. Tiene usted tres minutos.”
7. Pida a los grupos avanzar una vez más pero esta vez darles un par de minutos para revisar el nuevo rotafolio y estar preparado para resumir la información para todo el grupo. Pregunte algunos de los siguientes temas de discusión para ayudar a los participantes a obtener el máximo provecho de la actividad:
- ¿Qué situaciones eran las más difíciles de pensar de manera creativa?
 - ¿Cuáles son algunas de las ventajas de ser un escandaloso (extremadamente inusual, no convencional, extravagante) como sea posible?
 - ¿Hasta qué punto su grupo llegó a ser más creativo a la vez que la actividad progresó?
 - Después de pensar más creativamente acerca de las cosas que usted tiene que hacer, ¿en qué medida parecen ahora más manejables?
 - Esta actividad le ha dado la oportunidad de utilizar algunas técnicas comunes para ser más creativo: Escribir un montón de ideas; añadiendo ideas a la lista; pensar lo contrario; combinar las ideas; eliminar las ideas. ¿Cuál de estos disfruto más de hacer?

Nota: Paso 7 y los temas de discusión de la actividad “Sea Escandaloso” son una evaluación de los Objetivos de Aprendizaje 1.

B. Resumen

Concluya la actividad diciendo:

“Estas son algunas formas específicas de ser creativo a la vez que seguimos los pasos de PAUSA. Cuando los utilizamos, podemos encontrar más opciones para las decisiones que tomamos en lugar de pensar que sólo hay un camino para hacer algo.”

V. Evaluación (0 minutos)

Materiales:

(Ninguno)

La evaluación se ha integrado a lo largo de la sesión y se hace constar en:

Objetivo de Aprendizaje 1: Genera soluciones creativas para una comunidad o prioridad personal

Evaluado en el paso 7 y los temas de discusión de la actividad “Sea Escandaloso” en la sección de la Aplicación

Referencias:

(Ninguna)

Notas del Facilitador para Mejoras Futuras

Fecha y Nombre del Facilitador: [¿que salió bien? ¿Qué haría diferente? ¿Necesita más/menos tiempo para determinadas actividades?]



Rotafolio 1: Sea Creativo

Maneras de ser Más Creativo

Escriba un montón de ideas

Agregue ideas a una lista

Piense en lo contrario

Combine ideas

Elimine ideas

Rotafolio 2:

Comida de Fiesta

Rotafolio 3:

De Fiesta

Rotafolio 4:

Invitados de Fiesta

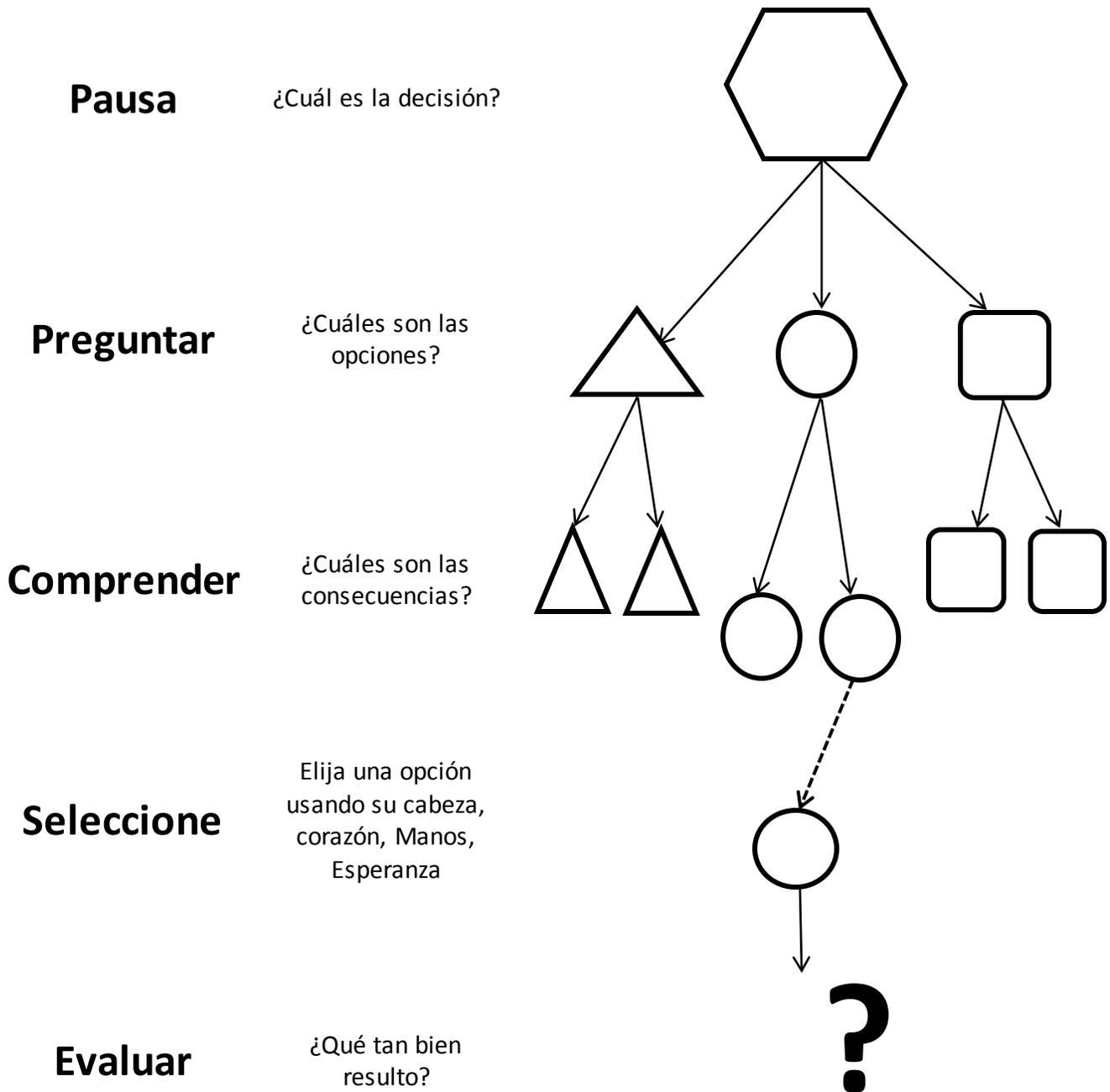
Rotafolio 5:

Ubicación de Fiesta

Rotafolio 6:

Fecha y Hora de la Fiesta

Folleto 1: PAUSA para Mejores Decisiones



Material del Entrenador 1: Preguntas para PAUSA

Haga copias de esta página y córtela en cuadrados a lo largo de las líneas punteadas. Distribuya al azar, un cuadrado a cada participante. Haga tantos cuadrados como sea necesario para el número de participantes. Utilice Folleto 1: PAUSA para Mejores Decisiones como una clave de respuesta. Tenga en cuenta que hay dos cuadrados a continuación en "S."

¿Cuál es la decisión?	¿Cuáles son las opciones?
¿Cuáles son las consecuencias?	Elija una opción
¿Qué tan bien resultó?	Use la Cabeza, Corazón, Manos, Esperanza



Unidad 2, Sesión 5: De Negativo a Positivo

Manual de Entrenamiento :	Destrezas para la Vida y Liderazgo: Unidad 2, Sesión 5
Argumento:	Por lo general, pensar positivamente sobre uno mismo y la propia vida mientras toman decisiones es un elemento de una identidad positiva, la toma de decisiones, las competencias sociales, y valores en el desarrollo de la juventud. Los jóvenes que pueden pensar de forma positiva o convertir lo negativo en positivo son más propensos a participar en comportamientos positivos y constructivos y evitar las conductas negativas y destructivas.
Audiencia Meta:	En la escuela y fuera de la escuela los jóvenes que han completado por lo menos la educación primaria.
Experiencia del Facilitador:	Los voluntarios del Cuerpo de Paz y contrapartes locales que han sido capacitados en cuanto a la forma de utilizar y adaptar <i>el Manual Destrezas para la Vida y Liderazgo</i> .
Tiempo:	120 Minutos
Pre-Requisitos:	Unidad 2, sesión 4
Versión:	Febrero 2013



Sesión 5: De Negativo a Positivo

Fecha:

Tiempo: 120 minutos

Facilitador(es):

Preparación del Facilitador:

1. Prepare rotafolios, copie Folletos, y reúna los materiales.
2. Tener una copia de referencia del Folleto 3: Práctica con PAUSA de la Unidad 2, sesión 3.

Materiales:

- **Equipo**
 1. Pelota u otro objeto adecuado para lanzar
 2. Papel, marcadores o crayones
 3. Papel de rotafolio en blanco
- **Rotafolios Preparados**
 - Rotafolio 1: Sea Creativo (de la Sesión 4)
 - Rotafolio 2: Considerar ...
- **Folletos**
 - Folleto 1 : Formas de Decir No
- **Materiales del Entrenador**
 - Material del Entrenador 1: Vehículos Abandonados

Objetivos de Aprendizaje:

1. Trabajando en equipos, los participantes deberán demostrar al menos una estrategia para acceder a los recursos, indagar, investigar o aprender más sobre una prioridad personal o de la comunidad.
2. Trabajando en grupos de cuatro a cinco y usando escenarios generados de la juventud, los participantes podrán identificar por lo menos una estrategia para convertir el problema en una oportunidad.
3. Mediante el examen de situaciones comunes orientadas a la juventud, los participantes demostraran por lo menos dos métodos de habilidades de negociación, entre ellos “cómo decir “no” y resistir la presión de los compañeros.

Secuencia de Instrucciones

I. Motivación (15 minutos)

Materiales:

(Ninguno)

A. Pasar al Charlatán

Los participantes practican la creatividad técnica de espontaneidad.

1. Pida a los participantes a ponerse de pie o sentarse en un círculo. Si el grupo es superior a 20, se divide en dos grupos más pequeños y ejecuta actividades paralelas. Diga:

“La última vez que hablamos de utilizar una pausa para tomar decisiones. Te recuerdo que, en dos de los pasos, preguntar y comprender, es realmente importante para pensar de forma creativa con el fin de encontrar un montón de opciones y a pensar en sus posibles



consecuencias. Esta actividad está destinada a ayudar a la gente a ser más creativa como seguimos con el resto de la lección.

“Vamos a utilizar el lenguaje de los animales para comunicarse a través del círculo. Una persona hará el sonido de un animal y (señalara, asentirá, sonreirá, u otra indicación apropiada desde el punto de vista cultural) a otra persona en el círculo. La segunda persona responderá con el mismo sonido del animal y, luego, indicara una persona diferente dentro del círculo y hablara con esa persona con un sonido de animal diferente. El juego continúa con cada persona que responda con un sonido y un sonido diferente a otra persona. Comenzaré... “

2. Indicar que alguien dentro del círculo y los envían sonido de un animal. Jugar al juego durante unos cinco minutos para que todo el mundo tiene al menos una oportunidad de captar y transmitir sonido de un animal, a continuación, obtener algunas reacciones del grupo. Diga:

“Pensemos en lo creativo somos como individuos y como grupo”.

3. Elegir, de entre las siguientes preguntas, según corresponda:
 - ¿Hasta qué punto ha sido la planificación el sonido que hará? (Anime a los participantes a pensar “rápidamente” o “no pienso demasiado“.)
 - ¿Hasta qué punto le preocupa si su sonido es “suficientemente bueno?” (no hay una manera correcta o incorrecta de hacer que un animal en particular sonido. no es necesario el sonido de un animal de verdad.)
 - ¿Hasta qué punto está usted preocupado por mirar tonto o tonta? (Nadie le importa y nadie se acuerde de quién hizo que los sonidos. A veces una tonta sonido es más divertido. A veces ser más realista es más deseado.)
 - ¿En qué medida es influenciada por los sonidos que otros pueblos han hecho?
4. Jugar el juego de nuevo con la siguiente formación consejos:
 - Sonido que cualquier animal que se les venga a la mente.
 - Usted no tiene que hacer el sonido de un animal de verdad.
 - No evalúe usted mismo o decidir si el sonido no será lo suficientemente bueno.
 - Trate de no pensar o planificar el futuro.
 - Tome su turno lo más rápidamente posible.
 - Asegúrese de que todos estén incluidos.
5. Después de jugar durante unos pocos minutos más, pedir a algunas de las siguientes preguntas para la discusión, según corresponda:
 - ¿Cómo esta vez jugando al juego en comparación con la primera vez?
 - ¿A qué grado piensa en su sonido antes de tiempo?
 - ¿Cuánto evaluar o juzgar si su sonido sería suficiente?
 - ¿Qué hizo para ser más creativos?
 - ¿Otras personas de sonidos te hacen pensar de diferentes animales o los animales que son similares?
 - ¿Era el grupo más creativo o menos creativo por segunda vez?
 - ¿Cuáles son algunas ideas sobre ser creativo que se puede usar en otro tipo de situaciones?



B. Resumen

Resumir diciendo:

“Cuando estamos tratando de ser creativos, es importante que inventar muchas ideas antes de intentar evaluar que funcionará mejor. Ayuda a pensar con rapidez y no juzgar si una idea es buena o mala, y tener un poco de diversión”.

II. Información (30 minutos)

Materiales:

Material del Entrenador 1: vehículos abandonados

Rotafolio 1: Sea Creativo

A. Una sorprendente solución creativa

Los participantes utilizan creatividad para pensar de manera diferente sobre un asunto comunitario o prioridad.

1. Describir la relación entre la creatividad, la toma de decisiones y resolver problemas. Diga:

Nota : también puede introducir esta actividad al hablar de una persona, grupo u organización de la cultura del país de acogida o el país que se atreva a ser diferente, introduciendo una novedosa solución a un problema. Es probable que usted encontrar buenos ejemplos si buscan a la gente que no violenta, de cooperación o métodos de colaboración para abordar la preocupación de la comunidad.

“La próxima vez que nos reunamos, se centrará en el modo de resolver los problemas y ya se verá que las buenas soluciones, al igual que tomar buenas decisiones, empezar con ser creativo. Por lo tanto vamos a aprender más acerca de pensamiento creativo en lo que se refiere a algunas de las cuestiones que quizás tenga que enfrentarse ya sea personalmente o en su comunidad.

“Me gustaría compartir una historia acerca de una cuestión en una comunidad para mostrar cómo fue muy útil para las personas a ser creativo. El problema de la historia es un gran problema en muchas ciudades de los Estados Unidos de América. Puede que no tenga exactamente el mismo problema aquí, pero, como ya he leído la historia, me gustaría escuchar de las lecciones que deberíamos ser capaces de utilizar aquí si les hemos cambiado un poco. Además, escuche para ver ejemplos de las maneras en que podemos pensar de manera más creativa que nos hemos aprendido la última vez que nos encontramos.”

2. Mostrar Rotafolio 1: Sea Creativo, el cual fue utilizado en la Sesión 4. Leer el artículo “los coches abandonados” (Material del Entrenador 1), y después un debate con estas preguntas:

- ¿Cuáles son algunas de las ideas iniciales el grupo tuvo que hacer frente a los coches abandonados? (Respuestas posibles: a petición de la ciudad [carta firmada por muchos de los miembros de la comunidad]; Organización vecinos)
- Lo que ayudó a los jóvenes a cambiar la manera en que pensamos acerca de los automóviles? (Respuestas posibles: frustración, Resignación al problema; mayor deseo para mejorar el vecindario)
- La solución implica mucho más que simplemente pintar los coches. ¿Qué otros los jóvenes? (Respuestas posibles: Invitar a los vecinos a participar; notificar a la ciudad; notificar a los medios de difusión de noticias)
- ¿Cuáles eran algunos resultados inesperados de la solución (las respuestas posibles: los coches se retiraron muy rápidamente; los jóvenes obtuvo notoriedad y respeto en la comunidad, los jóvenes fueron alentados a tratar de resolver otros problemas)



- ¿Qué crees que hace que la solución satisfactoria? (respuestas posibles: La ciudad se sienten avergonzadas y los medios de comunicación y público en general, han impresionado de que un grupo de jóvenes tomó medidas)
 - ¿Cómo los jóvenes utilizan pensamiento creativo para obtener recursos para resolver el problema de los coches abandonados? (Respuestas posibles: Se les pidió a vecinos y a las empresas a contribuir con dinero para los suministros; se les notificó a los medios de comunicación)
 - ¿Cuáles son algunas maneras creativas los jóvenes aprendieron más sobre el problema y las posibles soluciones? (Respuestas posibles: También se les habló a los vecinos; se enteraron de las leyes y normas de la ciudad)
3. Pida a los participantes que resumir las estrategias creativas que los jóvenes utilizan para abordar la cuestión. Anime a los participantes a consultar tablero 1: ser creativo. Complementar las ideas que los participantes se identifican con los temas y los ejemplos de la siguiente lista:

Son más creativos:

- Pensar en tantas ideas como puede (Más ideas significa más opciones)
- Pregunte “¿Qué si?” (¿Qué pasa si los coches nunca se mueve?)
- No limitar o ser crítico sus propias ideas (todas las ideas son buenas, sobre todo al principio)
- Una idea al revés; pruebe en la frente (si los coches son feos, ¿cómo pueden ser bella?)
- Ampliar una idea (si podemos pintar coches, ¿podríamos también pintar un mural en un edificio abandonado?)
- Combinar ideas (vecinos nos ayudó a firmar peticiones, a lo mejor se ayuda donando dinero para la pintura)
- Sustituto (El joven no sólo utilizar pintura de coches. Cada uno de los carros se diseñó para ser una obra de arte.)

B. Resumen

Resumir diciendo:

“En esta historia, se puede ver cómo algunas personas eran capaces de abordar el tema de una manera poco común y la capacidad de hacer que comenzó con su voluntad de utilizar algunas de las estrategias de creatividad que hemos enumerado aquí y que hablamos en nuestro último período de sesiones.”

III. Práctica (30 minutos)

Materiales:

Rotafolio 2: Considerar...

A. De mal en Mejor

Los participantes utilizan estrategias de pensamiento creativo para redefinir los problemas como oportunidades.

4. Señalar cómo los jóvenes de Chicago fueron capaces de convertir un problema o cuestión negativa en una oportunidad. Diga:

“Una de las cosas interesantes acerca de los coches abandonados historia es que los jóvenes fueron capaces de convertir lo que era un problema en una oportunidad. Incluso si la ciudad no ha eliminado los coches, los jóvenes que han tenido éxito porque se ha hecho un pequeño, mejora temporal en su vecindario. Al menos los coches parecían mejores que antes estaban pintados.”



“Me gustaría tener una oportunidad similar de utilizar las técnicas de pensamiento creativo a su vez un problema en una oportunidad para el cambio. Para empezar, piense en algunos temas o prioridades en su comunidad, su escuela, o en la vida de los jóvenes que se pusieran en práctica pensar creativamente en.

Nota: Se preparó para sugerir algunos de los posibles problemas que usted ya sabe acerca de la comunidad, tales como la necesidad de más pupitres en la escuela, la falta de equipos en el centro de la juventud, no hay lugar para los jóvenes para pasar el rato, basura en la calle o en la playa, las bandas de barrio, etc., o bien, algo que es simplemente un cambio deseado.

5. Los participantes escribir las ideas en un rotafolio y etiqueta que diga “son más creativos.” a continuación, dividir a la gente en grupos de cuatro o cinco años. Compartir pizarra 2: Considerar ... y decir:

“Utilizar las sugerencias que acaba de hacer en el rotafolio: “Llega a ser más creativos” y poner su pensamiento creativo habilidades a prueba. Los grupos deben utilizar ideas creativas para averiguar qué oportunidades podría estar oculto dentro de cada tema. Usted puede comenzar a pensar en estas preguntas:

- *¿Qué está dolido por este tema?*
- *¿Quién se beneficia de este tema?*
- *¿Quién puede beneficiarse más adelante si este problema cambia? “.*

6. Asigne un problema para cada grupo con el que empezar. Cuando un grupo termina su problema, alentarlos a pasar a otro tema. Esta manera usted puede asegurarse de que cada problema se considera por lo menos un grupo.
7. Cada grupo tiene la oportunidad de compartir su problema y cómo pensaban que creativamente sobre ella. Invitar al resto del grupo a hacer preguntas y embellecer aún más el pensamiento sobre el tema. Analizar algunas de las siguientes preguntas:

- ¿Está satisfecho con su grupo la capacidad de detectar oportunidades en estas cuestiones?
- Las cuestiones más difíciles y ¿por qué?
- ¿Cómo su forma de pensar acerca de tu grupo problema cambiar después de compartir con todo el grupo?
- ¿Entre la labor de todos los grupos, y que las ideas de “ser más creativos” se utilizan más a menudo?
- ¿Que las ideas de “ser más creativos”? ¿le gustaría probar en otro tipo de situaciones?
- ¿Lo que le sorprendió al hacer esta actividad?
- ¿Cuáles son algunos de los recursos que están disponibles en la comunidad para abordar estos problemas?

Nota: Usted debe estar familiarizado con estos recursos y listo para informar a los jóvenes acerca de ellos y explicar cómo pueden aprender más.

- Algunas personas dicen, “Cada nube tiene un forro de plata”, o, “Cada problema puede convertirse en una oportunidad”. ¿está de acuerdo en que hay algo positivo oculta detrás de cada problema?

Nota: Las preguntas de discusión en el Paso 4 de “De mal en Mejor” son una evaluación de objetivos de aprendizaje 1.

B. Resumen

Concluir el ejercicio diciendo:



“Por supuesto, no siempre es fácil de ver oportunidades positivas en el medio de una difícil situación, pero, a menudo, *si podemos pensar de manera creativa, podemos descubrir al menos una más útil forma de entender el problema.*”

Nota: Si te das cuenta de que el grupo necesita más tiempo en la actividad anterior (examinar un problema de la comunidad); o bien, si desea planificar con más tiempo para la siguiente actividad (aplicación del pensamiento creativo a las cuestiones personales relacionadas con la presión de los pares) este sería un buen lugar para romper la sesión. Explique que el grupo seguirá aplicación práctica toma de decisiones y capacidad de pensamiento creativo a más cuestiones personales la próxima vez que se reúna.

IV. Aplicación (30 minutos)

Materiales:

Folleto 1: Formas de Decir No

Pelota u otro objeto que es seguro que echaran a los participantes

A. El lenguaje del “No”

Los participantes aplican formas de pensar creativamente para el problema de resistir la presión de los compañeros.

1. Explicar la relación entre el pensamiento creativo y resistir la presión de los compañeros. Diga:

“Tal vez uno de los aspectos más difíciles de ser adolescente es lograr un equilibrio entre lo que es correcto para usted y lo que tus amigos creo que es adecuado para usted. Hemos hablado antes acerca de cómo cada uno de nosotros tenemos nuestros propios valores y hemos ido aprendiendo cómo tomar nuestras propias decisiones y hacer lo que es mejor para nuestro propio futuro. Pero también queremos ser aceptados por nuestros amigos y se incluirá en las actividades con ellos. Cuando nuestros amigos insisten en que hacemos lo que ellos quieren, especialmente cuando se no encaja con nuestros propios valores, esto es lo que llamamos presión de los compañeros. Un compañero es alguien que tu edad, o cerca de él, y es un amigo, un compañero, un compañero o alguien de su grupo social.”

2. Invite a los participantes a tomar un momento de silencio para recordar al menos uno de sus valores de Unidad 1: carácter y valores positivos y que piensen acerca de un tiempo alguien presiona para que vaya en contra de sus propios valores o lo que piensa que es lo correcto. Diga:

“Es muy difícil de resistir la presión de los compañeros porque queremos que se nos gustó y aceptado. Y la presión de los amigos puede hacer que sea más difícil para tomar buenas decisiones siguiendo los pasos de pausa. Así que me gustaría que le ayudarán a pensar de manera creativa acerca de cómo decir “no” cuando no hay que hacer algo con lo que tus amigos están presionando a que lo haga”.

3. Recuerde a los participantes que las personas y las culturas tienden a ser más directa o más indirecta, en su estilo de comunicación. Les pide ayuda a modificar una serie de “no” las declaraciones que fuera cómodo para que los participantes y a otras personas de la cultura local. Comenzar por distribuir Folleto 1: Formas de decir no decir:

“Hay muchas maneras de decir que no. Algunos son más directos; algunas son más indirectos. Este folleto enumera varios métodos que puede utilizar para decir que no. Los ejemplos para cada son más directas, pero también hay formas de obtener los mismos mensajes de una manera más indirecta. Por ejemplo, el sencillo ‘No’ también se puede decir, ‘prefiero no.’ o, “yo soy más de la tranquila de tipo de persona”. Cada uno de estos es una manera más indirecta de decir que el simple “no”.

“Lo que me gustaría es que usted se sienta más cómodo decir “No. “no importa si usted no directa o indirectamente, siempre que sean capaces de transmitir el mensaje de que no se va a hacer algo contra sus valores.”



4. Divida a los participantes en cinco grupos y asigne un método de decir “No” a cada grupo. Diga:

“Con su grupo, tiene cinco minutos para escribir tantas formas diferentes de decir “No” como usted puede pensar para el método. Esta es una oportunidad para utilizar algunas de las estrategias para ser creativo que ya hemos hablado de ello. Si se le ayuda, puede inventar una situación para que el método de decir “No” sea más específico. Utilice el otro lado del papel si es necesario.”

5. Después de cinco minutos, diga:

“Ahora me gustaría que para obtener ideas sobre diferentes formas de decir que no encaja con los otros métodos en su panfleto. Cuando me da la señal, quiero que hable con la gente individualmente de distintos grupos para obtener sugerencias sobre la manera de decir que no. Intente hablar con otras cuatro personas. Compartir una idea de su método y anote otra idea que la persona tiene para usted de su método de decir no. Tiene cinco minutos, ¡Vamos!”

6. Después de cinco minutos, pedirle a la gente que vuelva a su grupo original. Diga:

“¡Por favor, tome unos momentos para compartir sus notas con los demás miembros de su grupo! Si usted tiene conocimiento de una manera de decir “No” que le gusta, asegúrese de agregarla a su Folleto.”

7. Invitar a la gente a compartir formas de decir que no piensan que sería especialmente eficaz. Asegúrese de que todo el mundo tiene más de una alternativa para cada método de decir que no. Completar las listas de participantes con sugerencias de abajo. (A menudo simplemente eliminar la palabra “No” hace la Afirmaciones Yo más indirecta.)

Más formas de decir No

El simple No - ser firme pero educado.	<ul style="list-style-type: none"> • No, no quiero. • Prefiero no. • Yo creo que no lo es ahora. • Eso no es para mí.
No, con una de las razones - que sea breve.	<ul style="list-style-type: none"> • No, que sería robar. • No quiero tener problemas. • También sé muchas personas con un problema de alcohol. • Eso suena realmente peligroso.
No con una alternativa - sugerir otra cosa que hacer.	<ul style="list-style-type: none"> • No, ¿por qué no vamos jugar al fútbol en su lugar? • Vamos a ver lo que el resto de las niñas están haciendo. • Creo que sería más divertido de escuchar música. • Vamos a usar el tiempo para trabajar en el proyecto de liderazgo de jóvenes.
Andando, pero dejar a la persona a venir con usted.	<ul style="list-style-type: none"> • Voy a salir. Si quieres venir, puede. • Voy a ponerse al día con usted más tarde. • Me lo estoy tomando. Ver por todos lados. • Tiene que ir. Me llama.



<p>No con una excusa, explica por qué no se puede.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • No, mi papá sería muy enfadado conmigo. • No, tengo que llegar a casa. • Me gustaría morir si mi familia se enteró. • Lo siento, tengo que hacer un mandado para mi madre. • Es tarde y que he prometido ayudar a mi hermana.
--	---

8. Anunciar que le gustaría a los participantes más a gusto en decir “No. “Organizar los participantes en círculo, ya sea sentado o de pie. Diga:

“Si alguna vez te has aprendido una lengua extranjera, usted sabe que es lo que se siente muy incómodo de usar este nuevo lenguaje en público. Pero, como usted hablar más, se hace más fácil y más fácil. Lo mismo ocurre con la diciendo “No”. La más práctica, más fácil y más seguro de que se siente acerca de sí mismo.

Nota: Este podría ser el momento oportuno para conectarse con los participantes. Usted podría hablar brevemente sobre su propia experiencia como voluntario del Cuerpo de Paz nuevo en la cultura del país de acogida y los ajustes que había que hacer. Tal vez hay algunas formas en las que usted dice “No” a sus compañeros para convertirse en un voluntario del Cuerpo de Paz. O usted podría hablar sobre tus propios desafíos en el aprendizaje de la lengua local: mejora se produjo con confianza, que entró con la práctica.

“Así que ahora me gustaría practicar conmigo. Haré una Afirmaciones Yo “No” y quiero que todo el mundo repite que al unísono”.

9. Leer seis a ocho declaraciones que la gente ha escrito en el folleto 1: Formas de decir no pausa después de cada Afirmaciones Yo para que los participantes puedan responder. Y, a continuación, diga:

“¡Que grande! Hagamos de este un poco más difícil. Compartiré una situación que un adulto joven puede ejecutar en donde se puede decir que no. Voy a tirar la pelota a uno de vosotros y que la persona va a responder con un “No” Afirmaciones Yo. Usted puede utilizar su Folleto si usted lo desea. A continuación, lanza el balón a alguien que se tome la próxima vez.”

10. Compartir la primera situación, deje que la persona, y que esa persona lanza el balón a una nueva persona. Las situaciones de uso de la Unidad 2, Sesión 3, Folleto 3: Práctica con PAUSA. Asegúrese de que todos los participantes tienen una vuelta. Puede repetir las situaciones si no tienes suficiente o puede obtener sugerencias para las situaciones del grupo por el camino.

Nota: Se puede describir una situación (“¿y si tu amigo quiere que faltes a la escuela? ¿Cómo podría decir No?”) o puede desempeñar el papel de un amigo (“yo soy tu amigo: ‘Hey, Magda, demos un salto escuela.”). En cualquier caso, es importante que usted como el adulto facilitador sea la “mala persona” y no de la existencia de los jóvenes desempeñan el papel negativo. Por lo general, se sugirió que juegos de rol se utilizará para practicar los comportamientos positivos en lugar de convertirse en un refuerzo de comportamientos negativos.

11. Llevar a cabo una discusión con las siguientes preguntas que son más adecuados para el grupo:

- ¿Cuánto más se siente cómodo responder con un “No” Afirmaciones Yo?
- ¿Que “No” te sientes más cómodo?
- ¿Lo que sorprende por su capacidad de decir no?
- ¿Qué tipo de situaciones en las que cree que son más difíciles si quiere decir no?
- ¿Qué se puede hacer para recordar a utilizar el “No” declaraciones?

- ¿Qué consejos le daría a alguien acerca de cómo lidiar con la presión de los amigos?
- ¿Cómo “No” declaraciones con los pasos de PAUSA la toma de decisiones?

B. Resumen

Concluir la actividad diciendo:

“Aprender a decir que no le permite ser coherente con sus valores y también para mantener amistades con personas que son importantes para usted.”

V. Evaluación (15 minutos)

Materiales:

Papel, marcadores o crayones

A. Una imagen para recordar

Los participantes resumen y personalizar lo que han aprendido sobre la toma de decisiones y el pensamiento creativo.

1. Examinar la importancia de ser capaz de tomar decisiones independientes y pensar de forma creativa. Diga:

“Hemos aprendido a tomar las mejores decisiones utilizando una pausa y pensar de manera más creativa utilizando varios métodos. También hemos tenido práctica decir no en varias formas diferentes. Todo esto es importante para que usted pueda tomar las riendas y se ha convertido en la persona a la que desea ser, y al final, lo que tiene que averiguar cuál de las cosas que hemos aprendido a ser más útil para usted.”

2. Distribuir papel y marcadores o lápices de todos. Diga:

“Me gustaría que pensara de la pausa los pasos para la toma de decisiones, utilizando métodos de pensamiento creativo a su vez un problema en una oportunidad, y que “No” declaraciones. ¿Qué de lo que creo que va a ser más útil para usted? ¿Cuáles creen que es el más interesante? O ¿cuál le gustaría utilizar más a menudo?”

“Hacer un póster que resume estas ideas. Deje que el cartel muestra la importancia que estas ideas son para usted. ¿Cómo se representan con imágenes y palabras? ¿Qué combinación de imágenes y letras le ayudará a recordar? ¿Hay animales, objetos, paisajes, o gente con la que puedes dibujar que le recuerdan los pasos de pausa o maneras de decir no? Ser tan imaginativos como desee, pero tratar de hacer una imagen que muestra cómo la va a usar una PAUSA, “No” declaraciones, y métodos de pensamiento creativo”.

3. Dar a los participantes tiempo para trabajar. Guardar unos cinco minutos para que los que deseen pueden compartir sus carteles y hablar acerca de cómo se va a utilizar la toma de decisiones, el pensamiento creativo, y “No” declaraciones.

Nota : “ una imagen para el recuerdo”, sirve como una evaluación de los Objetivos de aprendizaje 1 y 2 de la Unidad 2, Sesión 4 y objetivos de aprendizaje 1, 2 y 3 de la Sesión 5. Si ha optado por romper este período de sesiones hacia arriba para permitir más tiempo de aplicación, también puede permitir a los participantes más tiempo para crear sus carteles.

B. Resumen

Concluir diciendo:

“Con la práctica, todo el mundo obtiene más capaces de tomar decisiones, pensar creativamente, y decir “no”. Los carteles que acaban de hacer puede ser un recordatorio de su plan para aprender y crecer como se puede llevar a la práctica estas habilidades”.



Referencias:

(Ninguna)

Notas del Facilitador para Mejoras Futuras

Fecha y Nombre del Facilitador: [¿lo que salió bien? ¿Qué haría diferente? ¿Necesita más/menos tiempo para determinadas actividades?]



Material del Entrenador 1: Vehículos Abandonados

Chicago es una ciudad de alrededor de 2,7 millones de personas en la parte central de los Estados Unidos. Como todas las ciudades del mundo, tiene una gran riqueza, pero también hay muchas personas que viven en la pobreza. Miles de personas viven en barrios bajos de edificios vacantes, tiendas y lotes vacíos que atraen basura y ratas. El desempleo es muy alto en estos distritos, las escuelas están mal financiadas, y el acceso a la atención de salud es mínima.

En uno de estos barrios pobres, un grupo de jóvenes se reunió regularmente en una iglesia centro de la juventud para pasar el tiempo con los demás y socializar. Estaban cansados de sentirse sin esperanza y sin ayuda y quería hacer algo para que su barrio un poco mejor. En la parte delantera de la iglesia sábado un automóvil abandonado. Los neumáticos se habían ido, el cristal se ha roto, la batería había sido robada, y fue abollado y oxidado. Cerca, en la misma calle hay otros cinco coches como esta. El joven pensaba que si se podrían deshacerse de los coches abandonados, su barrio, ser un poco mejor y se sientan un poco más esperanzador.

Para empezar, se llama la ciudad para pedir que los coches se eliminen. Pero simplemente se transmite de una persona a otra. Luego, se fueron a las oficinas de la ciudad. Cuando por fin encuentra a alguien que podría hablar con ellos, aprendieron en dos o tres años para que alguien venga y retirar los vehículos. Regresaron a su barrio y se ha encontrado más de 300 residentes y personas de negocios, que podría firmar una carta pidiendo a la ciudad por los coches que se va a eliminar. Pero, de vuelta en la oficina de la ciudad, se encontraron con que a pesar de que la carta fue firmada por muchas personas, no acelerar el proceso. Que tendría que esperar.

En este punto, que se vieron frustrados. ¿Qué ocurre si el coches abandonados quedé para siempre? ¿Y si nunca se movió? “Los coches son feos”, dijo una niña. “¡Necesitan una nueva mirada!” que hay gente pensando. Si los coches estaban allí para el bien, ¿puede que por lo menos que tengan un aspecto más bonito? ¿Cuál sería para “vestirse” un coche abandonado? Ellos empezaron a hablar de decoración y colores brillantes y vivos. Un muchacho dibujó algunos diseños en un pedazo de papel. A continuación, ellos tenían otra idea. Podrían volver a las personas que habían firmado la petición y pedir donativos para comprar la pintura y consumibles. Uno de los propietarios de las empresas que donaron dinero para la pintura también llamado el periódico porque él estaba tan excitado que los jóvenes se están interesando en su barrio.

En un brillante sábado, se reunieron para comenzar pintura. Un reportero y un fotógrafo. Se entrevistó a los jóvenes y tomó fotografías de la “nueva” colorido coche. En el otro extremo de la calle, algunos funcionarios de la ciudad en su coche sábado viendo.

Al día siguiente, el documento presenta su historia en la página principal. Un equipo de la televisión llegó a la vecindad para fotografiar los automóviles y la juventud entrevista. Fueron capaces de hablar de sus frustraciones con la ciudad y su deseo de tener un mejor lugar para vivir. Pronto los jóvenes eran conocidos en todo Chicago y las comunidades que los rodean. ¡Se han convertido en celebridades! El próximo sábado se daba a la calle para ver que todos los vehículos abandonados ya no estaban. ¡La ciudad finalmente los había remolcado!



Folleto 1: Formas de Decir No

Aquí hay varias formas de decir que no. Cada método tiene una breve descripción y un ejemplo. En el espacio debajo de cada método, escriba una o dos otras formas en las que usted se siente cómodo diciendo no.

El simple No - ser firme pero educado.

“No, no quiero.”

No, con una de las razones - que sea breve.

“No, que sería robar”.

No con una alternativa - sugerir otra cosa que hacer.

“No, ¿por qué no vamos jugar al fútbol en su lugar? “

Andando, pero dejar a la persona a venir con usted.

“Voy a salir. Si quieres venir, puede.”

No con una excusa, explica por qué no se puede.

“No, mi papá sería extremadamente enojado conmigo.” “No, tengo que llegar a casa.”



Rotafolio 1: Sea Creativo

Maneras de ser más creativos

Escribir un montón de ideas

Agregar ideas a una lista

Creo que de lo contrario

Combinar ideas

Eliminar ideas

Rotafolio 2:

Considerar...

¿Qué está dolido por este tema?

¿Quién se beneficia de este tema?

¿Quién puede beneficiarse más adelante si este problema cambia?

Unidad 2, Sesión 6: Solución de Problemas

Manual de Entrenamiento :	Destrezas para la Vida y liderazgo: Unidad 2, sesión 6
Argumento:	Identificar y valorar resolución de problemas son los elementos de una identidad positiva, las competencias sociales y valores en el desarrollo de la juventud. Los jóvenes que describir o mostrar habilidades para la solución de problemas son más propensos a participar en positivo, constructivo y evitar comportamientos negativos, comportamientos destructivos.
Audiencia Meta:	En la escuela y fuera de la escuela los jóvenes que han completado por lo menos la educación primaria.
Experiencia del Facilitador:	Los voluntarios del Cuerpo de Paz y contrapartes locales que han sido capacitados en cuanto a la forma de utilizar y adaptar <i>el Manual Destrezas para la Vida y Liderazgo</i> .
Tiempo:	120 Minutos
Requisitos previos:	Unidad 2, sesión 5
Versión:	2013 Feb



Sesión 6: Resolución de Problemas		
Fecha:	Tiempo: 120 minutos	Facilitador(es):
<p>Preparación del Facilitador:</p> <p>1. Copia Materiales del Entrenador 1 de cada grupo pequeño y cortar los seis pasos aparte de las líneas de puntos.</p> <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Equipo <ol style="list-style-type: none"> 1. Cuerda (aproximadamente 12 pulgadas para cada par de participantes) o un palo para cada par (opcional - ver Motivación actividad, "Mover"). 2. Rotafolios y marcadores • Rotafolios Preparados r Rotafolio 1: Conflicto • Folletos Folleto 1: PAUSA para Mejores Decisiones (de la Sesión 4) Folleto 2: Hoja de resolución n de problemas • Materiales del entrenador Material Formador 1: Pasos de resolución n de problemas 		
<p>Objetivo de Aprendizaje:</p> <p>1. Por la clasificación y categorización de las tarjetas las declaraciones sobre solución de problemas, los participantes se describen todos los pasos para la solución de los problemas.</p>		

Secuencia de Instrucciones

I. Motivación (5 minutos)

Materiales:

- Cuerda o palos pueden ser necesarios, consulte la nota que aparece a continuación.

A. Movete Primero

Los participantes tratan de influir en sus parejas para moverlos físicamente primero, para tratar de "ganar".

1. Invite a los participantes a participar en una actividad encaminada a abrir. Diga:

*"ME gustaría cada uno de ustedes a encontrar una pareja y permanecer de pie frente a ese socio. Ponga las palmas contra sus socios las palmas * delante de usted en altura del pecho."*

Nota: Es posible que tenga que decidir a quién le toca compañero con el que a fin de garantizar la seguridad y la inclusión. En estos casos, seleccione parejas del mismo sexo y en general del mismo tamaño físico y estatura.

- En algunas culturas, será más apropiado para los participantes de mantener un palo o cuerda entre ellos en lugar de tocar las manos.

"Tocando a juntar las palmas, se debe tratar de conseguir a su socio para ser el primero en mover sus pies. Sólo cambie su cuerpo con unas ligeras o pequeñas maneras de conseguir a su socio a



tener que dar un paso. Tenga cuidado de que su pareja no se cae. Si tienes tu pareja para pasar en primer lugar, que “ganar”.

2. Detener la actividad después de dos minutos o antes, si las personas son capaces de tomar sus asociados. Pedir algunas de las siguientes preguntas:

Si alguien se ha realizado con éxito en conseguir que su pareja pueda pasar, pida a esa persona:
“¿Qué hiciste para conseguir a su socio mover?”

Si nadie fue capaz de mover sus parejas, pregunte al grupo:

“¿Por qué fue esta tarea tan difícil?” (Respuestas posibles: Nos estaban compitiendo. Dos personas no pueden ser ambos ganadores.)

Diga:

“Hay una manera de que usted puede ganar. Las ideas” (Posible respuesta: Usted y su pareja pueden contar hasta tres y mover los pies al mismo tiempo.)

3. Con el proceso, todo un grupo, pregunte:

“Imagínense que esta actividad es similar a la situación de su vida en el que han tratado de conseguir que alguien haga lo que usted desea. ¿Lo que sucedió a continuación y cómo es similar a esta actividad?” (Las respuestas posibles: Se sentía como la otra persona era realmente me. Realmente, no se ganó. Yo no estaba contento con el resultado. La otra persona ganó porque eran mucho más fuertes.)

B. Resumen

Resumen de beneficios:

“El conflicto y los problemas pueden surgir cuando las personas tienen diferentes perspectivas y no ceder o dar motivo alguno. Se aferran estrechamente a su propia posición. En estas situaciones hay la sensación de que una sola persona, o un punto de vista, puede “ganar”. Vamos a examinar cómo dos perspectivas diferentes pueden tener razón al mismo tiempo y en la manera en que todos podemos ser “ganadores” cuando no trata de seguir adelante con nuestra propia manera de ver las cosas y hacer de nuestra fuerza.”

II. Información (15 minutos)

Material:

Rotafolios 1: Conflicto

A. Hombres ciegos y un elefante

Los participantes serán capaces de articular cómo una sola persona la perspectiva está limitada.

1. Esta historia:

“Un elefante en una aldea. Seis hombres ciegos caminar juntos en el elefante. Para cada uno de ellos, que era su primera experiencia con este tipo de animal. El primer hombre ciego entramos al lado del elefante y le dijo: “El elefante es como una gran pared”.

“Otro hombre cayó de las manos de la cola, y declaró, “El elefante es como una cuerda”.

“Un tercer hombre ciego encontró el pie de elefante y le dijo: “Usted está equivocado. El elefante es como un gran tronco de árbol”.

“El cuarto la oreja del elefante y le dijo: “El elefante es como un abanico”.

“El quinto hombre ciego se metían al final del colmillo del elefante y le dijo: “todos Ustedes no saben lo que están hablando. El elefante es como una lanza”.



“No”, dijo el sexto hombre ciego, que había tomado el control del tronco y el movimiento dijo, “El elefante es como una serpiente”.

“Los hombres se situó en el elefante, con el argumento de que estaba en lo correcto hasta que otro aldeano con vista llegó y le dijo que cada uno estaba en lo correcto, pero todos estaban equivocados. Estaban equivocados porque creían sólo lo que han experimentado sobre el elefante y se negó a considerar lo que otros sienten o experiencia”.

2. Facilitar un debate acerca de cómo se relaciona la historia de la colaboración, la resolución de problemas y resolución de conflictos. Pido a todas o algunas de las siguientes preguntas:
 - ¿Cuál es la lección que se puede obtener en esta historia?
 - ¿Cómo es esta historia como una situación en su vida, a una situación donde se puede ver algo diferente que otra persona?
 - Colaboración significa trabajar con otros para hacer algo. ¿Cómo se puede colaborar con otros si tiene distintas perspectivas o puntos de vista?
 - ¿Cómo podrían los hombres ciegos de la historia han sido derecho colectivo; lo que es necesario que suceda? (Posible respuesta: Comercio con otros lugares de “ver” sus perspectivas.)
 - ¿Cómo pueden los diferentes puntos de vista realmente resolver un problema más fácil o resultado de una mejor solución?

3. Pida a los participantes que vienen de otras palabras que significan “conflicto” y escribir en el rotafolio 1: Conflicto. Pregunta:
 - *“¿Qué significa “conflicto” significa? ¿Cuáles son algunas otras palabras o frases que significan ‘conflicto’?” (ejemplos pueden incluir: lucha, lucha, no, desacuerdo, etc.)*

4. Definir el concepto de “resolución de conflictos” y agregar ideas al Rotafolio 1: Conflicto, agregando que la frase “resolución de conflictos es... “ Pregunta:
 - *“¿Qué significa ‘resolución de conflictos’ significa eso?” (posibles respuestas: llegar a un acuerdo. discrepar.)*
 - *“¿Cuáles son pacíficas y no medios pacíficos que se abordan los conflictos?” (posibles respuestas: hablar sobre las cosas. Hablar con otros, como por ejemplo los adultos/los pastores/maestros/consejeros.)*

B. Resumen

Resumir diciendo:

“Cada uno de nosotros tenemos nuestras propias historias, nuestras propias perspectivas. Si tenemos que trabajar, vivir y jugar juntos, tenemos que encontrar la manera de respeto de los otros puntos de vista. También, podemos aprender los unos de los otros y obtener una imagen de posibilidades cuando se incluyen las perspectivas de otros, como los hombres ciegos.”

III. Práctica (40 minutos)

Materiales:



Materiales del Entrenador 1 de resolución de problemas: Pasos (una copia corte aparte para cada grupo)

Folleto 1: PAUSA para Mejores Decisiones

A. ¿Dónde comenzar?

Los participantes describen medidas concretas para la resolución de problemas y la forma en que conducen a la toma de decisiones.

1. Colocar a los participantes en grupos de seis (p. ej., una manera de hacer esto es que los participantes línea de altura y seleccionar seis en una fila hasta que todos los participantes se agrupan, no está mal si es que hay un grupo con menos de seis).
2. Dé a cada grupo las seis declaraciones y preguntar a cada persona a tomar uno de los trozos de papel. (Con un grupo de menos de seis, pida voluntarios para tomar otra Afirmaciones Yo o dos.)
3. Instruir. Diga:

“Estos son los pasos para la solución de los problemas. Ponerlos en el orden en el que usted cree que la medidas para resolver estos problemas. La persona debe ser el primer paso.”

4. Una vez que los grupos hayan completado la tarea, revelan las declaraciones en el orden en que se presentan anteriormente (véase Material Formador 1 pasos: la solución de problemas). Orden que se sugiere:
 - Definir el problema
 - Incluir a otros
 - Describir el mejor resultado posible
 - Las opciones de la lista
 - Sopesar los pros y contras
 - Decidir qué opción tomar

5. Si los grupos poner las declaraciones en un orden diferente, pedirles su razonamiento:

“¿Qué nos puede decir sobre el orden que ha seleccionado? Mientras que los pasos son importantes, es posible que tenga un buen motivo para poner los pasos en un orden distinto.”

Nota: El orden de los pasos es menos importante que el hecho de que los participantes están pensando en los pasos y elementos de solución de problemas. También, algunas de sus respuestas podrían hacer buen sentido para los participantes, incluyendo, por ejemplo, y en el que participan otros desde el principio.

6. Para garantizar que todos entienden los pasos, tener un breve debate acerca de cada paso, como por ejemplo:
 - a. Definir el problema: la forma en que una persona define el problema ayuda a determinar el tipo de resultado que vas a obtener. (Consulte los resultados de los hombres ciegos como fueron encontrados por los elefantes.) Lo que se considera un problema por una persona puede no ser un problema a otro.
 - b. Incluir otros, pensar en otra cosa que el problema afecta, que pueden ayudarle a usted o quien tiene la información sobre el problema.
 - c. Describir el mejor resultado posible - ¿Qué le gustaría ser?
 - d. Las opciones de la lista: ¿Cuáles son las estrategias posibles, las cosas que usted puede hacer, para lograr el mejor resultado posible? A menudo hay varios caminos se puede tomar.
 - e. Sopesar los pros y los contras, los dos o tres opciones y en ellas los pros y los contras de cada opción; lo que es bueno y fácil, lo que no es bueno (o menos bueno) y más difícil.



- f. Decidir qué opción tomar, remita a los participantes a la pausa proceso de toma de decisiones de la Unidad 2, sesión 3. Les recordamos que la “U” es sinónimo de comprender. Este es un momento en que podría considerar, “¿Cuáles son las consecuencias?”, que es la pregunta que se debe hacer a entender. La “S” para seleccionar también sería de utilidad en este punto. Los participantes pueden elegir una opción basada en el uso de la cabeza, el corazón, Las Manos, o espera.
7. Anime a los participantes a reflexionar acerca de cómo tomar decisiones con PAUSA tiene un lugar en la solución de los problemas. (Distribuir copias de la Folleto 1: PAUSA para Mejores Decisiones).
Pregunta:

“Una vez se llega al paso “Decidir”, ¿cómo la pausa modelo de toma de decisiones colocar?” (Posible respuesta: puede utilizar algunos de los pasos de una pausa para decidir cuál es la mejor opción.)

Nota: Anima a los participantes a ver cómo el modelo de solución de problemas crea un contexto más amplio de las decisiones, sobre todo cuando hay problemas donde el conflicto.

8. Práctica con los pasos. Compartir la siguiente situación:

“Hablemos de la situación y cómo estos pasos de solución de problemas puede ser utilizado. Hay un conflicto en la ciudad. La mayoría de las personas mantienen sus casas y propiedades muy limpias y ordenadas. Sus propiedades son bien atendidos y mantenida”.

Nota: puede pedir al grupo que bien cuidados para la propiedad en su comunidad.

“Sin embargo, hay una persona en el centro de la ciudad que trata de mantener su casa y sus bienes, pero por razones tales como el dinero o la enfermedad, que no puede mantener su casa en el mismo nivel que sus vecinos.”

9. Pida a los grupos que utilizan la solución de los problemas los pasos para solucionar la situación:
- *“¿Cómo definir el problema?”* (Posibles respuestas: El hombre debe ayudar a mantener su casa, el hombre está demasiado ocupado trabajando y ganando dinero para su familia a mantener su casa.)
 - *¿Que deben incluirse?* (Respuestas posibles: el hombre, sus vecinos más cercanos. Un trabajador social, una persona de la ciudad oficina.)
 - *Describir el mejor resultado posible.* (Posible respuesta: la casa de aquel hombre se mantendrán al mismo nivel que el resto de la ciudad.)
 - *Las opciones de la lista.* (Respuestas posibles: El hombre de los vecinos podría ayudar a tomar turnos, por lo que el hombre podía ayudar a trueque de mantenimiento. La ciudad podría relajar su reglamento un tiempo para él.)
 - *Sopesar los pros y los contras.* (Posibles respuestas: [esto dependerá de las opciones de la lista. Pensar en las posibles consecuencias.])
 - *Decidir qué opción tomar.* (Posibles respuestas: [¿Cuál sería la cabeza, el corazón, las manos, y se espera saber si en esta situación?])

10. Responder a las preguntas participantes sobre las medidas para resolver estos problemas.

B. Resumen

Concluir el ejercicio al hablar de la importancia de establecer claramente y acordar planes para solucionar un problema. Diga:



“Es muy importante hablar con otros acerca de sus planes para solucionar un problema. Pueden ser recursos para usted. Sus diferentes perspectivas podrían fortalecer su plan. Es también muy importante para asegurarse de que están todos de acuerdo. Comunicación es la clave. De lo contrario, podrían surgir conflictos”.

IV. Aplicación (20 minutos)

Materiales:

Folleto 2: Hoja de resolución n de problemas

A. ¡Resolver esto!

Los participantes que utilicen las medidas para resolver estos problemas por su propia cuenta.

1. Invite a los participantes a usar las medidas para resolver estos problemas. Pregunta:

“Me gustaría utilizar medidas para resolver estos problemas en una situación que es más común. ¿Qué es un ejemplo de un problema o conflicto que no se ha resuelto en su escuela o comunidad?”

Nota (a partir del anterior período de sesiones): estar dispuestos a sugerir algunos de los posibles problemas en la comunidad a la que ya conocemos, como la necesidad de más pupitres en la escuela, la falta de equipos en el centro de la juventud, no hay lugar para los jóvenes para pasar el rato, basura en la calle o en la playa, las bandas de barrio, etc.

2. Recordar a los participantes de la historia de los coches abandonados en la ciudad de Chicago para darles una idea del tipo de situación que se podría pensar. Divida a los participantes en grupos de cuatro a seis y distribuir por lo menos una copia de la Folleto 2: Hoja de resolución n de cada uno de los grupos. Diga:

“El Trabajo con su grupo para analizar y decidir sobre una solución al problema que hemos identificado. Utilice la hoja de cálculo como una Folleto y estar dispuestos a compartir sus ideas. Recuerde que varias respuestas son “correcta”, ya que hay muchos posibles resultados de esta situación”.

3. Dar a los participantes unos 10 minutos al trabajo, a continuación, pida a cada grupo que informe. Diga:

“Vamos a escuchar lo que han venido a hasta el momento. En primer lugar, me gustaría que cada grupo informe acerca de lo que se decidió fue el problema.”

4. En el proceso de solución de problemas paso a paso, en la que se invita a cada grupo a compartir sus respuestas. Lo más probable es que producen algunas ideas interesantes porque los grupos probablemente definir el problema de manera diferente o pensar en y elegir diferentes opciones. Esté preparado para hablar de estas diferencias sin pensar tiene que determinar lo que es correcto. Esta será una buena demostración de que cada uno de nosotros (cada grupo) tiene una valiosa visión de un problema, pero que no se tiene la imagen completa, al igual que los hombres ciegos y el elefante.

B. Resumen

Concluir la actividad diciendo:

“Hay muchas ventajas de seguir los pasos de solución de problemas. Usted puede ver que la manera en que definen un problema determina la trataremos de resolver. La variedad de las respuestas al problema que sólo funcionó en la muestra lo importante que es incluir diferentes personas para resolver un problema. Describir el resultado nos da un objetivo a trabajar. Lista de las opciones y



sopesando los pros y los contras que tienen más probabilidades de obtener una mejor solución una vez que hemos decidido qué opción tomar.”

V. Evaluación (10 minutos)

Materiales:

(Ninguno)

A. Revisión de alimentación

Los participantes recordar el propósito esencial de cada uno de los pasos de solución de problemas.

1. Configurar la actividad. Diga:

“Me gustaría que revise los pasos de solución de problemas y lo que haría en cada paso. Me gustaría estar de pie y moverse silenciosamente y al azar alrededor del aula. Cuando digo “¡Alto!” me gustaría que usted elija un socio que está de pie cerca de usted.

2. Conseguir que la gente de movimiento. Les digo a tope, y, a continuación, diga:

“Te voy a poner y a su pareja sólo un momento para pensar en la respuesta a la pregunta que le voy a pedir. Estoy pensando en uno de los pasos de solución de problemas. Le voy a pedir a la cuestión y de mi señal, quiero que usted y su pareja a gritar el nombre de la solución de los problemas que de paso su respuesta. He aquí la pregunta:

- *En este paso, es probable que usted hable con un montón de gente diferente.” (2. Incluir otros)*

3. Espere un momento para que los participantes a reunirse con sus socios, a continuación, dar una señal y confirmar la respuesta correcta. Diga a los participantes que moverse por la habitación hasta que se les pida que detener y buscar otra pareja. Repita este proceso hasta que haya hecho todas las preguntas que se indican a continuación:

- *“A este paso, creo que de muchas soluciones diferentes. (4. Las opciones de la lista)*
- *En este paso, tratar de averiguar qué es lo que sucede o lo que no funciona bien (1. Definir el problema)*
- *En este paso, elija una solución. (6. Decidir qué opción tomar)*
- *En este paso, es pensar en la forma en la que le gustaría el problema que debe resolverse. (3. Describir el mejor resultado posible)*
- *En este paso, la figura de lo que es bueno o no tan bueno de cada solución posible.” (5. Sopesar los pros y los contras)*

Nota: Los pasos de esta actividad son la evaluación de objetivos de aprendizaje 1.

B. Resumen

Resumir diciendo:

“Me parece que son capaces de identificar los diferentes pasos para resolver un problema. Próxima vez tenemos que hablar sobre el conflicto y lo que usted ha aprendido hoy será de gran utilidad en la solución de los problemas que el conflicto es un factor”.

Referencias:

(Ninguno)

Notas del Facilitador para Mejoras Futuras



Fecha y Nombre del Facilitador: [¿lo que salió bien? ¿Qué haría diferente? ¿Necesita más/menos tiempo para determinadas actividades?]



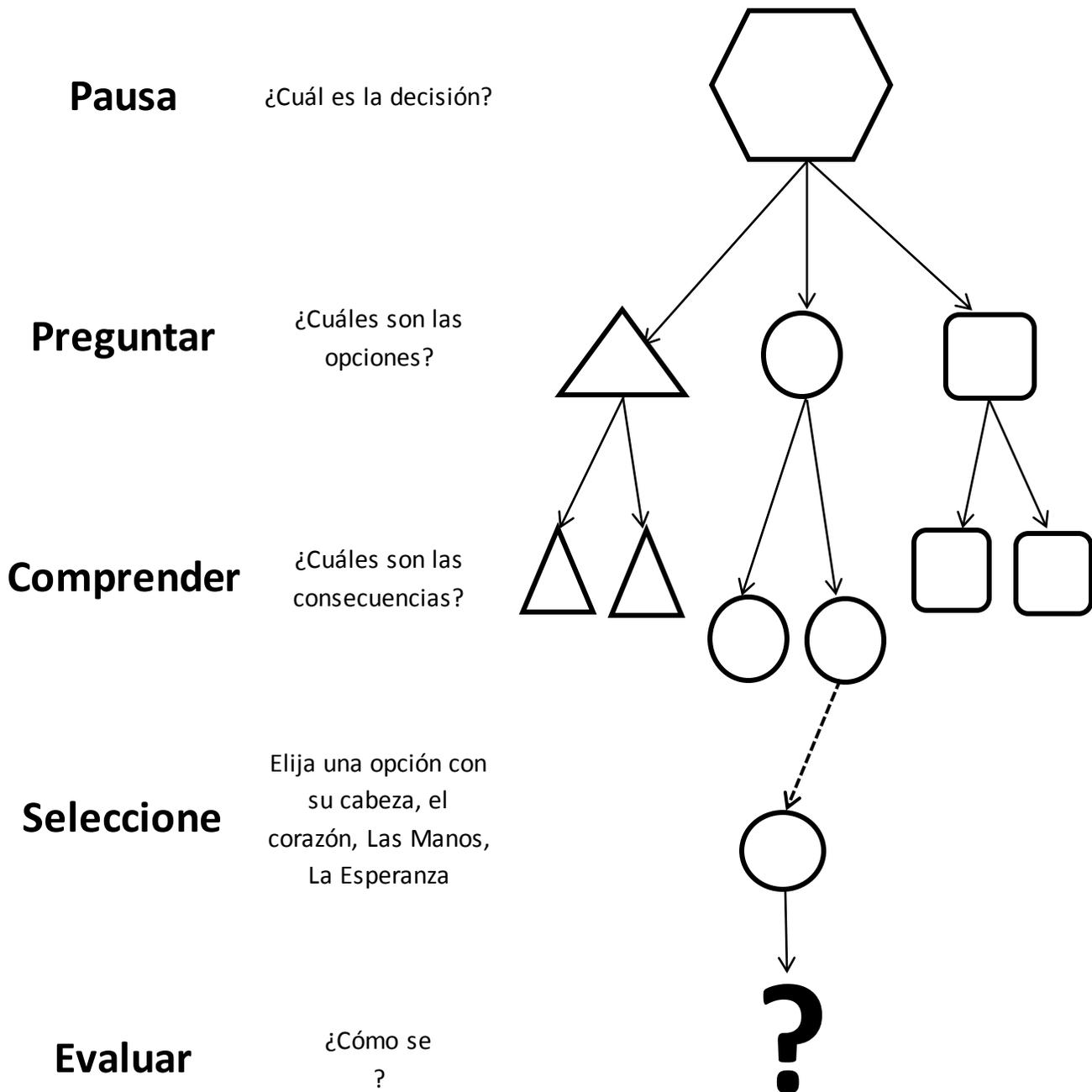
Rotafolios.

Rotafolios 1:

Conflicto es...
Resolución de Conflictos es...



Folleto 1: PAUSA para Mejores Decisiones



Folleto 2: Hoja de Resolución de Problemas

Utilice esta hoja de trabajo para guiar a su grupo como se intenta resolver el problema que hemos identificado.

1. Definir el problema

2. Incluir a otros

3. Describir el mejor resultado posible

4. Las opciones de la lista

5. Sopesar los pros y contras

6. Decidir qué opción tomar



Material del Entrenador 1: Pasos de Resolución de Problemas

Hay seis pasos para la solución de los problemas que se le enseñan. Utilice la siguiente lista para recordar la secuencia de los pasos que se indican a continuación:

1. Definir el problema
2. Incluir a otros
3. Describir el mejor resultado posible
4. Las opciones de la lista
5. Sopesar los pros y contras
6. Decidir qué opción tomar

Un conjunto de medidas para resolver estos problemas para cada grupo de participantes, imprima una copia de esta hoja para cada grupo de participantes y la reducción de sus pasos aparte de las líneas punteadas.

Definir el problema	Incluir a otros
Describir el mejor Resultado posible	Las opciones de la lista
Pesar el Pros y contras	Decidir qué Opción de tomar



Unidad 2, Sesión 7: En Cuanto a los Conflictos

Manual de Entrenamiento :	Destrezas para la Vida y Liderazgo: Unidad 2, sesión 7
Argumento:	Técnicas de resolución de conflictos son las competencias sociales y valores en el desarrollo de la juventud. Los jóvenes que describen o muestran técnicas de resolución de conflictos son más propensos a participar en positivo, constructivo y evitar comportamientos negativos, comportamientos destructivos.
Audiencia Meta:	En la escuela y fuera de la escuela los jóvenes que han completado por lo menos la educación primaria.
Experiencia del Facilitador:	Los voluntarios del Cuerpo de Paz y contrapartes locales que han sido capacitados en cuanto a la forma de utilizar y adaptar el <i>Manual Destrezas para la Vida y Liderazgo</i> .
Tiempo:	90 Minutos
Pre-Requisitos:	Unidad 2, sesión 6
Versión:	Febrero 2013



Sesión 7: En Cuanto a los Conflictos		
Fecha:	Tiempo: 90 minutos	Facilitador(es):
Facilitador preparación: 1. Preparar rotafolios.		
Materiales: <ul style="list-style-type: none"> • Equipo <ol style="list-style-type: none"> 1. Rotafolios y rotuladores o lápices • Preparados rotafolios <ul style="list-style-type: none"> Rotafolio 1: Intereses y Posiciones Rotafolio 2: Cuestiones Difíciles • Apuntes <ul style="list-style-type: none"> Ninguno • Materiales del entrenador <ul style="list-style-type: none"> Ninguno 		
Objetivo de Aprendizaje: 1. Después de compartir con la pareja, los participantes podrán identificar por lo menos una estrategia dirigida a transformar los problemas en oportunidades y ayudar a los participantes llegar a soluciones viables en un conflicto.		

Secuencia de Instrucciones

I. Motivación (5 minutos)

Materiales:

(Ninguno)

A. Palma para Palma

Los participantes experimentarán la característica humana innata de resistir a las presiones.

1. Invite a los participantes a participar en una actividad encaminada a abrir. Diga:

“Por favor, escuchar y seguir estas instrucciones:

- *Coloque las manos en la parte delantera del pecho, palma con palma.*
 - *En primer lugar, voy a contar hasta tres. Cuando digo “tres”, quiero que te empuje la palma derecha con fuerza contra su mano izquierda.*
 - *¿Estás listo? Aquí vamos: uno, dos, tres... empuje.*
 - *(Una pausa de cinco segundos.)*
 - *Gracias. Podrá relajarse ahora.”*
2. Preguntar a los participantes si las palmas terminó en el lado izquierdo de su cuerpo o se ha quedado en el medio de sus cuerpos. (La mayoría de los participantes se dicen que sus palmas permaneció en el centro.) decir:



“Si las palmas se mantuvo en el medio, lo que significaría que su mano izquierda hacia atrás. ¿Por qué crees que esto sucedió cuando no era parte de las instrucciones?”

3. Escuchar algunas respuestas, a continuación, explicar por qué:

“Esta actividad es realmente acerca de lo que sucedió con su mano izquierda. Tenga en cuenta que la mayoría de ustedes automáticamente resistir cuando se sentía que eran empujados o presionado. Este tipo de resistencia se produce en muchas otras situaciones. Cuando usted no puede conseguir lo que quiere, otras personas pueden empujar hacia atrás. Cuando otras personas le piden que haga cosas que no quiere hacer, probablemente empujar hacia atrás. Si las personas están en el mercado negociación o tratando de ponerse de acuerdo sobre un problema complicado, a menudo llegar a un punto en que son “empujar” contra los otros para intentar obtener más de lo que quieren.”

B. Resumen

Invite a los participantes a dar otros ejemplos de situaciones en que la gente empuje contra los otros.

Resumen:

“Hoy vamos a hablar de las situaciones por las cuales las personas se empujan los unos contra los otros, que podrían estar en conflicto. Se identificarán algunas nuevas formas de responder en estas situaciones para que todos puedan obtener más de lo que quieren y necesitan”.

II. Información (30 minutos)

Materiales:

Rotafolios 1: intereses y posiciones

A. Encontrar un terreno común

Los participantes practican buscar y encontrar puntos comunes entre sí.

5. Explorar aspectos comunes. Pida a los participantes que emparejar con una persona que no suele trabajar con o sabe muy bien.
6. Dar los pares 3-5 minutos para crear una lista de todas las cosas que tienen en común. Diga:

“Además de ser humanos y ser en el mismo lugar que los demás, hay muchas cosas que tenemos en común. Tan pronto como sea posible, encontrar como muchos elementos comunes, las cosas que tienen en común con su pareja, como puede. Creo que de las cosas que le gustan, su familia, sus creencias, nada... ¡Vamos!”

7. Pida a los participantes que sacar conclusiones de este reparto:

“¿Que lo sorprendió? ¿Qué es lo que supo acerca de su compañero que no puede esperar?”

8. Si no ha sido cubierto por los participantes, por ejemplo:

“No nos damos cuenta de lo mucho que tenemos en común con alguien que realmente no lo sabemos. O, tal vez no es la cantidad de cosas que tenemos en común el hecho de que sobresale, pero cómo compartimos algunas cosas importantes como intereses con alguien que podría haber pensado era diferente de nosotros mismos.

9. Hablar de la diferencia entre intereses y posiciones. decir:

“Por lo general, en un evento deportivo una persona (o grupo) gana y otro pierde. La mayoría de las veces sólo hay un ganador. En otras partes de nuestra vida, cuando las personas están en



desacuerdo o tener un conflicto con otro, normalmente, también se presenta un solo ganador. La otra persona se va con muy poca (o ninguna) de lo que quieren o necesitan.

“En una situación de conflicto, la gente suele pulsar para obtener lo que quieren, y que tienden a olvidarse de los intereses que tienen en común. Sin embargo, cuando vemos que nuestros intereses comunes con los demás pueden crear soluciones gana-gana, soluciones en las que los resultados son buenos para todos.

“He aquí un ejemplo: una chica se queja de que su padre está haciendo de su vida difícil porque quiere venir a casa directamente después de la escuela. Ella prefiere ir al centro juvenil con sus amigos. Dice que se debe tener la oportunidad de tomar sus propias decisiones sin su padre.

“Su padre le dice que la derecha debe estar en casa después de la escuela para realizar las tareas domésticas de la casa y ayudar a preparar la cena. Él dice que está siendo egoísta y que una hija debe obedecer a su padre.

“La niña y su padre se encuentran ahora en una situación en la que se empujan los unos contra los otros. Están en conflicto y a menos que algo cambie, uno gana y el otro pierde.

“En este ejemplo, la chica ha adoptado la posición de que debe ser capaz de tomar sus propias decisiones. El padre ha adoptado la posición de que su hija debe hacer lo que dice. La posición de cada uno de ellos es diferente. Que es lo que creo que debe suceder”.

10. Mostrar Rotafolio 1: intereses y posiciones.

“Sin embargo, tienen algunos intereses que son similares. Por los intereses, es decir las cosas que más preocupan a lo que esperamos que suceda. Ambos quieren tener una casa limpia. Ambos quieren una buena comida a la de cenar. Ambos quieren a ver a la niña crecer y asumir más responsabilidades.

“Si la niña y su padre puede hablar acerca de sus intereses, **que es lo que realmente importa**, en lugar de lo que **creo que debe suceder (sus posiciones)** que se pueden encontrar una solución que sea buena para los dos. Por ejemplo, tal vez la niña puede ir a un club de juventud dos días a la semana en lugar de cuatro. O tal vez lo que puede hacer algunas tareas domésticas antes de ir a la escuela y tener algún tiempo para sí misma después de la escuela.”

“Su interés es lo que profundamente, realmente quisiera que suceda. Su posición es su opinión sobre lo que debería o debe o debería suceder. Para descubrir que se comparten intereses, trate de imaginar lo que realmente importa y quiero que ocurra.”

11. Pregunta:

“¿Cuáles son algunos ejemplos de posibles conflictos en su vida, en el que podría ser útil para centrarse en los intereses en lugar de posiciones?”

12. Esté preparado para compartir algunos ejemplos:

- Un argumento con un padre sobre el que realizar tareas (o cuando para hacerlo).
- Un desacuerdo con los amigos sobre a quién le toca a comprar helados o refrescos.
- Frente a una hermana o hermano que utiliza tus cosas sin pedir permiso.
- Necesidad de usar el uniforme escolar, incluso si se trata de uno usado vs. que desean un nuevo uniforme escolar.
- Que necesitan transporte a la escuela y en el autobús y que desean viajar en coche de un amigo, o se quiere su propio coche.
- Necesidad de un equipo de estudios, utilizando una de segunda mano, modelo antiguo frente a desear que el más reciente, reciente, modelo más lujoso.



B. Resumen

Concluir la actividad diciendo:

“Puede ser difícil de separar intereses de posiciones y a distinguirlos. Recuerde, su interés es lo que más le importa. Su posición es lo que usted piensa que debería o debe o debería de suceder. A veces no son exactamente lo mismo. Cuando se puede identificar las diferencias entre intereses y posiciones, se hace más fácil ver una solución.”

III. Práctica (20 minutos)

Materiales:

Rotafolios 1: intereses y posiciones

A. Intereses y posiciones

Los participantes demostrar su capacidad de distinguir entre el interés y la posición.

1. Mostrar rotafolio 1: intereses y posiciones, configurar la actividad, y hacer que los participantes dispuestos a actuar. Diga:

“Voy a compartir una situación. A continuación, vamos a identificar los intereses y las posiciones. Si usted cree que la afirmaciones Yo que formule es un interés, saltar a los pies. Si piensas que es una posición, sentarse en el suelo con las piernas cruzadas”.

Nota: Haga que los participantes práctica permanente y, a continuación, caer de manera segura a la planta en un cruce de piernas, posición desentado.

*“Recuerde que el **interés es lo que la persona realmente se preocupa de profundidad. La posición es lo que la persona piensa que debe o debería suceder. Aquí están las declaraciones”:***

2. Dígale al siguiente:

“Un joven sé quiere asistir a una escuela técnica local para convertirse en un electricista, pero su padre no creo que sea una buena idea. En lugar de discutir sobre ella, el padre y el hijo nos han pedido que les ayuden a pensar sobre ella. Haré una afirmaciones Yo que podría venir de la joven, ni su padre. De pie o sentado, que les ayudará a averiguar si cada afirmaciones Yo es un interés o una posición. Voy a hacer una pausa después de cada afirmaciones Yo para que pueda permanecer de pie o sentados. No tenemos que estar todos de acuerdo. Algunos de ustedes podrían estar de pie mientras que otros están sentados.

- *“No debe mover fuera de casa para asistir a una escuela comercial. (Posición)*
- *Quiero aprender a hacer un trabajo significativo. (Interés)*
- *¿Cree que debería quedarme en casa para cuidar a mi hermano menor? (Posición)*
- *Me temo que no será seguro de vida en la ciudad. (Interés)*
- *Quiero intentar vivir por mi cuenta. (Interés)*
- *Usted debe permanecer aquí y me ayudó con el negocio de la familia. (Posición)*
- *Quiero ser capaz de ganar más dinero. (Interés)*
- *YO debería ser el uno para decidir qué hacer con mi vida.” (posición)*

3. Analizar la actividad preguntando:

- *¿“No nos identificamos más intereses o más posiciones?”*
- *¿Cuáles son algunas de las palabras que podrían ofrecer pistas para determinar si algo es una posición o interés? (posibles respuestas: a veces las posiciones indicadas por “debería o*



no debe”, “debería/no debería”, “debe o no debe”; a veces, los intereses indicados por “quieras o no quieras”, “necesidad/no es necesario”, “temor/miedo”, “importante/no importante”.

- *¿Qué es una posible solución en la que se puede ganar?” (las respuestas posibles: El hijo podría encontrar una escuela comercial más cerca de su casa, y puede estar de acuerdo en trabajar en el negocio de la familia por un par de años, a continuación, ir a estudiar para ser un electricista. El hijo podría aprender el oficio trabajando con un electricista local.)*

B. Resumen

Resumir diciendo:

“Identificar intereses y posiciones es una estrategia que nos ayuda a ver más posibles soluciones a los problemas o conflictos, a fin de que podamos encontrar una que sea aceptable para todos”.

IV. Aplicación (30 minutos)

Materiales:

Rotafolios 2: cuestiones difíciles

A. Descubrir Intereses

Los participantes búsqueda de elementos comunes entre sus intereses en un tema controvertido.

1. Pida a los participantes identificar algunas cuestiones controvertidas en su comunidad. Diga:

“Me gustaría que usted busque su propio y los intereses de los demás en algunas situaciones o con algunas cuestiones que se experimenta con frecuencia. Vamos a empezar por hacer una lista de algunos de los temas. Por favor, ayudar a pensar sobre algunas cuestiones que, en nuestro grupo en el día de hoy pueden tener opiniones diferentes. Haré una lista en la pizarra”.

Nota: estar dispuestos a ofrecer algunas sugerencias. Podría ser más fácil si se anima a la gente a pensar en términos de “debe” o “debe” ya que hemos estado asociando esas palabras con el lenguaje de la posición de una persona. ¿Cuáles son las cosas que debe hacer o no debe hacer?

2. Si los participantes están teniendo problemas para generar ideas, aquí hay algunas sugerencias que podrían producir opiniones divergentes en su grupo. Ser sensibles a la cultura de la que usted decide sugerir o utilizar:

- Los estudiantes siempre deben hacer sus deberes antes de la reunión de amigos.
- Los jóvenes deben siempre hacer lo que sus padres les dicen que no.
- Los estudiantes no deben cuestionar a sus maestros.
- Una vez que están casados nunca se debe el divorcio.
- El hombre debe ser siempre el jefe de la casa.

Nota: alternativas podrían incluir cuestiones tales como la ética de los abusos de los derechos humanos, la libertad de expresión o la expresión, a la salud y las cuestiones de la salud reproductiva, etc. En la medida que los participantes temas como estos, podría ser todo derecho de uso, pero lo mejor es que consulte con una contraparte local culturalmente apropiados sobre materia de debate con su grupo.

3. Comenzar la actividad. Diga:

“Vamos a comenzar con el primer tema. Tenga en cuenta que he escrito estos temas en una forma que se representan una posición particular. (Observe el uso de palabras como debería y debe.) Algunos de ustedes probablemente están de acuerdo con la primera posición y otros que probablemente no. Me gustaría ir a la parte izquierda del aula si está de acuerdo con la posición en el primer tema. Mover a la derecha si no está de acuerdo con ese tema”.



- Espera un momento para que las personas puedan elegir y mover. Esperamos que las dos partes son aproximadamente iguales en número para que la gente pueda hacer un par o un grupo de tres con la gente de ambos lados. Un grupo de cuatro, con una proporción de 3:1 es la mayor diferencia entre los lados de una cuestión que se debe tratar. Si sólo hay unos cuantos de los participantes en un lado de la cuestión, elegir un tema distinto.
- Divida a los participantes en grupos de no más de cuatro con la gente de ambos lados de la cuestión en cada uno de ellos. Diga:

“En el pequeño grupo, mantener una conversación sobre el tema. No intente convencer a nadie para cambiar su mente o de acuerdo con su punto de vista. En su lugar, pregunte a las personas que tienen una opinión opuesta el suyo para explicar cuáles son sus intereses. Escuchar y tratar de escuchar lo que realmente importa. Además, compartir sus propios intereses. Trate de no usar palabras como “debería”, “debe”, o “deberían” desde las que suele indicar una posición. Ver si se puede usar la palabra “quieren” en su lugar. Te voy a poner unos tres minutos.”

- Cuando se acaba el tiempo, pida a los participantes de un punto de vista de reafirmar los intereses de la opinión contraria. Invitar a las personas desde el punto de vista opuesto a que hagan lo mismo. Pregunta:

- *“¿Qué ideas nuevas para usted?”*
- *¿Lo que sorprendió a los intereses del otro grupo?”*
- *¿Qué nuevas soluciones son sugeridas por lo que ha oído del otro grupo? “.*

- Repita los pasos 2-5 con uno o dos números más, dependiendo de la hora.

B. Resumen

Concluir la actividad diciendo:

“Como se puede ver, más que se preocupa por una cuestión, más difícil se vuelve a preguntar y escuchar los intereses de otras personas. Pero, cuando se pueden oír los intereses que son importantes para otras personas, puede ser capaz de obtener posiciones de pasado y descubrir las soluciones que no esperaba. Hablaremos más sobre las formas de trabajar mejor con las personas y de los grupos cuando nos reunamos el próximo tiempo de aprender acerca de la colaboración”.

V. Evaluación (5 minutos)

Materiales:

Ninguno

A. ¡Gritalo!

Los participantes demuestran comprensión de conceptos del día.

- Pida a los participantes que permanezcan en su último grupo de tres o cuatro. Configurar la actividad. Diga:

“Voy a hacer una Afirmaciones Yo sobre lo que hemos aprendido hoy, pero voy a dejar una sola palabra. Te voy a poner unos segundos para verificar con las personas sentadas cerca de usted. Con ellos, tratar de adivinar qué palabra está ausente. A continuación, voy a contar hasta tres y cuando digo, “tres”, todos pueden gritar la palabra juntos. ¿Listos? He aquí la primera Afirmaciones Yo:

- *“La posición es algo que creo que _____ sucederá.” (respuestas posibles: debe; debe, debería)*



2. Continuar de esta manera con las siguientes afirmaciones:

- “El interés es algo que realmente es _____. (Posible respuesta: cuidado)
- Es más difícil de resolver problemas si sólo se habla de su _____. (Posible respuesta: posición)
- Es más fácil de resolver los problemas si puede compartir su _____. (Posible respuesta: intereses)
- En la mayoría de los deportes, hay uno solo. _____. (Posible respuesta: ganador)
- Cuando aprendemos los intereses de otra persona, se puede llegar a _____ solución.” (Posible respuesta: gana-gana)

Nota: Utilice estas preguntas y las respuestas de los participantes para corregir cualquier información errónea.

Nota: ¡Gritalo!” es una evaluación de objetivos de aprendizaje 1.

B. Resumen

Resumir diciendo:

“Identificar la diferencia entre alguien que sus intereses y sus posiciones es una habilidad difícil de aprender. No se desanime si usted no siempre son exitosos, pero siga intentando porque es una habilidad que puede ayudarle a resolver los problemas que de otra manera parece imposible. Usted obtendrá mejor con la práctica. E incluso si es sólo un éxito parcial, sorprenderá a sus miembros de la familia y los maestros con su capacidad para resolver los problemas”.

Referencias:

La actividad de “Palm para Palm” ha sido adaptada de

Thiagarajan, Sivasailam y Tagliati, Tracy. *Las sacudidas*. San Francisco: John Wiley & Sons. 2011.

Notas del Facilitador para Mejoras Futuras

Fecha y Nombre Facilitador: [¿lo que salió bien? ¿Qué haría diferente? ¿Necesita más/menos tiempo para determinadas actividades?]



Rotafolios.

Rotafolios 1: Intereses y Posiciones

Interés

**Por lo que la persona realmente
Se preocupa profundamente**

Posición

**Lo que la persona piensa
Debe o debería suceder**

Rotafolios 2: Cuestiones Difíciles

Cuestiones Difíciles



Unidad 2, Sesión 8: Colaboración

Manual de Entrenamiento :	Destrezas para la Vida y Liderazgo: Unidad 2, sesión 8
Argumento:	Identificar y valorar colaboración son elementos de una identidad positiva, las competencias sociales, y de los valores en el desarrollo de la juventud. Los jóvenes que describen o muestran habilidades de colaboración son más propensos a participar en comportamientos positivos, constructivos y evitar comportamientos negativos y destructivos.
Audiencia Meta:	En la escuela y fuera de la escuela los jóvenes que han completado por lo menos la educación primaria.
Experiencia del facilitador:	Los voluntarios del Cuerpo de Paz y contrapartes locales que han sido capacitados en cuanto a la forma de utilizar y adaptar el <i>Manual Destrezas para a Vida y Liderazgo</i> .
Tiempo:	90 Minutos
Requisitos previos:	Unidad 2, sesión 7
Versión:	Febrero 2013



Sesión 8: La Colaboración

Fecha:

Tiempo: 90 minutos

Facilitador(es):

Preparación del Facilitador:

1. Cuatro signos diferentes cada uno con un número diferente de 4, 3, 2, 1 (una de las señales tiene un "4" otra tiene un "3" etc.)

Materiales:

- **Equipo**
 1. Rotafolios
 2. Cinta o pasadores
 3. Las plumas o lápices, papel
 4. Reloj, reloj, temporizador o
- **Rotafolios Preparados**

Rotafolio 1: Revisión
Rotafolio 2: Pasos de Solución de Problemas
- **Folleto**

Folleto 1: Niveles de Acuerdo
Folleto 2: Solución de Problemas a Mi Manera
- **Materiales del Entrenador**

(Ninguno)

Objetivos de aprendizaje:

1. Después de responder a una serie de breves declaraciones, los participantes practicarán al menos un método constructivo de manejar conflictos en amistades sin recurrir a la violencia o comportamiento agresivo.
2. Después de practicar respuestas positivas, y un debate, los participantes se modelan por lo menos una respuesta adaptativa y flexible a los problemas; entre ellos, por lo menos una estrategia para hacer frente a los contratiempos y comentarios.

Secuencia de Instrucciones

I. Motivación (15 minutos)

Materiales:

Ninguno

A. Sí, y...

Los participantes practican el uso "sí" en lugar de "sí, pero" como una estrategia de colaboración.

1. Pida a los participantes a elegir una pareja. Diga:

"Me gustaría que usted y su pareja para imaginar que se va a planificar una actividad muy divertida que se puede hacer juntos durante el fin de semana. Antes de comenzar, me gustaría que para decidir juntos cuál de ustedes será el color "rojo" y cual el color "azul". ¡Elija ahora!

2. Una pausa mientras los participantes deberán elegir un color, a continuación, decir:



“La persona que eligió para pasar en primer lugar. Me gustaría que estado una idea para una actividad muy divertida de ustedes dos pueden hacer juntos. La persona a la que eligieron el azul, escuchar, dar una respuesta. Respuesta de la Azul debe comenzar con “Sí, pero...” la razón la idea no funciona. Rojo compartir otra idea y azul le responderá con “Sí, pero...” Continúe de esta manera, con el rojo azul compartir ideas y dar razones no funcionarán. Comenzar y seguir adelante hasta que yo le diga que pare”.

3. Detener las conversaciones después de dos minutos y preguntar:

- *“Para los rojos, lo que se sentía que el color azul siempre dicen: ¿“Sí, pero”? (Respuestas posibles: desalentar, no era divertido, y se hizo mucho más difícil y más difícil de presentar ideas.)*
- *¿Cómo calificaría la calidad de tus ideas? ¿Eran muy interesantes o divertidas?*
- *¿Nadie decidir sobre una actividad divertida para hacer?” (La mayoría de las personas se han podido tomar una decisión.)*

4. Decir:

“Vamos a probar otra vez. Rojo se iniciará como antes, con la idea de una actividad. Esta vez, el azul le responderá diciendo: “Sí, y nosotros podríamos...” a continuación, complete la Afirmaciones Yo con otra idea. Rojo le dará otra idea y azul, responder de nuevo con “Sí, y podríamos...” añadir a la idea cada vez. Se puede hacer lo siguiente:

“Rojo: vamos a dar un paseo.

Azul: Sí, y nos puede llevar a un picnic a la hora del almuerzo.

Rojo: Oh, puedo hacer algunos bocadillos.

Azul: Sí, y para que pudiéramos parar helado cuando comemos.

... Y así sucesivamente “.

5. Pida a los participantes para comenzar. Parar después de dos minutos. Pregunta:

- *Para los vinos tintos, lo que se sentía cuando azul dijo: ¿“Sí, y [...]”?’ (Las respuestas posibles, ya que era más divertido. Ella me tomó en serio, que era más fácil. que había menos presión.)*
- *Para el blues, ¿cómo fue la experiencia de pasar de “Sí, pero...” a “Sí y...”?’*
- *¿Cómo calificaría la calidad de tus ideas? ¿Son más interesantes y divertidas o menos?*
- *¿Nadie decidirá sobre una actividad divertida? (La mayoría de la gente tendrá por lo menos con más ideas.)*
- *¿Por qué crees que decir “Sí,...” es más fácil o más divertido? (Posible respuesta: Porque se abre la puerta a más posibilidades.)*

“Cuando decimos “sí, pero...”, es como decir “No. “desalienta la otra persona compartiendo ideas o sugerencias. Desacelera la conversación. Hace que sea más difícil tomar decisiones o acuerdo sobre qué hacer. Cuando decimos, “Sí y...” “más posibilidades se abren. Las personas tienen más ideas, se sienten menos criticada, y la solución es más fácil de encontrar. Cuando las personas están trabajando bien juntos, dicen que están colaborando. Nos referimos a que se dirijan a los mismos objetivos que son buenas para todos y cada uno de ellos.”

B. Resumen

Resumir diciendo:



“Hoy vamos a hablar más de colaboración. Aprenderá maneras de trabajar juntos que se puede utilizar cuando se necesita para tomar decisiones o resolver problemas con otras personas de un grupo o equipo.”

II. Información (15 minutos)

Materiales:

Folleto 1: Niveles de acuerdo

Cuatro signos, cada uno con un número diferente de 4, 3, 2, 1

Cinta o pasadores de poner los signos de la pared, o los signos también puede ser simplemente colocado en el suelo

A. Los Niveles De Acuerdo

Los participantes aprenden un método para determinar y promover la colaboración de un grupo.

1. Hacer una transición desde la motivación actividad a niveles de acuerdo. Diga:

“Cuando le pregunté a la práctica utilizando “Sí y... “hace un momento, vio que hacerlo le daría más ideas y fue divertido. Si usted había estado planeando una actividad real para el fin de semana que también habría llegado más que si uno de vosotros ha mantenido diciendo “Sí, pero ... “ cuando colaboramos, o trabajar juntos, por lo general son capaces de lograr más y más diversión en el proceso. “También hemos visto esta la última vez que nos reunimos cuando hemos hablado de los intereses una persona - que es lo que realmente quiere , a diferencia de su posición , lo que creo que debería o debe suceder. Esto también es colaboración. Es una manera para que la gente obtenga más trabajando juntos en las cosas que tanto la atención.

“Desafortunadamente, no se puede decir “Sí” todo el tiempo. La otra persona puede sólo ha compartido un poco práctico o arriesgada idea y a veces es difícil saber a qué intereses tiene en común con la otra persona. O tal vez lo único que quieren mantener su posición. ¿Cómo se puede obtener aún más cuando la gente parece que no quieren colaborar?

“Me gustaría compartir una estrategia que se puede utilizar para un grupo tiene dificultades para colaborar”.

2. Distribuya la Folleto 1: Niveles de acuerdo e invitar a un voluntario para que lea.
3. Personalizar la Folleto con el grupo, si es necesario. Esto se puede hacer por preguntar:

“¿Las categorías de acuerdo al nivel, tiene sentido? ¿Hay otras formas que podríamos definir los niveles? Por ejemplo, el nivel 3 podría ser “tipo de acuerdo” o “algo de acuerdo”, o incluso “ESTOY BIEN y puede ir junto con el grupo”.

Nota: Para hacer esta más activo físicamente, los niveles de acuerdo podían expresarse con posición del cuerpo. Por ejemplo, el nivel 4 se podría ponerse de pie, Nivel 3 - ocupas o apoyada contra una pared, Nivel 2 - sentada, Nivel 1 - sentados y los brazos cruzados sobre el pecho o la cabeza hacia abajo sobre una mesa. O pregunte al grupo qué posturas del cuerpo que recomiende, quizás relacionado con comunicación no verbal en la Unidad 2, Sesión 1: Escuchar activamente.

4. Intente utilizar los niveles de acuerdo. Compartir dos o más de las siguientes afirmaciones, según corresponda, y pida a los participantes que expresan sus niveles de acuerdo. Diga:

“Les voy a dar ejemplos de declaraciones. Después de cada Afirmaciones Yo, por favor vaya a la señal de que describe mejor su nivel de acuerdo. Por lo tanto, si usted está en pleno acuerdo, que vaya a la señal con el número 4, y así sucesivamente”.

Nota: Si el tiempo lo permite, usted podría preguntar a unos cuantos de los participantes a compartir por qué eligieron ese nivel de acuerdo.

Declaraciones:

- a. El día en la escuela deberían ser más largos.



- b. El fútbol es el mejor deporte para jugar o ver.
 - c. Nuestra comunidad pueda utilizar un mejor transporte para llegar a la ciudad más cercana.
 - d. Familia es lo más importante en el mundo.
 - e. * ME parece que soy buena en resolver los problemas y resolver los conflictos.
- (* El “yo” se entiende la referencia a los participantes, no el facilitador.)

B. Resumen

Resumir diciendo:

“Con los niveles de acuerdo es una forma de mantener las personas que trabajan juntas (colaborando) porque les da la oportunidad de hablar acerca de las razones por las que les gusta o una situación. Los niveles de acuerdo también son útiles cuando se trabaja con otros para resolver los conflictos y encontrar soluciones a los problemas. Vamos a practicar más con esto. Es posible que desee probar los niveles de acuerdo Folleto con su familia, también.”

III. Práctica (15 minutos)

Materiales:

Folleto 1: Niveles de acuerdo

A. “Acordar Para Salir De Viaje”

Los participantes practicarán indicando sus propios niveles de acuerdo que se aplican a una decisión del grupo.

1. Práctica con los niveles de acuerdo. El ejemplo siguiente, o pedir al grupo que uno que es aún más relevante para ellos. Diga:

“Puede utilizar los niveles de acuerdo para ayudar a tomar decisiones con una sola persona o con un grupo. Vamos a probar como si se tratara de un grupo de planificación de un viaje para todos nosotros.”

Nota: Este puede ser un verdadero viaje o excursión del grupo puede tomar, o un viaje imaginario. Tener en claro lo que es.

2. Facilitar el debate. Explorar las posibilidades de que el grupo podría ir y lo que el grupo podría hacer en el viaje. Pregunta:

“¿Dónde te gustaría ir? ¿Qué es lo que quieres hacer? “.

3. Luego de que los participantes han hecho una lista y discutieron sobre las posibilidades, usted debe explicar una decisión acerca del lugar donde el viaje será y lo que se va a hacer en el viaje. No tiene que ser ejecutado; esta decisión es a los efectos de la utilización de los niveles de acuerdo.
4. Pida a los participantes que voten en su nivel individual de acuerdo con la decisión. Diga:

“Vamos a ir por el grupo y controlar a todo el mundo el nivel de acuerdo. Usted puede subir 1, 2, 3 o 4 dedos para indicar su acuerdo. En primer lugar, me diga su grado de acuerdo sobre dónde vamos a ir a nuestro viaje”.

A continuación, repita recoger los niveles de acuerdo con respecto a las diversas actividades que se ha experimentado, lo que se va a hacer, qué suministros que necesitará, etc. en el viaje.

5. Si hay una o más personas que no pueden apoyar la decisión (que expresa un Nivel 1), dirija un debate sobre lo que debe suceder, como revisar la decisión, teniendo mayor discusión o dejar la decisión solo para unos pocos días. Si no es un Nivel 1, se puede llevar a una breve discusión acerca de lo que podría suceder si alguien ha elegido Nivel 1 y no puede apoyar una decisión. Pregunta:

- *“Cómo es posible que los niveles de acuerdo a las medidas de solución de problemas (respuestas posibles: sería útil en la primera etapa de definición del problema, y podría ser utilizado en el*



paso 5 para sopesar los pros y los contras, ya que podría utilizar en el último paso para decidir qué opción tomar.)

- *¿Cómo podrían los niveles de acuerdo ser útiles a hacer una pausa en la toma de decisiones (las respuestas posibles: Se puede utilizar en una pausa a un acuerdo sobre la decisión que se ha tomado, en Seleccionar para asegurarse de que todo el mundo le gusta la opción elegida.? Sería útil en la evaluación para ver si todo el mundo le gustó la forma en que la decisión resultó.)*
- *¿Cómo se puede cambiar los niveles de acuerdo para tratar los conflictos con tus amigos? (las respuestas posibles: Una vez que se han dado cuenta de los intereses de la otra, puede utilizar los niveles de acuerdo para ver cómo personas felices con la solución del conflicto.)*

Nota: Esta actividad sirve como una evaluación de objetivos de aprendizaje 1.

B. Resumen

Terminar diciendo:

“Los acuerdos pueden aumentar la colaboración y permiten que las personas a que colaboren con la formación de la base de cualquier relación. Tiene que ser flexible en sus opiniones y aceptar las opiniones ajenas ayuda a construir un sentido de comunidad. Con los niveles de acuerdo puede ayudar a minimizar o resolver los conflictos y ayudar a resolver los problemas mediante el aumento de la colaboración”.

IV. Aplicación (30 minutos)

Materiales:

Papel y lápiz (si quieren que los participantes escriban sus listas de problemas)

Temporizador, reloj, o ver

A. Lo Que Si... Entonces ¿Qué?

Los participantes examinarán los contratiempos y articular las oportunidades que representa.

1. Introducir el concepto de reveses en oportunidades. Diga:

“En la apertura, el blues siempre dice “sí, pero.” durante la primera ronda. Era como que estaban diciendo “No” o la colocación de una gran señal de stop. A veces todos se encuentran en un nivel 4 de acuerdo y quiere hacer algo, colaborando juntos, pero aun así hay una ‘No’ o ejecutar en una gran señal de stop. Este “No” no siempre proviene de una persona. A veces las cosas no podemos controlar ir mal y de repente nos encontramos con una gran señal de ¡stop!

“A veces, no importa lo mucho que plan - sucede algo que no nos hubiésemos esperado. Estos “retrocesos” pueden ocurrir en momentos en que tratamos de resolver los problemas. Sin embargo, a menudo el retroceso que en realidad crea una oportunidad para que algo bueno pueda ocurrir. Es como decir que “Sí y... “a una loca o tonta idea y transformarla en algo útil. Se necesita práctica.

“Por ejemplo, en una aldea un centro para la juventud se construyó. La persona que está haciendo la mayoría de la construcción hizo daño en la espalda. Esto fue un revés. Las personas de la aldea dieron cuenta de que lo que realmente quería el centro que se construirá, de modo que todo tipo de personas intervinieron, de abuelas a pequeños niños, para jóvenes y adultos fuertes. Todos encontraron algo que podría hacer para contribuir, junto con la cual terminó el trabajo mientras el constructor dio sus instrucciones de la silla. Como consecuencia de ello, los miembros de la aldea entera sentirse orgullosos y agradecido por el centro juvenil. Ellos trabajaron duro durante años para mantener en buenas condiciones de reparación.

“Otro ejemplo es que la ciudad se inundó y la electricidad fue aniquilada. Los habitantes se van a perder su los alimentos refrigerados. Por lo tanto, todos se juntaron y compartido todo su alimento. Comunidad tenían grandes desayunos y cenas. Esta fue la primera vez que algunas personas de la



ciudad incluso se habían reunido unos a otros. Fue una experiencia tan maravillosa que después de la electricidad se ha restaurado, la comunidad siguió a compartir algunas comidas juntos. Años más tarde aún tienen una cena comunitaria una vez al mes.”

2. Dividir el grupo en dos equipos. Diga:

“Vamos a ver un poco más allá de los contratiempos y las oportunidades en las que puede crear. Para la siguiente actividad, trabajo en dos equipos. En un grupo en mi derecho si su cumpleaños es entre los meses de Enero y Junio. Si su cumpleaños es julio a diciembre, un grupo de mi izquierda”.

Nota: Ser sensible al hecho de que algunos jóvenes que no conocen su fecha de nacimiento. Consulte con su compañero en la comunidad para ver si este es probablemente el caso. En este caso, preguntar a la gente para elegir a sus favoritos (invierno/verano, seco y lluvioso, etc.)

Nota: Si los grupos son muy dispares en número, mover unas pocas personas al grupo más pequeño. Por ejemplo, puede seleccionar un mes y pido a todos los participantes para pasar al otro grupo, también en grupos muy grandes, se puede dividir en tres o cuatro equipos. En lo que se refiere a la actividad de un equipo difícil de pensar de los contratiempos, el equipo contrario puede afirmar un revés. La intención de tener grupos más pequeños es fomentar más oportunidades para que las personas contribuyan a su grupo.

3. Instruir a los dos grupos para crear una lista de los problemas que les gustaría resolver declarando:

“Creo que de las cosas que le gustaría cambiar en su comunidad, en la escuela, o incluso grandes aspectos sociales. Trabajar con los miembros de su grupo para identificar varias situaciones en las que podemos coincidir todos. Seleccionar problemas que:

- a. Implican algún tipo de conflicto. Por ejemplo, puede haber situaciones en las que las personas con ideas muy diferentes, que se encuentran en lados opuestos, o situaciones que necesitan mejorar o están causando molestia o daño.*
- b. Tener oportunidades para posibles soluciones. (Usted puede rápidamente pensar en posibles formas de abordar las situaciones, incluso si no son soluciones fáciles.)*
- c. Todos los miembros de su grupo creo que los problemas son importantes y deben ser abordadas. Con los niveles de acuerdo, todos los miembros del grupo debe ser un 3 o un 4 para la situación en la que se elija”.*

Nota: Un ejemplo podría ser crear o mejorar los jóvenes espacio para reuniones, como un parque, campo de juego, o de los niños y las niñas’ club. Otro ejemplo podría ser proporcionar más oportunidades para el empleo o pequeñas empresas en la comunidad. Otro: el movimiento de la aldea de vertedero de residuos sólidos de un arroyo o fuente de agua.

4. A los grupos unos 10 minutos para identificar al menos cinco problemas específicos. Si tienen un tiempo difícil decidir, les digo:

“Para la próxima idea que alguien comparte, todos los demás en el grupo se aplauda y decir, “¡Sí! ¡Gran idea!” (Es como decir: “Sí, y...”) que será un problema del grupo dirección por el bien de la actividad. Continúe con este procedimiento hasta que se han identificado por lo menos cinco problemas.”

5. Explique las instrucciones:

“Cada equipo tendrá la oportunidad de resolver los problemas y también tratan de impugnar el otro equipo por lo que sugiere que los reveses. El equipo que es más capaz de crear oportunidades de los reveses y continuar a solucionar su problema será el ganador”.

Nota: sería genial si “ganadores” obtuvo un premio, incluso si se asume un papel de liderazgo para conseguir otro privilegio o relacionados con el programa, las instalaciones donde el programa se enseña, o pasar más de una vez con usted. Por lo menos, dar el equipo ganador un entusiasta aplauso.



*“El equipo que tiene el más alto participante se destinará en primer lugar. (Nota: **Este** podría ser el más corto participante en su lugar.) Este equipo tiene un miembro del grupo compartir uno de los problemas que se han identificado y se habla de cómo el problema puede ser solucionado. Otros miembros del grupo acerca de esta persona del equipo puede ayudar a explicar posibles soluciones. Tan pronto como un miembro del otro grupo tiene una idea para un revés, miembro del grupo que grita, “¿Qué si _____? Entonces, ¿qué oportunidad, no ves?”.*

Nota: El miembro del grupo se llena el espacio en blanco. Por ejemplo, “¿y si una gran tormenta viene y los recursos tienen que ir allí en vez de ir hacia su proyecto? Entonces, ¿qué oportunidad puede ver?”

“Los miembros del equipo que comparten el problema tiene que trabajar con rapidez a fin de abordar la “revés” y decidir cómo se podría revertir la situación en que se trata de una oportunidad. Una vez que tienen una respuesta que tenga sentido, que dan un punto. A continuación, el otro equipo llega a compartir uno de los problemas y el primer equipo trata de tocón, un revés.

“Cuando vuelve al primer equipo, que el equipo pueda seguir trabajando con su problema original o puede seleccionar un nuevo problema de su lista. En cualquiera de los casos, los miembros del equipo hablan de resolver el problema y el otro equipo encontrar un revés para los estados miembros a examinar.

“Vamos a mover hacia atrás y hacia adelante de un equipo a de 15 a 20 minutos, de modo que trate de pensar rápidamente y el juego. El equipo que piensa que el más rápido y encuentra oportunidades en los reveses que probablemente será el ganador”.

Nota: Si tiene más de dos equipos, cuando un equipo está compartiendo su problema alguno de los otros equipos puede gritar un revés. Asegúrese de que todos los grupos tienen la oportunidad de hablar acerca de un problema.

6. Algunos puntos sobre la actividad:

- a. Caminar a través de una ronda o dos del “juego” hasta que se produzca un flujo.
- b. Anime a los participantes a pensar rápidamente y no “creo” sus respuestas, pero asegúrese de que las respuestas no tienen sentido.
- c. Animar a todos los equipos y ayudan a mantener la energía y el juego.

B. Resumen

Concluir la actividad felicitando al ganador y reconocer que todos hicieron un gran trabajo. Diga:

“Puede ser divertido para activar algo que parece negativo en algo positivo. No hay más energía en hacer que de pasar el tiempo hablando sobre lo que no va bien. Cuando “Sí, pero...” o una señal de stop proviene de las cosas o situaciones que no puede controlar, que en realidad necesita la colaboración de las personas que trabajan juntas, compartiendo ideas para encontrar una solución. Es como ver el elefante. Todos tienen algo que aportar. Que la colaboración”.

V. Evaluación (15 minutos)

Materiales:

Rotafolio 1: Revisión

Rotafolio 2: Pasos Para La Solución De Problemas

Folleto 2: Solución de Problemas Mi Manera

A. “Visitante De Otro Planeta”

Los participantes revisan los conceptos aprendidos durante el día.

1. Pida a un voluntario que pretende ser un visitante de otro planeta. Una vez que uno de los participantes ha intensificado o plantea una mano y se ha seleccionado la persona, él o ella en la parte



frontal o en el centro de todo el grupo. Decir que esta asociación de voluntarios en la parte delantera del grupo:

“Usted ha observado nuestro grupo, mientras que hemos estado trabajando en la resolución de problemas, la solución que buscan, la colaboración y la resolución de conflictos. En un minuto, y en el idioma nativo de su planeta natal, nos gustaría compartir las grandes cosas que observó. Dígale a nuestro grupo, lo que has visto y lo que ha aprendido. Recordemos que desde que son de otro planeta, no podremos comprender el idioma. Pero, por favor, no se preocupe, ya que tendremos a alguien que le traduzca para usted.”

2. Pida otro voluntario que tengan la voluntad de interpretar lo que el visitante comparte y traducirlo para todo el grupo. Decir que esta asociación de voluntarios:

“Gracias por haber accedido a brindar sus servicios de traducción. Le vamos a dejar nuestro visitante explicar algunas cosas y, a continuación, le daremos la oportunidad de traducir a nuestro idioma lo que el visitante ha compartido acerca de la solución de problemas y la búsqueda de soluciones, la colaboración, y a la solución de los conflictos. Se puede hacer referencia al Rotafolio 1: Examen para explicar lo que nuestro visitante está diciendo. Así que, por favor, escuche atentamente y, a continuación, nos dicen que nuestro visitante extranjero.”

3. Iniciar la actividad preguntando a los “visitantes” a hablar con el grupo en su “lengua materna” para a los pocos segundos de lo que él o ella ha observado. El discurso del visitante es probable que el grupo risa. Entonces, lo que es más grave aún, pedir el “traductor” de compartir lo que el visitante dice, revelando puntos clave acerca de la unidad en la solución de problemas y búsqueda de soluciones, la colaboración, y la solución de los conflictos. Dependiendo de la hora y los puntos cubiertos, usted podría invitar a un voluntario a traducir otro comentario de los visitantes.
4. Para ayudar a la transferencia de aprendizaje, invite a los participantes a completar Folleto 2: Solución de Problemas mi camino. Introducir la Folleto. Diga:

“Tener un plan de cómo va a manejar los conflictos o resolver los problemas antes de que las cosas de las manos es una buena forma de mantener las cosas desagradables o de incluso violento. Mantener las estrategias que hemos aprendido en su mente que facilitará su uso cuando el momento oportuno. “Tomar unos minutos para escribir en el programa - que es como su propio plan de acción personal. Creo que de las estrategias que desea usar, una situación en la que estos pueden venir bien, y alguien que le puede ayudar a practicar o con quien es posible que tenga que utilizar las estrategias”.

Nota: “Visitante de otro planeta” y la finalización de la Folleto 2 son una evaluación de objetivos de aprendizaje 2.

B. Resumen

Concluya preguntando cada persona para compartir una de las estrategias que él o ella tiene planes de usar. Recuerde a los participantes que se le consulte de nuevo en una semana o dos para ver cómo lo están haciendo uso de estas en la resolución de problemas y estrategias de resolución de conflictos.

Referencias:

(Ninguno)

Notas del Facilitador para Mejoras Futuras

Fecha y Nombre del Facilitador: [¿lo que salió bien? ¿Qué haría diferente? ¿Necesita más/menos tiempo para determinadas actividades?]



Rotafolios

Rotafolios 1: Repaso

Verifique las perspectivas de los demás
(Para ver la totalidad del "elefante".)

Siga los pasos de solución de problemas

Pese los pros y los contras de
las opciones para las soluciones

Utilizar "Sí y..." en lugar de " Sí, pero... "
Use Niveles de Acuerdo

Encuentre las oportunidades positivas en los contratiempos

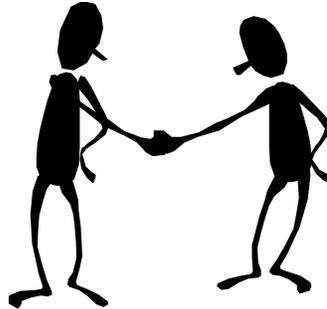
Rotafolio 2:

Pasos de resolución de problemas

1. Definir el problema
2. Incluir a otros
3. Describir el mejor resultado posible
4. Las opciones de la lista
5. Balancear los pros y contras
6. Decidir qué opción tomar



Folleto 1: Niveles de Acuerdo



Cuando se toma una decisión en un grupo, hay debate y los participantes tienen la oportunidad de expresar sus inquietudes y apoyo. Una vez que una decisión o dirección se han propuesto, es el momento de “votar” para ver que todo el mundo está en condiciones de llegar a un acuerdo en adelante. Durante la votación, los miembros del grupo puedan expresar su grado de acuerdo diciendo el número correspondiente (#):

#	Nivel de Acuerdo	Lo Que Significa
4	Totalmente de acuerdo	Estoy de acuerdo y no tengo inquietudes. Apoyo totalmente la decisión/dirección.
3	Acuerdo con reservas (o de acuerdo con vacilación)	Estoy de acuerdo, aunque tengo algunas inquietudes que he expresado. Se han analizado y debatido a mi satisfacción. Yo creo que debemos avanzar y yo apoyo la decisión.
2	En desacuerdo y apoyo	Estoy en desacuerdo con la decisión, pero he tenido la posibilidad de dar mi punto de vista. Me siento plenamente escuchado y si bien estoy en desacuerdo, me inclino ante la sabiduría colectiva del grupo (o quiere avanzar por el bien del grupo) y apoyo a la decisión.
1	En desacuerdo - no puedo apoyar	Estoy en desacuerdo y no apoyo la decisión. (En este caso, un retorno a la discusión es necesaria -o la decisión se deja para otro momento y un tema diferente se aborda.)

Folleto 2: ¡Resolviendo Problemas a Mi Manera!



1. **Elija dos estrategias** que le gusten más para ayudar a resolver los problemas y resolver los conflictos. Intentar llevar a la práctica estas estrategias en los próximos días y semanas para establecer mejores relaciones. Poner una “X” en la casilla junto a las dos opciones que son:

- Asegúrese de verificar la presencia de las perspectivas de los demás (para ver la totalidad del “elefante”).
- Siga los pasos de la ruta de solución de problemas
- Pese los pros y los contras de las opciones para las soluciones
- Use “Sí y ... “ en lugar de “Sí, pero ... “
- Use niveles de acuerdo
- Encuentre las oportunidades positivas en los contratiempos
- Describe una estrategia propia: _____

2. **Piense en una situación** donde se puede utilizar estas estrategias: _____

3. **Piense en una persona con la que** puede practicar o aplicar estas estrategias: _____

¡Vamos a comprobar en unas semanas para ver cómo estas estrategias están funcionando para usted!

Unidad 3: Fijación de Metas y Plan de Acción



Unidad 3, Sesión 1: Fijación de Objetivos - Conceptos Básicos

Manual de Entrenamiento:	Destrezas para La Vida y Liderazgo: Unidad 3, Sesión 1
Justificación:	Establecer metas, planificar el futuro y saber cómo tomar decisiones, son valores del desarrollo interno. Los jóvenes que son capaces de describir o mostrar estas habilidades son más propensos a involucrarse en conductas positivas y constructivas y evitar las conductas negativas y destructivas.
Audiencia Meta:	Jóvenes dentro de la escuela y fuera de la escuela que han completado al menos la educación primaria.
Experiencia del Facilitador:	Voluntarios del Cuerpo de Paz y contrapartes locales que han sido entrenados en cómo usar y adaptar el <i>Manual de Destrezas para la Vida y Liderazgo</i> .
Tiempo:	120 minutos
Pre-requisitos:	Unidades 1 y 2 del <i>Manual De Destrezas Para La Vida Y Liderazgo</i>



Sesión 1: Fijación de Objetivos - Conceptos Básicos

Fecha:

Tiempo 120 minutos

Facilitador(s):

Preparación del Facilitador:

1. Bandas elásticas (ligas) para la actividad de Motivación. Deben ser grandes o extra grandes, si es posible. Bandas elásticas (ligas) regulares están bien. Evite las muy pequeñas. Si usted no tiene acceso a las bandas elásticas, elástico para ropa es una alternativa. Si usted no puede encontrar estos suministros para todos los participantes, se puede demostrar la actividad frente al grupo con uno de los siguientes materiales alternativos: corte el elástico de la cintura de unos pantalones; cuerda elástica (bungee)(¡puede ser peligroso si se suelta de su mano!); banda de ejercicio elástica; banda/goma cortada de una cámara (llanta) de aire de bicicleta
2. Prepare el rotafolio "Mi Sueño", figura de palo.
3. Prepare un calendario personal en papel de rotafolio para demostrar cómo hacer la actividad "Puntos Altos, Puntos Bajos" en la sección de Actividades. (Rotafolio 3: Ejemplo de calendario personal)

Materiales:

- **Equipo**
 1. Bandas elásticas o ligas elásticas, una para cada participante
 2. Papel rotafolio para los participantes
 3. Marcadores o crayones
 4. Materiales para Collage (revistas con imágenes, pegamento o cinta adhesiva)
- **Rotafolios preparados**

Rotafolio 1: Tomando Decisiones (de la Unidad 2, Sesión 3)

Rotafolio 2: Mi Sueño

Rotafolio 3: Ejemplo de Calendario Personal
- **Folletos**

(Ninguno)
- **Material del Entrenador**

(Ninguno)

Objetivos de Aprendizaje:

1. Después de una visualización guiada, los participantes podrán definir su visión personal o sueño de su futuro, incluso como lucirá ese futuro como en tres años y en la edad adulta.
2. Después de pensar en sus propias elecciones de vida, los participantes harán una reflexión crítica sobre las experiencias del pasado y articularán al menos un ejemplo de cómo esas experiencias afectan el futuro progreso hacia el sueño de uno.



Secuencia de Instrucciones

I. Motivación (15 minutos)

Materiales:

Bandas elásticas o ligas elásticas, una para cada participante (véase la sección de Materiales para sugerencias alternativas si las bandas elásticas no están disponibles)

Bandas elásticas o lazos elásticos, uno para cada participante (véase la sección de Materiales de sugerencias alternativas si las gomas no están disponibles)

A. Distorsión de la Realidad

Los participantes hacen una conexión entre su realidad actual y sus esperanzas para el futuro.

1. Pida a los participantes ponerse de pie o sentarse en un círculo y dele a cada uno una banda elástica o liga.

Haga una demostración con su propia banda elástica y diga:

"Le he dado a cada uno una banda elástica. Por favor, entrelácela en sus dedos y estire las manos separándolas una encima de la otra. Mantenga las manos así por unos momentos".

Espere de 30 a 40 segundos, y luego pregunte:

"Cuanto más tiempo mantiene una mano sobre la otra, ¿Qué nota? (Respuestas posibles: Mis brazos están cansados, Mis manos están adoloridas. La banda elástica está apretando y tirante.)

"Ahora, por favor intente de nuevo, con una mano sobre la otra, pero esta vez estire sus manos lo más lejos posible sin romper la banda elástica. Una vez más, manténgalas así por un tiempo y díganme lo que sienten. (Posible respuesta: Hay mucha tensión, La banda elástica corta o lastima la piel).

"Cuando sentimos esa tensión, hay un deseo de aliviarlo, ¿verdad?, ¿Quiere unir sus manos? ¿Quiere que sea más fácil?"

"Me gustaría que usted estire su banda elástica una vez más, pero esta vez, imagine que la mano de abajo es su vida hoy. Imagine también que la mano superior representa las cosas que le hacen feliz. Esto podría ser pasar tiempo con sus amigos, hacer deporte, leer un buen libro, hacer o construir algo que usted elija, tener novio o novia, o cualquier otra cosa."

"Ahora, cuando usted levante su mano 'felicidad' por encima de su mano 'hoy' y sienta ese estirón tirante y apretado, ¿qué puede hacer para aliviar la tensión?" (Posibles respuestas: Levante la mano 'hoy' y baje la mano 'felicidad')



2. Invite a los participantes a compartir sus observaciones acerca de las conexiones entre sus vidas actuales y las vidas que les gustaría tener en el futuro. Usted puede preguntar algunas de las siguientes preguntas, y luego reforzar con cualquier pensamiento de la lista que los participantes no han mencionado.

- *Si una forma de aliviar la tensión entre su vida 'hoy' y lo que le hace feliz es bajando su mano 'felicidad', ¿qué podría representar esto? (Respuestas posibles: Elegir diferentes cosas que te hacen feliz, Tener menos cosas que te hacen feliz, Ser feliz con menos frecuencia.)*
- *Otra forma de reducir la tensión es levantar la mano 'hoy'. ¿Qué podría representar esto en la vida real? (Respuestas posibles: Cambiar algo hoy para hacer su felicidad más posible mañana, Sabiendo lo que te hace feliz puede inspirarle a cambiar las cosas hoy.)*
- *A veces, sus manos estaban más separados y había más tracción, tensión o estrés entre sus manos 'felicidad' y 'hoy'. ¿Qué podría esto representar en la vida de una persona? (Posibles respuestas: Muy poca tensión es como ser desinteresado, indiferente, o no preocuparse demasiado. Mucha tensión es como estar frustrado porque nunca tendrá lo que quiere. Tener la cantidad correcta de tracción y tensión crea inspiración y el movimiento hacia la felicidad.)*

B. Resumen

Resume diciendo:

"Para ser feliz en el futuro, es necesario tener claro lo que quiere, pero también tener claro cómo es su vida actualmente, ahora mismo. Hoy vamos a hablar de la importancia de tener metas para guiar nuestro camino hacia el futuro y ustedes tendrán la oportunidad de pensar acerca de algunas de sus propias metas"

II. Información (30 minutos)

Materiales:

(Ninguno)

A. ¿Cuál Es Su Sueño?

Los participantes identifican algunos elementos que les gustaría tener en sus vidas como adultos.

1. Trate de tener una idea donde están los participantes en términos de comodidad con la ambigüedad y su disposición de predecir o influir en el futuro.

Nota: Diversas culturas tienen diferentes conceptos sobre el futuro. Algunos creen que el futuro está predeterminado, en las manos de Dios, o que la vida de un individuo es una cuestión de suerte. Otros, como la mayoría de personas en los Estados Unidos, creen que los individuos pueden influir en su propio futuro por las acciones que realizan ahora. La actividad de Motivación se centró en lo que hace a una



persona 'feliz' como una manera de guardar la conversación sobre el futuro para discutirla en esta sección de Información. Utilice la siguiente discusión y la conversación como una manera de aprender acerca de las percepciones culturales del futuro en su comunidad anfitriona. Además, usted puede invitar a los participantes a considerar su punto de vista, como un ciudadano de los EE.UU., sobre el futuro. Ellos no tienen que estar de acuerdo con usted, pero usted puede expresar su deseo de que, al menos, consideren su punto de vista y lleven de esta actividad lo que sea apropiado y útil para ellos..

Pregunte:

"¿Cuánto piensa usted sobre el futuro?"

"¿Diría usted que el futuro está en las manos de Dios (o es una cuestión de suerte)?"

"¿Puede una persona influir en lo que será su vida en el futuro?"

"¿Qué papel juega la 'suerte' en la determinación de lo que pasa en tu vida?"

2. Invite a la gente a considerar como sería si ellos pudieran influir en su futuro. Diga:

"En algunas culturas, las personas creen que pueden influir en el futuro. Por ejemplo, en los Estados Unidos, la mayoría de las personas creen que pueden hacer su vida más feliz, trabajando duro, aprendiendo a ser una mejor persona, o comunicándose mejor con otras personas.

"Hoy, quisiera que piensen en lo que les gustaría para su futuro. Aunque esto parezca una idea extraña, tal vez, al menos, podrían pensar en lo que les hace felices. Será como estirar la banda elástica. Vamos a crear un poco de presión entre la mano 'hoy' y su mano 'felicidad' (o su futuro) y ver a qué nuevas ideas podemos llegar con respecto al futuro".

3. Comience la visualización pidiéndole a la gente que se ponga cómoda. Diga:

Nota: Es posible que algunos participantes tengan dificultades en esta actividad si empiezan a pensar en un futuro que parece imposible para ellos. Esté preparado ya que las emociones extremas pueden emerger y expresarse a través de cambios de humor o incluso llorando. Si esto sucede, reconozca la importancia de la actividad sin llamar la atención de individuos específicos. Diga algo como: "Esta actividad puede haber hecho que algunos de ustedes se pongan tristes, enojados o frustrados. Estaría encantado de hablar con cualquier de ustedes en forma individual después de la sesión si eso les gustaría. Por ahora, es importante darse cuenta de que nuestras emociones nos ayudan a identificar qué es lo más importante para nosotros. Si usted tiene fuertes sentimientos después de esta actividad, trate de entender por qué se siente de esa manera. Utilice sus sentimientos para averiguar lo que es más importante para usted. Tal vez entonces usted puede encontrar una manera de conseguir (o hacer) lo que realmente le importa. Las otras actividades que hemos planeado hoy ayudarán a hacer precisamente eso."

También puede darles un descanso para estirarse o que los participantes salgan a tomar unos cinco minutos de aire fresco, así usted permanecerá a disposición de cualquier persona que desee hablar con usted.

"Por favor, siéntese cómodamente en su silla o en el piso. Cierre sus ojos. Respire tres veces profundamente y deje salir el aire lentamente..."



(Haga una pausa después de cada párrafo para dar tiempo a los participantes a visualizar.)

"Imagínese que pasaron tres años a partir de ahora. Después de terminar esta capacitación, ha ido a hacer muchas cosas que no había previsto antes. Usted es muy feliz con su vida ahora. Tómese un momento para sentir lo que se siente ser tan feliz..."

"Piense por un momento en su mente y en lo que ha aprendido. ¿Qué habilidades intelectuales tiene ahora que siempre ha querido tener? Tal vez usted es bueno en escritura o matemáticas, o lectura, o dibujo..."

"Piense en su vida social. ¿Qué amigos tiene? ¿Qué tipo de relación tiene con sus padres, encargados y otros miembros de la familia? ¿Tiene novio o novia? ¿Cómo es esa relación? ...

"Luego, piense en sus emociones. ¿Estás feliz? ¿Se siente seguro? ¿Es capaz de hacer frente a las dificultades y los contratiempos? ...

"Imagínese lo que usted es físicamente. ¿Es fuerte y sano? ¿Tiene la alimentación, la vivienda, y la ropa que usted necesita? ...

"¿Cómo es su vida espiritual? ¿Tiene esperanza en situaciones difíciles? ¿Cuál es su relación con Dios (o un poder superior)? ¿Está preocupado por su muerte o el futuro?"

4. Permita un momento extra-largo de silencio después de esta última solicitud, de forma que los participantes puedan enfocarse mejor en el ambiente de la clase. Diga suavemente:

"Me gustaría que ustedes abran lentamente los ojos y tomen tres respiraciones profundas. A continuación, simplemente siéntese en silencio por un momento para que pueda pensar por sí mismo acerca de sus ideas para el futuro"

5. Reúna algunas ideas generales de los participantes con estas preguntas para discusión, diciendo:

"Después de realizar esta actividad, algunas personas se sienten como si realmente hubieran viajado a un lugar diferente. Sus ideas sobre el futuro son muy especiales y les pertenecen. Ustedes no tienen que compartir nada específico si no desean hacerlo, pero me gustaría escuchar algunas de sus ideas generales. "

Nota: Entre las preguntas de discusión, aquellas resaltadas en **NEGRITA** son las más importantes.

- **¿Qué tan fácil o difícil fue pensar en su futuro dentro de tres años?**
- **¿Sobre qué fue más emocionante pensar - su felicidad intelectual, social, emocional, física o espiritual?**



- ¿Cuán lejos "estiro la banda elástica"? ¿Hubo una gran diferencia entre la forma en que se ve a sí mismo ahora y cómo podría ser en el futuro?
- **¿Hasta qué punto se limitó usted a pensar sólo acerca de lo que usted pensó podía ser posible?**
- ¿Cuán diferente sería su visualización si no hubiera límites en lo que podría llegar a ser?
- ¿Cómo fue esta actividad similar a otras actividades de creatividad que hemos hecho?

B. Resumen

Resuma diciendo:

"Este tipo de visualización es una oportunidad para tener una idea de lo que algunas de sus esperanzas y sueños para el futuro podrían ser. Cuando usted tiene una idea clara de lo que quiere para el futuro, se crea una presión positiva, como hemos aprendido con la banda elástica, que nos tira hacia el futuro que deseamos".

III. Practica (30 minutos)

Materiales:

- Papel para rotafolio
- Marcadores o crayones
- Materiales para el Collage (fotos de revistas, pegamento o cinta adhesiva)
- Rotafolio 1: Toma de decisiones (De la Unidad 2, Sesión 3)
- Rotafolio 2: Mi Sueño

A. ¿Cuál Es Su Sueño? (Continua)

Los participantes refinan aún más su visión personal.

Nota: Esta actividad hace referencia a las "Decisiones de Todo el Cuerpo" en la Unidad 2, Sesión 3, (Rotafolio 1: Toma de Decisiones). Puede volver a utilizar algunos de los rotafolios de esa sesión aquí.

1. Muestre el Rotafolio 1 y describa la actividad, diciendo:

"Cuanto más específico pueda ser acerca de lo que le gustaría tener en su futuro, más vera cosas que usted puede hacer actualmente para ayudarlo a lograr lo que quiere."

"Probablemente recuerde que se utilizó una figura humana y varias partes del cuerpo para encontrar la manera de tomar decisiones. Nos referimos a decisiones basadas en nuestra Cabeza (lógica), Corazón (emociones), Manos (sociales), y Esperanzas (objetivos). Hay una similitud entre la forma en que tomamos decisiones y cómo planeamos nuestro futuro. Las decisiones que tomamos todos los días pueden ayudarnos a estar más cerca de lo que queremos para nuestro futuro."

2. Distribuya una hoja de papel rotafolio y marcadores para cada participante. Muestre el Rotafolio 2 y diga:



"Hoy vamos a usar otra figura humana para pensar en el futuro que acaban de visualizar. Vamos a utilizar algunas de las mismas referencias del cuerpo. Vamos a añadir 'Física' hoy día y sustituir 'Espiritual' por 'Esperanzas'.

"Por favor, comience a dibujar una figura de palo muy grande en el centro del papel. Luego designe diferentes partes de la figura con los siguientes letreros: 'Intelectual, Social, Emocional, Físico y Espiritual.'

3. Señalando el Rotafolio 2, haga notar a los participantes las diferentes áreas del rotafolio: "Dentro de Tres Años" y "Como Adulto," diciendo:

"Por favor, use palabras o imágenes que desee para describir el futuro que usted visualiza. Tenga en cuenta que mi afiche tiene espacios para 'Dentro De Tres Años' y 'Como Un Adulto'. Por ahora, solo llene la sección de su afiche: 'Dentro de Tres Años.'

4. Dé a los participantes por lo menos 10 minutos para trabajar. Muévase entre ellos, mostrando interés y respondiendo preguntas. Cuando la mayoría de la gente ha completado la visión de su futuro en sus afiches, pida a los participantes elegir una pareja con la que se sienten cómodos; y pídale que compartan sus afiches con sus parejas, diciendo:

"En este momento, quisiera que hablen de su afiche con su pareja. Asegúrense de usar su buena capacidad de escuchar cuando su compañero(a) hable sobre su afiche. ¿Cuáles son algunas habilidades de escuchar que pueden utilizar?" (Respuestas posibles: Animar; Describir sentimientos de la persona; Aclarar, Hacer Preguntas; Resumir).

5. Después de unos cinco minutos, diga:

"Juntos, ayúdense mutuamente a completar la última parte de su afiche, la parte 'Como un Adulto', que es en el futuro más lejano. Trate de ayudar a su pareja a pensar acerca de cómo él o ella podrían cambiar y crecer intelectual, social, emocional, física y espiritualmente mientras se convierten en un adulto(a). Añada cualesquiera palabras o imágenes a sus afiches que ayuden a mostrar estos cambios".

6. Cuando se hayan completado los afiches, pida a los participantes que compartan sus afiches con todo el grupo. Pida a cada voluntario que sostenga el afiche mientras que su pareja describe algunas de las características más importantes del futuro de esta persona.

Nota: Puede hacer esta actividad opcional si algunas personas prefieren no compartir, o si el tiempo no da. Trate de hablar con estos participantes en un momento posterior para darles la oportunidad de compartir uno-a-uno con usted.

Nota: La presentación de afiches es una evaluación del Objetivo de Aprendizaje 1.



B. Resumen

Concluya la actividad diciendo:

“Tenga en cuenta que existe una similitud entre estos afiches acerca de su futuro y el afiche acerca de usar Cabeza, Corazón, Manos, y Esperanzas en la toma de decisiones. En muchos sentidos, son las decisiones que tomamos ahora que influirán en como nuestros sueños se desarrollarán en el futuro. Luego, hablaremos de cómo los acontecimientos de nuestro pasado podrían haber influido en nuestro presente, y en actividades de la sesión posterior, discutiremos todos los pequeños pasos que nos ayudaran a avanzar hacia el futuro.”

IV. Aplicación (30 minutos)

Materiales:

Papel de rotafolio, hojas de papel, marcadores o crayones

Rotafolio 3: Muestra de Calendario Personal.

A. Puntos Altos y Puntos Bajos

Los participantes describen cómo los acontecimientos pasados en la vida de una persona informan, pero no necesariamente predeterminan su futuro.

1. Invite a los participantes a considerar los hechos y decisiones en sus propias vidas, diciendo:

“Recuerden que hemos hablado acerca de cómo utilizar el pensamiento creativo para identificar más opciones en la solución de un problema. Aprendimos esto cuando les hablé de los jóvenes de Chicago que intentaron deshacerse de los coches abandonados en su vecindario.

“Hoy, me gustaría que piensen acerca de los acontecimientos de su propio pasado. Luego, vamos a utilizar algunas de esas técnicas de creatividad para ayudarles a ver cómo cualquier cosa que ha sucedido en su pasado puede influir en las metas o sueños por los que trabajan y en quien se convertirán en el futuro”.

2. Distribuya papel rotafolio y marcadores o lápices de colores. Alternativamente, podrán utilizar papel normal; tal vez el reverso de papeles utilizados previamente. Diga:

“Por favor, dibuje una línea recta, horizontal en el centro de su papel, de un extremo a otro. En un extremo de la línea escriba el año en que nació y en el extremo opuesto de la línea escriba la palabra ‘Hoy’. En la parte superior de la página, escriba ‘Buenas Cosas’ y en la parte inferior escriba ‘Desafíos’.

Nota: Las culturas que leen de derecha a izquierda probablemente escribirán su fecha de nacimiento a la derecha. Utilice una línea vertical para las culturas que leen de arriba a abajo de la página y designe ya sea la derecha o la izquierda para "Cosas Buenas" y "Desafíos"



3. Demuestre cómo hacer un calendario personal, dibujando en el Rotafolio 3: Ejemplo de Calendario personal mientras dice:

"Me gustaría que ustedes hagan una línea de tiempo o un gráfico de cómo ha sido su vida ahora. Mostrará los puntos altos, positivos y felices, así como los puntos bajos, negativos y tristes. Supongamos que la línea horizontal significa que todo está bien, nada especial está sucediendo, y la vida está pasando con normalidad. A continuación, pongan algunos puntos por encima de la línea de las cosas que sucedieron, que fueron buenas o les hicieron felices y pongan puntos por debajo de la línea de las cosas que les pasaron que fueron difíciles, lamentables, o los pusieron tristes.

Usando el Rotafolio 3, diga: *"Por ejemplo, cuando yo tenía unos 13 (nombren algo que les haya pasado, como una mudanza, su primer novio o novia, su rendimiento académico, etc.) me sentí (nombren su sentimiento bueno o malo), de modo que para representar este evento en mi vida, voy a poner un punto aquí.*

"Luego, cuando tenía 17 años (nombren algo que les haya pasado) me sentí (nombren su sentimiento y creen un punto, alto o bajo, para indicar que este evento ocurrió después del primero).

"Del mismo modo, me gustaría que piensen en algunos de los acontecimientos en su vida, acuérdense cómo se sintieron en ese momento, y pongan un punto ya sea encima de la línea o por debajo de ella. Cuanto más lejos estén sus puntos de la línea central, mejor o peor se sentían sobre el evento. Puede incluir tantos detalles y tantos eventos acerca de su vida como deseen. Solo mantengan los acontecimientos en orden de tiempo y muestren cuan extremos eran sus sentimientos acerca de estos acontecimientos por cuán lejos están de la línea central. "

4. Aliente a las personas a completar sus líneas de tiempo conectando los puntos en orden, desde su año de nacimiento hasta hoy. Los participantes pueden elegir si desean dejar su línea de tiempo, tal cual esta, o marcar los puntos altos y bajos, o ilustrarlos de la forma que deseen.

Nota: Anime a los participantes asegurándoles que no tienen que decirle a nadie lo que los puntos de sus vidas altas y bajas significan. El propósito, como se verá en la discusión, es ayudar a los participantes a ver que las acciones y los acontecimientos de sus vidas tienen un efecto acumulativo en su desarrollo. Pero los acontecimientos del pasado no predicen nuestro camino futuro. Además, esté atento a los traumas inherentes de las vidas de los refugiados, las personas desplazadas, las personas sin hogar, y otros. Esté preparado para que estas personas hagan una cronología de sus comunidades o país, de modo que no sea necesario revelar las dificultades personales.

5. Ayude a los participantes a entender el significado de su línea de tiempo personal al compartir momentos de su propia línea de tiempo en el Rotafolio 3: Ejemplo de Calendario Personal. Destaque algunos de los acontecimientos de su vida y describa cómo le condujeron a decisiones importantes o a cumplir su sueño. Por ejemplo, es posible mostrar los acontecimientos de su vida, que lo llevaron a convertirse en un Voluntario del Cuerpo de Paz. Pida a los participantes elegir una pareja con la que si



sientan cómodos de hablar acerca de su línea de tiempo. Haga las siguientes preguntas para discusión de una en una, haciendo una pausa durante unos dos minutos entre cada una para que las parejas puedan tener una conversación:

Nota: Haga hincapié en que las personas no tienen que compartir detalles de los eventos. Usted sólo está interesado en lo que pueden aprender acerca de sí mismos al pensar en su pasado.

Nota: Entre las preguntas para discusión, aquellas resaltadas en **NEGRITA** son los más importantes.

- De los puntos altos y bajos en sus líneas de tiempo, cuales son el resultado de cosas que podían controlar (opciones que tomó) y cuales cosas que no podía controlar (opciones que otros tomaron, desastres naturales, etc.)
- Algunas personas son capaces de identificar uno o dos acontecimientos muy significativos que han dado forma a lo que son. Otros pueden ver que han sido influenciados en su crecimiento por muchos eventos más pequeños que han sido añadidos juntos. ¿Cuál es verdad para usted?
- **¿Qué evento - tal vez uno más pequeño – lo/la ha influenciado más de lo que esperaba?**
- **¿En cuanto a algunos de sus "Retos" debajo de la línea central, cuál de estos eventos en realidad terminó siendo bueno porque ayudo a acercarse a algo que quería?**
- ¿Cuál es un evento - bueno o malo - que aún no puede saber si su efecto a largo plazo será bueno?
- **¿Qué es algo que ha aprendido sobre sí mismo al mirar en su pasado de esta manera?**
- **¿Con todos los eventos en su vida hasta ahora, que lo ha mantenido fuerte, que lo ha ayudado, y cómo ha sido capaz de enfrentar los tiempos difíciles?**

Nota: El paso 5 de "Puntos altos y Puntos Bajos" es una evaluación del Objetivo de Aprendizaje 2, ya que los facilitadores se mueven entre el grupo y escuchan a los participantes.

B. Resumen

Resuma diciendo:

“Lo que nos ha sucedido en nuestro pasado es ahora parte de nuestra historia y no se puede cambiar. Lo que importa es lo que haremos con nuestra propia historia. ¿Dejamos que nos retrase, nos frene? ¿Nos inspira? ¿Nos enseña algo útil que nos ayuda a seguir adelante? Vamos a mirar después nuestro futuro y esperemos que esta mirada al pasado nos de algunas nuevas ideas para el futuro”

V. Evaluación (15 minutos)

Materiales:

(Ninguno)

A. De Espaldas, De Frente

Los participantes resumen lo que han aprendido acerca de crear objetivos.



1. Pida a cada participante encontrar una pareja que sea de su misma altura y se paren de espaldas. (Si el número de participantes es impar, el Facilitador puede asociarse con uno de los participantes.), diga:

*"Me gustaría tener una idea rápida de lo útil que esta actividad fue para ustedes. Voy a hacerles una pregunta. Mientras este de espaldas con su pareja, usted puede pensar acerca de su respuesta. Cuando diga: "De Frente", de la vuelta y tome un momento para compartir brevemente su respuesta con su pareja. Asegúrese de que tanto usted como su pareja tengan la oportunidad de compartir. ¿Listos? Aquí va su primera pregunta: **"¿Cuál es uno de los objetivos o cosa que le gustaría lograr en los próximos tres años?"** "*

Nota: Preste atención a los participantes mientras están hablando con sus parejas. Usted querrá asegurarse de que los participantes den una respuesta exhaustiva, pero a la vez breve. Esto pretende ser un resumen rápido de los puntos principales del día en lugar de un periodo de discusiones largas.

2. Haga una pausa un momento para que los participantes puedan pensar, y luego diga: "De Frente". Después de aproximadamente un minuto y medio (1 ½), diga:

*"Por favor, ponerse de espaldas para la siguiente pregunta: **"¿Cuál es uno de los objetivos o cosa que le gustaría lograr cuando sea adulto?"***

3. Haga una pausa un momento para que los participantes puedan pensar, y luego diga: "De Frente". Después de aproximadamente un minuto y medio (1 ½), diga:

*"Por favor, giren de nuevo de espaldas para la siguiente pregunta: **"¿Cuál es una forma en la que su pasado ha influido en lo que hoy es usted?"** "*

4. Haga una pausa un momento para que los participantes puedan pensar, y luego diga: "De Frente". Después de aproximadamente un minuto y medio (1 ½), diga:

*"Por favor, de nuevo giren de espaldas para la siguiente pregunta: **"Pensando en su línea de tiempo, ¿Cuál es una de las cosas que le ha mantenido fuerte en el pasado?"***

5. Haga una pausa un momento para que los participantes puedan pensar, y luego diga: "De Frente". Después de un minuto y medio (1 ½), pida a los participantes que paren, que la actividad concluya.

Nota: "De Espaldas, De Frente" sirve como una evaluación de los Objetivos de Aprendizaje 1 y 2.

B. Resumen

Concluya diciendo:

"Hemos hablado de lo importante que es saber lo que le hace feliz. El uso de una banda elástica, nos enseñó que comparando cómo son las cosas ahora con cómo nos gustaría que fueran, crea una tensión que nos pueden empujar hacia nuestra meta. Pasamos tiempo visualizando nuestros sueños para el futuro y aprendimos que podemos tener diferentes metas para nosotros mismos, dependiendo de si estamos considerando el lado intelectual, social, emocional, físico o espiritual de lo que somos. E hicimos líneas



de tiempo individuales para pensar acerca de cómo nuestro pasado tiene alguna influencia sobre nuestro futuro, pero nuestro pasado no determina nuestro futuro. En nuestra próxima sesión vamos a pasar más tiempo aprendiendo cómo establecer metas y planes para el futuro. "

Referencias:

(Ninguna)

Notas del Facilitador Mejora Futuras

Fecha y Nombre del Facilitador: [¿Qué salió bien? ¿Qué harías diferente? ¿Necesitó más / menos tiempo para ciertas actividades?]

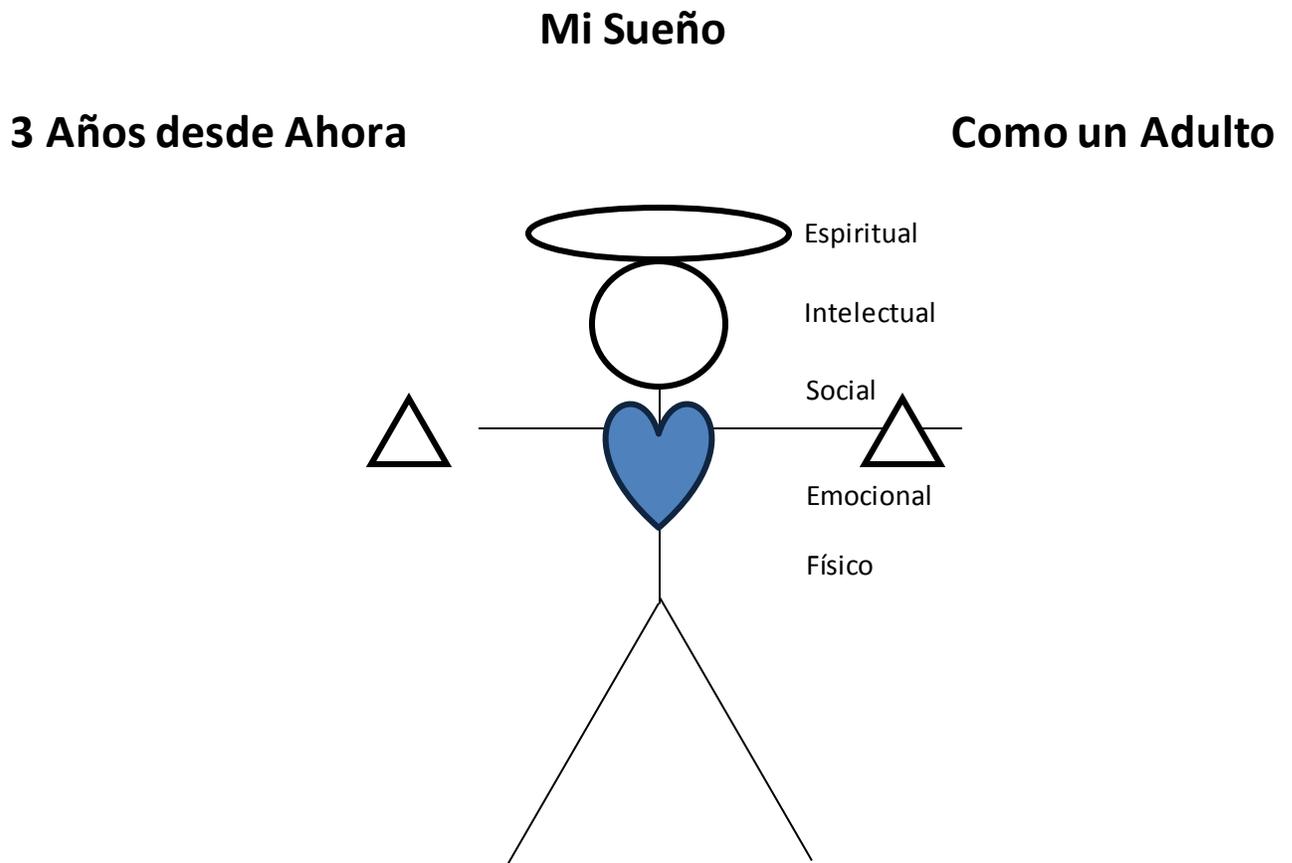


Rotafolios

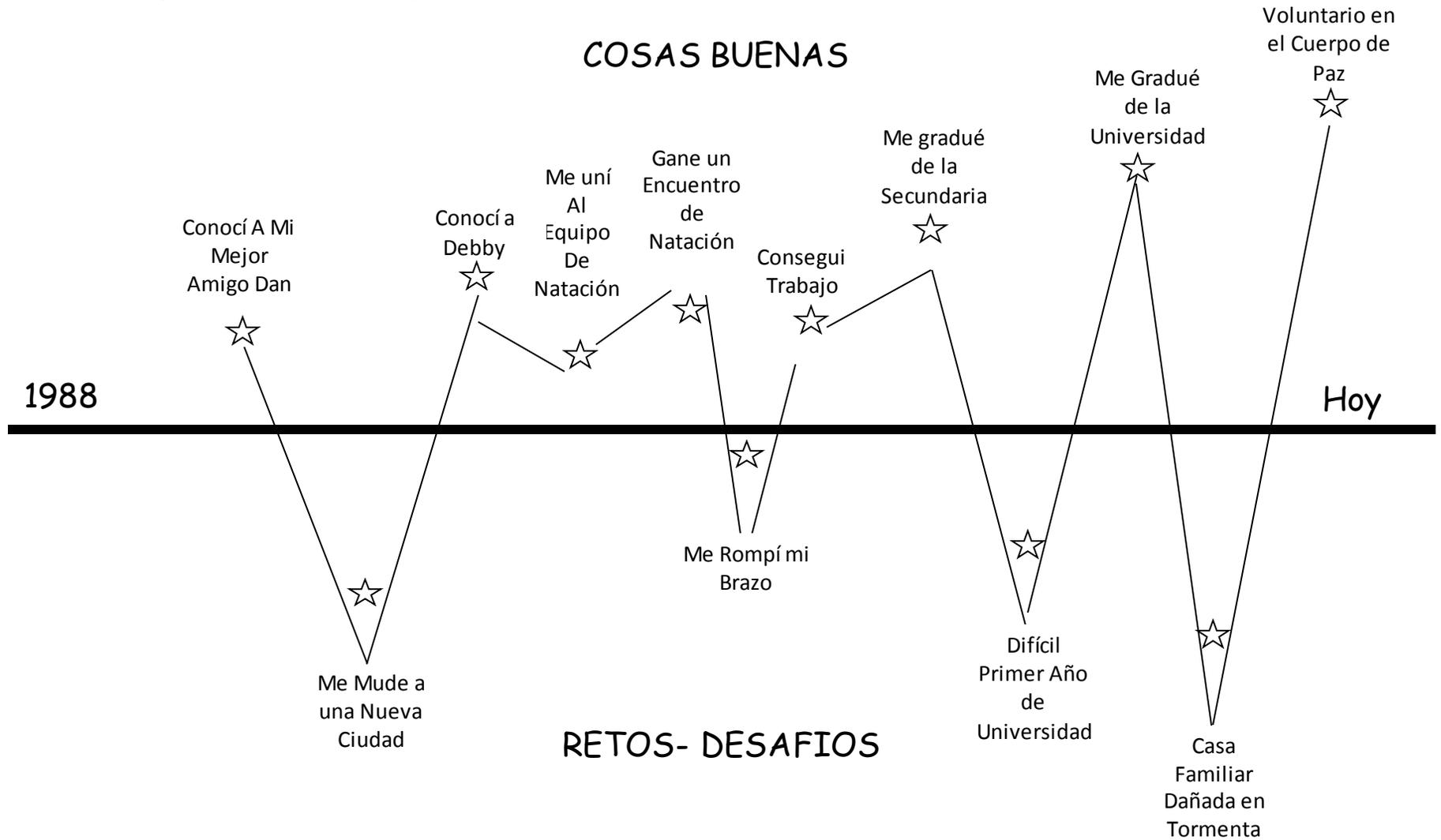
Rotafolio 1:

Consulte *Toma de Decisiones* (de la Unidad 2, Sesión 3) para hacer su propia versión dibujada a mano de este rotafolio. Compare los dos rotafolios.

Rotafolio 2:



Rotafolio 3: Ejemplo de Línea de Tiempo Personal (Calendario Personal)



Unidad 3, Sesión 2: Objetivos INTELIGENTES (SMART)

Manual de Entrenamiento :	Destrezas para la Vida y Liderazgo Unidad 3, Sesión 2
Argumento:	La identificación y el establecimiento de metas a corto y largo plazo son valores de desarrollo internos. Los jóvenes que son capaces de describir o mostrar estas habilidades son más propensos a involucrarse en conductas positivas y constructivas y evitar las conductas negativas y destructivas.
Audiencia Meta:	Jóvenes dentro de la escuela y fuera de la escuela que han completado al menos la educación primaria
Experiencia del Facilitador:	Voluntarios del Cuerpo de Paz y contrapartes locales que han sido entrenados en cómo usar y adaptar el <i>Manual Destrezas para la Vida y Liderazgo</i>
Tiempo:	120 minutos
Pre-Requisitos:	Unidad 3, Sesión 1
Versión:	Febrero 2013



Sesión 2: Objetivos INTELIGENTES

Fecha:

Tiempo: 120 minutos

Facilitador(s):

Preparación del Facilitador:

1. Practique haciendo y mirando a través del tubo para la actividad de Motivación "Telescopio" para que tenga una idea de qué tipo de objetos mirar con el fin de experimentar el efecto deseado de esta actividad.
2. Haga por lo menos dos copias del Folleto 2 para cada participante.
3. Decida qué ejemplo va a utilizar en la Sección de Práctica, Paso A.2. Use el Ejemplo 1 en el texto del *Folleto 3: Mi Futuro Sorprendente*; o, el ejemplo de *Material del Entrenador 1: Ejemplo de Historia 2* o usted puede escribir su propia versión.

Nota para el Facilitador: Esta sesión se basa en el pre requisito de la sesión "Fijación de Metas: Conceptos Básicos" donde enseñan a los participantes a ser más específico acerca de sus metas personales.

Materiales:

- **Equipo**

1. Papel rotafolio, marcadores o crayones
2. Periódicos antiguos, cinta adhesiva

- **Rotafolios Preparados**

Rotafolio 1: Escriba un Objetivo

- **Folletos**

Folleto 1: Objetivos INTELIGENTES (SMART)

Folleto 2: Una receta para los Objetivos INTELIGENTES (SMART)

Folleto 3: Mi Futuro Sorprendente

- **Materiales del Entrenador**

Material del entrenador 1: Ejemplo de Historia 2

Nota: *Folleto 3: Mi Futuro Sorprendente* tiene tres líneas con las palabras "debido a que", que extienden la historia. De a los participantes la libertad de usar más o menos de estas líneas según sea necesario. Los mensajes de "debido a que" están diseñados para ayudar a los participantes a identificar pasos de acción más pequeños que podrían necesitar tomar a la hora de hacer planes más adelante. La línea final: "De ahora en adelante, siempre voy a..." puede también ser omitida.

Objetivos de Aprendizaje:

1. Trabajando en grupos pequeños, los participantes podrán describir objetivos que sean específicos, medibles, alcanzables, realistas y de duración determinada
2. Trabajando individualmente, los participantes escribirán una historia futurista que describe su visión de la vida en el futuro, y tres medidas concretas que tomaron para llevar a cabo su visión.
3. Trabajando individualmente y después con un compañero, los participantes podrán escribir al menos una meta a corto plazo y una a largo plazo, incluyendo algo que quieren lograr o aprender.

Secuencia de Instrucciones

I. Motivación (15 minutos)

Materiales:

Papel de rotafolio o periódicos viejos, cinta adhesiva

A. Telescopio



Los participantes describen la importancia de ver tanto el panorama general y los pequeños detalles al fijar una meta.

1. Establezca el contexto de la sesión, diciendo:

"La última vez hablamos de los conceptos básicos de establecer metas para nosotros mismos. Aprendimos que cuando tenemos un objetivo claro, podemos tomar pequeños pasos para llegar a él a través del tiempo. Hoy queremos seguir aprendiendo acerca de establecer metas y descubrir cómo ser más exitosos teniendo metas claras y bien desarrolladas".

Nota: Realice las referencias necesarias a la discusión que tuvo en la *Sesión 1: Fijación de Metas: Conceptos Básicos* que validan la perspectiva de la cultura local en influir y en dar forma a su futuro.

2. Distribuya una hoja de papel o un periódico viejo a cada participante. Instruya a los participantes a enrollar su papel en forma de tubo largo con un diámetro un poco más grande que su ojo. Use cinta adhesiva para mantenerlo en su lugar. Dígalos:

"Me gustaría que ustedes miren un objeto en el aula. (Esto podría ser un cuadro en la pared, objetos sobre una mesa o un estante, o algo visible desde una ventana. Si puede, lleve a los participantes afuera donde pueden encontrar más objetos para elegir. Anímelos a seleccionar objetos en lugar de personas, especialmente sus compañeros participantes. Ellos no necesitan mirar el mismo objeto.)

"Entonces me gustaría que cubran o cierren un ojo y, con el otro, miren su objeto a través de su tubo. Sin moverse más cerca, explore su objeto, mirando a través del tubo. Si usted puede ver la totalidad del objeto a través de su tubo, intente buscar un objeto más grande o uno que esté más cerca de usted. Trate de memorizar todos los detalles sobre el objeto."

3. Deje que los participantes miren sus objetos por unos momentos, luego reúnalos en un círculo y discuta con ellos las siguientes preguntas:

- *"Primero ustedes miraron un objeto y luego miraron de nuevo el objeto a través de su tubo. En qué caso, ¿pudo notar más detalles? (Respuestas posible: Al mirar a través del tubo)*
- *¿Qué fue lo que le ayudó a notar más detalles mirando a través del tubo? (Respuestas posibles: Hubo menos distracciones. No podía ver demasiado a la vez, así que seguí moviendo el tubo. Mirando a través del tubo hizo que algunas cosas destacaran más...)*
- *¿Qué otras diferencias hizo el mirar a través del tubo? (Respuestas posibles: Me retrasó y me obligó a tomarme mi tiempo. El objeto era más interesante y lo mire por más tiempo. ¡Mis brazos y ojos se cansaron...!)*
- *Supongamos que elegir un objeto a la distancia es como elegir un objetivo para sí mismo. ¿Qué podría representar mirarlo a través del tubo? "(Posibles respuestas: El tubo ayuda a identificar y definir mi meta mejor El tubo es mis habilidades, capacidades o valores que se enfocan o dirigen mi atención. Conocer los detalles de mi objetivo me ayuda a ser más claro en lo que quiero.)*



Nota: En algunas culturas, la gente está más acostumbrada a mirar "el todo" en lugar de mirar las "partes". Trate de preguntar a los participantes cuál de estas perspectivas es cierta para su cultura... ¿Tienden a mirar los sistemas y cómo se relacionan entre sí, o por lo general se centran en los detalles específicos y cómo esos detalles funcionan por su cuenta, (que es la tendencia en los EE.UU.)? La comprensión sobre esto será útil al enseñar a la gente sobre fijar y utilizar objetivos en las actividades que siguen.

B. Resumen

Resuma diciendo:

"A veces, cuando describimos las cosas, no damos tanto detalle como deberíamos. Comenzamos con una visión general, lo cual está bien por un tiempo. Pero para entender la figura completa, tenemos que identificar y describir más detalles. Al centrar nuestra atención en partes específicas, podemos empezar a ver conexiones importantes, así como las relaciones entre las diferentes partes. Durante esta sesión, vamos a ver que esta es una habilidad importante para dominar a medida que aprendemos más sobre cómo establecer objetivos."

II. Información (30 minutos)

Materiales:

Papel rotafolio, marcadores o crayones

Rotafolio 1: Escriba un Objetivo

Folleto 1: Objetivos INTELIGENTES (SMART)

Folleto 2: Una receta para los Objetivos INTELIGENTES (SMART)

A. Piensa INTELIGENTE (SMART)

Los participantes aprenden porque las metas específicas, medibles y con plazos determinados son útiles.

1. Invite a los participantes a pensar acerca de las metas con más detalle, dígalos:

"En el pasado hemos hablado acerca de los sueños que tienen para el futuro. Eso fue como mirar algo desde el otro lado de la habitación (sin mirar por el tubo). Ustedes pueden imaginar lo que su futuro podría ser pero yo no les pedí muchos detalles. Hoy me gustaría que sean más específicos acerca de sus sueños al mirar de cerca todos los detalles y la definición de un objetivo muy concreto."

2. Muéstrelas el Rotafolio 1: Escriba un Objetivo y diga:

"Miren el primer objetivo escrito aquí, 1A, y díganme lo que piensan. ¿Es 'Quiero estudiar en una universidad' un buen objetivo? (Haga una pausa para dar espacio a algunas reacciones.)"

"Esto está bien para un sueño, pero no les da ninguna idea acerca de cómo hacer que esto suceda. Un objetivo que está bien escrito, puede decir cómo y cuándo lo que desean es probable que se logre."

3. Capte la atención de los participantes a la segunda meta escrita 1B en el Rotafolio 1 y diga:



"Aquí hay otra versión de la misma meta escrita debajo de la primera. ¿Que hace de 'voy a estudiar agricultura en la Universidad de la Ciudad durante al menos dos años cuando tenga 22,' un mejor objetivo? (Respuestas posibles: Dice lo que la persona va a estudiar. Dice dónde la persona va a estudiar. Dice cuánto tiempo la persona estudiará. Dice cuando la persona ira a la Universidad.)

4. Divida a los participantes en grupos de tres a cinco. Pídales que busquen el 2A y B en el Rotafolio 1. Pídales que hablen en grupo sobre lo que hace que la segunda versión de la meta (Voy a ser contratado para un trabajo que paga por lo menos \$\$/hora en una de las fábricas en la ciudad para estas fechas el próximo año) sea mejor.
 - a. Invite a los diferentes grupos a compartir una razón por la que piensan que el segundo objetivo es mejor.
 - b. Luego diga:

En ambos ejemplos, la segunda versión de la meta es mejor. Ambas versiones son mejores porque tienen varias cosas en común. Estas son:

- **Específico** – Dicen exactamente lo que sucederá (estudiar agricultura, ser contratado para un puesto de trabajo).
- **Medible** – Dicen cuanto del objetivo va a suceder (por lo menos dos años, por lo menos \$\$/hora).
- **Factible**– Ayudan a la persona a pensar en grande, a hacer un esfuerzo, y estar inspirado mientras sigue siendo posible.
- **Realista** – Son significativos para la persona que los escribió.
- **Duración** – Dicen cuando se terminarán (para cuando tenga 22, para estas fechas el año que viene).

"Tome la primera letra de cada una de estas características, en el idioma ingles y usted tiene la palabra" inteligente (SMART)". Si pueden hacer todas sus metas inteligentes, ustedes tendrán más claro cómo alcanzar esas metas."

Nota: En ingles las primeras letras de cada característica son: **Specific, Measurable, Achievable, Realistic** y **Time Bound**, lo que forma la palabra **SMART** que traducida al español significa **INTELIGENTE**.

5. Distribuya el Folleto 1: Objetivos INTELIGENTES y revíselo con los participantes. Comparta los ejemplos de la mitad superior de la página e invite a los participantes a que den ejemplos por su propia cuenta. Responda cualquier pregunta que puedan tener sobre los objetivos SMART/INTELIGENTES.
6. Dirija la atención de los participantes a la segunda mitad del Folleto 1 y diga:
"En la mitad inferior de esta página pueden ver varios objetivos que no son INTELIGENTES. Trabaje con los miembros de su grupo, y vuélvalos a escribir para que sean específicos, medibles, alcanzables, realistas y de duración determinada."



7. Distribuya varias copias del *Folleto 2: Una Receta para los Objetivos INTELIGENTES* a cada grupo, diciendo:

"Pueden utilizar esta hoja para escribir objetivos INTELIGENTES para cada uno de los objetivos pobremente escritos. Utilice las frases con que empiezan de manera que ustedes hagan los objetivos específicos, medibles y con plazos determinados. Ponga una marca en las casillas junto a factibles/alcanzables y realistas cuando ustedes piensen que han logrado esos elementos, también. "

8. Permita a los grupos unos 20 minutos para trabajar, luego pida a cada uno compartir uno de los objetivos que re-escribieron. Invite a otros grupos a compartir cómo re-escribieron el mismo objetivo. Esté preparado para señalar las mejores partes de cada meta. Tenga en cuenta que los mejores objetivos INTELIGENTES pueden provenir de una combinación de varias versiones de un mismo objetivo. Luego conduzca al grupo en una discusión con las siguientes preguntas:

Nota: Entre las preguntas para discusión, aquellas resaltadas en **NEGRITA** son las más importantes.

- ¿De los objetivos que re-escribieron, cuáles fueron los más difíciles y por qué?
- **¿Acerca de qué aspectos de escribir los objetivos INTELIGENTES todavía tienen preguntas?**
- **¿Cuáles son las ventajas de escribir objetivos INTELIGENTES?**
- De las cinco partes de los objetivos INTELIGENTES, específicos, medibles, alcanzables, realistas y con plazos determinados, ¿cuál creen ustedes que es el más importante y por qué?
- **¿Qué consejo le darían a alguien que está escribiendo los objetivos INTELIGENTES?**

Nota: El paso 8 de "Pensamiento Inteligente" es una evaluación del Objetivo de Aprendizaje 1.

B. Resumen

Resuma diciendo:

"Al hacer nuestros objetivos INTELIGENTES, podemos añadir suficientes detalles a un sueño para que podamos empezar a conocer cómo y cuándo podemos llegar a él."

III. Practica (30 minutos)

Materiales:

Folleto 3: Mi Futuro Sorprendente

A. ¿Adónde Vas?

Los participantes especulan sobre su futuro e identifican los pasos que van a necesitar completar, para hacer ese futuro una realidad.

1. Recuerde a los participantes la importancia de conocer el sueño de uno o la meta en la vida, diciendo:



"Vamos a utilizar las metas INTELIGENTES para algo que ustedes desean en su vida. Para ayudarles a hacer esto, vamos a empezar con un sueño que ustedes tienen. Como hemos aprendido en la sesión anterior, el ser capaz de describir un sueño para ustedes mismos puede ayudarlos a enfocar sus energías y les permitirá tomar mejores decisiones. Queremos tomar algún tiempo ahora para ser mucho más específicos acerca de lo que ese sueño es para cada uno de ustedes."

2. Distribuya el Folleto 3: Mi Futuro Sorprendente a cada participante, diciendo:

"Me gustaría que se imaginen que se encuentran un par de años en el futuro y ahora ustedes son adultos. Tómese unos minutos para pensar en silencio sobre lo que han logrado y cuáles de sus sueños se han convertido en realidad. Ustedes pueden imaginarse el futuro que visualizaron en nuestra última sesión o podría ser algo diferente."

"Imaginen que las cosas que ustedes quieren para su vida en el hogar, su vida laboral, su vida familiar, su vida en la comunidad, y su vida con sus amigos han sucedido exactamente como lo esperaban. De hecho, ustedes tienen todo lo que querían y esperaban."

Haga una pausa por un momento para que los participantes piensen.

"Me gustaría que escriban una historia acerca de su futuro exitoso. Imaginen que el futuro ya ha sucedido y escriban su historia como si fuera verdad, para que sean capaces de enfocarse en su historia y no en la redacción. Pueden utilizar el Folleto 3: Mi Futuro Sorprendente para empezar."

Comparta uno o más ejemplos de cómo utilizar el Folleto 3. (Véase la sección de Preparación del Facilitador.)

Nota: El Folleto 3: Mi Futuro Sorprendente tiene tres líneas con las palabras "debido a que", el cual extiende la historia. Dea los participantes la libertad de usar más o menos de estas líneas según sea necesario. Las palabras "debido a que" están diseñadas para ayudar a los participantes a identificar pasos de acción más pequeños que podrían tener que tomar a la hora de hacer planes más tarde. La línea final: "De ahora en adelante, siempre voy a..." puede también ser omitida.

Ejemplo 1 (Puede usar el ejemplo alternativo del Material del Entrenador 1 o el suyo propio.)

Estoy muy emocionada porque finalmente...

He logrado mi título universitario.

Yo solía pensar que esto nunca iba a suceder porque...

Yo no tenía el dinero y nadie de mi familia ha estado nunca en la universidad.

Pero un día, hace mucho tiempo, trate de...

Hablar con un consejero de admisiones de la universidad.

Debido a eso...

Aprendí acerca de una beca a la que podía aplicar.

Entonces, debido a que...



Tenía suficiente dinero para poder ir a la universidad medio tiempo, mientras trabajaba también.

Y por eso...

Tuve la oportunidad de tomar dos cursos por año. No fue tanto como la mayoría de la gente, pero seguí en ello.

Hasta que por fin...

Terminé con altos honores.

A partir de ahora, siempre...

Estaré feliz de haber hablado con un consejero en lugar de desanimarme por no hacer nada.

3. Muévase entre los participantes, ofreciendo o proporcionando sugerencias según sea necesario.
 - a. Después que la mayoría de las personas han terminado de escribir, pida voluntarios para leer sus historias. Siga cada historia con una entusiasta ronda de aplausos.

Nota: Si algunos individuos son reacios a compartir sus historias completas, por lo menos pídale que compartan sus sueños y tres pasos que ellos dieron. Por otra parte, trate de hablar con las personas de forma privada después de la sesión.

- b. A continuación, seleccione alguna de estas preguntas de discusión para ayudar a los participantes completan su aprendizaje:

Nota: Entre las preguntas para discusión, aquellas resaltadas en **NEGRITA** son las más importantes.

- ¿Cómo se sintió al estar escribiendo una historia acerca de su éxito en el futuro?
- ¿Cómo se sintió leerles en voz alta a sus amigos?
- **¿En qué medida su sueño parece más real después de escribir y leerlo?**
- ¿Qué cosas inusuales o sorprendentes aprendió acerca de sus amigos de sus historias?
- **¿Qué ideas para su propia historia saco al escuchar a sus amigos?**
- **Si usted escribiría otra historia acerca de su futuro, ¿qué haría diferente?**
- **¿Qué puede hacer para que su historia se haga realidad?**

Nota: Las preguntas para discusión en "¿Adónde vas?," y el intercambio de historias son evaluaciones del Objetivo de Aprendizaje 2.

B. Resuma

Concluya el ejercicio diciendo:

"A menudo, si somos capaces de imaginar el futuro, el sueño que deseamos, podemos empezar a ver los detalles de los pasos de acción que debemos tomar para llegar allí."

IV. Aplicación (30 minutos)

Materiales:



Copias adicionales del Folleto 2: Una Receta para Metas INTELIGENTES para cada participante. (Alternativamente, los participantes podrán copiar la "receta" en sus papeles de notas o al dorso de los documentos utilizados anteriormente.)

A. Mi Propio Objetivo INTELIGENTE

Los participantes escriben los objetivos INTELIGENTES para su propio futuro.

1. Describa la actividad, diciendo:

"Ahora que pueden ver y sentir como sería alcanzar al menos uno de sus sueños, el siguiente paso lógico sería escribir al menos una meta INTELIGENTE a corto plazo y una a largo plazo que le ayudarán a alcanzar su sueño"

"Así que piensen en el sueño que ustedes describieron por sí mismos. ¿Cuál es una meta pequeña que se puede lograr en un par de meses? (a corto plazo de duración determinada). Además, cual es una meta que ustedes podrían establecer por sí mismos que podrían lograr en un año (a largo plazo de duración determinada). Los dos objetivos pueden estar conectados de manera que el objetivo a corto plazo ayude a llegar a la meta a largo plazo, pero no tiene que estar conectados.

"Me gustaría que ustedes utilicen la "receta" para escribir objetivos INTELIGENTES tal como lo hicieron para los objetivos de práctica que reescribieron en sus grupos pequeños. Por favor, empiece a trabajar de forma independiente. Luego, después de un rato, voy a pedirles que se unan a otra persona para obtener más ideas sobre los objetivos INTELIGENTES que han escrito".

2. Distribuya más copias en blanco del Folleto 2, luego muévase alrededor del aula para ayudar a los participantes individuales, según sea necesario. Esté preparado para ofrecer ideas para hacer sus objetivos más específicos o más fáciles de medir. También puede hacerles preguntas para asegurarse de que sus objetivos son alcanzables y realistas. Cuando todo el mundo ha escrito al menos una meta INTELIGENTE, diga:

"Por favor, busque una pareja y comparta sus objetivos INTELIGENTES. Trate de obtener ideas de su pareja acerca de cómo puede hacer que su objetivo sea más específico y medible. Revise para asegurarse de que sean alcanzables y todavía realistas para usted."

3. Permita unos cinco minutos para compartir. Después dirija una discusión con las siguientes preguntas:

Nota: Entre las preguntas para discusión, aquellas resaltadas en **NEGRITA** son las más importantes.

- ¿Qué le entusiasma más acerca de escribir una meta INTELIGENTE para su sueño?
- ¿De qué maneras fue difícil esta actividad? ¿De qué maneras fue fácil?
- **¿Qué es algo que haría diferente la próxima vez que escriba metas INTELIGENTES?**
- **¿Qué es algo que aprendió sobre los objetivos INTELIGENTES, ya sea escribiendo el de usted o ayudando a alguien más a escribir los suyos?**



Nota: Los Pasos 2 y 3 de "Mi Propio Objetivo INTELIGENTE" sirven como una evaluación del Objetivo de Aprendizaje 3.

B. Resumen

Concluya esta actividad diciendo:

"A estas alturas ya debe tener una idea mucho más clara sobre cómo alcanzar al menos un aspecto de su sueño al haber identificado una meta. Recuerde que los objetivos INTELIGENTES le ayudan a pensar acerca de todos los detalles en su planificación y le ayudan a hacer su sueño realidad."

V. Evaluación (15 minutos)

Materiales:

(Ninguno)

A. Dime Más

Los participantes aumentan el entusiasmo y compromiso con sus propios objetivos INTELIGENTES.

1. Divida el grupo en dos y diga:

"Párese junto a la persona que desee. (El facilitador puede participar si hay un número impar de personas.) Ahora, imagine que tengo una naranja y un plátano (u otros dos frutos disponibles localmente). Usted puede tener uno y su pareja el otro. En este momento, decida quién tendrá la naranja, y quién tendrá la banana. (Haga una pausa por un momento para tomar decisiones)

"Me gustaría que las personas que eligieron la naranja hagan un círculo y se pongan de frente al centro. Y las personas que eligieron el plátano hagan un círculo en el centro de los 'naranjas', mirando de frente a sus parejas. (Usted va a terminar con dos anillos concéntricos con cada persona de frente a su pareja.)

*"Con su pareja, me gustaría que ustedes **compartan la parte más emocionante o interesante de su historia personal para el futuro**. Les voy a dar unos 2 minutos para que tanto usted como su pareja puedan compartir. ¡Vamos!"*

2. Después de 2 a 3 minutos, interrumpir a los participantes, diciendo:

*"Me gustaría que las personas en el círculo interior se desplacen una persona a la derecha para tener una nueva pareja. (El círculo exterior no se mueve.) Con esta nueva persona, me gustaría que cada uno de ustedes **hable de lo que necesita aprender o de las habilidades que necesita desarrollar para que su historia personal se haga realidad**. Sea un buen oyente para su pareja y esté dispuesto a ofrecer sugerencias sobre la manera de aprender aún más. ¡Vamos!"*

3. Después de 2 a 3 minutos, interrumpa a los participantes, diciendo:



*“Ahora me gustaría que la gente en el círculo exterior se desplace una persona a la derecha para tener una nueva pareja. (El círculo interior no se mueve.) Con su nueva pareja, **hable de las personas que pueden ayudarle a hacer su historia personal una realidad.** Escuche a su pareja para ideas que él o ella podría tener para que usted pueda ampliar su grupo de ayudantes. ¡Comiencen!”*

4. Después de 2 a 3 minutos, detenga la actividad.

Nota: La actividad "Dime Más" sirve como una evaluación de los Objetivos de Aprendizaje 2 y 3

B. Resumen

Concluya diciendo:

"Hoy aprendimos cómo traducir un sueño de nuestro futuro en una meta INTELIGENTE. Los objetivos que son específicos, medibles, alcanzables, realistas y de duración determinada nos dan una estrategia específica para lograr lo que queremos. También aprendimos que si podemos llegar a ser claros acerca de lo que nos gustaría que nuestra historia futura sea, podemos empezar a ver los pasos que podemos tomar para llegar allí. También podemos ver que, para los sueños, tanto a corto plazo como a largo plazo, habrá cosas que tenemos que aprender, habilidades que necesitamos practicar, y muchas personas que están listas y dispuestas a ayudarnos en el camino."

Referencias:

(Ninguna)

Notas para el Facilitador para Mejoras Futuras

Fecha y Nombre del Facilitador: [¿Qué salió bien? ¿Qué harías diferente? ¿Necesitó más / menos tiempo para algunas actividades?]



Rotafolio 1: Escriba Un Objetivo

Ejemplo 1

- a. Quiero estudiar en una universidad.
 - b. Yo estudiare agricultura en la Universidad de la ciudad* por lo menos por dos años para cuando tenga 22.
-

Ejemplo 2

- A.) Yo quiero un trabajo bien remunerado.
- B.) Voy a ser contratado para un trabajo que paga por lo menos **\$\$/hora en una de las fábricas en la ciudad para estas fechas el próximo año.

* *Inserte el nombre de la universidad local*

** *Inserte un monto realístico en moneda local*



Folleto 1: Metas INTELIGENTES

Haga sus objetivos INTELIGENTES

		Ejemplo 1	Ejemplo 2	Ejemplo 3
S	Específico ¿Que pasara?	Mejorar las destrezas de redacción en inglés.	Tejer una manta nueva	Convertirme en un experto del internet.
M	Medible ¿Cuánto pasara?	Ganar 10 puntos más en el examen del inglés.	Tejerla yo mismo(a).	Tomar lecciones de computación dos veces a la semana.
A	Factible/ Alcanzable ¡Grande pero posible!	Para que pueda viajar al extranjero.	Para que pueda tener mi propio negocio.	Así puedo tener un trabajo como experto en medios sociales.
R	Realista ¡Importante para mí!	Me gusta hablar otros idiomas.	Yo quiero trabajar para mí mismo.	Yo disfruto usar la computadora
T	Duración ¿Cuándo se terminara el objetivo?	Para el final de este semestre.	Dentro de dos meses.	Para el siguiente año

Corrija estos objetivos para hacerlos INTELIGENTES

1. Voy a tener mejores ropas.
2. Me voy a casar.
3. Mi sueño es ser popular y tener un montón de amigos.
4. Seré una estrella del fútbol.
5. Voy a ser un mecánico de automóviles.
6. Voy a empezar un negocio como sastre o costurera.
7. Voy a obtener mejores calificaciones en la escuela.
8. Quiero una nueva bicicleta impresionante.



Folleto 2: Una Receta para Objetivos INTELIGENTES

Receta para Escribir Objetivos INTELIGENTES

Llene los espacios en blanco para crear un objetivo INTELIGENTE

Específico	¿Que hare yo?	_____			
Medible	¿Cómo?	_____			
Factible	Marque Si:	<input type="checkbox"/>	Realista	Marque Si:	<input type="checkbox"/>
Duración	¿Para cuándo?	_____			

Específico	¿Que hare yo?	_____			
Medible	¿Cómo?	_____			
Factible	Marque Si:	<input type="checkbox"/>	Realista	Marque Si:	<input type="checkbox"/>
Duración	¿Para cuándo?	_____			

Específico	¿Que hare yo?	_____			
Medible	¿Cómo?	_____			
Factible	Marque Si:	<input type="checkbox"/>	Realista	Marque Si:	<input type="checkbox"/>
Duración	¿Para cuándo?	_____			



Folleto 3: Mi Futuro Sorprendente

Estoy emocionado porque finalmente tengo...

Yo solía pensar que esto nunca pasaría porque...

Pero un día hace mucho tiempo, intente...

Debido a esto...

Luego, debido a esto...

Y debido a esto...

Hasta que finalmente...

Desde ahora, yo siempre...



Material del Entrenador 1: Ejemplo de Historia 2

Nota: Hay otro ejemplo de historia en el plan de sesión.

"Mi Futuro Sorprendente" tiene tres líneas con las palabras "debido a que", el cual extiende la historia. De a los participantes la libertad de usar más o menos de estas líneas según sea necesario. Las palabras "debido a que" están diseñadas para ayudar a los participantes a identificar pasos de acción más pequeños que podrían tener que tomar a la hora de hacer planes más tarde. La línea final: "De ahora en adelante, siempre voy a..." puede también ser omitida.

Estoy muy emocionada porque finalmente...

Me case y forme una familia.

Yo solía pensar que esto nunca pasaría porque...

Ni siquiera tenía suficiente dinero para un apartamento propio.

Pero un día, hace mucho tiempo, intente...

Trabajar para mi tío en su taller de reparación de bicicletas.

Debido a que...

Aprendí cómo utilizar las herramientas y mejoré mis habilidades mecánicas.

Entonces, por eso...

Yo era capaz de asumir algunos trabajitos extras en mi tiempo libre.

Y por eso...

Tuve la oportunidad de ahorrar unos cuantos dólares extras cada semana.

Hasta que por fin...

Tenía suficiente dinero para mi primer pago de un apartamento y podía hacer planes para casarme y formar una familia.

A partir de ahora, siempre...

Estaré agradecido a mi tío y les enseñaré a mis hijos a trabajar duro para alcanzar sus sueños.



Unidad 3, Sesión 3: Pasos Para la Acción.

Manual de Entrenamiento:	Destrezas para la Vida y Liderazgo: Unidad 3, Sesión 3
Argumento:	Desarrollar y utilizar medidas de acción para lograr un objetivo son valores en el desarrollo de la juventud. Los jóvenes que saben cómo planear el futuro y tomar decisiones son más propensos a involucrarse en conductas positivas y constructivas y evitar conductas negativas y destructivas.
Audiencia Meta:	Jóvenes dentro de la escuela y fuera de la escuela que han completado al menos la educación primaria
Experiencia del Facilitador:	Voluntarios del Cuerpo de Paz y contrapartes locales que han sido entrenados en cómo usar y adaptar el <i>Manual Destrezas para la Vida y Liderazgo</i> .
Tiempo:	120 minutos
Pre-Requisitos:	Unidad 3, Sesión 2
Versión:	Febrero 2013



Unidad 3, Sesión 3: Pasos para la Acción

Fecha:

Tiempo: 120 minutos

Facilitador(es):

Preparación del Facilitador:

1. Prepare los Rotafolios 1 y 2 usando tanto detalle como desee en el Rotafolio 2.

Materiales:

- **Equipo**

1. Papel Rotafolio
2. Papel
3. Bolígrafos o lápices
4. Marcadores o crayones

- **Rotafolios Preparados**

Rotafolio 1: Mapa de Ruta 1 (poco detalle)

Rotafolio 2: Mapa de Ruta 2 (mucho detalle)

Rotafolio 3: Mi Sueño (de la Unidad 3, Sesión 1, “Fijación de Metas, Conceptos Básicos”)

Rotafolio 4: Pasos para la Resolución de Problemas (de la Unidad 2, Sesión 6, “Resolviendo Problemas”)

- **Folletos**

Folleto 1: Mi Objetivo Meta

Folleto 2: Mi Plan de Acción

- **Materiales del Entrenador**

Material del Entrenador 1: Objetivo Meta: Ejemplo a Corto Plazo

Material del Entrenador 2: Objetivo Meta: Ejemplo a Largo Plazo

Objetivos de Aprendizaje:

1. Trabajando en pareja, los participantes podrán definir al menos un objetivo a corto y largo plazo en relación a sus sueños y discutir las ventajas y desventajas de establecer metas para sus vidas
2. Trabajando de forma individual, los participantes podrán utilizar una plantilla para estructurar un plan de acción que (a) describe sus objetivos, (b) valores que tienen para ayudarlos a alcanzar los objetivos, (c) valores que necesitan para alcanzarlos, (d) cómo conseguirán esos valores, (e) y cómo van a medir el logro de cada meta.

Secuencia de Instrucciones

I. Motivación (10 minutos)

Materiales:

Rotafolio 1: Mapa de Ruta 1

Rotafolio 2: Mapa de Ruta 2

A. Un Mejor Mapa

Los participantes identifican la importancia de tener una cierta cantidad de detalle en un plan de acción.

1. Ponga los Rotafolios 1 y 2, que presentan dos interpretaciones diferentes de la misma cosa, diciendo:



“Tengo aquí dos imágenes que muestran básicamente lo mismo. ¿Qué nota acerca de cada una? ¿Qué diferencias y similitudes ve usted? (Respuestas posibles: Veo dos versiones del mismo mapa de ruta. Uno tiene más detalle. Uno da más información.)

*“Si se le pidiera viajar a este destino, ¿Que mapa le gustaría tener y por qué? ”
(Respuestas posibles: Mapa 2, porque da mejores instrucciones. Mapa 2, porque este muestra donde hay peligro. Mapa 2, porque no tendría muchas preguntas. Mapa 2, porque sería capaz de planificar mejor).*

2. Haga algunas preguntas más profundas de la siguiente lista:

- ¿Qué mapa le daría más confianza?
- ¿Qué mapa le ayudaría a planear mejor?
- ¿Qué mapa le ayudaría a decidir los insumos (comida, ropa, medicina, combustible, etc.) que necesita y cuánto podrían costar?
- ¿Cuándo podría ser mejor utilizar el Mapa 1? (Respuestas posibles: Cuando usted quiere hacer una estimación aproximada de los costos y la necesidad de insumos. Cuando desee planificar varias rutas diferentes de forma rápida y todavía no está preocupado por los detalles)

B. Resumen

Resuma diciendo:

“Pueden ver que una cierta cantidad de detalle en un mapa ayuda a una persona a ver la imagen completa. Usted puede empezar a entender lo que se necesita para viajar a su destino y puede planificar, reunir insumos, ahorrar dinero, encontrar gente para ayudar, y así sucesivamente. Hoy aplicaremos estas ideas a nosotros mismos mientras hacemos un plan de acción para lograr algunas de nuestras propias metas personales.”

II. Información (30 minutos)

Materiales:

- Papel Rotafolio
- Rotafolio 3: Mi Sueño (De la Unidad 3, Sesión 1)
- Rotafolio 4: Pasos para la Resolución de Problemas (De la Unidad 2, Sesión 6)
- Bolígrafos o lápices
- Marcadores o Crayones

A. Yendo de Aquí para Allá

Los participantes elaboran un plan preliminar de acción para lograr una meta a largo plazo.

1. Distribuya papel rotafolio y marcadores o crayones a cada persona. Pida a cada participante que haga un "mapa" para lograr un aspecto de su sueño, diciendo:

“En sesiones anteriores, usted identificó varias cosas que le gustaría en su futuro. Por ahora, me gustaría que usted elija sólo una que realmente le gustaría tener. Puede ser



algo intelectual, emocional, social, físico o espiritual, pero elija algo que le haría muy feliz tener y que pueda imaginar el logro en uno o dos años.

Nota: Usted puede hacer referencia al Rotafolio 3: Mi Sueño (De la Unidad 3, Sesión 1, “Fijando Metas, Conceptos Básicos”) si es necesario.

“Imagine que usted va en un viaje para alcanzar lo que usted ha elegido, que estará en su destino final. ¿Cómo se vería su propio mapa a ese destino? Escriba una palabra o dibuje un símbolo en un borde del papel rotafolio para representar esa cosa que usted desea lograr en su futuro. Escriba 'Hoy' en el borde opuesto.

“Luego, piense en todas las cosas que tendrían que suceder para que usted pueda “viajar a” o llegar a su meta futura. ¿Cuáles serían los retos? (por ejemplo, no tener la educación, no tener el apoyo de los padres, no tener dinero, etc.) ¿Cómo podría representar esos desafíos en el mapa?, ¿Representaría los desafíos como ríos, pasos de montaña difíciles o carreteras peligrosas?

“Piense, también, acerca de lo que haría más fácil este tipo de viaje. (Por ejemplo, tener conocimientos, habilidades en toma de decisiones, amigos que puedan ayudar, etc.) ¿Cómo representaría las cosas que le pueden ayudar? ¿Habría postes de señalización, compañeros de viaje, o un puente sobre un río?

“Haga un mapa similar al del Rotafolio 2. Usted puede hacer sus propios obstáculos y su propio camino hacia un destino en su futuro. Lo más importante es mostrar los retos y oportunidades para alcanzar su meta.”

2. Después de que los participantes hayan tenido la oportunidad de trabajar por alrededor de 10 minutos, señale el Rotafolio 4: Pasos para Resolución de Problemas y diga:

“Este rotafolio muestra los pasos de resolución de problemas del que hablamos durante una de nuestras sesiones anteriores. Nosotros usamos esos pasos para determinar las mejores soluciones creativas. Usted puede usarlo ahora para ayudarle a dibujar su mapa. Pasos 1, 2 y 3 serán los más útiles ahora.

“Específicamente, usted puede tratar de adivinar o anticipar qué problemas podría encontrar (Paso 1) o a quienes podría incluir como ayudantes (Paso 2) en el camino de lograr su meta. Una vez más, encuentre una manera de mostrar estos en su mapa.”

3. Dependiendo del tamaño del grupo, pida a las personas que compartan sus mapas con todo el grupo. Con un grupo muy grande, solo pida a 3 o 4 voluntarios. Para grupos pequeños de 10 o menos, probablemente tendrá tiempo para que cada uno comparta su mapa. Aunque, las preguntas de debate que se encuentran a continuación son las que más importan.

- *“¿Cuáles son las ventajas de tener un plan para el futuro de uno? (Posibles respuestas: Tener la habilidad de anticipar desafíos. Tener cierto grado de control.*



La habilidad de reunir recursos. Conocer algunos de los pequeños pasos que necesita tomar para alcanzar la meta)

- *¿Cuáles son algunas de las limitaciones de tener un plan para el futuro?* (Posibles respuestas: Estar “bloqueado” en una “pista” definitiva. Disminución en la apertura a posibilidades imprevistas.) [note posibles conexiones con diversas diferencias culturales; es decir, si las personas no sienten que tienen mucho control sobre su futuro.]
- *¿Cuál de los desafíos que enfrentará son similares a los desafíos que otras personas podrían enfrentar?*
- *¿Cómo podría utilizar los Pasos de Resolución de Problemas (Rotafolio 3) para superar los retos y obstáculos?”*

Nota: “Yendo de Aquí para Allá”, y las preguntas para discusión servirán como una evaluación parcial del Objetivo de Aprendizaje 1.

B. Resumen

Concluya la actividad diciendo:

“Por supuesto, nadie sabe lo que depara el futuro y cuáles son los desafíos que realmente va a enfrentar a medida que trata de llegar a su meta. Pero, si usted ha pensado un poco anticipadamente, es posible estar más preparado cuando se produce un malestar o un desafío.”

III. Practica (30 minutos)

Materiales:

- Folleto 1: Mi Objetivo Meta
- Rotafolio 4: Su Sueño Meta
- Mapas de los participantes de “Yendo de Aquí para Allá”
- Material del Entrenador 1: Objetivo Meta: Ejemplo a Corto Plazo
- Bolígrafos o lápices

A. Mi Meta

Los participantes escriben metas e identifican los conocimientos específicos, habilidades y apoyo que necesitan para lograr un objetivo a corto plazo.

1. Prepare a los participantes para la actividad, diciendo:

“Hay varias cosas para tener en cuenta a la hora de hacer un plan de acción. Recuerde que nosotros aprendimos cómo crear metas que son INTELIGENTES - específicas, medibles, factibles, realistas y de tiempo límite. Ese es el primer requisito.”

“Además de una buena meta, es importante saber lo que usted necesita para su viaje y lo que ya tiene. Vamos a practicar con estas ideas en la siguiente actividad.”

2. Distribuya el Folleto 1: Mi Objetivo Meta y refiera a los participantes a los mapas que ellos hicieron en la Sesión de Información, diciendo:



“Mire su mapa y piense en una meta específica que tiene para los próximos cuatro meses. Esto debe ser algo que realmente quiera lograr, pero que se pueda lograr en un corto período de tiempo. Podría ser conseguir un puesto en un equipo deportivo, hacer o construir algo para su casa, o conseguir una alta nota en una materia en particular en la escuela.”

“Entonces, piense en lo que se necesita para lograr ese objetivo exitosamente dentro de los cuatro meses. Trate de identificar maneras de aumentar la probabilidad de alcanzar su objetivo. Piense en lo que puede aprender, que habilidades necesita usted, y quien le puede ayudar.”

- a. Consulte el Material del Entrenador 1 mientras comparte los siguientes ejemplos. Mientras lo describe, usted puede dibujarlo en un rotafolio o pizarra.

“Por ejemplo, si su objetivo es conseguir un puesto en un equipo deportivo... (Escriba el objetivo en el centro)

Cosas que Aprender: las reglas del juego, nombres de las "jugadas" o estrategias de equipo, etc. (Escriba estos en el siguiente círculo.)

Habilidades para la Práctica: manejo de balón, pases, tiros, etc. (Escriba estos en el siguiente círculo.)

Personas que pueden ayudarle: entrenador, amigos, tío que solía ser un jugador, etc. (escriba estas en el siguiente círculo.)

- b. Utilice las siguientes situaciones para proporcionar más ejemplos para los participantes y mostrarles cómo pueden completar su Hoja de Meta u Objetivo.

“Para hacer o construir algo para su casa...”

Cosas que Aprender: cómo calcular los materiales necesarios, dónde obtener insumos, etc.

Habilidades para la Práctica: Cómo utilizar herramientas, hacer mediciones precisas, etc.

Personas Que Pueden Ayudarle: mi padre, que es carpintero, mi abuelo, etc.

“Para obtener una alta nota en una determinada asignatura escolar...”

Cosas que Aprender: uso correcto del tiempo pasado en un idioma extranjero, las tablas de multiplicar en matemáticas

Habilidades para la Práctica: conjugación del verbo, multiplicando números en situaciones de la vida diaria

Personas Que Pueden Ayudarle: Voluntario del Cuerpo de Paz que habla un idioma extranjero, mi hermana mayor que es buena para las matemáticas”

- c. Diga:

“Me gustaría que utilicen el Folleto 1: Mi Objetivo Meta para ayudarle a pensar sobre lo que necesita con el fin de alcanzar un objetivo a corto plazo. Marque la casilla de "En Cuatro Meses" cuando haya pensado en una meta a corto plazo, y luego siga adelante y complételo lo mejor que pueda.



Nota: Esté preparado para entrenar a los participantes sobre lo que elijan para un objetivo a corto plazo. Ayúdeles a elegir algo que se pueda lograr dentro del marco de tiempo. (Más ejemplos: aprender una nueva canción para cantar, aprender una canción en un instrumento musical.)

3. Muévase entre los participantes, aportando ideas y haciendo preguntas acerca de cada una de las secciones de sus objetivos.
4. Después de unos 10 minutos, invite a unas cuantas personas a que compartan sus objetivos a corto plazo y lo que aprenderán, las habilidades que practicarán, y las personas que pueden ayudarles.
5. A continuación, elija preguntas de debate para todo el grupo de las siguientes, según sea apropiado:

¿Qué sección de su objetivo tuvo más dificultad en completar? ¿Cuál fue la más fácil?
¿Cuáles son algunas de las cosas que escribió en su objetivo que no había pensado en un principio?

¿Qué ha escrito en su objetivo que lo ha entusiasmado más para llegar a su meta?

Nota: La finalización del Folleto 1: Mi Objetivo con un objetivo a corto plazo es una evaluación parcial del Objetivo de Aprendizaje 1.

B. Resumen

Concluya el ejercicio diciendo:

“Las cosas que usted ya conoce y las cosas que ya tiene son sus valores y recursos. El mejor lugar para comenzar a alcanzar un objetivo es conocer sus valores. Una vez que los conoce, usted puede averiguar qué más necesita para tener éxito y también puede determinar quién puede ayudarle a lo largo del camino.”

IV. Aplicación (30 minutos)

Materiales:

- Folleto 1: Mi Objetivo Meta
- Folleto 2: Mi Plan de Acción
- Material del Entrenador 2: Objetivo Meta: Ejemplo a largo Plazo
- Bolígrafos o lápices

A. Mi Meta (Continuación)

Los participantes escriben sus metas e identifican el conocimiento específico, las habilidades y el apoyo que ellos necesitan para lograr un objetivo a largo plazo.

1. Diga a los participantes que a usted le gustaría que ellos apliquen sus habilidades de planificación de una manera más amplia. Diga:

“Ahora me gustaría que pensara más en el futuro. Me gustaría que usted piense en una meta que podría alcanzar razonablemente en aproximadamente un año. Esta sería una de sus metas realmente grandes para cuando usted sea un adulto, pero tampoco



debería ser algo así como la última meta que se podría lograr en un par de meses. Este objetivo debería tomar más planificación y trabajo en forma regular."

2. Distribuya otra copia del Folleto 1 para cada participante. (Como alternativa, pida a los participantes que dibujen un segundo Objetivo Meta en blanco para la siguiente actividad.) Pídales que marquen la casilla "En el Próximo Año". Deles algunas sugerencias de objetivos para orientarlos, por ejemplo, conseguir un trabajo en particular donde le paguen, ser aceptado en una universidad, alcanzar una posición de liderazgo formal en su comunidad, o completar un proyecto en un club social o de servicio. Instruya a los participantes a utilizar el mismo proceso para completar su meta de largo plazo. Usted puede utilizar el Material del Entrenador 2: Objetivo Meta: Ejemplo a Largo Plazo como una guía si necesita un ejemplo para compartir con los participantes.
3. Invite voluntarios a compartir sus metas y las actividades para lograrlas. Haga preguntas de debate sobre los Objetivos Meta de los participantes:
 - Después de escuchar los objetivos de unos cuantos voluntarios, ¿Qué ideas tiene para su propio objetivo?
 - ¿Cuál piensa que sería su valor más importante (algo que conozca o una habilidad que tenga)?
4. A continuación distribuya el Folleto 2, diciendo:

"Me gustaría que cada uno de ustedes resuma el trabajo de su objetivo en un plan de acción. Este es un documento al que puede referirse en el futuro para reconsiderar si su objetivo sigue siendo importante para usted, para comprobar su progreso y para saber si ha alcanzado su objetivo."

"Comience escribiendo su objetivo en el espacio en la parte superior y marcando las casillas para asegurarse de que es un objetivo INTELIGENTE. Después usted puede transferir la información de su folleto "Mi Meta" a las secciones de 'Mis Valores', 'Mis Necesidades', y 'Personas que Pueden Ayudar.'"

5. Esté preparado para compartir un ejemplo de Material del Entrenador 1: Mi Ejemplo de Plan de Acción. Dé a los participantes unos minutos para transferir la información. Luego diga:

"Para hacer su plan de acción realmente eficaz, es importante saber CÓMO va a conseguir las cosas que listó que usted necesita. También tendrá que saber cuándo ha sido exitoso. Así que, en la casilla 5, "Pasos a Tomar-Seguir" escriba algunas ideas sobre cómo puede usted aprender lo que necesita para que pueda conocer y practicar las habilidades que serán útiles para usted. Y en la sección "¿Alcancé Mi Meta?" complete la oración de una manera que pueda medir su éxito."

6. Dé a los participantes la oportunidad de escribir algunas ideas en sus papeles. Después pida a todos ponerse de pie y luego diga:



“Me gustaría poner a prueba las ideas que acaban de poner en sus papeles. Así que, por favor tomen su papel y muévase al azar alrededor del aula sin mostrarlo a nadie y sin hablar.”

7. Después que los participantes se han mezclado, diga:

*“¡Alto! Por favor formen un grupo con una o dos personas que estén cerca de usted. Con este grupo, tómense un momento para compartir **una necesidad que tengan (Casilla 4) y un paso que tomarían (Casilla 5) para obtener esa necesidad.** Asegúrense de que cada persona tenga la oportunidad de compartir en los próximos dos a tres minutos.”*

8. Después de casi tres minutos, pida a los participantes anotar algunas nuevas ideas que recibieron de sus compañeros sobre cómo obtener una de sus necesidades. Después pídeles que se mezclen silenciosamente como lo hicieron antes. Cuando ellos se hayan mezclado diga:

*“Pare y voltéese hacia la persona que está cerca suyo y con quien no habló la última vez. Esta vez, **comparta una necesidad diferente que tenga y dé algunas ideas sobre los pasos para satisfacer esa necesidad.** Igual que antes, de a su compañero la oportunidad de compartir, también.”*

9. Después de tres minutos, pida a los participantes registrar algunas nuevas ideas. Después haga que se mezclen de nuevo en silencio. Cuando se hayan mezclado, diga:

*“Pare y voltéese hacia una persona cercana a quien no ha conocido aún. Esta vez, **hable sobre cómo sabrá si ha sido exitoso (Casilla 7).** Como antes, escuche las ideas de sus compañeros y escríbalas en su plan de acción.”*

10. Cuando los participantes hayan tenido la oportunidad de registrar sus medidas de éxito, pídeles que se sienten y dirija un debate de recapitulación con las siguientes preguntas:

- Con todo lo que hace ahora y todo lo que ha logrado en el pasado, ¿Qué lo ha hecho exitoso? ¿Qué le ha permitido mantenerse fuerte?
- ¿Con cuáles de sus valores o estrategias puede contar para usarlas en el futuro?
- ¿Qué le da más esperanza para que sea capaz de alcanzar su objetivo meta?
- ¿Cuáles son algunas de las maneras que usted sabrá que ha alcanzado su meta?

Nota: Estas preguntas tienen el propósito de reflejar una perspectiva basada en las fortalezas que reconocen las habilidades y los recursos (internos y externos) que los participantes ya han utilizado. Al llamar la atención a esos recursos ahora, el facilitador puede reforzar las estrategias de resistencia y productividad que los participantes pueden no darse cuenta de que ya las están utilizando.

Nota: La finalización del Folleto 1: Mi Meta con una meta a largo plazo es una evaluación parcial del Objetivo de Aprendizaje 1.

Nota: Completando el Folleto 2: Mi Plan de Acción y la discusión de "Mi Meta" (continuación) sirven como una evaluación del Objetivo de Aprendizaje 2



B. Resumen

Concluya la actividad diciendo:

“Algunas metas, ya sean a corto o largo plazo, pueden verse difíciles de lograr. Pero si nos enfocamos en unos cuantos cambios específicos, tales como qué aprender o quien puede ayudar, nosotros podemos avanzar hacia nuestra meta. Registrarlo todo en un Plan de Acción nos da un recordatorio práctico de lo que queríamos lograr y cómo podemos llegar ahí.”

V. Evaluación (20 minutos)

Materiales:

Papel, bolígrafos o lápices

A. ¡Hasta el Rap!

Los participantes resumen lo que han aprendido sobre la fijación de metas y el plan de acción.

1. Divida a los participantes en grupos de cuatro a seis y recuérdelos lo que han aprendido en la Unidad 3. Dígales:

“Hemos aprendido acerca de los fundamentos de la fijación de metas al comenzar con un sueño. También hemos aprendido maneras específicas para asegurarnos que logremos los objetivos, haciéndolos INTELIGENTES. Además, hemos aprendido sobre el uso de un plan de acción para asegurarnos que podemos obtener el conocimiento y las habilidades que necesitamos a lo largo de nuestro viaje.”

“En su grupo, me gustaría que hablen acerca de todas estas cosas que han aprendido. Luego, escriban juntos una canción de rap que resuma los puntos importantes. Asegúrese de que cada uno de su grupo esté incluido, ya sea escribiéndola o presentándola. O, si lo desea, puede escribir otro tipo de canción, realice una breve obra de teatro, o haga una lectura de poesía original.”

2. De a cada uno alrededor de 10 minutos para escribir y practicar su actuación. Permita dos minutos para que cada grupo presente su canción de rap. ¡Seguido de un aplauso entusiasta!

Nota: ¡Hasta el Rap! sirve como una evaluación de todos los Objetivos de Aprendizaje en la Unidad 3, Sesiones de 1 a 3.

B. Resumen

Concluya diciendo:

*“Sus canciones de rap muestran que han dominado los conceptos importantes en la redacción y el uso de metas. Recuerden que todo comienza con conocer su meta y definirla con claridad. Una manera de hacerlo es asegurarse de que su objetivo sea INTELIGENTE: específico, medible, factible, realista y de tiempo límite. Entonces, es importante evaluar los recursos que **tiene** y los recursos que **necesita** para comenzar el*



viaje hacia su meta. Si determina cómo va a conseguir esos recursos y una manera de medir su éxito, tendrá un plan de acción - su propio mapa de ruta - que lo guíe hacia su meta.”

Referencias:

(Ninguna)

Notas del Facilitador para Mejoras Futuras

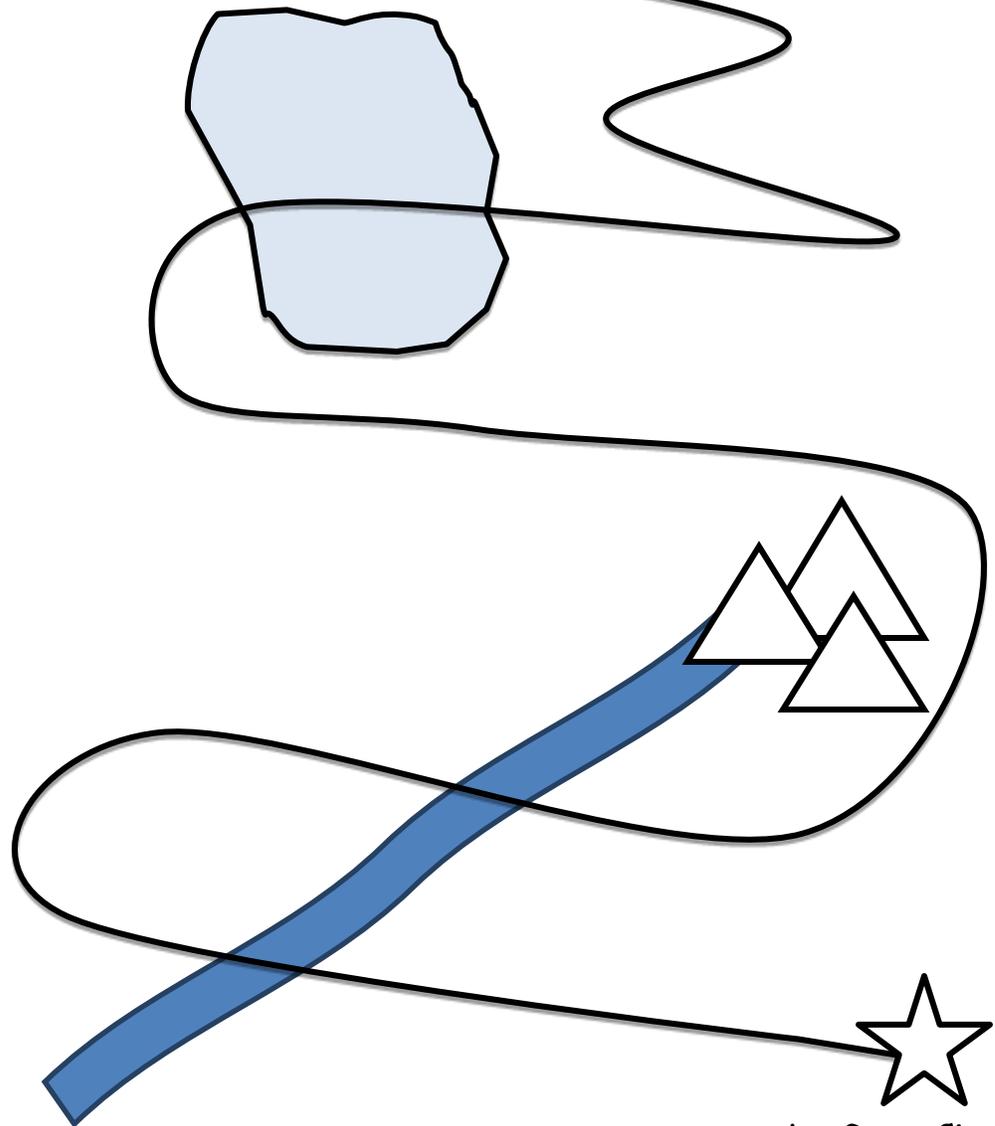
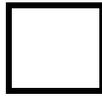
Fecha y Nombre del Facilitador: [¿Qué salió bien? ¿Qué haría diferente? ¿Necesitó más/menos tiempo para ciertas actividades?]



Rotafolios

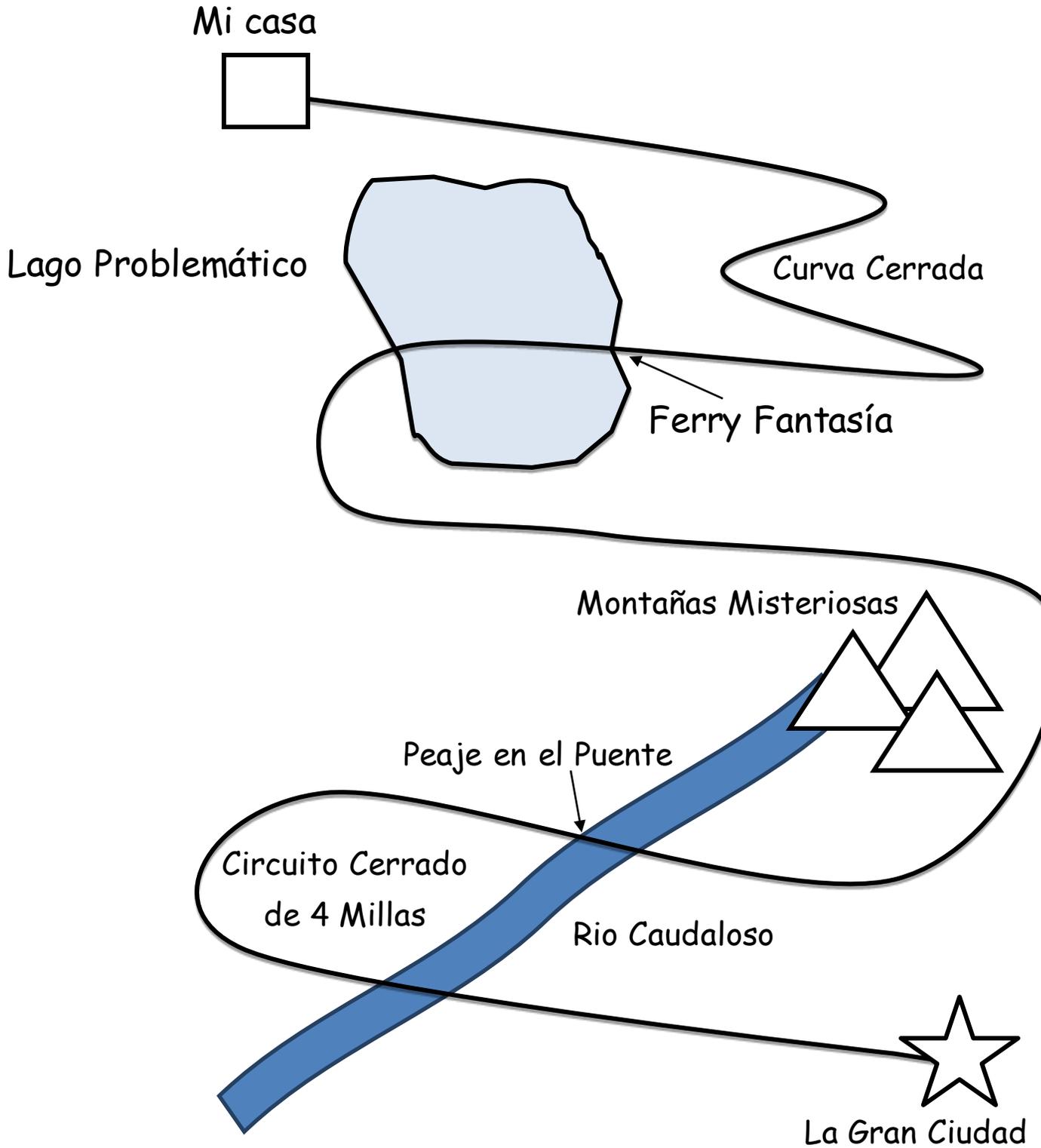
Rotafolio 1: Mapa de Ruta A

Mi Casa



La Gran Ciudad

Rotafolio 2: Mapa de Ruta B



Folleto 1: Mi Objetivo Meta

En Cuatro Meses

En el Próximo Año

Gente Que Puede Ayudar
Cosas para Aprender
Habilidades para Practicar

Cosas Que Conozco
Habilidades Que Tengo

MI META

Nombre: _____



Folleto 2: Mi Plan de Acción

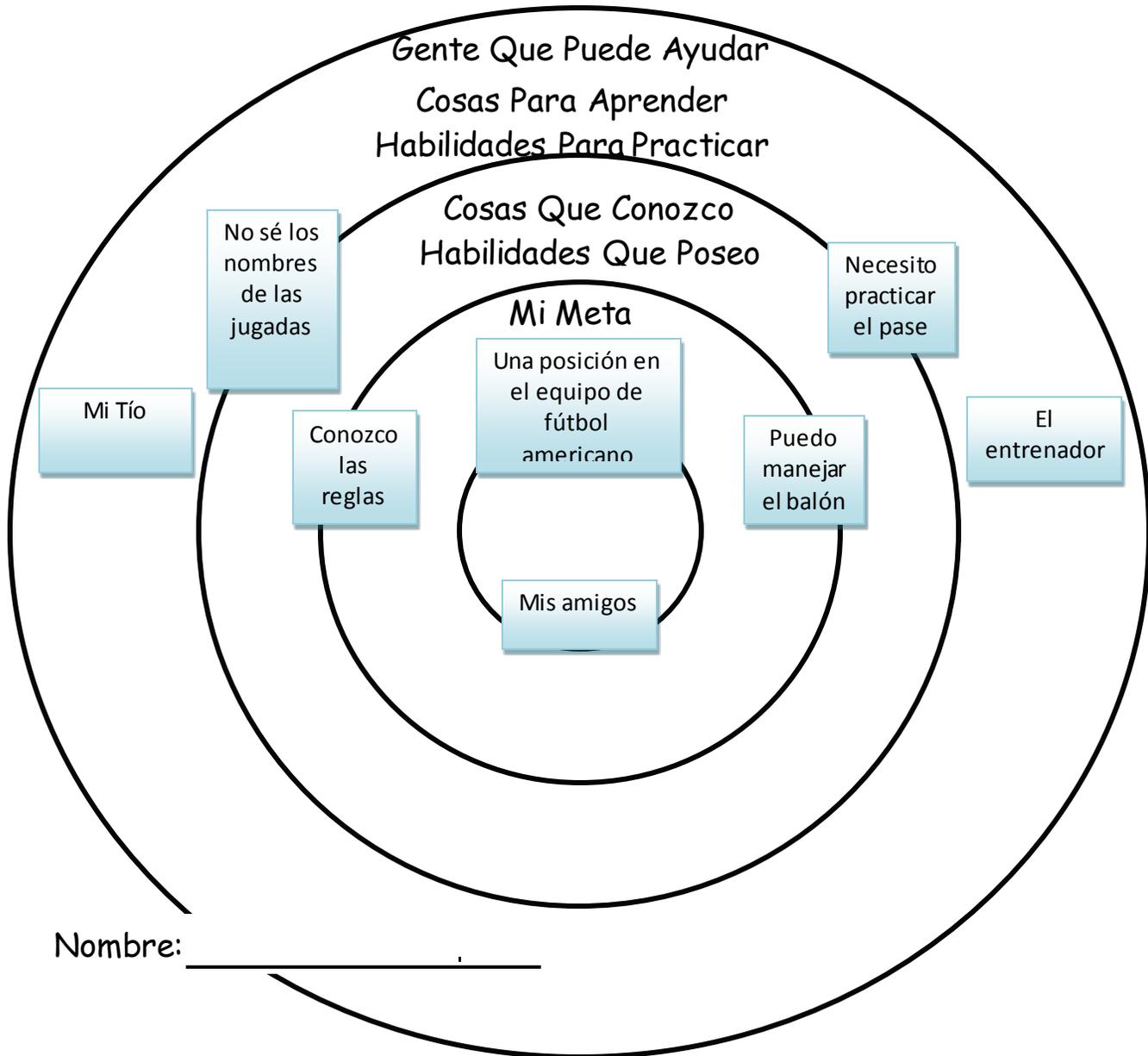
1) Mi Meta:	2) ¿Es mi meta INTELIGENTE? <input type="checkbox"/> Específica (¿Qué sucederá?) <input type="checkbox"/> Medible (¿Cuánto va a pasar?) <input type="checkbox"/> Factible (¡Grande pero posible!) <input type="checkbox"/> Realista (Importante para mí) <input type="checkbox"/> Tiempo límite (¿Cuándo se terminará la meta?)
3) Mis Valores (Cosas que conozco y Habilidades que poseo):	4) Mis Necesidades (Cosas para aprender y habilidades para practicar):
5) Pasos a Seguir (Maneras para aprender y practicar):	6) Personas Que Pueden Ayudar:
7) ¿Alcancé Mi Meta? (Sabré que he sido exitoso cuando ...)	



Material del Entrenador 1: Objetivo Meta: Ejemplo a Corto Plazo

En Cuatro Meses

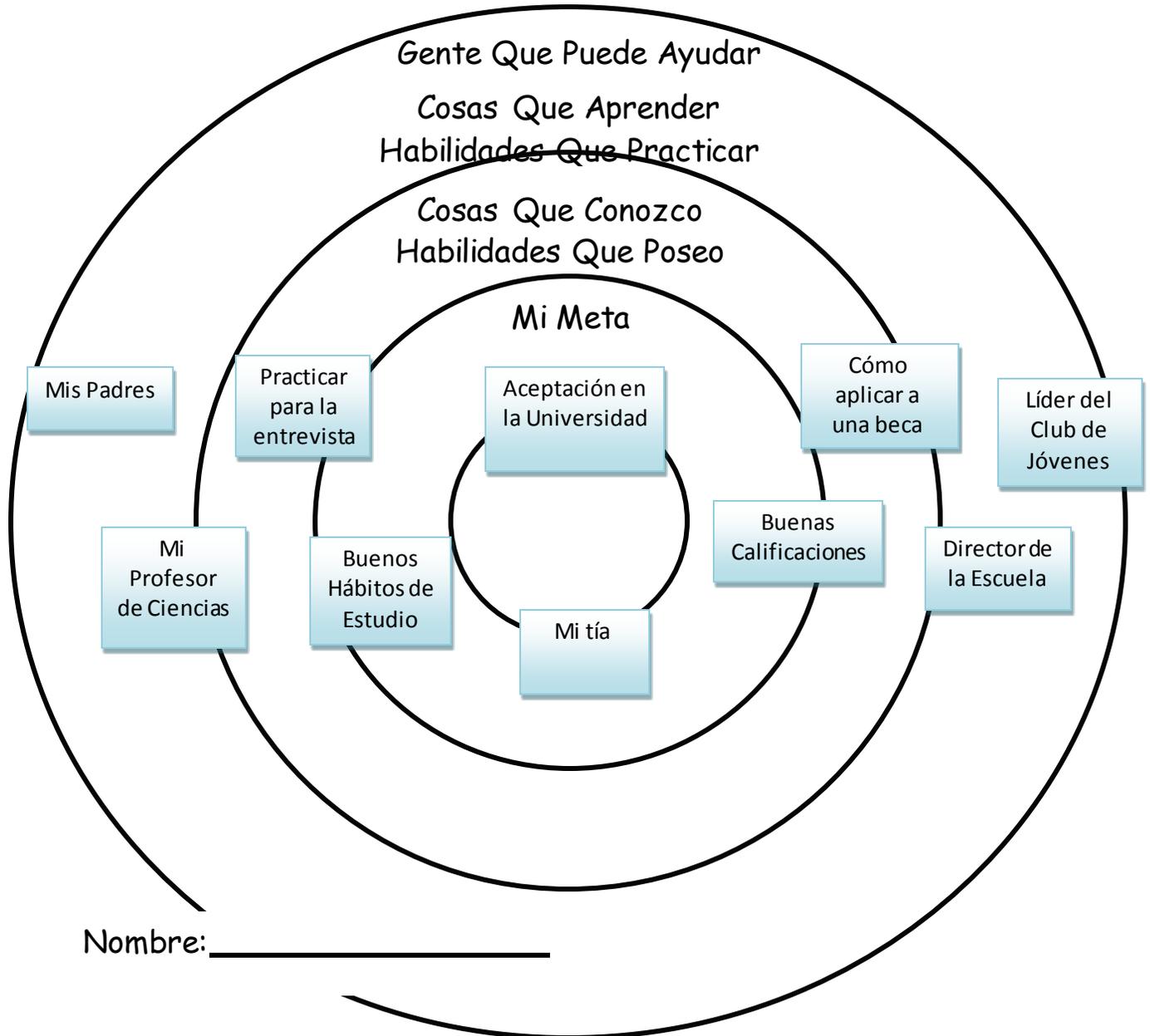
En el Próximo Año



Material del Entrenador 2: Objetivo Meta: Ejemplo a Largo Plazo

En Cuatro Meses

En el Próximo Año



Material del Entrenador 3: Ejemplo de Mi Plan de Acción

<p>1) Mi Meta:</p> <p>Seré aceptado para estudiar agricultura en la Universidad de la Ciudad para el 1º de septiembre del próximo año.</p>	<p>2) ¿Es mi objetivo SMART?</p> <p><input type="checkbox"/> Específico (¿Qué sucederá?)</p> <p><input type="checkbox"/> Medible (¿Cuánto va a pasar?)</p> <p><input type="checkbox"/> Factible (¡Grande pero posible!)</p> <p><input type="checkbox"/> Realista (Importante para mí)</p> <p><input type="checkbox"/> Tiempo límite (¿Cuándo se terminará la meta?)</p>
<p>3) Mis Valores (Cosas que conozco y habilidades que poseo):</p> <p>Buenas calificaciones</p> <p>Buenos hábitos de Estudio</p>	<p>4) Mis Necesidades (Cosas para aprender y Habilidades para practicar):</p> <p>Practicar para la entrevista</p> <p>Cómo aplicar a una beca</p>
<p>5) Pasos a seguir (Maneras de aprender y practicar):</p> <p>Fijar una cita con el Director para preguntar acerca de las becas</p> <p>Pedir a mi Profesor de Ciencias que practique una entrevista conmigo.</p>	<p>6) Personas que pueden ayudarme:</p> <p>Mis Padres</p> <p>El Líder del Club de Jóvenes</p> <p>Mi Profesor de Ciencias,</p> <p>El Director de la Escuela</p> <p>Mis amigos</p>
<p>7) ¿Alcancé mi Meta? (Sabré si he sido exitoso cuando ...)</p> <p>Reciba una carta de aceptación de parte de la Universidad.</p>	



Unidad 3, Sesión 4: Fijando Prioridades, Gestionando el Tiempo

Manual de Entrenamiento:	Destrezas para la Vida y Liderazgo: Unidad 3, Sesión 4
Argumento:	Saber cómo establecer prioridades y manejar el tiempo ayuda a los jóvenes a usar el tiempo de manera constructiva, un valor en el desarrollo de la juventud. Los jóvenes que son capaces de describir o mostrar estas habilidades son más propensos a involucrarse en conductas positivas y constructivas y evitar las conductas negativas y destructivas.
Audiencia Meta:	Jóvenes dentro y fuera de la escuela que han completado al menos la educación primaria.
Experiencia del Facilitador:	Voluntarios del Cuerpo de Paz y contrapartes locales quienes han sido entrenados en cómo usar y adaptar <i>el Manual Destrezas para la Vida y Liderazgo</i> .
Tiempo:	120 minutos
Pre-Requisitos:	Unidad 3, Sesión 3
Versión:	Febrero 2013



Sesión 4: Fijando Prioridades, Gestionando el Tiempo

Fecha:

Tiempo: 120 minutos

Facilitador(es):

Preparación del Facilitador:

1. Si estás haciendo una demostración de la actividad de Motivación “Lleno hasta el Borde” prepare una botella de un litro cortando el pico de la botella para que así tenga abierto el mismo diámetro que el de la botella.
2. Experimente con los materiales para “Lleno hasta el Borde” para que así pueda estimar la cantidad de rocas, arena y agua que debe tener a la mano.
3. Corte pequeños trozos de papel para las actividades diarias y a actividad “necesito, tengo, quiero”.
4. Prepare el Rotafolio 1: Figura de Palo y Rotafolio 2: Usando el Tiempo Efectivamente.
5. Haga letreros que digan “De Acuerdo” y “En Desacuerdo” y póngalos en los extremos opuestos del aula.
6. Estudie el Material del Entrenador 1: Teoría de la Motivación para entender los conceptos a ser debatidos en la fase de Aplicación.

Materiales:

- **Equipo**

1. Rocas de la mitad del tamaño de un puño
2. Arena limpia y seca
3. Agua
4. 3 Recipientes de 1 litro para la demostración en motivación
5. Recipientes del tamaño de una taza (4) para cada grupo de participantes para el Experimento en Motivación
6. Periódico o láminas de plástico para proteger el aula
7. Pedazos de papel o tarjetas pequeñas
8. Bolígrafos o lápices
9. Letreros que digan "De Acuerdo" y "En Desacuerdo" puestos en extremos opuestos del aula

- **Rotafolios preparados**

Rotafolio 1: Figura de Palo (Ver Unidad 2, Sesión 3)

Rotafolio 2: Usando el Tiempo Efectivamente

- **Folleto**

Folleto 1: Necesito, Tengo, Quiero

Folleto 2: Una Taza Llena Para Mañana

- **Material del Entrenador**

Material del Entrenador 1: Teoría de Motivación

Objetivos de Aprendizaje:

1. Después de un auto-análisis de sus propias actividades, los participantes podrán describir por lo menos tres cosas que hacen que son pérdida de tiempo.
2. Después de clasificar una lista de actividades futuras en tres categorías, los participantes podrán identificar por lo menos tres cosas que pueden hacer que les ayudará a utilizar el tiempo de manera más eficaz y de una manera que les ayude a avanzar en sus planes de acción para lograr sus objetivos.
3. Después del debate y una categorización de las futuras actividades, los participantes podrán describir al menos una estrategia para ser un estudiante motivado y auto dirigido.



Secuencia de Instrucciones

I. Motivación (15 minutos)

Materiales:

- Rocas de la mitad del tamaño de un puño
- Arena seca y limpia
- Agua
- 3 Recipientes de litro si se hace la demostración
- Recipientes del tamaño de una taza (4) para cada grupo de participantes si hacen el experimento
- Periódico u hojas de plástico para proteger el aula

A. Lleno hasta el Borde – Demostración

Los participantes son capaces de describir una analogía útil por pensar acerca de cómo utilizan su tiempo.

Nota: Esta actividad de Motivación se describe aquí como una demostración de que el facilitador haría mientras todos los participantes miran. Si usted tiene los materiales, el espacio y un poco de tiempo adicional, puede organizar esto para que los participantes hagan su propio experimento con los materiales. Las instrucciones para este método alternativo se encuentran a continuación, a partir del inciso **“C. Lleno hasta el Borde - Experimento”**

1. Antes de que lleguen los participantes, extienda una mesa o ponga en el piso un espacio con papel o láminas plásticas de protección. Coloque en esta superficie un montón de piedras y un recipiente vacío. Detrás de usted o a un lado, fuera de la línea directa de la vista de los participantes, coloque un recipiente con arena y un recipiente de agua. Sostenga el envase vacío y diga:

“Tengo aquí un recipiente de litro vacío. Preste mucha atención y dígame cuando esté lleno.”

2. Ponga piedras en el recipiente una a la vez, deteniéndose cuando los participantes le digan. Diga:

“Así que ahora mi recipiente está lleno, ¿no? ¿Pero lo está realmente? ¡Mire!”

3. Saque el recipiente de un litro que contiene arena. Vierta lentamente o vaya echando la arena dentro del recipiente junto con las rocas. Agite suavemente y golpee en el recipiente para que la arena se pueda tamizar hacia abajo y alrededor de las rocas. Usted probablemente será capaz de hacer entrar más de la mitad del recipiente de arena en el recipiente de rocas. Cuando usted haya puesto la mayor cantidad de arena posible, muéstreles a los participantes y pregunte:

“Bueno, he añadido arena al recipiente que ustedes me dijeron que estaba lleno. ¿Está lleno ahora?”



4. Saque el recipiente de litro que contiene agua. Poco a poco vierta el agua en el recipiente de arena y rocas. Golpee a los lados de modo que las burbujas de aire y el agua salgan. Usted probablemente puede llenar la mitad o más de un litro de agua en las rocas y la arena. Luego pregunte:

“¿Está el recipiente lleno ahora?” (Pausa para respuestas.) “Sí, ahora está lleno. Pero dos veces antes ustedes me dijeron que este recipiente estaba lleno y cada vez pude poner más arena o agua en el mismo. ¿Cómo se explica esto? (Respuestas posibles: No había espacio alrededor de las rocas más grandes. Usted sacudió y golpeó sobre el recipiente para desplazar los contenidos de tal manera que las partículas de arena y agua podían entrar alrededor de las grandes rocas.)”

“¿Qué pasaría si hubiera querido llenar el envase vacío con todos estos ingredientes, pero habría empezado con agua? ¿Qué hubiera pasado si ustedes habrían querido añadir la arena y las rocas? (Respuestas posibles: El envase ya estaba lleno. el agua se habría derramado. No habría sido capaz de añadir más arena o muchas rocas.)

“Supongamos que el envase vacío con el que empecé representaba todas las horas del día desde que se levantan hasta que se van a dormir. ¿Qué podrían representar las rocas, la arena y el agua? (Respuestas posibles: Las cosas que tengo que hacer durante el día. Todas mis responsabilidades diarias. El trabajo escolar y las tareas que tengo que hacer. Los amigos, familia, y la gente con la que quiero pasar tiempo.)

“Me gustan sus respuestas y podemos pensar en esto con más detalle. Supongamos que las rocas grandes representan las cosas grandes, importantes, o de largo alcance que querían hacer, como ahorrar dinero, obtener una buena educación, o prepararse para un mejor trabajo. La arena puede representar las cosas que tiene que hacer todos los días, como las tareas del hogar, el trabajo escolar, o el cuidado de hermanos y hermanas menores. Entonces, el agua podría representar las cosas que quiere y le gusta hacer, como reunirse con amigos, hacer deporte o ir a bailar.

“Si ustedes llenan su día con agua - todas las cosas que quieren y les gusta hacer - no tendrían espacio o tiempo para hacer las cosas que ustedes tienen que hacer o cualquiera de las cosas a largo plazo para su futuro. Del mismo modo, si ustedes hacen las cosas que tienen que hacer, tendrán un poco de tiempo para llenar con cosas que quieren y les gusta, pero ustedes no podrán progresar para hacer cosas hacia su futuro a largo plazo. Pero, si ustedes comienzan con algunas de las cosas grandes, su futuro a largo plazo, ustedes todavía pueden hacer más de lo que tienen que hacer, así como algunas de las cosas que quieren y les gusta.

B. Resumen

Resuma diciendo:

“Es común sentirse abrumado, con nuestro tiempo llenó sólo haciendo lo que hay que hacer. Nosotros no siempre tenemos el tiempo suficiente para hacer las cosas que realmente queremos y nos gustan. También es fácil posponer las cosas que nos ayudan a alcanzar nuestros deseos a largo plazo cuando estamos tan ocupados con



otras responsabilidades diarias. Pero si podemos poner unas grandes rocas en nuestro envase al principio, podemos hacer un poco de progreso hacia nuestras metas futuras mientras nos mantenemos al día con nuestras responsabilidades diarias.

“Hoy vamos a aprender acerca de cómo administrar nuestro tiempo - como llenar nuestro propio envase/recipiente – averiguando cuales de nuestras responsabilidades son las rocas, cuáles son la arena, y cuáles son agua.”

C. Lleno hasta el Borde– Experimento (una alternativa a los puntos A y B anteriores)

Los participantes son capaces de describir una analogía útil para pensar acerca de cómo utilizan su tiempo.

Nota: Esta actividad de Motivación se describe aquí como un experimento que los participantes pueden realizar de forma individual o en pequeños grupos de no más de cuatro. Utilice esta opción si tiene tiempo suficiente y puede proteger el área del aula con periódicos o plásticos para recoger la arena y el agua derramada.

1. Antes de que lleguen los participantes, organice las estaciones de trabajo en las mesas o en el piso para grupos de dos a cuatro participantes. Cubra las áreas de trabajo con papel periódico o láminas de plástico de protección. Coloque en cada área una taza vacía, una taza de rocas, una taza de arena, y una taza de agua. Sostenga el envase vacío y diríjase a los participantes, diciendo:

“Cada grupo tiene una taza vacía y otras tres copas que están llenas de rocas, arena y agua. Con los demás miembros de su grupo, me gustaría que encuentren la manera de obtener la mayor cantidad de rocas, arena y agua en la taza vacía sin derramar nada.”

2. Dé a los participantes unos minutos para resolver el rompecabezas. Esté pendiente de las cosas interesantes que hacen las personas para que posteriormente pueda señalarlas como analogías de como pensamos y usamos el tiempo. Cuando terminen, de a cada grupo alrededor de dos minutos para mostrar la cantidad de cada artículo que fueron capaces de poner en su taza vacía y describir la forma como lo hicieron.

Si no aparece en la descripción del experimento de los participantes, señale que la manera de utilizar la mayor cantidad de todos los ingredientes es comenzar con rocas, rellenar con arena, y poco a poco se vierte en agua. Después dirija un debate con las siguientes preguntas:

- ¿Qué pasaría si usted quiso llenar el envase vacío con todos estos ingredientes, pero su equipo había comenzado con agua? ¿Qué hubiera pasado si usted quería añadir la arena y las rocas? (Respuestas posibles: El contenedor ya estaba lleno, el agua se habría derramado. No habría sido capaz de añadir más arena o más rocas.)



- Suponga que el recipiente vacío con el que comenzó representa todas las horas del día desde que se levanta hasta que se va a dormir. ¿Qué podrían representar las rocas, la arena y el agua? (Respuestas posibles: Las cosas que tengo que hacer durante el día. Todas mis responsabilidades diarias del trabajo escolar y las tareas que tengo que hacer. Los amigos, familia, y la gente con la que quiero pasar tiempo.)
- Suponga que las rocas representan las cosas grandes, importantes, o de largo alcance que quería hacer, como el ahorro de dinero, obtener una buena educación, o prepararse para un mejor trabajo. La arena puede representar a las cosas que tiene que hacer todos los días, al igual que las tareas en el hogar, el trabajo escolar, o el cuidado de hermanos y hermanas menores. Entonces, el agua podría representar las cosas que quiere y le gusta hacer, como reunirse con amigos, hacer deporte o ir a bailar. ¿Qué nos diría este experimento entonces sobre cómo utilizar nuestro tiempo? (Respuestas posibles: Necesitamos empezar con las grandes cosas importantes. Seguidamente podemos hacer más en la misma cantidad de tiempo de lo que pensamos. Si no nos tomamos el tiempo para hacer las cosas más importantes primero, no vamos a tener tiempo para hacerlas después.)

D. Resumen

Resuma diciendo:

“Si usted llena su día con agua - todas las cosas que quiere y le gusta hacer - usted no tiene espacio o tiempo para hacer las cosas que usted tiene que hacer o cualquiera de las cosas a largo plazo para su futuro. Del mismo modo, si usted hace las cosas que tiene que hacer, tendrá un poco de tiempo para llenar con cosas que quiere y le gusta, pero no hará ningún progreso para hacer cosas para su futuro a largo plazo. Pero, si usted comienza con algunas de las cosas grandes, su futuro a largo plazo, usted aún podrá hacer más de lo que tiene que hacer, así como algunas de las cosas que quiere y le gusta.

“Es común sentirse abrumado, con nuestro tiempo llenó haciendo lo que hay que hacer. Nosotros no siempre tenemos el tiempo suficiente para hacer las cosas que realmente queremos y nos gustan. También es fácil posponer las cosas que nos ayudan a alcanzar nuestros deseos a largo plazo cuando estamos tan ocupados con otras responsabilidades diarias. Pero si podemos poner unas grandes rocas en nuestro envase al principio, podemos hacer un poco de progreso hacia nuestras metas futuras mientras nos mantenemos al día con nuestras responsabilidades diarias.

“Hoy vamos a aprender acerca de cómo administrar nuestro tiempo - como llenar nuestro propio recipiente - para averiguar cuál de nuestras responsabilidades son las rocas, cuáles son la arena, y cuáles son el agua.”

II. Información (30 minutos)

Materiales:



Pedazos de papel o pequeñas tarjetas
Bolígrafos o lápices
Folleto 1: Necesito, Tengo, Quiero

A. Necesito, Tengo, Quiero

Los participantes hacen una distinción entre las cosas que deben hacer y las cosas que les gustaría hacer.

1. Distribuya hojas de papel y lápices a los participantes. Diga:

“Me gustaría que usted piense durante unos minutos acerca de las cosas que hace todos los días y cómo usted pasa su tiempo. Piense desde el momento en que despertó ayer hasta ahora mismo, hoy. ¿Cuáles son todas las actividades que ha hecho? Me gustaría que usted escriba cada una de sus actividades en una hoja de papel por separado.

“Por ejemplo, ¿qué hizo inmediatamente cuando se despertó ayer? ¿Se bañó? ¿Se vistió? ¿Comió? ¿Fue a la escuela? ¿Qué hizo después de la escuela? ¿Ha hecho los deberes? ¿Ha hecho las tareas en casa? Lista todo.

“Lo que escriba será probablemente diferente a lo que otros escriban. Puede utilizar el mayor detalle y tantos papeles como desee.”

2. Después de tres a cinco minutos, verifique con la gente y pida algunos ejemplos para mostrar la variedad de actividades que los participantes han hecho. Anime a los participantes a llenar más tiras de papel si recuerdan otras actividades que han hecho. La gente puede pensar en no incluir algunas actividades porque "todos lo hacemos" así que haga algunas sugerencias por su cuenta para ayudar a las personas a recordar tantos detalles como sea posible. Luego distribuya el Folleto 1: Necesito, Tengo, Quiero y diga:

“La mayoría de las cosas que hacemos todos los días, probablemente caben en unas pocas categorías básicas:

- *Lo que necesitamos hacer, porque nos ayudará a alcanzar un objetivo en el futuro.*
- *Lo que tenemos que hacer, porque nuestro cuerpo tiene que tenerlo o alguien espera que lo hagamos.*
- *Lo que queremos hacer porque nos gusta, es divertido, o es agradable.*

“En el folleto hay dos ejemplos de cada título. ¿Qué otros ejemplos se le ocurren para cada uno?”

Nota: Esté preparado para las diferencias entre las culturas en cuanto a elección se refiere. Puede que tenga que hacer preguntas de sondeo para aprender acerca de la cantidad de elecciones que los jóvenes, las niñas, las minorías y los demás pueden tener. Preguntar sobre las expectativas que tienen los adultos sobre los jóvenes es una manera de aprender acerca de la cantidad de elección e independencia que los jóvenes esperan tener.



Haga una pausa para las ideas del grupo, y luego continúe con las instrucciones:

“Me gustaría que usted mire sus tiras de papel con las actividades del día anterior y decida si cada actividad es algo que necesita hacer (para llegar a una meta futura), que tiene que hacer (para nuestro cuerpo o porque alguien espera que lo hagamos), o si quiere hacer como acabo de definir estos términos. Hagan montones de papel debajo de cada encabezado.”

3. Deje que la gente trabaje durante unos minutos. Eventualmente, la gente probablemente notara que algunas actividades encajan en más de un encabezado. Reconozca esto (o méncionelo usted mismo si nadie más lo hace) diciendo:

“Tenga en cuenta que algunas actividades pueden encajar en dos encabezados. Usted puede decidir dónde estas actividades encajan mejor. Por ejemplo, si usted trabajó en el puesto de verduras de su tía, eso entra bajo “Tengo Que”, ¿debido a que su madre le dijo que trabajara allí? ¿O es que cabe debajo de “Necesito”, ya que ayuda a desarrollar habilidades para trabajar en el futuro? Otro ejemplo: Si usted tomó el cuidado de su hermano menor, porque le han dicho, pero también disfruta de pasar tiempo con él, tal vez le ponga esa actividad bajo el encabezado “Quiero”. (Tome otros ejemplos de los participantes.)

“Por lo tanto, con el fin de decidir, piense en lo que significa la actividad para usted y por qué la hizo.”

4. Dé a los participantes unos minutos más para terminar de ordenar sus actividades. Luego, pídale a cada persona que comparta una de su o sus actividades de cada categoría. (Las personas probablemente tienen al menos una actividad que encaja en cada categoría, por ejemplo, todo el mundo ha llegado a esta capacitación - ¡la necesidad de la actividad para su futuro!) Involucre a los participantes en la discusión utilizando las siguientes preguntas:

Nota: Entre las preguntas para discusión, aquellas resaltadas en **NEGRITA** son las más importantes.

- **¿Qué encabezado tiene el mayor número de sus actividades y cual tiene la menor cantidad? ¿Por qué cree que es así?**
- **¿Cuál de los tres tipos de actividades le gustaría estar haciendo más?**
- **¿Qué actividades le impiden hacer las cosas que necesita hacer o tiene que hacer?**

Nota: Las respuestas a estas tres preguntas sirven como una evaluación del Objetivo de aprendizaje 1.

- ¿Con qué actividades tuvo dificultad para clasificarlas bajo un solo encabezado?
- ¿Cómo se decidió dónde colocar las actividades que podrían haber encajado en dos categorías? (Por ejemplo, ¿Uso usted su Cabeza, Corazón, Manos, o Esperanzas?)



- **¿Quiénes son las personas que apoyan las actividades que haces? ¿Quién puede aprobar o desaprobar?**
- ¿Sobre qué actividades usted todavía tiene problemas para decidir?
- ¿Cuánta diferencia hace donde se coloca una actividad al final? (Respuesta posible: Donde usted puso una actividad no es tan importante como saber por qué la colocó donde lo hizo.)
- Piense en las metas que estableció la última vez que nos reunimos. ¿Por qué es importante ser capaz de conectar sus actividades a estas categorías? (Respuestas posibles: Es útil saber cómo está usando su tiempo. Es útil para ver dónde se podría hacer algo diferente. Muestra si está haciendo progresos hacia una meta.)
- Piense en nuestra actividad de apertura. ¿Cuánto está usted de acuerdo que las actividades "Necesito" son como las rocas, las actividades "Tengo" son como la arena, y las actividades "Quiero" son como el agua?
- **¿Qué actividades podrían considerarse una pérdida de tiempo, ya que le impidieron hacer las cosas que *necesita* hacer o que *tiene* que hacer?**
- **Pensando en todas las cosas que hizo, ¿cuáles de sus actividades tuvo usted mayor opción de hacer y cuales menos opción de hacer?**

Nota: Espere muchas diferencias entre su perspectiva cultural sobre esta última pregunta y la perspectiva de la cultura local. Esté preparado para hacer más preguntas para aprender más acerca de cómo la cantidad de elección en torno a las actividades de uno que podría estar influenciada por el género, la edad, la relación con la autoridad, la afiliación de la familia, etc., en la cultura anfitriona. Respetuosamente ofrezca su propio punto de vista como otra opción a considerar, si es apropiado. También es posible que alguien pueda estar en una mejor posición para negociar más opciones en algunas situaciones si tienen objetivos claros y pueden demostrar sus planes para alcanzarlos.

Nota: Las dos últimas preguntas para discusión durante la "necesita hacerlo, tiene que hacerlo, quiere hacerlo" son una evaluación del Objetivo de Aprendizaje 1.

B. Resumen

Resuma diciendo:

“Cada día usted probablemente es capaz de tomar algunas decisiones acerca de sus actividades. Usted no sólo puede hacer lo que necesita hacer o las personas que dependen de usted estarían infelices y usted no tendría mucha diversión. Usted no sólo puede hacer lo que quiere hacer o sus padres se molestarían y usted no avanzaría hacia su sueño. Pero ser claro acerca de por qué hace todas sus actividades diarias es un paso importante para evitar que su "recipiente" se ijdesborde!!”

III. Practica (30 minutos)

Materiales:

- Bolígrafos o lápices
- Rotafolio 1: Ver Unidad 2, Sesión 3
- Rotafolio 2: Usando el Tiempo Efectivamente
- Folleto 2: Una Taza Llena Para Mañana



A. Organizarse

Los participantes identifican estrategias para superar actividades comunes de pérdida de tiempo.

1. Prepare a los participantes para evaluar las actividades que van a hacer en un futuro próximo. Diga:

“Hemos estado hablando acerca de las actividades que ocuparon su tiempo en el último día. Ahora me gustaría que usted vea las cosas que va estar haciendo en los próximos días y considere cuáles de ellas son actividades que 'Necesita' hacer, 'Tiene que' hacer, y 'Quiere' hacer. Con un poco de planificación, usted puede asegurarse que su 'taza' tenga unas cuantas 'rocas' para el largo plazo, la 'arena' que usted tiene que llevar, y un poco de 'agua' para que sienta como si se estuviera divirtiendo.”

2. Distribuya el Folleto 2: Una Taza Llena Para Mañana y pida a los participantes a centrarse sólo en la mitad superior de la página. Pídales que escriban una lista de todas las cosas que van a hacer hasta que se vayan a dormir mañana por la noche. Deles unos 5 minutos para hacer una lista de actividades. Luego diga:

“Cuando hablamos de actividades 'Necesito', 'Tengo', y 'Quiero', nos dimos cuenta de que a menudo hay algunas opciones que podemos tomar - incluso si son pequeñas decisiones. Me gustaría que revisen las cosas que ustedes planean hacer mañana y tomen algunas decisiones acerca de ellas.

“Se puede referir al Rotafolio 1 como recordatorio. Recuerde que cuando hablamos acerca de tomar decisiones nos enteramos de que algunas de nuestras decisiones fueron hechas usando nuestra Cabeza (pensar y analizar la elección lógicamente). Otras decisiones que tomamos usando nuestro Corazón (confiar en nuestros sentimientos y emociones). A veces nos basamos en las relaciones e interacciones sociales para tomar decisiones, las cuales representamos con nuestras Manos. Y en otras situaciones, nos guiamos en nuestra toma de decisiones por nuestras Esperanzas (nuestros sueños para el futuro).

“Me gustaría animarlos a utilizar su Cabeza, Corazón, Manos, y Esperanzas mientras sigue las instrucciones que aparecen en la mitad inferior de su folleto. Por favor, elija una pareja y ayúdense mutuamente a pensar crítica y creativamente acerca de cómo 'llenar su taza' para mañana.

3. De a las parejas unos 10 minutos para trabajar. Entonces entablar una discusión con todo el grupo:

Nota: Entre las preguntas de discusión, aquellas resaltadas en **NEGRITA** son las más importantes.

- **¿Cuáles son algunas maneras de utilizar su tiempo de manera más eficaz?**
- ¿Cuáles son algunas de las actividades que va a hacer, que podrían ser una pérdida de tiempo?
- ¿Qué actividades le gustaría hacer más?



- **¿Qué 'Roca' va a tratar de hacer?** (Respuestas posibles: Asistir a la próxima sesión de esta serie de clases Repasar el folleto de la clase de hoy. Estudiar para un examen en la escuela.)
- ¿Cuáles son algunas de las actividades que tendrá alguna posibilidad de elegir?
- ¿Cómo va a manejar las actividades que no puede controlar o que no tiene la posibilidad de elegir?
- ¿Cómo uso la Cabeza, Corazón, Manos, o Esperanzas para tomar decisiones acerca de sus actividades?
- **¿Cuáles son algunas de las estrategias que puede utilizar para asegurarse de tener rocas, arena y agua en su recipiente, pero sin desbordarse?** (Respuestas posibles: Haga más de algo positivo. Haga menos cosas que pierden el tiempo. Asegúrese de que al menos una Roca se incluya durante el día. Encuentre las actividades que usted puede controlar y use Cabeza, Corazón, Manos, y Esperanzas para elegir el momento de hacerlas o cuánto tiempo usar haciéndolas.)

Nota: Puede hacer referencia al *Rotafolio 2: Usando el Tiempo Efectivamente* y señalar que estas estrategias se resumen en la mitad inferior del *Folleto 2: Una Taza Llena Para Mañana*.

Nota: La última pregunta para discusión en "Organízate" es una evaluación del Objetivo de Aprendizaje 2.

B. Resumen

Concluya el ejercicio diciendo:

"Cada uno de nosotros tiene sólo una taza para llenar cada día y no tenemos mucha elección sobre algunas de las actividades que tenemos que hacer. Pero para las actividades sobre las cuales podemos decidir, podemos usar nuestras mejores aptitudes de toma de decisiones para asegurarnos que tenemos un buen equilibrio de 'Piedras', 'Arena', y 'Agua' en nuestra taza."

IV. Aplicación (30 minutos)

Materiales:

Material del Entrenador 1: Teoría de la Motivación

Folleto 2: Una Taza Llena para Mañana

A. Si Le Preguntara...

Los participantes realizan la distinción entre sus motivaciones internas y externas para lo que hacen.

1. Reúna a todos para sentarse en un círculo. Explique que hay una razón para todo lo que hacemos. Diga:

"Acabamos de hablar de todas las cosas que hacemos y las razones por las cuales las hacemos. A veces la razón es por nosotros, como lo que 'Necesitamos hacer' y lo que 'Queremos hacer'. Otras veces, la razón es por lo que alguien más quiere o porque es bueno para nuestra salud o seguridad, -- que 'Tenemos que' hacer."



"Me gustaría ser más claros acerca de sí el motivo de realizar una actividad es porque alguien o algo fuera de nosotros o sí es a causa de algo personal dentro de nosotros. Cuando somos capaces de notar la diferencia, podemos utilizar mejor nuestra Cabeza, Corazón, Manos, y Esperanzas para tomar decisiones y mantener nuestra taza llena con la combinación correcta de ingredientes"

"No siempre es fácil saber si lo que estamos haciendo es por una razón interior o exterior. Así que practiquemos con algunos ejemplos. Voy a leer varias oraciones /afirmaciones. Si digo algo que algunos de ustedes hacen, por favor póngase de pie. De lo contrario, por favor, permanezca sentado."

2. Lea las situaciones y preguntas a continuación. Haga una pausa entre cada una, para permitir a los participantes ponerse de pie, si así lo deciden. También pregunte a algunos voluntarios participantes, la razón por la que haría lo que usted pide.

Nota: Por lo general se habla de motivación en términos de recompensas y castigos, que aquí se denominan razones "fuera" de una persona o 'externas'. Otro tipo de motivación es interna, o aquí denominada "personal". No siempre nos percatamos de ello, pero nuestras motivaciones personales/internas tienen una gran influencia sobre nuestro comportamiento. Este tipo de motivación entra en juego en varios tipos de situaciones:

- a.) *Relaciones* - Es más probable que hagamos algo para ser parte de un grupo (p. ej., presión del grupo)
- b.) *Significado* - Es más probable que hagamos algo si tiene significado para nosotros o está conectado a un sentido de propósito (p. ej., lograr una meta).
- c.) *Opciones* - Es más probable que hagamos algo cuando es nuestra propia decisión hacerlo. (p. ej., trabajar en un hobby).
- d.) *Habilidad* - Es más probable que hagamos algo si tenemos la habilidad y la confianza para hacerlo (p. ej., escribir, resolver problemas matemáticos, tocar un instrumento musical)

Las situaciones detalladas a continuación tienen por objeto ilustrar las diferencias entre motivaciones externas y estas diversas motivaciones personales/internas. Los participantes no necesitan saber tanto detalle sobre la teoría de la motivación. La capacidad de reconocer influencias externas en oposición a influencias personales sobre las razones de su elección es suficiente.

Nota: Para más información, consulte Material del Entrenador 1: Teoría de la Motivación.

- A.) *"Supongamos que se va a tomar una prueba de inteligencia matemática.*
1. *Si le digo que por cada respuesta incorrecta tendría que pagarme un dólar (o su equivalente en moneda local), ¿tomaría la prueba?*
 2. *Si le digo que por cada respuesta correcta se le pagara un dólar, ¿tomaría la prueba?*
 3. *Si le digo que pasando la prueba podría calificar para una beca universitaria en un año, ¿tomaría la prueba? "*

Pregunte cuáles de estas opciones fueron por razones fuera de sí mismo (*externas*) (1. es como un castigo; 2. es como una recompensa) y cuáles fueron por razones personales (3. se refiere a significado personal y propósito).

- B.) *"Supongamos que está caminando en la calle y encontró una billetera con dinero.*
1. *Si le digo que testigos vieron que la encuentro y podrían decirle a la policía que usted la tenía, ¿Se quedaría con la billetera?*



2. Si le digo que el propietario le daría una atractiva recompensa, ¿Se quedaría con la billetera?
3. Si le digo que pertenece a una persona pobre que realmente necesita el dinero, ¿Se quedaría con la billetera?"

Pregunte cuáles de estas opciones fueron por razones fuera de sí mismo (*externas*) (1. es el temor a ser capturados; 2. es para una recompensa) y cuales fueron por razones personales (3. se refiere a significado personal y propósito).

C.) *"Supongamos que ira de excursión con el club juvenil, el viaje es dos horas en autobús.*

1. Si le digo que debe sentarse entre dos personas que no le gustan, ¿le gustaría ir?
2. Si le digo que usted tendría un almuerzo extra si se sienta entre dos personas que no le gustan, ¿le gustaría ir?
3. Si le digo que puede sentarse en cualquier lugar que desee y que tendrá un almuerzo normal, ¿le gustaría ir?"

Pregunte cuáles de estas opciones fueron por razones fuera de sí mismo (*externas*) (1. puede ser considerado un castigo si hubiera hecho algo "malo" o puede que sólo sea una desagradable situación que desee evitar; 2. es un soborno, similar a una recompensa) y cuales fueron por razones personales (3. se refiere a la habilidad de tener alguna opción y el control, incluso en una situación difícil).

D.) *"Supongamos que usted va a hacer una presentación en público delante de un grupo de desconocidos.*

1. Si le digo que tendría que hacer malabarismos como un payaso, ¿Lo haría?
2. Si le digo que tendría que cantar una canción, ¿Lo haría?
3. Si le digo que usted podría presentarles acerca de cualquier tema que desee, ¿Lo haría?"

Pregunte cuál de estas opciones fueron por razones fuera de uno mismo y cuales por razones personales. (Todas estas conectan más estrechamente a razones personales. 1 y 2 se refieren a la habilidad. Usted podría hacer cualquiera de ellas si hubiera practicado y se sentiría competente. 3 se refiere a habilidad per también a elección. Estaría más dispuesto a hacerlo si usted puede elegir para hablar sobre algo que sabe muy bien.)

E.) *"Supongamos que les pido a usted y sus amigos planear una fiesta.*

1. Si le digo donde la podría tener, cuando será, la cantidad de dinero para gastar, a quien puede invitar, y el tema de la fiesta, ¿Le gustaría planearla?
2. Si le digo cuánto dinero puede gastar y le permito tomar todas las otras decisiones, ¿Le gustaría planearla?"

Pregunte si la gente haría 1 o 2 por razones externas o interiores/personales. (Ambos están conectados más de cerca a razones internas de elección y autonomía. 1 No es muy motivante porque la mayor parte de la oportunidad de elección, toma de



decisiones, planificación, ser creativo - son controladas por alguien más. 2. Por lo general sería más motivante porque muchas opciones y decisiones son controladas por el individuo, no la persona que "ha contratado" la fiesta.).

3. Seguimiento de las preguntas para la discusión según proceda de la siguiente lista. Decir: "

"Hablemos acerca de por qué usted haría algunas de las cosas que pedí en estas situaciones."

- *¿Cuáles son las cosas que haría por una razón fuera de usted (externa)? (Para posibles respuestas y explicaciones, consulte las notas después de cada ejemplo, A-E)*
- *¿Cuáles podrían ser por sus propias razones personales?*
- *¿Por qué es importante hacer algunas cosas por motivos personales? (Respuestas posibles: quiero llegar a mis metas. Quiero divertirme. Se siente bien. Lo disfruto. Consigo lo que quiero.)*
- *¿Por qué haría algo que alguien quiere? (Respuestas posibles: me pagarían. Quiero evitar el castigo. Quiero evitar algo doloroso, desagradable, o peligroso. Debido a que mi padre me lo dijo.*
- *¿Cuáles son algunas de las cosas que usted puede hacer para estar más **motivado y hacer más de las cosas que son importantes para usted?** (Respuestas posibles: puedo elegir si hacer o no hacer algo por razones internas/personales. Puedo entender lo que es la "recompensa" y decidir si hacer la actividad. Puedo elegir cuándo poner rocas, arena o agua en mi taza.)*

4. Remita a los participantes al Folleto 2: Una Taza Llena para Mañana y diga:

"Por favor, mire nuevamente la lista de cosas que usted va a hacer mañana. ¿Cuáles cosas de su lista hará por razones fuera de usted? Escriba la palabra "Exterior" al lado de esas cosas en su lista."

Haga una pausa mientras los participantes trabajan con sus listas. Luego diga:

"¿Cuáles cosas de su lista para mañana hará por razones internas/personales? Tome un momento para escribir la palabra "Interior" al lado de las cosas en su lista."

5. Cuando las personas hayan terminado, pida unos cuantos voluntarios para compartir un ejemplo de las actividades que marcaron como razones interior o exterior. Ayude a que todos puedan sentirse cómodos y seguros, enfatizando que la motivación de algunas actividades pueden ser difíciles de clasificar como estrictamente interior o exterior. Sin embargo, el objetivo es ayudar a que los participantes puedan ser más conscientes de estas motivantes influencias en sus vidas diarias.

B. Resumen

Concluya la actividad diciendo:



"Nosotros hacemos diferentes actividades por diferentes razones. Incluso las actividades que no tenemos opción de hacer todavía tienen una razón para nosotros, incluso si se trata de evitar el castigo. Está bien hacer algo por la recompensa que trae. Por desgracia, muchas de las cosas que hacemos por razones personales no tienen una recompensa inmediata. Para estas, el "pago" no viene hasta años después. Por lo tanto, tenemos que tener claro lo que esa recompensa es, para querer seguir haciéndolo. Cuando entendemos por qué estamos haciendo una actividad, ganamos un poco de control sobre esta. Y con ese control, podemos comenzar a dar pequeños pasos hacia las metas que son importantes para nosotros. Podemos tomar mejores decisiones acerca de cuándo poner Rocas, Arena o Agua en nuestra taza"

V. Evaluación (15 minutos)

Materiales:

Letreros que dicen "De acuerdo" y "En desacuerdo" colocados en extremos opuestos del aula.

Rotafolio 2: Usando el Tiempo Efectivamente

A. Encuesta de Salida

Los participantes revisan las estrategias para estar motivados a utilizar su tiempo sabiamente.

1. Coloque los letreros para designar un extremo del aula 'De acuerdo' y el extremo opuesto 'En desacuerdo'. Diga:

"Hoy hemos estado pensando acerca de las cosas que tenemos posibilidad de elegir y de las cosas sobre las que no tenemos mucha elección. Y hemos hablado de cómo el saber sus razones de hacer cosas particulares, ayuda a tomar decisiones sobre cómo usar su tiempo."

"Me gustaría saber lo que han aprendido, cómo podrían usarlo, y lo que todavía les gustaría saber. "

"Voy a leer varias afirmaciones. Si está de acuerdo, por favor vaya a este lado del aula. Si no está de acuerdo, por favor vaya a la parte opuesta. Si usted no sabe, no está seguro, o no cree firmemente en un sentido u otro, puede estar de pie en cualquier lugar entre "acuerdo" y "desacuerdo" que se adapte a lo que piensa. "

2. Lea las siguientes afirmaciones de una en una, haciendo una pausa para permitir que la gente se posicione. Dependiendo de dónde están las personas paradas, es posible que desee hacer un seguimiento con algunas preguntas por su cuenta para obtener una mayor claridad, proporcionar la información que falta a los participantes, o invitar a la gente a compartir un ejemplo.

- Creo que es importante tomar medidas hacia mis metas en forma regular.



- Conozco la diferencia entre las actividades de "Necesito" hacer y actividades "Tengo" que hacer. (Información posible de revisar: actividades para el futuro, actividades en materia de seguridad, supervivencia, o porque otros quieren que se hagan.
- Sé la diferencia entre las actividades de "Tengo" que hacer y actividades "Quiero" hacer. (Información posible de revisar: actividades para la seguridad, la supervivencia, o porque otros quieren que se hagan; actividades que me gustan y elijo por mí mismo)
- Puedo pensar en tres cosas que hago a menudo que son pérdida de tiempo.
- Creo que es importante manejar mi tiempo al ser organizado.
- Conozco dos o tres maneras diferentes de utilizar mi tiempo de manera más eficaz.(Consulte el Rotafolio 2: Utilizando el Tiempo Efectivamente para obtener información para revisar: hacer más de algunas cosas, hacer menos de algunas cosas, hacer cosas para los objetivos futuros con regularidad; tome decisiones sobre cuándo y cómo hacer las cosas que Tienen que hacerse)

Nota: "Encuesta de Salida" sirve como una evaluación de los Objetivos de Aprendizaje 1, 2 y 3.

B. Resumen

Concluya diciendo:

"Para avanzar hacia su meta, usted tendrá que asegurarse de que sus días no estén tan llenos de las cosas que tiene que hacer, que no dejara espacio para las cosas que debe hacer. Y uno no puede hacer lo que quiere hacer todo el tiempo pues no cumplirá con sus responsabilidades a otras personas o para su futuro. Recuerde que usted puede hacer más de algunas cosas y menos de las demás para manejar su tiempo. También puede poner las rocas en su recipiente planeando hacerlo regularmente. Y usted puede pensar en por qué hace algunas actividades y toma decisiones acerca de cuándo hacerlo y cuánto tiempo para gastar en ellos. Así es como se puede alcanzar sus metas a través del tiempo".

Referencias:

Para información adicional acerca de la teoría de motivación:

Teoría de la Autodeterminación: Un Enfoque a La Motivación Humana y La Personalidad. Edward Deci y Richard Ryan. <http://www.selfdeterminationtheory.org/> (accedido el 10 de enero, 2013).

Deci, Edward L. *Porque Hacemos Lo Que Hacemos.* Penguin Books. New York. 1995. ISBN: 0 14 02.5526 5.

Pink, Daniel H. *Impulso: La Sorprendente Verdad Sobre Lo Que Nos Motiva.* Riverhead Books. New York. 2009. ISBN: 978-1-59448-884-9.

Nota: Las referencias mencionadas anteriormente se encuentran en el idioma inglés.

Notas del Facilitador para Mejoras Futuras

Fecha y Nombre del Facilitador: [¿Qué salió bien? ¿Qué harías diferente? ¿Necesitó más / menos tiempo para ciertas actividades?]



Rotafolio 1:

Formas de Usar el Tiempo Efectivamente

Hacer más de algunas cosas

Hacer menos de algunas cosas

Hacer cosas para los objetivos futuros con regularidad.

Tomar decisiones (al grado que pueda) acerca de cuándo y cómo hacer las cosas que *tienen* que hacer

Folleto 1: Necesito, Tengo, Quiero

Piense con cuidado acerca de las cosas que ha hecho en el último día o dos. Ponga cada actividad bajo el título que mejor describa por qué lo hace. Algunas actividades pueden caber en más de una columna, pero elija la que cree que es mejor.

Necesitar <i>Las Rocas</i> Actividades para mi futuro o para alcanzar mi sueño (estudiar para un examen en la escuela, aprender una habilidad)	Tener <i>La Arena</i> Actividades que me dicen que haga o que deben hacerse (comer, cuidar a mi hermano menor)	Querer <i>El Agua</i> Actividades que me gustan y elijo por mí mismo (pasar tiempo con amigos, tomar una siesta)



Folleto 2: Una Taza Llena Para Mañana

¿Cómo va a llenar su taza en las próximas 24 horas? Enumere todas las actividades que usted piensa que va a hacer durante el día siguiente, a partir del final de esta clase y continuar hasta que se vaya a la cama mañana por la noche.



Mis Actividades

¿Qué va hacer para asegurarse de cumplir sus responsabilidades y que su taza no se desborde?

Dibuje una estrella al lado de algo positivo o bueno que le gustaría hacer más.

Marque con una "X" al lado de algo que usted podría hacer menos porque es una pérdida de tiempo.

Marque con una "R" al lado de al menos una actividad que es una Roca, una actividad que "Necesita" hacer para su futuro (Si usted no tiene una, consulte a su pareja para ayudarle a pensar en algo que agregar.)

Ponga una "C" al lado de al menos una actividad que tiene alguna posibilidad de elegir, incluso si es algo que "Tiene Que" hacer. (Usted puede decidir cuándo hacerlo. Usted puede elegir si hacerlo antes o después. Usted puede decidir cuánto tiempo va a usar para hacerlo.) ¡Use Cabeza, Corazón, Manos, y Esperanzas para ayudarlo a decidir!



Material del Entrenador 1: Teoría de la Motivación

Por lo general se habla de motivación en términos de recompensas y castigos, que aquí se denominan razones "fuera" de una persona o 'externas'. Otro tipo de motivación es interna, o aquí denominada "personal". No siempre nos percatamos de ello, pero nuestras motivaciones personales/internas tienen una gran influencia sobre nuestro comportamiento. Este tipo de motivación entra en juego en varios tipos de situaciones:

- a.) *Relaciones* - Es más probable que hagamos algo para ser parte de un grupo que valoramos (p. ej., presión del grupo, obligaciones familiares, estar en un equipo deportivo)
- b.) *Significado* – Es más probable que hagamos algo si tiene significado para nosotros o está conectado a un sentido de propósito (p. ej., lograr una meta, el logro de una meta, siguiendo el consejo de un maestro o líder religioso, siendo consistente con los valores queridos).
- c.) *Opciones* – Es más probable que hagamos algo cuando es nuestra propia decisión hacerlo. (p. ej., trabajar en un hobby, haciendo un proyecto escolar que elija, la elección de la música que escuchara mientras hace algo que "Tiene Que" hacer).
- d.) *Habilidad* - Es más probable que hagamos algo si tenemos la habilidad y la confianza para hacerlo (p. ej., escribir, resolver problemas matemáticos, tocar un instrumento musical)

Las situaciones utilizadas en la actividad "Si te hubiera dicho..." en la fase de aplicación, tienen por objeto ilustrar las diferencias entre motivaciones externas y estas diversas motivaciones personales/internas. Si estos factores de motivación interior no están presentes, estaremos menos motivados (por ejemplo, tener que relacionarse con personas que no nos gustan, no ver un propósito en lo que se nos pide hacer, que me digan exactamente qué hacer sin la oportunidad de elegir dentro de las limitaciones; no tener la capacidad de hacer algo bien). Los participantes no necesitan saber tanto detalle sobre la teoría de la motivación. La capacidad de reconocer influencias externas en oposición a influencias personales sobre las razones de su elección es suficiente.

Una palabra acerca de Elección...

En las culturas occidentales, y especialmente la cultura americana, la elección es muy apreciada. Muchas personas de otras culturas no entienden por qué los estadounidenses ofrecen a los niños tantas opciones, incluso cuando no se trata de dinero o recursos. Tenga en cuenta que la gente en su cultura anfitriona puede no colocar la misma importancia en hacer elecciones como lo haces tú. Pero esto es sólo un aspecto de la elección - el poder tener lo que quieres.

Otra dimensión de la opción es el *control*. Cuando hablamos acerca de la elección como una fuerza motivadora, lo que realmente estamos hablando es la autonomía, la capacidad de tener un poco de control sobre la propia situación. Cuando alguien está continuamente



diciéndote qué hacer, cómo hacerlo y cuándo hacerlo, es probable que pierda el interés o incluso llegue al resentimiento. Pero si usted puede tener alguna opción - incluso dentro de una situación de confinamiento - su motivación es probable que aumente. Por ejemplo, si usted tuviera que hacer una gran cantidad de archivos de oficina o copias, probablemente estaría más motivado si pudieras elegir si hacerlo antes o después de comer o si usted podría decidir extender el trabajo a lo largo de dos días.

Probablemente hay variaciones culturales en el grado en que las personas responden a la elección y la autonomía como un motivador. Y este tipo de variación sería cierto de todos los motivadores personales mencionados anteriormente.

Para obtener más información acerca de la motivación, comience con uno de estos libros:

Teoría de la Autodeterminación: Un Enfoque de La Motivación Humana y La Personalidad. Edward Deci y Richard Ryan. <http://www.selfdeterminationtheory.org/> (consultado el 10 de enero 2013). Este sitio promueve una teoría de la motivación que se centra en "nuestras tendencias naturales o intrínsecas a comportarse de formas eficaces y saludables". Recursos e información proporcionados que ayudan a los lectores a solicitar teoría de la motivación auto-determinación de áreas tan diversas como la educación, el deporte y el ejercicio, relaciones, metas, las organizaciones y el medio ambiente.

Porque Hacemos Lo Que Hacemos, por Edward L. Deci, Penguin Books, Nueva York, 1995, ISBN: 0 14 02,5526 5 Deci habla de la diferencia entre la motivación intrínseca y extrínseca (denominado en el presente período de sesiones, dentro y fuera de la motivación). Enumera motivadores intrínsecos como la autonomía, la pertenencia, y la competencia, y habla de cómo la motivación intrínseca puede ser más poderosa que la motivación extrínseca. Deci describe los problemas que pueden resultar cuando uno se basa únicamente en los motivadores extrínsecos.

Impulso: La Sorprendente Verdad Sobre Lo Que Nos Motiva, por Daniel H. Pink, RiverheadBooks, New York, 2009, ISBN: 978-1-59448-884-9. Pink aplica la teoría de la auto-motivación de la Decisión a los lugares de trabajo, aula y el hogar. Él ofrece explicaciones y ejemplos fáciles de entender, tanto de los problemas de la motivación extrínseca y las promesas de la motivación intrínseca. Pink también ofrece consejos y sugerencias, si desea motivar a los demás o a sí mismo.



Unidad 4: Trabajo en Equipo y Liderazgo



Unidad 4, Sesión 1: ¿Qué es un Líder?

Manual de Entrenamiento:	Destrezas para la Vida y Liderazgo: Unidad 4, Sesión 1
Justificación:	Identificar y valorar las cualidades de liderazgo son elementos fundamentales del desarrollo. Los jóvenes que describen o muestran cualidades de liderazgo son más propensos a involucrarse en conductas positivas y constructivas y evitar las conductas negativas y destructivas
Audiencia Meta:	Jóvenes dentro o fuera de la escuela que han completado al menos la educación primaria.
Experiencia del Facilitador:	Voluntarios del Cuerpo de Paz y contrapartes locales quienes han sido entrenados en cómo usar y adaptar el <i>Manual de Destrezas para la Vida y Liderazgo</i> .
Tiempo:	120 minutos
Pre-requisitos:	Destrezas para la Vida y Liderazgo Unidad 3
Versión:	Febrero 2013



Sesión 1: ¿Qué es un Líder?

Fecha:

Tiempo: 120 minutos

Facilitador(es):

Preparación del Facilitador:

1. Haga copias del Folleto 1 y corte en tiras las frases para tener suficientes para que cada participante tenga una.
2. Haga copias del Folleto 2 y corte por la mitad.
3. Practique la actividad de motivación con algunos de sus colegas para ver cómo funciona. Usted puede ser parte del grupo cuando los participantes lo hagan.

Nota para el facilitador: En esta sesión, la cual ayuda a los participantes a definir liderazgo, sea sensible a las diferencias culturales para entender lo que es un líder. Hay muchos ejemplos de líderes y muchas frases de liderazgo de las culturas occidentales. Asegúrese de incluir la mayor cantidad de ejemplos que sea posible de otras culturas. Pida a los participantes que den ejemplos de un buen liderazgo de su cultura e incorpore esos conceptos en la sesión.

Materiales:

- **Equipo**

1. Pequeños trozos de papel o tarjetas tipo fichas - del tamaño de una cuarta parte de una hoja de papel (cuatro para cada participante)
2. Bolígrafos o lápices
3. Papelógrafo, marcadores o crayones

- **Rotafolios preparados**

Rotafolio 1: Instrucciones

Rotafolio 2: Nuestros Líderes

- **Folletos**

Folleto 1: Frases de Liderazgo

Folleto 2: Liderando en Diferentes Situaciones

- **Materiales para Instructores:**

Material para instructor 1: Ejemplos de Liderazgo Situacional

Objetivos de aprendizaje:

1. Usar una actividad para compartir en grupo, los participantes podrán identificar por lo menos 3 ejemplos de líderes en su país o comunidad, y listar al menos 3 cualidades de los buenos líderes.
2. Después de una pequeña discusión de grupo, los participantes podrán describir al menos 2 estilos de liderazgo, y por lo menos 2 ventajas y desventajas de cada estilo.



Instrucción Secuencial

I. La Motivación (10 minutos)

Materiales:

(Ninguno)

A. conteo en Grupo

Los participantes experimentan con lo que significa ser un líder y un seguidor.

1. Invite a los participantes a formar un círculo mirándose frente a frente. Diga:

“Me gustaría empezar hoy con un sencillo juego que creo que para ustedes será todo un reto. Vamos a contar hasta 20, como grupo, por turnos para que cada persona vaya diciendo un número. Estas son las reglas:

- *“Sólo una persona puede hablar en cualquier momento. Si más de una persona habla, tenemos que empezar de nuevo a contar comenzando por el número 'uno.’”*
- *La persona puede decir tantos números como desee, siempre y cuando usted no diga dos o más números seguidos. Si la misma persona dice dos números seguidos, tenemos que empezar de nuevo.*
- *Deben de tomar turnos al azar. No podemos simplemente dar la vuelta el círculo uno por uno, o establecer un sistema, o señalar a quien deba a hablar.*
- *Si tenemos que empezar de nuevo, alguien simplemente debe comenzar de nuevo con el ' uno.'*

“¿Listos? Podemos comenzar tan pronto como alguien pueda decir “uno”.

Nota: El facilitador debe realizar esta actividad con los participantes.

2. Deje que la gente juegue el juego. Recuerde a los participantes las reglas. La mejor manera es simplemente decir "Uno" para que el grupo se dé cuenta que deben empezar de nuevo. La mayoría de los grupos intenta muchas veces para terminar este juego. Si su grupo tiene dificultades, pídale hacer una pausa y deles sugerencias de cómo podrían mejorar. Tal vez que cada persona puede hacerlo más lento, o que cierren los ojos, sugiérales que escuchen con atención, etc. Si su grupo aún tiene dificultad, usted puede reducir su objetivo y hacer que cuenten solo hasta el 15 o incluso solo hasta el 10, si es necesario, para que puedan tener éxito.

3. Pida a la gente que se siente en círculo para hablar de lo que paso en el juego. Seleccione preguntas de la siguiente lista:

Nota: Entre las preguntas para generar discusión, aquellas marcadas en **NEGRITA/NEGRILLA** son los más importantes.

- **¿Qué hizo que este juego sea difícil?** (Posibles Respuestas: Las personas iban demasiado rápido. Las personas no se turnaban. Las personas se ponían impacientes. Algunas personas eran agresivas Otras personas eran tímidas.)
- **¿Qué nos ayudó a tener éxito?** (Posibles Respuestas: Las personas lo hicieron lento. Las personas prestaban más atención en torno al grupo. Algunas personas no dijeron ni un solo número. Algunas personas cedieron su turno a otras.)
- ¿Qué cosas interesantes notó usted que ocurrieron?
- ¿Qué harías diferente si jugaras el juego de nuevo?



- **¿Qué relación tiene este juego con el liderazgo?** (Posibles Respuestas: A veces hay confusión sobre quién es el líder o lo que esa persona debe hacer. Las personas pueden liderar haciendo una contribución en el momento preciso.)
- **¿Qué hicimos para ayudar a jugar el juego?** (Posibles Respuestas: Ser audaz, Arriesgarse. Dejar que otra persona tome el turno.)
- **¿Cuáles son algunos de los aspectos importantes de ser un seguidor que aparecieron en el juego?** (Posibles Respuestas: Es necesario que haya algunos seguidores. No todo el mundo puede asumir un rol de liderazgo)

B. Resumen

Resume diciendo:

“En este juego se puede ver que, incluso sin un líder formal podemos eventualmente tener éxito. Y también vimos que hay ventajas de ser un buen seguidor. Para ganar el juego, tuvimos que incluir a todos. Incluso si alguien no había hablado, ese alguien contribuyo de forma importante al dejar "espacio" para que otros puedan decir un número en el momento preciso. Hoy vamos a aprender mucho más acerca de liderazgo y formas en que podemos ser un líder, aun cuando no tenemos un rol formal como un líder”

II. Información (45 minutos)

Materiales:

- Folleto 1: Frases de Liderazgo (cortadas en tiras de papel con una frase en cada tira)
- Rotafolio 1: Instrucciones

A. Frases de Liderazgo

Los participantes definen las cualidades de un buen liderazgo.

1. Invite a los participantes a pensar en lo que significa ser un buen líder. Diciendo:

“Uno de los objetivos de esta serie de entrenamiento es ayudarles a desarrollar sus habilidades de liderazgo. Así que es importante que ustedes tengan una idea clara de lo que un líder es. ¿Cuáles diría usted que son las cualidades de un buen líder?”

2. Consiga algunas respuestas de los participantes. Luego distribuya al azar al menos una frase de liderazgo del Folleto 1 a cada persona. Diciendo:

“Hay muchas cualidades de los buenos líderes y hay muchos ejemplos de grandes líderes. Le he dado a cada uno de ustedes un trozo de papel con una frase sobre liderazgo que fue dicha por un famoso líder. Me gustaría que se paren y se muevan por la sala mostrando su frase de liderazgo a otras personas y leyendo las que ellas tienen. Si usted encuentra una frase que le guste más, puede canjearla. Si le gusta más su frase, consérvela pero trate de obtener las opiniones de las demás personas sobre por qué es una frase particularmente buena.”

Nota: Si está preocupado de que los participantes no tengan el nivel de lectura requerido para esta actividad, he aquí algunas sugerencias: Lea cada frase en voz alta antes de dársela al participante. Haga que los participantes trabajen con otro participante (pareja) para que se ayuden entre sí con la lectura. Leer en voz alta la frase (quizás también ayude tener la frase escrita a mano en un papelógrafo) y pedir a los participantes que "voten con los pies" moviéndose a un área designada si a ellos les gusta la frase y a otra zona si no les gusta la frase, luego generar una breve discusión/análisis sobre la votación.



3. Organizar a los participantes en grupos de 3 a 5 dándoles a cada grupo papel para papelógrafo y marcadores o lápices de colores. Rotafolio 1: Instrucciones. En voz alta diga lo siguiente:

“En su grupo pequeño, por favor, hagan 3 cosas: 1) Asegúrense de que todos compartan sus frases; 2) Estudien todas sus frases; y 3) Hagan una lista de las cualidades de un buen líder. Probablemente tengan que adivinar, pero usen sus frases como guía. Por ejemplo, si has tenido una frase como esta por Napoleón Bonaparte "Un líder es un distribuidor de esperanza, " se podría decir que un líder debería tener esperanza, o un sueño o un líder debe decirle a la gente acerca de su sueño.”

“Cualesquiera sean las cualidades a las que lleguen está bien. Pueden escribir o dibujar su lista de cualidades en el papel.”

4. Después de que los grupos trabajen durante unos 25 minutos, den la oportunidad a cada grupo de presentar una cualidad de su lista mientras usted va anotando cada cualidad en una hoja de rotafolio para que todos los participantes puedan ver. Cuando cada grupo ha presentado una cualidad, ofrezca a los equipos una segunda o tercera oportunidad para compartir más cualidades hasta que todas las cualidades estén listadas en el papel rotafolio

Nota: Asegúrese de guardar el o los papeles de las cualidades de un buen líder para su uso posterior en la Unidad 4, Sesión 2: "¿Qué Haría un Líder?" en la sección de aplicaciones y en la Unidad 4, Sesión 3 "Un Desafío en Equipo" en la sección de Información."

Nota: El paso 4 de "Frases de Liderazgo " es una evaluación parcial del Objetivo de Aprendizaje 1.

B. Resumen

Resuma diciendo:

“Pueden ver que hay muchas maneras de pensar sobre el liderazgo y también hay muchas cualidades de los buenos líderes. Vamos a hablar más sobre estas cualidades la próxima vez cuando examinemos la obra de algunos de los líderes que Uds. conocen.”

III. Practica (45 minutos)

Materiales:

- Pequeños trozos de papel o tarjetas de índice - del tamaño de una cuarta parte de una hoja de papel (cuatro para cada participante)
- Lapiceros o lápices
- Papel rotafolio/papelógrafo, marcadores o crayones
- Rotafolio 2: Nuestros Líderes

A. Los mejores Líderes

Los participantes identifican ejemplos de líderes quienes representan las cualidades previamente listadas.

1. Distribuya cuatro pequeños trozos de papel y bolígrafos o lápices a los participantes. Diga:

“Me gustaría que piensen en las personas que conocen y a quienes ustedes consideran ser buenos líderes. Estas personas pueden estar en su país (políticos, deportistas, militares, figuras sociales), comunidad (alcalde, empresarios, profesionales de organizaciones no gubernamentales), escuela (director, consejeros, maestros, entrenadores, estudiantes), lugar de culto o religión (clérigo, pastor, cura, líder laico, líder de la juventud), o su familia (padre, hermano mayor, tía). Por favor, intenta pensar en cuatro personas y escribe el nombre de cada una en un trozo de papel para que tenga los



cuatro papeles con un nombre cada uno. Para cada nombre que escriba, agregue una palabra o dos acerca de quiénes son ellos "mi hermano mayor " o " el líder del club juvenil ' en caso que otros no conozcan a la persona. Escriba claramente porque otras personas tienen que leer sus papeles."

2. Recoja los papeles, mezcle los mismos, y distribuya al azar tres a cada participante. Colocar los papeles restantes en una mesa o en una pequeña parte del suelo para que así todos los participantes puedan verlos. Diga:

"Les he dado tres papeles, cada uno con el nombre de un líder. Por favor revíselos y póngalos en orden, colocando al que cree que es el mejor líder como primero en la lista. "

Nota: En esta actividad, es posible que un participante pueda obtener un papel con el nombre de una persona que no conozcan. Eso está muy bien. Tal vez piensen también que ninguno de los papeles tiene nombres de buenos líderes. Eso está bien. En ambos casos estos participantes estarán listos para el siguiente paso, que es ver los papeles que otros participantes tienen e intercambiar por nombres de las personas que ellos piensan son buenos líderes.

3. Haga una pausa un momento para que los participantes sorteen sus papeles. Luego diga:

*"Usted tal vez tenga el nombre de un líder que escribió y tenga otros nombres que usted no escribió. Algunos pueden ser nombres de líderes que usted no conoce. Lo más probable es que usted tenga algunos que piense que son buenos líderes y otros que usted piense que son mejores líderes. Me gustaría obtener los papeles con los nombres de tres personas que usted piensa que son los líderes más **destacados**. Cuando dé la señal, muévase rápidamente y mire los nombres de los líderes que otros participantes tienen. Intercambie sus nombres por los nombres de las personas que crea que son mejores líderes. Trate de obtener tres papeles con los nombres de líderes que realmente le gusten.*

"Usted debe hacer por lo menos un intercambio - incluso si le gustan los líderes que usted tiene. Si usted no puede encontrar un papel con el que desea hacer un intercambio con otro participante, puede intercambiarlo con uno de los papeles sobre la mesa (o el suelo)."

4. Dé una señal de partida y de unos minutos para que las personas hagan sus intercambios. Luego diga:
"En un minuto, me gustaría que ustedes formen un pequeño grupo de tres a seis personas."
"En su grupo, busque a todos los líderes que usted tiene y elijan a tres que todos creen que son los mejores. " (Haga una pausa mientras los grupos se forman.)
5. Distribuya papel de rotafolio/papelógrafo y marcadores o lápices de colores. Muestre el Rotafolio 2: Nuestros líderes y diga:

"Para cada uno de los tres líderes que ustedes eligieron, me gustaría que escriban en el papel rotafolio su nombre, una cosa que él o ella ayudó a lograr como líder, y las cualidades más destacadas o fuertes de liderazgo de él o ella. Pueden utilizar la lista de cualidades de liderazgo que hicimos antes o escribir diferentes cualidades que descubran. Estén preparados para compartir esas ideas con el resto del grupo."

6. Invite a cada grupo a presentar a uno de sus líderes y sus cualidades de liderazgo. Pida a los grupos que continúen compartiendo sus líderes uno por uno hasta que hayan presentado todos o hasta que les quede de 7 a 10 minutos para terminar la discusión.
7. Luego, elija las preguntas para discusión del grupo , de acuerdo al caso, de la siguiente lista:

Nota: Entre las preguntas para discusión, aquellas marcadas en **NEGRITA** son las más importantes.



- ¿Qué personas le sorprende ver listadas como líderes?
- **¿Qué cualidades comunes de liderazgo ve usted entre los líderes?**
- **¿Qué nuevas cualidades de liderazgo debemos añadir a nuestra lista?**
- ¿Cuáles líderes encontró usted más inspiradores y por qué?
- Si pudiera preguntarle a cualquiera de estos líderes una pregunta, ¿Qué preguntaría?

Nota: Las preguntas para discusión bajo el título "Los Mejores Líderes" Paso 6 son una evaluación parcial Objetivo de Aprendizaje 1

8. Si usted tiene tiempo, puede pedir a los participantes que piensen en silencio durante dos minutos en las cualidades de liderazgo personales que ellos tienen ahora y las cualidades que les gustaría fortalecer. Pregunte si uno o dos participantes quisieran compartir con el grupo lo que identificaron.

B. Resumen

Concluya el ejercicio diciendo:

“Es realmente importante identificar las cualidades de un buen liderazgo para que así podamos aprender a usarlas en nuestras propias situaciones. Conocer ejemplos de líderes y saber cómo utilizan sus mejores cualidades de liderazgo, nos puede ayudar a aprender cómo ser líderes más efectivos nosotros mismos. Y cuando usted se encuentre frente a una oportunidad de guiar, puede preguntarse a sí mismo, '¿Qué haría mi líder favorito?’”

IV. Aplicación (20 minutos)

Materiales:

Folleto 2: Liderar en Diferentes Situaciones (cortar por la mitad un papel tamaño carta u oficio para que el Grupo A tenga la mitad superior y el Grupo B la mitad inferior)

A. Liderazgo Situacional

Los participantes identifican situaciones para los diferentes enfoques de liderazgo.

1. Explique la naturaleza situacional de liderazgo. Diga:

“Hemos hablado de las cualidades de liderazgo y ustedes han identificado a algunas personas que actúan según esas cualidades como líderes. Ahora me gustaría que ustedes piensen si hay ciertas cualidades de liderazgo que funcionen mejor en algunas situaciones que en otras.”

2. Divida a los participantes en dos grupos. Designe a una mitad de los participantes como Grupo A y la otra mitad como Grupo B. De a cada grupo la mitad apropiada del Folleto 2: Liderar en Diferentes Situaciones. Diga:

“Cada grupo tiene una frase de un líder exitoso. Estas frases muy diferentes, pero ellas poseen consejos importantes para los líderes. ¿Una persona de cada grupo puede leer su frase en voz alta?”

Nota: Esté preparado para explicar lo que significa “tener mano dura.” Favor contestar cualquier otra pregunta aclarando lo que las frases significan.

“Cada frase representa un estilo o forma diferente de pensar sobre el liderazgo. Hay algo de verdad en cada una de las frases, dependiendo en la situación en la que se encuentre.”



“Me gustaría que cada grupo hablara sobre la frase que tienen. ¿Qué significa la frase para ustedes? ¿Cuándo sería una manera efectiva para liderar a las personas? ¿Cuál sería una situación en la cual quisieran que alguien les guíe de esta manera?”

“Después, me gustaría que presentaran una dramatización corta de 2 a 3 minutos. Traten de mostrar una situación o caso donde el tipo de liderazgo indicado en su frase sería efectiva. Ustedes tienen 8 minutos para discutir y planificar, y presentar su actuación.”

3. Muévase entre los grupos mientras ellos trabajan en responder preguntas y aclaran las frases o instrucciones. Dele a cada grupo la oportunidad de presentar sus dramatizaciones. Después dirija un debate usando algunas de las siguientes preguntas, según sea apropiado:

Nota: Entre las preguntas de discusión, aquellas marcadas en **NEGRITA** son las más importantes.

- **¿Cuáles son algunas otras situaciones en las que ustedes deseen un líder más directo como en la frase del Grupo A?** (Respuestas posibles: Cuando usted necesita una acción rápida, en caso de emergencia. Cuando intenta una negociación o la diplomacia y ninguna funciona. Cuando saben que tienen razón. Cuando usted piensa que otras personas podrían usar la fuerza.)
- **¿Cuáles son algunas otras situaciones en las que ustedes deseen un líder menos directo como en la frase del Grupo B?** (Respuestas posibles: Cuando necesite incluir las ideas de muchas personas. Cuando usted tiene tiempo para discutir, planificar, pensar, y organizarse. Cuando usted necesita satisfacer las necesidades de una coalición, o un grupo grande de personas muy diferentes, con diferentes necesidades.)
- **¿Cuáles son las desventajas de estos dos tipos de liderazgo?** (Respuestas posibles: La frase del Grupo A es un estilo contundente y tiende a herir a las personas. La frase del Grupo B es un estilo que tal vez no sea lo suficientemente contundente, especialmente en momentos de crisis.)
- ¿Cuál de las frases les gusta más y por qué?
- Piense en los líderes de los que hablamos antes. ¿Cuál de estas frases se ajusta mejor a cada uno de esos líderes?
- **¿Cuáles son algunas situaciones en las que ha utilizado uno de estos tipos de liderazgo?**

Nota: Las preguntas para discusión bajo el título "Liderazgo Situacional" sirven como una evaluación del Objetivo de aprendizaje 2.

B. Resumen

Concluya la actividad diciendo:

“Hoy hemos tenido la oportunidad de hablar acerca de los fundamentos básicos de ser un líder. Con nuestra actividad de apertura, aprendimos que hay momentos en que podemos jugar un papel de liderazgo, incluso cuando no tenemos el título de líder. Elegimos nuestras frases favoritas sobre liderazgo e identificamos las cualidades de los buenos líderes.”

(Señale el rotafolio donde está la lista generada por el grupo y destaque algunas cualidades claves.)

“Luego identificamos líderes que conocemos y determinamos las cualidades de liderazgo que estos tienen. Por último, hablamos de dos diferentes tipos de liderazgo y aprendimos que el ser un líder efectivo a veces depende de la situación.”



“Tengan en cuenta que todos los líderes de los que hablamos empezaron como ustedes. Se convirtieron en líderes eficaces, aprendiendo de sus experiencias. Ellos encontraron la manera de usar sus habilidades de manera diferente en diferentes situaciones. En nuestra próxima sesión juntos, hablaremos más sobre el liderazgo y cómo los líderes pueden trabajar mejor con todas las diferentes personas de un equipo.”

V. Evaluación (0 minutos)

Materiales:

(Ninguno)

La evaluación ha sido integrada a lo largo de la sesión y consta dentro de:

Objetivo 1: Enumerar al menos tres cualidades de los buenos líderes en su país.

Evaluados en la práctica, "Los Mejores Líderes" Paso 6, preguntas para discusión.

Objetivo 1: Liste por lo menos 3 cualidades de los buenos líderes

Evaluados en la información, "Frases de Liderazgo" Paso 4.

Objetivo 2: Describe al menos dos estilos de liderazgo y por lo menos dos ventajas y dos desventajas de cada estilo.

Evaluados en la aplicación, "Liderazgo Situacional" Paso 3, preguntas para la discusión.

Referencias:

Recursos para frases (citas) adicionales acerca de liderazgo:

Nota: (estas páginas son en inglés)

Frase Inteligente: <http://www.brainyquote.com/quotes/keywords/leadership.html> (consultado el 15 de noviembre 2012)

Liderazgo Ahora, Comunicaciones M2. <http://www.leadershipnow.com/leadershipquotes.html> (consultado el 15 de noviembre 2012)

Psicología Hoy, Publicaciones Sussex. <http://www.psychologytoday.com/blog/here-there-and-everywhere/201102/36-quotes-leadership> (consultado el 15 de noviembre 2012)

Notas para el Facilitador para Mejoras Futuras

Fecha y Nombre del Facilitador: [¿Qué salió bien? ¿Qué haría diferente? ¿Necesitó más / menos tiempo para ciertas actividades?]



Las Hojas de Rotafolios o Papelografos

Rotafolio 1: Instrucciones

- 1) Asegurarse de que todos compartan sus frases.
- 2) Estudien todas sus frases.
- 3) Hacer una lista de las cualidades de un buen líder.

Rotafolio 2: Nuestros Líderes

Lista para cada uno de sus líderes

Nombre del Líder _____

Logro Importante

Cualidades de liderazgo

Nombre del Líder _____

Logro Importante

Cualidades de liderazgo

Nombre del Líder _____

Logro Importante

Cualidades de liderazgo



Folleto 1: Frases (Citas) de Liderazgo

Cortar las frases en tiras individuales de papel, una para cada participante. Si usted tiene más participantes que frases, duplique algunas frases. Si usted tiene más frases que participantes, asegúrese de incluir una variedad de frases de diferentes culturas.

“El liderazgo es el arte de conseguir que otra persona haga algo que quieres hacer porque quiere hacerlo.” — Dwight D. Eisenhower

“Es mejor liderar desde atrás, y permitir que los demás piensen que están al frente, sobre todo cuando se celebra la victoria cuando ocurren cosas buenas. Tomas la primera fila cuando hay peligro. Entonces las personas apreciarán tu liderazgo.” — Nelson Mandela

“Supongo que liderazgo alguna vez significo músculos; pero hoy en día significa llevarse bien con la gente.” — Mahatma Gandhi

“No se puede ser un líder y pedir a otras personas que te sigan, a menos que también sepas como seguir.” — Sam Rayburn

“Usted no guía apuntando y diciendo a las personas un lugar donde ir. Usted guía yendo a ese lugar y defendiéndolo.” — Ken Kesey

“Si tus acciones inspiran a otros a soñar más, aprender más, hacer más y ser más, entonces eres un líder.” — John Quincy Adams

“El liderazgo debe nacer de la comprensión de las necesidades de quienes se ven afectados por ella.” — Marian Anderson

“Un líder es aquel que conoce el camino, va por el camino, y muestra el camino.” — John C. Maxwell



“Un líder es mejor cuando las personas apenas saben que existe, cuando su trabajo está hecho, su objetivo cumplido, ellos dirán: Lo hicimos nosotros mismos.” — Lao Tzu

“El liderazgo y el aprendizaje son indispensables entre si.” — John Fitzgerald Kennedy

“Nada prueba tan concluyentemente la capacidad de un hombre para dirigir a los demás, como lo que hace día a día para guiarse a sí mismo.” — Thomas J. Watson Sr.

“Aquel que no obedece, no puede mandar.” — Benjamin Franklin

“Un líder es un comerciante de esperanza.” — Napoleón Bonaparte

“El liderazgo no siempre lleva el arnés (la coraza) de compromiso.” — Woodrow Wilson

“Para nosotros en el pueblo de Jemez, somos *líderes entre iguales*... en algún momento se te llama y se te asignan ciertas responsabilidades como líder. La gente respeta eso. Pero, cuando se termina, usted está entre iguales otra vez.” — Benny Shendo

“Liderazgo ocurre en todos los niveles de la organización y nadie puede eludir esta responsabilidad.” — Jerry Junkins

“Nada es tan potente como la silenciosa influencia de un buen ejemplo.” — James Kent

“La cooperación con otros. La percepción, experiencia, tenacidad. Saber cuándo dirigir y cuándo seguir.” — Deng Ming-Dao

“El líder es un profesor exitoso sin asumir el crédito. Y, como el crédito no se toma, se recibe el crédito.” — Lao Tzu

“Si él trabaja para usted, usted trabaja para él.” — Proverbio Japonés

“El camino hacia el liderazgo es a través del servicio.” — Proverbio Samoano



Folleto 2: El liderazgo en Diferentes Situaciones

Nota: Imprima varias copias de este folleto. Corte por la mitad para que así el Grupo A y el Grupo B tengan muchas copias de sus mitades. No es necesario que cada participante tenga su propia copia.

Grupo A

Instrucciones:

Hable acerca de la siguiente frase.

¿Cuándo sería una manera efectiva para guiar a las personas?

¿Cuál es una situación en la que te gustaría que alguien te guíe de esta misma manera?

Presentar una corta dramatización, sólo de 2 a 3 minutos, que muestre cuándo este tipo de liderazgo es efectivo.

Tiene 8 minutos para prepararse.

“Habla suavemente y ten mano dura; llegarás lejos.”

— Theodore Roosevelt, Presidente de los Estados Unidos

Grupo B

Instrucciones:

Hable acerca de la siguiente frase.

¿Cuándo sería una manera efectiva para guiar a las personas?

¿Cuál es una situación en la que te gustaría que alguien te guíe de esta misma manera?

Presentar una corta dramatización, sólo de 2 a 3 minutos, que muestre cuándo este tipo de liderazgo sea efectivo.

Tiene 8 minutos para prepararse.

“Aquel que tiene un gran poder debe usarlo a la ligera.”

— Séneca, Filósofo Romano



Unidad 4, Sesión 2: Liderazgo en Equipo

Manual de Entrenamiento:	Destrezas para la Vida y Liderazgo: Unidad 4, Sesión 2
Justificación:	Identificar y valorar las cualidades de liderazgo entre los miembros del equipo son elementos fundamentales del desarrollo. Los jóvenes quienes describen o muestran cualidades de liderazgo son más propensos a abordar conductas positivas y constructivas y evitar las conductas negativas y destructivas.
Audiencia Meta:	Jóvenes dentro y fuera de la escuela que han completado al menos la educación primaria.
Experiencia del Facilitador:	Voluntarios(as) del Cuerpo de Paz y contrapartes locales que han sido entrenados en cómo usar y adaptar las <i>Destrezas para la Vida y Manual de Liderazgo</i> .
Tiempo:	105 minutos
Pre-requisitos:	Unidad 4, Sesión 1
Versión:	Febrero - 2013



Sesión 2: Liderazgo en Equipo

Fecha:

Tiempo: 105 minutos

Facilitador(es):

Preparación del facilitador:

1. Preparar un rompecabezas para cada grupo de entre cuatro y seis participantes. Cada rompecabezas debe ser de 10 a 12 piezas grandes. Este debería ser un rompecabezas muy simple, con piezas suficientes para que cada participante pueda tener entre 1 a-3 piezas. Ponga las piezas de cada rompecabezas en su sobre o bolsa de plástico. Saque de 2-4 piezas de cada rompecabezas y distribúyalos en los sobres o bolsas de plástico de los otros rompecabezas.

Nota: Asegúrese de recoger el Folleto 1 de cada participante después de que él o ella lo haya completado, así él o ella puede utilizarlo de nuevo en la Sesión 3: "Mi Rol de Liderazgo."

Materiales:

• Equipo

1. Rompecabezas, uno para cada grupo de cuatro a seis participantes. Usted puede comprar rompecabezas para niños que tienen piezas extra grandes o recortar las imágenes de un calendario, revistas grandes, o un papel rotafolio que usted ha dibujado. Si usted no es un artista, dibuje algunas formas geométricas simples en una hoja de rotafolio, píntelas un poco, y corte en pedazos en forma aleatoria. (Ver Material del Entrenador 2 para un ejemplo.) Otra opción es tomar una hoja grande de papel de regalo y cortarla en piezas de rompecabezas.
2. Tarjetas de color verde y rojo, una de cualquiera de los dos colores para cada equipo (véase la sección IV. Aplicación)

• Rotafolios preparados

Rotafolio 1: Acciones de Liderazgo

Rotafolio 2: Cualidades de un Buen Líder (Del material que el grupo preparo en la sesión anterior "¿Qué es un Líder?," durante la actividad de información)

• Folletos

Folleto 1: Soy un Líder

• Materiales para instructores

Materiales para instructores 1: Situaciones: ¿Qué Haría un Líder?

Materiales para instructores 2: Ejemplo o muestra de Rompecabezas

Objetivos de aprendizaje:

1. Al armar un rompecabezas en equipo, los participantes identificarán al menos una fortaleza o ventaja de trabajar en un equipo diverso que refleje los diversos puntos de vista, ideas, o miembros de diferentes orígenes.
2. Después de una actividad autoreflexiva, los participantes identificarán al menos una calidad de liderazgo efectivo y un rol como miembro del equipo que piensan que poseen o que pueden desarrollar.
3. Usando situaciones comunes de grupo, los participantes identificarán al menos una estrategia para aprovechar sus fortalezas e inspirar a otros a alcanzar una meta común.



Secuencia Instruccional

I. Motivación (10 minutos)

Materiales:

(Ninguno)

A. ¿Cuál es tu opinión?

Los participantes comparten su comprensión inicial de los roles de los individuos en un ambiente de equipo.

1. Introduzca el tema del día. Diga:

“La última vez aprendimos de las cualidades de los líderes y las formas en que podrían utilizar esas cualidades de manera diferente en diferentes situaciones. Eligieron frases de líderes que les gustaban y hablaron del por qué les gustaban. También hablamos de situaciones en las que un líder necesita ser más directo y decirle a la gente exactamente lo que deben hacer. Y de otras veces en la que un líder querría ser menos directo y simplemente sugerir lo que la gente debe hacer.”

“Hoy vamos a aprender más sobre el liderazgo y también acerca de cómo los seguidores reaccionan ante sus líderes. Me gustaría empezar entendiendo las opiniones que ustedes tienen sobre liderar y seguir. Voy a hacerles varias preguntas. Si están de acuerdo, me gustaría que se pongan de pie, levanten la mano y griten '¡Sí!' Como les pedí que comparta su opinión, no hay respuestas correctas o incorrectas Usted puede ser el único que esté de pie o sentado durante una pregunta en particular y no hay problema con eso. Lo que usted piensa que es correcto es lo que vale.”

“Aquí va la primera pregunta: '¿Estás listo para jugar este juego?’”

2. Haga que todos se pongan de pie y digan: "¡Sí!" Para generar entusiasmo y practicar el tipo de respuesta que le gustaría. A continuación, lea las siguientes afirmaciones en voz alta, haciendo una pausa para dar la oportunidad a los participantes de contestar si están o no de acuerdo.

Nota: Esta actividad tiene por objeto motivar a los participantes y presentar algunos de los temas de la sesión. A la vez, está diseñado para darle a usted, el facilitador, una idea de lo que los participantes ya saben acerca de los roles que los miembros de un equipo pueden representar. Use esta información para obtener una perspectiva en lo que debe hacer énfasis en las secciones de Información, práctica, y la aplicación de la sesión.

- Normalmente me siento más cómodo con un líder que se hace cargo y está en control.
- Si el líder no sabe qué hacer, el grupo está condenado.
- Si un grupo tiene un problema o está atascado, los miembros deben esperar en silencio hasta que el líder de una sugerencia.
- Si usted tiene una gran idea, debe decirle a la gente - sea usted el líder o no del grupo.
- Es aceptable que alguien del equipo que no es el líder sugiera que el equipo realice una votación para tomar una decisión.
- Si usted sabe cómo hacer algo que sea bueno para el grupo, debe preguntarle al líder antes de hacerlo.



Nota: Cualquiera de estas preguntas podrían inspirar una discusión más profunda. Usted puede debatir sobre algunos de ellos ahora, si usted tiene tiempo suficiente programado para esta sesión. Algunas de estas situaciones también saldrán a la superficie en las actividades de Información, Práctica, y Aplicación. También, observe las diferencias culturales en la comprensión del papel de los líderes y seguidores. Sea susceptible y busque la manera de enfocar las diferencias al mismo tiempo que haga un "espacio" para que los participantes exploren nuevas ideas acerca de ser un líder y un miembro del equipo.

Por ejemplo, en algunas culturas, "los seguidores" no hablarán hasta que el "jefe" o persona de mayor rango ha hablado. Entonces es un reto para saber lo que los seguidores realmente piensan sin causar que el líder "quede mal."

B. Resumen

Resuma diciendo:

"Gracias por compartir sus opiniones acerca de los líderes y los seguidores. Puedo ver que hay algunas diferencias en la forma en que todos pensamos sobre estas preguntas y estoy seguro de que será importante seguir compartiendo esas ideas diferentes a medida que continúe esta sesión."

II. Información (35 minutos)

Materiales:

Piezas de los rompecabezas preparados en sobres (Ver Preparación del Facilitador)

A. Un Misterioso Problema

Los participantes descubren formas de influir en un proyecto de grupo, incluso si no son el líder.

1. Divida a los participantes en grupos de cuatro a seis. Diga:

"Me gustaría que ustedes tomen unos minutos para escoger un nombre para su equipo."

2. Darles unos minutos, y luego pedir a cada equipo que grite el nombre de su equipo. Dé a cada equipo un sobre con las piezas del rompecabezas. Y diga:

"He dado a cada equipo un sobre con las piezas de un rompecabezas. Por favor escriba el nombre del equipo en el sobre, y luego distribuya las piezas del rompecabezas tan uniformemente como pueda entre los miembros de su equipo. Asegúrese de que cada miembro tenga por lo menos una pieza."

"Una vez que cada persona, reciba su pieza(s) de forma individual, estas le pertenecen a esa persona. Nadie más puede tocarlas en ningún momento."

"Ganan cuando su equipo tenga todas sus piezas en el lugar correcto. ¿Listos? ¡Comenzar!"

Nota: Es importante que usted lea las instrucciones anteriores subrayadas exactamente como se escriben. Si los participantes hacen preguntas acerca de lo que quiere decir, sólo debe volver a leer o repetir las instrucciones.

3. Muévase entre los equipos y observe las acciones y comportamientos interesantes para que pueda mencionarlos durante la discusión que va a seguir. Eventualmente, los equipos se darán cuenta de que faltan algunas piezas y que algunos miembros tienen piezas que no se necesitan para el rompecabezas de su equipo. Dé a los participantes varias oportunidades para resolver estos problemas. Si las personas están confundidas acerca de qué hacer, empiece por replantear las instrucciones: *"Usted gana cuando su equipo tiene todas sus piezas en el lugar correcto."* Si necesitan otra pista, diga: *"Todos tienen todas las piezas que necesitan."* Si la gente sigue teniendo problemas, sugerir que visiten otros equipos y vean cómo les está yendo.
4. Cuando todos los rompecabezas estén completos, dirija una alegre felicitación para todos los equipos. Después facilite un debate, seleccionando preguntas de la siguiente lista:



Nota: Entre las preguntas para discusión, aquellos marcados en **NEGRITA** son los más importantes.

- ¿Cómo fue trabajar con su equipo para armar el rompecabezas?
 - **¿Qué estaba pensando y sintiendo al principio?**
 - **¿Alguien jugó un papel de liderazgo? Si es así, ¿Qué hizo esa persona?**
 - **¿Qué hicieron los demás para ayudar a su equipo, incluso si no eran el líder?**
 - Algunas personas tenían las piezas del rompecabezas que no se necesitaban para su equipo. Si usted fuera una de esas personas, ¿Qué pensó cuando se dio cuenta de esto y cómo se sintió?
 - **En algún momento su equipo se dio cuenta que no podía terminar su rompecabezas. ¿Qué cosas interesantes dijeron o hicieron en ese punto las personas?**
 - **¿Cómo terminaron finalmente su rompecabezas?**
 - ¿Qué ayudó a su equipo a trabajar bien juntos?
 - ¿Qué hizo que el trabajo en su equipo fuera difícil?
 - Si fuéramos a hacer esta actividad de nuevo, ¿Qué harían diferente?
 - Si pudieran cambiar una de las reglas para esta actividad ¿qué cambiarían?
 - **¿Cómo fue trabajar con su equipo, como otras veces que usted ha trabajado con un grupo o equipo?**
5. Sugiera al grupo a pensar en diferentes características de este juego como representando o siendo un símbolo de las cosas que suceden en otras situaciones de grupo o de equipo. Por ejemplo, su equipo arma las piezas de un rompecabezas. Eso podría representar la forma en que un equipo se une para lograr un objetivo.
- **Con esto en mente, ¿Qué podrían representar las piezas del rompecabezas? (Respuestas posibles: Las habilidades, capacidades, conocimientos, dones, talentos, etc. de los miembros individuales.)**
 - **En el juego sólo se podía tocar o mover su(s) propia(s) pieza (s). ¿Qué podría representar esto? (Respuestas posibles: Cada persona tiene la libertad de elegir cuándo utilizar o contribuir con sus habilidades o conocimientos Nadie puede obligar a otro a participar. Cada persona tiene algo único que sólo él o ella puede aportar al grupo.)**
 - En el juego, algunas personas tenían piezas que no encajaban en el rompecabezas de su equipo. ¿Qué podría representar esto? (Respuestas posibles: Algunas personas contribuyen más a un grupo que otras [y esto está ¡BIEN!] Algunas personas tienen habilidades que no son necesarias para cada proyecto de grupo.)
 - **En el juego, algunas personas tuvieron que buscar fuera del equipo para utilizar sus piezas y cada equipo tuvo que conseguir piezas de otro grupo. ¿Qué podría representar esto? (Respuestas posibles: Puede que tenga que mirar más allá de su equipo para encontrar los recursos y personas que usted necesita. El hecho de que sus habilidades o conocimientos que no son necesarios para su grupo ahora no significa que otro grupo puede no pueda necesitarlos más adelante. No deberíamos estar tan atados a nuestro propio equipo que pasamos por alto la oportunidad de trabajar juntos con otros equipos.)**
 - ¿Cuál era el objetivo de su equipo? ¿Qué se supone que iban a hacer? (Respuestas posibles: Terminar nuestro rompecabezas Poner todas nuestras piezas en sus lugares.)
 - *Las instrucciones reales eran "Ganan cuando su equipo tiene todas sus piezas en el lugar correcto." ¿Cómo es que recordándonos esto cambiamos nuestra comprensión de "ganar" en esta actividad?*
 - ¿Qué se hizo para ayudar a que usted y su grupo se convierta en un equipo? (Respuestas posibles: La elección de un nombre para nuestro equipo, escribir el nombre del equipo en nuestro sobre. Gritar el nombre de nuestro equipo.)



- **¿Cuáles son las ventajas de ser un equipo? (Respuestas posibles: Es más divertido. Usted es parte de algo más grande - una meta más grande. Usted puede usar las mejores habilidades y conocimientos de muchas personas diferentes.)**
- **¿Cuáles son las desventajas de ser un equipo? (Respuestas posibles: Usted tiende a competir con otros equipos - incluso cuando puede que no sea útil. Usted no puede mirar más allá de su equipo para recursos o ayuda. A veces puede tomar más tiempo realizar la tarea.)**
- **¿Cuáles son las ventajas de trabajar en un equipo que tiene una gran cantidad de personas que tienen diferentes conocimientos y habilidades? (Respuestas posibles: Usted puede hacer más. Como tener más piezas del rompecabezas, usted tiene más ideas.)**

Nota: Las tres últimas preguntas para la discusión de "Un Problema Misterioso" son una evaluación del Objetivo de aprendizaje 1.

B. Resumen

Resuma diciendo:

“Esta actividad fue un ejemplo de cómo los individuos de un grupo pueden jugar un papel importante, incluso si no tienen el título de "líder." Cada uno de ustedes tuvo sus propias pieza(s) de rompecabezas que sólo ustedes podían utilizar. Esto es como las habilidades y destrezas específicas que tienen como individuos. Nadie puede usarlos por usted; usted tiene que utilizarlos por sí mismo. Otras personas no siempre saben cuáles son las habilidades que tiene que ofrecer. Usted conoce con lo que puede contribuir y también conoce mejor cuando hacer su contribución.

“Los buenos líderes pueden hacer mucho, pero no pueden hacerlo todo. Necesitan seguidores que sean lo suficientemente inteligentes o lo suficientemente prácticos para saber cuándo y cómo utilizar sus habilidades y talentos para el grupo.”

III. Práctica (20 minutos)

Materiales:

- Rotafolio 1: Acciones de Liderazgo
- Rotafolio, papel rotafolio, marcadores o crayones
- Folleto 1: Soy Un Líder

A. Recuerda Cuando

Los participantes identifican sus propias cualidades de liderazgo y los papeles de los miembros del equipo.

1. Mostrar Rotafolio 1: Acciones de Liderazgo y luego diga:

“En la última actividad, un líder podía haber dado un paso adelante para ayudar a su equipo. En otros equipos puede no haber sucedido. De cualquier manera, hablamos de cómo el grupo fue capaz de tener éxito. En ese debate, identificaron algunas de las cosas que las personas hicieron para ayudar a su equipo a tener éxito. Tengo varias de esos hechos escritos en esta hoja de rotafolio. ¿Hay alguno que he olvidado?”

(Haga una pausa para permitir que las personas añadan a la lista.)

“Me gustaría que hablaran con otros miembros de su equipo acerca de colocar las piezas del rompecabezas. Considere cada una de las acciones de liderazgo de las líneas 1 a 8 y trate de pensar en ejemplos concretos de cuando alguien en su equipo tomó esa acción. Por ejemplo, piense en lo sucedido y llegue a un momento en que alguien tuvo una buena idea o cuando alguien hizo una sugerencia o cuando se tomó una decisión.



Identifique quién hizo esas cosas. Trate de encontrar una acción de liderazgo para cada uno de los miembros de su equipo.”

2. Mientras que los equipos están trabajando, muévase por la sala, escuchando las conversaciones. Esté preparado para indicar a los equipos a incluir a todos sus miembros e identificar una acción de liderazgo de cada uno de ellos. Si no pueden identificar una acción de liderazgo para alguien, averigüe lo que esa persona hizo y conéctelo con una acción. Por ejemplo, si alguien sólo puso una de sus piezas en el rompecabezas, eso podría ser "Hacer una sugerencia" o tal vez una acción puede ser añadida a la lista, como "hacer una contribución." Si alguien no hablaba mucho, tal vez su acción de liderazgo fue "escuchar a los demás" o "pedirle a alguien que repita o aclare su comentario.”

3. Distribuya el “Folleto 1: Soy Un Líder” y pida a cada participante poner su nombre en el. Luego decir:

“Aquí hay una lista que puede utilizar para realizar un seguimiento de las acciones de liderazgo que usted sabe cómo usar. Piense de forma individual sobre las acciones de liderazgo que realizó en la actividad del rompecabezas. Escriba un ejemplo de tres o cuatro palabras en la columna del medio para aquellas acciones que utilizó. Además, piense en otras situaciones de equipos o grupos en los que ha participado. Identifique las acciones de liderazgo que utilizó en esas situaciones también. Recuerde que se trata de acciones que realizó si usted era el líder o un miembro del grupo.”

“Cuando haya terminado, piense que las acciones que le gustaría aprender a realizar más a menudo. Trate de elegir al menos una que le gustaría mejorar. Incluso puede ser alguna que ya ha demostrado que puede realizar. Marque con una 'X' en la columna de la derecha al menos una acción.”

4. Después que los participantes hayan terminado el Folleto 1, elija preguntas para discusión de todo el grupo, según el caso, de la siguiente lista:

Nota: Entre las preguntas para discusión, aquellas marcadas en **NEGRITA** son las más importantes.

- ¿Qué es una acción de liderazgo de la cual hemos hablado que no habías pensado antes?
- ¿Cuál es un escenario en el que utilizó una de las acciones, pero no se dio cuenta que estaba siendo un líder?
- **¿Cuán de acuerdo está en que alguien pueda tener la influencia de un líder, incluso si no tienen el título de líder?**
- **¿Cuándo en un futuro cercano podría usted ser capaz de probar una de las acciones de liderazgo de la cual le gustaría practicar más?**
- ¿Cuál de sus acciones de liderazgo le causa más alegría y orgullo?

Nota: Usted puede elegir que los participantes hablen de la última pregunta con un compañero o en grupos de tres.

Nota: Asegúrese de recoger el Folleto 1 de cada participante después de que lo hayan completado para que puedan utilizarlo de nuevo en la Sesión 3: "Mi Rol de Liderazgo.”

Nota: Finalización del “Folleto 1: Soy Un Líder” y las preguntas para la discusión bajo el título "Recuerdo Cuando" constituyen una valoración del Objetivo de Aprendizaje 2.

B. Resumen

Concluya el ejercicio diciendo:



“De nuestra discusión está claro que cada uno de ustedes ha tomado medidas como un líder en situaciones en las que usted no era el líder “oficial”. Es importante darse cuenta de que, al prestar atención a lo que el grupo debe hacer, puede ayudar a liderar realizando la acción correcta en el momento justo.”

IV. Aplicación (30 minutos)

Materiales:

Material del Entrenador 1: Situaciones: ¿Qué haría un Líder?

Rotafolio 2: Cualidades de un buen Líder (Este es el gráfico que el grupo generó en la sesión anterior — “¿Qué es un Líder?”—durante la actividad de información.)

Tarjetas de color verde y rojo (uno de cualquier color para cada equipo)

A. ¿Qué haría un Líder?

Los participantes identifican acciones de liderazgo para resolver los problemas comunes del grupo.

1. Explique la actividad, diciendo lo siguiente:

“Usted ha aprendido acerca de las acciones que un líder puede tomar para mantener al grupo o equipo encaminado y ha visto cómo otros miembros del equipo pueden utilizar esas acciones para hacer que el grupo siga adelante, incluso sin ser el líder designado. También ha aprendido que acciones de liderazgo puede usar más cómodamente y las cuales usted desea mejorar por sí mismo. A continuación, me gustaría que usted piense cómo utilizaría las acciones de liderazgo en diferentes situaciones.”

2. Divida los participantes en grupos de tres a cinco asegurándose que tengan diferentes participantes que los grupos anteriores. Ajuste el número de participantes en cada grupo para que el total de equipos sea un número par. Dele ya sea una tarjeta verde-o una tarjeta roja a cada grupo, diciendo:

“Voy a describir una serie de situaciones que podrían ocurrir en un grupo o equipo. Les daré un par de minutos para hablar con los miembros de su equipo y decidir qué acción de liderazgo tomarían. Tienen que tener en cuenta las cualidades de los buenos líderes, cualidades que debatimos en nuestra última sesión de ‘¿Qué es un líder?’, y que aparecen listadas aquí en la hoja de Rotafolio 2. Esta es la primera situación:

3. Lea la primera situación del texto “Material del Entrenador 1: Situaciones: ¿Qué haría un líder?”:

“Usted es miembro de un equipo. Suponga que a su equipo se le ha pedido ayudar a abordar un tema específico en su escuela, pero el equipo está teniendo dificultades para ponerse de acuerdo sobre cuál debería ser el enfoque. ¿Qué puede decir un líder para compartir una visión, una meta, o una idea sobre el tema?”

“Una respuesta más directa de un líder sería, “Estamos hablando de un montón de diferentes temas aquí. Creo que deberíamos volver al propósito original de nuestra reunión.””

“Una respuesta menos directa sería, “Estoy escuchando un montón de diferentes temas e ideas. ¿Cuál de todas creen que es la más importante para enfocarnos en este momento?””

4. Asegúrese de que los participantes entiendan la diferencia entre estas dos respuestas. Luego diga:



“Voy a leer otra situación. Si su grupo tiene la tarjeta roja, piensen en una respuesta más directa que un líder podría dar. Si su grupo tiene la tarjeta verde, piensen en una respuesta menos directa que un líder podría dar. ¿Listos?”

5. Lea otra situación del Material de Entrenador 1 y de a los participantes alrededor de 2 minutos, y luego pida que por lo menos un miembro del grupo rojo y al menos un miembro del grupo verde compartan sus respuestas.
6. Repita los pasos 4 y 5 para cada uno de los ejemplos que quedan en el Material de Entrenador 1. Asegúrese de alternar para asegurarse de que los dos equipos rojos y verdes tengan la oportunidad de dar respuestas de líderes más directos y menos directos. También, asegúrese de que todos los grupos tengan la oportunidad de compartir sus respuestas con todos los del grupo al menos una vez.

Nota: Si usted nota que los participantes están teniendo dificultades para hacer afirmaciones que son estrictamente más directas o menos directas, no le dé importancia a este aspecto de la actividad. Concéntrese en que los participantes den una respuesta razonable de liderazgo. Esto puede ser suficiente para algunos grupos.

7. Haga preguntas para generar discusión de la siguiente lista para ayudar a los participantes a resumir lo aprendido:

Nota: Entre las preguntas para discusión, aquellas marcadas en **NEGRITA** son los más importantes.

- ¿Qué situaciones cree que fueron las más difíciles o desafiantes?
- ¿Qué situaciones cree que fueron las más comunes o las más similares a las que ya ha experimentado?
- ¿Qué situaciones son las que, en el pasado, usted habría esperado a que el líder maneje?
- **¿Qué nuevas ideas acerca de ser un líder le ha brindado esta actividad?**
- **¿Qué haría diferente la próxima vez que usted sea miembro de un grupo o equipo?**
- **¿Qué haría diferente la próxima vez que usted sea el líder formal de un grupo?**
- **¿Cómo hizo su equipo para tomar las decisiones en esta actividad? ¿Hubo algún momento que alguien utilizó una acción de liderazgo para que el equipo siga adelante?**

B. Resumen

Concluya la actividad diciendo:

“Puede ver en estos ejemplos, que no hay sólo una manera de resolver los problemas que pueden surgir en un grupo o equipo. De hecho, puede que su equipo haya tenido dificultades para llegar a un acuerdo para la respuesta! Y debido a las diferencias en sus personalidades, diferentes personas podrían ser igualmente eficaces, aun si utilizaron diferentes acciones de liderazgo. Como miembro de un grupo, usted puede estar atento a lo que está pasando y decidir cuan directo quiere ser si usted determina que se debe tomar una acción de liderazgo. Lo importante es saber qué acciones puede tomar para dirigir un grupo y utilizar aquellas que sean sus puntos fuertes.”

V. Evaluación (10 minutos)

Materiales:

(Ninguno)

A. Cuéntame más

Los participantes revisan y refuerzan lo que han aprendido acerca de los líderes y los papeles (roles) como participantes en un ambiente de grupo.



1. Pida a los participantes que lleven el Folleto 1 con ellos mientras divide el grupo en dos. Diga:

“Párese al lado de la persona que deseen. (El facilitador puede participar si hay un número impar de personas.) Ahora, imagine que tiene una flor amarilla y una flor roja. Usted puede tener una y su pareja pueden tener la otra. En este momento, decida quién tendrá la flor amarilla, y quien tendrá la flor roja. (Haga una pausa por un momento para tomar la decisión.)

“Quisiera que aquellos que optaron por la flor amarilla formen un círculo mirando al medio. Y que las personas que eligieron la flor roja formen un círculo dentro del círculo de los 'amarillos', mirando de frente a sus parejas.

(Usted va a tener dos anillos concéntricos con los participantes mirándose entre sí.)

*“Con su pareja, me gustaría que **compartan una o dos razones, porque es importante contar con personas que tienen diferentes orígenes y diferentes ideas en su grupo.** Les voy a dar unos 2 minutos para que tanto usted como su pareja puedan trabajar. ¡Adelante!”*

2. Después de 2 a 3 minutos, interrumpa a los participantes, diciendo:

*“Me gustaría que las personas del círculo interior se muevan a la derecha tres puestos es decir tres personas para que tengan una nueva pareja. Con esta nueva pareja, quisiera que cada uno de ustedes **hable sobre las acciones de liderazgo que podría tomar si usted quisiera inspirar a otras personas en un grupo.** Escuche muy bien a su pareja, sea un buen oyente, y este dispuesto a ofrecer sugerencias de como inspirar a otras personas. ¡Adelante!”*

3. Después de 2 a 3 minutos, interrumpa a los participantes, diciendo:

“Ahora me gustaría que las personas del círculo exterior se desplacen a la derecha cuatro personas para tener una nueva pareja.”

Nota: Con un grupo pequeño, elija un número apropiado para desplazarse para asegurarse que tengan una pareja que no han tenido antes.

*“Con su nueva pareja, **hable de las acciones de liderazgo del “Folleto 1: Yo Soy Un Líder” que le gustaría poner más en práctica.** Escuche las ideas que su pareja pueda tener para que usted practique las acciones de liderazgo. ¡Empiecen!”*

4. Después de 2 a 3 minutos, detener la actividad.

Nota: La actividad de "Dime más" sirve como una evaluación de los objetivos de aprendizaje 1, 2 y 3.

B. Resumen

Concluya diciendo:

“Hoy hemos aprendido acerca de las acciones que un líder puede tomar para ayudar a un grupo a tener éxito. Pudimos ver que muchas de estas acciones pueden llevarse a cabo por cualquier miembro del grupo cuando ven que sería útil para el equipo. Y nos enteramos de que usted puede utilizar las actividades de liderazgo de manera ligeramente diferente dependiendo de si quiere ser más o menos directo en su liderazgo.”



“Me gustaría que observen ejemplos de estas diferentes acciones de liderazgo en el hogar, en la escuela, en sus equipos deportivos, y en otros lugares. La próxima vez que nos reunamos les pediré compartir algunos de esos ejemplos.

“Antes de que se vayan, por favor devolver su Folleto 1.”

Referencias:

(Ninguna)

Notas para el Facilitador para Mejoras Futuras

Fecha y Nombre del Facilitador: [¿Qué salió bien? ¿Qué harías diferente? ¿Necesitó más / menos tiempo para algunas actividades?]



Rotafolios

Rotafolio 1: Acciones de Liderazgo

1. Compartir una visión, una meta, o un plan
2. Inspirar y alentar a otros
3. Ofrecer ideas
4. Hacer Sugerencias
5. Ayudar a tomar decisiones
6. Escuchar a otros
7. Ayudar a otros a hablar y compartir sus ideas
8. Resumir ideas, decisiones y planes



Folleto 1: Soy un Líder

¿Qué acciones de liderazgo ha tomado en el pasado? Escriba un ejemplo en la columna del medio.

¿Qué acciones de liderazgo le gustaría aprender a poner en práctica más? Marque con una "X" su elección en la columna de la derecha.

Escriba su nombre aquí: _____

Acciones de Liderazgo	¡Puedo Hacerlo!	¡Quiero Hacerlo Más!
Compartir una visión, una meta o un plan		
Inspirar y alentar a otros		
Ofrecer ideas		
Hacer sugerencias		
Ayudar a tomar decisiones		
Escuchar a otros		
Ayudar a otros hablar y compartir sus ideas		
Resumir ideas, decisiones, y planes		



Material del Entrenador 1: Situaciones: ¿Qué Haría un Líder?

Lea cada situación y la posible acción. Designe un grupo (o más) para decidir sobre una acción de liderazgo que sea más directa. Designe a otro grupo (o más) para decidir sobre una acción de liderazgo que sea menos directa. Asegúrese de que todos los grupos tengan la oportunidad de elegir acciones de liderazgo desde una perspectiva de liderazgo más directa y menos directa.

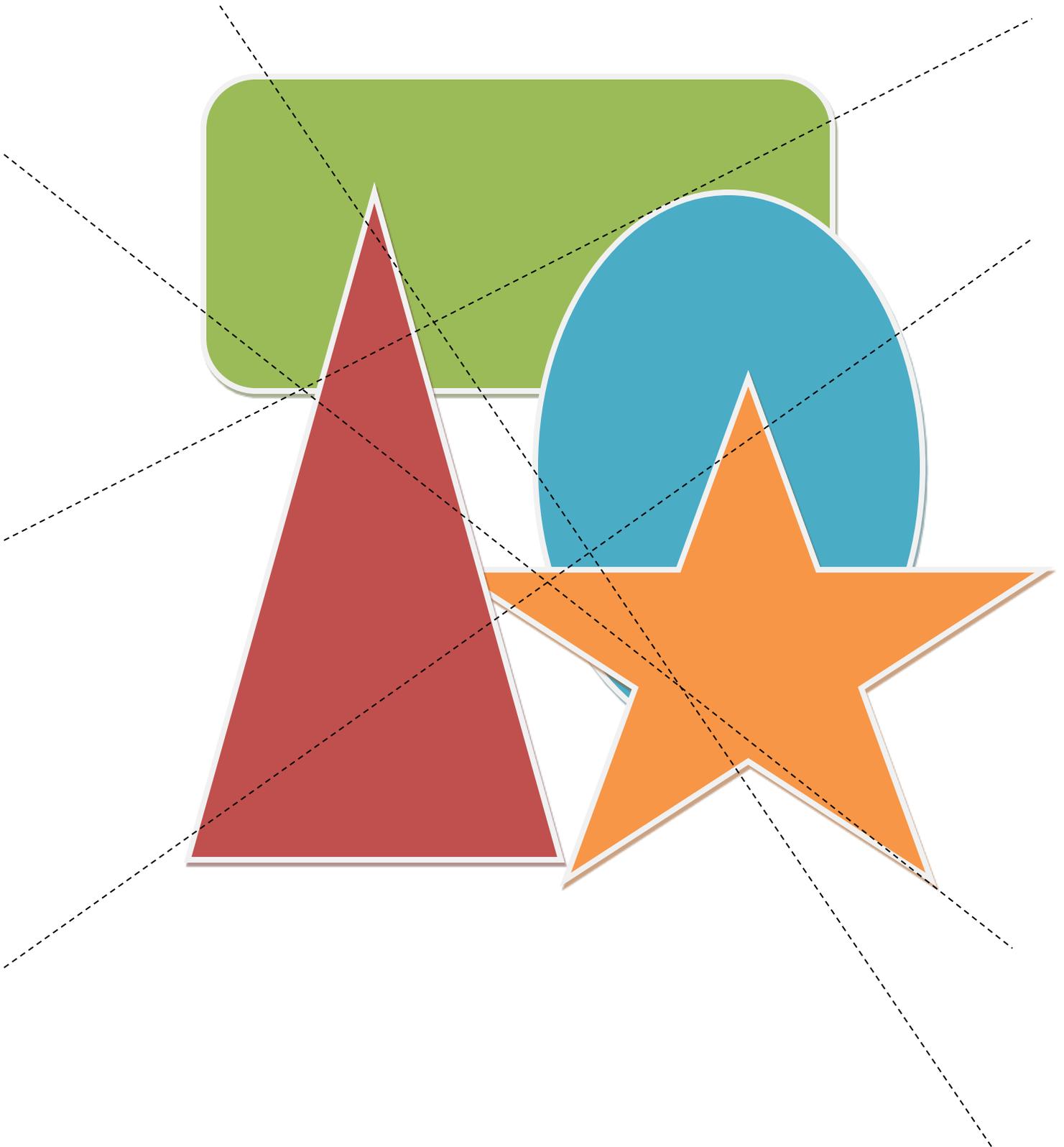
Nota: Usted puede compartir Las Situaciones del Grupo en cualquier orden. Hay muchas respuestas posibles, tanto para las acciones directas y menos directas. Lo más importante es el razonamiento detrás de las respuestas de los participantes. Además de las preferencias individuales para las respuestas de liderazgo, directas o indirectas, también existen preferencias culturales. Averigüe que se prefiere en su cultura anfitriona.

Situaciones Grupales	¿Qué podría decir un líder ...	Más Directa	Menos Directa
Suponga que a su equipo se le ha pedido ayudar a abordar un tema específico en su escuela, pero el equipo está teniendo dificultades para ponerse de acuerdo sobre cuál debería ser el enfoque.	Comparta una visión, una meta, o una idea sobre el tema.	“Estamos hablando de un montón de diferentes temas aquí. Creo que deberíamos volver al propósito original de nuestra reunión, que es...”	“Estoy escuchando un montón de diferentes temas e ideas. ¿Cuál de todas creen que es la más importante para enfocarnos en este momento?”
El grupo ha estado trabajando durante más de una hora para resolver un problema y la gente se está cansando.	Inspire y anime a otros	“Este es realmente un trabajo muy importante que hemos estado haciendo y ya casi terminamos. Vamos todos a poner un poco más de esfuerzo para terminar con éxito.”	“Estoy muy contento de que hemos estado hablando acerca de este problema, porque es muy importante para nuestro éxito -¡y ya casi lo tenemos resuelto!”
El grupo está planeando una fiesta.	Ofrezca ideas	“Pidámosle a Luisa que hornee el pastel y se encargue de la comida.”	“¿Qué piensan ustedes si le pedimos a Luisa que hornee el pastel y se encargue de la comida?”
Los miembros del grupo están cada vez más enojados, mientras discuten sobre la mejor solución para un problema.	Haga sugerencias	“Vamos a tomar un descanso de 10 minutos para que todos puedan relajarse y nuevamente enfocarse.”	“¿Deberíamos tomar un descanso por unos cuantos minutos o parar la sesión ahora y continuar la discusión la próxima sesión?”

Situaciones Grupales	¿Qué podría decir un líder ...	Más Directa	Menos Directa
La gente está hablando de los dos lados de un problema, pero ni nueva información ni nuevas ideas han sido generadas desde hace un buen rato.	Ayude a tomar decisiones	“Creo que hemos escuchado todo acerca del tema desde ambos lados. ¿Están listos para votar?”	“Hemos compartido mucho sobre el tema. Sugiero que cada persona tenga la oportunidad de decir una cosa más, si lo desean, y después deberíamos votar.”
En una acalorada discusión, varias personas han estado hablando al mismo tiempo.	Escuche a otros	“Dejemos hablar una persona a la vez para que podamos escuchar lo que cada uno tiene que decir.”	“Me pregunto si otras personas tienen la misma dificultad para oír a más de una persona a la vez, como yo.”
Usted nota que a pesar que la discusión ha sido muy animada y emocionante, hay personas que no han dicho absolutamente nada.	Ayude a otros a hablar y a compartir sus ideas	“Muchos de nosotros hemos tenido la oportunidad de hablar sobre este tema, pero no hemos escuchado lo que piensa Sam. Sam ¿Quieres añadir algo?”	“Muchas personas han compartido sus puntos de vista, pero varios han permanecido en silencio. Me pregunto si alguien que no ha hablado quisiera decir algo ahora.”
El tiempo para la reunión está a punto de terminar. Varias decisiones se han tomado y muchas ideas han sido compartidas.	Resuma las ideas, decisiones y planes	“Así que si pudiera resumir lo que hemos decidido, yo diría -...”	“El tiempo casi se nos acaba y debemos terminar. ¿Alguien puede resumir lo que hemos decidido?”



Material del Entrenador 2: Ejemplo de Rompecabezas



Unidad 4, Sesión 3: Mi Rol de Liderazgo (Opcional)

Manual de Entrenamiento:	Destrezas para la Vida y Liderazgo: Unidad 4, Sesión 3
Justificación:	Identificar y aplicar habilidades de liderazgo en un ambiente de equipo son elementos de una identidad positiva y los fundamentos en el desarrollo de la juventud. Los jóvenes que describen o muestran cualidades de liderazgo son más propensos a involucrarse en conductas positivas y constructivas y evitar las conductas negativas y destructivas.
Audiencia Meta:	Jóvenes dentro o fuera de la escuela que han completado al menos la educación primaria.
Experiencia del Facilitador:	Voluntarios del Cuerpo de Paz y contrapartes locales quienes han sido entrenados en cómo usar y aplicar el <i>Manual de las Destrezas para la Vida y Liderazgo</i> .
Tiempo:	90 minutos
Pre-requisitos:	Unidad 4, Sesión 2
Versión:	Febrero-2013



Sesión 3: Mi Rol de Liderazgo (Opcional)		
Fecha:	Tiempo: 90 minutos	Facilitador(es):
<p>Preparación para el facilitador:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reúna los materiales para las tareas de los equipos verde y amarillo. 2. Esté preparado para mostrar el papel rotafolio de las "Cualidades de Liderazgo" que se generó durante la discusión con los participantes en la sección de Información de la Unidad 4, Sesión 1: "¿Qué es un Líder?" 3. Traiga las copias de los participantes del "Folleto 1: Soy un Líder" (que se completó en la Fase Práctica de la Unidad 4, Sesión 2). <p>Nota: Esta sesión se basa en la Sesión 2, proporcionando oportunidades adicionales para que los participantes practiquen un rol diferente de liderazgo en grupo, escogiendo de entre los roles identificados en esa sesión. Si usted piensa que el tiempo es corto, está bien que omita esta sesión y proceda directamente a la Sesión 4. Puede ser suficiente para los participantes entender que hay varios roles dentro de un equipo y que pueden elegir en el futuro.</p> <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Equipo <ol style="list-style-type: none"> 1. Tarjetas de índice o pequeños papeles (aproximadamente 150 a 200 por cada participante del equipo verde y la misma cantidad para cada participante del equipo amarillo) 2. Cinta Adhesiva/scotch (puede ser sustituido por clips de papel) • Rotafolios preparados <ul style="list-style-type: none"> Rotafolio 1: Acciones de Liderazgo Rotafolio 2: Cualidades de Liderazgo (Este rotafolio fue generado por los participantes durante la sección de Información de la Unidad 4, Sesión 1: "¿Qué es un Líder?") Rotafolio 3: Preguntas del Equipo • Folletos <ul style="list-style-type: none"> Folleto 1: Practica de Acciones de Liderazgo (Esta es una variación del "Folleto 1: Soy un Líder" de la Unidad 4, Sesión 2) (Copias de los participantes del "Folleto 1: Soy un líder" que completaron en la Unidad 4, Sesión 2) • Materiales para el entrenador <ul style="list-style-type: none"> (Ninguno) <p>Objetivos de Aprendizaje:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Trabajando en equipo, los participantes practicarán por lo menos un rol de liderazgo diferente a lo que normalmente hacen. 2. Trabajando en equipo, los participantes podrán demostrar por lo menos dos habilidades aprendidas en las sesiones anteriores. 		

Secuencia Instruccional

I. Motivación (5 minutos)

Materiales:

(Ninguno)

A. Cruzado y Sin Cruzar



Los participantes son familiarizados con el concepto de que hacer algo diferente puede ser incómodo hasta que la nueva conducta se aprenda y se asimile plenamente.

1. Introduzca la actividad, diciendo:

“Por favor, siéntense cómodamente. Pongan las manos juntas con los dedos entrelazados de manera que los dedos de una mano alternen con los dedos de la otra mano. Descansen ambas manos en sus faldas.

“Ahora mire sus manos y observe que dedo pulgar queda arriba. Cambie los dedos para que el otro dedo pulgar este en la parte superior y el resto de los dedos sigan alternando. ¿Cuán diferente se siente de la primera vez que lo hizo?”

Nota: También puede pedir a la gente que cruce los brazos frente a su pecho y observe que mano está arriba, y luego les pide cambiar. Del mismo modo, las personas pueden cruzar sus piernas o cruzar los dos brazos y las piernas al mismo tiempo. Lo que usted pida a la gente que haga, hágalo manteniendo la posición durante un tiempo para que pueda enfatizar el punto de que no es fácil sostener una nueva "posición" por mucho tiempo. Es fácil recaer en viejos hábitos.

Nota: Adapte esta actividad de acuerdo al contexto y la cultura. Por ejemplo, en algunas culturas cruzar las piernas en público no es de buena educación.

2. Haga una pausa cuando le respondan, "Se siente incómodo", o "Se siente difícil o extraño." Pregunte:

“Esta nueva posición se siente incómoda o incluso algo divertida por un tiempo. Pero ¿cuánto tiempo podría mantener sus manos de esta manera sin tener que cambiar a su vieja manera? ¿Si usted separa sus manos y les pido que doblen las manos otra vez, de qué manera lo haría?”

3. Escuche algunas respuestas, y luego haga unas cuantas preguntas para la discusión:

Nota: Entre las preguntas de discusión, aquellos marcadas en **NEGRITA** son los más importantes.

- **¿Cuándo ha experimentado algo como esto, donde ha realizado un cambio en un principio, pero no pudo mantenerlo?**
- **¿Por qué es tan difícil hacer un cambio y mantenerlo por un largo tiempo?** (Respuestas posibles: Los viejos hábitos son difíciles de romper. La nueva forma es demasiado incómoda. Otros podrían no aprobar el cambio.)
- ¿Qué tiene que pasar para que un cambio sea más permanente? (Respuestas posibles: Practicar las nuevas habilidades. Apoyo para hacer de los nuevos cambios un hábito.)
- ¿Qué consejo le daría a alguien que quisiera hacer un cambio permanente?
- **¿Cómo esta actividad puede cambiarte para que te conviertas en un mejor líder?** (Posibles respuestas: He probado algunas nuevas formas de hacer las cosas, pero no he podido seguir haciéndolas. Después de un tiempo uno no siempre se acuerda de hacer las cosas nuevas)

B. Resumen

Resuma diciendo:

“Hoy vamos a seguir aprendiendo acerca de ser un mejor líder y un mejor miembro del grupo. Voy a darles la oportunidad de trabajar juntos en un equipo y ustedes serán capaces de practicar algunas de las diferentes acciones de liderazgo que hemos estado hablando. Se sentirá incómodo al principio, pero siempre hay un poco de incomodidad cuando se aprende algo nuevo. Afortunadamente, cuanto más se puede practicar nuevas acciones, más pronto se sentirán como su forma normal de hacer las cosas.”



II. Información (20 minutos)

Materiales:

Rotafolio 1: Acciones de Liderazgo (también utilizados en la Unidad 4, Sesión 2 ", Equipo de Liderazgo")

Rotafolios generados por los participantes en la Unidad 4, Sesión 1: "¿Qué es un líder?" Durante la sección de Información, titulada "Cualidades de Liderazgo"

Copias de los participantes del "Folleto 1: Soy un Líder" que completaron en la Unidad 4, Sesión 2.

A. Revisión de las Actividades de Liderazgo

Los participantes revisan importantes puntos de aprendizaje de la sesión anterior.

1. Recuerde a los participantes de las acciones de liderazgo que han aprendido en sesión anterior. Dirija su atención a Rotafolio 1: Acciones de Liderazgo y diga:

"La última vez que aprendimos acerca de las acciones que un líder puede tomar, si esa persona es el líder formal o un miembro regular del equipo. He puesto de nuevo la lista aquí en el rotafolio. ¿Cuáles son algunos ejemplos que han visto desde que nos reunimos la última vez en la que usted vio a alguien usar una de estas actividades de liderazgo y si tuvo un resultado positivo?"

2. Haga una pausa para escuchar algunas ideas, y luego distribuya las copias de los participantes del "Folleto 1: Yo soy un Líder" que completaron en la fase práctica de la Unidad 4, Sesión 2. Diga:

"Ustedes recordarán que cada uno fue capaz de determinar cuáles de estas ustedes ya la hacen bien. También eligieron al menos una que desee practicarla más. Tomen un momento para revisar su folleto y se acordaran de una acción de liderazgo que le gustaría probar ya que hoy usted tendrá la oportunidad de hacer precisamente eso."

3. Haga una pausa para permitir a los participantes hacer su elección e invítelos a hacer preguntas aclaratorias sobre las acciones de liderazgo. Luego diga:

"Recuerden, también, que hablamos de cómo un líder puede ser más directo o menos directo en la forma en que toma diferentes acciones. Hablamos de las situaciones en las que se debe tomar una acción rápida y un enfoque de liderazgo más directo es importante. También dijimos que en algunas situaciones es importante que los miembros del grupo tengan mayor control o tomen las decisiones. Es entonces cuando, un rol de liderazgo menos directo es útil."

4. Haga una pausa para contestar preguntas o aclarar este concepto, según sea necesario. Muestre el rotafolio generado en la unidad 4 , Sesión 1 : ¿Qué es un líder? durante la sesión de la Información, "Cualidades de Liderazgo " y diga:

"En nuestra primera sesión sobre liderazgo, ustedes presentaron una lista de las cualidades de un buen líder en base al análisis de frases sobre liderazgo. Por favor, revisen esta lista y díganme si tienen alguna pregunta acerca de esta."

5. Responda cualquier pregunta.

B. Resumen

Resuma diciendo:

"Esta es una gran cantidad de información para recordar, pero una vez que empecemos con la siguiente actividad comenzarán a sentirse más cómodos con esta información y creo que se sorprenderán de lo bien que son capaces de utilizarla."



III. Práctica (40 minutos)

Materiales:

Rotafolio 1: Acciones de Liderazgo

Folleto 1: Práctica de Acciones del Liderazgo

Papel y bolígrafos o lápices

Tarjetas de índice o pequeños pedazos de papel grueso para la tarea del equipo verde (de 150 a 200 piezas para cada equipo)

Tarjetas de índice o pequeños pedazos de papel grueso y cinta adhesiva (o clips) para la tarea del equipo amarillo (de 150 a 200 piezas para cada equipo)

Reloj o Cronómetro

A. Equipo Amarillo, Equipo Verde.

Los participantes practican el uso de acciones de liderazgo mientras trabajan en un objetivo en equipo

1. Distribuya el Folleto 1: Acciones de Liderazgo Práctica (también puede apuntar al Rotafolio 1: Acciones de Liderazgo). Diga:

*“Por favor, mire la lista de acciones de liderazgo en su folleto y elija una o dos acciones **que usted no suele realizar, pero que va a tratar de hacerlas** en la próxima actividad de equipo. Escriba su nombre en el cuadro ‘Lo intenté,’ al lado de una o dos acciones de liderazgo que desea practicar.”*

2. Haga una pausa para que las personas tengan la oportunidad de elegir en su folleto. Diga:

“En la mayoría de las situaciones estamos tan enfocados en lo que estamos haciendo con el grupo que no prestamos atención a cómo podemos servir de ayuda actuando como un líder. Hoy es tu oportunidad de practicar de verdad sin tener que preocuparse si usted lo hace bien o mal. Le pediré a usted y su equipo que completen una tarea sencilla, y si no la completan, no será un problema debido a que su propósito real es practicar algunas nuevas acciones y cualidades de liderazgo.”

“Recuerde, podría sentirse incómodo, como cuando cruzo las manos (o cruzo los brazos, etc.) de la forma ‘equivocada’, pero el verdadero aprendizaje es siempre un poco incómodo, riesgoso, e incluso de terror al principio.”

3. Divida a los participantes en dos equipos y designe a uno como el equipo verde y al otro como el equipo amarillo. Si esto resultará en equipos que tienen más de cinco personas, entonces, haga dos equipos verdes y dos equipos amarillos. Equipos verdes y amarillos entonces trabajaran en conjunto. Diga:

“En su equipo, tome unos minutos para que cada persona le diga al resto de su grupo que acción de liderazgo va a tratar de practicar durante el resto de la actividad.”

4. Después de un minuto, del resto de las instrucciones, diciendo:

“Voy a darle al equipo verde (s) una tarea. Mientras están trabajando, el equipo amarillo (s) silenciosamente los observara, buscando ejemplos de acciones de liderazgo y las cualidades que ayudaron al equipo verde (s) a incluir a todos los miembros y tener éxito.”



“Esta es la tarea para el equipo verde: Hagan una torre tan alta como puedan utilizando sólo tarjetas de índice (o pequeños pedazos de papel grueso). Ustedes pueden doblar o romper papeles como deseen, pero no pueden usar ningún otro material. ¡Recuerde poner en práctica sus acciones y cualidades de liderazgo! Tendrán 10 minutos.”

5. Distribuya los materiales y empiece el reloj. Después de 10 minutos, detenga la acción, y lleve al grupo a una ronda de aplausos de felicitación, y guie un breve debate, diciendo:
 - a. *“Me gustaría obtener algunas reacciones por parte del equipo verde que construyó la torre.*
 - 1- *¿Cómo se sienten acerca de su éxito? (Haga una pausa después de esta pregunta y cada una de las siguientes preguntas para dar tiempo a las respuestas.)*
 - 2- *¿Qué tan bien creen que hayan incluido a todos los miembros de su equipo?*
 - 3- *¿Cuáles son algunos ejemplos en los que ha utilizado una acción de liderazgo?”*
 - b. *“Ahora me gustaría escuchar al equipo amarillo que observó al equipo verde construir de la torre.*
 - 1- *¿Cuáles son algunos ejemplos de acciones de liderazgo o cualidades que vieron mientras el equipo verde construía su torre ”(Pausa para las respuestas.)?*
6. Invierta la acción y las tareas de observación entre los equipos amarillos y verdes.

“Bueno, ahora es el turno del equipo amarillo para completar una tarea, mientras que el equipo verde observe en silencio para ver ejemplos de acciones y cualidades de liderazgo.

“El desafío para el equipo amarillo es la construcción de un puente o arco lo suficientemente grande como para uno de sus miembros del equipo pueda pasar por debajo. Ustedes pueden doblar o romper papeles como deseen y pueden utilizar la cinta adhesiva (o los clips de papel, como se ha señalado en la preparación del Facilitador), pero usted no puede usar ningún otro material. ¡Recuerde poner en práctica sus acciones y cualidades de liderazgo! Tendrán 10 minutos.”

7. Distribuya los materiales y empiece el reloj. Después de 10 minutos, detenga la acción, para llevar a todos en una ronda de aplausos de felicitación, y generar un breve debate, diciendo:
 - a. *“Me gustaría obtener algunas reacciones por parte del equipo amarillo, que construyó el puente o arco.*
 1. *¿Cómo se sienten acerca de su éxito? (Haga una pausa después de esta pregunta y de cada una de las siguientes preguntas para dar tiempo a las respuestas.)*
 2. *¿Qué tan bien cree que haya incluido a todos los miembros de su equipo?*
 3. *¿Cuáles son algunos ejemplos en los que ha utilizado una acción de liderazgo?”*
 - b. *“Ahora me gustaría escuchar del equipo verde que observó al equipo amarillo construir el puente o arco.*
 1. *¿Cuáles son algunos ejemplos de acciones de liderazgo o cualidades que vieron cuando el equipo amarillo construía su puente? (Pausa para las respuestas.)*

Nota: Las preguntas para discusión en los pasos 5 y 7 son una evaluación parcial del Objetivo de Aprendizaje 1.



B. Resumen

Concluya el ejercicio diciendo:

“Es difícil de recordar practicar las acciones y cualidades de liderazgo en medio de una tarea compleja, cuando el reloj no se detiene y no tenemos mucho tiempo. Pero todo el mundo hizo un buen esfuerzo para probar nuevas estrategias para ser un líder.”

IV. Aplicación (25 minutos)

Materiales:

Rotafolio 3: Preguntas de Trabajo en Equipo

Folleto 1: Práctica de las Acciones de Liderazgo

A. Equipo Amarillo, Equipo Verde (continua)

Los participantes analizan su rendimiento en un equipo para comprender mejor la complejidad de trabajar en un equipo.

1. Invite a los participantes a reflexionar sobre la actividad del equipo anterior, diciendo:

“Por favor, observen su folleto ‘Práctica de Acciones de Liderazgo’ y miren la acción de liderazgo que eligieron. Tomen un momento para pensar sobre lo que pasó cuando intentaron llevar a cabo esa acción de liderazgo. Tal vez fue capaz de hacerlo. Tal vez no pudo intentarlo. Si lo intentó, ¿tuvo éxito o no? Escriba sólo una palabra o dos, acerca de lo que pasó sea que tuvo éxito o no. Lo que sea que pasó está BIEN.”

2. Espere aproximadamente 3 minutos para que los participantes piensen, entonces diga:

“Miembros del equipo verde, me gustaría que encuentren una pareja del equipo amarillo que los vio construir su torre. (Pausa para que las parejas se formen. Grupos de tres están bien, también.) Por favor, hable acerca de sus esfuerzos para intentar una nueva acción de liderazgo. Hable acerca de lo que intentó, lo que pasó, y lo que podría hacer diferente la próxima vez.

“Si usted es del equipo amarillo, escuche lo que su pareja (s) le dice. Use las preguntas del Rotafolio 3 si quiere. Si la persona quiere, este dispuesto a darle sugerencias de lo que él o ella puede hacer la próxima vez.”

3. Deles unos cinco minutos y luego pida a las parejas que cambien los papeles para que los miembros del equipo amarillo puedan hablar de las acciones de liderazgo que intentaron mientras construían el puente. Cuando los cinco minutos terminen, diga:

“Me gustaría oírlos hablar de algunas de las cosas que aprendieron, pero primero, tomen un par de minutos, y escriban algunas ideas en la columna derecha de su folleto acerca de lo que podría intentar la próxima vez que usted este en un grupo. Esto puede ser acerca de cualquier acción de liderazgo que usted desee.”

4. Deles dos o tres minutos, y luego reuna a todos en un círculo para un debate utilizando las siguientes preguntas:

Nota: Entre las preguntas para discusión, aquellas marcadas en **NEGRITA** son los más importantes.

- ¿Cuáles fueron algunas de las cosas que cada equipo logro y que los hizo exitosos?



- ¿Qué líderes emergieron, si alguno?
- **¿Cuáles son algunos ejemplos memorables de acciones de liderazgo que se utilizaron?**
- Si hubo algunos momentos especialmente estresantes, ¿cómo reaccionaron los equipos?
- ¿Cómo afectó la limitación de tiempo a la capacidad de los equipos para un buen desempeño?
- ¿Cómo los materiales que podrían ser utilizados influyeron en la capacidad de los equipos para hacerlo bien?
- **Hemos hablado acerca de cómo los equipos que utilizan las contribuciones de todos los miembros pueden ser más eficaces. ¿Qué ejemplos de esto viste, ya sea en el equipo verde o amarillo?**
- ¿Cuáles son algunas de las dificultades de trabajar en equipo que esta actividad dejó ver?
- ¿Cuáles son algunas de las ventajas de trabajar en equipo que esta actividad reveló?
- ¿Cuáles fueron algunas maneras efectivas para cualquiera de los equipos en mostrar creatividad, habilidades de resolución de problemas, o comunicación positiva?
- Si su equipo tuviera la oportunidad de reconstruir su torre o puente, ¿qué haría de manera diferente en su planificación, resolución de problemas, o comunicación?
- **Si pudieras realizar de nuevo esta actividad, ¿qué haría de manera diferente para practicar sus actividades de liderazgo que escogió?**
- **Piense en un equipo o grupo con el que trabajó en el pasado. Podría ser en la escuela, en el trabajo, o incluso un grupo de amigos para decidir qué hacer el fin de semana. ¿Qué es algo que aprendiste hoy sobre estar en un equipo que habría sido útil, entonces?**
- **Piense en un equipo o grupo del que usted es miembro y una tarea o proyecto que el grupo va a trabajar en breve. Una vez más, puede ser un grupo formal en la escuela o simplemente un grupo de amigos con los que pasa el rato. ¿Qué es algo que aprendió hoy que pueda utilizar con ese grupo? (Pida a la gente que comparta y luego pídale que escriban todas sus ideas en el folleto “Práctica de Acciones de Liderazgo.”)**

Nota: Los pasos 1 y 2 son una evaluación parcial del Objetivo de Aprendizaje 1.

Nota: Las preguntas para discusión marcadas en **NEGRITA** en el Paso 3 son una evaluación de los Objetivos de Aprendizaje 1 y 2.

B. Resumen

Concluya la actividad diciendo:

“Hoy hemos reforzado la idea de que cada miembro en un equipo tiene algo importante que el grupo necesita y que puede contribuir. Puede ser una sugerencia, ayudar a llegar a una decisión, creado oportunidades para que otros miembros puedan contribuir, siendo un oyente, o resumiendo lo que la gente ha dicho.

“También aprendimos que en medio de una tarea compleja o con presión de tiempo, es difícil usar estas habilidades de liderazgo eficientemente. La capacidad de ser un líder efectivo es algo que se puede aprender. Enfocándose en las cualidades de los buenos líderes y buscando las oportunidades de practicar acciones de liderazgo, puede usted gradualmente ser más eficaz como líder.

“Por favor, mantenga su folleto de hoy, junto con el que completó la última vez que nos reunimos llamado: ‘Yo Soy un Líder.’” Quiero animarlos a practicar estas acciones de liderazgo que han elegido cada vez que ustedes se encuentren en un grupo. También vamos a poder practicarlas en nuestra próxima sesión cuando miremos más de cerca el liderazgo y el trabajar en un proyecto como grupo.”



V. Evaluación (0 minutos)

Materiales:

(Ninguno)

La evaluación se ha integrado a lo largo de la sesión y se hace constar dentro de:

Objetivo de Aprendizaje 1: Practicar roles de liderazgo y roles de los miembros del equipo.

Evaluado en la Práctica, pasos 5 y 7, preguntas para discusión.

Objetivo de Aprendizaje 2: Demostrar dos habilidades aprendidas en las sesiones anteriores.

Evaluado en la Aplicación, "Equipo Amarillo, Equipo Verde" (continuación) Pasos 1, 2, y 3 preguntas para discusión.

Referencias:

Nota: La actividad "Equipo Amarillo, Equipo Verde" se inspiró en el siguiente recurso. Sin embargo, ningún texto fue copiado o adaptado.

Sivasailam Thiagarajan. *Diseñe Sus Propios Juegos y Actividades*. San Francisco: John Wiley & Hijos. 2003.

Notas para el Facilitador para Mejoras Futuras

Fecha y Nombre del Facilitador: [¿Qué salió bien? ¿Qué harías diferente? ¿Necesitó más / menos tiempo para ciertas actividades?]



Rotafolios

Rotafolio 1: Acciones de Liderazgo

Complementar esta lista con las cualidades de liderazgo que el grupo identifico en la Unidad 4, Sesión 1 "¿Qué es un líder?" durante la sección de Información, "Frases de Liderazgo"

Compartir una visión, una meta, o un plan

Inspirar y alentar a otros

Ofrecer ideas

Hacer Sugerencias

Ayudar a tomar decisiones

Escuchar a otros

Ayudar a otros a hablar y compartir sus ideas

Resumir ideas, decisiones y planes

Rotafolio 3: Preguntas de Trabajo en equipo

¿Qué acciones y cualidades de liderazgo decidió practicar?

¿Cuál es un ejemplo de cuando las usó?

¿Qué acciones de liderazgo le gustaría practicar más?



Folleto 1: Práctica de Acciones de Liderazgo

Acciones de Liderazgo	¡Lo Intenté!	¿Qué Sucedió?	La Próxima Vez Haré
Compartir una visión, una meta o un plan			
Inspirar y alentar a otros			
Ofrecer ideas			
Hacer sugerencias			
Ayudar a tomar decisiones			
Escuchar a otros			
Ayudar a otros a hablar y compartir sus ideas			
Resumir ideas, decisiones, y planes			



Unidad 4, Sesión 4: El Ciclo del Proyecto

Manual de Entrenamiento:	Destrezas para la Vida y Liderazgo: Unidad 4, Sesión 4
Justificación:	La identificación y valoración de los pasos del ciclo del proyecto son elementos de los fundamentos del desarrollo que incorporan valores positivos y competencias sociales. La juventud que sabe cómo planificar el futuro y hacer elecciones en la realización de proyectos para ayudar a otras personas son más propensos a involucrarse en conductas positivas y constructivas y evitar conductas negativas y destructivas.
Audiencia Meta:	Jóvenes dentro y fuera de la escuela que han completado al menos la educación primaria.
Experiencia del Facilitador:	Voluntarios del Cuerpo de Paz y las contrapartes locales que han sido entrenados en cómo usar y adaptar el <i>Manual de Destrezas para la Vida y Liderazgo</i> .
Tiempo:	90 minutos
Pre-requisitos:	Unidad 4, Sesión 3
Versión:	Febrero 2013



Sesión 4: El Ciclo del Proyecto

Fecha:

Tiempo: 90 minutos

Facilitador(es):

Preparación del Facilitador:

1. Haga un dibujo de un barco o un objeto simple similar con detalles como adornos o una combinación única de la forma de las velas.
2. Si usted decide utilizar materiales de construcción en lugar de materiales de arte en la paso de Aplicación, haga su propio modelo del objeto que va a pedir a los participantes que construyan en equipo. Prepare una bolsa o caja de materiales idénticos para cada equipo.
3. Oculte la imagen o el objeto que ha creado.
4. Haga una copia del Folleto 1 para cada pequeño grupo de cinco o menos y córtelo en cinco partes, cada una mostrando un paso del ciclo del proyecto.
5. Haga una copia del Folleto 3 : Preguntas y Actividades para cada grupo pequeño y córtela en cuadrados a lo largo de las líneas punteadas para que cada pieza tenga o preguntas o actividades (Vea la nota del facilitador sobre esto en la sección de Práctica)

Nota: Si su grupo de jóvenes desea explorar los temas del ciclo del proyecto y planificación del proyecto más profundamente, o si necesitan desarrollar aún más sus habilidades, por favor refiérase a los documentos del Cuerpo de Paz listados al final de este plan de sesión. Estos recursos ofrecen diseños de entrenamiento y herramientas útiles para los facilitadores y sus grupos de jóvenes.

Materiales:

- **Equipo**

1. Ovillo de cuerda o lana o hilo
2. Papel
3. Materiales de arte : marcadores , pintura , cinta adhesiva, fotos de revistas, pegamento
4. (Juguetes de construcción adicionales disponibles en el mercado, como ser bloques, piezas de madera, bloques de construcción de plástico que se pueden encontrar localmente si desea que los participantes hagan un objeto. Usted también puede recoger materiales desechados o reciclados limpios como el papel aluminio, plástico, papel, botellas de plástico, latas, pedazos de tela, envases para llevar comida de diferentes materiales, etc., para usarlos como material de construcción.)
5. Papell de Rotafolio/Papelógrafo
6. Marcadores o crayones

- **Rotafolios preparados**

Rotafolio 1: El Ciclo del Proyecto

- **Folletos**

Folleto 1: Pasos del Ciclo del Proyecto

Folleto 2: La Historia del Equipamiento Deportivo

Folleto 3: Preguntas y Actividades

- **Materiales del Entrenador**

Materiales del Entrenador 1: Proyecto de Equipamiento Deportivo

Materiales del Entrenador 2: Preguntas y Actividades del Ciclo del Proyecto

Objetivo de aprendizaje:

1. Mediante el estudio de una situación ficticia, los participantes podrán describir los cinco pasos del ciclo del proyecto.



Instrucción Secuencial

I. Motivación (10 minutos)

Materiales:

Ovillo de hilo, lana o cuerda

1- Telaraña Pegajosa

Los participantes experimentan las interconexiones dentro de una comunidad.

1. Deles la bienvenida a los participantes y pídeles que se paren formando un círculo mirando hacia el interior. Diga:

“Hemos pasado mucho tiempo aprendiendo acerca de ser un líder y ser un miembro de un equipo. Hoy me gustaría hablar de cómo puede usar lo que sabe acerca de cómo trabajar en equipo para completar un proyecto o hacer una actividad que utiliza las ideas y talentos de un grupo de personas para lograrlo.”

2. Envuelva la punta/extremo del ovillo de hilo o cuerda holgadamente alrededor de su mano. Suelte del ovillo una buena cantidad de hilo/cuerda y lance el ovillo a alguien al otro lado del círculo, diciendo:

“Cuando el ovillo de cuerda viene a ti, envuelve la cuerda holgadamente alrededor de tu mano y luego lanza el ovillo a otra persona.”

3. Aliente a los participantes a mantener las secciones de cuerda entre cada persona sin que se hunda, pero no tan tirante que la mano de alguien puede resultar lesionada. Asegúrese de que todos hayan recibido el ovillo de cuerda/hilo al menos una vez. (Para un grupo pequeño de cinco o menos, puede lanzar el ovillo de cuerda de nuevo en una secuencia diferente), diciendo:

“Cada uno de nosotros está conectado directamente a dos personas (o cuatro si el ovillo de cuerda dio la vuelta al grupo dos veces) e indirectamente a todos los demás. Veamos que sucede bajo algunas condiciones diferentes”

4. Da las siguientes instrucciones de una en una. Invite a los participantes a discutir las implicaciones de cada cambio con las preguntas que siguen a las instrucciones.

“Si su cumpleaños es en noviembre, tire suavemente de la cuerda. Si su cumpleaños es en julio o enero, tire suavemente de la cuerda. (Elija diferentes meses si nadie tira de la cuerda.)

- *¿Qué efecto noto cuando una persona tiró de la cuerda?* (Respuestas posibles: La cuerda se puso más tirante, no siempre podía decir quien estaba jalando. Todos sintieron algún efecto)
- *¿Qué notaste cuando varias personas tiraron de la cuerda?* (Respuestas posibles: La cuerda se puso aún más tirante, sentía que me jalaban en varias direcciones.)
- *Si nuestro círculo representa un equipo, ¿Que podría representar la cuerda?* (Respuestas posibles: Conversaciones entre amigos. Relaciones entre las personas. Interacciones entre los miembros. El trabajo que el equipo está haciendo. El proyecto que el grupo está haciendo.)
- *¿Que representaría tirar de la cuerda?”* (Respuestas posibles: Personas que hacen peticiones. Personas que no se comunican eficazmente. Personas que quieren que las cosas sigan a su manera. Personas que tienen necesidades insatisfechas. Los desafíos de llevarse bien juntos.)



“Vamos a ver qué pasa si alguien deja caer la cuerda.” (Pida a una persona que deje caer la cuerda)

- *¿Qué notas?” (Respuestas posibles: Hay un espacio vacío. La cuerda se ha aflojado. No podemos " sentirnos el uno al otro.)*

“¿Qué pasará si varias personas sueltan la cuerda? (Uno a la vez, pida a dos o tres personas que dejen caer la cuerda.)

- *¿Qué ha ocurrido ahora y que podría significar? (Respuestas posibles: La cuerda es más difícil de sostener con menor número de personas. Tenemos que estar más separados para mantener la cuerda sin tocar el suelo.)*
- *Una vez más, si esto es sinónimo de un equipo o grupo al que pertenece, ¿Qué podría significar esta nueva situación? (Posibles respuestas: A veces las personas son excluidas del grupo A veces nos olvidamos de incluir a todos los que quieran formar parte del grupo. La comunicación es más difícil cuando hay menos personas involucradas. Cuando la comunicación es pobre, la gente está más "distante" de los demás. Un equipo es más débil cuando sólo unas pocas personas tratan de mantenerlo unido.)*

C. Resumen

Resuma diciendo:

“Cuando somos un miembro de un equipo, todos estamos interconectados en formas que son evidentes, así como en formas que no son evidentes. Cuando una sola persona necesita o hace peticiones, esto tiene un efecto sobre todos los demás. Y cuando todo el mundo está haciendo su parte- aportando su conocimiento, habilidades y talentos - para mantener la comunicación en curso o para ser responsable en su o sus relaciones, el equipo es más fuerte y las cosas que hacemos juntos son más propensas a realizarse con éxito.”

II. Información (20 minutos)

Materiales:

Folleto 1: Pasos del Ciclo del Proyecto para cada equipo, cortado en cinco partes

Folleto 2: Historia del Equipamiento Deportivo

Papel de Rotafolio/Papelógrafo, cinta adhesiva

Material del Entrenador 1: El Proyecto de Equipamiento Deportivo

Rotafolio 1: El Ciclo del Proyecto

A. Aprender sobre el Ciclo del Proyecto

Los participantes aprenden los pasos del ciclo de gestión de proyecto.

1. Presente los conceptos de la planificación y del ciclo del proyecto, diciendo:

“Hemos hablado acerca de las ventajas de trabajar en un equipo: Pueden resolver problemas de forma creativa y hacer más cosas. Y la actividad de apertura muestra que si ustedes están haciendo un proyecto en conjunto, por lo general, tendrán más éxito si puede involucrar a todos los miembros de su grupo.

“En esta actividad, vamos a aprender acerca de todos los pasos que tendrá que tomar para iniciar y terminar un proyecto exitoso que tal vez quiera llevar a cabo en equipo. Por "proyecto" me refiero a una actividad, un plan o una tarea que lleva más de una persona para completar.”



2. Lea en voz alta el cuento del Material del Entrenador 1: El Proyecto de Equipamiento Deportivo, diciendo:

“Escucha esta historia acerca de cómo algunos jóvenes hicieron un gran cambio, trabajando en un proyecto en su escuela”

3. Después de leer la historia en voz alta a los participantes, pregunte:

“¿Cuáles son algunas cosas que los estudiantes organizadores hicieron para tener éxito con su proyecto?”

4. Escuche algunas respuestas para obtener algunas ideas preliminares de los participantes. Luego divida a los participantes en equipos de tres a cinco y entregue a cada equipo una copia del “Folleto 1: Pasos del Ciclo del Proyecto”, cortado en cinco piezas. También distribuya al menos una copia del “Folleto 2: La Historia del Equipamiento Deportivo” a cada grupo, diciendo:

“En la historia, los estudiantes de la Escuela Abbasaya llevaron a cabo un proyecto exitoso para tener equipos deportivos en su escuela. Parte de su éxito fue el resultado de su capacidad para diseñar y manejar un proyecto.

“Me gustaría que piensen en todas las cosas que hicieron de principio a fin. Le he dado al equipo tiras de papel con una palabra escrita que nombra un paso específico en el diseño y la ejecución de un proyecto. Me gustaría que den una tira de papel a cada miembro de su equipo (algunos miembros tendrán dos tiras si un equipo tiene menos de cinco miembros). ¿Hay alguna pregunta acerca de lo que significan estos términos?”

5. Responda cualquier pregunta , y luego diga:

“Tómese unos minutos en su grupo para decidir el orden de los pasos de la planificación. Piense en lo que los estudiantes en la historia hicieron y use eso como una guía. Se puede referir a la copia de su equipo de la historia en el Folleto 2.

“Cuando dé la señal, quiero que las personas de su equipo se organicen a sí mismos de manera que los pasos del ciclo del proyecto que están agarrando estén en el orden correcto.”

6. Espere tres o cuatro minutos para que los miembros del equipo puedan conferir, luego, de la señal. Compare y contraste el orden de los pasos que los equipos determinaron. Pida a los equipos que expliquen el orden que determinaron, sobre todo cuando los equipos tienen diferentes opiniones. Muestre el Rotafolio 1 : El Ciclo del Proyecto , y luego diga:

“Hay muchas maneras de diseñar un proyecto para que sea un éxito. Esta gráfica muestra los pasos básicos. Observe que los pasos forman un círculo que comienza con 'Identificar' y continúa alrededor para terminar en la parte superior otra vez. Eso es porque una vez que se termina un proyecto, la gente suele pensar en otro proyecto que quieren hacer.”

7. Pida a los participantes que den ejemplos de la historia de equipamiento deportivo para cada paso del ciclo del proyecto. (Los pasos están identificados en el Material del Entrenador 1. Cada uno de los cinco párrafos de la historia encaja con un paso del ciclo de planificación, que comienza con la identificación.)



Nota: Puede haber otras formas de interpretar la historia así que asegúrese de preguntar a los participantes a aclarar cualquier diferencia entre el orden que tienen para los pasos y el orden de los pasos en Rotafolio 1. Además, en la mayoría de los proyectos, el progreso de un paso a otro no siempre es tan claro como el ejemplo del Material del Entrenador 1. Si es necesario, puede señalar esto a los participantes que tienen experiencia en la gestión de proyectos. Sin embargo, en la mayoría de los casos será suficiente ayudar a la gente a entender los cinco pasos básicos de un proyecto.

B. Resumen

Resuma diciendo:

“Conocer y utilizar el ciclo del proyecto aumenta la probabilidad de que su proyecto sea un éxito, ya que ayuda a incluir a todos los que pudieran estar interesados. También le da la oportunidad de hacer un plan sólido para que todo el mundo en sus equipos sepan lo que pueden hacer para ayudar.”

III. Práctica (30 minutos)

Materiales:

- Rotafolio 1: El Ciclo del Proyecto
- Papel de Rotafolio/Papelógrafo, cinta adhesiva
- Material del Entrenador 2: Preguntas y Actividades del Ciclo de Proyecto
- Folleto 3: Preguntas y Actividades que se han cortado en cuadrados ya sea preguntas o actividades (un juego para cada equipo)

A. Aprender sobre el Ciclo del Proyecto (continúa)

Los participantes refuerzan el conocimiento sobre el ciclo del Proyecto a través de la práctica.

1. Presente la actividad señalando el rotafolio 1: El Ciclo del Proyecto, diciendo:

“Tenga en cuenta que en cada paso del ciclo del proyecto, hay tanto preguntas que puede hacer o acciones que puede tomar. Así que hay algunos pequeños pasos que usted puede tomar en cada una de las cinco etapas principales del ciclo. Me gustaría que usted tenga práctica con diferentes tipos de preguntas y acciones que usted puede utilizar en sus propios proyectos en el futuro.”

2. Dé a cada equipo una copia del Folleto 3: Preguntas y Actividades que han sido cortadas en preguntas y actividades individuales. También les dará una hoja de rotafolio en blanco y cinta adhesiva, diciendo:

Nota: Corte el Folleto 3 a lo largo de las líneas punteadas. Esto le dará a cada equipo cinco documentos de preguntas y cinco documentos de actividades para clasificar los pasos del ciclo del proyecto. Use el Material del Entrenador 2 como guía para poner el Folleto 3 a su forma original.

“Cada equipo tiene ahora un montón de preguntas y un montón de actividades. Por favor, haga un cartel/poster similar al rotafolio 1. Luego decida a qué etapa del ciclo del proyecto cada pregunta y actividad corresponden mejor. Use cinta adhesiva para colocarla debajo de cada etapa del ciclo.”

3. Dar a los participantes de unos 10 minutos para trabajar. Entonces pídale que hagan un "paseo por la galería" y observen los carteles/posters de todos los grupos.
4. Seleccione preguntas para discusión de todo el grupo, de acuerdo al caso, de las siguientes:



- ¿Cuáles de las decisiones de su equipo sobre dónde colocar preguntas y acciones son diferentes de las decisiones de otros equipos? ¿Cómo explica estas diferencias?
- ¿Qué preguntas o acciones tuvieron problemas para adaptar a una etapa del ciclo del proyecto?
- Es probable que usted no pregunte todas estas preguntas o complete todas estas actividades en todos los proyectos, pero cuál diría usted ¿Qué son los más importantes que usted siempre incluiría?
- ¿Cuáles son algunas de las preguntas o actividades que usted agregaría a cualquier punto del ciclo del proyecto?

Nota: Mantenga los carteles/posters que los participantes han completado mostrando las etapas del ciclo de proyectos con preguntas y actividades para usarlas en la sección de Información de la próxima sesión, Unidad 4, Sesión 5: "Nuestro Proyecto."

B. Resumen

Concluya el ejercicio diciendo:

"Tenga en cuenta que estas preguntas y actividades son de carácter general. Puede que no necesite todas ellas para cada proyecto, pero le dará algunas ideas sobre lo que se debería hacer y lo que puede hacer en cada paso del ciclo para que su proyecto sea exitoso."

IV. Aplicación (20 minutos)

Materiales:

Papel

Materiales de arte: Marcadores, pintura, cinta adhesiva, fotos de revista, pegamento

(Vea la Preparación de Entrenador para materiales alternativos a utilizar en lugar de materiales de arte.)

A. Utilizando el Ciclo del Proyecto

Los participantes aplican el ciclo del proyecto en un ambiente de equipo para completar una tarea.

1. Explique la actividad que va a dar a los participantes la oportunidad de utilizar el ciclo del proyecto, diciendo:

*"Me gustaría dar a su equipo la oportunidad de utilizar los pasos del Ciclo del Proyecto del cual hemos estado hablando. Vamos a empezar con un proyecto simple. El proyecto es que su equipo dibuje un barco. * El barco que dibujen debe tener tres velas y ser lo suficientemente resistente como para viajar a través del océano. Asegúrese de seguir los pasos del ciclo del proyecto preguntándose algunas de las preguntas en cada paso de la Identificación, Planificación, Acción, Revisión y Celebración. Puede consultar el cartel/poster del ciclo que hemos hecho y las preguntas que ustedes pusieron en ellos."*

"Cuando estén listo para comenzar, yo les puedo proporcionar insumos. Dispone de 10 minutos a partir de ahora."

***Nota:** Haga un dibujo antes de que comience la sesión. Ese dibujo debe tener detalles distintivos que pertenecen a un barco, pero que no son evidentes inmediatamente. Por ejemplo, una vela puede ser triangular y dos velas cuadradas, una estrella puede estar en una vela, una franja azul podría estar en el lado, etc. Estos son los detalles para compartir con los participantes únicamente si preguntan acerca de ellos. Usted puede pedir a los participantes que dibujen un objeto diferente si un barco no es culturalmente relevante. Un castillo, paisaje de la montaña, plaza de la ciudad, o una huerta de vegetales pueden encajar mejor con su experiencia. Mantenga el objeto simple, provea uno o dos detalles de lo que debe contener, e incluya algunos detalles adicionales en su propio dibujo que los participantes pueden saber que son, solo si se lo preguntan. No muestre su dibujo hasta después que los participantes hayan completado y muestren los suyos.



Nota: Esta actividad se ha escrito bajo el supuesto de que se utilizara en un país donde los insumos/suministros son muy limitados. Haga las modificaciones necesarias, para su país para que la actividad sea menos dependiente de la destreza de dibujar y más interesante para los participantes. Si usted tiene acceso a los materiales de construcción producidos comercialmente, haga un simple objeto como una casa, barco, persona o animal. Identifique uno o dos detalles que los participantes deben incluir. Haga su modelo con detalles adicionales y manténgalo oculto hasta después de que los participantes hayan terminado y muestren los suyos. Asegúrese de tener suficientes materiales de construcción para que cada equipo puede reproducir su modelo si siguen el ciclo del proyecto y hacen las preguntas correctas.

2. Entregue materiales a los participantes cuando lo pidan. Responda cualquier preguntas sobre su proyecto sin darles otra información más que la que ellos preguntan.

Nota: Asegúrese de que los materiales sean visibles a los participantes para que sepan qué recursos podrían usar. Provea lo que piden, pero no ofrezca ningún material que ellos no solicitan.

3. Al final de los 10 minutos, pida a todos los equipos que dejen de trabajar y den a cada equipo la oportunidad de mostrar lo que han creado. Diga:

“Todos ustedes trabajaron muy duro y lograron alguno dibujos, buenos y creativos. Sin embargo, hay algunas cosas que faltan en sus dibujos.”

Nota: Por lo general, los equipos se quedan cortos en la primera etapa del ciclo del proyecto, identificación. Olvidan pedir al facilitador, que es el "usuario" final del proyecto, lo que se quiere o necesita.

4. Muestre su dibujo (que usted hizo antes de que comenzara la sesión) y proceda a señalar los detalles que faltan en los dibujos de los participantes. Haga las siguientes preguntas para discusión y así ayudar a los participantes a aprender de esta actividad:

Nota: Entre las preguntas de discusión, aquellas marcadas en **NEGRITA** son los más importantes.

- ¿Cómo explica las diferencias entre mi dibujo y el suyo?
- **¿Qué pasos del ciclo del proyecto uso su equipo de manera efectiva?**
- **¿Qué pasos del ciclo del proyecto su equipo uso mal o se olvidó completamente de utilizar?**
- **¿Por qué crees que un equipo podría saltarse parte del ciclo del proyecto?**
- Si hacemos esta actividad otra vez, ¿Que haría de manera diferente?
- **¿Qué roles de liderazgo (como compartir una visión o una meta, ayudar a otros a dar sugerencias, escuchar a los demás, etc.) jugaron los diferentes miembros de su equipo?**
- **¿Cuán bien utilizo su equipo a todos sus miembros?**

B. Resumen

Concluya la actividad diciendo:

“Se puede ver que completar siquiera un proyecto simple puede ser más complejo de lo que inicialmente uno puede imaginar. Hay todo tipo de oportunidades para que el proyecto resulte muy diferente de lo que todos esperaban. Y suele suceder que, una vez que comienza un proyecto, algo cambia o aparece nueva información que obliga a cambiar la forma en que se lleva a cabo el resto del proyecto. Sin embargo, con una buena planificación, ustedes pueden responder a información inesperada y aun así lograr el objetivo del proyecto.”



V. Evaluación (10 minutos)

Materiales:

- Papel de Rotafolio/Papelógrafo
- Marcadores o crayones

A. Consejos Prácticos

Los participantes repasan lo que han aprendido acerca de cómo utilizar el ciclo del proyecto.

1. De instrucciones para revisar del ciclo de proyecto, diciendo:

“Han aprendido sobre el ciclo del proyecto y han visto cómo el ciclo puede ser alterado por el entusiasmo de la gente, la presión del tiempo, y otros factores. Me gustaría que trabajen con otros miembros de su equipo de la última actividad, en la que su proyecto era dibujar un barco, y pensar en qué consejo le daría a alguien que está a punto de comenzar un nuevo proyecto. Trate de escribir al menos una sugerencia o una pieza de consejos prácticos para cada etapa del ciclo del proyecto. Podría comenzar cada consejo con “Asegúrese de...” o “Recuerda que...”, pero mejor escriba lo que cree que va a ser útil.”

2. Distribuya papel rotafolio y marcadores o lápices de colores. De a los equipos cerca de 5 minutos para escribir sus consejos.
3. De a cada equipo la oportunidad de leer sus sugerencias para todo el grupo. Siga los consejos de cada equipo con una ronda de aplausos. **Recoja los consejos que cada equipo ha escrito en el papel rotafolio para usar en la sesión 5, " Nuestro Proyecto"**
4. Retire el “Rotafolio 1: El Ciclo del Proyecto” y cualquier otro papel de rotafolio que muestre los pasos del Ciclo del Proyecto. Diga:

“Ahora me gustaría ver si ustedes pueden recordar los cinco pasos del Ciclo del Proyecto. Voy a señalar a un grupo, hablen el uno al otro para asegurarse de que todos en el grupo sepan la respuesta, y cuando cuente hasta tres, como grupo griten el nombre del primer paso.”

5. Apunte a un grupo al azar. Lentamente cuente hasta tres. Siga con una ronda de aplausos para la respuesta del grupo.
6. Repita el paso 5 cuatro veces más para dar a tantos grupos como sea posible la oportunidad de decir uno de los cinco pasos.

Nota: Los pasos 4-6 de " Consejos Prácticos " sirven como una evaluación del Objetivo de Aprendizaje 1.

B. Resumen

Concluya diciendo:

“Hemos visto que iniciar y administrar un proyecto consta de cinco pasos: identificar, planificar, hacer, revisar y celebrar. También hay algunas preguntas generales que usted puede hacer y algunas actividades que la gente normalmente hace durante cada etapa del ciclo del proyecto.

“También hemos visto lo difícil que es llevar a cabo todos los pasos del ciclo del proyecto. Fácilmente podemos llegar a estar tan involucrados y entusiastas que nos olvidamos de ser minuciosos. Afortunadamente, ustedes también han dado algunos excelentes consejos para cada etapa del ciclo del proyecto. Vamos a confiar en su práctico consejo cuando nos reunamos la próxima vez y aprendamos más sobre cómo hacer un proyecto juntos.”



Referencias:

Nota: Si los miembros del grupo de jóvenes desean explorar los temas del ciclo del proyecto y planificación del proyecto con mayor profundidad, aprender más sobre el voluntariado y el aprendizaje de servicio, o si necesitan desarrollar aún más habilidades, por favor referirse a estos recursos, que ofrecen diseños de entrenamiento y herramientas útiles para los facilitadores y sus grupos de jóvenes.

Manual de Capacitación Para Taller del Nuevo Proyecto de Diseño y Gestión [ICE No. T0107]

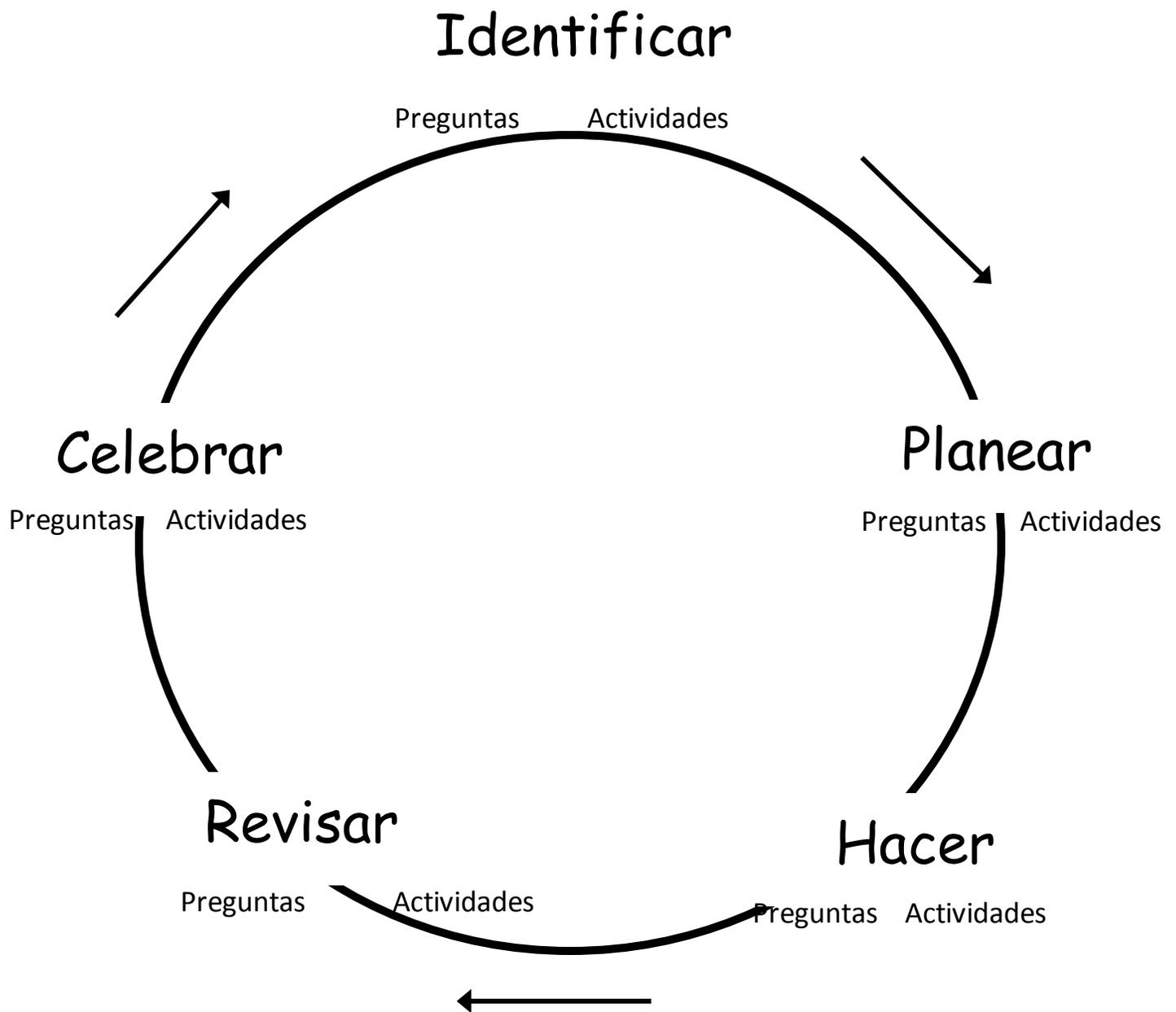
Guía de Acción del Voluntariado: Multiplicando el Poder del Servicio [ICE No. CD062]

Notas para el Facilitador para Mejoras Futuras:

Fecha y Nombre del Facilitador: [¿Qué salió bien? ¿Qué harías diferente? ¿Necesitó más / menos tiempo para ciertas actividades?]



El Ciclo del Proyecto



Rotafolio 1: Pasos del Ciclo del Proyecto

Imprima una copia de esta página para cada pequeño grupo de tres y cinco participantes. Cortar en cinco piezas antes de distribuir a los grupos.

Identificar

Planear

Hacer

Revisar

Celebrar



Folleto 2: La Historia del Equipamiento Deportivo

Use este folleto como un recordatorio de la Historia del Equipamiento Deportivo cuando su grupo intente averiguar los pasos del ciclo del proyecto.

Los estudiantes de la Escuela Abbasaya estaban frustrados. La hora del almuerzo era el único periodo que tenían para hacer ejercicio durante el día escolar, pero sin material deportivo, era poco lo que podían hacer en el patio polvoriento. Unos cuantos estudiantes mayores querían saber qué se podía hacer. Preguntaron a tantos estudiantes como pudieron acerca de que deportes les gustaría jugar durante el periodo de almuerzo. Se enteraron que algunos estudiantes querían jugar al fútbol, mientras que otros prefieren el baloncesto. Ellos hablaron con la directora de la escuela y se enteraron de que ella pensaba que los estudiantes no cuidaban el material deportivo y que ella no quería gastar dinero en la compra de nuevos equipos.

Los estudiantes decidieron que necesitaban tanto recaudar fondos como educar a sus amigos acerca del cuidado de los equipos. Ellos descubrieron la cantidad de dinero que necesitaban y realizaron un plan para reunir el dinero a través de un baile de la escuela y pidiendo donaciones a empresas de la comunidad. También pidieron al maestro de educación técnica de la escuela a dar lecciones sobre cómo parchar una pelota de fútbol desinflada, cómo mantener un inflador de aire, y cómo hacer un aro de baloncesto y un arco de fútbol.

Luego, los estudiantes organizaron a sus compañeros de clase para ayudar. Algunos establecieron una fecha, anunciaron, encontraron una banda, y vendieron los boletos para el baile. Otros visitaron empresas locales para pedir donaciones. Y otros acordaron en tomar las lecciones con el profesor de educación técnica.

Después de cinco semanas, los estudiantes se reunieron para ver si estaban progresando. Se dieron cuenta de que tenían que vender más entradas para que el baile sea una buena forma de recaudar fondos. Unas cuantas empresas donaron dinero, pero no mucho. El dueño de una tienda de comestibles no dio ningún dinero pero accedió a donar algo de comida si querían. Cuando la gente se enteró de que habría comida en el baile, los estudiantes fueron capaces de vender muchas más entradas.

Cuando la directora de la escuela vio el éxito del baile y la cantidad de dinero que habían recaudado, ella hizo una contribución personal al fondo de los equipos. También limpió un armario para guardar el equipo y los suministros. Después de varias semanas, los estudiantes adquirieron los equipos e instalaron los aros de baloncesto y porterías de fútbol. Durante la especial ceremonia de graduación al final del año escolar, los estudiantes organizadores agradecieron a todos los que habían contribuido al fondo de artículos deportivos.



Folleto 3: Preguntas y Actividades

Imprima una copia de esta página para cada pequeño grupo entre tres y cinco participantes. Cortar en trozos a lo largo de las líneas punteadas por lo que cada grupo tendrá cinco tarjetas con preguntas y cinco con acciones.

<p style="text-align: center;">Preguntas Posibles</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué es más importante para nosotros? • ¿Cuáles son algunos cambios que podemos hacer con un proyecto? • ¿Quién más se preocupa por este tema? • ¿Qué piensan otras personas sobre este tema? 	<p style="text-align: center;">Acciones Posibles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Haga una lista de las ideas de su grupo • Escriba una encuesta • Entreviste gente • Investigue en la biblioteca • Busque en Internet • Decida en qué tema trabajaran
<p style="text-align: center;">Preguntas Posibles</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la mejor manera de hacer el cambio que nos gustaría? • ¿Qué recursos tenemos? • ¿Qué recursos se necesitan? • ¿Es este proyecto es realista? • ¿Cómo sabremos que hemos tenido éxito? 	<p style="text-align: center;">Acciones Posibles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Haga una lista de todos los pasos para hacer el proyecto • Encuentra otras personas que pueden ayudar • Búsqueda de otras fuentes que necesita • Determine cuánto le costará el proyecto
<p style="text-align: center;">Preguntas Posibles</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué se tiene que hacer? • ¿Quién está haciendo qué parte del proyecto? 	<p style="text-align: center;">Posibles Acciones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siga la lista de pasos para hacer el proyecto
<p style="text-align: center;">Posibles Preguntas</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué tan bien va el proyecto? • ¿Estamos cerca de nuestro objetivo? • ¿Qué más hay que hacer antes de terminar? • ¿Vamos a terminar a tiempo? • ¿Qué se ha logrado con el proyecto? 	<p style="text-align: center;">Posibles Acciones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compare los resultados reales con los resultados que espera • Fíjese en las cosas que no van tan bien como se esperaba • Revise los planes , si la situación ha cambiado
<p style="text-align: center;">Posibles Preguntas</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Hemos terminado? • ¿Estamos contentos con el resultado? • ¿A quién debemos agradecer? • ¿Qué hemos aprendido? • ¿Qué nuevo proyecto podemos hacer ahora? 	<p style="text-align: center;">Posibles Acciones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agradezca a las personas que ayudaron • Agradezca a las personas que dieron dinero y recursos



Material del Entrenador 1: El Proyecto de Equipamiento Deportivo

Lee la siguiente historia a los participantes.

Fueron frustrados Los estudiantes de la Escuela Abbasaya. La hora del almuerzo era el unico periodo que tenían para hacer ejercicio durante el día escolar, pero sin material deportivo, era poco lo que podían hacer en el patio polvoriento. Unos estudiantes mayores querían saber qué se podía hacer. Pidieron a tantos estudiantes como pudieron acerca de lo que los deportes que les gustaría jugar durante el periodo de almuerzo. Encontraron que algunos estudiantes querían jugar al fútbol, mientras que otros prefieren el baloncesto. Ellos hablaron con el director de la escuela y se enteró de que ella pensaba estudiantes no cuidan de material deportivo para que ella no quería gastar dinero para comprar nuevos equipos.

Nota: El párrafo anterior es un ejemplo de la etapa de identificación del ciclo del proyecto.

Los estudiantes decidieron que necesitaban tanto recaudar fondos como educar a sus amigos acerca del cuidado de los equipos. Ellos descubrieron la cantidad de dinero que necesitaban y realizaron un plan para reunir el dinero a través de un baile de la escuela y pidiendo donaciones a empresas de la comunidad. También pidieron al maestro de educación técnica de la escuela a dar lecciones sobre cómo parchar una pelota de fútbol desinflada, cómo mantener un inflador de aire, y cómo hacer un aro de baloncesto y un arco de fútbol.

Nota: El párrafo anterior es un ejemplo de la etapa de Planificación del ciclo del proyecto.

Luego, los estudiantes organizaron a sus compañeros de clase para ayudar. Algunos establecieron una fecha, anunciaron, encontraron una banda, y vendieron los boletos para el baile. Otros visitaron empresas locales para pedir donaciones. Y otros acordaron en tomar las lecciones con el profesor de educación técnica.

Nota: El párrafo anterior es un ejemplo de la etapa de Hacer del ciclo del proyecto.

Después de cinco semanas, los estudiantes se reunieron para ver si estaban progresando. Se dieron cuenta de que tenían que vender más entradas para que el baile sea una buena forma de recaudar fondos. Unas cuantas empresas donaron dinero, pero no mucho. El dueño de una tienda de comestibles no dio ningún dinero pero accedió a donar algo de comida si querían. Cuando la gente se enteró de que habría comida en el baile, los estudiantes fueron capaces de vender muchas más entradas.

Nota: El párrafo anterior es un ejemplo de la etapa de Revisión del ciclo del proyecto.

Cuando la directora de la escuela vio el éxito del baile y la cantidad de dinero que habían recaudado, ella hizo una contribución personal al fondo de los equipos. También limpió un armario para guardar el equipo y los suministros. Después de varias semanas, los estudiantes adquirieron los equipos e instalaron los aros de baloncesto y porterías de fútbol. Durante la especial ceremonia de graduación al final del año escolar, los estudiantes organizadores agradecieron a todos los que habían contribuido al fondo de artículos deportivos

Nota: El párrafo anterior es un ejemplo de la etapa de Celebración del ciclo del proyecto



Material del Entrenador 2: Ciclo del Proyecto Preguntas y Actividades

Utilice la siguiente tabla para proporcionar entrenamiento y retroalimentación a los participantes cuando se clasifican las preguntas y actividades en cada paso del ciclo del proyecto.

Ciclo del Proyecto	Preguntas	Actividades
IDENTIFICAR	<p>¿Qué es más importante para nosotros?</p> <p>¿Cuáles son algunos cambios que podemos hacer con un proyecto?</p> <p>¿Quién más se preocupa por este tema?</p> <p>¿Qué piensan otras personas sobre este tema?</p>	<p>Haga una lista de las ideas de su grupo</p> <p>Escriba una encuesta</p> <p>Entreviste personas</p> <p>Investigue en la biblioteca</p> <p>Busque en el Internet</p> <p>Decida en qué tema trabajar</p>
PLANIFICAR	<p>¿Cuál es la mejor manera de hacer el cambio que nos gustaría?</p> <p>¿Qué recursos tenemos?</p> <p>¿Qué recursos necesitamos?</p> <p>¿Es este proyecto realista?</p> <p>¿Cómo sabremos que hemos tenido éxito?</p>	<p>Haga una lista de todos los pasos para hacer el proyecto (Plan de Acción)</p> <p>Encuentre otras personas que pueden ayudar</p> <p>Busque otras fuentes que necesita</p> <p>Determine cuánto le costará el proyecto</p>
HACER	<p>¿Qué se tiene que hacer?</p> <p>¿Quién está haciendo cada parte del proyecto?</p>	<p>Siga la lista de pasos para realizar el proyecto</p>
REVISAR	<p>¿Qué tan bien va el proyecto?</p> <p>¿Estamos cerca de nuestro objetivo?</p> <p>¿Qué más se tiene que hacer antes de terminar?</p> <p>¿Vamos a terminar a tiempo?</p> <p>¿Qué se ha logrado con el proyecto?</p>	<p>Compare los resultados reales con los resultados esperados</p> <p>Busque cosas que no van tan bien como se esperaba</p> <p>Revise los planes, si la situación ha cambiado</p>
CELEBRAR	<p>¿Hemos terminado?</p> <p>¿Estamos contentos con el resultado?</p> <p>¿A quién debemos agradecer?</p> <p>¿Qué hemos aprendido?</p> <p>¿Que nuevo proyecto podemos hacer ahora?</p>	<p>Agradezca a los individuos que ayudaron</p> <p>Agradezca a quienes han proporcionado dinero y recursos</p>



Unidad 4, Sesión 5: Nuestro Proyecto

Manual de Entrenamiento:	Destrezas para la Vida y Liderazgo: Unidad 4, Sesión 5
Justificación:	Identificar y desarrollar o participar en un proyecto de servicio son fundamentos de desarrollo de la juventud. Los jóvenes que participan en proyectos de servicio son más propensos a involucrarse en conductas positivas y constructivas y evitar las conductas negativas y destructivas.
Audiencia Meta:	Jóvenes dentro y fuera de la escuela que han completado al menos la educación primaria.
Experiencia del Facilitador:	Voluntarios del Cuerpo de Paz y contrapartes locales que han sido entrenados en cómo usar y adaptar <i>el Manual de Destrezas para la Vida y Liderazgo</i> .
Tiempo:	105 minutos
Pre-requisitos:	Unidad 4, Sesión 4
Versión:	Febrero 2013



Sesión 5: Nuestro Proyecto

Fecha:

Tiempo: 105 minutos

Facilitador(es):

Preparación para el Facilitador:

1. Imprima para cada persona una copia del “Folleto 1: Etapas del Ciclo del Proyecto y corte cada uno para tener cinco pedazos/piezas.
2. Imprima varias copias del “Folleto 3: Pasos de Planificación” para cada equipo. Recórtelos en forma separada para que los participantes vuelvan a ordenarlos en una secuencia.
3. Asegúrese de haber guardado los carteles/posters del ciclo del proyecto, con preguntas y actividades adicionales que fueron creadas por los participantes en la sección de Práctica de la Sesión 4, " El Ciclo del Proyecto."
4. Asegúrese de haber guardado el cartel/poster hecho por los participantes en la Evaluación de la Sesión 4, que presta asesoramiento a los grupos en cada etapa del ciclo del proyecto.
5. Recoja Material del Entrenador que sean relevantes de las Sesiones anteriores acerca de comunicación, trabajo en equipo y liderazgo para tener a mano como referencia y recordar a los participantes acerca de algunas de las cosas específicas que ellos han aprendido y que serán útiles a medida que trabajen en sus proyectos. Utilice el “Material del Entrenador 2: Resumen de las Sesiones de Entrenamiento” como guía para anticipar lo que puedan necesitar los participantes.

Nota: Debido a que hacer cualquier tipo de proyecto es complejo para las personas que están empezando a aprender acerca de la gestión de proyecto, esta sesión se centrará en un proyecto de interés inmediato para los participantes. También es un proyecto con un alcance limitado que es muy factible para directores de proyectos novatos. Sin embargo, es posible que no todos los pasos del ciclo del proyecto se completen durante esta sesión. Algunas de las acciones en la etapa de Hacer, otros en la etapa de Revisar, y de toda la etapa de Celebrar tendrán lugar durante la Sesión 6.

Nota: Si su grupo de jóvenes desea explorar los temas del ciclo del proyecto y la planificación del proyecto con mayor profundidad, o si lo necesitan desarrollar aún más sus habilidades, por favor refiérase a los documentos del Cuerpo de Paz que figuran al final de este plan de sesión. Estos recursos ofrecen diseños de entrenamiento y herramientas útiles para los facilitadores y los grupos de jóvenes.

Materiales:

• Equipo

1. Carteles/Posters del Ciclo del Proyecto con preguntas y actividades agregadas que fueron creadas por los participantes en la sección de Práctica de la Sesión 4, " El Ciclo del Proyecto."
2. Carteles/Posters realizados por los participantes en la Evaluación de la Sesión 4, que presta asesoramiento a los grupos en cada paso de " El Ciclo del Proyecto."

• Rotafolios Preparados

- Rotafolio 1 : Unidad 1
- Rotafolio 2 : Unidad 2
- Rotafolio 3 : Unidad 3
- Rotafolio 4 : Unidad 4
- Rotafolio 5 : El Ciclo del Proyecto (Ver Unidad 4 , Sesión 4)
- Rotafolio 6: ¿Qué has aprendido?

• Folletos

- Folleto 1: Acciones del Ciclo del Proyecto.
- Folleto 2: Descripción del Proyecto
- Folleto 3: Planear Pasos/etapas



- **Materiales del Entrenador**

Material del Entrenador 1: Acciones del Ciclo del Proyecto (Respuestas)

Material del Entrenador 2: Resumen de las Unidades de Entrenamiento

Objetivos de Aprendizaje:

1. Después de trabajar en una tarea en equipo, los participantes identificarán un proyecto, desarrollaran un plan de acción, evaluaran el proyecto, y demostraran al menos, dos comportamientos de líderes efectivos y miembros del equipo.
2. Usando una tarea real relacionada con sus intereses, los participantes demostrarán ambas habilidades de liderazgo y trabajo en equipo con el fin de realizar una tarea o completar un proyecto.

Instrucción Secuencial

I. Motivación (15 minutos)

Materiales:

Rotafolio 5: El Ciclo del Proyecto (Unidad 4, Sesión 4)

Folleto 1: Acciones del Ciclo del Proyecto *para cada participante* cortado en cinco partes

Material del Entrenador 1: Acciones del Ciclo del Proyecto (Respuestas)

Cinta Adhesiva

A. Revisión del Ciclo del Proyecto

Los participantes revisan los pasos del Ciclo del Proyecto.

1. Recuerde a los participantes la sesión anterior, diciendo:

“Les recuerdo que la última vez que hablamos sobre el Ciclo del Proyecto, tuvieron la oportunidad de aprender acerca de los cinco diferentes pasos, las preguntas que podrían hacer, y los tipos de actividades que se podrían hacer en cada paso. Hoy vamos a utilizar el Ciclo del Proyecto de nuevo, así que me gustaría tomar unos minutos para repasar ahora.”

2. Distribuya a cada persona una hoja de papel en blanco y una copia del [Folleto 1: Acciones del Ciclo del Proyecto” que se han cortado en cinco pedazos individuales, diciendo:

*“Me gustaría que ustedes piense acerca de los pasos del Ciclo del Proyecto. He dado a cada uno cinco **acciones** que alguien hará en los diferentes pasos del Ciclo del Proyecto. Cada uno está en un pedazo de papel por separado. Tome un momento para recordar los pasos del Ciclo del Proyecto, y luego pegue las acciones a su papel en blanco en el orden correcto para ir junto con el Ciclo del Proyecto lo mejor que pueda recordarlo.”*

3. Haga una pausa para que los participantes puedan poner sus pasos en orden, entonces diga:

“Luego me gustaría que se paren, se muevan por la habitación, y comparen el orden de sus acciones con lo que otras personas tienen en sus papeles. Por favor, compare su papel con al menos otras tres personas. Si ustedes ven que alguien tiene un orden diferente para los pasos, hablen sobre cuál es el mejor orden y por qué.”

4. Pida a los participantes que comiencen a mezclar sus papeles con los demás y que los comparen. Después de unos cinco minutos, pida a las personas que se detengan. Invite a todo el grupo a decir en voz alta la mejor secuencia de las acciones. Sugiera que cualquiera puede cambiar el orden de las acciones en su propio papel para que tenga el ciclo correcto. Mostrar “Rotafolio 5: El Ciclo del Proyecto” y use el Material del Entrenador 1 para confirmar la secuencia correcta.



B. Resumen

Resuma diciendo:

“Gracias por repasar estas acciones y los cinco pasos del Ciclo del Proyecto. Como aprendimos la última vez, cada uno de estos pasos es importante para el éxito del proyecto. Usted tendrá que utilizar todos ellos en las actividades que haremos hoy.”

II. Información (20 minutos)

Materiales:

Rotafolio 1: Unidad 1

Rotafolio 2: Unidad 2

Rotafolio 3: Unidad 3

Rotafolio 4: Unidad 4

Rotafolio 5: El Ciclo del Proyecto – Carteles/Posters del Ciclo del Proyecto con preguntas y actividades que fueron creadas por los participantes en la sección de Práctica de la Sesión 4, " El Ciclo del Proyecto"

Folleto 2: Descripción del Proyecto

Relevante Material del Entrenador de sesiones anteriores en las áreas de comunicación, trabajo en equipo y liderazgo

A. Definición de un Proyecto

Los participantes reúnen la información que necesitan para completar el Ciclo del Proyecto para un proyecto simple.

1. Poner rotafolios 1-4 en las diferentes áreas del espacio de trabajo o salón donde se trabaja. Explique la actividad a los participantes, diciendo:

“La última vez que hablamos sobre el Ciclo del Proyecto, hicieron un dibujo (o crearon un objeto). Fue un proyecto muy pequeño. Hoy, me gustaría que tengan la experiencia de completar un proyecto más complejo de principio a fin. Su proyecto será revisar una parte de las Destrezas para la Vida de la Juventud y clases de Liderazgo y hacer una presentación de 10 minutos para compartir con todo el grupo en la próxima sesión.

“Para su proyecto, elija una idea o tema de una de las muchas sesiones que ya hemos tenido. Yo voy a pedirles que la estudien de nuevo y hagan una presentación que ayudará a todos a recordar de qué se trataba y que le ayudará a pensar en cómo van a utilizarla en el futuro. Me gustaría que sean muy creativos en su presentación. Pueden escribir una canción de rap, inventar una historia corta, llevar a cabo una dramatización, o cualquier otro tipo de presentación.

“Pero primero, me gustaría que puedan decidir qué Unidad de nuestro programa de entrenamiento les gustaría tener como eje de su proyecto. Alrededor de nuestro espacio de trabajo, he colocado una hoja de rotafolio para cada una de las Unidades que hemos estudiado. Cada rotafolio tiene el título de la Unidad y una breve lista de algunos de los temas incluidos en él. Mire los encabezados y vaya a un rotafolio que tenga algo con lo que le gustaría trabajar en su proyecto.”

2. Dele a los participantes unos minutos para que puedan ir a una hoja de rotafolio.

Nota: Es posible que necesite controlar el número de participantes en cada grupo. Los grupos deben contar por lo menos con dos, pero no más de cinco o seis. También es preferible, aunque no absolutamente necesario, tener al menos un grupo para cada una de las cuatro Unidades. Sin embargo, es más importante permitir a los participantes elegir una Unidad y tema que les interese. Si tienen un gran número de participantes, puede que tenga que tener más de cuatro grupos de presentación.



Estaria bien, pero no es recomendable tener más de seis grupos porque eso haría que las presentaciones en la Sesión 6 sean demasiado largas. Estime el total de tiempo necesario para que todos los grupos puedan realizar su exposición y ajuste el límite de tiempo máximo para cada grupo de manera apropiada. Anote esta cantidad de tiempo en el Folleto “Descripción del Proyecto” en el ítem 4. Esto ayudará a determinar la cantidad de tiempo necesaria para todas las presentaciones en la sesión 6, Información (60-90 minutos.)

3. Distribuya el Folleto 2 : Descripción del Proyecto y diga:

“Veamos el Folleto 2, que les da la información básica para su proyecto. Pueden ver que los números 1, 2, y 3 dicen que proyecto es. (Lea los números 1-3 y responda las preguntas).

“Los números 4 y 5 indican cuánto tiempo debe ser la presentación y qué incluir en la presentación que debe dar a todo el grupo la próxima vez que nos reunamos. (Haga una pausa para contestar preguntas.)

“El número 6 es un recordatorio para asegurarse de que todos en su grupo estén incluidos. También deben recordar utilizar otras habilidades de comunicación, resolución de problemas, toma de decisiones y creatividad que han aprendido durante el programa.

“El número 7 es un recordatorio para seguir los pasos del Ciclo del Proyecto. He incluido algunas preguntas con las cuales ustedes desearían empezar en cada paso. Usted y su equipo probablemente terminen los pasos: Identificar, Planear, y Hacer el día de hoy. Algunos pasos como Hacer y Revisar tal vez sucedan fuera de esta sesión, pero también van a pasar la próxima vez que ustedes den su presentación. El paso Celebración también sucederá en nuestra próxima sesión, después de su presentación.”

4. Responda a cualquier pregunta. Luego diga:

“Para empezar, me gustaría que usted y los miembros de su equipo comiencen con el primer paso del Ciclo del Proyecto (vea el rotafolio 5), Identificar, al decidir en qué tema se centrará su presentación y que le gustaría decir acerca del mismo. Los temas que aparecen en el rotafolio para su Unidad son un buen lugar para empezar.”

5. Dé a los participantes unos 10 minutos para ponerse de acuerdo en sus grupos. Esté preparado para responder a las preguntas que puedan tener acerca de cada Unidad para que puedan recordar los detalles de los temas. Luego, pídale a cada grupo que comparta cual será el tema central de su presentación.

B. Resumen

Resuma diciendo:

“Cada equipo ha definido el tema para su proyecto de presentación. Después, deberá seguir utilizando el Ciclo del Proyecto para completar el resto de su proyecto.”

III. Practica (30 minutos)

Materiales:

Rotafolio 5: El Ciclo del Proyecto

Folleto 3: Pasos de Planificación

Materiales del Entrenador: Folletos de los participantes o Materiales del Entrenador recogidos en cada Unidad del Programa de Entrenamiento. Ver la lista en la sección de preparación.



A. Planificación de un Proyecto

Los participantes utilizan los pasos: Identificar y Planear el Ciclo del Proyecto en una situación real.

1. Muestre el Rotafolio 1: El Ciclo del Proyecto y de a los participantes un comienzo en el siguiente paso del Ciclo del Proyecto, diciendo:

“En el paso de Planificación del Ciclo del Proyecto, tendrá que hacer una lista de todas las cosas que deben pasar para que su equipo de una buena presentación. En un momento, voy a pedir que traten de pensar en todos los pasos que tendrán que tomar para organizar y realizar la presentación en nuestra próxima sesión. Por lo general es más fácil escribir las ideas tan rápido como las piense y, después de tener varias, averiguar en qué orden las llevara a cabo.”

2. Distribuya varias copias del “Folleto 3: Pasos de Planificación” cortados en pedazos/tiras para cada grupo, diciendo:

“Estoy dando a su equipo varios pedazos de papel. Tengan en cuenta que cada uno tiene espacio para que usted escriba el número de paso de acción, el paso de acción, quien lo hará, ¿quién o qué puede ayudar, y para cuándo? Por ahora, concéntrese sólo en paso de acción (vamos a llegar a los otros más tarde).

“Piense en todos los pasos de acción para prepararse para su presentación. Escriba una acción en cada hoja de papel en el espacio correcto. Utilice tantas hojas de papel como sea necesario; les puedo dar más.”

3. Después de unos 10 minutos, detenga a los participantes y diga:

“Me gustaría consultar con ustedes y ver cómo están progresando. ¿Podría cada grupo leer en voz alta los pasos de acción que han escrito hasta ahora?”

4. De a todos los grupos la oportunidad de leer sus pasos de acción. Pueden decir los pasos en cualquier orden y no necesitan tener una lista completa de pasos todavía. Diga:

“Ahora que tienen varios pasos de acción, pueden hacer dos cosas. En primer lugar, póngalos en orden. ¿Qué tiene que ocurrir primero?, ¿Qué se puede hacer después?, y así sucesivamente hasta que los pasos estén en una secuencia lógica. Al hacer esto, podrían pensar en otros pasos. Si es así, escriba en otros papeles estos pasos.

“Una vez que estén satisfechos con el orden de los pasos de acción, enumérelos. Luego, puede completar los otros espacios en blanco con la información sobre quién hará cada paso de acción, ¿Quién o qué puede ayudar, y cuando se puede terminar?

“Déjenme saber si tienen preguntas o si puedo ayudarlos en algo.”

5. Dé a los participantes unos 10 minutos para esta parte de la actividad. Uno por uno, pida a cada equipo compartir brevemente su plan y pregunte a todo el grupo si tienen alguna sugerencia para ese equipo.

B. Resumen

Concluya el ejercicio diciendo:

“Ahora han completado con éxito los pasos Identificar y Planificar del ciclo del Proyecto para hacer sus presentaciones y que puedan continuar hacia los pasos Hacer y Revisar, sabiendo que han hecho su mejor preparación hasta el momento.”



IV. Aplicación (30 minutos)

Materiales:

Material del Entrenador 2: Resumen de las Unidades de Entrenamiento.

Folleto de los participantes y / o rotafolios de distintas Unidades conforme a lo solicitado por los participantes

A. Hacer y Revisar un Proyecto

Los participantes utilizan los pasos de Hacer y Revisar del Ciclo del Proyecto en sus proyectos.

1. Explique cómo utilizarán los pasos Hacer y Revisar del Ciclo del Proyecto en esta situación. Diga:

“Este es el momento en que van a trabajar para completar los pasos de acción de su plan. Me gustaría que utilicen los pasos Hacer del Ciclo del Proyecto para llevar a cabo todas las cosas necesarias y estar listos para su presentación. Mientras están completando los pasos de acción, use algunas de las preguntas de los pasos Revisar para asegurarse de que todos estén involucrados, incluidos, y trabajando hacia la misma meta.

“Utilicen los siguientes 20 minutos para trabajar en su proyecto.

“Si desean utilizar cualquiera de los carteles/posters o folletos que hemos utilizado anteriormente en el curso de su presentación del proyecto, háganme saber, porque tengo la mayoría de ellos aquí.”

2. Este disponible como un recurso para responder preguntas, resolver problemas, compartir folletos y ayudar a los participantes a encontrar la información que necesitan. Después de 20 minutos, diga:

“Me gustaría dar a cada equipo la oportunidad de informar lo que han logrado hasta ahora - y para todo el mundo hacer un poco de celebración, ¡también! Cuando sea el turno de su equipo, díganos lo que ha logrado hasta ahora en la preparación de su presentación.

3. Después que cada equipo de un breve informe de su progreso, haga estas preguntas como reflexión adicional para el paso Revisión para ese equipo.

- *“¿Todavía tiene pasos de acción para completar?”*
- *¿Va a estar haciendo algunos pasos de acción después de esta sesión y antes de la siguiente cuando haga su presentación?*
- *¿Está claro quién tiene que hacer que antes de nuestra próxima sesión?”*

4. Dé a los participantes de grupo una ronda calurosa de aplausos y agradecimiento en la celebración de sus esfuerzos hasta ahora. Luego, de al siguiente grupo la oportunidad de informar.

Nota: Los pasos 3 y 4 de "Hacer y Revisar un proyecto" sirven como una evaluación parcial del Objetivo de Aprendizaje 1.

B. Resumen

Concluya la actividad refiriéndose a rotafolio 5 y diciendo:

“Ahora han tenido la oportunidad de utilizar todos los pasos del ciclo de planificación para trabajar en su proyecto de presentación. Han identificado un tema para presentar. Hicieron un plan con una lista de pasos a seguir y las personas y recursos necesarios para lograrlo. Pasaron tiempo realmente haciendo el proyecto y revisándolo en el camino. Por último, compartieron su progreso y pudimos darle las gracias y celebrar sus esfuerzos. Algunos de ustedes se dieron cuenta que no podían completar todos los pasos a seguir en este momento, pero a la vez tienen un plan para hacerlo antes de que nos volvamos a reunir



V. Evaluación (20 minutos)

Materiales:

Rotafolio 6: ¿Qué Has Aprendido?

A. ¿Como Lo Hicimos?

Los participantes evalúan la eficacia de su equipo en la realización de su proyecto.

1. Prepare a los participantes para evaluar la eficacia de su equipo. Coloque el Rotafolio 6: ¿Qué Has Aprendido? y diga:

“Me gustaría que tengan la oportunidad de pensar acerca de lo bien que su equipo trabajó unido al preparar su proyecto de presentación. Mire el Rotafolio ' ¿Qué Has Aprendido? ' Por favor, tome unos 10 minutos para hablar sobre estas preguntas con los miembros de su grupo, luego este preparado para compartir algunos de los puntos importantes de su discusión con todo el grupo.”

2. Tome las preguntas de Rotafolio 6 una a la vez y de a cada equipo la oportunidad de ofrecer una breve respuesta antes de pasar a la siguiente pregunta.

Nota: “¿Cómo Lo Hicimos?” sirve como una evaluación parcial del Objetivo de Aprendizaje 1 y una evaluación del Objetivo de Aprendizaje 2.

B. Resumen

Concluya diciendo:

“Han tenido la oportunidad de utilizar el Ciclo del Proyecto para completar un proyecto real. Usaron Identificar para decidir qué presentación hacer para nuestra próxima sesión, y descubrieron la manera de prepararse para la presentación de su equipo en la fase de Planificación. Usaron las acciones de Hacer y Revisar para continuar trabajando en su presentación. Y celebramos sus logros hasta el momento.

“También tuvieron la oportunidad de hablar acerca de lo bien que su grupo trabajo unido como un equipo. ¡Estoy seguro de que esas buenas cualidades de trabajo en equipo harán de sus presentaciones un éxito la próxima vez!”

Referencias:

Nota: Si los miembros del grupo de jóvenes desean explorar los temas del Ciclo del Proyecto y la planificación del proyecto con mayor profundidad, o si necesitan desarrollar aún más las habilidades, por favor referirse a estos recursos, que ofrecen diseños de entrenamiento y herramientas útiles para los facilitadores y su grupo de jóvenes.

Manual de Capacitación Para Taller del Nuevo Proyecto de Diseño y Gestión [ICE No. T0107]

Guía de Acción del Voluntariado: Multiplicando el Poder del Servicio [ICE No. CD062]

Notas para el Facilitador para Mejoras Futuras:

Fecha y Nombre del Facilitador: [¿Qué salió bien? ¿Qué harías diferente? ¿Necesitó más / menos tiempo para ciertas actividades?]



Rotafolio 1: Unidad 1

Desarrollo Personal

Identidad y Autoestima

Valores Positivos

Cómo sobrellevar el Estrés y las Emociones

Rotafolio 2: Unidad 2

Desarrollo Interpersonal

Comunicación

Pensamiento Creativo

Toma de Decisiones

Resolución de Problemas

Rotafolio 3: Unidad 3

Fijación de Metas

Fijación de Metas

Planificación para la Acción

Gestión/Manejo del Tiempo

Rotafolio 4: Unidad 4

Trabajo en Equipo y Liderazgo

Habilidades de Liderazgo

Habilidades de los Participantes del Grupo

El Ciclo del Proyecto

Rotafolio 6: ¿Qué Ha Aprendido?

- ¿Qué habilidades de liderazgo y trabajo en equipo fueron demostradas por su equipo?
- Dé un ejemplo de cómo su equipo resolvió los problemas o tomó decisiones.
- ¿Cuál es una razón con la que usted está satisfecho con el plan para completar la tarea de su equipo?

Folleto 1: Acciones del Ciclo del Proyecto

Imprima una copia de esta página para cada participante. Corte en cinco piezas (tiras) antes de distribuir a los participantes.

Haga una lista de las ideas del grupo y decida en qué tema trabajaran.

Haga una lista de los pasos para realizar el proyecto y encuentre los recursos que necesita.

Siga la lista de pasos para realizar el proyecto.

Compare los resultados reales con los resultados que esperaba.

Agradezca a todos los que ayudaron.

Folleto 2: Descripción del Proyecto

Tu Proyecto

1. Elija un tema de su Unidad del programa de entrenamiento que usted piensa es importante y que le gustaría alentar a otros miembros de todo el grupo para recordar y utilizar.
2. Repase el tema para recordarse a sí mismo y a los miembros de su equipo lo que era importante acerca de este tema.
3. Decida lo que quiere compartir con todos y decida cómo quiere presentarlo.
4. Su presentación final en nuestra próxima sesión no debe ser más de 10 minutos de duración.
5. Su presentación debe incluir:
 - Un resumen del tema
 - Una explicación de por qué es importante
 - Recomendaciones de cómo o cuándo debe ser utilizada en el futuro
6. Asegúrese de utilizar las habilidades y conocimientos de todos los miembros de su grupo para que cada persona esté incluida tanto en la preparación como en la presentación.

7. Siga los pasos del Ciclo del Proyecto:

Identificar

- ¿Qué es lo más importante acerca de nuestro tema?
- ¿Por qué pensamos que es importante?
- ¿Y qué del tema que queremos compartir con nuestros amigos en nuestra presentación?

Planificar

- ¿Cómo es una manera interesante de compartir nuestro tema en una presentación?
- ¿Quién va a hacer qué en la presentación?
- ¿Qué se necesita hacer para prepararse?

Hacer

- ¿Quién va a hacer qué?

Revisar

- ¿Qué tan bien va?
- ¿Qué más tiene que pasar para que estemos listos para la próxima sesión?

Celebrar

- ¿Estamos contentos con nuestra presentación?
- ¿A los otros grupos les gusto nuestra presentación?



Folleto 3: Pasos de la Planificación

Imprimir tres copias de este folleto para cada grupo y cortadas en pedazos individuales.

Número de Paso de Acción	Paso de Acción	¿Quién lo hará?	¿Quién o qué puede ayudar?	¿Para cuando?

Número de Paso de Acción	Paso de Acción	¿Quién lo hará?	¿Quién o qué puede ayudar?	¿Para cuando?

Número de Paso de Acción	Paso de Acción	¿Quién lo hará?	¿Quién o qué puede ayudar?	¿Para cuando?

Número de Paso de Acción	Paso de Acción	¿Quién lo hará?	¿Quién o qué puede ayudar?	¿Para cuando?

Número de Paso de Acción	Paso de Acción	¿Quién lo hará?	¿Quién o qué puede ayudar?	¿Para cuando?



Material del Entrenador 1: Acciones del Ciclo del Proyecto (Respuestas)

Esta es la clave de respuestas para las Acciones del Ciclo del Proyecto del Folleto 1.

Identificar:

Haga una lista de las ideas del grupo y decida en qué tema trabajaran.

Planificar:

Haga una lista de los pasos para hacer el proyecto y encuentre los recursos que necesita.

Hacer:

Siga la lista de pasos para realizar el proyecto.

Revisar:

Compare los resultados reales con los resultados que esperaba.

Celebrar:

Agradezca a todos los que ayudaron.



Material del Entrenador 2: Resumen de las Unidades de Entrenamiento

Utilice esta lista para guiar su preparación para esta sesión. Mire a través del resumen de cada Unidad de abajo y esté preparado para proporcionar folletos o los rotafolios de estos temas a los participantes si los necesitan como recordatorio.

Unidad 1

- Identidad y Autoestima - Fundamentos internos y externos, fomentando la confianza
- Los Valores Positivos - valores personales y culturales , la visión personal
- Lidar con el Estrés y las Emociones - las etapas del desarrollo de los adolescentes, técnicas de manejo del estrés, convirtiendo una situación negativa en una positiva.

Unidad 2

- Comunicación - habilidades de escuchar , dar y recibir retroalimentación , formas de decir "No"
- Pensamiento creativo – ampliando una idea, combinando ideas , considerando múltiples perspectivas , preguntando "¿Qué pasaría si ...", gire una idea al revés
- Toma de Decisiones – haga una PAUSA para tomar mejores decisiones; Cabeza , Corazón, Manos , Esperanza
- Resolución de Problemas - niveles de acuerdo, usando " Sí, y ... "

Unidad 3

- Fijación de Metas - establecimiento de metas a largo y a corto plazo, los objetivos SMART (S.M.A.R.T. is an acronym that stands for specific, measurable, attainable, realistic and timely). (S.M.A.R.T. es una sigla que significa: Especifico, Medible, Alcanzable, Realista y Oportuno).
- Planificación de la Acción - pensando en el futuro como si ya hubiera sucedido, hoja de ruta para el futuro
- Gestión del Tiempo – necesita que, tiene que, desea que

Unidad 4

- Destrezas de Liderazgo - cualidades de liderazgo , liderazgo más directo y menos directo
- Habilidades de los Participantes del Grupo - acciones de liderazgo
- El Ciclo del Proyecto - Identificar, Planificar, Hacer, Revisar, Celebrar



Unidad 4, Sesión 6: Celebración y Reflexión

Manual de Entrenamiento:	Destrezas para la Vida y Liderazgo: Unidad 4, Sesión 6
Justificación:	Celebrar y reflexionar sobre las habilidades que se han aprendido construyen elementos fundamentales de desarrollo de autonomía (empoderamiento), compromiso con el aprendizaje e identidad positiva. Los jóvenes que pueden describir las destrezas aprendidas y las nuevas habilidades que han adquirido son más propensos a involucrarse en conductas positivas y constructivas y evitar las conductas negativas y destructivas.
Audiencia Meta:	Jóvenes dentro y fuera de la escuela que han completado al menos la educación primaria.
Experiencia del Facilitador:	Voluntarios del Cuerpo de Paz y contrapartes locales que han sido entrenados en cómo usar y adaptar el <i>Manual de Destrezas Para La Vida y Liderazgo</i> .
Tiempo:	90 a 120 minutos (Dependiendo del número de presentaciones)
Pre-requisitos	Unidad 4, Sesión 5
Versión:	Febrero 2013



Sesión 6: Celebración y Reflexión		
Fecha:	Tiempo: de 90 a 120 minutos (dependiendo del número de presentaciones)	Facilitador(es):
<p>Preparación para Facilitador:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Prepare el Rotafolio 1 y el Folleto 1. 2. Adapte y copie el Folleto 2: Certificado de Participación para cada participante. Llene los nombres de los participantes y firme como Facilitador. Considere maneras de mejorar su apariencia. 3. Identifique algunas de las cosas que ha aprendido del grupo de participantes durante el curso de entrenamiento <i>Destrezas para la Vida y Liderazgo</i>. Estén preparados para compartir con el grupo en las observaciones finales de la Sección V: B. (Resumen). <p>Nota: Si es posible, trate de incluir alimentos para ayudar a celebrar. Servirles fruta o un bocadillo durante la fase de evaluación, mientras que la gente está compartiendo pensamientos de lo que han aprendido sería una manera de honrar sus logros. Dependiendo de su situación, considere pedir a cada participante que traiga algo de comer, si pueden.</p> <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Equipo <ol style="list-style-type: none"> 1. Bolígrafos o lápices , marcadores o crayones 2. Papel Rotafolio/Papelógrafo • Rotafolios preparados Rotafolio 1: Ser un Miembro del Equipo • Folletos Folleto 1: Apreciamos ... Folleto 2: Certificado de Participación • Materiales para el Entrenador (Ninguno) <p>Objetivo de Aprendizaje:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Después de varias presentaciones cortas, los participantes reflexionarán sobre la capacitación de destrezas para la vida y su proyecto en equipo, además de identificar por lo menos tres destrezas para la vida que ellos han mejorado y es probable que usen en el futuro. 		

Instrucción Secuencial

I. Motivación (20 minutos)

Materiales:

Bolígrafos, marcadores o crayones
Folleto 1: Apreciamos ...

A. ¡Le Agradecemos!

Los participantes destacan las contribuciones que sus compañeros han hecho al programa de entrenamiento.

1. Divida a los participantes en grupos de cuatro o cinco y distribuya una copia del Folleto 1: Apreciamos... y bolígrafos, marcadores o crayones a cada persona, diciendo::



“Hemos completado una larga serie de sesiones de capacitación que han durado varias semanas. Durante ese tiempo, han aprendido mucho de mí, pero también han aprendido mucho de uno a otro. Cuando estaban trabajando en grupos y equipos, estaban aprendiendo cosas de sus amigos que yo no podía haberles enseñado.

“Me gustaría darles la oportunidad de pensar cómo sus amigos y compañeros aquí les han ayudado a aprender y crecer. Por favor, comiencen por escribir su nombre en el cuadro situado en la parte superior del documento de apreciación.”

2. Recoja los folletos de un grupo y déselos al otro, diciendo:

“Por favor, distribuyan los documentos de apreciación entre los miembros de su grupo. Después, piense en la persona de la que tiene el papel. ¿Qué es lo que usted aprecia de esta persona o de su contribución o participación en nuestras clases? Podría ser algo que ella/él dijo que le hizo pensar. Podría ser su sentido del humor o la capacidad de pensar en nuevas ideas. Podría ser una cualidad de liderazgo o habilidad de comunicación. Piensen en algo positivo y genuino que puedan decir de esa persona y escriban una frase corta o algunas palabras de agradecimiento. Pueden firmar con su nombre o dejarlo anónimo.

“Cuando hayan terminado, intercambien los papeles con alguien de su pequeño grupo y escriban otro documento de apreciación. Continúen hasta que hayan tenido la oportunidad de escribir algo en cada papel que tenga su grupo.”

3. Indique a los participantes que sus apreciaciones deben ser genuinas. Está bien si no pueden pensar en algo que decir para cada persona. Sin embargo, como facilitador, usted debe estar seguro de escribir una apreciación para cada persona, asegurándose que todos reciban una retroalimentación positiva. Observe el progreso de los grupos para ver cuando terminen de escribir en todos sus papeles para luego redistribuirlos a un grupo diferente para repetir el proceso.

Nota: Este proceso puede repetirse tantas veces como sea necesario para que todos tengan la oportunidad de llenar todos los papeles de apreciación. Sin embargo, si usted tiene más de cuatro grupos, esto puede tomar demasiado tiempo. Si cada persona recibe de ocho a 12 observaciones, estas serán suficientes. Con un pequeño número de participantes (sólo dos grupos) pueden devolver los papeles al grupo original para que los miembros puedan escribirse apreciaciones entre ellos.

4. Recoja los papeles de apreciación y espere para devolverlos a sus propietarios durante la actividad de Aplicación de la presente sesión.

B. Resumen

Resuma diciendo:

“Cada uno de ustedes probablemente puede identificar las cosas que han aprendido, así como también las formas en las que han crecido y cambiado durante este programa de entrenamiento. El punto de vista de otras personas puede darnos nuevas ideas sobre nosotros mismos y señalar cualidades que no sabíamos que teníamos. Voy a aferrarme a sus hojas de agradecimiento hasta el final de esta sesión, que es cuando ustedes tendrán la oportunidad de mirarla y pensar en ella.”



II. Información (60 – 90 minutos)

Materiales:

Rotafolio 1: Ser un Miembro del Equipo

A. Presentaciones del Proyecto

Los participantes comparten las presentaciones que prepararon en la Sesión 5.

Nota: La cantidad de tiempo para esta fase de Información variará dependiendo del número de grupos que presenten. Con más de cuatro grupos, como se señala en las notas del facilitador en la Sesión 5, usted puede pedirles que hagan una presentación corta (7-8 minutos), sólo asegúrese de decirles esto durante la sesión previa, mientras ellos están planeando.

1. Pida a los participantes que den sus presentaciones de proyecto de grupo, diciendo:

“La última vez que nos reunimos, trabajaron en un pequeño grupo para preparar una presentación de 10 minutos sobre uno de los temas que hemos estudiado en esta serie de cursos de entrenamiento. Ahora es el momento para que cada grupo comparta su tema y nos diga por qué es importante y comparta algún consejo acerca de su uso en el futuro”

2. Permita 10 minutos para la presentación de cada grupo. Siga cada presentación con una ronda de abundantes aplausos. Luego tome de tres a cinco minutos para hacer las siguientes preguntas para que cada grupo pueda reflexionar rápidamente sobre su presentación y recibir retroalimentación inmediata.

a. Pregunte al grupo que presentó:

- *“¿Qué le gustó más de su presentación?”*
- *¿Por qué creen que es importante que los jóvenes y adultos jóvenes conozcan sobre este tema?”*

b. Pregunte a todo el grupo

- *“¿Qué les gustó de esta presentación?”*
- *¿Qué fue lo que la presentación les ayudó a recordar?*
- *¿Por qué creen que es importante que los jóvenes y adultos jóvenes conozcan sobre este tema?”*

3. Repita el paso 2 hasta que todas las presentaciones se hayan realizado.

4. Recuerde a los participantes que emprendieron este proyecto como una manera de practicar todos los pasos del Ciclo del Proyecto, diciendo:

Recuerden que comenzaron este proyecto de presentación en nuestra última sesión, no sólo para repasar las destrezas para la vida que hemos aprendido, sino también para practicar los pasos del Ciclo del Proyecto. ¿Pueden todos repetir los pasos junto conmigo? Identificar, planificar, hacer, revisar y celebrar.

Nota: La actividad "Presentaciones de Proyecto" es una evaluación parcial del Objetivo de Aprendizaje 1

B. Resumen

Resuma diciendo:

“Esto no fue sólo una serie de presentaciones altamente eficaces, sino también una gran revisión de todo lo que hemos aprendido juntos. Espero que todos se sientan orgullosos y entusiasmados con su trabajo en este proyecto de presentación en equipo, ya que no sólo trabajaron juntos con éxito, sino que también proporcionaron un importante repaso al resto del grupo.”



III. Práctica (10 minutos)

Materiales:

- Bolígrafos o lápices
- Rotafolio 1: Ser un Miembro del Equipo

A. Mi Membresía de Equipo

Los participantes practican el uso de habilidades interpersonales para evaluar la eficacia de su trabajo en equipo en el proyecto de presentación.

1. Pida a los participantes que elijan una pareja con la que se sientan cómodos hablando y diga:

“Es importante para ustedes evaluar su propio desempeño como miembro de su equipo así que me gustaría que piensen en cómo han crecido y cambiado en su capacidad para trabajar con eficacia en un grupo. Piensen por un momento lo que fue para ustedes estar en un grupo antes de que haya empezado este programa de entrenamiento. También piensen en las cosas que hacen ahora, después de haber aprendido algunas cosas y tener más práctica siendo un miembro del equipo.”

2. Deje que la gente piense en silencio durante un minuto. Luego, refiérase al Rotafolio 1: Ser un Miembro del Equipo y diga:

“Por favor, hable con su compañero durante varios minutos sobre su experiencia como miembro del equipo que ha aprendido a hacer cosas nuevas. Utilice la oración del rotafolio para empezar.”

3. Después de unos tres minutos, diga a los participantes que dejen hablar a sus parejas durante los próximos tres minutos, si es que esa persona no ha comenzado a compartir.
4. Después de que los tres minutos hayan expirado, invite a cualquier persona que desee compartir un ejemplo de cómo ella o él ha cambiado y crecido como un miembro del equipo.

Nota: Esta actividad es una evaluación parcial del Objetivo de Aprendizaje 1.

B. Resumen

Concluya diciendo:

“Es realmente emocionante escuchar cómo han cambiado y crecido como miembros individuales de un equipo. Veo que todos ustedes van a ser más eficaces, ¡ya sean el líder o un miembro del equipo!”

III. Aplicación (10 minutos)

Materiales:

- Papel de Rotafolio/Papelógrafo en blanco
- Marcadores o crayones

A. Nuestro Siguiendo Paso

Los participantes comparten ideas acerca de lo que les gustaría hacer como grupo a la terminación de las sesiones “Destrezas para la Vida y Liderazgo”.

1. Invite a todos a sentarse en círculo para que el diálogo sea más fácil y empiece un debate con todos los miembros del grupo acerca de su futura participación con usted y con los demás. Diga:



“Esta es la última sesión que hemos planeado formalmente para esta serie de entrenamientos en Destrezas para la Vida y Liderazgo. Me pregunto si ustedes tienen idea sobre lo que les gustaría hacer o ver que suceda en las próximas semanas y meses. Tal vez, ustedes han pensado en un proyecto que les gustaría hacer juntos, o tal vez hay algo más que les gustaría aprender. Tal vez les gustaría enseñar a otros jóvenes de nuestra comunidad las habilidades para la vida que ustedes han aprendido. Me gustaría escuchar sus ideas.”

2. Mientras los participantes van compartiendo ideas, escríbalas en el papelógrafo en blanco. Si pueden y tienen los recursos para enseñar otra clase sobre un tema diferente, comparta esa información cuando sea apropiado. Trate de obtener ideas de los participantes primero. Anímelos a usar algunas de las estrategias de pensamiento creativo que se enseñaron antes para ampliar las ideas que ellos sacaban a relucir.
3. Si el grupo llega al punto de que una decisión sobre qué hacer puede hacerse, use la estrategia de Los Niveles de Concordancia para medir el apoyo en el grupo. Sea realista acerca de cuáles son sus compromisos y lo mucho que puede ayudar en la situación específica de su país.

B. Resumen

Concluya la actividad diciendo:

“¡Muchas gracias por compartir sus ideas! Hay algunos pensamientos grandiosos y ya tengo ganas de dar el siguiente paso con ustedes.”

V. Evaluación (10 minutos)

Materiales:

Folleto 1: Apreciamos...

Folleto 2: Certificado de Participación

A. ¿Cómo He Cambiado?

Los participantes reflexionan sobre sus próximos pasos como individuos después de que el Entrenamiento de las Destrezas para la Vida y Liderazgo concluye.

1. De a los participantes sus hojas de apreciación de la actividad de Motivación, diciendo:

“Además de sus maravillosas presentaciones de hoy, también han tenido la oportunidad de reflexionar sobre su propio crecimiento como un miembro del grupo. Ahora me gustaría que piensen en cómo han cambiado personalmente desde nuestra primera sesión.”

“Aquí está su papel de apreciación de nuestra actividad de apertura. Tiene pensamientos y observaciones de sus compañeros, amigos y compañeros de equipo durante esta serie de clases. Por favor tomen un momento para darle una mirada.”

4. Después de unos momentos diga:
 - a. *“Por favor, mire su papel y ponga un círculo alrededor de algo que le haga sentir feliz u orgulloso. (Haga una pausa un momento.)*



- b. *“Luego, dibuje una estrella al lado de algo que alguien escribió que le sorprendió. (Haga una pausa un momento.)*
 - c. *“Luego, escriba tres o cuatro habilidades que aprendió o mejoró durante cualquiera de nuestras sesiones y que es probable que utilice en el futuro.” (Pausa un momento.)*
5. Cuando los participantes hayan terminado, pídeles que busquen un compañero y compartan los dos elementos que marcaron y expliquen el por qué. También pueden hablar acerca de las habilidades que aprendieron que esperan utilizar en el futuro.
 6. Después de unos 5-7 minutos, invite a la gente a compartir algo de sus papeles de apreciación si lo desean. También puede invitar a los participantes a compartir pensamientos, comentarios o palabras de agradecimiento sobre todo el curso de entrenamiento.

Nota: Los pasos 2 y 3 de "Cómo He Cambiado" sirven como una evaluación parcial del Objetivo de Aprendizaje 1

B. Resumen

Concluya diciendo:

Nota: Aquí sería bueno compartir algunas de las cosas que ha aprendido del grupo.

“Ha sido un placer trabajar y aprender con ustedes desde el inicio de este programa de entrenamiento. He aprendido de ustedes, también. Espero que hayan aprendido muchas maneras útiles de comunicación, resolución de problemas y trabajo en equipo que serán útiles para ustedes a medida que continúen su entrada al mundo adulto. ¡Y espero sigan aprendiendo sobre ustedes mismos mucho después de que este programa haya terminado!”

Agradezca y felicite a cada persona mientras entrega los certificados (Folleto 2).

Referencias:

(Ninguna)

Notas para el Facilitador para Futuras Mejoras

Fecha y Nombre del Facilitador: [¿Qué salió bien? ¿Qué harías diferente? ¿Necesitó más/menos tiempo para ciertas actividades?]



Rotafolios

Rotafolio 1: Ser un Miembro del Equipo

Antes de este programa de entrenamiento, cuando yo estaba en un grupo o equipo solía...

Ahora tengo más probabilidades de...

Esto es probablemente porque ...

We Appreciate

Because ...



Folleto1: Apreciamos...

Apreciamos

Porque...



Folleto 2: Certificado de Participación

CERTIFICADO DE PARTICIPACIÓN

Certificamos que

(Nombre)

*Participo en el Programa de
Entrenamiento del Cuerpo de Paz de
Destrezas para la Vida y Liderazgo.*

ESTE DÍA _____ DE _____ DEL _____

ENTRENADOR/FACILITADOR



La Oficina de Apoyo para Programación y Entrenamiento

La Oficina de Apoyo para Programación y Entrenamiento (OPATS) desarrolla recursos técnicos para el beneficio de voluntarios, colegas, y la comunidad de desarrollo en general.

Esta publicación fue producida por OPATS y está disponible a través de la Unidad de Conocimiento y Aprendizaje (KLU), anteriormente conocida como Colección e Intercambio de Información (ICE). Pedimos a los voluntarios enviar material original a KLU@peacecorps.gov. Es posible que este material pueda incorporarse en el futuro en los materiales de capacitación del Cuerpo de Paz, convirtiéndolo en una contribución más extensa de la agencia al desarrollo.

Peace Corps
Office of Overseas Programming and Training Support
Knowledge & Learning
1111 20th Street, NW, Sixth Floor
Washington, DC 20526

KLU@peacecorps.gov

Abridged Dewey Decimal Classification (DDC) Number: 303.44