



PROGRAMA ALTERNATIVAS A LA VIOLENCIA

Manual de Capacitación de Facilitadores

con Material de Aprendizaje Continuo



**Complemento al Manual de Capacitación de Facilitadores /
Facilitators Training Manual de Alternatives to Violence Project /
USA y Alternatives to Violence Project / International en inglés**

**Edición 2013
Alternatives to Violence Project/USA
Alternatives to Violence Project/International**

Traducido por: Bronwen Hillman y Juventino Barrera
PAV-México, A.C.
www.pavmexico.org info@pavmexico.org



Este Manual de Capacitación de Facilitadores es una actualización de la edición con fecha 1992.

**©Copyright 2013 "Facilitators Training Manual" AVP/USA, Inc., Todos Derechos Reservados
Impresión 2015 Manual de Capacitación de Facilitadores**

The Alternatives to Violence Project/ USA Inc. es una organización sin fines de lucro 501(C)(3), creada para apoyar a las necesidades de grupos locales del PAV en los Estados Unidos. Cualquier persona que ofrezca talleres con el tema de resolución de conflicto tiene el derecho de reproducir este material en cantidades razonables para su propio uso no comercial, sin la necesidad de pedir permiso.

Agradecimientos:

Este Manual de Capacitación de Facilitadores fue elaborado por el Comité de Educación de AVP/USA en colaboración con el Comité de Educación de AVP/International. Refleja el trabajo de un equipo extenso, que a su vez refleja el alcance internacional del programa PAV. Nuestra tarea ha sido hacer accesible el manual a más participantes en más culturas y países además de su país de origen, los Estados Unidos de Norteamérica, para reflejar la experiencia continua de esta labor.

Construido sobre la inmensa sabiduría y experiencia colectiva de los autores de los primeros manuales, el equipo editorial responsable por esta actualización/edición se compone de Cynthia MacBain (AVP New York), Elaine Dyer (AVP Aotearoa/ New Zealand), Grace McGrath (AVP New York) y Katherine Smith (AVP Sydney, Australia).

El equipo editorial recibió el consejo y el apoyo de un equipo de revisión con setenta facilitadores experimentados de alrededor del mundo, para mencionar en particular, Bob Barnes, Fred Feucht, Linley Gregory, Kit Hanley, Pat Hardy, Sally Herzfeld, Nadine Hoover, Julei Korner, Val Liveoak, Audrey Mang, Stephen Matchett, John Michaelis, Judy Mickle, Joanne Perry, Maji Peterx, Campbell Plowden, Patrick Parker-Roach, Kate Ryan, Marge Schlitt, Nancy Shippen, John Shuford, Malcolm Smith, Ann Ward, Shirley Way, Susan Wolf y Deb Wood. Toby Riley ayudó con la corrección del texto; Alan Taplow elaboró el diseño final y apoyó con la publicación del manual. También queremos reconocer a los muchos facilitadores no nombrados encarcelados y no, cuya labor en el PAV continúa la profundización y el fortalecimiento del programa. Queremos reconocer a todos con nuestro profundo agradecimiento.

El Manual de Capacitación de Facilitadores se publicó para el uso de los voluntarios que trabajan como miembros de equipos y coordinadores de talleres respaldados por Alternatives to Violence Project/USA.

Avisamos a los demás lectores que el material contenido en este manual está basado en una filosofía particular y dinámicas grupales cuidadosamente estructuradas, sin las cuales, el programa aquí descrito simplemente no funciona.

Por esa razón, queda estrictamente prohibido el uso del nombre del PAV (o AVP por sus siglas en inglés) para talleres o programas que no tengan la aprobación o apoyo de The Alternatives to Violence Project/USA, Inc., ya sea que se use o no este material.

Publicado y distribuido por:
AVP/USA, Inc.
1050 Selby Ave
St. Paul, MN 55104
888-278-7820 manuals@avpusa.org

CONTENIDO

Introducción al Manual de Capacitación de Facilitadores	x
Los Manuales del PAV	xi
Bienvenida	xii
Capítulo Uno: Una Introducción a la Facilitación y los Procesos del PAV	1
La Misión, la Visión y el Modelo del PAV	3
La Esencia del PAV	6
La Filosofía de la Facilitación PAV	8
Cómo Diseñar un Taller Experiencial	9
Talleres del PAV en Diferentes Entornos	11
Llevando el PAV a Diferentes Culturas	14
Capítulo Dos: Introducción al Taller de Capacitación de Facilitadores - Empoderándonos a Nosotros Mismos	17
Empoderándonos a Nosotros Mismos	19
Objetivos del Taller de Capacitación de Facilitadores	20
Estrategias para el Taller de Capacitación	22
Elementos del Taller de Capacitación de Facilitadores	25
Elaboración del Programa para el Taller de Capacitación	26
Programa Muestra	27
Método A: Hoja de Trabajo para el Taller de Capacitación	31
Elaboración de un Programa: Método B	34
Sugerencias para Nuevos Equipos de Facilitadores	39
Capítulo Tres: Actividades / Ejercicios para el Taller de Capacitación para cada Elemento	41
Ejemplos de Acogidas para los Elementos del Taller de Capacitación	44
Elemento 1: Construir Comunidad y Comprensión acerca del Taller de Capacitación	45
Charla de Apertura 1	46
Charla de Apertura 2	48
La Filosofía del PAV	49
Ejercicio: Cómo Presentar el Programa para la Primera Sesión	50
Ejercicio: Plática sobre el Empoderamiento	51
Hoja Suelta: Resumen del Taller de Capacitación	52
Elemento 2: Facilitar en Lugar de Enseñar o Dirigir	54
Lluvias de Ideas: Facilitar en Lugar de Enseñar o Dirigir	55
Ejercicio: Escultura Grupal de las Habilidades y Cualidades del Facilitador	57
Ejercicio: Compartir en Parejas sobre la Facilitación y la Escucha	58
Elemento 3: Facilitar en Equipo	59
Dividir en Equipos y la Formación de Equipos	60
Ejercicio: Construir Equipos / Formar Equipos	61
Ejercicio: Construir Fortalezas / Construir Equipos	62
Hoja Suelta: Trabajar en Equipo	63
Ejercicio: Las Cuatro Etapas del Trabajo en Equipo	65
Elemento 4: Preparación para los Equipos de Práctica: Habilidades de la Facilitación	66
Ejercicio: Introducción al Manual Básico del PAV	67
Hoja de Trabajo: Guía para Aprender el Manual Básico del PAV	68
Hoja Suelta: Cómo Presentar y Procesar Ejercicios	69
Hoja Suelta: Guía para las Preguntas de Procesamiento	71
Hoja Suelta: Cómo Formar Grupos y Mover a la Gente	72
Hoja Suelta: Consejos para Facilitadores	73
Hoja Suelta: Hoja de Trabajo para el Programa del Taller Básico	75
Hoja Suelta: Cómo Preparar un Programa	77
Elemento 5: Planeación de los Equipos de Práctica	79
Ejercicio: Planeación de los Equipos de Práctica #1	80
Ejercicio: Planeación de los Equipos de Práctica #2	82
Hoja Suelta: Tareas para la Preparación de las Sesiones	84
Hoja de Trabajo: Programa para la Planeación de los Equipos de Práctica	85
Hoja de Trabajo: Planeación Individual de los Miembros del Equipo de Práctica	86
Hoja Suelta: Temas y Ejercicios para el Taller Básico del PAV	87
Elemento 6: Presentaciones de los Equipos de Práctica	88

Ejercicio: Retroalimentación del Equipo en una Pecera.....	89
Ejercicio: Presentaciones de los Equipos y Retroalimentación.....	90
Hoja Suelta: Guía de Retroalimentación - Cómo Dar Retroalimentación a los Equipos de Práctica.....	91
Hoja Suelta: Retroalimentación - Un Espejo para los Miembros del Equipo	92
Hoja Suelta: Guías para Dar Retroalimentación Útil.....	93
Elemento 7: El Poder que Transforma	94
Presentación del Poder que Transforma	95
Hoja de Trabajo: Pasos para una Charla del Poder que Transforma Efectiva	96
Hoja Suelta: Cómo Explicar el Poder que Transforma	97
Ejercicio: Retomando el Poder que Transforma - Una Introducción a las Llaves.....	98
Hoja Suelta: Las Llaves del Poder que Transforma	100
Elemento 8: Sociodramas	101
Ejercicio: Práctica de la Entrevista y Sacando a los Participantes de sus Papeles.....	102
Ejercicio: El Proceso del Sociodrama Facilitado para Tres Grupos	105
Lectura de Fondo para Facilitadores: Los Sociodramas en el Taller de Capacitación	107
Elemento 9: Mensajes Responsables (Mensajes "Yo")	111
Lluvia de Ideas: Necesidades vs. Deseos	112
Ejercicio: Comunicación Asertiva	113
Ejercicio: Mensajes Rojos y Verdes	114
Ejercicio: Hablar desde el "Yo"	115
Elemento 10: ¿Qué Sigue?.....	116
Ejercicio: ¿Qué Sigue?	117
Hoja Suelta: Felicidades, Ya Eres Facilitador del PAV	118
Hoja Suelta: Felicidades, Ya Eres Facilitador del PAV (para talleres carcelarios)	119
Entendiendo la Experiencia: A través de los Ojos de Voluntarios del PAV/NY que han estado Trabajando en la Cárcel por Mucho Tiempo	120
Ejercicio: Retroalimentación sobre el Taller	123
Hoja Suelta: Formato de Retroalimentación del Taller No. 1	124
Plantilla Muestra para el Informe del Taller	126
Hoja Suelta: Formato de Retroalimentación del Taller No. 2	127
Hoja Suelta: Formato de Retroalimentación del Taller de Capacitación	128
Actividades Adicionales, Alegres y Cierres para Talleres de Capacitación y de Aprendizaje Continuo.....	129
Hoja Suelta: Alegres para Talleres de Capacitación y de Aprendizaje Continuo	130
Ejercicio: Llaves del Poder que Transforma.....	131
Ejercicio: Rompe tu Cabeza	133
Ejercicio: Reflexión de la Sesión	135
Ejercicio: Tu Eliges	136
Cierre: Círculo de Yurta.....	137
Cierre: Círculo de Graduación	138
Capítulo Cuatro: Aprendizaje Continuo	139
Guía de Aprendizaje de la Facilitación PAV.....	142
Ejemplos de Oportunidades para el Aprendizaje Continuo	145
Prácticas.....	148
Módulo Uno: Los Valores y las Habilidades del PAV	149
Ejercicio: Agendas Ocultas y Personales.....	150
Hoja Suelta: Agendas Ocultas y Personales	151
Módulo Dos: Desarrollo Personal.....	152
Módulo Tres: Trabajo en Equipo	153
Formación del Equipo en un Taller	154
Programas Muestra para Reuniones del Equipo	156
Hoja Suelta: Las Ocho Etapas del Trabajo en Equipo en un Taller	157
Ejercicio: Proceso Justo	159
Hoja Suelta: La Toma de Decisiones por Consenso Utilizando el Proceso Justo	161
Ejercicio: Retroalimentación de Alabanza vs. Reconocimiento	162
Hoja Suelta: Tipos de Retroalimentación	163
Hoja Suelta: Retroalimentación de Reconocimiento.....	164
Hoja de Trabajo: Auto-Evaluación para Facilitadores del PAV.....	165
Hoja de Trabajo: Evaluación de Facilitadores del PAV de Otros Facilitadores	166

Ejercicio: Afirmación en Parejas	167
Ejercicio: Enojo Subyacente	168
Módulo Cuatro: La Dinámica del Grupo	169
Ejercicio: Las Etapas del Desarrollo de Grupos	170
Hoja Suelta: Las Etapas del Desarrollo de Grupos	171
Ejercicio: Explorando la Dinámica del Grupo	173
Módulo Cinco - Parte 1: Habilidades de Facilitación	174
Ejercicio: ¿Qué hay en una Palabra?	175
Ejercicio: Utilizando los Bloques de Construcción en el Taller	176
Hoja Suelta: Amigos en un Taller del PAV	177
Hoja Suelta: El Palo de la Palabra	178
Grupos de Apoyo del Aprendizaje Continuo para Facilitadores Aprendices.....	179
Módulo Cinco - Parte 2: Talleres de Orientación	180
Taller de Asesores.....	180
Esquema de una Serie de Cuatro Talleres de Orientación	182
Módulo Cinco - Parte 3: Preguntas de Procesamiento	185
Ejercicio: Refugio de la Tormenta	185
Hoja Suelta: El Uso de Preguntas Abiertas, Cerradas y Dirigidas en el PAV	186
Hoja Suelta: El Uso de Preguntas Restaurativas en el PAV	187
Ejercicio: Dibujar de Espalda a Espalda con Procesamiento Restaurativo	188
Módulo Cinco - Parte 4: Sociodramas.....	189
Hoja Suelta: Los Sociodramas en los Talleres del PAV.....	190
Programa para el Taller de Capacitación en Sociodramas 1	192
Programa para el Taller Avanzado de Facilitación con Capacitación en Sociodramas	195
Programa para el Taller de Sociodramas con Práctica en Alegres.....	197
Ejercicio: Sociodramas - Todo-en-Uno	199
Escenas para Sociodramas y Ejercicios de Mensajes Yo	202
Ejercicio: Cómo Realizar y Procesar Sociodramas.....	203
Módulo Cinco - Parte 5: Cómo Tratar con Participantes Desafiantes en un Taller	205
Ejercicio: Escultura de Pensamientos - Cómo Responder a la Conducta Difícil	206
Hoja Suelta: Cómo Manejar Situaciones Difíciles	207
Ejercicio: Cómo Lidar con Conducta Difícil / Problemática de Participantes.....	210
Módulo Seis: El Liderazgo en el PAV.....	211
Ejercicio: Posiciones de Observación.....	212
Taller Muestra de Liderazgo de Equipo para un Fin de Semana	213
Taller Avanzado de Capacitación y Líder del Equipo	214
Programa: Capacitación para Facilitadores Líder.....	216
Explorar Ser Facilitador Líder.....	217
Taller sobre Cómo Orientar y Asesorar.....	218
Hoja Suelta: Cómo Orientar	219
Hoja Suelta: Cómo Asesorar	220
Capítulo Cinco: Satisfacer las Necesidades Especiales en un Taller	221
El PAV y la Diversidad de Estilos de Aprendizaje.....	223
El PAV y Personas con Necesidades Físicas Especiales	225
Cómo Responder al Trauma en Talleres del PAV	228
Técnicas de Estabilización y Reconexión para Trauma	229
Anexos	231
Anexo 1: Marco de Aprendizaje de la Facilitación PAV.....	233
Anexo 2: Glosario de Términos para Talleres de Capacitación	234
Anexo 3: Bibliografía	240

COMPARATIVO DE CONTENIDOS

EL MANUAL DE CAPACITACIÓN EN INGLÉS / ESTE MANUAL EN ESPAÑOL

Introduction to the Facilitators Training Manual	x	Introducción al Manual de Capacitación de Facilitadores
The AVP Manuals	xi	Los Manuales del PAV
Welcome	xii	Bienvenida
Chapter 1: An Introduction to AVP Facilitation and Processes	1	Capítulo 1: Una Introducción a la Facilitación y los Procesos del PAV
The AVP Mission, Vision & Model	3	La Misión, La Visión y el Modelo del PAV
The Essence of AVP	6	La Esencia del PAV
Philosophy of AVP Facilitation	8	La Filosofía de la Facilitación PAV
How to Design an Experiential Workshop	9	Cómo Diseñar un Taller Experiencial
AVP Workshops in a Variety of Settings	11	Talleres del PAV en Diferentes Entornos
Taking AVP to Different Cultures	14	Llevando el PAV a Diferentes Culturas
Chapter 2: Introduction to the Training for Facilitators Workshop: Empowering Ourselves	17	Capítulo 2: Introducción al Taller de Capacitación de Facilitadores: Empoderándonos a Nosotros Mismos
Empowering Ourselves	19	Empoderándonos a Nosotros Mismos
Goals for the Training for Facilitators Workshop	20	Objetivos del Taller de Capacitación de Facilitadores
Strategies for the T4F Workshop	22	Estrategias para el Taller de Capacitación
Elements of the Training for Facilitators Workshop	25	Elementos del Taller de Capacitación de Facilitadores
Crafting a T4F Agenda	26	Elaboración del Programa para el Taller de Capacitación
Sample Agendas	27	Programas Muestra
Method A - T4F Agenda Worksheet	31	Método A - Hoja de Trabajo para el Taller de Capacitación
Crafting an Agenda - Method B	34	Elaboración de un Programa - Método B
Suggestions for New T4F Facilitation Teams	39	Sugerencias para Nuevos Equipos de Facilitadores para el Taller de Capacitación
Chapter 3: T4F Learning Activities / Exercises for each Element	41	Capítulo 3: Actividades / Ejercicios para el Taller de Capacitación para cada Elemento
Introduction to Chapter 3	43	Introducción al Capítulo 3
Possible Gathering Topics for the Elements of the T4F Workshop	44	Ejemplos de Acogidas para los Elementos del Taller de Capacitación
<u>Element 1: Building Community & Understanding about T4F Training</u>	45	<u>Elemento 1: Construir Comunidad y Comprensión Acerca del Taller de Capacitación</u>
Opening Talk 1	46	Charla de Apertura 1
Opening Talk 2	48	Charla de Apertura 2
Philosophy of AVP - Poster	49	La Filosofía del PAV
How to Introduce the Agenda for Session One	50	Cómo Presentar el Programa para la Primera Sesión
Empowerment Discussion	51	Plática sobre el Empoderamiento
Overview of the Training for Facilitators Workshop	52	Resumen del Taller de Capacitación
<u>Element 2: Facilitating Rather than Teaching or Leading</u>	54	<u>Elemento 2: Facilitar en Lugar de Enseñar o Dirigir</u>
Facilitating Rather than Teaching or Leading	55	Facilitar en Lugar de Enseñar o Dirigir
Group Sculpture of Facilitator Skills & Qualities	57	Esc. Grupal de las Habilidades y Cualidades del Facilitador
Facilitation and Listening Pair Share	58	Compartir en Parejas sobre la Facilitación y la Escucha
<u>Element 3: Facilitating by Teams</u>	59	<u>Elemento 3: Facilitar en Equipo</u>
Putting into Teams & Teambuilding	60	Dividir en Equipos y la Formación de Equipos
Building Teams / Forming Teams	61	Construir Equipos / Formar Equipos
Building Strengths / Building Teams	62	Construir Fortalezas / Construir Equipos
Working as a Team	63	Trabajar en Equipo
Four Stages of Teamwork	65	Las Cuatro Etapas del Trabajo en Equipo
<u>Element 4: Preparing for Practice Teams: Facilitation Skills</u>	66	<u>Elemento 4: Preparación para los Equipos de Práctica: Habilidades de la Facilitación</u>
Introduction to the AVP Basic Manual	67	Introducción al Manual Básico del PAV
Guide to Learning the AVP Basic Manual	68	Guía para Aprender el Manual Básico del PAV
How to Present & Process Exercises	69	Cómo Presentar y Procesar Ejercicios
Guide to Processing Questions	71	Guía para las Preguntas de Procesamiento
How to Count Off & Move People	72	Cómo Formar Grupos y Mover a la Gente
Tips for Facilitators	73	Consejos para Facilitadores
Basic Workshop Agenda Worksheet	75	Hoja de Trabajo para el Programa del Taller Básico
Developing Agendas	77	Cómo Preparar un Programa
<u>Element 5: Practice Team Planning</u>	79	<u>Elemento 5: Planeación de los Equipos de Práctica</u>
Practice Team Planning #1	80	Planeación de los Equipos de Práctica #1
Practice Team Planning #2	82	Planeación de los Equipos de Práctica #2

COMPARATIVO DE CONTENIDOS

EL MANUAL DE CAPACITACIÓN EN INGLÉS / ESTE MANUAL EN ESPAÑOL

Session Preparation Tasks	84	Tareas para la Preparación de las Sesiones	
Session Agenda for Practice Team Planning	85	Programa para la Planeación de los Equipos de Práctica	
Individual Practice Team Member Planning	86	Planeación Individual de los Miembros del Equipo de Práctica	
Themes & Exercises for the AVP Basic Workshop	87	Temas y Ejercicios para el Taller Básico del PAV	
<u>Element 6: Practice Team Presentations</u>	88	<u>Elemento 6: Presentaciones de los Equipos de Práctica</u>	
Team Debrief in a Fishbowl	89	Retroalimentación del Equipo en una Pecera	
Team Presentations & Feedback	90	Presentaciones de los Equipos y Retroalimentación	
Feedback Guide - Providing Feedback to Practice Teams	91	Guía de Retroalimentación - Cómo Dar Retroalimentación a los Equipos de Práctica	
Feedback - A Mirror for Team members	92	Retroalimentación - Un Espejo para los Miembros del Equipo	
Guidelines for Giving Helpful Feedback	93	Guías para Dar Retroalimentación Útil	
<u>Element 7: Transforming Power</u>	94	<u>Elemento 7: El Poder que Transforma</u>	
Transforming Power Presentation	95	Presentación del Poder que Transforma	
Steps to an Effective Transforming Power Talk	96	Pasos para una Charla del Poder que Transforma Efectiva	
Learning How to Explain Transforming Power	97	Cómo Explicar el Poder que Transforma	
Revisiting TP - An Introduction to the Keys	98	Retomando el PT - Una Introducción a las Llaves	
The Keys to Transforming Power	100	Las Llaves del Poder que Transforma	
<u>Element 8: Role Play</u>	101	<u>Elemento 8: Sociodramas</u>	
Role Play Debriefing & Deroling Practice	102	Práctica de la Entrevista y Sacando a los Part. de sus Papeles	
Facilitated Role Play Process for Three Groups	105	El Proceso del Sociodrama Facilitado para Tres Grupos	
Background Reading for Facilitators - Role Plays in a Training for Facilitators Workshop	107	Lecturas de Fondo para Facilitadores - Sociodramas en un Taller de Capacitación	
<u>Element 9: Responsible Messages ("I" Messages)</u>	111	<u>Elemento 9: Mensajes Responsables (Mensajes "Yo")</u>	
Needs vs. Wants	112	Necesidades vs. Deseos	
Assertive Communication	113	Comunicación Asertiva	
Green & Red Messages	114	Mensajes Rojos y Verdes	
Speaking from the "I"	115	Hablar desde el "Yo"	
<u>Element 10: Where Do We Go From Here?</u>	116	<u>Elemento 10: ¿Qué Sigue?</u>	
Where Do We Go From Here?	117	¿Qué Sigue?	
Congratulations, You are now an AVP Facilitator	118	Felicidades, Ya eres Facilitador del PAV	
Congratulations (for Prison Workshops)	119	Felicidades (para talleres carcelarios)	
Understanding the Experience - AVP/NY Volunteers	120	Entendiendo la Experiencia - Voluntarios de PAV/NY	
Going into Prisons		Trabajando en la Cárcel	
Workshop Feedback	123	Retroalimentación sobre el Taller	
Workshop Feedback Form #1	124	Formato de Retroalimentación del Taller #1	
Sample Template for Workshop Report	126	Plantilla Muestra para el Informe del Taller	
Workshop Feedback Form #2	127	Formato de Retroalimentación del Taller #2	
T4F Workshop Feedback Form	128	Formato de Retroalimentación del Taller de Capacitación	
<u>Extra Activities</u>	129	<u>Actividades Adicionales</u>	
Light & Livelies for T4F & Continuing Learning Workshops	130	Alegres para Talleres de Capacitación y de Aprendizaje Continuo	
Keys to Transforming Power	131	Llaves del Poder que Transforma	
Puzzling	133	Rompe tu Cabeza	
Session Reflection	135	Reflexión de la Sesión	
U Choose	136	Tu Eliges	
Yurt Circle	137	Círculo de Yurta	
Graduation Circle	138	Círculo de Graduación	
Chapter 4: Continuing Learning	139	Capítulo Cuatro: Aprendizaje Continuo	
AVP Facilitation Learning Guide	142	Guía de Aprendizaje de la Facilitación PAV	
AVP Learning Units & Elements	143	Los Módulos y Elementos del Aprendizaje del PAV	
Examples of Continuing Learning Opportunities	145	Ejemplos de Oportunidades para el Aprendizaje Continuo	
Apprenticeships	148	Prácticas	
<u>Unit 1: AVP Values & Skills</u>	149	<u>Módulo 1: Los Valores y las Habilidades del PAV</u>	
Hidden & Personal Agendas (Exercise)	150	Agendas Ocultas y Personales (Ejercicio)	
Hidden & Personal Agendas (Handout)	151	Agendas Ocultas y Personales (Hoja Suelta)	
<u>Unit 2: Personal Development</u>	152	<u>Módulo 2: Desarrollo Personal</u>	
<u>Unit 3: Teamwork</u>	153	<u>Módulo 3: Trabajo en Equipo</u>	
Teambuilding in a Workshop	154	Formación del Equipo en un Taller	
Sample Agendas for Team Meetings	156	Programas Muestra para Reuniones del Equipo	
Eight Stages of Teamwork in a Workshop	157	Las Ocho Etapas del Trabajo en Equipo en un Taller	
Fair Process	159	Proceso Justo	

COMPARATIVO DE CONTENIDOS

EL MANUAL DE CAPACITACIÓN EN INGLÉS / ESTE MANUAL EN ESPAÑOL

Consensus Decision Making Using Fair Process	161	La Toma de Decisiones por Consenso - Proceso Justo	
Praise vs. Acknowledgment Feedback	162	Retroalimentación de Alabanza vs. Reconocimiento	
Styles of Feedback	163	Tipos de Retroalimentación	
Acknowledgment Feedback	164	Retroalimentación de Reconocimiento	
AVP Facilitators Self-Appraisal	165	Auto-Evaluación para Facilitadores del PAV	
AVP Facilitators Peer Appraisal	166	Evaluación de Facilitadores del PAV de Otros Facilitadores	
Affirmation in Pairs	167	Afirmación en Parejas	
Underlying Anger	168	Enojo Subyacente	
<u>Unit 4: Group Dynamics</u>	169	<u>Módulo 4: La Dinámica del Grupo</u>	
Stages of Group Development (Exercise)	170	Las Etapas del Desarrollo de Grupos (Ejercicio)	
Stages of Group Development (Handout)	171	Las Etapas del Desarrollo de Grupos (Hoja Suelta)	
Exploring Group Dynamics	173	Explorando la Dinámica del Grupo	
<u>Unit 5 Part 1: Facilitation Skills</u>	174	<u>Módulo 5 Parte 1: Habilidades de Facilitación</u>	
What's in a Word	175	¿Qué Hay en una Palabra?	
Using the Building Blocks During a Workshop	176	Utilizando los Bloques de Construcción en un Taller	
Buddies in an AVP Workshop	177	Amigos en un Taller del PAV	
Talking Stick	178	El Palo de la Palabra	
Apprentice Continuing Learning Support Groups	179	Grupos de Apoyo del Aprendizaje Continuo para Aprendices	
<u>Unit 5 Part 2: Coaching Workshops</u>	180	<u>Módulo 5 Parte 2: Talleres de Orientación</u>	
Mentors Gathering Workshop	180	Taller de Asesores	
Outline of a Series of Four Coaching Workshops	182	Esquema de una Serie de Cuatro Talleres de Orientación	
<u>Unit 5 Part 3: Processing Questions</u>	185	<u>Módulo 5 Parte 3: Preguntas de Procesamiento</u>	
Shelter from the Storm	185	Refugio de la Tormenta	
Use of Open, Closed & Directed Questions in AVP	186	El Uso de Preguntas Abiertas, Cerradas y Dirigidas en el PAV	
Use of Restorative Questions in AVP	187	El Uso de Preguntas Restaurativas en el PAV	
Back to Back Drawing with Restorative Debriefing	188	Dibujar de Espalda a Espalda con Proc. Restaurativo	
<u>Unit 5 Part 4: Role Plays</u>	189	<u>Módulo 5 Parte 4: Sociodramas</u>	
Role Plays in AVP Workshops	190	Los Sociodramas en los Talleres del PAV	
Agenda for Role Play Training Workshop 1	192	Programa para el Taller de Capacitación en Sociodramas 1	
Agenda for Advanced Facilitation Workshop with Role Play Training	195	Programa para el Taller Avanzado de Facilitación con Capacitación en Sociodramas	
Agenda for Role Play Workshop with Light & Livelies Practice	197	Programa para el Taller de Sociodramas con Práctica en Alegres	
Role Plays - All-in-One	199	Sociodramas - Todo-en-Uno	
Scenarios for Role Plays & "I" Message Exercises	202	Escenas para Sociodramas y Ejercicios de Mensajes Yo	
How to Conduct & Debrief Role Plays	203	Cómo Realizar y Procesar Sociodramas	
<u>Unit 5 Part 5: Dealing with Participant Challenges in a Workshop</u>	205	<u>Módulo 5 Parte 5: Cómo Tratar con Participantes Desafiantes en un Taller</u>	
Thought Sculpture - Responding to Difficult Behavior	206	Esc. de Pensamientos - Cómo Responder a la Conducta Difícil	
Dealing with Difficult Situations	207	Cómo Manejar Situaciones Difíciles	
Dealing with Difficult/Disruptive Behavior of Part.	210	Cómo Lidar con Conducta Difícil/Problemática de Partic.	
<u>Unit 6 - Leadership in AVP</u>	211	<u>Módulo 6: El Liderazgo en el PAV</u>	
Positions of Observation	212	Posiciones de Observación	
Training for Team Leading Sample Agenda	213	Taller Muestra de Liderazgo de Equipo	
Advanced T4F & Team Leader Workshop	214	Taller Avanzado de Capacitación y Líder del Equipo	
Training for Lead Facilitators	216	Capacitación para Facilitadores Líder	
Exploring Being a Lead Facilitator	217	Explorar Ser Facilitador Líder	
How to Coach & Mentor Workshop	218	Taller sobre Cómo Orientar y Asesorar	
How to Coach	219	Cómo Orientar	
How to Mentor	220	Cómo Asesorar	
Chapter 5: Meeting Special Needs in a Workshop	221	Capítulo 5: Satisfacer las Necesidades Esp. en un Taller	
AVP & The Diversity of Learning Styles	223	El PAV y la Diversidad de Estilos de Aprendizaje	
AVP & People with Special Physical Needs	225	El PAV y Personas con Necesidades Físicas Especiales	
Responding to Trauma in AVP Workshops	228	Cómo Responder al Trauma en Talleres del PAV	
Grounding Techniques for Trauma	229	Técnicas de Estabilización y Reconexión para Trauma	
Appendices	231	Anexos	
AVP Facilitation Learning Framework	233	Marco de Aprendizaje de la Facilitación PAV	
Glossary of Terms in Training Workshops	234	Glosario de Términos para Talleres de Capacitación	
Bibliography	240	Bibliografía	

COMPARATIVO DE CONTENIDOS ESTE MANUAL EN ESPAÑOL / EL MANUAL DE CAPACITACIÓN EN INGLÉS

Introducción al Manual de Capacitación de Facilitadores	x	Introduction to the Facilitators Training Manual
Los Manuales del PAV	xi	The AVP Manuals
Bienvenida	xii	Welcome
Capítulo 1: Una Introducción a la Facilitación y los Procesos del PAV	1	Chapter 1: An Introduction to AVP Facilitation and Processes
La Misión, La Visión y el Modelo del PAV	3	The AVP Mission, Vision & Model
La Esencia del PAV	6	The Essence of AVP
La Filosofía de la Facilitación PAV	8	Philosophy of AVP Facilitation
Cómo Diseñar un Taller Experiencial	9	How to Design an Experiential Workshop
Talleres del PAV en Diferentes Entornos	11	AVP Workshops in a Variety of Settings
Llevando el PAV a Diferentes Culturas	14	Taking AVP to Different Cultures
Capítulo 2: Introducción al Taller de Capacitación de Facilitadores: Empoderándonos a Nosotros Mismos	17	Chapter 2: Introduction to the Training for Facilitators Workshop: Empowering Ourselves
Empoderándonos a Nosotros Mismos	19	Empowering Ourselves
Objetivos del Taller de Capacitación de Facilitadores	20	Goals for the Training for Facilitators Workshop
Estrategias para el Taller de Capacitación	22	Strategies for the T4F Workshop
Elementos del Taller de Capacitación de Facilitadores	25	Elements of the Training for Facilitators Workshop
Elaboración del Programa para el Taller de Capacitación	26	Crafting a T4F Agenda
Programas Muestra	27	Sample Agendas
Método A - Hoja de Trabajo para el Taller de Capacitación	31	Method A - T4F Agenda Worksheet
Elaboración de un Programa - Método B	34	Crafting an Agenda - Method B
Sugerencias para Nuevos Equipos de Facilitadores para el Taller de Capacitación	39	Suggestions for New T4F Facilitation Teams
Capítulo 3: Actividades / Ejercicios para el Taller de Capacitación para cada Elemento	41	Chapter 3: T4F Learning Activities / Exercises for each Element
Introducción al Capítulo 3	43	Introduction to Chapter 3
Ejemplos de Acogidas para los Elementos del Taller de Capacitación	44	Possible Gathering Topics for the Elements of the T4F Workshop
<u>Elemento 1: Construir Comunidad y Comprensión Acerca del Taller de Capacitación</u>	45	<u>Element 1: Building Community & Understanding about T4F Training</u>
Charla de Apertura 1	46	Opening Talk 1
Charla de Apertura 2	48	Opening Talk 2
La Filosofía del PAV	49	Philosophy of AVP - Poster
Cómo Presentar el Programa para la Primera Sesión	50	How to Introduce the Agenda for Session One
Plática sobre el Empoderamiento	51	Empowerment Discussion
Resumen del Taller de Capacitación	52	Overview of the Training for Facilitators Workshop
<u>Elemento 2: Facilitar en Lugar de Enseñar o Dirigir</u>	54	<u>Element 2: Facilitating Rather than Teaching or Leading</u>
Facilitar en Lugar de Enseñar o Dirigir	55	Facilitating Rather than Teaching or Leading
Esc. Grupal de las Habilidades y Cualidades del Facilitador	57	Group Sculpture of Facilitator Skills & Qualities
Compartir en Parejas sobre la Facilitación y la Escucha	58	Facilitation and Listening Pair Share
<u>Elemento 3: Facilitar en Equipo</u>	59	<u>Element 3: Facilitating by Teams</u>
Dividir en Equipos y la Formación de Equipos	60	Putting into Teams & Teambuilding
Construir Equipos / Formar Equipos	61	Building Teams / Forming Teams
Construir Fortalezas / Construir Equipos	62	Building Strengths / Building Teams
Trabajar en Equipo	63	Working as a Team
Las Cuatro Etapas del Trabajo en Equipo	65	Four Stages of Teamwork
<u>Elemento 4: Preparación para los Equipos de Práctica: Habilidades de la Facilitación</u>	66	<u>Element 4: Preparing for Practice Teams: Facilitation Skills</u>
Introducción al Manual Básico del PAV	67	Introduction to the AVP Basic Manual
Guía para Aprender el Manual Básico del PAV	68	Guide to Learning the AVP Basic Manual
Cómo Presentar y Procesar Ejercicios	69	How to Present & Process Exercises
Guía para las Preguntas de Procesamiento	71	Guide to Processing Questions
Cómo Formar Grupos y Mover a la Gente	72	How to Count Off & Move People
Consejos para Facilitadores	73	Tips for Facilitators
Hoja de Trabajo para el Programa del Taller Básico	75	Basic Workshop Agenda Worksheet
Cómo Preparar un Programa	77	Developing Agendas
<u>Elemento 5: Planeación de los Equipos de Práctica</u>	79	<u>Element 5: Practice Team Planning</u>
Planeación de los Equipos de Práctica #1	80	Practice Team Planning #1
Planeación de los Equipos de Práctica #2	82	Practice Team Planning #2
Tareas para la Preparación de las Sesiones	84	Session Preparation Tasks

COMPARATIVO DE CONTENIDOS

ESTE MANUAL EN ESPAÑOL / EL MANUAL DE CAPACITACIÓN EN INGLÉS

Programa para la Planeación de los Equipos de Práctica	85	Session Agenda for Practice Team Planning
Planeación Individual de los Miembros del Equipo de Práctica	86	Individual Practice Team Member Planning
Temas y Ejercicios para el Taller Básico del PAV	87	Themes & Exercises for the AVP Basic Workshop
<u>Elemento 6: Presentaciones de los Equipos de Práctica</u>	88	<u>Element 6: Practice Team Presentations</u>
Retroalimentación del Equipo en una Pecera	89	Team Debrief in a Fishbowl
Presentaciones de los Equipos y Retroalimentación	90	Team Presentations & Feedback
Guía de Retroalimentación - Cómo Dar Retroalimentación a los Equipos de Práctica	91	Feedback Guide - Providing Feedback to Practice Teams
Retroalimentación - Un Espejo para los Miembros del Equipo	92	Feedback - A Mirror for Team members
Guías para Dar Retroalimentación Útil	93	Guidelines for Giving Helpful Feedback
<u>Elemento 7: El Poder que Transforma</u>	94	<u>Element 7: Transforming Power</u>
Presentación del Poder que Transforma	95	Transforming Power Presentation
Pasos para una Charla del Poder que Transforma Efectiva	96	Steps to an Effective Transforming Power Talk
Cómo Explicar el Poder que Transforma	97	Learning How to Explain Transforming Power
Retomando el PT - Una Introducción a las Llaves	98	Revisiting TP - An Introduction to the Keys
Las Llaves del Poder que Transforma	100	The Keys to Transforming Power
<u>Elemento 8: Sociodramas</u>	101	<u>Element 8: Role Play</u>
Práctica de la Entrevista y Sacando a los Part. de sus Papeles	102	Role Play Debriefing & Deroling Practice
El Proceso del Sociodrama Facilitado para Tres Grupos	105	Facilitated Role Play Process for Three Groups
Lecturas de Fondo para Facilitadores - Sociodramas en un Taller de Capacitación	107	Background Reading for Facilitators - Role Plays in a Training for Facilitators Workshop
<u>Elemento 9: Mensajes Responsables (Mensajes "Yo")</u>	111	<u>Element 9: Responsible Messages ("I" Messages)</u>
Necesidades vs. Deseos	112	Needs vs. Wants
Comunicación Asertiva	113	Assertive Communication
Mensajes Rojos y Verdes	114	Green & Red Messages
Hablar desde el "Yo"	115	Speaking from the "I"
<u>Elemento 10: ¿Qué Sigue?</u>	116	<u>Element 10: Where Do We Go From Here?</u>
¿Qué Sigue?	117	Where Do We Go From Here?
Felicidades, Ya eres Facilitador del PAV	118	Congratulations, You are now an AVP Facilitator
Felicidades (para talleres carcelarios)	119	Congratulations (for Prison Workshops)
Entendiendo la Experiencia - Voluntarios de PAV/NY	120	Understanding the Experience - AVP/NY Volunteers
Trabajando en la Cárcel	123	Going into Prisons
Retroalimentación sobre el Taller	124	Workshop Feedback
Formato de Retroalimentación del Taller #1	126	Workshop Feedback Form #1
Plantilla Muestra para el Informe del Taller	127	Sample Template for Workshop Report
Formato de Retroalimentación del Taller #2	128	Workshop Feedback Form #2
Formato de Retroalimentación del Taller de Capacitación	129	T4F Workshop Feedback Form
<u>Actividades Adicionales</u>	130	<u>Extra Activities</u>
Alegres para Talleres de Capacitación y de Aprendizaje Continuo	131	Light & Livelies for T4F & Continuing Learning Workshops
Llaves del Poder que Transforma	133	Keys to Transforming Power
Rompe tu Cabeza	135	Puzzling
Reflexión de la Sesión	136	Session Reflection
Tu Eliges	137	U Choose
Círculo de Yurta	138	Yurt Circle
Círculo de Graduación	139	Graduation Circle
Capítulo Cuatro: Aprendizaje Continuo	142	Chapter 4: Continuing Learning
Guía de Aprendizaje de la Facilitación PAV	143	AVP Facilitation Learning Guide
Los Módulos y Elementos del Aprendizaje del PAV	145	AVP Learning Units & Elements
Ejemplos de Oportunidades para el Aprendizaje Continuo	148	Examples of Continuing Learning Opportunities
Prácticas	149	Apprenticeships
<u>Módulo 1: Los Valores y las Habilidades del PAV</u>	150	<u>Unit 1: AVP Values & Skills</u>
Agendas Ocultas y Personales (Ejercicio)	151	Hidden & Personal Agendas (Exercise)
Agendas Ocultas y Personales (Hoja Suelta)	152	Hidden & Personal Agendas (Handout)
<u>Módulo 2: Desarrollo Personal</u>	153	<u>Unit 2: Personal Development</u>
<u>Módulo 3: Trabajo en Equipo</u>	154	<u>Unit 3: Teamwork</u>
Formación del Equipo en un Taller	156	Teambuilding in a Workshop
Programas Muestra para Reuniones del Equipo	157	Sample Agendas for Team Meetings
Las Ocho Etapas del Trabajo en Equipo en un Taller	159	Eight Stages of Teamwork in a Workshop
Proceso Justo	161	Fair Process
La Toma de Decisiones por Consenso - Proceso Justo		Consensus Decision Making Using Fair Process

COMPARATIVO DE CONTENIDOS

ESTE MANUAL EN ESPAÑOL / EL MANUAL DE CAPACITACIÓN EN INGLÉS

Retroalimentación de Alabanza vs. Reconocimiento	162	Praise vs. Acknowledgment Feedback
Tipos de Retroalimentación	163	Styles of Feedback
Retroalimentación de Reconocimiento	164	Acknowledgment Feedback
Auto-Evaluación para Facilitadores del PAV	165	AVP Facilitators Self-Appraisal
Evaluación de Facilitadores del PAV de Otros Facilitadores	166	AVP Facilitators Peer Appraisal
Afirmación en Parejas	167	Affirmation in Pairs
Enojo Subyacente	168	Underlying Anger
<u>Módulo 4: La Dinámica del Grupo</u>	169	<u>Unit 4: Group Dynamics</u>
Las Etapas del Desarrollo de Grupos (Ejercicio)	170	Stages of Group Development (Exercise)
Las Etapas del Desarrollo de Grupos (Hoja Suelta)	171	Stages of Group Development (Handout)
Explorando la Dinámica del Grupo	173	Exploring Group Dynamics
<u>Módulo 5 Parte 1: Habilidades de Facilitación</u>	174	<u>Unit 5 Part 1: Facilitation Skills</u>
¿Qué Hay en una Palabra?	175	What's in a Word
Utilizando los Bloques de Construcción en un Taller	176	Using the Building Blocks During a Workshop
Amigos en un Taller del PAV	177	Buddies in an AVP Workshop
El Palo de la Palabra	178	Talking Stick
Grupos de Apoyo del Aprendizaje Continuo para Aprendices	179	Apprentice Continuing Learning Support Groups
<u>Módulo 5 Parte 2: Talleres de Orientación</u>	180	<u>Unit 5 Part 2: Coaching Workshops</u>
Taller de Asesores	180	Mentors Gathering Workshop
Esquema de una Serie de Cuatro Talleres de Orientación	182	Outline of a Series of Four Coaching Workshops
<u>Módulo 5 Parte 3: Preguntas de Procesamiento</u>	185	<u>Unit 5 Part 3: Processing Questions</u>
Refugio de la Tormenta	185	Shelter from the Storm
El Uso de Preguntas Abiertas, Cerradas y Dirigidas en el PAV	186	Use of Open, Closed & Directed Questions in AVP
El Uso de Preguntas Restaurativas en el PAV	187	Use of Restorative Questions in AVP
Dibujar de Espalda a Espalda con Proc. Restaurativo	188	Back to Back Drawing with Restorative Debriefing
<u>Módulo 5 Parte 4: Sociodramas</u>	189	<u>Unit 5 Part 4: Role Plays</u>
Los Sociodramas en los Talleres del PAV	190	Role Plays in AVP Workshops
Programa para el Taller de Capacitación en Sociodramas 1	192	Agenda for Role Play Training Workshop 1
Programa para el Taller Avanzado de Facilitación con Capacitación en Sociodramas	195	Agenda for Advanced Facilitation Workshop with Role Play Training
Programa para el Taller de Sociodramas con Práctica en Alegres	197	Agenda for Role Play Workshop with Light & Livelies Practice
Sociodramas - Todo-en-Uno	199	Role Plays - All-in-One
Escenas para Sociodramas y Ejercicios de Mensajes Yo	202	Scenarios for Role Plays & "I" Message Exercises
Cómo Realizar y Procesar Sociodramas	203	How to Conduct & Debrief Role Plays
<u>Módulo 5 Parte 5: Cómo Tratar con Participantes Desafiantes en un Taller</u>	205	<u>Unit 5 Part 5: Dealing with Participant Challenges in a Workshop</u>
Esc. de Pensamientos - Cómo Responder a la Conducta Difícil	206	Thought Sculpture - Responding to Difficult Behavior
Cómo Manejar Situaciones Difíciles	207	Dealing with Difficult Situations
Cómo Lidar con Conducta Difícil/Problemática de Partic.	210	Dealing with Difficult/Disruptive Behavior of Part.
<u>Módulo 6: El Liderazgo en el PAV</u>	211	<u>Unit 6 - Leadership in AVP</u>
Posiciones de Observación	212	Positions of Observation
Taller Muestra de Liderazgo de Equipo	213	Training for Team Leading Sample Agenda
Taller Avanzado de Capacitación y Líder del Equipo	214	Advanced T4F & Team Leader Workshop
Capacitación para Facilitadores Líder	216	Training for Lead Facilitators
Explorar Ser Facilitador Líder	217	Exploring Being a Lead Facilitator
Taller sobre Cómo Orientar y Asesorar	218	How to Coach & Mentor Workshop
Cómo Orientar	219	How to Coach
Cómo Asesorar	220	How to Mentor
Capítulo 5: Satisfacer las Necesidades Esp. en un Taller	221	Chapter 5: Meeting Special Needs in a Workshop
El PAV y la Diversidad de Estilos de Aprendizaje	223	AVP & The Diversity of Learning Styles
El PAV y Personas con Necesidades Físicas Especiales	225	AVP & People with Special Physical Needs
Cómo Responder al Trauma en Talleres del PAV	228	Responding to Trauma in AVP Workshops
Técnicas de Estabilización y Reconexión para Trauma	229	Grounding Techniques for Trauma
Anexos	231	Appendices
Marco de Aprendizaje de la Facilitación PAV	233	AVP Facilitation Learning Framework
Glosario de Términos para Talleres de Capacitación	234	Glossary of Terms in Training Workshops
Bibliografía	240	Bibliography

INTRODUCCIÓN AL MANUAL DE CAPACITACIÓN DE FACILITADORES

(Introduction to the Facilitators Training Manual)

El Manual de Capacitación de Facilitadores contiene la segunda edición del Manual de Capacitación de Facilitadores de AVP USA y una introducción al Aprendizaje Continuo para Facilitadores.

También es el primer manual de AVP USA elaborado en alianza entre el Comité de Educación de AVP USA y el Comité de Educación de AVP International.

Este manual está organizado en cinco capítulos:

El **Primer Capítulo** contiene una introducción a los talleres del PAV. El PAV en los Estados Unidos, donde se realizan talleres en muchos de los estados, sigue siendo el grupo del PAV más grande del mundo. El 80% de los talleres del PAV en los Estados Unidos se realizan en cárcel. Esta presencia continuada de los talleres del PAV en las cárceles ha representado un anclaje sólido para PAV y un fundamento práctico en la realidad por más de 35 años.

Este capítulo examina la esencia del PAV que sigue siendo el núcleo de los talleres realizados en más de treinta países alrededor del mundo con programas en cada continente y en cada región. Como varios grupos locales del PAV están adaptando los ejercicios y las actividades del PAV para sus propias culturas, creencias e idiomas, es importante establecer el núcleo de los talleres del PAV para evitar que los cambios locales lleven el programa a la "deriva."

El **Segundo Capítulo** presenta un análisis detallado del Taller de Capacitación para Facilitadores, sus elementos, estrategias y el contenido del taller de capacitación y cómo preparar un programa para el taller de capacitación, sin importar si es de tres días, dos días y medio o únicamente dos días.

El **Tercer Capítulo** contiene varios ejercicios o actividades de aprendizaje y hojas sueltas, organizados según los diez elementos del taller de capacitación. Bajo esta modalidad, las únicas pláticas son la Charla de Apertura y alguna Charla sobre el Poder que Transforma. Se presenta el demás material por experiencia a través de ejercicios o actividades de aprendizaje. El Manual Básico es la guía base para todos los participantes en el taller de capacitación. Este manual contiene varias hojas sueltas de las cuales los facilitadores del taller de capacitación pueden seleccionar e imprimir las más aptas para sus participantes. Los participantes pueden agregar dichas hojas sueltas al final de sus Manuales Básicos.

El **Cuarto Capítulo** comienza con la presentación de una Guía de Aprendizaje PAV con un conjunto de módulos y elementos del aprendizaje PAV para facilitadores del PAV. Los seis módulos son los Valores del PAV, el Desarrollo Personal, Trabajo en Equipo, las Dinámicas del Grupo, las Habilidades de la Facilitación y el Liderazgo y la Organización. Estos módulos ofrecen una estructura para la colección de actividades/ejercicios, hojas sueltas y programas para una variedad de talleres y sesiones de Aprendizaje continuo.

Muchos grupos del PAV alrededor del mundo han desarrollado sus propias sesiones de aprendizaje continuo para mejorar las habilidades, el conocimiento y el entendimiento de sus facilitadores. Estas actividades, sesiones y talleres forman parte del Aprendizaje Continuo del PAV, el camino de aprendizaje del facilitador del PAV después de su taller de capacitación. Aquí se ofrece una introducción a tales sesiones y talleres.

El **Quinto Capítulo** empieza una exploración de los temas a tratar con respecto a las necesidades especiales en un taller. Esto incluye las diferentes maneras para aprender, necesidades particulares físicas y de aprendizaje y cómo lidiar con los impactos de trauma.

Los **Apéndices** incluyen una tabla del Marco de Aprendizaje, la cual puede ayudar a facilitadores a monitorear sus propias experiencias de aprendizaje así como un Glosario, una Bibliografía y un Índice.

Los facilitadores del PAV experimentados pueden examinar las diferentes actividades/ejercicios de aprendizaje y los programas que se encuentran en este manual y determinar cuáles son las actividades o estructuras nuevas para explorar estas nuevas variaciones en un taller de Aprendizaje continuo o sesión de capacitación para sus facilitadores.

Se puede encontrar **más material complementario**, incluyendo programas para el taller de capacitación de alrededor del mundo en la página www.avpusa.org/ftm.

LOS MANUALES DEL PAV

(The AVP Manuals)

Se elaboran los manuales del PAV en base a una colección creciente de actividades y ejercicios, hojas sueltas y programas desarrollados por facilitadores del PAV alrededor del mundo y ofrecidos para el proceso de la elaboración de manuales. Se invitan a los facilitadores del PAV alrededor del mundo a participar en un proceso de colaboración para la elaboración de los futuros manuales del PAV.

Se invitan a todos los facilitadores del PAV a —

1. Obtener copias de las versiones más recientes de los manuales del PAV:

- El Centro de Distribución de AVP/USA es responsable por la distribución de copias impresas de todos los manuales de AVP/USA para todos los facilitadores del PAV. Se pueden comprar estos manuales en línea de la Tienda PAV (AVP Shop) en www.avpusa.org o a través del AVP Distribution Center, 1050 Selby Avenue, St. Paul, MN 55104, teléfono: 1-888-278-7820. correo electrónico: manuals@avpusa.org.
- Los representantes de las organizaciones nacionales del PAV afuera de los Estados Unidos tienen derecho a recibir copias electrónicas de los Manuales del PAV de AVP/USA en forma gratuita. Para conseguir copias electrónicas se requiere acreditación por parte del Comité de Educación de PAV Internacional. Favor de comunicarte con avpmanuals@gmail.com.
- Copias electrónicas de manuales del PAV producidos o traducidos fuera de los Estados Unidos están disponibles en forma gratuita para cualquier facilitador registrado en el sitio de PAV Internacional www.avp.international.
- Para las últimas noticias sobre manuales del PAV, visita -www.avpeducationnetwork.wikispaces.com.

2. Mantenerse informado con las últimas noticias del área de Educación:

- Inscríbete al grupo AVP-Education-News@avpnetwork.net que se comunica por correo electrónico
- Unirte a uno o más de los grupos de diálogo a continuación y recibir copias electrónicas del boletín AVP Education News—
AVP-Education-Network@googlegroups.com AVP-L o AVP-World.
- Suscríbete a la revista The Transformer publicada por AVP/USA.

3. Unirse al proceso de colaboración para la elaboración de manuales. Puedes:

- Unirte al grupo de diálogo por correo electrónico AVP-Education-Network@googlegroups.com para contribuir versiones nuevas o adaptadas de actividades de aprendizaje/ejercicios, hojas sueltas o programas y para participar en diálogos sobre esas aportaciones y el desarrollo de manuales.
- Participar en los diálogos que se realizan en el grupo de diálogos por correo electrónico AVP-L para facilitadores de los Estados Unidos.
- Los facilitadores del PAV que se encuentran encarcelados en las cárceles en los Estados Unidos donde haya PAV pueden enviar aportaciones y sugerencias por escrito relacionadas con el proceso de la elaboración de manuales del PAV al Centro de Distribución de AVP USA (ver arriba). Tales aportaciones serán escaneadas y enviadas al Comité de Educación de AVP USA.
- Unirte al Comité de Educación de AVP USA o el Comité de Educación de AVP International. Animamos la participación de nuevos miembros.

Para mayor información sobre cómo unirte a estos grupos o participar en el proceso de colaboración para la elaboración de manuales, favor de comunicarte con avpmanuals@gmail.com o el Comité de Educación de PAV EUA a través de AVP USA 1050 Selby Ave., St. Paul, MN 55104.

BIENVENIDA

(Welcome)

Te damos una cálida bienvenida a ti, un miembro apreciado de la familia mundial creciente del PAV.

Lo que tienes en tus manos es una herramienta más, adicional a los manuales Básico y Avanzado, garantizada a abrir las puertas hacia la paz, entendimiento, cooperación, resolución de conflicto y la construcción de comunidad alrededor del mundo. Es una herramienta con mucho poder sin efecto del paso de tiempo y una que ha sido pulida por el toque amoroso de muchas manos de muchas edades, idiomas y tonos de piel, en muchos lugares alrededor del mundo desde el 1975.

Lo más probable es que has estado en un viaje para llegar al punto de tener este manual en tus manos. Tú, como todos nosotros los autores, tomaste un taller del nivel Básico del Programa Alternativas a la Violencia. Igual que nosotros, la experiencia que tuviste probablemente fue sorprendente para tocar y abrir algunos aspectos de tu vida y tu corazón que puede que estaban olvidados por un buen tiempo, y lo hiciste acompañado por otros quienes, al principio del taller, parecían muy diferentes a ti. Sin embargo, con el avance del taller, nos imaginamos que descubriste la comunidad, con vínculos mucho más profundos en experiencias, resistencia, esperanzas, sueños, miedos o dolores que esperabas al principio del taller.

La experiencia que tuviste probablemente te llevó a querer más, como en el caso de nosotros, y el taller del siguiente nivel, el taller Avanzado, te llevó por otro viaje para explorar detrás de algunas de las etiquetas y asuntos con los cuales hemos estado luchando. A la mano con las cosas difíciles, la diversión también era más profunda, el espíritu de conectarte y de la transformación nos envolvió y ayudó a fortalecer el sentir de pertenecer a la familia extensa que es el PAV. Nos imaginamos que tus experiencias de llevar a esas percepciones y nuevas opciones a tus relaciones personales y comunidades también te dieron un mayor sentido de respeto para la sabiduría transformativa de estos procesos.

Y como todas las cosas buenas, ¿no es increíble compartirlas? Este manual contiene material para ayudar con esto, para darte algunos marcos para apoyarte a ti y a tu comunidad, para ayudar con el desarrollo de habilidades de facilitación, para asegurar que los equipos puedan seguir compartiendo la experiencia de los talleres con la misma integridad y claridad que experimentaste la primera vez.

Estamos tratando de lograr varias cosas con este manual. Queremos ayudarte a entender mejor los procesos que son la armadura del PAV. Queremos ofrecer orientación acerca de las maneras en que las personas quienes tengan interés en involucrarse en el trabajo en equipo del PAV, puedan adquirir las habilidades y practicarlas en un ambiente seguro y de apoyo. También es nuestra intención dejar esto lo más claro y accesible posible, porque sabemos que es necesario para un círculo grande de gente que se extienda a muchos países, culturas y contextos — a comunidades encarceladas, en escuelas y en vecindarios. Queremos ofrecerte el apoyo que proviene de la experiencia colectiva de haber facilitado esos talleres en diferentes lugares y en diferentes momentos y a la vez dejarlo abierto, fresco y ajustable para que lo puedas usar donde sea que estés.

No es tarea fácil, sin embargo junto con los demás manuales que tenemos, sabemos que hay bastante material para extenderte y para apoyarte.

En un principio estamos examinando las maneras en que puedas preparar mejor a las personas que están empezando a facilitar talleres básicos. Se unirán a equipos que reflejan una variedad de experiencia y antecedentes, y para empezar, tomarán pasos más pequeños, como aprendices, aumentando sus pasos hasta en tanto ellos también puedan acumular el conocimiento y el entendimiento del proceso grupal junto con las habilidades que necesitan para facilitar ese algo mágico que los talleres ofrecen.

Y también hemos incluido varios ejercicios nuevos y emocionantes, con notas sobre variaciones en diferentes países o regiones. El alcance y la gama de este trabajo siguen expandiéndose, de sus principios en la Cárcel de Green Haven, en el estado de Nuevo York en los Estados Unidos, a mediados de la década de los 1970, a la gama extensa actual de países y regiones para estar presente en la mayoría de los continentes e islas del mundo.

Esta es una aventura y tienes en tus manos una de las herramientas más útiles para difundir el regalo que este programa ha sido para muchas, muchas vidas.

Bienvenido a este nivel más profundo... y gracias. Gracias por ser parte del proceso de propagar la paz, un concepto tan necesitado. Juntos estamos haciendo la diferencia, persona por persona podemos comprometernos a cambiar el mundo al modificar nuestra propia conducta. No hay mejor manera para expresar nuestra pasión por transformar la herencia que dejamos a nuestros hijos, nietos y bisnietos.

CAPÍTULO UNO

Una Introducción a la Facilitación y los Procesos del PAV

Se recomienda agregar este capítulo al inicio de los Manuales Básicos que se proporcionan a los participantes en el taller de CAPACITACIÓN DE FACILITADORES.

LA MISIÓN, LA VISIÓN Y EL MODELO DEL PAV

(The AVP Mission, Vision & Model)

La Misión del PAV

El Programa Alternativas a la Violencia es una organización multicultural de voluntarios que ofrece talleres experienciales que empoderan al individuo para liberarse a sí mismo y a otros de la carga de la violencia. Nuestra creencia fundamental es que existe un poder para la paz y la bondad en cada persona y que este poder tiene la habilidad de transformar la violencia. El PAV se construye sobre una base espiritual del respeto y cuidado a uno mismo y a otros, trabajando en cárceles y también en comunidades alrededor del mundo.

La Visión del PAV

Estamos trabajando para crear una sociedad no-violenta. Nuestra meta es reducir el nivel de la violencia al reducir la necesidad que la gente siente de usar la violencia como una solución. Nuestro proceso utiliza como fuente de aprendizaje la experiencia, la vida de los participantes, para extraer de esa experiencia maneras para lidiar con la violencia dentro de nosotros mismos y en nuestras vidas en forma positiva. Realizamos nuestra labor donde sea que haya violencia: en nuestras cárceles y en nuestras comunidades, reconociendo que no toda la violencia es física.

El Modelo del PAV

"Aprendemos por experiencia."

El programa del PAV enseña a través del aprendizaje vivencial, con un mínimo de cátedra. Los talleres del PAV consisten en una serie de experiencias estructuradas o "actividades de aprendizaje". El conocimiento intelectual generalmente no es muy útil en medio de un conflicto, pero repetir una conducta no violenta que ha sido practicada previamente sí es útil. Esto se logra a través de sociodramas, un enfoque clave en los talleres del PAV: ayudan a los participantes a descubrir nuevas maneras de manejar conflictos de manera no violenta al participar en los Sociodramas y al observarlos.

"La mejor manera de hacer fracasar el programa es obligar a la gente a que asista a los talleres."

Un requisito fundamental es la participación voluntaria en el programa tanto a nivel individual como institucional. Cuando el programa es exigido o impuesto por terceros, probablemente está destinado al fracaso. Nuestros talleres son de crecimiento personal y la gente solo puede crecer cuando elige crecer por sí misma. Nuestros facilitadores casi siempre son voluntarios y esperamos que nuestros participantes sean voluntarios también.

Algunas veces, a pesar de nuestros mejores esfuerzos para prevenir la coerción o la apariencia de coerción, las personas encarceladas se inscriben en nuestros talleres porque están, o creen estar, bajo presión institucional para hacerlo para efectos de obtener la libertad condicional. Hemos encontrado que este "motivo" no prevalece por mucho tiempo. En las charlas de apertura y pláticas sobre Acuerdos Comunitarios, enfatizamos que el taller es para voluntarios, y si alguien está allí porque lo han obligado, pueden irse sin consecuencia alguna. Debido a nuestro enfoque experiencial en los talleres, los participantes pronto determinan que para ellos hay más que obtener de un taller del PAV que un certificado para sus expedientes, y desde ese punto se convierten en voluntarios serios.

"El proceso trabaja por sí mismo."

A través de los años, el PAV ha desarrollado una estructura, un proceso y una serie de actividades de aprendizaje o ejercicios para talleres que realmente funcionan. Si los facilitadores se adhieren al proceso, éste trabajará por sí mismo. El PAV busca fomentar facilitadores hábiles, pero el apoyo del equipo y el proceso bien pensado propician una experiencia que es efectiva y que ofrece oportunidades de crecimiento para todos, aun cuando los facilitadores todavía están puliendo sus habilidades.

"La forma de hacer crecer el programa es capacitando a nuevos facilitadores. Lo demás se encargará de sí mismo."

Mucho del crecimiento y éxito del PAV es el resultado de empoderar a la gente y capacitarla para ser facilitadores. No tenemos facilitadores "estrellas". Usamos un modelo de trabajo en equipo que desfavorece este estilo de liderazgo e insiste que nadie facilite un taller del PAV solo, no solamente porque tal liderazgo individual favorece a los "superestrellas" sino porque tampoco permite modelar la cooperación en equipo que consideramos esencial para enseñar patrones de conducta cooperativa. Una de las funciones claves de nuestros facilitadores "líderes" es ayudar a otros miembros del equipo a convertirse en mejores facilitadores al promover la toma de decisiones en equipo.

"Creemos que aprendemos a ser facilitadores al facilitar."

El programa básico de capacitación consta de tres talleres: el Taller Básico, cuyos enfoques son la afirmación y el autoestima, la comunidad, la cooperación, habilidades básicas del manejo de conflicto y el Poder que Transforma; el Taller Avanzado, que abarca la toma de decisiones por consenso en más detalle y explora temas específicos del interés de los participantes (miedo, ira, perdón, relaciones hombre-mujer, entre otros). El tercero es el Taller de Capacitación de Facilitadores, que enseña cómo facilitar el Taller Básico. La persona que completa los tres niveles está preparada para ser facilitador aprendiz en un equipo de facilitadores, y así puede empezar a aprender la facilitación por experiencia. Las personas encarceladas deben tomar los primeros dos talleres para ser elegibles para la Capacitación para Facilitadores. A veces se permiten a las personas afuera aplazar el Taller Avanzado si tres niveles consecutivos les presentan dificultad por cuestiones de tiempo. Sin embargo, todos, encarcelado o de afuera, que deseen llegar a ser facilitadores deben tomar un Taller Avanzado como participante antes de empezar a facilitar talleres.

También ofrecemos Talleres Avanzados de Temas Especiales, los cuales examinan de manera más profunda un tema relacionado con la violencia, por lo general uno de los temas que haya surgido del taller avanzado. Los facilitadores del taller eligen el tema y preparan el taller con anticipación, y el enfoque llega a un nivel más profundo que el Taller Avanzado. Cabe mencionar que la trayectoria del PAV no representa la adquisición de técnicas y "respuestas" únicamente, sino representa una oportunidad de aprender que nos acompañará el resto de nuestras vidas.

"Predicamos con el ejemplo."

El PAV no es simplemente una agrupación de ejercicios. Como facilitadores, procuramos ser los modelos de lo que el grupo está aprendiendo, tanto en quienes somos como la manera en que trabajamos juntos. Parte de la facilitación del PAV es asumir la responsabilidad de comunicar nuestros sentimientos y comprometernos al crecimiento personal permanente, dentro de los talleres y en nuestras vidas personales.

"En un taller de Capacitación de Facilitadores exitoso, los facilitadores encontrarán su papel como "entrenadores" en lugar de "maestros" o "líderes"."

El objetivo de este taller es empoderar: no se puede empoderar a otros si uno siempre mantiene control de las riendas. A efectos de capacitar a facilitadores, se pide a los facilitadores de este taller que tomen el papel de entrenadores, mientras que los participantes tienen la oportunidad de entrar al juego. Si el equipo está bien entrenado (capacitado), el juego será bien jugado.

"El programa es bendecido con buenos manuales de capacitación."

Al comienzo, el PAV creció y floreció milagrosamente, aunque tenía poca estructura, carecía de manuales de capacitación adecuados para usar. La filosofía subyacente del PAV era (y es) muy diferente de la filosofía organizacional de costumbre. Aprovechando el antecedente de la capacitación en relaciones humanas y su propia experiencia, los primeros facilitadores del PAV elaboraron sus propios materiales de entrenamiento usando la creatividad de voluntarios. Desarrollados de esta manera, los manuales han llegado a ser una parte orgánica de la experiencia del PAV. Cada facilitador tiene ahora un manual claro y bien escrito en el que puede confiar, y al que incluso puede haber contribuido. Los manuales están en constante estado de evolución y están actualizados con ideas nuevas y creativas. Cada facilitador puede contribuir a este proceso mientras se esfuerza en producir talleres de alta calidad. Este proceso es respaldado por un recurso en línea de manuales y ejercicios (ver apéndice 3, página 240 para otros recursos).

"En nuestra organización el poder mana hacia arriba, no gotea hacia abajo."

Nuestro modelo organizacional se construye desde la raíz hacia arriba. Esto fue el enfoque de Mohandas Gandhi y Martin Luther King, Jr. Creemos que esto es esencial para el entrenamiento en la no-violencia.

Nuestro proceso de toma de decisiones es de consenso. Somos escépticos de demasiada formalización y resistimos cualquier cosa que pueda favorecer una jerarquía entre nosotros. El PAV no es cuestión de jerarquías; es cuestión de comunidad, de reconocer y favorecer el potencial de todos nosotros para crecer y desarrollarnos, de trabajar juntos por acuerdo y sin coerción. El PAV se mide y se prueba por su adherencia a estos valores. Si se pierden de vista, habrá fallado en su misión, no importa cuán brillantemente tenga éxito de acuerdo con cualquier otro estándar.

"La verdadera fuente de la no-violencia es el poder espiritual.

Eso lo llamaos el Poder que Transforma."

Los facilitadores del PAV reconocen que se requiere más que meras técnicas o escenas dramáticas para reducir la violencia; se trata de encontrar el poder para cambiar nuestras propias actitudes y conductas. Este poder se encuentra en todas las creencias espirituales, incluyendo las tradiciones cristiana, islámica, hebrea, indígena y budista. Tenemos facilitadores que siguen todas esas (y otras) sendas espirituales y otros que no son creyentes de ninguna tradición espiritual en particular. Evitamos la promoción de doctrina religiosa en nuestros talleres, pero esto no significa que como individuos se pueda compartir sobre la experiencia sagrada desde una perspectiva personal. Los facilitadores buscan personificar su propio poder espiritual como un elemento importante en sus vidas. Sin embargo, el taller no es un lugar para predicar ni promover ningún dogma ni creencia porque cada persona tendrá su propia experiencia de lo sagrado.

"Coordinadores locales."

Nuestro sistema de coordinadores de talleres para cada institución o comunidad es esencial para hacer funcionar el programa. El coordinador es un voluntario que organiza equipos para dar talleres y arregla calendarios de talleres con la institución o en la comunidad de la cual es responsable. La mayoría de los coordinadores son facilitadores líderes/líderes de equipo que lideran con su ejemplo. También facilitan muchos talleres e invitan a otros hacer lo mismo. El coordinador local se mantiene en contacto con la comunidad más amplia del PAV para asegurar que el programa se mantenga fiel a los valores del PAV.

"El programa del PAV es un modelo 'ganar-ganar-ganar'."

Los participantes, ya sean encarcelados o en la comunidad, ganan porque consiguen el entrenamiento y comunidad de apoyo que necesitan para enfrentar la violencia, tanto propia como ajena. Los facilitadores del PAV ganan porque tienen una oportunidad para mejorar sus habilidades de liderazgo, consiguen nuevas perspectivas sobre sí mismos, sobre otras personas y sobre una vida no violenta. Los administradores y el personal de una cárcel ganan al tener un programa que mejorará el nivel de conducta cooperativa y no violenta en su institución, haciendo sus trabajos más gratificantes. Las comunidades ganan y la calidad de vida de la comunidad aumenta cuando sus miembros aprenden nuevas habilidades para enfrentarse a la violencia y así construir una comunidad más sólida.

LA ESENCIA DEL PAV

(The Essence of AVP)

Al llegar a la mayoría de los estados en EUA y aproximadamente 55 países alrededor del mundo, es importante mantener la esencia del PAV y a la vez ser sensible a como se puede adaptar el programa a las diferencias culturales.

¿Qué es lo que hace un taller PAV?

El Poder que Transforma

Todos los talleres del PAV incluyen el concepto del Poder que Transforma, el cual es presentado directamente a través de actividades o ejercicios y pláticas y también de manera indirecta a través del reconocimiento de todo facilitador del Poder que Transforma como su filosofía subyacente. Un taller que no incluye el Poder que Transforma de manera específica no es un taller del PAV. El taller presenta los conceptos de la afirmación, la confianza y crear comunidad, la comunicación, la cooperación y la resolución de conflictos a través de actividades que se construyen una sobre la otra.

Aprender al hacer

El PAV es un programa experiencial, lo cual significa que los participantes aprenden a través de la experiencia que tengan al hacer cosas en lugar de escuchar a los facilitadores hablar. Los participantes aprenden el poder de la **afirmación** a través de ejercicios como *Afirmación en Parejas*, a crear **comunidad** a través de los *Alegres* y ejercicios como *Círculos Concéntricos*, a experimentar la **cooperación** a través de ejercicios como *Construcción Cooperativa*, a adquirir **habilidades de comunicación** a través de experiencias como *Mensajes "Yo"* y a desarrollar **habilidades de resolución de conflictos** a través de los Sociodramas. Las actividades se construyen una sobre la otra y son procesadas por los facilitadores y los participantes a lo largo del taller.

Los facilitadores siempre trabajan en equipos

Esto evita que el programa sea desarrollado alrededor de una sola persona carismática y da a los equipos la oportunidad de modelar y demostrar la cooperación, la afirmación y la resolución positiva de conflictos. También, cuando los participantes ven al equipo cómodo e incluyente de la diversidad de sus integrantes (aprendices, facilitadores encarcelados y de afuera, diferentes géneros, edades, antecedentes culturales y de raza, de diferentes experiencias y posiblemente distintos idiomas) entonces estamos modelando la inclusión que es una de las prioridades del PAV y como consecuencia, es más probable que los participantes van a querer involucrarse en la experiencia porvenir. Puede que haya circunstancias donde esto no sea posible, como por ejemplo un mini-taller (de 2 a 3 horas). Sin embargo, por lo general un equipo de facilitadores es uno de los elementos esenciales de un taller del PAV.

Círculos

Cuando sea posible, se llevan a cabo los talleres del PAV en círculo, con los facilitadores dispersados. Esto ayuda a disminuir la expectativa a que los facilitadores tengan todas las respuestas y motiva a los participantes reconocer el valor de sus propias aportaciones al taller.

La comunidad del taller acuerda los lineamientos a seguir

(Reglas del Juego, Acuerdos Comunitarios) los cuales incluyen, como mínimo: afirmar a nosotros mismos y a otros, evitar menosprecios, respetar la confidencialidad, escuchar al otro con respeto, ofrecerse a uno mismo únicamente y el derecho a pasar si nos sentimos incómodos con una actividad. Estos lineamientos ayudan a preparar un espacio seguro para crear comunidad y desarrollar la confianza.

Los talleres para los cuales se dan certificados deben tener una duración de 18 a 22 horas

La gente requiere compartir cierto tiempo para permitir a las ideas del PAV profundizarse, madurarse y para encontrar expresión. Los talleres pueden tener una duración, pero se consideran 18 horas como el mínimo.

Los facilitadores y los participantes son voluntarios

Cuando se lleva a cabo un taller del PAV, todas las personas presentes están allí porque así lo eligieron. No se puede obligar a nadie participar en el programa del PAV, y todos (y jóvenes en particular) deberían siempre sentir que han elegido estar en el círculo. También procuramos hacer del círculo accesible para todos. A tal ende, cuando no le es posible a un facilitador participar en el equipo para un taller por cuestiones económicas, puede recibir una remuneración. Los facilitadores pueden ser reembolsados por sus gastos si el grupo local tiene esa capacidad.

Evaluación

Se les pide a los participantes evaluar el taller sobre la marcha y el equipo de facilitadores realiza ajustes para responder a las necesidades del grupo.

Diversión

Mucho de lo que nos toca a nuestros corazones del PAV viene de un profundo sentir de comunidad que surge cuando la gente se divierte en grupo, aun o particularmente en los talleres, donde la gente llega a compartir sentimientos fuertes e inclusive dolor. Los Alegres ofrecen más que simplemente un descanso de estar sentados, también ofrecen oportunidades enriquecedoras para crear comunidad. Del mismo modo, solicitar a los participantes elegir un *Nombre Afirmativo (Descriptivo, Adjetivo, Positivo)* cumple varios propósitos. Permite a los participantes afirmarse cada vez que digan sus nombres y a recibir afirmaciones de los demás. También es divertido y es una manera para reconocer que estamos haciendo algo diferente y especial en un taller del PAV.

Sensibilidad cultural y desviaciones del programa

Los manuales originales del PAV fueron elaborados por comités en los Estados Unidos y fueron basados en la cultura estadounidense. Con la llegada del PAV a otras culturas y países, mucha gente creativa y dedicada ha desarrollado nuevos ejercicios y maneras en que los talleres del PAV puedan reconocer y afirmar otras culturas. Por ejemplo, varias culturas prohíben el contacto físico entre los géneros. Se deben adaptar los Alegres que involucran el contacto físico para respetar esas normas culturales. El concepto de asumir la responsabilidad por comunicar nuestros sentimientos (Mensajes "Yo") ha tomado distintas formas en los talleres del PAV en diferentes culturas. La música y el canto son muy importantes en varias partes del mundo y han llegado a formar una parte integral de los talleres del PAV. Otras comunidades han desarrollado inclusiones sofisticadas de referencias culturales en sus talleres. Se han incluido algunas de estas adaptaciones en este manual, particularmente en la sección sobre programas.

Advertencia:

Los programas nuevos deben tener mucho cuidado al hacer adaptaciones para asegurarse que los talleres del PAV incluyan todos los elementos esenciales arriba mencionados. Es nuestra intención que este manual sea tomado como una base -- un punto de referencia común del cual se puede desarrollar adaptaciones, en lugar de dejar que el modelo cultural lleve el taller del PAV a desviarse mucho de lo que consideramos, por experiencia, es el núcleo efectivo. Los valores originales del proyecto cuando fue creado en el Estado de Nueva York a mediados de la década de los 1970 y su vínculo con los fundadores cuáqueros del PAV son las raíces fértiles de las cuales las ramas mundiales han crecido. Si un país o comunidad nueva desea adaptar el programa a su cultura, es importante mantener los fundamentos del PAV. De otra forma, el programa llegará a desviarse: un lugar adapta el programa, lo lleva a otro lugar que también adapta el programa, luego lo lleva a otro lugar y así sucesivamente. Si esto ocurre, puede que lleguemos a tener un programa con muchos ejercicios dirigidos a la resolución de conflicto pero que ha perdido los valores clave que inspiran e impulsan un taller del PAV. Una manera para evitar esto es fomentar la comunicación global entre los facilitadores a través de los sitios web y grupos de correo electrónico del PAV además de promover el intercambio de facilitadores entre programas.

LA FILOSOFÍA DE LA FACILITACIÓN PAV

(Philosophy of AVP Facilitation)

Al igual que todas las etapas del proceso del PAV, el Taller de Capacitación de Facilitadores forma parte del trabajo permanente para crear un mundo justo y pacífico. El programa es mucho más que una serie de ejercicios o dinámicas; es el marco bajo el cual podemos construir nuestras vidas. En un taller somos testigos del proceso en acción y podemos practicar y fortalecer esas habilidades para consolidar su presencia en nosotros mismos.

La base de la capacitación es la **AFIRMACIÓN**, donde se valora abiertamente la sabiduría y el cariño de cada persona. Es un proceso **COOPERATIVO** en el que los miembros del equipo trabajan para apoyarse unos a otros mediante el modelado de ánimo de otros miembros del equipo, así como los participantes. Fortalecemos nuestro trabajo respetando y celebrando nuestros equipos con diversidad de facilitadores. Se trata de la **COMUNICACIÓN** — cómo ofrecer claridad en diferentes maneras para satisfacer las necesidades de todo tipo de participantes (ver *El PAV y los Diferentes Estilos de Aprendizaje*—página 223 y *El PAV y Gente con Necesidades Físicas Especiales*—página 225). El PAV reconoce que **TODO SOMOS AMBOS MAESTROS Y ALUMNOS**. No hay expectativas en esta capacitación que vamos a ser "perfectos", más bien que nos esforzaremos para encontrar la manera de predicar con el ejemplo sobre lo cual se basan los principios y los procesos del PAV.

TRABAJAR EN EQUIPO puede desafiar nuestro sentido de "tener la razón" ya que cada persona puede tener su propia versión de lo que es "correcto". Tratamos de mantener en cuenta la Guía del PT de *Alcanzar lo Bueno en Otros* cuando **ESCUCHAMOS** el uno al otro. Alcanzar el **CONSENSO** como la manera de tomar decisiones en equipo puede ser un gran impulso para el crecimiento personal; sin embargo el equipo puede ser llamado a aceptar el conflicto de una manera que nos abra a la transformación y la resolución. El modelo del equipo de trabajar en equipo es la "piedra tirada en medio del estanque" para el taller; las ondas o la reacción en cadena afectarán a los equipos de participantes mientras se capacitan en el Taller de Capacitación de Facilitadores.

APRENDER HACIENDO es la forma que la mayoría de nosotros hemos encontrado para desarrollar y consolidar las lecciones más importantes en nuestras vidas, e igual como lo hemos hecho en otras áreas, este taller y la capacitación son oportunidades para probar las habilidades de facilitación necesarias para que el trabajo fluya de manera suave. Te invitamos a entrar al taller con un **ESPÍRITU DE DESCUBRIMIENTO** y no con la regla de la perfección. Sé tierno contigo mismo y haz que el taller sea un ambiente donde se "permitan los errores". Recuerda que podemos aprender más al descubrir lo que no sabemos que al alardear lo que ya sabemos. Puede que te sorprendas al descubrir lo tanto que aprendes de ti mismo cuando practicas dando a los miembros del equipo retroalimentación de apoyo y de ánimo.

El PAV es un proceso de **EMPODERAMIENTO**, de encontrar nuestro poder interior para actuar dentro de nuestra situación actual. Parte de la filosofía es "el viaje es tuyo". La experiencia del Taller de Capacitación de Facilitadores pertenece a los participantes y cada persona trae diferentes cualidades y habilidades que hacen que la experiencia de la capacitación sea valiosa tanto para ellos mismos como un regalo de diversidad para el equipo. El Taller de Capacitación de Facilitadores debería utilizar técnicas de aprendizaje experiencial al igual que los otros talleres del PAV. La plática en grupo de estas experiencias ofrecerá algunas técnicas y lineamientos para el manejo de talleres mientras permite la expresión de estilos individuales.

El proceso del PAV construye una experiencia de **COMUNIDAD**, de sentirse conectado uno al otro, de pertenecer a un grupo dentro de un ambiente seguro, respetuoso, de cariño, cooperación y de la resolución de conflictos en base a la no-violencia, de convertir "ustedes y nosotros" a "nosotros".

Construir el sentir de comunidad entre los participantes puede inspirarlos y motivarlos de ser las piedras que crean las ondas en las comunidades donde realizan talleres del PAV.

El **PODER QUE TRANSFORMA** es el concepto clave, sin embargo no es un dogma rígido que se debe predicar a los participantes. No hay una forma absoluta para interpretar el Poder que Transforma para participantes. Cada uno de nosotros tenemos nuestra propia experiencia y entendimiento de lo que es sagrado para nosotros mismos. Durante el Taller de Capacitación de Facilitadores, los aprendices deberían sentirse apoyados para encontrar sus propias palabras para compartir el Poder que Transforma con los participantes en sus talleres.

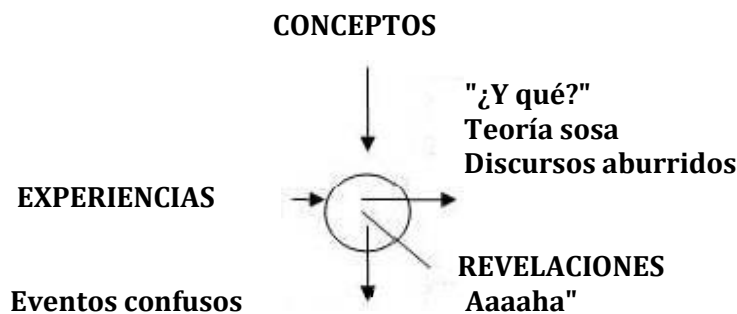
CÓMO DISEÑAR UN TALLER EXPERIENCIAL

(How to Design an Experiential Workshop)

La mayoría de las personas no aprenden bien de los libros de texto y discursos; tienen dificultades para aplicar las cosas aprendidas a sus propias vidas. Todos aprendemos mejor de la experiencia, de lo que sentimos por intuición. Aprendemos de nuestras emociones. A veces esto significa aprender de nuestros errores.

Es importante para el proceso de aprendizaje crear un ambiente donde las personas puedan cometer errores y corregirlos sin temor al juicio. Este taller tiene ese tipo de ambiente. Habrá bastantes oportunidades para cometer errores en este taller. Los facilitadores tendrán que modelar que esto es aceptable al compartir sus propios errores del pasado, así como reconocer sus errores cuando se produzcan en el taller. A veces esto representa el aprendizaje más importante para los participantes.

Aprendemos de ambos conceptos y experiencia; un taller efectivo incluye ambos tipos de aprendizaje.



Conceptos solos, sin experiencia, con frecuencia parecen como teoría sosa o discursos aburridos. La experiencia sola, sin conceptos, puede resultar en eventos confusos o sin sentido. *Cuando la experiencia y los conceptos se unen*, el resultado general es una revelación o un momento "¡Aaaah!".

Se espera que el taller (y la vida en general) sea una serie de pequeñas revelaciones o momentos "Aaaaha" que llevarán a una gran revelación de "¡Ah HA!":

$$¡Aaaah! + ¡Aaaah! + ¡Aaaah! = ¡Ah HA!"$$

Hemos encontrado que el proceso funciona mejor cuando se presenta la experiencia primero seguido por una presentación del concepto. Esto podría parecer un enfoque ilógico, pero la experiencia nos muestra que sí funciona. La gente es más receptiva al aprendizaje cuando han tenido la oportunidad de luchar con el problema primero.

Primero la experiencia, después los conceptos.

Algunas definiciones:

Didáctico por lo general se refiere a discursos o que te digan qué es lo que debes aprender (ej. en la escuela, la universidad o en la iglesia). Es un método de enseñanza que sigue un enfoque científico coherente o estilo educativo para captar la mente del estudiante.

Experiencial por lo general se refiere al aprendizaje de lo que algo significa para uno mismo a través de una experiencia de hacer y luego reflexionando sobre lo sucedido y cómo uno se siente al respecto.

El aprendizaje abierto también se conoce como el aprendizaje experiencial, donde las personas pueden aprender por sí mismas de una manera no estructurada, utilizando temas de interés. Esto normalmente es el caso en un taller del PAV a través de juegos o a veces actividades más estructuradas, donde el énfasis está en poner la nueva habilidad en práctica para trabajar algún reto para uno mismo.

Diferentes culturas desarrollan su propia preferencia por diferentes estilos. En algunas situaciones (ej. la cárcel donde muchos de los encarcelados han experimentado el "fracaso" o desafíos con el sistema escolar), el aprendizaje experiencial es una valiosa herramienta que ofrece la oportunidad de probar cosas, libre del temor que existe una "respuesta correcta" que uno podría "equivocarse". Puede tomar un tiempo para que los participantes confíen en que se les anima a dirigir su propio aprendizaje.

En algunos países no occidentales, por ejemplo, un enfoque didáctico es prevalente en muchas iglesias y escuelas donde, con frecuencia, se utilizan métodos de aprendizaje de memoria. Al concluir el primer taller en Uganda, más que un participante dijo, "La Iglesia nos dice cómo debe ser la espiritualidad, sin embargo en este taller estamos llenos de espiritualidad aunque no creo que alguna vez escuché que se utilizó esa palabra".

Para poder facilitar de manera experiencial, el facilitador debe confiar en que los participantes encontrarán sus propias respuestas correctas, soluciones y conclusiones. Estas serán únicas para cada individuo, sin embargo también habrá hilos comunes. Habrá aprendizaje y beneficios mutuos tanto para el "maestro" como para el "alumno" porque el énfasis es uno de descubrimiento en lugar de la transferencia de información. Si el énfasis está más en la "manera correcta" o una "respuesta correcta", entonces el facilitador se vuelve más como un catedrático o predicador, que puede caer en decir a la gente lo que debe hacer o pensar y que, a veces, puede aumentar la ansiedad dentro del grupo de querer actuar según las expectativas percibidas del facilitador.

Mientras que cada cultura tiene sus razones para elegir un estilo sobre otro (y ser flexible en diferentes situaciones), el Proyecto Alternativas a la Violencia prefiere apoyar el modelo experiencial, reconociendo que cada individuo en un taller tiene necesidades diferentes, historias y preocupaciones y, por lo tanto, necesita dirigir su propio aprendizaje para sacar el máximo provecho del taller.

El presentador con un "estilo catedrático" enfrentará dificultades al adaptar su opción preferida a la de la facilitación. Se requiere algo de entrenamiento y deshacerse del modelo común dentro del cual pueden haber sido educados. Pero si el PAV se trata de liberar a la gente de los asimientos de la violencia a todos los niveles, entonces la forma en que los talleres están dirigidos debe ser congruente con este valor también.

El concepto del aprendizaje experiencial es tan importante para el PAV que hay una sección sobre *Facilitación en lugar de Enseñanza* en la página 54 de este manual.

TALLERES DEL PAV EN DIFERENTES ENTORNOS

(AVP Workshops in a Variety of Settings)

Adultos / Jóvenes / Prisión / Comunidad

Cada taller del PAV es único como resultado de la interacción dinámica entre los integrantes del grupo. Tanto los participantes como los facilitadores traen sus propias historias de vida, experiencias, ambiciones futuras y patrimonios culturales. Sin embargo, hay muchas áreas y patrones comunes que pueden servir de guía para los facilitadores del taller.

Los talleres del PAV se llevan a cabo en una amplia variedad de comunidades, culturas o ámbitos: en una prisión, una comunidad y un grupo de vecinos o con jóvenes. Los facilitadores del Taller de Capacitación de Facilitadores necesitan ser capaces de adaptar el programa del taller y el proceso necesita reflejar los cambios en las necesidades del grupo según el taller vaya avanzando. También necesitan adaptar el taller para tomar en cuenta el entorno específico de los participantes. Un taller para jóvenes (de 4 a 24 años de edad) puede requerir más periodos cortos de concentración intercalados con actividades físicas que un taller en comunidad para adultos. Hay manuales específicos para manejar esta necesidad.

Lo que hace un taller del PAV una experiencia energizante es la combinación de la reflexión y la acción. Las experiencias de aprendizaje involucran a los participantes y requieren una variedad de estructuras (actividades en grupos pequeños, lluvias de ideas con el grupo entero, pláticas y diálogos con Alegres intercalados) para proporcionar este ritmo energizante.

Los facilitadores necesitan marcar el ritmo. Recuerda que siempre se puede regresar a un tema, así que se debe cortar la plática antes de que se canse la gente. Cambia el patrón de estructuras y asegúrate de que después de hacer una actividad de "sentarse y platicar" hagas una que involucre la actividad física. Todos aprendemos mejor en ambientes relajados y alegres. La risa puede ser una buena manera para liberar emociones acumuladas, que puede ocurrir en algunos ejercicios.

Las siguientes estrategias reconocidas como relevantes en ámbitos específicos son de beneficio para todo participante en todo entorno.

Instrucciones

Los jóvenes y personas en entornos multilingües necesitan —y otros se benefician de— instrucciones cuidadosamente formuladas y sencillas, entregadas en pequeñas "mordidas".

Se ha encontrado en la investigación que la mayoría de la gente no puede hacer más de dos actividades cognitivas al mismo tiempo. Esto significa que los facilitadores deberían dar una instrucción a la vez cuando se requiera una acción o movimiento, esperando hasta que la acción haya terminado antes de dar la siguiente instrucción. Por ejemplo, cuando se mueva la gente en grupos pequeños, espera hasta que todos estén sentados antes de pasar a la siguiente instrucción. Asimismo, al repartir hojas sueltas, espera hasta que la gente haya tenido tiempo para ojearlas antes de dar la siguiente instrucción.

Cuando se den demasiadas instrucciones a la vez, la gente tiene a desconectarse o se confunden, lo que lleva a algunos a dejar de escuchar a alguien con autoridad.

Ritmo

Los jóvenes necesitan —y algunas personas encarceladas se benefician de— un ritmo más rápido, instrucciones breves y sencillas y menos tiempo para reflexiones. Los jóvenes tienden a preferir un estilo de reflexión breve y "al azar", llegando a la misma profundidad de revelación que los participantes en una comunidad adulta, sin detenerse en, explorar o analizar revelaciones.

Cuando el ritmo se rezaga, sobre todo con las instrucciones, los participantes pueden perder el enfoque y el interés. Cuando el aprendizaje se ha completado o se distrae su atención, termina la actividad o una parte de la actividad y pasa a la siguiente parte o actividad.

Actividad

Los jóvenes necesitan, y casi todos los adultos se benefician de, actividad y pueden perder el interés y el disfrute si tienen que permanecer sentados por mucho tiempo. Las personas con TDAH (Trastorno de Déficit de Atención / Hiperactividad) y otros problemas de atención y dificultades de aprendizaje tienen dificultades para sentarse y concentrarse durante largos periodos de tiempo y necesitan actividades de aprendizaje más activas.

Los estudiantes podrían reflejar las proporciones de TDAH de la población en general. Sin embargo, se cree que las personas encarceladas tienen más probabilidades de adquirir TDAH que la población no encarcelada ya debido a que hay un vínculo entre la experiencia de múltiples traumas a una edad temprana, bajo desempeño en la escuela y actividades delictivas. Talleres comunitarios para adultos son propensos a tener un menor número de personas con TDAH o personas que han aprendido a manejar su condición.

Interrupciones

Con frecuencia campanas, pasar lista y descansos para comer interrumpen talleres en cárcel y escuelas. Termina cada sesión con una actividad que es lo suficientemente flexible como para terminar rápidamente y permitir que los participantes se vayan, según sea necesario. Debido a que están condicionados a esperar estos descansos, por lo general no escucharán más allá y estarán ansiosos por irse.

Poder

Instituciones como prisiones y escuelas tienen jerarquías estructuradas de poder. En las prisiones hay diferencias de poder inevitables entre los que están encarcelados y los que pueden entrar y salir. Para los jóvenes hay una diferencia de poder inevitable entre adultos y niños; en las escuelas existe la diferencia de poder adicional entre estudiantes y maestros.

Todos tenemos poder personal y posicional. Como facilitadores de talleres del PAV tenemos poder entre el grupo y necesitamos reconocer nuestro propio poder, aceptarlo y no utilizarlo para controlar el taller o las personas que lo integran. La negación o minimización de este poder no es honesto o productivo. El grupo también tiene poder y los individuos en el grupo tienen poder. Nos esforzamos para que el poder en los talleres del PAV sea en conjunto o compartido al unirnos en un esfuerzo cooperativo para aprender y crecer juntos.

Diversión

Todos aprendemos mejor en ambientes relajados, positivos y emocionantes. El uso frecuente de Alegres que sean activos, cambiantes de energías, divertidos con la oportunidad para el movimiento, la risa y la cooperación son populares entre todos. Son una parte vital de la dinámica del taller y no son simplemente juegos de distracción. Hacer de todo serio puede limitar las oportunidades para el aprendizaje y si vamos a crear una comunidad real, necesitamos ser capaces de reír juntos.

Violencia No-Física

En los talleres en comunidad con adultos puede haber menos reconocimiento de —o una indiferencia familiar hacia— la violencia (no física o encubierta) que se produce en nuestra vida cotidiana, tales como humillaciones o "bromas", exclusiones, juicios, silencio y violaciones de tiempo. Estos comportamientos pueden ser destructivos para la propia autoestima o para la construcción de comunidad en un grupo. Al crear los acuerdos comunitarios para el taller, asegúrate de incluir y reconocer estas otras formas de violencia, ej. "evita humillaciones, ni en broma", "favor de llegar a tiempo para cada sesión" o "habla de tu propia experiencia".

Mensajes "Yo"

Los Mensajes "Yo" no siempre son entendidos o aceptados en algunas culturas, especialmente las que tienen una base colectiva o tribal. Cuando se utilizan estos ejercicios, que son basados en una visión individualista del mundo, puede ser útil emplear un enfoque más hacia el proceso interno de descubrir lo que son nuestros propios sentimientos con respecto a una situación y tomar nota si estamos tomando alguna responsabilidad del problema. Si aceptamos la responsabilidad de nuestros propios sentimientos y reacciones, podemos manifestar nuestras respuestas, de este modo empoderamos a otros a conectarse con sus sentimientos también. Culpar tiende a conducir a la defensiva y continuar con el conflicto en lugar de avanzar hacia su resolución.

Otros nombres para el ejercicio sobre *Mensajes Yo* podrían incluir *Poseer no Culpar*, *Hablando desde el "Yo"*, *Mensajes Responsables*, *Declaraciones de Sentimientos* y *Mensajes Rojos y Verdes*.

Sensibilidad Cultural

Sé consciente que las culturas diferentes a la de los facilitadores tendrán diferentes sensibilidades sobre los ejercicios y el contenido del taller. Estas no siempre son evidentes, pero si estas sensibilidades son violadas constantemente, los participantes pueden apagarse o empezar a sabotear. Recuerda que cuando estás trabajando en una cultura diferente, debes dejar bastante espacio para que la gente comparta sus propias experiencias; el proceso del PAV no tiene una orientación cultural sino proporciona un recipiente para la revelación personal que pueda surgir. Consulta con las personas con las que enlaces para el taller para saber si hay algunas prácticas particulares que a las que necesites estar atento, ej. tocar o cuidado en el hablar cuando hay personas del otro género presente. Cuando modelamos respeto al aprender las diferentes normas culturales (y nos perdonamos a nosotros mismos cuando nos "equivocamos"), estamos extendiendo la oportunidad de construir la familia robusta y global del PAV.

Necesidades de Organizaciones Patrocinadoras

En los talleres donde el PAV está trabajando con una organización patrocinadora, como una escuela, una cárcel o una ONG, hay una necesidad adicional de dar alguna información a la jerarquía de la organización. La información puede ser necesaria para la acreditación, el financiamiento, la investigación o la planeación futura, pero nunca se comparte más información personal que los datos básicos al menos que los participantes elijan individualmente hacerlo. No damos reportes sobre el "avance" de nadie ya que todos estamos obligados a guardar la confidencialidad. Como las personas "más arriba" pueden recibir quejas o preocupaciones, también es muy importante que sepan en qué consiste un taller del PAV y que resguardos tiene el PAV si se presentan problemas.

LLEVANDO EL PAV A DIFERENTES CULTURAS

(Taking AVP to Different Cultures)

Se desarrollaron los talleres del Proyecto Alternativas a la Violencia en prisiones en colaboración con personas de diversas culturas y orígenes de dentro y fuera de la prisión. Los talleres siempre han sido más fuertes cuando hay diversidad entre los miembros del equipo y los participantes.

Una de las diferencias más difíciles de superar es la de las clases sociales. Durante los primeros años del PAV en los Estados Unidos, la mayoría de los voluntarios externos del PAV eran de comunidades donde la expectativa era que completarían su educación, encontrar opciones para su empleo y llevar vidas que eran cómodas y permitían tener una voz en el gobierno de su país. En una clara disimetría, la mayoría de las personas encarceladas venían de comunidades donde las expectativas para la educación y las oportunidades para el empleo eran muy limitadas y fueron privados de sus derechos de tener una voz en el gobierno de su país. Debido a esta dinámica, los facilitadores externos voluntarios en aquellos primeros años vieron la necesidad de preparar a todas las personas que facilitan el PAV en la cárcel no sólo para conocer, comprender y apreciar cómo navegarse, comunicarse y operarse dentro de una prisión, sino también para crecer en la comprensión y la sensibilidad hacia la experiencia de los encarcelados y el ambiente del que la mayoría de ellos venían. Hoy, PAV/Nueva York tiene un manual para voluntarios (en inglés) (www.avpny.org/?q=node/778) para las personas que van a la cárcel que es el resultado de la experiencia combinada de hombres y mujeres que a veces aprendieron a través de los errores que cometieron.

Desde entonces, el PAV se ha extendido a diferentes países y culturas alrededor del mundo. Nuevamente necesitamos preparar a los facilitadores del PAV para cruzar culturas, clases sociales, idiomas y situaciones. Es especialmente importante que los facilitadores conozcan, comprendan y aprecien los idiomas, costumbres y condiciones de las personas a las que traen el PAV. Todos los facilitadores del PAV deberían conocer y reconocer la influencia de los desequilibrios de poder en nosotros: la opresión y la opresión internalizada, la colonización, el racismo y el racismo inverso. En el PAV, reconocemos que todos somos afectados de manera negativa por los estereotipos, el prejuicio y la explotación; negar esto nos haría cómplices. Decimos claramente que no queremos vivir o actuar por prejuicio y opresión; así que cuando alguien experimenta algo que se siente perjudicial u opresivo, le pedimos que él/ella hable y vamos a escuchar a todos con el fin de tratar el asunto directamente, con paciencia, con compasión y con aprecio y hacer los cambios que permitan que todos se sientan afirmados e incluidos.

En cada equipo de facilitadores hay personas con diferentes fortalezas y debilidades y con frecuencia tienen diferencias de perspectiva o marco debido a clase social, raza, edad o género. Estas diferencias son nuestra mayor fortaleza. La experiencia del equipo siempre es algo diferente dentro del mismo país, pero los miembros del equipo comparten una experiencia de vivir bajo las mismas leyes o con las mismas libertades o una cierta base de entendimiento de las diferentes culturas en su país. Cuando un facilitador del PAV se une a un equipo en otro sistema, cultura o ubicación, con frecuencia debe pedir la opinión de alguien íntimamente familiarizado con ese contexto particular y aplazar a su guía cuando el tiempo de respuesta está restringido.

A continuación se presentan algunos lineamientos ofrecidos por facilitadores del PAV que han llevado el PAV a países distintos de su propio:

Pre-planeación

1. Comprueba que estás familiarizado con lo que ya se ha establecido. Coordina con los programas locales y regionales existentes del PAV y notifica a PAV Internacional para que otros puedan encontrarte si desean involucrarse o iniciar un trabajo complementario. Puede haber problemas en un país si no está claro qué grupos están operando y cómo están conectados.
2. Arregla asuntos del cuidado del programa; conecta el programa a la comunidad internacional del PAV. En algunos países puede ser más fácil entrar bajo una organización formalmente establecida.
3. Sé realista sobre lo que el PAV ofrece —enfoques y prácticas sorprendentes para la transformación personal y comunitaria. No participes a sabiendas o no en la creación de expectativas poco realistas (sobre todo en los países menos favorecidos económicamente) que habrá dinero disponible, ej. para estipendios de participación, transporte, alimentos, algún beneficio económico de hospedar alguien de afuera, viajes, etc. Sé consciente que esto podría ser la motivación principal de muchos de los participantes y la dedicación personal se manifestará a través del tiempo. Especialmente en zonas de conflicto, la gente quiere una conexión con el mundo exterior. Si ésta es la motivación para invitar al PAV, puede que no conduzca a la sustentabilidad.

4. Se debería considerar la cuestión de la sustentabilidad de la organización del PAV en el país anfitrión antes de comenzar: ¿qué compromiso se puede hacer para continuar con un programa del PAV por el tiempo suficiente para que unas personas dedicadas emerjan, encontrarse uno al otro y determinen la manera de colaborar? ¿Cuál es la administración básica que tendrán que aprender para los informes de talleres, el almacenamiento de informes, listas de contactos, la formación de equipos de facilitadores y programación, comunicación con interesados, publicidad para los talleres, los certificados y registros de participación?
5. Cultiva la organización más allá de los talleres mediante la inversión de interés verdadero en los enfoques y actividades locales, fomentando reuniones de coordinación periódicas, estableciendo eventos periódicos o mensuales para la comunidad del PAV, incluyendo a líderes locales de la comunidad del PAV, saludando a los líderes locales cuando llegues y cuando vayas de un lugar, integrando personas de estructuras locales informales y formales, buscando participantes de "todos lados", etc. En algunos lugares, se requiere de los facilitadores del PAV dedicar mucho tiempo al trabajo de promoción entre la comunidad local.
6. Algunas culturas valoran la puntualidad, otros no. Cada comunidad tiene una relación diferente con el tiempo y para la comunicación sobre el tiempo. Algunas personas siempre quieren hacer más en menos tiempo y se quejan constantemente del tiempo, pero en realidad no esperan ni quieren cambios en el horario que respondan a sus quejas. Otros generalmente no hablan de tiempo, pero si lo hacen, esperan un cambio inmediato en el horario. Las personas experimentan mucha emoción en torno a cuestiones de tiempo, por lo que a menudo ayuda mencionar los planes o acontecimientos de una manera tan concreta como sea posible, y no en generalidades o lenguaje emocional. Se recomienda hacerlo como una adición a los acuerdos comunitarios en la primera sesión del taller si hay un número significativo de personas de diferentes culturas. Al programar los talleres, asegúrate de incluir un descanso entre los talleres más intensos, sólo para descansar y cuidarte a ti mismo.
7. La disponibilidad de tiempo también puede ser un problema. En algunos lugares, es realista realizar sólo un par de talleres para permitir que la integración suceda y no agotar a los aprendices. Se necesitan varias rondas de talleres para identificar aprendices, darles la oportunidad de practicar, desarrollar facilitadores, desarrollar la confianza como facilitador e identificar un grupo central de facilitadores dedicados. Esto a menudo requiere varias rondas de talleres repetidamente durante tres a siete años. En zonas de conflicto armado o de violencia, actual o anterior, puede tardar hasta diez años o más.

Preguntas como Facilitador:

1. ¿Soy físicamente resistente? ¿Voy a poder mantenerme al ritmo, trabajando en situaciones poco familiares y a veces difíciles, listo para ser un embajador ejemplar para el PAV?
2. ¿He buscado construir una comunidad real con mis compañeros del equipo —tomando el tiempo para construir relaciones y recibir orientación?
3. ¿Escucho activamente y acepto retroalimentación de mis compañeros del equipo que pueden ser menos asertivos y culturalmente más conscientes que yo?
4. ¿Sé cómo y cuándo dar un paso atrás?
5. ¿Confío en los demás, permitiéndoles dirigir la situación? ¿liderar el proceso?
6. ¿Todavía siento conexiones fuertes cuando estoy limitado a la observación y la comunicación no verbal? O, ¿necesito entender todo lo que se dice para mantener el interés, mantenerme centrado y sentirme seguro?
7. ¿La falta de control de lenguaje me hace sentir irritado, excluido, aburrido o fuera de control?
8. ¿Me siento frustrado en una cultura con "ismos" profundamente internalizados (sexismo, racismo, clasismo, homofobia)? ¿Soy capaz de aceptarme a mí mismo y a los demás dónde estamos?
9. Si estoy trabajando a través de un intérprete, ¿puedo recortar mi lenguaje para comunicar la esencia del mensaje, en lugar de incluir detalles superfluos? ¿Estoy dispuesto a trabajar a este ritmo más lento (y a veces más profundo)?
10. ¿Estoy bien si un taller no "funciona"?
11. ¿Soy emocional, psicológica y espiritualmente centrado y fuerte?
12. ¿Qué me sostiene? ¿Cómo voy a conseguir el apoyo emocional, psicológico y espiritual que voy a necesitar para hacer el trabajo de un lugar centrado? ¿Quiénes son mi comunidad de apoyo? ¿Cómo voy a conectarme con ellos regularmente?
13. ¿Me estreso cuando la gente no llega a tiempo o son obsesivos con llegar a tiempo?

14. ¿Reconozco mis propios hábitos, emociones y estilos de comunicación con respecto al tiempo y cómo los comparo con los demás? ¿Tengo maneras sencillas, concretas y no emocionales para mencionar al grupo diferencias en hábitos, emociones y estilos de comunicación con respecto al tiempo?
15. ¿Soy alguien con un enfoque de "vamos" o alguien que le gusta verificar los sentimientos de la gente de manera regular? ¿Seré capaz de trabajar con alguien que tiene un estilo diferente al mío?
16. ¿Qué valores tengo que son basados en mi crianza cultural? ¿Cuáles estoy dispuesto a sacrificar si hay un conflicto con uno o más valores de la cultura donde estoy trabajando? ¿Estoy dispuesto a actuar en contra de mis normas culturales en asuntos que no son de importancia universal?
17. ¿Puedo decir desde un principio que quiero ser respetuoso de todas las personas y culturas, así que estoy curioso e inquisitivo acerca de lo que sabemos que es fundamental para la salud humana, el respeto y la dignidad, y que no quiero aparentar el tener prejuicios o ser insensible? ¿Puedo invitar a la gente a ser abierta y honesta cuando ocurre algo que parece perjudicial o insensible a alguien para que podamos hablar de ello?
18. ¿Me siento cómodo explorando mis propias conductas que parecen perjudiciales o insensibles a los demás?
19. ¿Qué significa "poder" para mí? ¿Dónde tengo privilegios, poder y conocimiento, y dónde lo tienen mis co-facilitadores?
20. ¿Qué significa el respeto para mí y cómo pueden mis co-facilitadores verlo de forma diferente? ¿Pido a mis compañeros del equipo la mejor manera para ayudarles y afirmarles y darles retroalimentación?
21. ¿Supongo que si alguien es amable y cortés conmigo que no hay tensiones culturales entre nosotros? Si siento tensiones culturales, ¿las menciono con otros o soy "cortés" y trato de ignorarlas?
22. ¿Qué enseña mi cultura sobre la igualdad de edad, raza, clase y género? ¿Tendrá la cultura a la que voy a traer el PAV el mismo concepto de la igualdad? De no ser así, ¿cómo y cuándo vamos a hablar de estos temas?
23. ¿Qué voy a necesitar de mis co-facilitadores y qué es lo que tengo que ofrecer?
24. ¿Soy llevado a este trabajo por una necesidad de "ayudar" a otros? ¿Soy capaz de reconocer cuando "ayuda" no es ayuda sino más bien buscar quitar el poder? ¿Me quedo atrapado en mi necesidad de "salvar" a la gente de la pobreza, el abuso o la enfermedad o trato de compartir las herramientas que me han ayudado a mí? ¿Soy consciente de las agendas personales que tengo que pueden venir de mi deseo de "ayudar" a los demás?
25. ¿Soy consciente de si tengo una necesidad de ganar valor, rescatar a otros, apaciguar mi culpa, escapar a través del ajetreo, buscar el control o actuar en mi frustración con el "estado del mundo"? De ser así, ¿cómo puedo trabajar con mi propia comunidad del PAV para aliviar estos sentimientos para abordar esas cuestiones, entendiendo que si no puedo emprender el trabajo desde un lugar de paz dentro y conmigo mismo y con el mundo, mi "ayuda" no será de ayuda y de hecho, podría lastimar a mí mismo y a otros?
26. ¿Estoy actuando por un sentir de estar preparado, buscando amistades, entendiendo que no hay enemigos, condiciones que sean claramente opuestas y actos de violencia, abuso o negligencia? ¿Utilizo los recursos que necesito de manera responsable y comparto el resto?
27. ¿Acepto que mi punto de vista es incompleto, y trato de permanecer abierto a aprender de los demás y buscar la universalidad entre las personas y celebrar las diferencias?

Programas para el Taller de Capacitación adaptados para diferentes culturas

Hay algunos programas para el Taller de Capacitación de grupo del PAV alrededor del mundo en:

www.avpusa.org/ftm.

CAPÍTULO DOS

Introducción al Taller de Capacitación de Facilitadores:

Empoderándonos a Nosotros Mismos

Este capítulo ofrece un resumen del contenido y proceso del Taller de Capacitación.

Se han incluido varios programas de muestra para una variedad de ámbitos y tiempos.

INTRODUCCIÓN AL TALLER DE CAPACITACIÓN DE FACILITADORES: EMPODERÁNDONOS A NOSOTROS MISMOS

(Introduction to the Training for Facilitators Workshop: Empowering Ourselves)

El tema del Taller de Capacitación de Facilitadores es "Empoderamiento". El objetivo del PAV es empoderar a individuos como facilitadores y como líderes. Debido a que el PAV es un programa donde se **aprende a través de la experiencia**, el taller de capacitación debe ser diseñado para lograr un entendimiento de lo que significa facilitar al hacerles a los participantes **experimentar la facilitación** en un ambiente de apoyo.

El equipo de facilitadores para el taller de capacitación hará lo siguiente:

1. Modelar el proceso del trabajo en equipo
2. Facilitar ejercicios y pláticas sobre las habilidades claves de la facilitación
3. Actuar como asesores y guías cuando los equipos de aprendices preparen sus sesiones
4. Criticar las sesiones de práctica de los equipos de aprendices con reconocimiento y afirmación

Una característica de los talleres del PAV es incrementar el empoderamiento de los participantes al tomar acción positiva en su vida personal con cada nivel de taller. El taller de capacitación es el primer paso en el empoderamiento de facilitadores potenciales del PAV. Se les inicia en un viaje a medida que continúan su formación y planeación y facilitación de talleres de práctica con los demás miembros de sus equipos.

No es un viaje de pasos que pueden ser secuenciados o medidos, sino más bien una colección de momentos del Poder que Transforma que se construyen unos sobre otros en la memoria de cada participante. Cualquiera que sea la comunidad en la que estás trabajando como voluntario, habrá momentos en los talleres a que tendrás el privilegio de ser testigo, como el momento en que otro miembro del equipo descubre su confianza o cuando alguien descubre que mientras está encarcelado aún puede ser un padre para los niños que dejó atrás. Puede ser el joven que descubre que puede defender sus creencias o alguien que vive en una comunidad asolada por la guerra que descubre que puede ayudar a su comunidad a sanar y reconstruir. O, puede ser un maestro que descubre que puede construir una comunidad solidaria en su salón de clases. Cualquiera que sea y dondequiera que la comunidad esté en la que facilites el PAV, habrá momentos como estos donde serás testigo del Poder que Transforma, y reconocerás con gran alegría que hayas ayudado a facilitar la experiencia. Tu viaje de empoderamiento se convertirá en uno de presenciar y de auto-descubrimiento, energizado por tu alegría.

El Viaje del Auto-Empoderamiento

Taller de Capacitación -----> Prácticas -----> Aprendizaje continuo -----> Ser mentor
Practicar en equipos Trabajar con un mentor Practicar aprendizajes nuevos Talleres-talleres

OBJETIVOS DEL TALLER DE CAPACITACIÓN DE FACILITADORES

(Goals for the Training for Facilitators Workshop)

Se pueden tener estos objetivos fijados en la pared (ver cartel abajo) desde el principio del taller después de la Charla de Apertura y revisarlos al final del taller como una manera de evaluar si los participantes piensan que ellos, y el equipo de facilitadores, han cumplido con estos objetivos. Pueden ser adaptados para cumplir con los objetivos específicos de los talleres de capacitación en tu programa local.

Los objetivos para los participantes en el Taller de Capacitación de Facilitadores son:

1. Aprender a trabajar como un miembro efectivo del equipo de facilitadores —páginas 59-65
2. Aprender a dar y recibir retroalimentación —páginas 91, 93 y 162-164
3. Aprender a comunicarse personalmente y dar ejemplos del concepto del Poder que Transforma —páginas 94-100
4. Llevar a cabo una sesión de práctica de un Taller Básico del PAV —páginas 79-88
5. Practicar habilidades como facilitador: planeación, presentación y procesamiento —páginas 69-71, 88-93
6. Practicar la adaptación de ejercicios para cubrir las necesidades de los facilitadores y los participantes (ej. dificultades de alfabetización) —páginas 223-230
7. Practicar habilidades en la entrevista y procesamiento de ejercicios y sociodramas —páginas 88-90, 101-107. Ejercicios adicionales se encuentran en la sección Aprendizaje continuo —páginas 185-188
8. Practicar habilidades en la gestión de tiempo durante el taller —páginas 89-90
9. Practicar habilidades en la presentación de *Mensajes "Yo"* o *Mensajes Responsables* —páginas 111-115 (a menudo se hace como parte del Aprendizaje Continuo)
10. Empezar el proceso de:
 - Construir un sentido de comunidad en un taller
 - Reconocer y trabajar con la dinámica del grupo y responder a las necesidades del grupo
 - Aprender a lidiar con participantes que tienen un comportamiento difícil (en su caso)
 - Desarrollar un compromiso de "predicar con el ejemplo PAV"
 - Desarrollar la habilidad de trabajar con todos y de aceptar la diversidad, sin importar la raza, el género, la edad o el delito del individuo
 - Desarrollar la confianza en uno mismo como facilitador, empezando con el viaje de empoderamiento

CARTEL DE MUESTRA PARA LOS OBJETIVOS DEL TALLER DE CAPACITACIÓN

OBJETIVOS DEL TALLER DE CAPACITACIÓN

1. Ser un miembro efectivo del equipo
2. Dar y recibir retroalimentación
3. Poder que Transforma
4. Realizar una sesión de práctica
5. Planeación, presentación y procesamiento
6. Adaptación de ejercicios
7. Entrevistas
8. Gestión de tiempo
9. Mensajes "Yo"
10. Construcción de comunidad
11. Proceso grupal
12. Comportamientos difíciles
13. Predicar con el ejemplo PAV
14. Aceptación
15. Confianza en uno mismo como facilitador

- En la sección *Estrategias para el Taller de Capacitación* —página 21, encontrarás instrucciones para la planeación y la construcción del taller de capacitación.
- En la sección *Elementos para un Taller de Capacitación* —página 25, encontrarás lo que se debería incluir para una capacitación de facilitador completa, y podrás decidir qué elementos vas a incluir en el taller y qué elementos serán cubiertos en el aprendizaje continuo. Una lista de Ejercicios o Actividades de Aprendizaje sigue a cada elemento.
- En la sección *Elaboración de un Programa para un Taller de Capacitación* —página 26, encontrarás dos métodos para la elaboración del programa. Cada uno de estos tiene programas de muestra y hojas de trabajo.
- Estos pueden ayudarte a elaborar un programa que se adapte a tu horario y necesidades.

ESTRATEGIAS PARA EL TALLER DE CAPACITACIÓN

(Strategies for the T4F Workshop)

1. RESPONSABILIDADES DEL GRUPO PAV PATROCINADOR

Elije un formato que se adapte a las condiciones locales.

- **Seleccionar el Equipo de Facilitadores para el Taller de Capacitación**

Un programa del PAV que está bien establecido en una prisión, comunidad o grupo de jóvenes tiene la ventaja de contar con facilitadores experimentados y un sistema de selección de equipos para facilitar talleres de capacitación. De preferencia, los miembros del equipo deberían haber facilitado al menos tres talleres Básicos y un taller Avanzado. El Coordinador del Equipo debería haber participado previamente en al menos dos talleres de capacitación. Debido a que los modelos presentados por el equipo de facilitadores serán los que sigan los participantes al empezar a facilitar, es importante contar con los facilitadores con mayor experiencia en el equipo. Sin embargo, reconocemos que en la medida que crezca el PAV en lugares y países nuevos, esto no siempre es posible.

Como vaya creciendo el PAV en lugares nuevos, los grupos locales pueden adaptar las prácticas del PAV para su cultura, costumbres e idiomas. Hemos incluido varias estructuras diferentes para los talleres de capacitación y muchos ejercicios específicos para la presentación de los elementos de un programa de capacitación del PAV para acomodar esas adaptaciones.

- **Decidir la Estructura del Taller y el Aprendizaje Continuo**

El equipo de facilitadores para el taller de capacitación, junto con el grupo del PAV patrocinador y otros facilitadores/coordinadores que son responsables del programa en la comunidad, necesitan decidir cuáles de los elementos se van a incluir en el taller de capacitación y qué talleres de seguimiento o sesiones de formación serán necesarios para cubrir los demás.

- **Decidir el Tamaño del Taller**

Es posible tener de 6 a 15 participantes en un taller de capacitación, aunque de 9 a 12 es el tamaño óptimo para que haya suficiente tiempo para que los equipos de práctica puedan planear y presentar. Debería haber un facilitador para cada equipo de práctica y, de preferencia, otro facilitador para coordinar las actividades. **El número de participantes afectará a la cantidad de tiempo necesario para cada elemento.** El tiempo para las presentaciones, acogidas, pláticas, asesoría, preguntas y respuestas aumenta con más participantes. Los equipos de práctica tienen de 3 a 5 personas.

- **Decidir la Distribución de Materiales**

Se deberían preparar las copias de todas las hojas sueltas con anticipación. Algunos equipos ponen estos juntos en paquetes o mini-manuales. Algunos grupos reparten manuales Básicos y otros materiales una semana antes del taller para darles a los participantes tiempo para familiarizarse con ellos. A menudo esto no es posible en las prisiones por distintas razones y no es práctico en algunos entornos comunitarios. Muchos grupos han elaborado manuales cortos para su distribución a los participantes, incluyendo los ejercicios y materiales clave necesarios. En todo caso, la sección *Conocer el Manual* —página 68, puede ayudar a todo participante a entender el diseño del manual. Hay dos versiones —una para su distribución antes del taller y la otra para su distribución al comienzo del taller cuando los participantes reciben sus manuales.

La *Bibliografía* de este manual —página 240 contiene lecturas adicionales relacionadas con el PAV. Se pueden copiar y repartir estos materiales como lecturas recomendadas previas al taller.

- **Revisar los Elementos que se Incluirán en la Capacitación**

Algunas de las habilidades clave de la facilitación que se deben cubrir en el taller son:

- Qué significa ser facilitador ("facilitar" significa "hacer algo más fácil"), incluyendo las cualidades y las habilidades necesarias para facilitar y la comprensión de los conceptos de "experencial", "secuencial", "entrevistar" y "procesamiento".
- Qué significa ser miembro de un equipo, incluyendo lo que los facilitadores necesitan de sus otros miembros del equipo, "construcción de equipo", dar y recibir retroalimentación e identificar las habilidades de uno mismo que necesitan atención.
- Cómo asegurar que los participantes con diferentes estilos de aprendizaje y habilidades puedan entender los conceptos y experiencias de aprendizaje.
- Cómo presentar el concepto del "Poder que Transforma"
- Cómo preparar los sociodramas y realizar las entrevistas

2. EL MODELO DEL ENSAYO GENERAL

Los participantes aprenden a facilitar mediante la práctica de la facilitación en sesiones de práctica o ensayos generales. Se dividen a los participantes en equipos de práctica para dirigir una o más sesiones de ejercicios en base al Taller Básico del PAV. Tres de las habilidades más esenciales que los facilitadores necesitan aprender son cómo presentar el *Poder que Transforma*, cómo realizar las entrevistas y concluir los *Sociodramas* y cómo presentar *Mensajes Responsables (Mensajes "Yo")* de manera clara. Se pedirá a cada equipo de práctica presentar el *Poder que Transforma* y preparar, procesar y concluir un sociodrama. Además podría ser necesario demostrar que pueden presentar *Mensajes "Yo"*. Es importante que los aprendices continúen trabajando en estas habilidades, con el apoyo de sus equipos y/o mentores en su facilitación después del taller de capacitación.

3. EL TAMAÑO DEL EQUIPO DE FACILITADORES Y SUS RESPONSABILIDADES

Debe haber por lo menos tantos facilitadores para un Taller de Capacitación de Facilitadores como equipos de práctica. Se asigna un miembro del equipo de facilitadores a cada equipo de práctica para contestar preguntas y ofrecer sugerencias cuando sea necesario. Es una ventaja tener un facilitador adicional para mantener, supervisar o anclar una actividad. El número de participantes en un taller de capacitación tiene un impacto importante en el horario del taller. Por ejemplo, un taller con 8 participantes tendrá un ritmo más tranquilo con dos equipos de práctica. Sin embargo, al agregar un participante más, habrá tres equipos de práctica y el horario será más apretado.

El papel del facilitador es como un asesor y mentor y no como un coordinador del equipo —un papel muy diferente del papel del facilitador en un Taller Básico o Avanzado. El asesor debería evitar decirles a los miembros del equipo cómo llevar su sesión, debería animar a los participantes a buscar ayuda entre sus equipos y no tiene miedo de improvisar con lo mejor de su capacidad, con la confianza de que algo de aprendizaje vendrá de lo que suceda. Los facilitadores no facultan a otros mediante un control estricto.

Los miembros del equipo de facilitadores deben estar familiarizados con los recursos de este manual y el Manual Básico para que puedan ofrecer una ayuda adicional a aquellos que la necesitan en la lectura y comprensión de un ejercicio. Las mismas estrategias (fijar las instrucciones y/o cuestiones de procesamiento en la pared, etc.) que ayudan a un facilitador a dirigir un ejercicio también pueden ayudar a un participante a entender esas instrucciones. Por ejemplo, si un facilitador nuevo tiene problemas para recordar las instrucciones para grupos pequeños y luego para el grupo entero, anótalas en un cartel y fíjalo a la pared. Los participantes en el grupo pequeño pueden referirse a él.

4. ORIENTACIÓN PARA FACILITADORES

Además de realizar ejercicios enfocados en habilidades de facilitación/liderazgo, el equipo de facilitadores del taller de capacitación ofrecerá orientación/retroalimentación de las sesiones de práctica presentadas por cada equipo. Es fundamental realizar tal orientación o retroalimentación en la manera más positiva posible. Explica al principio: cada vez que alguien muestra algo que hay que corregir o mejorar, se presenta un "momento de enseñanza" para el equipo de facilitadores que beneficiará a todos, y que este es un taller "amigable a los errores" porque aprendemos haciendo. Es importante que los miembros del equipo de facilitadores sean abiertos sobre su propio aprendizaje en la facilitación. Una forma de hacerlo es tener una clínica abierta después de la primera sesión del taller para platicar y modelar que hay muchas formas de hacer las cosas, la mayoría de las cuales funcionan bien y algunas se pueden hacer diferentes la próxima vez. En el PAV está bien hacer las cosas de manera diferente y cometer errores. Otra forma es mediante el compartir de anécdotas sobre los errores que los miembros de equipo de facilitadores han cometido, especialmente cualesquier error o mejora que hayan visto en este taller en particular. Si el equipo de facilitadores no muestra su propia apertura y vulnerabilidad, los participantes en el taller pueden ver el equipo de facilitadores como "críticos" o "jueces". La guía del *Poder que Transforma* de "utilizar el humor" también puede ser una herramienta valiosa. El aprender que está bien cometer errores puede ser una herramienta de aprendizaje muy poderosa y liberadora en un taller del PAV.

5. EQUIPOS DE PRÁCTICA Y SESIONES DE PRÁCTICA

Se describen los métodos para la formación de los equipos de práctica y el contenido de las sesiones que los equipos de práctica presentarán en la sección *Los Elementos de la Capacitación de Facilitadores* —página 25. Para aquellos facilitadores del taller de capacitación que quieren que todos los participantes tengan la experiencia de dividir en grupos pequeños, dar instrucciones, mover a la gente, etc., hay hojas de trabajo con cuatro espacios para los facilitadores para asignar un tema y cuatro ejercicios para cada equipo de práctica —páginas 85-86. La lista de *Ejercicios Básicos por Tema* —página 87, y las hojas de trabajo para el uso de ambos los equipos de práctica y cada miembro del equipo para usar en la preparación de sus ejercicios se encuentran en la sesión *Ejercicios*. Debido a limitaciones de tiempo, algunos ejercicios serán designados como "inicio únicamente" para dar la oportunidad de practicar el dar instrucciones claras —por muchas razones una de las tareas más importantes del facilitador. Incluso si el espacio de ejercicio se utiliza sólo para iniciar el ejercicio, se deberían preparar algunas preguntas de procesamiento para mostrar que el facilitador ha pensado en la manera de extraer el aprendizaje de los participantes a partir de su experiencia con este ejercicio en particular.

Advertencia:

Algunos facilitadores piensan que deben tomar el papel de "participantes" que están tratando de sabotear el taller o los facilitadores. Su intención es poner a "prueba" las habilidades de los aprendices para hacer frente a las situaciones más difíciles que pudieran enfrentar. Sin embargo, no sólo puede ser esto desempoderador e inútil, sino que puede desanimar a algunos aprendices entusiastas y quizás nerviosos de facilitar talleres.

6. PRESENTACIONES DEL PODER QUE TRANSFORMA

Muchos facilitadores experimentados piensan que las presentaciones del Poder que Transforma deben ser preparadas y presentadas después de que los equipos de práctica han tenido la oportunidad de trabajar juntos. Los nervios iniciales de "actuar" como un facilitador individual han pasado, la confianza se ha profundizado y el equipo puede concentrarse en el núcleo del PAV: el Poder que Transforma. Los Manuales Básico y Avanzado contienen ejercicios e información general. Aunque puede que no tengan tiempo para completar todos los ejercicios dirigidos por los equipos de práctica, es importante que los equipos completen sus presentaciones del Poder que Transforma. En el caso del Poder que Transforma, la repetición es siempre de beneficio así como lo es la oportunidad para los miembros de los equipos de práctica de identificar sus propias formas de explicar el concepto y encontrar sus propios ejemplos de la presencia del Poder que Transforma en su propia experiencia.

Otros facilitadores experimentados hacen que los equipos de práctica den su presentaciones del Poder que Transforma como parte de su sesión de práctica.

7. SOCIODRAMAS

Es importante dar mayor énfasis en sacar a los actores de sus papeles y la entrevista que en la actuación.

Hay diferentes maneras de organizar la experiencia de los equipos de práctica de la entrevista y el procesamiento de los sociodramas:

1. Cada equipo realiza una lluvia de ideas para su propio escenario y lo presenta mientras otro equipo realiza la entrevista y el procesamiento.
2. El equipo de facilitadores asigna un escenario a cada equipo y el equipo lo presenta mientras que otro equipo realiza la entrevista y el procesamiento.
3. Parte del equipo de facilitadores presenta un sociodrama y otro miembro del equipo modela la entrevista y el procesamiento, seguido por otros sociodramas presentados por el equipo de facilitadores con los equipos de práctica realizando la entrevista y procesamiento.

Existen diferentes procesos para enseñar cómo realizar la entrevista y el procesamiento. Consulta el Manual Básico y la sección sobre Sociodramas de este manual para sugerencias. Algunos facilitadores fijan en la pared atrás del "escenario" un cartel con las preguntas para la entrevista y el proceso de modo que ambos el facilitador y el público saben qué esperar y cuáles son sus responsabilidades.

ELEMENTOS DEL TALLER DE CAPACITACIÓN DE FACILITADORES

(Elements of the Training for Facilitators Workshop)

Hay 10 elementos o partes esenciales que deben incluirse en un taller de capacitación.

Estos son:

1. Construir comunidad y comprensión acerca del taller de capacitación —página 45
2. Facilitar en lugar de enseñar o dirigir: lo que esto significa —página 54
3. Facilitar en equipo —formación del equipo —página 59
4. Preparación de los equipos de práctica: Habilidades de facilitación —página 66
5. Practicar la planeación en equipo —página 79
6. Presentaciones de los equipos con orientación/retroalimentación —página 88
7. Presentación del Poder que Transforma —página 94
8. Sociodramas —inicio, entrevista y procesamiento —página 101
9. Mensajes Responsables / Mensajes "Yo" (opcional) —páginas 111-115
10. Responsabilidades de facilitadores y *¿Qué Sigue?* —página 116

El Taller de Capacitación es la primera parte del programa de aprendizaje continuo de facilitadores. Los graduados del Taller de Capacitación deben haber experimentado cada uno de los 10 elementos durante el taller. Sin embargo, no necesitan demostrar su competencia en cada elemento antes de que finalice el taller ya que se espera que cada graduado del taller tenga la oportunidad de aprender sobre la facilitación como aprendiz con un equipo de apoyo con experiencia actuando como mentores y asesores.

Cada facilitador del PAV tiene la oportunidad de aprender a su propio ritmo y en su propio tiempo, sin embargo se recomienda que el aprendiz trabaje con mentores por al menos tres talleres antes de ser considerado como "facilitador".

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA PARA EL TALLER DE CAPACITACIÓN

(Crafting a T4F Agenda)

A continuación ofrecemos dos enfoques para la elaboración del programa para el taller de capacitación. Se incluyen programas de muestra y hojas de trabajo para cada uno para ayudarte en la elaboración de tu propio programa.

- MÉTODO A:** Proporciona un programa modelo integrando los diez elementos del taller de capacitación y una hoja de trabajo —página 31.
- MÉTODO B:** Proporciona una guía de seis pasos para elaborar tu propio programa del taller de capacitación de los diez elementos —página 34.
- MÉTODO C:** Hay una colección (en inglés) de más de diez programas para el taller de capacitación de grupos del PAV alrededor del mundo. Se recomienda que los facilitadores experimentados consulten esta colección para ideas nuevas sobre formas de presentar este taller. Visita y descarga los diferentes programas para el taller de capacitación en - avpusa.org/ftm.

ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA: MÉTODO A

(Crafting an Agenda: Method A)

- Revisar los elementos de la Capacitación y decidir qué elementos se pueden incluir en el horario
- Decidir el número de equipos que participarán
- Leer el programa muestra que mejor se adapte al horario para el taller para ver cómo se pueden incorporar las actividades en el programa
- Utilizar la hoja de trabajo para mapear las sesiones del programa
- Seleccionar actividades para usar con cada elemento

Los Elementos del Taller de Capacitación

1. Construir comunidad y comprensión acerca del taller de capacitación
2. Facilitar en lugar de enseñar o dirigir: lo que esto significa
3. Facilitar en equipo — formación del equipo
4. Preparación de los equipos de práctica: Habilidades de facilitación
5. Practicar la planeación en equipo
6. Presentaciones de los equipos con orientación/retroalimentación
7. Presentación del Poder que Transforma
8. Sociodramas —inicio, entrevista y procesamiento
9. Mensajes Responsables / Mensajes "Yo" (opcional)
10. Responsabilidades de facilitadores y *¿Qué Sigue?*

PROGRAMA MUESTRA

TALLER EN COMUNIDAD DE SEIS SESIONES

(Sample Agenda - Six Session Community Workshop)

SESIÓN 1: VIERNES POR LA TARDE/NOCHE

Elemento 1: Construir Comunidad y Comprensión del Taller de Capacitación

Actividades y Ejercicios: — página 46

- Revisión del Programa (Explicar y modelar)
- Introducción del Equipo de Facilitadores
- Presentación de Participantes: "Mi nombre descriptivo es ... Quiero llegar a ser facilitador del PAV porque ... Y lo que quiero de este taller es ..."

Introducción al Taller. Las diferencias entre este y los otros talleres. (Se explicarán los propósitos y las técnicas de cada parte sobre la marcha. Ustedes, los participantes, van a aprender a dirigir los mismos ejercicios que vieron en el taller Básico)

- Objetivos de este taller (tenerlos en un cartel fijado en la pared)
- Horario (tenerlo en un cartel fijado en la pared)
- Acuerdos comunitarios - Decisión sobre el derecho del facilitador a pasar; se debe cubrir el derecho a pasar durante la formación del equipo

Nota: Hemos modelado la forma de empezar un taller; permite a cada facilitador participar en la charla de apertura de manera que los participantes tengan la oportunidad de observar y tener una idea de cómo funciona un equipo.

Elemento 2: Facilitar en Lugar de Enseñar

(Elegir Actividades —página 54)

- Alegre: *Sopla un Viento o Coche y Chofer (Manual Avanzado G-6)* (Explicar el propósito y modelar)
- Trabajar en Equipo: Explica la importancia de la Formación del Equipo y repasa el Manual Básico C-5. Los equipos utilizarán este material para su formación del equipo. Se pueden realizar Actividades Adicionales del Elemento 3 después de que los participantes hayan tenido la experiencia de trabajar en equipo o en reuniones adicionales de capacitación.
- Reparte los Manuales Básicos a los participantes
- Divide a los participantes en equipos
- Haz que los equipos usen el Manual Básico C-5 para su formación del equipo (15 minutos)

Elemento 4: Preparación de los Equipos de Práctica (Actividades —página 65)

Elemento 5: Planeación de los Equipos de Práctica

Elegir Actividades —página 79

- El Equipo de Facilitadores debería asignar un tema a cada equipo y un ejercicio para cada miembro del equipo, usando la sección *Temas y Ejercicios para un Taller Básico* - página 87
- Cada participante debería recibir ambas hojas sueltas: *Tareas para la Preparación de una Sesión* -página 85 y *Hoja de Trabajo del Programa para la Planeación del Equipo de Práctica* —página 86, con su asignación. Trata de asignar ejercicios que requieren la formación de grupos y movimiento.

Explicar:

1. Cada participante debe leer y entender su ejercicio.
2. Cada participante elige una acogida apropiada para su ejercicio y contesta las preguntas de la hoja.
3. Cada participante debe explicar su ejercicio para el resto del equipo, y los demás miembros del equipo siguen en sus manuales. El equipo es responsable de estar familiarizado con TODOS los ejercicios y ser capaz de ayudar al facilitador que está dirigiendo el ejercicio.
4. El equipo debe elegir un alegre y una acogida para su sesión.
5. Explica que no habrá tiempo para completar todos los ejercicios.

TAREA: Los participantes deben preparar ejercicios

Evaluación: Explicar y modelar

SESIÓN 2: SÁBADO POR LA MAÑANA

Los Equipos de Práctica van directamente a sus grupos para que los miembros del equipo puedan presentar sus ejercicios para sus colegas (30 minutos).

Nota sobre las Sesiones de Asesoría:

Crítica con Afirmación. Únicamente el Equipo de Facilitadores debe hacer esto (puede ser un momento delicado para los sentimientos de los que están dirigiendo ejercicios por la primera vez).

- Revisión del Programa
- Acogida: "Una manera en que me gustaría transformar mi vida es..."
- Explica cómo el equipo platica después de cada sesión y el Equipo de Facilitadores modela con una Clínica Abierta (Evalúa la sesión terminada)

Elemento 6: Equipo de Práctica y Orientación/Retroalimentación por parte del Equipo de Facilitadores

Elegir Actividades —página 94

Presentación del Equipo A

- Clínica abierta entre los miembros del Equipo A
- Retroalimentación por parte del Equipo de Facilitadores

Presentación del Equipo B

- Clínica abierta entre los miembros del Equipo B
- Retroalimentación por parte del Equipo de Facilitadores

Alegre: elegido y dirigido por el Equipo A

SESIÓN 3: SÁBADO POR LA TARDE

- Revisión del Programa
- Presentación del Equipo C
- Clínica abierta entre los miembros del Equipo C
- Retroalimentación por parte del Equipo de Facilitadores

Elemento 3: Facilitar por Equipo

Ahora que los equipos han experimentado trabajar en equipo, elige Actividades —página 59.

Alegre: elegido y dirigido por Equipo B

Elemento 7: Poder que Transforma

Elegir Actividades —página 94

Del Manual Básico: B-12, E-46, E-48

Pláticas Muestra: B-3-7, B-8

- Equipo de Práctica A: Leer las pláticas muestra del Manual Básico y cada miembro del equipo presenta una plática, usando *Hoja de Trabajo—Elementos de una Plática Efectiva del Poder que Transforma*—página 96.
- Equipo de Práctica B: Leer B-2 *Puntos a Cubrir* y preparar E-48 *Ejercicio del Puente del Poder que Transforma*.
- Equipo de Práctica C: Leer la hoja suelta *Cómo Explicar el Poder que Transforma* y preparar E-46 *Círculo del Poder que Transforma* para presentarlo.
- TODOS LOS EQUIPOS: Encontrar o crear una acogida que introduciría el Poder que Transforma o podría ser utilizado como un cierre después de una presentación del Poder que Transforma.

SESIÓN 4: SÁBADO POR LA TARDE/NOCHE

- Revisión del Programa

NOTA y EXPLICA: Todos los equipos harán presentaciones completas del Poder que Transforma, debido a que esto es el núcleo de los talleres del PAV. Como cada equipo tiene recursos diferentes, cada presentación será un poco diferente y el total ampliará nuestro entendimiento.

- Acogida: El Equipo A dirigirá su acogida para introducir el Poder que Transforma
- Equipo A Presentación del Poder que Transforma
- Equipo B Presentación
- Equipo C Presentación
- Plática: Cómo se sintió; cómo les fue; qué incluir en mi próxima Plática del Poder que Transforma
- Cierre: Equipo C dirigirá su acogida para la presentación del Poder que Transforma

SESIÓN 5: DOMINGO POR LA TARDE

- Revisión del Programa dirigido por el Equipo C
- Acogida dirigida por el Equipo B

Elemento 8: Sociodramas

Elegir Actividades —página 101

- Repasar la información sobre cómo iniciar un sociodrama, realizar la entrevista y sacar a los actores de sus papeles
- Sociodrama de Práctica presentado por el Equipo A con el Equipo B realizando la entrevista y el procesamiento
- Sesión de Asesoría por parte del Equipo de Facilitadores

Alegre: elegido y dirigido por el Equipo C

- Sociodrama de Práctica presentado por el Equipo B con el Equipo C realizando la entrevista y el procesamiento
- Asesoría por parte del Equipo de Facilitadores
- Sociodrama de Práctica presentado por el Equipo C con el Equipo A realizando la entrevista y el procesamiento
- Asesoría por parte del Equipo de Facilitadores
- Evaluación de la sesión dirigida por el Equipo A

NOTA: La evaluación no debería ser de los equipos y su desempeño sino de la sesión y lo que fue de ayuda y lo que no.

SESIÓN 6: DOMINGO POR LA TARDE/NOCHE

- Revisión del Programa
- Acogida: "Algo que he aprendido sobre ser facilitador es..."

Elemento 10: ¿Qué Sigue?

Elegir Actividades —página 116

Puede que quieran tener un cartel fijado en la pared con una copia del *Viaje de Empoderamiento* —página 19

- Prácticas como Aprendices
- Equipos para Talleres
- Organización del PAV
- Formación Adicional
- Preguntas sin Respuesta

Graduación

Cierre

PROGRAMA MUESTRA

TALLER EN CÁRCEL DE OCHO SESIONES

(Sample Agenda - Eight Session Prison Workshop)

SESIÓN 1: VIERNES POR LA MAÑANA

Elemento 1: Construir Comunidad

- Revisión del Programa (Explicar y modelar)
- Introducción del Equipo de Facilitadores
- Introducción al Taller (tener el horario y los acuerdos comunitarios en un cartel fijado en la pared)

La diferencia entre este y los otros talleres (Se explicarán los propósitos y las técnicas. Ustedes, los participantes, dirigirán ejercicios del taller Básico). El proceso para llegar a ser facilitador en la institución: Capacitación, prácticas como aprendiz, grupos de apoyo, certificado de oro (donde aplique).

- Acuerdos Comunitarios

Nota: Hemos modelado la forma de empezar un taller. Cada facilitador participa en la charla de apertura de manera que los participantes vean a los facilitadores como "equipo".

- Presentación de participantes y acogida: Mi nombre descriptivo y quiero llegar a ser facilitador del PAV porque ...

Elemento 2: Facilitar en lugar de enseñar

Elegir Actividades —página 54

- Alegre: *Sopla un Viento o Coche y Chofer (Manual Avanzado G-6)* (Explicar y dirigir)
- Evaluación: Explica el propósito y modela: No votar ni clasificar los ejercicios sino expresar si fueron positivos o negativos y sugerir cambios; no se discute, explica o justifica, simplemente se anota.

SESIÓN 2: VIERNES POR LA TARDE

- Acogida: Una cualidad o habilidad que espero contribuir al ser facilitador.

El Equipo de Facilitadores puede asignar un tema a cada equipo y ejercicio para cada miembro del equipo —página 87.

Trata de asignar ejercicios que requieren la formación de grupos y movimiento.

Explicar:

- Cada participante debe leer y entender su ejercicio.
- Cada participante elige una acogida apropiada para su ejercicio y contesta las preguntas en la hoja.
- Cada participante debe explicar su ejercicio para el resto del equipo, y los demás miembros del equipo siguen en sus manuales.
- Los equipos deberían reunirse para estudiar sus ejercicios y planear su sesión. Se debe asignar un miembro del Equipo de Facilitadores a cada equipo. Si hay participantes que necesitan ayuda con sus ejercicios, se puede

hacer la sugerencia que anotan las instrucciones en un cartel para su uso durante el ejercicio. NOTA: Si no hay suficiente tiempo para que los participantes preparen sus propios ejercicios y también familiarizarse con los ejercicios de sus compañeros, asigna la tarea de estudiar y preparar y dales a los equipos tiempo en la mañana para reunirse.

SESIÓN 3: VIERNES POR LA TARDE/NOCHE

- Revisión del Programa
- Acogida: Una cosa con la que necesitaré ayuda es...
- Los equipos se reúnen para preparar (30 minutos). Reparte Manuales y repasa las páginas C-4, C-5 y C-6 sobre la formación del equipo.

Elemento 4: Preparación de los Equipos de Práctica

Elegir Actividades —página 66

Divide a los participantes en equipos de 3 o 4: Esto se puede hacer con el 1-2-etc., pero si los facilitadores saben de dificultades con la lectura/de aprendizaje, puede ser de ayuda balancear los equipos.

SESIÓN 4: SÁBADO POR LA MAÑANA

- Acogida: Preparada y dirigida por el Equipo A

Elemento 6: Orientación del Equipo de Práctica y Orientación/Retroalimentación por parte del Equipo de Facilitadores

Elegir Actividades —página 88

Sesión de Práctica del Equipo A

- Clínica abierta entre los miembros del Equipo A
 - Retroalimentación por parte del Equipo de Facilitadores
 - Alegre: Elegido y dirigido por el Equipo B
- Sesión de Práctica del Equipo B
- Clínica abierta entre los miembros del Equipo B
 - Retroalimentación por parte del Equipo de Facilitadores
 - Plática: ¿Cuáles son algunos de los lineamientos sobre dar instrucciones, mover a la gente y repartir materiales?

SESIÓN 5: SÁBADO POR LA TARDE

Sesión de Práctica del Equipo C

- Clínica abierta entre los miembros del Equipo C
 - Retroalimentación por parte del Equipo de Facilitadores
 - Alegre: dirigido por el Equipo A
- Sesión de Práctica del Equipo D
- Clínica abierta entre los miembros del Equipo D
 - Retroalimentación por parte del Equipo de Facilitadores

Elemento 3: Trabajar en Equipo

Elegir Actividades —página 59

- Plática Abierta: Ahora que han tenido la experiencia de trabajar como equipo, ¿qué necesitan saber/entender de los otros miembros del equipo?
- Evaluación de Sesiones 4 y 5: ¿Qué ayudó? ¿Qué otras cosas podrían ser útiles?

SESIÓN 6: SÁBADO POR LA TARDE/NOCHE

- Revisión del Programa
- Acogida: Una manera en que me gustaría transformar mi vida es ...

Elemento 7: Poder que Transforma

Elegir Actividades —página 94

Cada Equipo prepara una presentación sobre el Poder que Transforma

Equipo A:

- Leer la Hoja: *Introducción a Cómo Explicar el Poder que Transforma* —página 97
- Cada miembro del equipo llena la Hoja: *Pasos para una Plática Efectiva del Poder que Transforma* —página 96

Equipo B:

- Leer la Hoja: *Introducción a Cómo Explicar el Poder que Transforma* —página 105
- Prepara el *Círculo del Poder que Transforma* para presentarlo, Manual Básico —E-47

Equipo C:

- Leer la Hoja: *Introducción a Cómo Explicar el Poder que Transforma* —página 105
- Prepara el *Ejercicio del Puente del Poder que Transforma*, Manual Básico —E-48

Equipo D:

- Leer la Hoja: *Introducción a Cómo Explicar el Poder que Transforma* —página 105
- Prepara una presentación del Manual Básico, páginas B-9 *Reflexiones*, B-11 *Indicadores y/o B-12 Guías*

TODOS LOS EQUIPOS:

- Seleccionar o crear una acogida que introduciría el Poder que Transforma o podría ser utilizado como un Cierre.
- Tiempo para la Planeación en Equipo
- Presentaciones del Poder que Transforma por equipo

Plática Abierta:

¿Qué actividades te parecían más impactantes y/o claras para presentar el Poder que Transforma?

Evaluación

Cierre: dirigido por el Equipo B o D (utiliza la acogida para el Poder que Transforma)

SESIÓN 7: DOMINGO POR LA TARDE

- Revisión del Programa
- Acogida: Seleccionada y dirigida por el Equipo C

Elemento 8: Sociodramas. Inicio, Entrevista y Procesamiento

Elegir Actividades —página 101

- Tiempo para la Planeación de los Sociodramas
- Sociodrama de Práctica presentado por el Equipo A con el Equipo B realizando la entrevista y el procesamiento
- Alegre: Seleccionado y dirigido por el Equipo B
- Sociodrama de Práctica presentado por el Equipo B con el Equipo C realizando la entrevista y el procesamiento
- Sociodrama de Práctica presentado por el Equipo C con el Equipo D realizando la entrevista y el procesamiento (por el Equipo A si son 3 equipos)
- Sociodrama de Práctica presentado por el Equipo D con el Equipo A realizando la entrevista y el procesamiento

El equipo de facilitadores dará retroalimentación después de cada sociodrama

- Evaluación de la Sesión: ¿Qué fue de ayuda? ¿Con qué necesitas más ayuda?

SESIÓN 8: DOMINGO POR LA TARDE

(Objetivo: Terminar cualquier sociodrama que no se pudo completar por falta de tiempo; Cierre)

Se sugiere fijar un cartel en la pared con la Escala del Empoderamiento, Introducción—página 19

- Revisión del Programa
- Acogida: Algo que he aprendido sobre ser facilitador es ... Algo que necesito trabajar más es...
- Reflexión, Manual Básico E-58

Elemento 10: Responsabilidades de Facilitadores y ¿Qué Sigue?

Elegir Actividades —página 116

- ¿Qué sigue?
 - Prácticas como Aprendices
 - Equipos para Talleres
 - Grupos de Apoyo
 - Certificado de Oro
- Círculo de Graduación

MÉTODO A: Hoja de Trabajo para el Taller de Capacitación

(Method A - T4F Agenda Worksheet)

Fechas: _____

Miembros del Equipo de Facilitadores:

Nota: Esta hoja de trabajo sigue el modelo de las hojas de trabajo para los Talleres Básico y Avanzado, cada sesión incluye una acogida, un alegre, un cierre y una evaluación. Sin embargo, se pueden combinar sesiones si las presentaciones de los Equipos de Práctica toman más de una sesión, y después de esas presentaciones, pueden optar por dejar a los Equipos de Práctica hacer las acogidas y Alegres.

SESIÓN 1: Día _____ Horario: _____

Elemento 1:

Construir Comunidad y Comprensión acerca del Taller de Capacitación

Actividades —página 45

Revisión del Programa (Explicar y modelar) Introducción del Equipo de Facilitadores, Presentación de Participantes: Mi nombre descriptivo es ... Quiero llegar a ser un Facilitador del PAV porque ... Y algo que quiero de este taller es ...

Introducción al Taller:

Las diferencias entre este y los otros talleres

El proceso para llegar a ser un facilitador del PAV en esta institución

Elemento 2: Facilitar en lugar de enseñar o guiar

Actividades —página 52

Alegre:

Cierre:

Evaluación:

.....

SESIÓN 2: Día _____ Horario: _____

Acogida:

Elemento:

Actividades:

Elemento:

Actividades:

Alegre:

Cierre:

Evaluación:

SESIÓN 3: Día _____ Horario: _____

Acogida:

Elemento:

Actividades:

Elemento:

Actividades:

Alegre:

Evaluación:

Cierre:

.....

SESIÓN 4: Día _____ Horario: _____

Acogida:

Elemento:

Actividades:

Elemento:

Actividades:

Alegre:

Evaluación:

Cierre:

.....

SESIÓN 5: Día _____ Horario: _____

Acogida:

Elemento:

Actividades:

Elemento:

Actividades:

Alegre:

Evaluación:

Cierre:

SESIÓN 6: Día _____ Horario: _____

Acogida:

Elemento:
Actividades:

Elemento:
Actividades:

Alegre:

Evaluación:

Cierre:

.....

SESIÓN 7: Día _____ Horario: _____

Acogida:

Elemento:
Actividades:

Elemento:
Actividades:

Alegre:

Evaluación:

Cierre:

.....

Notas para el Aprendizaje Continuo (Elementos que no fueron incluidos o que necesitan más atención):

ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA: MÉTODO B

(Crafting an Agenda: Method B)

Los diez *Elementos del Taller de Capacitación* —página 25, son el punto de partida para elaboración de un programa para el taller de capacitación. Sin embargo, cada programa para el taller de capacitación se verá único cuando cada equipo de facilitadores ajuste los elementos a su propia práctica de taller, el tiempo disponible y las circunstancias locales.

PASO UNO: REUNIR INFORMACIÓN

El primer paso de preparación para la elaboración de un programa para un taller del PAV es recopilar la información relevante, ej.

- El número de días, horarios y sesiones
- El número de participantes y equipos
- Las características de los participantes y las habilidades o necesidades especiales que puedan tener
- Cualquier restricción como por ejemplo interrupciones de tiempo, problemas con el lugar y desafíos del equipo de facilitadores

PASO DOS: REVISAR LA ESTRUCTURA Y LOS HORARIOS DEL TALLER

Cada taller de capacitación tiene seis partes.

- Apertura
- Medio - Práctica de habilidades de facilitación, Presentaciones de los equipos de práctica, Presentaciones del Poder que Transforma y Práctica de sociodramas
- Cierre

Agrupar los diez elementos en las seis partes del taller de capacitación y determina los tiempos para cada una.

SEIS PARTES DEL TALLER DE CAPACITACIÓN

Los siguientes tiempos son estimados para ayudarles con su planeación

ELEMENTOS		TIEMPO SUGERIDO
1, 2 y 3	SESIÓN DE APERTURA - Construir comunidad (1), Facilitar sin Enseñar (2) y Formación de Equipos (3)	3 horas
4	HABILIDADES DE FACILITACIÓN - Preparación de los equipos de práctica (4) Se pueden realizar actividades sobre habilidades de facilitación antes y después de la Planeación de los equipos de práctica y las presentaciones	2-3 horas
5 y 6	PLANEACIÓN DE LOS EQUIPOS DE PRÁCTICA (5) y PRESENTACIONES (6) Tiempo de preparación 2 horas con 2 horas para cada presentación de equipo. Se recomiendan tres equipos	6-9 horas
7	PLANEACIÓN Y PRESENTACIÓN DEL PODER QUE TRANSFORMA (7) Preparación (1 hora), presentaciones (15 minutos por equipo) y retroalimentación por parte de los facilitadores (15 minutos). Esta presentación normalmente ocurre después de las presentaciones de los Equipos de Práctica pero podría ser antes	2 horas
8	PRÁCTICA DE SOCIODRAMAS (3) Dos equipos (o dos grupos de dos equipos al mismo tiempo) en diferentes salones o espacios	2 horas
10	SESIÓN DE CIERRE - Cierre del taller y ¿Qué Sigue? (10)	3 horas
	Total horas	18 - 22

PASO TRES: MARCO DE LAS SESIONES DEL TALLER DE CAPACITACIÓN

Prepara un marco para las sesiones del taller de capacitación que se ajustará al tiempo disponible y el espacio. Anota el número de sesiones y las sesiones de Apertura y Cierre. Por ejemplo:

TALLERES DE 2 DÍAS Y MEDIO: 5 Sesiones - 2 o 3 Equipos

	Sesión 2	Sesión 4
Sesión 1 INTRODUCCIÓN AL TALLER CONSTRUIR COMUNIDAD	Sesión 3	Sesión 5 REFLEXIÓN PROCESO DEL EQUIPO ¿QUÉ SIGUE? CIERRE DEL TALLER

PASO CUATRO: LOS ELEMENTOS Y EL MARCO DE LAS SESIONES DEL TALLER DE CAPACITACIÓN

Planea el taller en general añadiendo los elementos al marco de las sesiones del taller de capacitación. Por ejemplo:

TALLERES DE 2 DÍAS Y MEDIO: 5 Sesiones - 2 o 3 Equipos

	Sesión 2 FACILITACIÓN PREPARACIÓN DE EQUIPOS EQUIPO 1 PRESENTACIÓN	Sesión 4 PODER QUE TRANSFORMA PREPARACIÓN Y PRESENTACIÓN PRÁCTICA DE SOCIODRAMAS
Sesión 1 INTRODUCCIÓN AL TALLER CONSTRUIR COMUNIDAD FACILITACIÓN FORMACIÓN DEL EQUIPO Y RETROALIMENTACIÓN REVISIÓN DEL MANUAL	Sesión 3 EQUIPO 2 PRESENTACIÓN EQUIPO 3 PRESENTACIÓN	Sesión 5 REFLEXIÓN PROCESO DEL EQUIPO ¿QUÉ SIGUE? CIERRE DEL TALLER

En las Sesiones de Práctica en el taller de capacitación, el proceso de facilitación para los aprendices es más importante que la experiencia personal de aprendizaje de los participantes en los ejercicios de práctica. Por ejemplo, en una actividad del Equipo de Práctica como Círculos Concéntricos, el aprendiz puede "saltarse", dando las instrucciones iniciales primero, permitiendo a los participantes hablar una vez y luego pasar directamente a las preguntas de procesamiento.

Si el equipo de facilitadores encuentra que se están quedando sin tiempo, se recomienda acortar actividades como las presentaciones de los equipos de práctica de 1½ horas por equipo a 1¼ horas o inclusive a una hora. Asegúrate de cubrir todos los elementos del taller y que las actividades de los sociodramas y la plática de "¿Qué Sigue?" no se queden fuera debido al tiempo limitado. Si el tiempo del taller está demasiado comprometido, es mejor dividir el taller de capacitación en dos fines de semana para asegurar que todos los elementos están cubiertos antes de que los graduados sean elegibles para ser facilitadores aprendices.

PASO CINCO: ELABORAR EL PROGRAMA EN BASE A LA PLANTILLA

Selecciona las actividades/los ejercicios para cada uno de los elementos y agrégalos a la plantilla del programa para el taller. Adapta actividades para desarrollar actividades nuevas que se puedan utilizar para algunos de los elementos. Luego incorpora las actividades de "pegamento" como las acogidas y alegres alrededor de las actividades principales para completar el programa.

PROGRAMA MUESTRA 2 días y medio, 5 sesiones y 3 equipos

Día 1	Día 2	Día 3
	Sesión 2 Sesiones de Práctica <ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida de nuevo • Estira matutina • Programa • Acogida • Preparación de Equipos • Planeación de Equipos • Equipo de Práctica 1 <ul style="list-style-type: none"> • Presentación de la Sesión • Pecera • Retroalimentación • Evaluación de la Sesión • Cierre 	Sesión 4 Poder que Transforma y Sociodramas <ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida de nuevo • Programa • Acogida • Presentación del Poder que Transforma Descanso <ul style="list-style-type: none"> • Práctica de Sociodrama y la Entrevista A • Alegre • Práctica de Sociodrama y la Entrevista B • Alegre • Evaluación de la Sesión • Cierre
Sesión 1 Comunidad y Facilitación y Equipos <ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida e Introducción de Facilitadores • Acogida (presentación de participantes) • Programa • Charla de Apertura/¿Qué sucederá en este taller? • --- <i>selecciona construcción de comunidad</i> • Alegre • --- <i>selecciona una actividad apropiada de habilidades de facilitación</i> • Práctica de Lluvia de Ideas: Habilidades de Facilitadores • Formación del Equipo en los equipos de práctica • Introducción al manual • Clínica Abierta (pecera para el equipo de facilitadores) • Evaluación de la Sesión • Cierre: Escultura - Habilidades de Facilitación 	Sesión 3 Sesiones de Práctica <ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida de nuevo • Programa • Equipo de Práctica 2 <ul style="list-style-type: none"> • Presentación de la Sesión • Pecera • Retroalimentación • Equipo de Práctica 3 <ul style="list-style-type: none"> • Presentación de la Sesión • Pecera • Retroalimentación • --- <i>selecciona una actividad apropiada de habilidades de facilitación</i> • Alegre • --- <i>selecciona una actividad apropiada de habilidades de facilitación</i> • Evaluación de la Sesión • Cierre 	Sesión 6 Reflexión y Cierre <ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida de nuevo • Programa • Acogida • --- <i>selecciona una actividad de habilidades de facilitación</i> • --- <i>selecciona una actividad de habilidades de facilitación o una reflexión</i> • Alegre • Retroalimentación para el Equipo de Práctica Descanso <ul style="list-style-type: none"> • --- <i>selecciona un ejercicio de confianza o una reflexión</i> • Preguntas sin Respuesta • Cierre del taller • ¿Qué sigue? • Evaluación del Taller • Graduación • Cierre

El programa arriba se ofrece como una muestra únicamente. Existen muchas combinaciones de programas y no habrá dos talleres iguales. Los programas deben ser suficientemente flexibles para acomodar interrupciones y cambios en el horario y aun así cubrir todos los elementos del Taller de Capacitación.

PASO SEIS: ESCRIBIR EL PROGRAMA DE LA PLANTILLA

Una vez que el equipo de facilitadores esté de acuerdo con el programa planeado, escribe el programa borrador. Agrega las actividades opcionales, acogidas y alegres. Asigna los alegres, etc. a los equipos, asigna las actividades a los miembros del equipo de facilitadores, escribe el cartel con el programa y reúne los materiales. Escribe cambios o comentarios sobre el cartel durante el taller para su inclusión en el informe del taller.

PROGRAMA MUESTRA

2 días y medio, 5 sesiones y 3 equipos

SESIÓN 1 DÍA 1 CONSTRUCCIÓN DE COMUNIDAD E INTRODUCCIÓN A LA FACILITACIÓN

- 1 Bienvenida e Introducción de los Facilitadores
- 2 Acogida: Mi nombre y por qué me siento inspirado a ser facilitador
- 3 Programa
- 4 Charla de Apertura — ¿Qué es el Taller de Capacitación?
- 5 Nombres Afirmativos
- 6 Alegre: Sopla un Viento
- 7 La Facilitación y el Compartir Escuchar en Parejas (Escucha Restaurativa)
- 8 Práctica Lluvia de Ideas:
1) Facilitación y enseñanza, 2) Habilidades de facilitación en el PAV, 3) Aprendizaje experiencial
- 9 Formación de Equipos
- 10 Introducción al Manual Básico del PAV
- 11 Plática del Equipo de Facilitadores utilizando el formato de la Pecera
- 12 Evaluación de la Sesión
- 13 Cierre: Escultura Grupal — Habilidades de Facilitación

SESIÓN 2 DÍA 2 SESIONES DE PRÁCTICA

- 1 Bienvenida, Estira y Programa
- 2 Acogida: Un aspecto de mí mismo que quiero desarrollar a través de la facilitación
- 3 Preparación de Equipos
- 4 Planeación de Equipos
- 5 Equipo 1 Presentación y Pecera en Equipo y Retroalimentación por parte de los Facilitadores
- 6 Evaluación de la Sesión y Cierre [Equipo 3]

SESIÓN 3 SESIONES DE PRÁCTICA

- 1 Bienvenida de Nuevo y Programa
 - 2 Equipo 2 Presentación y Pecera en Equipo y Retroalimentación por parte de los Facilitadores
 - 3 Equipo 3 Presentación y Pecera en Equipo y Retroalimentación por parte de los Facilitadores
 - 4 --- *(selecciona una actividad apropiada de habilidades de facilitación)*
 - 5 Alegre [Equipo 2]
 - 6 --- *(selecciona una actividad apropiada de habilidades de facilitación)*
- Evaluación de la Sesión y Cierre [Equipo 1]

SESIÓN 4 DÍA 3 PODER QUE TRANSFORMA Y SOCIODRAMAS

- 1 Bienvenida, Estira [Equipo 1]
- 2 Programa [Equipo 2]
- 3 Acogida: Algo que he aprendido en mi papel como facilitador en un equipo del PAV
- 4 Presentación del Poder que Transforma y retroalimentación por parte de los facilitadores - Equipos 3, 2 y 1
- 5 Práctica de Sociodrama Equipo A*
- 6 Alegre [Equipo 3]
- 7 Práctica de Sociodrama Equipo B*
- 8 Alegre [Equipo 1]
- 9 Evaluación de la Sesión y Cierre [Equipo 2]

SESIÓN 5 REFLEXIÓN Y CIERRE DEL TALLER

- 1 Bienvenida de Nuevo y Programa [Equipo 3]
- 2 Acogida: Algo que me sorprendió de mí mismo mientras estaba facilitando fue...
- 3 --- *(selecciona una reflexión)*
- 4 Hojas de Afirmación o ejercicio de confianza
- 5 Retroalimentación para los Equipos de Práctica y Despedida
- 6 --- *(selecciona un ejercicio de confianza)*
- 7 Preguntas sin Respuesta
- 8 Cierre: Algo que llevo de este taller y cómo lo voy a cuidar
- 9 ¿Qué Sigue?
- 10 Evaluación por Escrito
- 11 Graduación
- 12 Cierre

* Toma nota que para este programa son dos equipos de práctica para el procesamiento de los sociodramas y tres equipos de práctica para los demás elementos.

PLANTILLA DEL PROGRAMA: 2-3 días y 4-6 sesiones

Día 1	Día 2	Día 3
<p>Sesión 1</p> <ul style="list-style-type: none"> • • • • • <p>descanso</p> <ul style="list-style-type: none"> • • • • • 	<p>Sesión 3</p> <ul style="list-style-type: none"> • • • • • <p>descanso</p> <ul style="list-style-type: none"> • • • • • 	<p>Sesión 5</p> <ul style="list-style-type: none"> • • • • • <p>descanso</p> <ul style="list-style-type: none"> • • • • •
<p>Sesión 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • • • • • <p>descanso</p> <ul style="list-style-type: none"> • • • • • 	<p>Sesión 4</p> <ul style="list-style-type: none"> • • • • • <p>descanso</p> <ul style="list-style-type: none"> • • • • • 	<p>Sesión 6</p> <ul style="list-style-type: none"> • • • • • <p>descanso</p> <ul style="list-style-type: none"> • • • • •

SUGERENCIAS PARA NUEVOS EQUIPOS DE FACILITADORES PARA EL TALLER DE CAPACITACIÓN

(Suggestions for New T4F Facilitation Teams)

- La elaboración del programa es un proceso colaborativo que se lleva a cabo por el equipo de facilitadores como parte de proceso de la formación del equipo.
- Los equipos nuevos de facilitadores pueden necesitar hasta tres reuniones de planeación antes de su primer taller de capacitación. Algunos equipos pueden encontrar útil apartar por lo menos medio día antes del taller:
 - 1) para elaborar el programa
 - 2) para preparar los carteles y reunir los materiales para el taller
 - 3) para construir su equipo y prepararse para el taller
- Puede que esto no sea posible en las prisiones, porque el tiempo de planeación puede estar restringido a una tarde de 2 horas y puede que no tengan acceso a algunos de los materiales.
- Los equipos nuevos de facilitadores deben estar familiarizados con las actividades del taller de capacitación, y por lo menos un miembro del equipo tiene que haber leído el Manual de Capacitación de Facilitadores completo.
- Los participantes se benefician de la posibilidad de prepararse para sus presentaciones leyendo sus manuales como tarea la noche anterior. Considera darles tiempo a los equipos para empezar su preparación antes de salir del taller al final del día. Los participantes deben ser advertidos con antelación que habrá tareas por realizar fuera del taller.
- Los equipos de práctica deben asumir la responsabilidad de la gestión de su tiempo para que se ajusten a su presentación al tiempo asignado para ellos. Las estrategias para reducir la duración de una actividad incluyen establecer un límite de tiempo o cortar la parte de la experiencia de los participantes (pausa y "saltarse"). En las Sesiones de los Equipos de Práctica es más importante enfocarse en la mecánica de la facilitación, como el inicio, dar instrucciones, el procesamiento y pasar al siguiente.

SUGERENCIAS PARA EQUIPOS EXPERIMENTADOS

Cada equipo que facilita un Taller de Capacitación por primera vez debe construir un programa para el taller desde el principio. Los equipos de facilitadores experimentados en el taller de capacitación suelen comenzar el proceso de la elaboración de los programas en base a los dos últimos talleres. Los equipos deben verificar que están cubriendo todos los diez elementos de un taller de capacitación.

- Incluso con equipos experimentados, es una buena práctica para cada Taller de Capacitación verificar que cada miembro del equipo esté de acuerdo en cuanto a por qué el programa que están utilizando se construye de esa forma. Puede que los equipos experimentados quieran adquirir ideas nuevas de este manual y probar diferentes ideas.
- Cuando un equipo elige variar el programa, se recomienda que evalúen el impacto de los cambios antes del próximo taller. Las evaluaciones del taller de los participantes ayudarán a los que prueban variaciones para ver si están funcionando bien.
- Se recomienda que cada grupo local del PAV verifique su programa para el taller de capacitación contra los Elementos, Estructura del Taller y Programas Muestra en este manual. Identifica las diferencias, por qué son diferentes y si las diferencias agregan valor al taller. ¿Han quedado fuera alguno de los pasos esenciales?
- Cada equipo de facilitadores podría elaborar rápidamente un marco de programas de modo que todos los miembros del equipo entiendan la estructura del taller. El marco también podría ser presentado a los participantes en un cartel durante la introducción al taller. Entender la estructura del taller empodera a los participantes.

CAPÍTULO TRES

Actividades / Ejercicios para el Taller de Capacitación para cada Elemento

Elemento	Página
1. Construir Comunidad y Comprensión Acerca del Taller de Capacitación	45
2. Facilitar en Lugar de Enseñar o Dirigir	54
3. Facilitar en Equipo	59
4. Preparación para los Equipos de Práctica	66
5. Planeación de los Equipos de Práctica	79
6. Presentaciones de los Equipos de Práctica	88
7. El Poder que Transforma	94
8. Sociodramas	101
9. Mensajes Responsables (Mensajes "Yo")	111
10. ¿Qué Sigue?	116
Actividades Adicionales	129

Este capítulo resume los **diez elementos esenciales** del taller de capacitación, con una variedad de ejercicios para cada elemento. Estos ejercicios hacen posible el uso de métodos experimentales para presentar todos los conceptos en el taller de capacitación.

INTRODUCCIÓN AL CAPÍTULO TRES

ACTIVIDADES/EJERCICIOS PARA EL TALLER DE CAPACITACIÓN PARA CADA ELEMENTO

(Introduction to Chapter Three: T4F Learning Activities / Exercises for each Element)

Esta colección de ejercicios/actividades se divide en los 10 elementos del taller de capacitación. Para cada elemento hay una mezcla de ejercicios/actividades y hojas de trabajo, así como material de contenido que se presenta en las hojas sueltas para la lectura de fondo.

1. Construir Comunidad y Comprensión Acerca del Taller de Facilitación
2. Facilitar en Lugar de Enseñar o Dirigir: Lo que significa
3. Facilitar por Equipos
4. Cómo Preparar los Equipos de Práctica
5. Planeación de los Equipos de Práctica: Habilidades de Facilitación
6. Presentaciones de los Equipos de Práctica con Asesoría por parte del Equipo de Facilitadores
7. Poder que Transforma
8. Sociodramas: Inicio, entrevista y procesamiento
9. Mensajes Responsables (Mensajes "Yo") (se puede cubrir después en otro programa de capacitación para facilitadores)
10. Responsabilidades de Facilitadores y *¿Qué Sigue?*

Más: Ejercicios para el Taller de Capacitación, Alegres y Cierres

Cada programa para el Taller de Capacitación debería incluir al menos un ejercicio/actividad de cada elemento. Se pueden cubrir algunos de estos elementos mediante las presentaciones de los equipos de práctica, como las presentaciones del Poder que Transforma y de los Sociodramas o un ejercicio de Mensajes "Yo" en los programas de trabajo de los equipos de práctica. Algunas de las actividades son específicas de un elemento, como por ejemplo las presentaciones de los Equipos de Práctica y la Clínica de la Pecera. Otros son de carácter general o actividades "adaptables" del PAV, como lluvias de ideas y acogidas que se pueden adaptar para cualquier elemento del PAV, tema o bloque de construcción.

Las Actividades de Carácter General o Adaptables incluyen:

- Acogidas
- Círculos Concéntricos
- Ejercicio de Escucha
- Compartir en Pareja (diálogos de dos personas)
- Compartir en tríos (triadas)
- Pláticas en grupos pequeños que después informan al grupo
- Compartir experiencias (narrativas personales)
- Lluvias de ideas (incluyendo las que utilizan árboles, gráficas o un "cuerpo humano")
- Sociodramas (desde Filas de Pelea, Sillones, Silla Vacía hasta sociodramas completos)
- Uso de materiales para crear estructuras, dibujar, pintar
- Compartir imágenes
- Esculturas Corporales o en Grupo (para definir un concepto o ilustrar un tema)
- Uso de preguntas (incluyendo escribir preguntas en grupo)
- Movimiento, cantos y bailar (dependiendo la cultura)
- Escribir diarios
- Reflexiones (ver Reflexiones Guiadas (Manual para Jóvenes G-56,57 *(en inglés)*))
- Carta a Mí Mismo
- Una Comunidad o la Comunidad Idónea

Aunque se utilizan las acogidas en todas las sesiones, normalmente se utiliza cada actividad general o adaptable sólo una vez en un taller.

Los facilitadores del PAV aprenden a facilitar por experiencia en el taller y como aprendices. La información que necesitan los facilitadores se presenta tanto en el Manual Básico como en un paquete de hojas sueltas de este manual. Se recomienda no presentar este material como discursos. Las dos pláticas en el Taller de Capacitación son la Charla de Apertura y la Charla del Poder que Transforma. Decir más de cinco frases es una "charla".

Los facilitadores deberían:

1. Distribuir el paquete de hojas sueltas a los participantes para agregarlas a sus Manuales Básicos y leer fuera del taller y
2. Cubrir el material en futuras sesiones de Aprendizaje Continuo para reforzar el aprendizaje.

EJEMPLOS DE ACOGIDAS PARA LOS ELEMENTOS DEL TALLER DE CAPACITACIÓN

(Possible Gathering Topics for the Elements of the T4F Workshop)

Esta es una colección de temas para acogidas que se puede utilizar para muchos de los elementos del taller de capacitación. También podrían utilizarse en otras actividades adaptables como Círculos Concéntricos, lluvias de ideas y Compartir en Pareja (diálogos de dos personas). Cuando sea posible, es útil para los equipos de práctica elegir los alegres y cierres para las sesiones en lugar de que el equipo de facilitadores lo haga. En determinadas circunstancias, también pueden elegir las acogidas para las sesiones.

Elemento 1 - Construir Comunidad y Comprensión Acerca del Taller de Capacitación

- Lo que espero obtener de este taller y lo que me atrajo aquí.
- Una experiencia de vida que he tenido que me ha ayudado a comprometerme con el PAV es...
- Las experiencias que he tenido en el PAV que han sido más útiles para mí.
- Las cosas en que necesito trabajar y cómo están conectadas con el PAV.
- Una vez que me sentí bienvenido en una comunidad.
- Una actividad de construcción de comunidad que disfruto.
- Una vez que experimenté un taller del PAV trabajar como una comunidad.

Elemento 2 - Facilitar en Lugar de Enseñar o Dirigir

- Una vez que aprendí por experiencia algo que es importante para mí.
- Una lección que aprendí a través de mi experiencia que nunca he olvidado.
- Un facilitador que admiro y por qué.
- Las habilidades y la forma de actuar de un facilitador que respeto.

Elemento 3 - Facilitar por Equipos

- Algo que me gusta de trabajar en grupo.
- En un taller, el equipo tendrá que ayudarme con ...
- Una manera en que me comporto cuando alguien tiene una opinión diferente.
- Las cualidades que creo que puedo aportar a un equipo del PAV son ...

Elemento 6 - Presentaciones de los Equipos de Práctica

- Algo que he visto en una sesión de práctica que tendrá impacto en mi facilitación.
- Algo que he aprendido en este taller sobre el procesamiento.
- Algo que hice en este taller de lo que estoy orgulloso.
- Uno de los temores que tengo sobre facilitar el PAV es ...
- Una vez que me sentí orgulloso de utilizar el aprendizaje del PAV en un taller.
- Una vez cuando experimenté un aspecto del PAV trabajando en una situación difícil.
- Una vez que alguien me trató de manera justa y firme y desafió algo que yo había hecho.
- Algo que aprendí sobre mí mismo en este taller que me ha sorprendido.

Elemento 7 - Poder que Transforma

- Una vez cuando el Poder que Transforma fue importante para mí en mi vida.
- Una vez que un aspecto del Poder que Transforma me ayudó a transformar un conflicto de manera creativa.
- Cómo explicaría el Poder que Transforma a un niño.
- Una palabra que describe el Poder que Transforma es ...

Elemento 8 - Sociodramas

- Algo que he aprendido de un sociodrama del PAV que ha sido de valor para mí es...
- Una vez que me di cuenta del Poder que Transforma en un sociodrama.
- Algo que he aprendido sobre mí mismo de un sociodrama.

Elemento 9 - Mensajes Responsables

- Una vez cuando experimenté la diferencia por el uso de un Mensaje Responsable.
- Una vez que mi uso de un Mensaje Responsable transformó un conflicto.
- Una vez que un Mensaje Responsable me ayudó a transformar un conflicto que experimenté.

ELEMENTO 1: CONSTRUIR COMUNIDAD Y COMPRENSIÓN ACERCA DEL TALLER DE CAPACITACIÓN

(Element 1: Building Community and Understanding about T4F Training)

La construcción de comunidad es un proceso importante en la primera sesión del Taller de Capacitación, como lo es en cualquier taller del PAV. Los facilitadores pueden incluir las actividades generales para construir comunidad, tales como ejercicios de nombres y los Acuerdos Comunitarios/Reglas del Juego de los talleres Básico y Avanzado, así como ejercicios especialmente diseñados para el Taller de Capacitación.

Esta construcción de comunidad se vuelve cada vez más importante en un Taller de Capacitación de Facilitadores debido a que los participantes estarán trabajando juntos en equipos de facilitación por primera vez. Tendrán que sentir el apoyo de sus equipos y de todo el grupo al sentirse animados a tomar riesgos probando cosas nuevas mientras aprenden a facilitar.

El Taller de Capacitación de Facilitadores es muy diferente de los talleres Básico y Avanzado en que los participantes van a tomar mayor responsabilidad durante gran parte del taller al trabajar en sus equipos de práctica. Debido a que es importante para los participantes tomar riesgos en dirigir sus sesiones de práctica, es necesario construir comunidad en el grupo completo —sobre todo porque, en la mayoría de los casos, los participantes no han estado juntos como grupo antes— y para dar suficiente tiempo a los equipos de práctica para construir un sentido de comunidad como equipo. El equipo de facilitadores necesita tener esto en cuenta en la elección de las primeras actividades en este taller.

Sugerencias de actividades/ejercicios/hojas sueltas para el Elemento 1:

- Charla de Apertura 1
- Charla de Apertura 2
- Ejercicio: Cómo Presentar el Programa para la Primera Sesión
- Ejercicio: Plática sobre el Empoderamiento
- Hoja Suelta: Resumen del Taller de Capacitación

CHARLA DE APERTURA 1

Para un Taller de Capacitación

(Opening Talk 1: For a T4F Workshop)

Es importante empezar el taller de manera positiva. La manera en que presentes la charla de apertura para este taller será el modelo para una charla de apertura para todos los participantes. Todos los miembros del Equipo de Facilitadores deben participar en la charla de apertura, aunque sea brevemente. Ayuda dividir la charla en partes y cada miembro del Equipo de Facilitadores se hace responsable de varias de las partes.

Estos son los temas que se deben cubrir en la introducción. Sugerencias de frases a usar aparecen en negrita, junto con información adicional que se puede proporcionar durante la charla.

1. Comienza de manera afirmativa que permita a los participantes saber quién eres y que estás contento de estar facilitando el taller. Podrías decir algo como, **"Me alegro de estar aquí porque el PAV es importante para mí. Al facilitar talleres, aprendo de mí mismo y profundizo mi comprensión de cómo vivir más en paz. Disfruto de este proceso y creo que ustedes van a disfrutarlo y también este taller"**.
2. Este taller será diferente de los Talleres Básico y Avanzado que los participantes han experimentado. En el PAV, creemos que:
3. **"La gente aprende a ser facilitadores al hacer y experimentar la facilitación"**.
4. **"En este taller los participantes ayudarán a facilitar parte del taller"**.
5. **"Dado que los participantes están facilitando parte del taller, esto implicará trabajo, inclusive tareas a realizar fuera del espacio del taller"**.
6. **"Este taller se enfocará en el desarrollo de las habilidades de facilitación y el trabajar juntos como equipo. Los participantes recibirán retroalimentación sobre su facilitación y el trabajo en equipo durante el taller"**.
7. **"Estar abierto al concepto del Poder que Transforma es esencial para convertirse en un facilitador efectivo del PAV"**.
8. En este taller, los participantes se enfocarán en lo que significa el Poder que Transforma para ellos mismos y cómo comunicar este concepto a otros.
9. **"Los participantes no necesitan ser "facilitadores innatos" para ser facilitadores efectivos del PAV. Lo que se requiere es la voluntad y el compromiso con el proceso y "confiar en el proceso". En gran medida, el proceso del PAV funciona por sí mismo"**.
10. Cubrir los acuerdos comunitarios estándar ("Reglas del Juego") para los talleres del PAV, diciendo: **"Durante el taller, cuando estamos en el papel de facilitador, el "derecho a pasar" no aplica"**.
Explica que, **"Como miembros de un equipo de facilitadores, nos comprometemos a participar y tomar nuestra parte de la responsabilidad. No podemos pedir a los participantes a hacer algo que no estamos dispuestos a hacer nosotros mismos. Para llegar a ser buenos facilitadores, tenemos que probar cosas nuevas y tomar algunos riesgos. Claro, cuando estamos en el papel de participante, sí tenemos el derecho a pasar"**.
11. Este taller representa una oportunidad para la formación de habilidades. Para aprender realmente estas habilidades, tenemos que abrirnos a dar y recibir retroalimentación, que se ofrecerá de manera respetuosa y afirmativa.
"Esperamos que todos nos extendamos para salir de nuestras zonas de confort, tal y como pedimos a los participantes hacer en nuestros talleres. No tengas miedo a cometer errores porque los errores pueden llevar a un aprendizaje profundo".
12. **"Este taller de capacitación es una introducción a la facilitación del PAV. Completar el Taller de Capacitación de Facilitadores no significa que automáticamente los participantes son facilitadores del PAV. El proceso de formación requiere la participación en diferentes equipos de facilitadores para talleres"**.
(Ofrece aquí los requisitos específicos para certificación con tu programa local)

13. **"Ser un facilitador del PAV es un compromiso tanto con la profundización de nuestra comprensión del Poder que Transforma y 'predicando con el ejemplo' del PAV. Con el tiempo, a medida que facilitamos talleres, aprendemos más sobre nosotros mismos y cómo podemos vivir nuestras vidas más cerca de nuestro entendimiento del Poder que Transforma".**
14. Parte de "predicar con el ejemplo del PAV" es el aprendizaje profundo y duradero de modelos a seguir. **"Han aprendido mucho acerca de los principios del PAV y habilidades de comunicación y facilitación desde la observación de sus facilitadores en cada taller. Del mismo modo, los participantes aprenderán de sus modelos de conducta. Aprenderán mucho más de lo que ustedes hacen y cómo lo hacen que de lo que dicen".**
15. La comunidad también es una parte importante de un taller del PAV. **"Ustedes y sus equipos de facilitadores tomarán cuidado para construir comunidad entre el grupo, observarán y responderán a las dinámicas cambiantes del grupo y modelarán maneras efectivas de trabajar juntos como un equipo. También trabajarán juntos para hacer frente a las dificultades que surjan en el taller, como por ejemplo manejar conductas difíciles de los participantes y los facilitadores".**
16. **"Nuestros objetivos en este taller son sencillos:**
 - **Nuestro objetivo es empoderar a ustedes como facilitadores de talleres**
 - **El objetivo de ustedes, como facilitadores de talleres, es empoderar a los participantes en sus talleres".** (ver Empoderamiento —página 51)
17. Cubre la información logística necesaria, incluyendo los horarios, descansos, comidas o cualquier otra cosa importante que los participantes deberían saber para sentirse cómodos en el espacio del taller y enfocarse en el taller.

Se pueden presentar los objetivos del taller con el cartel a continuación al principio del taller, después de la Charla de Apertura y luego al final del taller se hace referencia a los mismos como una forma de evaluar si los participantes piensan que ellos, y el equipo de facilitadores, han cumplido con estos objetivos. Pueden ser adaptados para cumplir con los objetivos específicos de los talleres de capacitación en tu programa local.

**CARTEL:
OBJETIVOS DEL TALLER DE CAPACITACIÓN**

- 1. Ser un miembro efectivo del equipo**
- 2. Dar y recibir retroalimentación**
- 3. Poder que Transforma**
- 4. Realizar sesión de práctica**
- 5. Planeación, presentación y procesamiento**
- 6. Adaptación de ejercicios**
- 7. Entrevistas**
- 8. Administración de tiempo**
- 9. Mensajes "Yo"**
- 10. Construir comunidad**
- 11. Proceso grupal**
- 12. Responder a conductas difíciles**
- 13. Predicar con el ejemplo del PAV**
- 14. Aceptación**
- 15. Confianza en uno mismo como facilitador**

CHARLA DE APERTURA 2

Introducción para un Taller de Capacitación en Comunidad y el Programa para la Primera Sesión

(Opening Talk 2: Introduction to a Community T4F Workshop and the First Session Agenda)

Propósito: Explicar el propósito y el marco para el Taller de Capacitación y también el programa para la Primera Sesión para que los participantes entiendan qué es lo va a suceder y por qué.

Tiempo: 5 minutos (10 minutos con una variación)

Materiales:

- Cartel de la Estructura del Taller de Capacitación
- Cartel con el Programa para la Primera Sesión
- Hoja Suelta - Resumen del Taller de Capacitación

Cómo se hace:

1. Incluir la hoja suelta del Resumen del Taller de Capacitación en las lecturas previas para que los participantes sepan con anticipación de que se trata el Taller de Capacitación y cuáles son los objetivos —página 52.
2. Introduce la estructura del Taller de Capacitación utilizando el cartel de la Estructura del Taller de Capacitación.

Los participantes aprenderán la facilitación del PAV por experiencia al:

- Preparar y presentar una sesión para un Taller Básico
- Preparar y presentar una introducción al Poder que Transforma
- Practicar el inicio, entrevista y procesamiento de un sociodrama
- Construir un Equipo de Práctica

3. Introduce el cartel con el Programa para la Primera Sesión.
 - Conecta a este cartel con el cartel de la Estructura del Taller de Capacitación
 - Pide un voluntario para leer el cartel con el Programa en voz alta

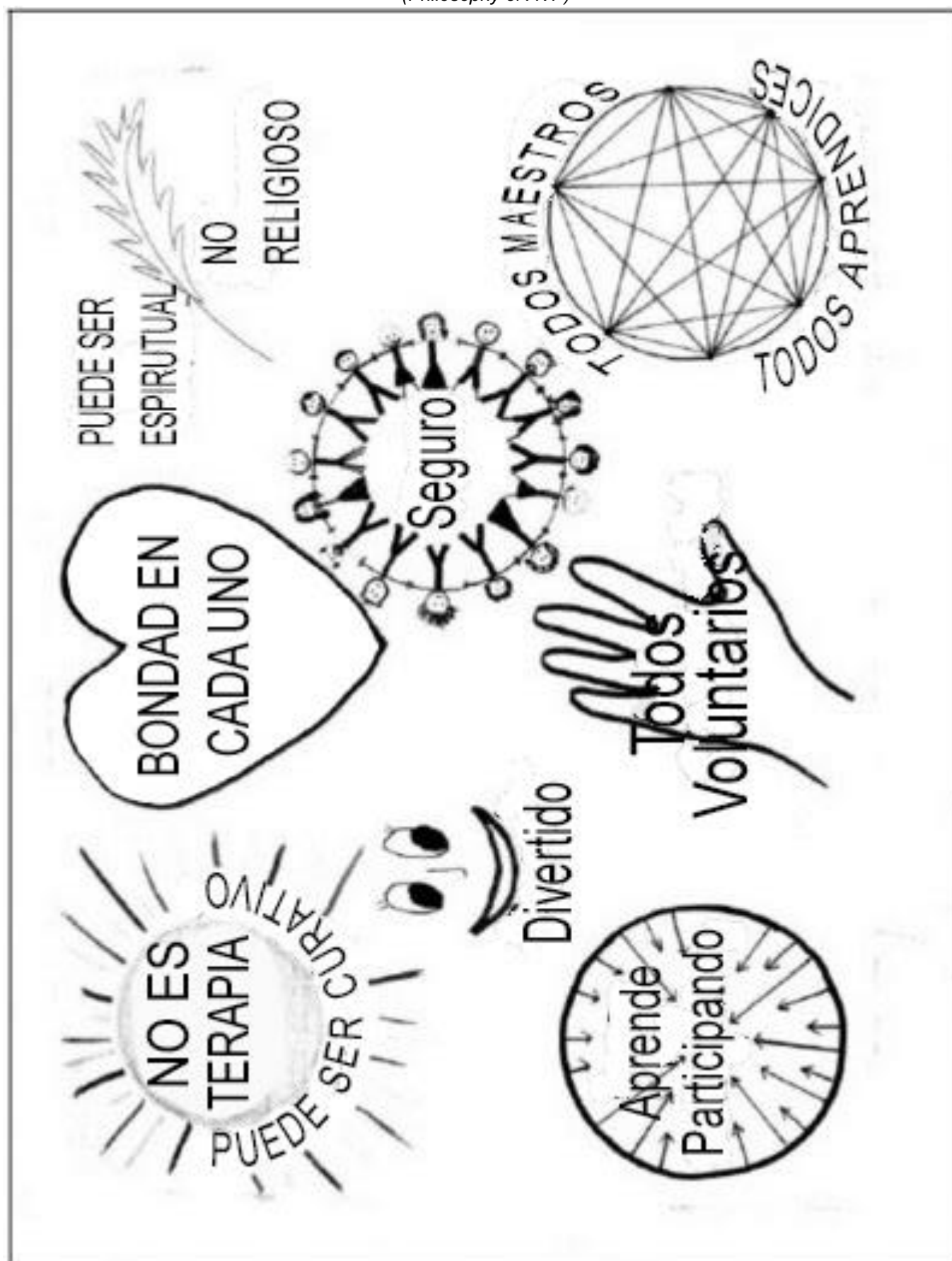
Variaciones:

1. Introduce los objetivos del Taller de Capacitación utilizando el cartel de los Objetivos del Taller de Capacitación y/o la hoja suelta del Resumen del Taller de Capacitación al principio y al final del taller, para que los participantes reflexionen sobre las habilidades y los aprendizajes que obtuvieron durante el taller.
2. Comienza con un recordatorio muy breve de la estructura de los talleres Básico y Avanzado, utilizando los carteles de la estructura de aquellos talleres. Luego, presenta y compara estas estructuras con la estructura para el Taller de Capacitación.

CARTEL MUESTRA

ESTRUCTURA DEL TALLER DE CAPACITACIÓN TALLER DE DOS DÍAS Y MEDIO - 5 Sesiones		
Sesión 1 CONSTRUIR COMUNIDAD FORMACIÓN DE EQUIPOS RESUMEN DEL MANUAL LA FACILITACIÓN DEL PAV (Principios y Práctica)	Sesión 2 PREPARACIÓN PARA LAS SESIONES PRESENTACIÓN DEL EQUIPO 1	Sesión 4 PODER QUE TRANSFORMA PREPARACIÓN Y PRESENTACIÓN
	Sesión 3 PRESENTACIÓN DEL EQUIPO 2 PRESENTACIÓN DEL EQUIPO 3	Sesión 5 REFLEXIÓN ¿QUÉ SIGUE? CIERRE (CIERRE FINAL)

La Filosofía del PAV (Philosophy of AVP)



EJERCICIO: CÓMO PRESENTAR EL PROGRAMA PARA LA PRIMERA SESIÓN

(Exercise: How to Introduce the Agenda for Session One)

- Propósito:** En esta primera sesión del Taller de Capacitación, es importante modelar la manera en que los facilitadores deberían empezar un taller. Cada facilitador toma una parte para que los participantes observen el trabajo en equipo.
- Tiempo:** 15 a 20 minutos para presentar el programa y dar la introducción
Tiempo adicional para el ejercicio de las cualidades y habilidades de facilitadores
- Materiales:** Un cartel con el Programa para la Primera Sesión
Ejercicio sobre las Cualidades y Habilidades de Facilitadores —páginas 55-57

MODELO SUGERIDO:

Introducción del Equipo de Facilitadores

Revisión del Programa

Introducción al Taller

Las diferencias entre este y los otros talleres. (Estaremos explicando los propósitos y las técnicas de cada parte sobre la marcha. Aprenderán a dirigir los mismos ejercicios en los que hayan participado en los otros talleres)

El proceso de convertirse en facilitador (prácticas, tutorial, certificados de oro)

Horario (tenerlo en un lugar visible)

Acuerdos Comunitarios/Reglas del Juego (Mientras están en sus equipos de práctica, no tendrán el derecho a pasar; todas sus decisiones son tomadas en equipo)

Logística (descansos, fumar)

Presentación de los Participantes: Nombre descriptivo y "Lo que me interesó en convertirme en un facilitador del PAV era..."

Ejercicio sobre las cualidades y habilidades de facilitadores —página 57

Pecera/Clínica Abierta por parte del Equipo de Facilitadores

Cómo se hace:

1. El equipo de facilitadores decide quién tendrá qué parte del programa.
2. Cada miembro del Equipo de Facilitadores se sienta en una parte diferente del círculo, lo que permite un mejor contacto visual entre ellos. De ser necesario, pide a un participante cambiar de lugar.
3. Revisa el programa, modelando la forma en que los facilitadores deberían dirigir la sesión.

Procesamiento:

¿Qué notaron sobre cómo nos sentamos? ¿Por qué creen que esto es importante?

¿Por qué creen que es importante que cada miembro del equipo de facilitadores participe en la charla de apertura o la introducción al taller?

EJERCICIO: PLÁTICA SOBRE EL EMPODERAMIENTO

(Exercise: Empowerment Discussion)

Propósito: Comprender el concepto del empoderamiento.

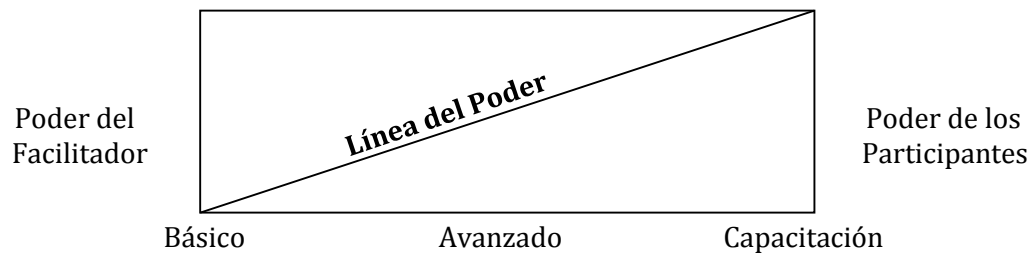
Tiempo: 5-10 minutos

Materiales: Cartel del Empoderamiento

Cómo se hace:

1. Abre un diálogo sobre el empoderamiento al preguntar el grupo: "**¿Qué significa empoderamiento para ti?**"
2. Luego pregunta, "**¿Qué fue un momento o situación donde sentiste que tuviste el poder?**" "**¿Qué fue un momento o situación donde sentiste que no tuviste el poder?**"
Comienza el diálogo con un ejemplo breve de tu propia vida.
3. Resume el diálogo y explica que el concepto del empoderamiento significa tener opciones. Siempre tenemos una opción. Cuantas más opciones tengamos, más empoderados estamos. Al asumir la responsabilidad de nuestras acciones, nos empoderamos a nosotros mismos.
4. Repite los objetivos del taller:
 1. Nuestro objetivo es empoderar a ustedes como facilitadores de talleres.
 2. El objetivo de ustedes como facilitadores de talleres es empoderar a los participantes en sus talleres.

Haz referencia a este Gráfico del Empoderamiento:



HOJA SUELTA: RESUMEN DEL TALLER DE CAPACITACIÓN

(Handout: Overview of the Training for Facilitators (T4F) Workshop)

¿Qué es el Taller de Capacitación de Facilitadores?

El Taller de Capacitación de Facilitadores es el tercer nivel del programa del PAV para los participantes que han completado ambos los Talleres Básico y Avanzado.

Los participantes aprenden cómo facilitar un taller del PAV por experiencia (aprender al hacer) trabajando en equipo para:

- dirigir una sesión de un Taller Básico
- presentar el concepto del Poder que Transforma
- practicar la entrevista y procesamiento de un sociodrama

Los objetivos del taller son:

1. Aprender a trabajar como un miembro efectivo de un equipo de facilitadores.
2. Aprender a dar y recibir retroalimentación.
3. Aprender a comunicar y dar ejemplos del concepto del Poder que Transforma.
4. Dirigir una sesión de práctica para un Taller Básico del PAV.
5. Practicar habilidades como facilitador: planeación, presentación y procesamiento.
6. Practicar la adaptación de ejercicios para responder a las necesidades particulares de los facilitadores y los participantes.
7. Practicar habilidades para el procesamiento de ejercicios y sociodramas.
8. Administración de tiempo —trabajar para terminar los procesos dentro de los tiempos y sesiones acordados.
9. Practicar habilidades para enseñar Mensajes "Yo" [opcional].
10. Comenzar el proceso de:
 - Construir un sentido de comunidad en un taller
 - Reconocer y trabajar con la dinámica del grupo y responder a las necesidades del grupo
 - Aprender a lidiar con participantes que tengan conductas difíciles (de ser el caso)
 - Desarrollar un compromiso personal para "predicar con el ejemplo del PAV"
 - Desarrollar la capacidad de trabajar con todo el mundo —a aceptar la diversidad— sin importar la raza, género, edad o delito de otros
 - Desarrollar la confianza en uno mismo como facilitador —empezar el viaje del empoderamiento

¿Cómo es un Taller de Capacitación diferente de los Talleres Básico y Avanzado?

Los Talleres Básico y Avanzado son sobre el aprendizaje y el crecimiento personal y cómo lidiar con la violencia en nuestras propias vidas. El Taller de Capacitación se trata de aprender cómo facilitar un Taller Básico del PAV para dar a otros la oportunidad de aprendizaje que tú experimentaste en tu Taller Básico.

"Facilitar" significa "hacer fácil". En el Taller de Capacitación aprenderás cómo dar forma y facilitar un taller para "hacerlo fácil" para que los participantes lleguen a nuevos entendimientos.

¿Qué significa "empoderamiento"?

Estamos ayudando a la gente ver que tienen más opciones. Siempre tenemos una opción. Cuantas más opciones tengamos, más libres somos. Al asumir la responsabilidad de nuestras propias decisiones, nos empoderamos a nosotros mismos.

¿Cuáles son los estándares educativos que necesito cumplir para ser un facilitador del PAV?

Los facilitadores deben haber completado un conjunto de Talleres Básico, Avanzado y Capacitación antes de comenzar sus prácticas como un facilitador aprendiz del PAV. No hay otros requisitos educativos para llegar a ser un facilitador del PAV.

Hay muchas cualidades que hacen a un buen facilitador; no se espera a que todos tengamos todas estas cualidades. Es por eso que trabajamos en equipo. Algunas cualidades son esenciales: un compromiso para probar las técnicas del PAV, una voluntad de ser honesto y un compromiso con el respeto a uno mismo y a los demás.

¿Al terminar el Taller de Capacitación automáticamente me convierto en un facilitador del PAV?

No. Primero tendrás que ser un facilitador aprendiz en un equipo para por lo menos dos o tres talleres. Trabajarás con facilitadores experimentados que serán tus mentores. Estos facilitadores experimentados, en consulta con el(los) coordinador(es) del PAV, determinarán cuando hayas completado tu periodo de prácticas como aprendiz.

Es importante que entiendas que llegar a ser facilitador no es tu objetivo principal. Más bien, tu objetivo debería ser fomentar la confianza que tú, en lo personal, estás preparado para armar un programa para un taller, dirigir muchos de los ejercicios y explicar el Poder que Transforma.

Algunos grupos del PAV otorgan un certificado de oro a los que llegan a ser facilitadores una vez que han completado su periodo de prácticas como aprendiz.

¿Qué quiere decir que hay un equipo?

Como cada persona aporta cualidades que son únicas para cada quien como facilitadores del PAV, los talleres son facilitados por grupos de 2 a 6 personas trabajando juntos como un equipo. Esto le da a los participantes y el equipo la oportunidad de explorar diferentes perspectivas sobre los principios y prácticas del PAV, la resolución creativa de conflictos y el Poder que Transforma.

¿Qué hace el equipo?

El equipo crea un programa de ejercicios que mejor satisfarán las necesidades de los participantes. Para lograr esto, el equipo debe reunirse antes de cada sesión para preparar el programa. Estas reuniones se llaman "clínicas". En cada clínica, el equipo elegirá las actividades y ejercicios para el programa de la siguiente sesión para continuar la exploración de los participantes en el uso de soluciones no violentas.

ELEMENTO 2: FACILITAR EN LUGAR DE ENSEÑAR O DIRIGIR LO QUE ESTO SIGNIFICA

(Element 2: Facilitating Rather than Teaching or Leading: What this Means)

El estilo de aprendizaje del PAV utiliza facilitadores que "guían" o "sostienen el espacio" para los participantes a explorar su propio aprendizaje. Esto es diferente del estilo de enseñanza donde los profesores dirigen el aprendizaje de sus estudiantes. Este elemento cubre ambos el método de aprendizaje experiencial utilizado en el PAV y las habilidades y cualidades importantes de la facilitación. Queremos hacer posible que los participantes aprendan en la manera que más les convenga.

Hay varias opciones de lluvias de ideas y esculturas sobre las cualidades y habilidades de un facilitador. Sugerimos elegir una que se adapte a las necesidades del grupo.

Además, se recomienda un ejercicio sobre la escucha restaurativa para demostrar que no es sólo lo que hacemos sino cómo lo hacemos lo que hace la diferencia entre un taller que apoya a la gente a hacer sus propios descubrimientos y uno que les dice lo que deben aprender.

Es importante afirmar los diferentes estilos y habilidades que las personas pueden aportar a un equipo. En cualquier grupo de participantes, pero sobre todo en las prisiones y las escuelas, puede haber participantes que tienen necesidades especiales de aprendizaje. Facilitar significa "hacer fácil". Es importante que los facilitadores aprendan diferentes estrategias para hacer más fácil para los participantes acceder a los contenidos del programa del PAV. (ver Hoja Suelta *PAV y Diversidad de Estilos de Aprendizaje* —página 223). Tal vez los participantes que han experimentado dificultades con el aprendizaje estandarizado pueden compartir lo que les ha ayudado en el pasado y lo que sería de ayuda para ellos en la preparación de ejercicios para un taller.

Sugerencias de actividades/ejercicios/hojas sueltas para el Elemento 2:

Lluvias de ideas: Facilitar en lugar de Enseñar o Dirigir

Ejercicio: Escultura Grupal de las Habilidades y Cualidades del Facilitador

Ejercicio: Compartir en Parejas sobre la Facilitación y la Escucha (Escucha Restaurativa)

LLUVIAS DE IDEAS: FACILITAR EN LUGAR DE ENSEÑAR O DIRIGIR

(Brainstorms: Facilitating Rather than Teaching or Leading)

Hay varias opciones de lluvias de ideas para este elemento.

Propósito: Explorar uno o más de los siguientes temas:

1. Las diferencias entre un facilitador y un maestro
2. ¿Qué es el aprendizaje experiencial?
3. Cómo facilitar lluvias de ideas
4. Las cualidades y habilidades de un facilitador del PAV
5. Las características de un buen equipo de facilitadores
6. La diferencia entre "contenido" (lo que se está comunicando) y "proceso" (cómo se comunica)

Tiempo: 30 minutos

Materiales:

- Hojas grandes para la lluvia de ideas
- Tener una forma del cuerpo humano dibujado en la hoja (opcional)
- Cartel de las Guías para Lluvias de Ideas del PAV (ver muestra abajo)
- Marcadores

Cómo se hace:

1. Coloca el cartel sobre la pared donde todos lo puedan ver (o sobre el piso en medio del círculo).
2. Revisa el Cartel de las Guías para Lluvias de Ideas del PAV.
3. Realiza la lluvia de ideas sobre el tema con un facilitador sentado y otro facilitador silente como escribano.
4. Procesamiento:
 - ¿Hay algo aquí que fue difícil?
 - ¿Qué salió del grupo que ofreció algo nuevo?
 - ¿Qué nuevas ideas has tenido en este proceso?
 - ¿Cómo pueden los facilitadores fusionar sus cualidades internas con habilidades?

Opciones:

A. Utilizar la hoja con la forma del cuerpo humano para realizar una lluvia de ideas sobre las cualidades y habilidades del facilitador del PAV

1. Realiza la lluvia de ideas anotando en la parte interior de la figura dibujada las cualidades internas del facilitador del PAV que admiran o que un facilitador del PAV debería trabajar para desarrollar. Da un ejemplo de lo que quieres decir (ej. las cualidades internas podrían incluir ser ecuánime, sensibilidad a los sentimientos de otros o confianza).
2. Realiza la lluvia de ideas anotando en la parte exterior de la figura dibujada las habilidades del facilitador del PAV que admiran o que desean desarrollar. Las habilidades podrían incluir escuchar con atención o conciencia de los estados de ánimo de las personas reflejados en su lenguaje corporal.
3. Reparte cuatro tiras de papel periódico, marcadores y una hoja o tarjetas con las guías del Poder que Transforma. Pide al grupo que lea las guías y seleccione cuatro que podrían ayudar en el desarrollo de una de las cualidades internas o una de las habilidades anotadas en la hoja. Coloca las tiras con las guías del Poder que Transforma sobre la pared cerca de la hoja con la forma del cuerpo humano.

B. Realizar dos lluvias de ideas: primero, los facilitadores modelan y después los participantes practican

1. Dos facilitadores modelan cómo realizar una lluvia de ideas con un facilitador sentado y otro, silente, como escribano, con el tema: "Las diferencias entre un facilitador y un maestro".
2. Revisa el Cartel de las Guías del PAV.
3. Divide a los participantes en dos grupos pequeños. Pide a cada grupo dirigir su propia lluvia de ideas con los dos temas (ej. "Las habilidades y cualidades del facilitador del PAV en una hoja grande con una figura humana dibujada" y "¿Qué es el aprendizaje experiencial?")

C. Realizar una lluvia de ideas en dos partes y comparar el impacto de una sobre la otra

1. Utiliza la hoja grande con una figura humana dibujada o una hoja grande con dos columnas.
2. Realiza una lluvia de ideas sobre las características idóneas, habilidades y cualidades, actitudes o metas del tema (ej. el facilitador ideal —una persona que no tiene miedo, que no es racista, que está dispuesta a escuchar, trabajo en equipo, etc.). Escribe estos en el interior de la figura humana o en una columna.
3. Luego, realiza una lluvia de ideas sobre todas las presiones, problemas u obstáculos que dificultan la consecución de los objetivos. Anota las palabras en la parte exterior de la figura humana o en la segunda columna.

D. Realizar una lluvia de ideas con dos columnas

1. En la columna de la izquierda, realiza una lluvia de ideas sobre las cualidades de un buen facilitador.
2. En la columna de la derecha, realiza una lluvia de ideas sobre las características de un equipo efectivo de facilitadores.
3. Menciona que nadie tiene todas las características deseadas; sin embargo, las personas en el mismo equipo con diferentes cualidades pueden complementarse entre sí. Con el tiempo, cada facilitador aprende a reconocer sus fortalezas iniciales y se esfuerza por desarrollar sus habilidades y hacer frente a retos en otras áreas.

GUÍAS DE LLUVIAS DE IDEAS PARA FACILITADORES DEL PAV

FACILITADOR:

1. Cualquiera puede contribuir
2. Aportaciones de palabras sueltas o frases cortas
3. No interpretar o cambiar las aportaciones de las personas
4. No permitir que la gente comente o discuta las aportaciones de otros
5. No permitir la plática, análisis, juicio o humillaciones de las aportaciones de otros
6. Como vienen las aportaciones, repítelas palabra por palabra para el escribano

ESCRIBANO:

1. Anotar todas las aportaciones
2. No cambiar las aportaciones
3. Actuar como escribano silente para las aportaciones de los demás
4. Escribir con letra clara

EJERCICIO: ESCULTURA GRUPAL DE LAS HABILIDADES Y CUALIDADES DEL FACILITADOR

(Exercise: Group Sculpture of Facilitator Skills and Qualities)

Propósito: Se puede utilizar este ejercicio para elaborar guías o para crear una escultura en movimiento de las cualidades del facilitador.

Tiempo: 15-20 minutos

Materiales: Papel periódico y marcadores

Cómo se hace:

1. Comienza pintando una escena: "Estamos en una galería de arte muy especial, y aquí, en esta sección de la galería, es una escultura de..." (ej. "las cualidades del facilitador del PAV" o los aspectos de "las necesidades de seguridad para que este grupo pueda participar plenamente" —lo que quieres sugerir).
2. Pide un voluntario para compartir una cualidad (o habilidad) del facilitador.
3. Pídele darle un nombre, tal vez hablar brevemente sobre ella y luego hacer una forma física de la misma, posiblemente con un sonido o acción. (ej. "Sé escuchar, escuchando tanto a lo que no se dice como lo que oigo"); luego se pone la mano al oído, o como quiera que la persona lo imagina.
4. Esa persona se mantiene congelada en su lugar.
5. Repite para el resto del grupo, pidiendo a cada persona unirse al lado o en relación a los que ya están de pie/sentados, etc. (ej. "Observo el lenguaje corporal", "Llevo a la gente a un sentido de seguridad y aceptación", "Aligero lo pesado con diversión y el humor a veces", "Mantengo acuerdos sobre tiempos").
6. Pide a un escribano "trazar" la escultura en una hoja grande mientras se vaya creando.
7. Cuando todos están en su lugar, pídeles resolver un problema que pueda surgir en un taller (ej. responder a un participante difícil o algún sentimiento de ira que se exprese).
8. El "facilitador" (la escultura grupal completa) actúa entonces como un conjunto de cualidades para responder a la situación.
9. En algún momento dices "congélese" y todos se sacuden y regresan a sus asientos.

Procesamiento:

- ¿Qué notaron sobre lo que pasó?
- ¿Faltaron algunas cualidades?
- ¿Qué aprendieron sobre lo que hace a un facilitador efectivo?

EJERCICIO: COMPARTIR EN PAREJAS SOBRE LA FACILITACIÓN Y LA ESCUCHA (LA ESCUCHA RESTAURATIVA)

*(Exercise: Facilitation and Listening Pair Share)
(Restorative Listening)*

Propósito: Explorar un tema relacionado con las habilidades de la facilitación.
Experimentar y practicar escuchar —profundo, quieto, activo o restaurativo y "sostener el espacio".

Tiempo: 15 minutos

Materiales: Parejas de participantes, sentados uno frente al otro

Cómo se hace:

1. Selecciona cual participante hablará primero.
2. Invita a los que escuchan a recordar la importancia de escuchar sin interrumpir.
3. Invita a la persona que habla a hablar sobre el tema por dos minutos.

Temas sugeridos:

- Las cualidades que identifico en un facilitador a quien admiro
 - Una vez que aprendí por experiencia
 - ¿Cómo se relaciona esto con el Poder que Transforma?
 - ¿Cómo se relaciona esto con la vida cotidiana?
4. Invierte los papeles.

Procesamiento:

- ¿Qué notaron en esta actividad?
- ¿Hay algo aquí que fue difícil?

Variación:

Muchos grupos tienen un enfoque diferente en la escucha profunda, quieta o activa.
Un ejemplo es la escucha restaurativa.

- Invita a los que escuchan a "sostener un espacio tranquilo y generoso para que su pareja hable".
- Después del procesamiento, invita a los participantes a recordar cómo era cuando, siendo la persona que escucha, sostuvieron "un espacio tranquilo y generoso".
- Luego invítalos a mirar hacia el centro del círculo e imaginar sostener un "espacio tranquilo y generoso" para todos los participantes. Esto se puede llamar "sostener el espacio".

ELEMENTO 3: FACILITAR EN EQUIPO

(Element 3: Facilitating by Teams)

El PAV está construido en torno a un modelo de liderazgo en equipo. La formación del equipo es un proceso por el cual un grupo aprende a trabajar juntos de manera efectiva para:

- Establecer y alcanzar metas compartidas
- Dividir las tareas entre los miembros del equipo
- Construir un espíritu de confianza y de cooperación entre sí

Un equipo no puede trabajar bien juntos si son extraños. Se programa una sesión de formación del equipo antes de cada taller. Es importante que todos los miembros asistan, ya que una parte esencial de la formación del equipo es que nos tomemos el tiempo para reunirnos antes, durante y al final de cada taller. Los facilitadores necesitan tomar algún tiempo para llegar a conocerse a nivel personal y para aprender acerca de los sentimientos y los estilos de liderazgo de cada uno. La sesión de la formación del equipo también incluirá tiempo para armar el programa para el taller y platicar cualquier problema especial que pueda surgir. Esto permite que cada miembro del equipo pueda estar plenamente presente durante los ejercicios. Es importante para el comienzo de cada sesión que todos los facilitadores estén presentes en cada acogida y que respondan a la pregunta de manera profunda y personal. Es particularmente importante que el primer facilitador hable de manera profunda ya que ese compromiso indicará el nivel y el involucramiento potencial de las respuestas de los participantes.

Este elemento cubre:

- Dividir a los participantes en equipos
- Formación de equipos

Sugerencias de actividades/ejercicios/hojas sueltas para el Elemento 3:

- Dividir en Equipos y la Formación de Equipos
- Lluvia de Ideas: Lo que un equipo facilitador requiere de sus miembros para trabajar bien juntos
- Ejercicio: Construir Equipos / Formar Equipos
- Ejercicio: Desarrollar Fortalezas / Desarrollar Equipos
- Ejercicio: Lluvia de Ideas: Lo que los equipos de facilitadores requieren de sus miembros para trabajar de manera efectiva
- Hoja Suelta: Trabajo en Equipo
- Ejercicios: Las Cuatro Etapas del Trabajo en Equipo para Talleres en Comunidad
- C-5 en el Manual Básico: Formación de Equipos
- C-7 en el Manual Básico: Programa Sugerido - Formación de Equipos/Primera Sesión (puede incluir un contrato del equipo)

DIVIDIR EN EQUIPOS Y LA FORMACIÓN DE EQUIPOS

(Putting into Teams and Teambuilding)

Dividir en Equipos

Divide a los participantes en los equipos que van a tener durante el taller. Esto se puede hacer por:

- Contar 1, 2, 3, etc., o
- El Equipo de Facilitadores puede elegir los equipos en base a la diversidad o juntando personas con habilidades fuertes de lectura/estudio con personas con habilidades percibidas menores.

El equipo de facilitadores puede elegir una de estas opciones:

1. Dividir los participantes en equipos y después hacer ejercicios de formación de equipo para proporcionar la experiencia de formación de equipos y construir un equipo practicante lo suficientemente fuerte para proporcionar la experiencia de facilitar en equipo, o
2. Dividir a los participantes en equipos, que hagan sus presentaciones de la sesión del Taller Básico y después platicar cómo construir un equipo, una vez que han tenido la experiencia de trabajar en equipo. Es importante recordar tener esta actividad de formación de equipos en el programa después de las presentaciones de los Equipos de Práctica para asegurar de que esta parte importante del taller no se olvide, o
3. Hacer ambas cosas, construir el equipo, permitirles trabajar en equipo y después platicar sobre la formación de equipos, o
4. Dividir a los participantes en equipos antes del taller para que puedan empezar a construirlos. En la segunda mitad de la primera sesión, continúa la formación del equipo con un ejercicio de formación de equipos. Se mantienen estos equipos juntos durante todo el taller, incluyendo la presentación de la sesión del Taller Básico, la presentación del Poder que Transforma y el Sociodrama de práctica. Se realiza una reunión de retroalimentación del equipo o clínica en la última sesión del taller.

NOTA: Algunos equipos de facilitadores animan a los equipos de práctica a elegir nombres para sus equipos como una manera de construir el espíritu del equipo. Otros no hacen esto ya que han encontrado que hace el ensayo demasiado competitivo.

EJERCICIO: CONSTRUIR EQUIPOS / FORMAR EQUIPOS

(Exercise: Building Teams / Forming Teams)

Propósito: Formar equipos de práctica, compartir sentimientos sobre el liderazgo, experimentar la toma de decisiones por consenso y construir el espíritu del equipo.

Tiempo: 20 minutos

Materiales: Cartel

CARTEL MUESTRA

FORMACIÓN DE EQUIPOS

¿Qué está sucediendo conmigo en este momento?
(o ¿Qué hay de nuevo? o Noticias personales)

Mis puntos fuertes son ...

Mis márgenes de aprendizaje son ...

El apoyo que me gustaría recibir es ...

Cómo se hace:

1. Dividir en Equipos

Pide a los participantes contar 1, 2, 3, etc. para establecer los equipos de práctica. Lo mejor es tener tres o cuatro participantes en cada equipo. Estos serán los equipos durante el taller. Si conocen a los participantes, puede que desean equilibrar los equipos para que cada equipo tenga un líder fuerte. En algunos programas, se forman los equipos antes del comienzo del taller.

2. Compartir Estilos de Liderazgo

Antes de poder formar un equipo efectivo, los miembros necesitan saber los puntos fuertes y las habilidades emergentes de los otros miembros del grupo. También necesitan saber cómo cada uno piensa acerca de la facilitación. Pide a cada participante compartir sus sentimientos de manera que expongan sus fortalezas y sus temores. Los miembros del equipo compartirán con sus equipos sus respuestas a los temas de la Formación de Equipos del cartel.

Cada persona habla a su vez del primer tema, luego el segundo, tercero y cuarto.

Después de que cada participante ha compartido, se regresa el grupo grande para procesar la experiencia. Si el tiempo es limitado, se puede omitir el procesamiento y pasar al siguiente paso.

3. Dar Nombres a los Equipos

Con el fin de crear un sentido de identidad para cada equipo, construir espíritu del equipo y experimentar la toma de decisiones por consenso, se pide a cada grupo seleccionar un nombre a través de una lluvia de ideas. Los nombres deben ser positivos y apropiados. Después cada grupo seleccionará un nombre para su equipo utilizando el proceso de consenso. Los nombres de los equipos se van a utilizar durante todo el taller.

Variaciones:

Los equipos planean una manera de presentar su nombre del equipo al grupo en 1-2 minutos. Pueden utilizar un cartel, una canción y/o una dramatización breve.

Cada equipo presenta su nombre del equipo.

Nota: Algunos programas no usan el paso tres ya que puede promover la competencia entre los equipos. Otros encuentran que es muy útil (y una tarea divertida) para incluir en el proceso de formación del equipo.

EJERCICIO: CONSTRUIR FORTALEZAS / CONSTRUIR EQUIPOS

(Exercise: Building Strengths / Building Teams)

Propósito: Reconocer las fortalezas que tenemos y aprender a pedir ayuda.

Tiempo: 45-50 minutos

Materiales: Tarjetas de 15x20cm, 3 por participante; plumones; cinta masking

Nota: La mayor parte del ejercicio se hace en silencio. "F" indica facilitadores; "P" indica participantes.

Cómo se hace:

1. Pide a los P sentarse en una fila frente a la pared a un lado del salón (lado A). Pídeles reflexionar en silencio en qué formas necesitan ayuda para funcionar como un miembro efectivo del equipo. Pídeles nombrar una emoción, actitud o característica suya que los bloquea de buscar esta ayuda. Pídeles escribir esta palabra (el bloqueo) en letras grandes en una tarjeta.
2. Pide a los P ponerse de pie, fijar sus tarjetas en las espaldas de sus sillas, colocar las sillas en una línea en medio del salón, volver a la pared original (lado A), dar la vuelta y estar de pie en silencio mirando las tarjetas. Pregúntales a los P mirar dentro de sí mismos al leer las tarjetas para encontrar los puntos fuertes y la confianza que les ayudará a hacer frente a sus bloqueos y superarlos.
3. Pídeles escribir al menos dos de estas fortalezas en dos tarjetas más. Pídeles pegarlas una en cada hombro, mirando hacia fuera. Pídeles cerrar los ojos (si se sienten cómodos) y proyectar su psique en sus puntos fuertes.
4. Pide a los P moverse voluntariamente, uno a la vez, con pasos determinados y fuertes, hacia sus bloques y desafiarlos en voz alta con sus puntos fuertes. Luego, después de haber desafiado verbalmente sus bloques, quita la tarjeta, rómpela y tírala en el bote de basura.
5. Después que cada P ha hecho esto, toma su silla y la mueve a la pared que ha sido designada "lado B" y se sienta con los "puntos fuertes" todavía pegados a sus hombros.
6. Cuando todos hayan realizado la actividad, pídeles ponerse de pie y caminar en silencio, leyendo los puntos fuertes de los demás. Pídeles pensar en cómo esas fortalezas se pueden complementar entre sí al ir avanzando el proceso de la formación del equipo.
7. Una vez transcurrido el tiempo suficiente para caminar y pensar, pídeles regresar al círculo y responder a las siguientes preguntas, que tendrás por escrito en una hoja grande:

Procesamiento:

- ¿Cuáles son las ventajas de buscar en otros ayuda para nuestras propias necesidades?
- Todos tenemos márgenes de aprendizaje o habilidades emergentes. ¿Por qué es importante reconocerlos?
- ¿Por qué es importante exponer las fortalezas y la confianza que todos tenemos para superar nuestros retos?

HOJA SUELTA: TRABAJAR EN EQUIPO

(Handout: Working as a Team)

El Manual Básico del PAV contiene guías sobre la formación del equipo, sobre la preparación del programa para el taller y sobre cómo dirigir ejercicios específicos. Esta hoja se trata de los "Por qué".

Todas las instrucciones escritas son guías—estructuras que proporcionarán una "ancla" como punto de partida para desarrollar tu estilo individual. Al desarrollar tu propio estilo, deberías ser consciente que SIEMPRE estarás trabajando como miembro de un equipo. Cuando se desvía de la estructura de un ejercicio que el manual ofrece, necesitas compartir tu nuevo enfoque con tu equipo para que no piensen que simplemente estás confundido acerca de las instrucciones y traten de "ayudarte", lo que resultaría en más confusión para ti y para los participantes.

La forma en que el equipo toma decisiones ANTES de comenzar el taller es importante:

1. Juntos, el equipo desarrolla el tema general o los objetivos del taller. Para un taller avanzado esto significa decidir el proceso por el cual los participantes van a elegir el tema de enfoque.
2. Juntos, el equipo desarrolla los temas para cada sesión. Estos temas de sesión son "pasos" secuenciales hacia la meta, tema u objetivo de todo el taller.
3. Juntos, el equipo elige los ejercicios (experiencias de aprendizaje) que ayudarán a los participantes a lograr la sensibilización y la comprensión de los temas de cada sesión.
Lo que todo esto significa es TODOS los miembros del equipo saben:
 - QUÉ es lo que están haciendo
 - POR QUÉ lo están haciendo
 - CÓMO lo están haciendo

Algunas "reglas" que ayudan a que el proceso avance:

- Colocar en un lugar visible un resumen del taller completo con los objetivos de cada sesión. Revísalos con los participantes para que entiendan hacia dónde va el taller y por qué las respuestas no vienen en la primera sesión, pero que saldrán gradualmente.
- Consulta el resumen de los objetivos de las sesiones al tiempo que el equipo prepara los ejercicios específicos para cada sesión.
- Cuando se incluye un ejercicio, deberías saber lo que se supone que los participantes van a sacar de él. Deberías saber cuáles de las guías del Poder que Transforma se relacionan con el ejercicio. Las preguntas para el procesamiento después del ejercicio deben ser diseñadas para extraer esta comprensión de los participantes. En una forma abierta, no se debe "decirles" a los participantes qué es lo que deberían haber aprendido.
- Una vez que el equipo ha decidido sobre los ejercicios para una sesión en particular y han trabajado juntos para revisar/adaptar estos ejercicios para el objetivo específico, se decide quién va a dirigir cada ejercicio.
- Como el facilitador de un ejercicio específico, es tu responsabilidad saber el QUÉ, POR QUÉ y CÓMO del ejercicio además de organizar con los otros miembros del equipo cuáles roles ELLOS tomarán durante el ejercicio que TÚ vas a dirigir. ¿Será
 - a) participar en el ejercicio para que cada participante tenga pareja?
 - b) actuar como observador para uno de los grupos pequeños que esté trabajando para cumplir una tarea?
 - c) sentarse al lado de alguien que tiene problemas para seguir instrucciones o concentrarse en la tarea?
 - d) estar preparado con algunas preguntas "guiadas" para el procesamiento de manera que si la plática se estanca se pueda llevarla en otra dirección? (Ejemplo: si durante una lluvia de ideas sobre la violencia los participantes parecen estar nombrando sólo conceptos relacionados con la violencia física, sería preguntar si la violencia puede ser algo que no sea física).
 - e) para repartir lápices y anotar comentarios sobre una hoja grande?
 - f) para mantener la noción del tiempo y darte un señal cuando la plática deba ser llevada a su fin?

Recuerda:

Ningún miembro del equipo está "de vacaciones" en cualquier momento durante un taller. Todos son responsables del grupo en todo momento. Una persona puede tomar el centro del escenario al dar las instrucciones, pero los demás miembros del equipo están en constante alerta, listos para intervenir (con una pregunta, no una corrección, si es posible) si la persona dando las instrucciones balbucea u olvida una parte importante. Durante el ejercicio, se mantienen todos "en sintonía" con lo que ocurre en el proceso del ejercicio y la plática después. Cuando un facilitador está ocupado repartiendo materiales o dando instrucciones, los demás miembros del equipo deben estar escuchando y observando.

Recuerda:

A menos que un miembro del equipo sea asignado específicamente la tarea de participante, los miembros del equipo nunca deberían actuar como participantes, particularmente en las pláticas. NO ofrecemos las respuestas—proporcionamos preguntas guiadas para estimular la reflexión para que las respuestas vengan de los participantes. Durante las pláticas, los facilitadores deberían ofrecer sus comentarios como preguntas que motivan a los participantes pensar en una nueva dirección. Puede que crees que tienes la más maravillosa visión sobre el tema, pero en lugar de "presumir" tu conocimiento, es tu trabajo pensar en una pregunta que podría dar lugar a que uno de los participantes tenga esa misma visión.

Recuerda:

NO llegamos a involucrarnos tanto en el tema en discusión que perdamos de vista nuestra responsabilidad como facilitadores: escuchar lo que está saliendo de la plática en grupo y estar preparado con una pregunta, observar quien participa y quien no, monitorear el tiempo y comunicar con el facilitador que está dirigiendo la plática si es necesario cerrarla.

Recuerda:

No dudar en cerrar una plática cuando todavía está viva. SIEMPRE se puede volver a ella. Si hay asuntos no resueltos, anótalos en la forma de una pregunta en la hoja de "Preguntas sin Respuesta". Después el equipo de facilitadores puede decidir qué ejercicios u otras experiencias compartidas pueden ayudar a ofrecer respuestas.

EJERCICIO: LAS CUATRO ETAPAS DEL TRABAJO EN EQUIPO (PARA TALLERES EN COMUNIDAD)

(Exercise: Four Stages of Teamwork)

(For Community Workshops)

Este ejercicio es para los talleres en comunidad donde se forman los equipos de práctica antes del comienzo del taller y son los mismos equipos de práctica durante todo el taller

- Propósito:** Formar los equipos de práctica para todo el taller para que los participantes puedan practicar y experimentar:
- Ser parte de un equipo del PAV para todo un taller
 - La construcción, el trabajo en conjunto y la retroalimentación de un equipo del PAV
- Tiempo:**
- | | |
|------------------------------|----------------------|
| Etapas 1. 10-30 minutos | Etapas 2. 20 minutos |
| Etapas 3. 2 horas por equipo | Etapas 4. 15 minutos |
- Materiales:**
- Lugares designados para las reuniones de los equipos (de preferencia con mesas y sillas de ser posible)
 - Un Manual Básico para cada participante
 - La lista de los equipos preparada con antelación
 - Cartel de la Guía de la Retroalimentación en Equipo y Hoja Suelta

CARTEL DE MUESTRA

GUÍA DE LA RETROALIMENTACIÓN EN EQUIPO

- ¿Qué está pasando conmigo en este momento?
("¿Qué hay de nuevo?" o "Noticias personales")
- Lo que hicimos bien
- Lo que podemos mejorar
- Afirmar uno al otro

Cómo se hace:

Etapas 1 — Antes del comienzo formal del taller (10-30 minutos)

- Como van llegando los participantes, saluda a cada uno y muéstrales su área de trabajo para su equipo.
- Antes de abrir el taller, los participantes pueden sentarse con sus equipos, conocer a los miembros de sus equipos, tomar un tentempié (si es apropiado) y familiarizarse con el Manual Básico del PAV y/o las hojas sueltas para el taller.

Etapas 2 — Actividad de formación de equipos en la Sesión 1 (20 minutos)

- Cada equipo practica el proceso de formación de equipos en la Sesión 1. Ver *Dividir en Equipos y Formación de Equipos* —página 60.

Etapas 3 — Los Equipos de Práctica realizan su trabajo (2 horas por presentación)

Cada Equipo de Práctica trabaja para preparar tres ejercicios/actividades.

- La presentación de la sesión de práctica.
Estoy incluye la preparación, la presentación, la retroalimentación en forma de pecera y orientación por parte del equipo de facilitadores. Ver *Retroalimentación en forma de Pecera* —página 89.
- La presentación del Poder que Transforma.
- *La práctica de la entrevista y el procesamiento de Sociodramas* (si los números lo permiten).

Etapas 4 — Una actividad de despedida para el equipo durante la última sesión (15-20 minutos).

- Sentados juntos en sus áreas de trabajo, los equipos de práctica evalúan su experiencia como equipo utilizando la Guía de la Retroalimentación en Equipo.
- Cada persona habla al primer tema de la Guía, luego el segundo, el tercero y el cuarto.
- Ofrece la opción de pasar el descanso de la última sesión juntos con los miembros de sus equipos.

ELEMENTO 4: PREPARACIÓN PARA LOS EQUIPOS DE PRÁCTICA: HABILIDADES DE LA FACILITACIÓN

(Element 4: Preparation for Practice Teams: Facilitation Skills)

En este elemento, los participantes recibirán la información que necesitan para prepararse para su presentación de una Sesión del Taller Básico. Los facilitadores tendrán que encontrar la manera de proporcionar suficiente información sin sobrecargar a los participantes en el tiempo disponible. Esta sección contiene algunas hojas sueltas que se pueden presentar y dar a los participantes ya sea para leer antes de empezar a preparar sus presentaciones o después del taller. La hoja suelta sobre Cómo Preparar Programas, por ejemplo, puede ser demasiada información para un taller de capacitación pero puede ser útil para los facilitadores aprendices en sus prácticas o un tema a platicar en una sesión futura de aprendizaje continuo.

Se puede usar el Taller Básico para ilustrar la organización secuencial de un programa. Se deben tomar en cuenta unos puntos básicos:

- Todos los programas del PAV comienzan con ejercicios para construir comunidad
- Los ejercicios se ponen más difícil según vaya avanzando el taller y se desarrolla un sentido de confianza entre los participantes
- Nunca se deben hacer ejercicios que puedan provocar o exponer recuerdos o sentimientos perturbadores en la última sesión del día
- Las acogidas, por lo general, se relacionan con el tema de la sesión; sin embargo, hay momentos en que es necesaria una acogida más ligera (normalmente después de un ejercicio o diálogo "más pesado").

Sugerencias de actividades/ejercicios/hojas sueltas para el Elemento 4:

Ejercicio: Introducción al Manual Básico del PAV

Hoja Suelta: Guía para Aprender el Manual Básico del PAV

Hoja Suelta: Cómo Presentar y Procesar Ejercicios

Hoja Suelta: Guía para Preguntas de Procesamiento

Hoja Suelta: Cómo Formar Grupos y Mover a la Gente

Hoja Suelta: Consejos para Facilitadores

Hoja Suelta: Hoja de Trabajo para el Programa del Taller Básico

Hoja Suelta: Cómo Preparar Programas

Consulta también el Manual Básico.

EJERCICIO: INTRODUCCIÓN AL MANUAL BÁSICO DEL PAV

(Exercise: Introduction to the AVP Basic Manual)

Propósito: Introducir y familiarizar a los participantes con el Manual Básico del PAV para que puedan utilizarlo como el libro de texto durante el taller.

Tiempo: 10-30 minutos

Materiales: Un Manual Básico del PAV para cada persona
Hoja Suelta: Guía para Aprender el Manual Básico del PAV —página 68
Tablas y plumones según sea necesario

Cómo se hace:

Los participantes necesitan tener el Manual Básico del PAV para usarlo como el libro de texto durante el taller. Necesitan conocer las diferentes partes del manual antes de empezar la preparación para su Sesión de Práctica y su presentación del Poder que Transforma.

- El diseño del manual
- Cómo encontrar las actividades/los ejercicios que van a presentar en su Sesión de Práctica y su presentación del Poder que Transforma
- Cómo encontrar todas las diferentes partes del manual que les ayudarán a facilitar su Sesión de Práctica y su presentación del Poder que Transforma

Diferentes grupos reparten el manual en diferentes momentos:

Opción 1— Antes del taller

- Si se entrega el manual antes del taller, incluye una hoja suelta introduciendo el manual para los participantes. Esta hoja suelta necesita tener suficiente detalle para que los participantes pueden utilizar el tiempo antes del taller para familiarizarse con el diseño del manual sin la ayuda de los facilitadores.
- Utiliza la Versión 1—página 68, o elabora tu propia hoja suelta.

Opción 2 — Al principio del taller

- Si se entrega el manual antes del taller, se recomienda incluir una hoja suelta con una tarea que los participantes pueden realizar antes del comienzo del taller, o dejar un tiempo para realizar la tarea durante la sesión y antes de empezar la preparación para las Sesiones de Práctica o las presentaciones del Poder que Transforma.
- Utiliza la Versión 2—página 68, o elabora tu propia hoja suelta.

Opción 3 — Durante el taller, ya sea en la Sesión 1 o la Sesión 2

- Presenta el manual al grupo.
- Muestra a los participantes cada sección del manual.
- Pídeles seguir en el manual mientras se presenta cada sección.
- Dale 5 o 10 minutos para hojear el manual por su cuenta.
- Opcional—dales una tarea para encontrar cosas en el manual—página 68.

HOJA DE TRABAJO: GUÍA PARA APRENDER EL MANUAL BÁSICO DEL PAV

(Worksheet: Guide to Learning the AVP Basic Manual)

Versión 1: Para dar a los participantes cuando se distribuyen los manuales *en algún momento antes del taller.*

Te esperamos para el Taller de Capacitación de Facilitadores del PAV que se realizará próximamente. Esta copia del Manual Básico del PAV es tuya y la vas a utilizar extensamente. Asegúrate de traerla contigo al taller.

Tu tarea antes del taller:

Leer y familiarizarte con el Manual Básico. Lo siguiente te va a ayudar:

1. ¿En qué página se encuentra cada uno de los siguientes temas?

página

- _____ Alegre: Te Quiero, Pero No Puedo Sonreír
- _____ Ejercicio: Círculos Concéntricos
- _____ Preguntas sobre lo que significa ser miembro de un equipo del PAV
- _____ Charlas sobre el Poder que Transforma
- _____ Mensajes "Yo"
- _____ Acogidas y maneras para reunir al grupo
- _____ Cuando las cosas salen mal: Manejando Conflictos en el Equipo
- _____ La Entrevista y el Procesamiento para Sociodramas

2. Busca, lee y familiarízate con estos ejercicios:

- Círculos Concéntricos
- Cuadrados Rotos
- Ejercicio de Afirmación
- Ejercicio de Construcción Cooperativa
- ¿Qué es la Violencia? ¿Qué es la No-Violencia?
- Compartir un Conflicto que Resolví Sin Violencia
- Mensajes "Yo"

3. Lee la Introducción a las Charlas sobre el Poder que Transforma y las Charlas del Poder que Transforma individuales —páginas 94-97. **Piensa y comienza a preparar tu propia historia del Poder que Transforma.**

¡ Nos vemos en el taller !

Versión 2: Para dar a los participantes *al inicio del taller* junto con el Manual Básico del PAV

Encuentra:

- Alegres: "Te quiero, pero no puedo sonreír "
- Ejercicios: Círculos Concéntricos
- Preguntas sobre lo que significa ser miembro de un equipo del PAV
- Mensajes "Yo"
- Charlas sobre el Poder que Transforma
- Acogidas y maneras para reunir al grupo
- Cuando las cosas salen mal —Manejando Conflictos en el Equipo
- La Entrevista y el Procesamiento de Sociodramas
- Ejercicio: Decisiones Rápidas

HOJA SUELTA: CÓMO PRESENTAR Y PROCESAR EJERCICIOS

(Handout: How to Present & Process Exercises)

El proceso general para dirigir un ejercicio es PEP:

- P Presentar** el ejercicio (incluyendo los objetivos, los pasos a seguir, etc.)
- E Experimentar** el ejercicio
- P Procesar** el ejercicio, enfocándose en las emociones y los sentimientos primero y luego los conceptos, el aprendizaje y las aplicaciones en la vida cotidiana.

Puede ser útil hacer referencia a las **Notas sobre el uso de los Ejercicios Estructurados** en el Manual Básico — C-13.

A: CÓMO PRESENTAR UN EJERCICIO

PROPÓSITO—¿Se debería decir a los participantes el propósito del ejercicio? Al presentar un ejercicio, por lo general es útil decirles a los participantes el propósito del ejercicio y cómo se relaciona con los objetivos generales del taller; sin embargo hay algunos ejercicios en los que una explicación del propósito puede socavar la experiencia de aprendizaje.

Algunos ejercicios en que **no es deseable** explicar el propósito son:

Cuadrados Rotos	(Juguetes de Madera)	Poder 1,2,3,4
Puntos	Empujones	Lugar Secreto
Máscaras	Construcción Cooperativa	

INSTRUCCIONES—Es importante presentar las instrucciones de la forma más clara y concisa posible.

Algunos lineamientos generales son:

1. Divide a los participantes en grupos ANTES de dar las instrucciones para el ejercicio. Los participantes tienden a olvidar las instrucciones si se les dan antes de formar grupos.
2. Por lo general, es deseable incluir a los facilitadores en el ejercicio para evitar la creación de barreras entre los facilitadores y los participantes. Sin embargo, hay algunos ejercicios en los que los facilitadores no deberían participar, ya que podrían sesgar los resultados del ejercicio.

Algunos ejercicios en los que **puede no ser deseable** tener a los facilitadores participando son:

Cuadrados Rotos	(Juguetes de Madera)	Sociodramas
Puntos	Empujones	Lugar Secreto
Máscaras	Construcción Cooperativa	

En la mayoría de los casos en que el ejercicio consiste en dividir en grupos pequeños, es deseable tener un facilitador en cada grupo para monitorear y ayudar en el proceso del ejercicio.

3. Es importante que un solo facilitador dé las instrucciones. Las instrucciones deben ser claras, firmes y dadas con autoridad. Toma tu tiempo. A menudo es deseable dar las instrucciones dos veces para ejercicios complejos: primero, antes de formar grupos y repartir materiales y otra vez, después de estas tareas.

¿Repasaste las instrucciones con los participantes para asegurar que entienden? Recuerda preguntar, "¿Alguna pregunta?" o "¿Entienden las instrucciones?"

¿Checaste con los demás facilitadores? Recuerda preguntar, "Algún facilitador tiene algo que agregar?"

B: CÓMO PROCESAR EJERCICIOS

1. ¿Por qué procesar un ejercicio? ¿Qué logra? El procesamiento ayuda a integrar la experiencia con los conceptos. También amplía el aprendizaje al escuchar lo que otras personas en el grupo han aprendido.
2. Cómo preparar las preguntas para el procesamiento: Considera los objetivos del ejercicio y luego haz preguntas que aborden estos objetivos. Presta atención a lo que realmente sucedió en el ejercicio y haz preguntas de acuerdo a la experiencia.
 - Primero hay que enfocarse en los sentimientos: ¿Cómo se sintieron los participantes durante el ejercicio?
 - Luego, haz preguntas que relacionen esos sentimientos a las experiencias de la vida real.
 - Comienza con preguntas generales y luego pasa a otras más específicas.
 - Relaciona el procesamiento a la visión general del taller. Por ejemplo: "¿Qué tiene que ver este ejercicio con encontrar Alternativas a la Violencia?"
 - Recuerda, quieres extraer el aprendizaje de los participantes a través de la experiencia del ejercicio. No les digas lo que deben estar experimentando.
3. Evita mezclar el procesamiento con evaluación. En lugar de preguntar, "¿Qué les pareció el ejercicio?" pregunta, "¿Cómo se sintieron durante el ejercicio?" Luego sigue con los sentimientos. Utiliza preguntas abiertas.
4. Muchos facilitadores escriben las preguntas de procesamiento en un cartel. Después de solicitar respuestas sobre los sentimientos experimentados durante el ejercicio, muestran las preguntas de procesamiento que relacionan la experiencia a la vida real y las Alternativas a la Violencia. Esto libera al facilitador del manual o apuntes en una tarjeta y ayuda a los participantes a pensar en las preguntas mientras otros están hablando.
5. Formas de evitar el miedo escénico en el procesamiento: Escribir las preguntas de procesamiento en una tarjeta por adelantado o usar el método del cartel.
6. Cosas a tener en cuenta al procesar un ejercicio:
 - Evita avergonzar a los participantes llamando la atención a sus acciones no productivas (ej. en los ejercicios de Cuadrados Rotos o Construcción Cooperativa).
 - Evita señalar a las personas al solicitar una respuesta, sino dirige las preguntas al grupo.
 - Saca el aprendizaje de manera no amenazante.
 - Es mejor que el facilitador haga preguntas para extraer el aprendizaje del grupo en lugar de hacer observaciones sobre el comportamiento del grupo.
7. Formas para cerrar el procesamiento o el diálogo: A veces al hablar de un ejercicio se abre un diálogo muy enriquecedor. A veces la plática no es tan valiosa. Utiliza la hoja de "Preguntas sin Respuesta" si las preguntas se vuelven improductivas. Puede ser necesario limitar el número de preguntas o comentarios a "uno más" o "dos más".

Asegura a los participantes que puede que retomen el tema en otro ejercicio relacionado.
8. Incluso si el ejercicio ha sido una experiencia difícil o mala, es la tarea del facilitador obtener algo valioso de él. A veces, la peor experiencia puede producir el mejor aprendizaje.
9. Si un participante ha tomado un riesgo durante un ejercicio (por ejemplo, compartió algo que era sumamente personal o, a pesar de sus intentos, "no logró" cumplir con lo que el ejercicio pidió), toma un momento para agradecer a ese participante por tomar un riesgo y por confiar en el grupo.
10. **NO** es necesario hacer todas las preguntas que vienen en el manual; son sugerencias únicamente.

HOJA SUELTA: GUÍA PARA LAS PREGUNTAS DE PROCESAMIENTO

(Handout: Guide to Processing Questions)

Se recomienda que los facilitadores seleccionen sólo tres o cuatro preguntas de procesamiento en su preparación para un ejercicio/actividad de aprendizaje.

A continuación se ofrecen algunas preguntas generales para ayudarte en tu preparación para el procesamiento. En esta secuencia, primero se hacen preguntas abiertas y generales para abrir un espacio para los participantes a explorar su propia experiencia y aprender antes de hacer preguntas más directas y enfocadas en el propósito y el aprendizaje esperado del ejercicio.

GUÍA DE PREGUNTAS DE PROCESAMIENTO	
1. QUÉ La experiencia de los participantes: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué sucedió? • ¿Cómo fue eso para ustedes? • ¿Cómo estuvo? o ¿Cómo estuvo cuando...? • ¿En qué pensaron cuando...? • ¿Cómo fueron desafiados? • ¿Hubo algo que presentó un reto? 	Pasado
2. POR QUÉ Los sentimientos de los participantes: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué surgió para ustedes? • ¿Qué fue lo más difícil de eso para ustedes? • ¿Qué impacto tiene esto en su vida? • ¿Qué fue difícil? El aprendizaje de los participantes - al reflejar sobre la experiencia y algún aprendizaje (ej. liderazgo/poder/cooperación/resolución de conflicto/construcción de comunidad, etc.) <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál fue el aprendizaje (comprensión/ideas) que obtuvieron? • ¿Qué aprendieron de...? • ¿Qué tiene que ver esto con...? • ¿Cómo se relaciona esto con...? • ¿Cómo se sintió ser el que...? (habló/escuchó/era líder/era quien resolvió el problema) 	Presente
3. AHORA QUÉ ¿Qué alternativas tenemos? <ul style="list-style-type: none"> • ¿Hay algo que necesitan hacer o decir sobre esto? • ¿Qué podrían hacer diferente la próxima vez? ¿Cómo van a aplicar lo que han aprendido? <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo se relaciona esto con la vida real/el Poder que Transforma? • ¿Cómo pueden aplicar lo que han aprendido? 	Futuro

Considera lo siguiente:

- El procesamiento ayuda a integrar la experiencia con conceptos y ofrece a los participantes un espacio para explorar e integrar sus aprendizajes.
- Haz preguntas que serán contestadas de la experiencia real de los participantes en lugar de invitar respuestas generalizadas, analíticas o teóricas.
- Sé consciente que es probable que la pregunta, "¿qué sintieron?" cause a los participantes a pensar en la respuesta y responder con una contestación lógica en lugar de una de sentimientos. Es mejor usar, "¿cómo se sienten?"
- El silencio puede ser útil para darles a los participantes tiempo para pensar, reflexionar y responder.

HOJA SUELTA: CÓMO FORMAR GRUPOS Y MOVER A LA GENTE

(Handout: How to Count Off and Move People)

Algunos facilitadores tienen dificultad con pedir a los participantes contar 1, 2, 3, etc. para formar grupos pequeños. Se puede determinar esta información como un ejercicio de práctica, dejando a los participantes hacer las cuentas como grupo:

- Quiero ___ personas en cada grupo. Hay ___ participantes en el taller.
¿Cuántos grupos necesitamos? ¿Sobraré gente?
- Quiero ___ personas en cada grupo. Para hacerlo, necesitamos ___ grupos, ¿hasta qué número necesitan contar?

Nota: Para la práctica, repite varias veces cambiando los números hasta aprender que **no es el número de personas EN el grupo pequeño, sino el NÚMERO de GRUPOS** que determina hasta qué número deben contar. Por ejemplo, si quieres 3 grupos, cuentan hasta 3. Si quieres 4 grupos, cuentan hasta 4, etc.

El Proceso:

1. Cuenta el número de participantes en el taller. (No se incluyen a los facilitadores en el conteo)
2. Decide cuántas personas quieres en cada grupo.
3. Divide el número de participantes por ese número. Eso te dará el número de grupos que necesitas.
4. Pide a los participantes contar hasta el **¡NÚMERO DE GRUPOS!**
5. Deja afuera los facilitadores hasta formar los grupos. Así se puede distribuir a los facilitadores entre los grupos o utilizarlos para igualar el número de personas en cada grupo.
6. Designa un lugar en el salón para que se reúna el grupo ("Los unos por aquí... los dos allá...").
7. Cuando los grupos están en posición, pídeles presentarse dando la mano y con sus nombres adjetivos/positivos. (Para dar la mano, un círculo pequeño tiene que acercarse).

Al formar parejas, se cuenta hasta dos y se pide a los unos o a los dos levantar sus sillas y las mueven en frente de la persona a su izquierda/derecha (lo que decidas, pero hay que ser claro).

Para Círculos Concéntricos:

1. Las personas SIEMPRE se mueven en la MISMA DIRECCIÓN al cambiar de pareja. Si el círculo interior se mueva uno o dos lugares a la derecha después de que ambas personas han hablado sobre un tema, la próxima vez mueve el círculo exterior a su derecha también.
2. A veces el tamaño del salón te obliga a tener filas paralelas en lugar de círculos concéntricos y entonces formarás dos filas diagonales una frente a la otra. Decide el extremo de la fila que se moverá cada vez. Pide a la persona sentada en ese extremo moverse al otro extremo y todos los demás cambian un lugar. Al cambiar la fila que se va a mover, asegúrate de hacerlo siempre del mismo extremo.

HOJA SUELTA: CONSEJOS PARA FACILITADORES

(Handout: Tips for Facilitators)

Algunos consejos para ayudar a que el taller opere bien:

- Sé un miembro activo del equipo. Sé un trabajador para el equipo—presenta un frente unido, apoya a otros miembros del equipo, presta mucha atención, incluso cuando no estás dirigiendo un ejercicio.
- Sé un comunicador—platica con tu equipo; se recomienda acordar un tiempo al inicio del descanso para platicar brevemente y compartir problemas o comportamientos observados, así como afirmar lo que va bien.
- Durante el taller, mézclate con los participantes; participa en los ejercicios, haz amigos y sé parte del grupo (a menos que necesites tomar un tiempo afuera para preparar el siguiente ejercicio).
- No dudes en pedir ayuda y asesoría de otros facilitadores. Siempre se debe trabajar en equipo. Sé capaz de dar y recibir críticas y retroalimentación.
- Observa el tiempo—todos los miembros del equipo necesitan ser conscientes del tiempo acordado pero a la vez deben ser flexibles si surge algo productivo que no se va cubrir en la siguiente sesión.
- Sé preparado—familiarízate con la actividad, sé consciente del tiempo sugerido en el manual, ten los materiales preparados, ensaya antes si es necesario, pide ayuda de tus compañeros del equipo.
- Afirma a tus miembros de equipo, sobre todo en las clínicas y sesiones de planeación. Diles lo que aprecias de su trabajo con el grupo y el equipo.

Cómo facilitar actividades/ejercicios:

- Asegura que la gente está escuchando antes de dar demasiada información.
- Pídele al grupo contar hasta el número de grupos que necesitas y no hasta el número de personas en cada grupo.
- Da las instrucciones DESPUÉS de mover los participantes a los grupos pequeños para que no las olviden.
- Reparte los materiales (papeles, plumas, etc.) antes o después de que tú (u otro facilitador) han dado las instrucciones para que la gente no se distraiga o que no esté escuchando. Evita repartir los materiales mientras se están dando las instrucciones.
- Recuerda usar "nosotros" o "yo", no "tu" o "ustedes", al dar opiniones o compartir experiencias. Todos tenemos los mismos problemas.
- Haz contacto visual con los otros facilitadores—se recomienda sentarse en lados opuestos del círculo para poder verse.
- Siéntate en lugar de estar de pie cuando las actividades se realizan en círculo. Camina un poco cuando los participantes están trabajando en grupos, sé sensible pero limita tus comentarios para responder a solicitudes de aclaración.
- Sé consciente de las necesidades de los participantes.
- Valúa las opiniones de otros—no entres en debate.
- Utiliza acogidas para atar los cabos sueltos.
- Menciona el propósito de la actividad, da las instrucciones, repite las instrucciones, solicita preguntas, modela (da un ejemplo) y procesa. (determina si es apropiado mencionar el propósito al principio, ver la hoja suelta *Cómo Presentar y Procesar Ejercicios*—página 69).
- Al participar en el grupo, los facilitadores deben adoptar un papel pasivo. Resiste guiar un diálogo o ser el primero en aportar ideas en una lluvia de ideas o diálogo. Dale a los participantes tiempo y espacio para pensar en los puntos importantes—el aprendizaje de cada persona viene de resolver el problema por sí mismos. ¡El taller es de ELLOS!

Modelando el Poder que Transforma:

- No hables demasiado (más de cinco frases es "cátedra"). Deja que los participantes tengan la mayor parte del espacio para hablar. No interrumpas.
- Sé cortés, especialmente cuando es necesario cortar la gente si están monopolizando la conversación o cuando el tiempo se acaba.
- Levantar la mano y estar de pie en silencio pueden ser buenas maneras para conseguir la tranquilidad en el grupo (aunque se deberían introducir estos conceptos temprano en el taller). Son alternativas suaves para hablar por encima del ruido.
- El equipo toma decisiones por consenso y se compromete a adherirse a ellas.
- Refuerza el comportamiento positivo que quieres de los participantes. Aplausos en el momento adecuado pueden ser una afirmación poderosa; en otros momentos pueden ser una distracción o hasta embarazoso. Una alternativa a los aplausos puede ser la acción de levantar las manos con dedos separados y girar las muñecas.
- Crea un espacio donde los participantes se sientan seguros. Nunca menosprecies la aportación de un participante o des la impresión de que lo que ha compartido está mal. Nunca te rías de o ridiculices lo que ha dicho un participante.
- Realiza actividades con las cuales estás cómodo. No dirijas ejercicios difíciles hasta sentirte listo, con la ayuda de tu equipo.

Si hay problemas:

- Si se quema un ejercicio por completo, déjalo ir. No intentes rescatarlo. Pasa al siguiente. Está preparado para aprender del proceso cuando se llega a la evaluación.
- Si las pláticas se calientan, pide un momento de silencio. Esto por lo general enfría los ánimos. Puede ser necesario dejar el asunto y volver a él más adelante en el taller. Anótalo en las "preguntas sin respuesta", de ser posible.
- Si el momento de silencio no funciona, pide una clínica y dales a los participantes un descanso. Sé atento a la interacción del grupo si decides llamar a un descanso.
- Ten algunas opciones espontáneas en la manga—ej. "Voltea a tu vecino y comparte lo que piensas acerca de..." puede ayudar a aliviar una situación tensa dentro del grupo, o "Vamos todos a ponernos de pie y estirarnos por un momento " o llama a un "¡Huracán!" para desplazar la energía estancada.
- No intentes distraer del aprendizaje cuando las cosas se ponen difíciles. Tanto como sea posible, mantén la calma y el enfoque y comprueba que el grupo está bien. Recuerda a la gente de los lineamientos/acuerdos, de ser necesario.

RESPETAR A TODOS—ESCUCHA Y AMOR—CONFÍA EN EL PROCESO

HOJA SUELTA: HOJA DE TRABAJO PARA EL PROGRAMA DEL TALLER BÁSICO

(Handout: Basic Workshop Agenda Worksheet)

La Hoja de Trabajo para el Programa del Taller Básico demuestra la forma secuencial del Programa del Taller Básico. Se ofrecen los siguientes puntos básicos a considerar:

- Todos los programas del PAV comienzan con ejercicios para construir comunidad.
- Los ejercicios se ponen más desafiantes con el avance del taller y el desarrollo del sentido de comunidad entre los participantes.
- Nunca se deben hacer ejercicios que podrían extraer recuerdos o sentimientos perturbadores en la última sesión del día.
- Las acogidas generalmente se relacionan con el tema de la sesión; sin embargo, hay momentos cuando es necesaria una acogida más ligera — por lo general después de un ejercicio o diálogo "pesado".

Sesión 1: Introducción y Comienzo de la Construcción de Comunidad

Introducción del Equipo de Facilitadores

Presentación de los Participantes: Mi nombre es ... algo que espero obtener de este taller es...

Charla de Apertura: Cómo empezó el PAV, resumen del taller, alegres, clínicas

Logística: asistencia, certificados, fumar, descansos, tocadores, etc.

Acuerdos Comunitarios

Revisión del programa

Ejercicio del Nombre Descriptivo/Adjetivo

Ejercicio para Construir Comunidad (Entrevista de 3 preguntas, En Común)

Alegre

Descanso

Ejercicio de Afirmación o de Comunicación (Círculos Concéntricos, Afirmación, Entrevista de 3 preguntas)

Lluvia de ideas de ¿Qué es la Violencia? (La violencia es... Las causas de la violencia son... La violencia causa...)

Evaluación

Sesión 2: Introducción de los temas utilizados en el PAV: cooperación, comunicación, consenso, violencia

Revisión del programa

Acogida

Ejercicio de Cuadrados Rotos

(Regresa el grupo al círculo y haz preguntas que relacionen la experiencia a la vida real, como por ejemplo: "¿Qué le sucede a un grupo—familia, trabajo, político—cuando la gente tiene habilidades desiguales?" "¿Cómo lo puedes hacer para que todos se sientan de igual valor?")

Alegre

Ejercicio de la Escucha Activa

Evaluación

Sesión 3: Introducción del "Poder que Transforma" y la continuación de los temas

Acogida

Un Conflicto que Resolví Sin Violencia

Charla del Poder que Transforma

(Repasa la definición colocada sobre la pared en una hoja grande, luego cada facilitador comparte una experiencia que ha tenido con el Poder que Transforma (2 minutos cada uno). Puede ser útil aquí el círculo del Poder que Transforma (*mandala*). Invita a los grupos del ejercicio de Un Conflicto que Resolví sin Violencia a reflexionar sobre sus historias a la luz de estas historias.

Guías del Poder que Transforma: ¿Cuáles guías del Poder que Transforma podrían haber sido utilizadas en las situaciones de conflicto que compartieron? Refuerza el hecho que pueden ya estar utilizando el Poder que Transforma.

Construcción Cooperativa: Juguetes de Madera (no intentes demasiado con el procesamiento sino regresa el grupo al círculo y haz una o dos preguntas para relacionar la experiencia a la vida real, como por ejemplo: "¿Qué sería útil saber para que un grupo trabaje bien juntos?" "¿Qué tipo de cosas necesita comunicar un grupo? ¿Un grupo familiar?")

Evaluación

Sesión 4: Toma de decisiones y el comienzo de la resolución de conflictos

Acogida

Ejercicio sobre la toma de decisiones (*Decisiones Rápidas, Creación de una Nueva Sociedad, Coaliciones, Poder 1,2,3,4*)

Alegre

Entrada para *Mensajes "Yo"* (*Peleas en Fila, Empujones, Espacio Personal*)

Mensajes Yo

Alegre

Explicación de Sociodramas (las reglas y el proceso de la entrevista deberían estar escritos en una hoja grande pegada a la pared—las preguntas para la entrevista deberían ser colocadas atrás del espacio donde se realizarán los sociodramas)

Planeación en grupos para los sociodramas (15 minutos, dependiendo de si tienes una lista de sugerencias preparada)

Sesión 5: Poniendo la Resolución de Conflictos en Práctica

Acogida

Sociodrama 1, entrevista y análisis por parte de los espectadores

Sociodrama 2, entrevista y análisis por parte de los espectadores

Alegre

Sociodrama 3, entrevista y análisis por parte de los espectadores

Sesión 6: Empatía y Clarificación de Valores

Acogida

Finaliza cualquier sociodrama pendiente

Ejercicio: (*Empatía, Imagen de una Comunidad Mejor, Bajando los Niveles de la Violencia*)

Alegre

Ejercicio

Evaluación

Sesión 7: Juntando las Piezas

Ejercicio: *Reflexión* o *¿Quién soy yo?*

Preguntas sin Respuesta

¿Qué sigue?

Graduación y Cierre

HOJA SUELTA: CÓMO PREPARAR UN PROGRAMA

(Handout: Developing Agendas)

Es esencial que un facilitador del PAV sepa cómo construir un programa del PAV desde cero. Una vez que tengas esa habilidad, podrás construir programas para talleres de temas especiales o modificar los programas para un grupo de participantes con necesidades especiales.

Aunque esencial, esta no es una habilidad que generalmente se puede aprender dentro del tiempo de un taller de capacitación; se desarrolla con el paso de tiempo al trabajar en equipos como facilitador. Se incluye la hoja suelta aquí para los participantes cuando llegan a trabajar como facilitadores aprendices.

Primero, hay que entender el enfoque del PAV en los talleres:

Los "bloques de construcción" de la experiencia de un taller del PAV son los ejercicios; el "cemento" que adhiere todo es el concepto del Poder que Transforma—un poder que puede evitar la violencia o transformarla en una situación de ganar/ganar, puede ser canalizado a través de cualquier ser humano que está abierto a ello y puede llegar a cualquier ser humano que tiene un deseo innato de bien. La explicación del Poder que Transforma ocupa sólo una pequeña parte del tiempo del taller; pero al vincular las experiencias de algunos de los ejercicios, además de los sociodramas, los participantes obtienen un mejor entendimiento de este concepto poderoso el cual no se puede poner en términos concretos.

Los programas para talleres son secuenciales (el orden del aprendizaje tiene entendimientos que se construyen sobre entendimientos). Las actividades/los ejercicios son experienciales (aprender haciendo y experimentando). Es necesario comenzar cada taller con ejercicios que ayudarán a construir un sentido de comunidad entre el grupo y abrir la comunicación.

Cada sesión del programa también es secuencial

- Empezando con una acogida, la cual regresa el enfoque del grupo después de un descanso
- Incluyendo ejercicios con diferentes formatos (en parejas, en grupos pequeños, en el grupo grande)
- Incluyendo un alegre para energizar a los participantes

Lineamientos Específicos

1. Comienza con un programa planeado—al menos para la primera sesión o incluso para todo el taller. En lugar de proporcionar programas muestra, hemos creado una Hoja de Trabajo para el Taller Básico—páginas 75-76, que muestra los objetivos y la secuencia de los temas para cada sesión. Puede ser útil contar con una lista acordada de las habilidades cubiertas en el Taller Básico para poder construir sobre estas habilidades en el Taller Avanzado. Utiliza solo los ejercicios del Manual Básico.
2. Los niveles de energía del grupo o asuntos importantes que surjan pueden ser factores para modificar el programa o cambiar los ejercicios. Evita tirar el programa por completo a menos que un tema de suma importancia haya empezado a ocupar el enfoque del grupo y necesite una buena cantidad de tiempo para su desahogo.
3. Muchos ejercicios tienen un proceso para centrarse en un tema. Se puede utilizar Círculos Concéntricos para ayudar a los participantes a tomar conciencia de los distintos puntos de vista sobre un tema. Se pueden adaptar otros ejercicios para dar a un participante tiempo sin interrupciones para hablar sobre un problema personal y luego solicitar sugerencias del grupo sobre cómo tratar con él.
4. Ciertos procesos también son multiuso. Un ejemplo es el proceso de dividir el grupo en parejas o grupos pequeños para pláticas personales y la toma de decisiones, y luego pedirles reportar al grupo grande a través de un portavoz. Esto ofrece cierta privacidad y ayudará a involucrar a personas que, por timidez o lo que sea, son reacios a hablar en público. Del mismo modo, la técnica de la pecera permite la plática abierta y pública de un tema candente de una manera ordenada.
5. Cualquier sesión del PAV debe incluir una mezcla emocionalmente equilibrada de experiencias y debe comenzar y terminar de una manera positiva. Comienza con una acogida que reunirá al grupo a la comunidad o tal vez una que introducirá un tema que será desarrollado a través de un ejercicio.
6. Los ejercicios que son emocionalmente pesados deben ser programados para en medio de la sesión, dando tiempo suficiente para hacer frente de inmediato a cualquier emoción negativa o preocupante que surja y para permitir algún tipo de cierre. Se puede dejar la exploración de las cuestiones subyacentes

para una sesión posterior, pero nadie debería tener que salir de una sesión en un estado de confusión emocional.

7. Ningún ejercicio debería obligar a la gente estar sentado por mucho tiempo.
8. Sé consciente del tiempo y no empieces un ejercicio hacia el final de una sesión que no vas a poder terminar. Sustituye otro ejercicio más corto que sería apropiado para el grupo y su espacio emocional en ese momento.
9. Los Alegres son el sabor del taller. Son muy buenos para levantar energías. Un comentario de adultos que han tomado el Taller Básico que se escucha vez tras vez es, "Era como ser un niño otra vez". ¡Qué liberador sentir la sensación de ser un niño juguetón de nuevo!
10. Las Evaluaciones o Reflexiones son importantes—no solamente para la información de los facilitadores, sino también para que los participantes sientan que sus aportaciones son una parte importante del proceso de crecimiento del PAV. Es por eso que se dividen en lo positivo, lo negativo y sugerencias para cambios (cualesquiera que sean los símbolos que utilices para esto). Algunas personas prefieren evaluar una sesión actividad por actividad; otros prefieren revisar toda la sesión y pedir a los participantes sus reacciones a cualquier parte de ella. NUNCA ENTRES A LA DISCUSIÓN NI DEFIENDAS NADA; simplemente escucha.
11. Los cierres son importantes para el final de cada día para reunir al grupo antes de partir.

ELEMENTO 5: PLANEACIÓN DE LOS EQUIPOS DE PRÁCTICA

(Element 5: Practice Team Planning)

Este elemento, y el que sigue, son el corazón de la experiencia de la capacitación del PAV. Los equipos de práctica han completado su formación de equipos y ahora van a trabajar juntos para planear su presentación de una sesión del Taller Básico del PAV. Se presentan aquí dos formas de estructurar esta planeación así como hojas de trabajo que los equipos pueden utilizar.

Sugerencias de actividades/ejercicios/hojas sueltas para el Elemento 5:

Ejercicio: Planeación de los Equipos de Práctica #1

Ejercicio: Planeación de los Equipos de Práctica #2

Hoja Suelta: Tareas para la Preparación de la Sesión

Hoja de Trabajo: Programa para la Planeación de los Equipos de Práctica

Hoja de Trabajo: Planeación Individual de los Miembros de los Equipos de Práctica

Lista: Ejercicios del Taller Básico por Tema

Se pueden asignar los ejercicios para las sesiones de práctica o pueden ser elegidos utilizando uno de los métodos siguientes:

1. El Equipo de Facilitadores proporciona el programa para cada Equipo de Práctica y los Equipos de Práctica eligen los Alegres, acogidas y cierres.
2. El Equipo de Facilitadores selecciona un tema y un ejercicio complicado para cada miembro del Equipo de Práctica, para cubrir los ejercicios más frecuentes (ej. Círculos Concéntricos, Cuadrados Rotos, Construcción Cooperativa), y cada participante practicará formando grupos, moviendo gente, etc. Esto significa que las "sesiones" de los equipos tendrán más ejercicios que es normal para una sesión, y para algunos ejercicios se presentarán la introducción y las instrucciones nada más. Los Equipos de Práctica elegirán la acogida y el alegre para la sesión.
3. Los Equipos de Práctica eligen un tema de los cuatro bloques de construcción (afirmación, construcción de comunidad, comunicación o cooperación), eligen los ejercicios y planean sus sesiones.
4. El Equipo de Facilitadores proporciona el programa completo para la sesión. A menudo, en talleres con jóvenes, se asignan las sesiones completas, incluyendo las Acogidas y los Alegres.

EJERCICIO: PLANEACIÓN DE LOS EQUIPOS DE PRÁCTICA #1

(Exercise: Practice Team Planning #1)

Propósito: Dar tiempo para la preparación de los Equipos de Práctica y ofrecer un proceso para dicha preparación.

Tiempo: Una hora o más

Materiales: Hoja de trabajo: Programa para la Planeación de los Equipos de Práctica (una para cada participante)
Hoja de trabajo: Para la Planeación Individual de los Miembros de los Equipos de Práctica (una para cada participante)
Lista de Ejercicios del Taller Básico por Tema

- una para cada facilitador del taller si el equipo de facilitadores va a seleccionar las actividades
- una para cada participante si los Equipos de Práctica van a elegir sus propios temas y ejercicios

Cómo se hace:

1. Asigna equipos, si no lo has hecho.
2. Reparte la Hoja de Trabajo: Programa a los equipos y repásala.
3. Explica: **"Hay más ejercicios en sus sesiones de que se podrían incluir en un programa. Esto es porque queremos que cada uno de ustedes experimente dando instrucciones que puedan incluir formando grupos o explicando las diferentes partes de un ejercicio. No hay tiempo suficiente para hacer todos los ejercicios en su totalidad y cortaremos los ejercicios en ciertos momentos, o se darán la introducción y las instrucciones sin completar el ejercicio".**
4. Reparte la Hoja de Trabajo para la Planeación de los Equipos de Práctica y repásala.
5. Asigna un facilitador del equipo como mentor para cada Equipo de Práctica.
6. Revisa el proceso para el tiempo designado para la planeación de los equipos. A continuación se ofrece una sugerencia:
 - El equipo revisa su Hoja de Trabajo para la Planeación de los Equipos de Práctica y cada persona elige una parte.
 - Cada participante debería revisar su ejercicio y contestar las preguntas en la Hoja de Trabajo para la Planeación Individual.
 - Los participantes, a su vez, explican sus ejercicios para su equipo mientras que los demás miembros del equipo siguen en sus manuales. Todos los miembros del equipo deberían estar familiarizados con los ejercicios que están presentando para estar en posibilidades para ofrecer apoyo a la persona que dirige el ejercicio.
 - Si un participante está teniendo dificultad para recordar las instrucciones, se sugiere escribirlas en un cartel (ver otras sugerencias para ayudar a los facilitadores en las lecturas de fondo: *PAV y Diversidad de Estilos de Aprendizaje*—página 223).
 - Un miembro del Equipo de Práctica escribe el programa en una hoja grande.

La persona empieza el ejercicio con las instrucciones y los materiales. Como no hay tiempo para realizar el ejercicio en su totalidad, se corta el ejercicio después de introducir cada paso y se pide a la persona que está dirigiendo el ejercicio pasar al siguiente paso. Al final, ofrece retroalimentación con afirmación. Si el equipo ha realizado su trabajo, la persona que está dirigiendo el ejercicio debería hacerlo con éxito. Si el equipo no ha realizado su trabajo y la persona cae en problemas, critica al equipo—¿¿dónde estaban?? Este es el momento para reiterar 4 puntos:

1. Pídeles a los participantes contar hasta el número de grupos y no el número de personas en cada grupo.
2. No des todas las instrucciones antes de mover a la gente en su posición ya que las olvidarán.
3. No repartas materiales (papeles, lápices) mientras estás dando instrucciones ya que la gente se distrae y puede que no escuche.
4. Escribe tus preguntas de procesamiento en papel periódico y al final del ejercicio, colócalas sobre la pared y léelas en voz alta. Siéntate o párate al otro lado del círculo de manera que no estés mirando por encima del hombro, sino directamente al cartel.

NOTA: El Equipo de Facilitadores debería decidir cuándo se podría necesitar una acogida o alegre y pedir un Equipo de Práctica presentar y completarla. A veces se programan estas actividades para después de una sesión de orientación, por lo que cada equipo asume la responsabilidad de preparar un Alegre o un Cierre como parte de su planeación.

Al final de la presentación, se ofrece retroalimentación con afirmación o reconocimiento. Si el EQUIPO ha realizado su trabajo, la persona debería poder dirigir la actividad exitosamente.

CARTEL/HOJA SUELTA MUESTRA

PROGRAMAS MUESTRA Con referencias al Manual Básico
Tema de la Construcción de Comunidad <ul style="list-style-type: none"> • Tigre de Papel (E-63) • Aprecio (E-5) • Círculos Concéntricos (E-10) • Afirmación (E-4)
Tema de la Cooperación y la Comunicación <ul style="list-style-type: none"> • Ejercicio de Escucha (E-27) • Cuadrados Rotos (E-20) • Construcción Cooperativa (E-16) • Empatía (E-25)
Tema de la Toma de Decisiones <ul style="list-style-type: none"> • Decisiones Rápidas (E-23) • Peleas en Fila (E-40) • Imagen de una Comunidad Mejor (E-32) • Un Conflicto que Resolví Sin Violencia (E-15)
Tema de la Clarificación y la Resolución de Conflictos <ul style="list-style-type: none"> • Caras (E-8) • Mensajes Yo - Versión II (E-36) • ¿Quién soy Yo? (E-55) • Reflexión (E-58)

Ver la Lista: *Temas y Ejercicios para el Taller Básico del PAV* —página 87, para más opciones.

EJERCICIO: PLANEACIÓN DE LOS EQUIPOS DE PRÁCTICA #2

(Exercise: Practice Team Planning #2)

Propósito: Experimentar y practicar la planeación para una sesión del Taller Básico del PAV.

Tiempo: 1½ horas

Materiales: Los de costumbre para un taller
Sesiones – una para cada equipo practicante
Lista de Ejercicios por Tema
Cartel de las Tareas para la Planeación de las Sesiones

CARTEL / HOJA SUELTA MUESTRA

PROGRAMAS MUESTRA Con referencias al Manual Básico y este Manual de Capacitación de Facilitadores	PROGRAMAS MUESTRA Con referencias al Manual para Jóvenes (en inglés) y este Manual de Capacitación de Facilitadores
Bloque de Construcción de la Afirmación <ul style="list-style-type: none"> • Afirmación (E-4) • Ejercicio de Escucha (E-27) • Reflexión (E-58) 	Bloque de Construcción de la Afirmación <ul style="list-style-type: none"> • Imágenes de Afirmación (G-12) • Juego de Círculos (G-30) • Búsqueda de Tesoro con Personas (G-90) • Dibujo Cooperativo (G-37)
Bloque de Construcción de la Comunidad <ul style="list-style-type: none"> • Círculos Concéntricos (E-10) • Caras (E-8) • La Máquina (F-12) 	Bloque de Construcción de la Comunidad <ul style="list-style-type: none"> • Círculos Concéntricos (G-33) • En Común (G-23) • Compartir un Conflicto sin Violencia (G-104) • Máquinas (G-73)
Bloque de Construcción de la Comunicación <ul style="list-style-type: none"> • Construcción Cooperativa (E-16) • Aprecio (E-5) • Rojo y Verde (este manual, página 114) 	Bloque de Construcción de la Comunicación <ul style="list-style-type: none"> • Espalda a Espalda (H-5) • Hechos/Sentimientos (G-46) • Rojo y Verde (este manual, página 114) • Espacio Personal (G-92)
Bloque de Construcción de la Cooperación <ul style="list-style-type: none"> • Tigre de Papel (E-63) • Rompe tu Cabeza (este manual, página 133) • Imagen de una Comunidad Mejor (E-32) 	Bloque de Construcción de la Cooperación <ul style="list-style-type: none"> • Construcción Creativa (G-40) • Rompe tu Cabeza (este manual, página 133) • Tigre de Papel (G-81) • Malvaviscos (G-74)

Ver la Lista: Temas y Ejercicios para el Taller Básico del PAV - página 87, para más opciones.

Cómo se hace:

1. Cada equipo selecciona uno de los cuatro primeros bloques de construcción como el tema para su sesión -afirmación, construcción de comunidad, comunicación y cooperación, asegurándose de que los equipos no elijan el mismo tema.
2. Cada equipo planea o diseña un programa. Esto debe incluir las tres actividades sugeridas para su tema del bloque de construcción y las anota en su hoja de trabajo. Se agregan las otras partes del programa, la acogida, el alegre, evaluación/reflexión de la sesión y el cierre.
3. Pide a cada equipo que prepare también dos alegres de su elección para presentarlos en algún momento durante el resto del taller.

Se añaden estos alegres a los programas para el resto del taller.

4. Instrucciones para la presentación
 - Cada equipo practicante tendrá 1 hora y media para hacer su presentación
 - Una sesión de un taller Básico generalmente tiene una duración de 2 ½ - 3 horas
 - Entonces, el equipo tendrá que manejar su tiempo con cuidado
 - Algunos ejercicios necesitan ser cortados para presentar únicamente el inicio y las instrucciones o el inicio y un poco de la experiencia
 - Se debe procesar por lo menos una actividad

Los Equipos de Práctica tienen 1½ horas para planear sus sesiones.

Variación

- Se pueden asignar los temas a los equipos para evitar duplicaciones y exponer a los participantes a una variedad de temas.
- Reparte programas muestra, por ejemplo programas que se utilizan comúnmente en los Talleres Básicos del grupo local del PAV.
- Reparte una lista de actividades o ejercicios sobre un rango de temas o bloques de construcción del Taller Básico del PAV. Invita a cada equipo de práctica a seleccionar tres de las actividades en su bloque de construcción e incluirlas en su programa. Luego se construye el resto de sus programas.
- Se puede dar a los equipos sus temas y tareas el día antes de sus presentaciones para darles tiempo para leer sus manuales.

CARTEL/HOJA SUELTA MUESTRA

TAREAS PARA LA PLANEACIÓN DE LAS SESIONES

Planear/diseñar el programa

Asignar personas

Planear los tiempos

Preparar las actividades

Preparar los materiales

Elaborar el cartel del programa

Seleccionar 2 alegres o cierres

HOJA SUELTA: TAREAS PARA LA PREPARACIÓN DE LAS SESIONES

(Handout: Session Preparation Tasks)

QUÉ HAY QUE PREPARAR

- Una presentación de 1 hora o de 1 hora y media más
- 2 Alegres
- 2 Cierres

TIEMPO DE PLANEACIÓN - 1½ horas

PREPARAR EL PROGRAMA

- Utilizar las Hojas de Trabajo para el Programa
- Seleccionar las actividades de tema de la sesión
- Diseñar el programa
- Seleccionar otras actividades (evitar la duplicación entre equipos)
- Asignar facilitadores para cada actividad
- Elaborar el Cartel del Programa
- Escribir el nombre del facilitador en el Cartel del Programa
- Involucrar a todos los miembros del equipo practicante en la preparación y la presentación
- Cada equipo practicante tiene un facilitador mentor

TIEMPOS

- Determinar los tiempos
- Acomodar las actividades al tiempo
- Acortar o avanzar las actividades como sea necesario
- Escribir el tiempo planeado en el Cartel del Programa

PREPARACIÓN DE MATERIALES

- Determinar cuáles son los materiales que se requieren
- Reunirlos antes de la presentación
- Marcadores, carteles, papel, materiales específicos y cinta masking
- Preparar los carteles necesarios

ORGANIZACIÓN DEL EQUIPO

- Señales entre el equipo
- Los miembros del equipo sentados en diferentes lugares del círculo
- La reunión del equipo empieza con "¿Qué hay de nuevo?"
(o "¿Qué está sucediendo conmigo en este momento?")

ASIGNAR PAPELES

- Quien monitorea el tiempo
- Quien monitorea el ánimo/la energía
- Quien cuida el proceso

HOJA DE TRABAJO: PROGRAMA PARA LA PLANEACIÓN DE LOS EQUIPOS DE PRÁCTICA

(Worksheet: Session Agenda for Practice Team Planning)

El Equipo de Facilitadores del Taller de Capacitación puede utilizar esta hoja para asignar a los Equipos de Práctica sus temas y ejercicios o se puede dar a los Equipos de Práctica para guiarlos en la elección de su programa para su sesión.

SESIÓN

Equipo:			
Tema de la Sesión:			
NÚMERO	RESPONSABLE	TIEMPO	ACTIVIDAD
1			Bienvenido de regreso e Introducción del Equipo de Facilitadores
2			Acogida: Mi nombre y ...
3			Revisión del Programa
4			Actividad/Ejercicio:
5			Actividad/Ejercicio:
6			Alegre:
7			Actividad/Ejercicio:
8			Actividad/Ejercicio:
9			Cierre:

RETROALIMENTACIÓN DE LA SESIÓN: TODOS

HOJA DE TRABAJO: PLANEACIÓN INDIVIDUAL DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO DE PRÁCTICA

(Worksheet: Individual Practice Team Member Planning)

El Equipo de Facilitadores del Taller de Capacitación puede asignar la Actividad/Ejercicio para cada miembro del Equipo de Práctica o el Equipo de Práctica puede elegir los ejercicios para su tema y cada miembro del equipo se ofrece para dirigir uno. Esto le da una estructura al miembro individual del Equipo de Práctica para aprender su ejercicio.

1	Nombre del Facilitador	
2	Tema de la Sesión del Equipo de Práctica	
3	Nombre de la Actividad	
4	El propósito de esta Actividad es para mostrar:	
5	Dos preguntas de procesamiento que podría utilizar para extraer este entendimiento	
6	Una acogida que podría utilizar para Abrir una sesión con este ejercicio/tema	

Si necesito dividir a los participantes para formar grupos pequeños:

Hay ___ participantes en el taller y ___ facilitadores.

Quiero ___ participantes en cada grupo, entonces necesito ___ grupos, y para equilibrar los grupos necesito que participen ___ facilitadores. Pediré a que cuenten hasta ___ (el número de grupos que has decidido que necesitas).

ASEGÚRATE DE QUE ESTÁS PREPARADO - PREGÚNTATE:

- ¿Cuál es el propósito de este ejercicio?
- ¿Qué vas a necesitar? [lápices, papel, tarjetas del PT, una lista de canciones, hojas grandes, marcadores, pelotas, carteles, etc.]
- ¿Qué es lo que quieres que los participantes hagan?
- ¿Qué vas a decir? ¿Exactamente qué palabras vas a utilizar?
- ¿Qué vas a preguntar para el procesamiento después del ejercicio?

HOJA SUELTA: TEMAS Y EJERCICIOS PARA EL TALLER BÁSICO DEL PAV

(Handout: Themes & Exercises for the AVP Basic Workshop)

Ambos los facilitadores y los equipos de práctica pueden utilizar esta lista de ejercicios/actividades del Manual para el Taller Básico para seleccionar actividades para los programas para las sesiones de los equipos de práctica. Muchas de las actividades cubren dos o más temas o bloques de construcción.

Sesión 1: Construcción de Comunidad

Afirmación (E-4)
Aprecio (E-5)
La Bolsa (E-7)
Círculos Concéntricos (E-10)
Nombres Descriptivos (Adjetivos, Afirmativos) (F-17)

Sesión 2: Cooperación y Comunicación

Afirmación (E-4)	Imagen de una Comunidad Mejor (E-32)
Caras (E-8)	Mensajes Yo (E-34-37)
Cuadrados Rotos (E-20)	Mensajes Yo, Versión II (E-36)
Coalición (E-12)	¿Qué Sucede Aquí? (E-54)
Construcción Cooperativa (E-16)	Perdidos en el Mar (E-42)
Ejercicio de Escucha (E-27)	Resolución de Problemas en Seis Pasos (E-59)
Empatía (E-25)	Tigre de Papel (E-63)
Gatillos (E-30)	

Sesión 3: Poder que Transforma

Creación de una Nueva Sociedad (E-17)
Coalición (E-12)
Un Conflicto que Resolví sin Violencia (E-15)
Gatillos (E-30)
Guías del Poder que Transforma (Hojas Sueltas)
Poder que Transforma - Círculo (E-46)
Poder que Transforma - Puente (E-48)

Sesión 4: Habilidades de la Escucha y el Lenguaje Corporal

Construcción Cooperativa (Juguetes de Madera) (E-16)
Cuadrados Rotos (E-20)
Ejercicio de Escucha (E-27)
Escucha al Universo (Alegre) (F-10)
Peleas en Fila (E-40)
Sociodramas (Sección G)

Sesión 5: Toma de Decisiones y Resolución de Conflicto

Creación de una Nueva Sociedad (E-17)	Gatillos (E-30)
Coalición (E-12)	Imagen de una Comunidad Mejor (E-32)
Un Conflicto que Resolví sin Violencia (E-15)	Mensajes Yo (E-34-37)
Decisiones Rápidas (E-23)	Peleas en Fila (E-40)

Sesión 6: Practicar la Resolución de Conflicto

Gatillos (E-30)
Mensajes Yo (E-34-37)
Sociodramas (G-2-12)

Sesión 7: Clarificación de Valores y Juntando las Piezas

Bajando los Niveles de la Violencia (E-6)
¿Quién soy Yo? (E-55)
Reflexión (E-58)

ELEMENTO 6: PRESENTACIONES DE LOS EQUIPOS DE PRÁCTICA y Orientación / Retroalimentación por parte del Equipo de Facilitadores

(Element 6: Practice Team Presentations and Coaching / Feedback by the Facilitation Tem)

Esta sección incluye actividades que ayudarán a los Equipos de Práctica a preparar sus sesiones para presentarlas al grupo. No sólo es una oportunidad para que los participantes experimenten el papel de facilitador en la formación de equipos, sino también es una oportunidad de experimentar lo que significa construir y trabajar con un equipo de facilitadores. Los participantes también tendrán la oportunidad de experimentar el vínculo entre lo bien que el grupo puede responder a los momentos de oportunidades de aprendizaje en el taller y si el taller ha ido bien o no.

Sugerencias de ejercicios/actividades/hojas sueltas para el Elemento 6:

- Ejercicio: Retroalimentación del Equipo en una Pecera
- Ejercicio: Presentaciones de los Equipos y Retroalimentación
- Hoja Suelta: Guía de Retroalimentación para Ofrecer Retroalimentación a los Equipos de Práctica
- Hoja Suelta: Retroalimentación - Un Espejo para los Miembros del Equipo
- Hoja Suelta: Guías para Dar Retroalimentación Útil

Retomando la Formación de Equipos

Después de terminar esta sección, un tema opcional es retomando la formación de equipos.

- Plática: Ahora que han tenido la experiencia de ser responsables como equipo al dirigir ejercicios, ¿qué creen que los miembros del equipo necesitan saber el uno del otro?
- Revisión: *Formación de Equipos y Trabajar en Equipo*
- Autoevaluaciones de los equipos

EJERCICIO: RETROALIMENTACIÓN DEL EQUIPO EN UNA PECERA

(Exercise: Team Debrief in a Fishbowl)

Propósito: Demostrar y practicar el proceso de la retroalimentación del equipo.

Tiempo: 10-20 minutos

Materiales: Los participantes en un círculo con un círculo interior (a menudo en el suelo) de las personas en la pecera
Cartel de la Pecera

PECERA GUÍA DE LA RETROALIMENTACIÓN DEL EQUIPO

- ¿Qué está sucediendo conmigo en este momento?
("¿Qué hay de nuevo?" o "Noticias Personales")
- Lo que hicimos bien
- Lo que podemos mejorar
- Afirmar o reconocer el uno al otro

Cómo se hace:

1. El grupo que está haciendo la pecera se sienta en el suelo en el círculo interior con un cartel de la pecera en el centro.
2. Cada persona en la pecera habla a la primera pregunta. Luego hablan a la segunda pregunta y así sucesivamente hasta que cada miembro del grupo haya terminado la afirmación o el reconocimiento.
3. Procesa cómo fue para los participantes que estaban escuchando.

PECERA DE LOS FACILITADORES

Los facilitadores demuestran este proceso al hacer una pecera antes de que los participantes realicen sus presentaciones. Al hacer esta pecera, es esencial ser breve pero sincero y realista.

PECERA DEL EQUIPO

Después de cada presentación de los equipos, el equipo compartirá su retroalimentación con el resto del grupo. **NOTA:** Al final de la presentación, crítica con afirmación o reconocimiento. Si el EQUIPO ha realizado su trabajo, la persona debería poder hacerlo exitosamente.

Evaluación/Reflexión de la Sesión

Un miembro del Equipo de Facilitadores modela una evaluación de una sesión. Es importante destacar que este es un tiempo para aceptar, no para discutir o justificar, simplemente para tomar nota. Los facilitadores decidirán cómo incorporar las opiniones o recomendaciones de los participantes en su trabajo por venir. Esta no es poner una calificación a cada elemento en la sesión ("Le doy esto un 5"). Lo más importante son las sugerencias para mejorar.

Durante la plática después, se debe destacar que:

- La gente necesita ser afirmada mientras están siendo evaluados.
- ¿Qué sugerencias positivas pueden hacer sobre cómo dar retroalimentación cuando alguien realmente hizo mal al dar las instrucciones para un ejercicio?

EJERCICIO: PRESENTACIONES DE LOS EQUIPOS Y RETROALIMENTACIÓN

(Exercise: Team Presentations and Feedback)

- Propósito:** Experimentar y practicar la presentación de una sesión del Taller Básico del PAV.
Experimentar y practicar dando y recibiendo retroalimentación.
- Tiempo:** 2 horas para cada presentación de los equipos de práctica y retroalimentación
- Materiales:** Hoja Suelta: Guía de Retroalimentación de Dar Retroalimentación a los Equipos de Práctica—página 91
Cartel: Tiempos para las Presentaciones de los Equipos de Práctica

Cartel Muestra

TIEMPOS PARA LAS PRESENTACIONES DE LOS EQUIPOS DE PRÁCTICA

Equipo 1 Presentación	1 ½ horas
Equipo 1 Pecera y Retroalimentación	30 minutos
Equipo 2 Presentación	1 ½ horas
Equipo 2 Pecera y Retroalimentación	30 minutos
Equipo 3 Presentación	1 ½ horas
Equipo 3 Pecera y Retroalimentación	30 minutos

Cómo se hace:

Etapas—Ejercicio: Retroalimentación del Equipo en Pecera —página 89

Los facilitadores modelan cómo hacerlo y cómo dar retroalimentación

Después de cada presentación de los Equipos de Práctica, el Equipo de Práctica hará una Pecera con orientación y retroalimentación del Equipo de Facilitadores.

Etapas—Ejercicio: Presentaciones de los Equipos de Práctica y Retroalimentación

- Presenta los temas para la retroalimentación con la Hoja Suelta: Guías de Retroalimentación de Dar Retroalimentación a los Equipos de Práctica.
- Recuerda a los participantes sobre lo que vieron cuando los facilitadores modelaron dar y recibir retroalimentación en la pecera de muestra.
- Ahora, cada Equipo de Práctica dará y recibirá retroalimentación de su equipo.
- Al final de cada pecera de los Equipos de Práctica, los facilitadores dan retroalimentación. (La sección de Aprendizaje Continuo contiene información sobre cómo facilitar la evaluación entre iguales—página 166)
- Revisa los tiempos para las presentaciones de los Equipos de Práctica, peceras y retroalimentación.

HOJA SUELTA: GUÍA DE RETROALIMENTACIÓN - CÓMO DAR RETROALIMENTACIÓN A LOS EQUIPOS DE PRÁCTICA

(Handout: Feedback Guide, Providing Feedback to Practice Teams)

Guías para facilitadores para dar retroalimentación a los participantes del taller de capacitación después de sus presentaciones de práctica.

<ul style="list-style-type: none"> • Hablar con claridad • Instrucciones claras • Abriendo un ejercicio • Comprobar la comprensión • Mensajes no verbales • Programa y Cartel del Programa • Materiales / Recursos 	<ul style="list-style-type: none"> • "Sostener el espacio" • Mantener la energía del círculo • Mantener el proceso experiencial • Propósito • Secuencia • Progresión
Trabajo en Equipo -cómo los miembros del equipo se comportan y trabajan juntos como un equipo	
<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo entre sí • Compartir tareas • Toma de decisiones en equipo (consenso) • Relación (y ambiente) tensa o relajada 	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo para la persona que dirige • Comunicación • Contacto visual • Señales • Traspasos
La Dinámica del Grupo - cómo los miembros del equipo crean, manejan e influyen en la dinámica del grupo -ej. cómo los miembros del grupo se comportan e interactúan juntos como un grupo	
<ul style="list-style-type: none"> • Construcción de comunidad • Interacción con el grupo • Detectar ánimos (vibras) • Mantener la seguridad 	<ul style="list-style-type: none"> • Tomar nota y responder a las necesidades y respuestas del grupo • Sensibilidad cultural • Respeto por los demás
Procesamiento - la gente reflexionando y hablando sobre lo que sucedió para ellos, escuchando las experiencias de otros y llegando a conclusiones y entendimientos	
<ul style="list-style-type: none"> • Preguntas abiertas • El uso de preguntas no guiadas y guiadas • Sostener el espacio 	<ul style="list-style-type: none"> • Dar tiempo y espacio • Brevedad, relevancia y colocación de contenido • Manejo de silencio

HOJA SUELTA: RETROALIMENTACIÓN - UN ESPEJO PARA LOS MIEMBROS DEL EQUIPO

(Handout: Feedback - A Mirror for Team Members)

La "retroalimentación" es una forma de comunicación que ayuda a las personas a considerar cambiar su conducta. Una persona o grupo ofrece a otra persona información acerca de cómo él o ella afecta a los demás. La retroalimentación nos ayuda como individuos a ser conscientes de si nuestra conducta es "bien dirigida" para estar en mejores condiciones para lograr nuestros objetivos.

Algunos puntos para la retroalimentación útil:

1. ¿Describe lo que está sucediendo y cómo te sientes al respecto? Al describir tus reacciones, evitas hacer suposiciones acerca de la otra persona. Al evitar lenguaje que juzga o que acusa, reduces la necesidad de la otra persona a reaccionar de manera defensiva.
2. ¿Es específico? ¿Habla a una sola situación? "Siempre actúas como si fueras el jefe" no será tan útil como un mensaje "Yo" como, "Sé que quieres ayudar, pero puede que no te has dado cuenta que me has interrumpido más de una vez—cuatro veces creo, por lo menos-- y me siento muy frustrado porque necesito sentir que me escuchas y que lo que tengo que decir es importante para el grupo (equipo)."
3. ¿Toma en cuenta las necesidades de ambos el que recibe y el que da la retroalimentación? La retroalimentación puede ser destructiva cuando sirve sólo a nuestras propias necesidades y no considera las necesidades de la persona que la recibe.
4. ¿Es dirigida hacia una conducta de la cual el receptor puede hacer algo al respecto? La frustración aumenta cuando a las personas se les recuerda alguna deficiencia de la cual no tienen control.
5. ¿Viene en la forma de una pregunta o una imposición? La retroalimentación es más útil cuando la persona que la recibe pide observaciones específicas. Un contrato entre el equipo sobre recibir retroalimentación facilitaría el proceso.
6. ¿Es oportuna? Por lo general, la retroalimentación es más útil cuando es dada en la primera oportunidad después de la conducta determinada (dependiendo, por supuesto, en la disposición de la persona para escucharla, la disponibilidad de apoyo de otros, etc.).
7. ¿Ha sido revisada para asegurar una comunicación clara? Una forma de hacer esto es pedirle al receptor decir en sus propias palabras lo que recibió para comprobar que corresponde a lo que el emisor tenía en mente. Es importante no ser condescendiente en este proceso.
8. ¿Es la opinión de una sola persona o es compartida por los demás? Cuando se da retroalimentación en un programa de capacitación, ambos el que la da y el que la recibe tienen la oportunidad de consultar con otros miembros del grupo si la retroalimentación es acertada.
9. ¿Está dispuesto el receptor a efectuar cambios? El compromiso continuo de apoyar cambios acordados es importante.
10. ¿Se incluye retroalimentación positiva? La retroalimentación positiva es una parte esencial del proceso — afirma la conducta positiva.

HOJA SUELTA: GUÍAS PARA DAR RETROALIMENTACIÓN ÚTIL

(Handout: Guidelines for Giving Helpful Feedback)

1. Habla directamente a la persona a quien estás dando la retroalimentación. Mira a la persona directamente.
2. Habla de conductas que ves; no intentes adivinar las intenciones de la otra persona que llevaron a la conducta.
3. Sé específico con tus comentarios. Sé directo, claro y considerado. Ofrece ejemplos.
4. Considera si lo que vas a decir es relevante.
5. Da a la otra persona la oportunidad de comentar sobre lo que has ofrecido.
6. Evita el sarcasmo; habla con cuidado.
7. La forma en que sentimos como resultado de la conducta de otra persona es auténtica y válida. Expresa cómo te sientes.
8. Da retroalimentación negativa además de positiva. A menudo es más productivo compartir los comentarios positivos y afirmativos primero y último, con la crítica constructiva intercalada en el medio.
9. Para que la retroalimentación pueda ser útil y significativa, debería ser dirigida hacia una conducta que se puede controlar o cambiar.

Recuerda: AFIRMA LOS POSITIVOS DE TI MISMO Y DE LOS DEMÁS

GUÍAS PARA RECIBIR RETROALIMENTACIÓN

1. Necesitas tomar un momento para hacer una autoevaluación antes de escuchar la retroalimentación de otras personas. Haz esto en la retroalimentación del equipo.
2. Sé amable contigo mismo; estás buscando descubrimientos y ¡no la perfección!
3. Sé consciente que la retroalimentación, incluso la más experta, viene desde la perspectiva de la persona que la da y contiene sus respuestas personales y posibles proyecciones.
4. Sé honesto contigo mismo. ¿Esta retroalimentación encaja en un patrón de retroalimentación que has oído antes? De ser así, toma buena nota del tema.
5. Una historia corta puede aligerar el ambiente: "Si una persona te llama perro, puedes hacer un gesto con tu cabeza y dar la vuelta. Si dos personas te llaman perro, tal vez deberías rascarte detrás de la oreja. Pero si tres personas te llaman perro, ¡¡es hora de empezar a ladrar y buscar una perrera!!"
6. Toma nota de los temas de tu retroalimentación... llevando un diario personal de tu aprendizaje puede ayudar.
7. Al hacer la formación de equipo inicial, puedes pedirles a tus compañeros del equipo a darte retroalimentación específica sobre un área en que estás trabajando para mejorar, ej. claridad en dar instrucciones o ¡recordar sonreír de vez en cuando!
8. Recuerda también pedir retroalimentación positiva. ¡¡Todos estamos haciendo cosas maravillosas al aprender y pulir nuestras habilidades!!

ELEMENTO 7: EL PODER QUE TRANSFORMA

(Element 7: Transforming Power)

Si hay una base espiritual para las Alternativas a la Violencia, es el concepto del "Poder que Transforma", un poder que todos tenemos o podemos canalizar, que puede cambiar nuestras vidas al cambiar la manera en que miramos a la gente y las experiencias. La definición del Manual Avanzado es: "Transformar es cambiar la forma de algo. El 'Poder que Transforma' es el poder de cambiar la forma de una situación o relación, para moverla en una dirección positiva hacia la resolución del conflicto". (Avanzado C-5)

Una herramienta que muchos facilitadores han encontrado de ser muy conmovedora es el concepto de la mandala, la "rueda de la vida". Como los antiguos budistas la usaban como un "mapa" o herramienta para centrarse en lo que es más sagrado para la persona—cada sección representa el diseño de un templo cuyo lugar más sagrado es su centro—en el PAV utilizamos el círculo exterior (Espera lo mejor/Pensar antes de reaccionar/Buscar una solución no violenta) para guiarnos hacia el círculo interior (Respeto para uno mismo/Cuidar a los demás) y luego para guiar a nuestras mentes y corazones hacia el núcleo (el Poder que Transforma).

Los participantes aprenden a introducir el Poder que Transforma presentándolo en sus Equipos de Práctica. Por lo general, esta presentación de práctica se realiza después de las presentaciones de los Equipos de Práctica de la sesión del Taller Básico porque los participantes tendrán más experiencia en la facilitación y más confianza para presentar este concepto subyacente en el PAV. Sin embargo, algunos facilitadores del taller de capacitación optan por poner las presentaciones del Poder que Transforma antes de las presentaciones de los Equipos de Práctica de la sesión del Taller Básico porque es más corta y prepara a los participantes para los elementos más largos de la Sesión de Práctica. Dondequiera que se coloque, asegúrate de darle un espacio de escucha profunda para ser recibido.

Es importante que cada Equipo de Práctica prepare y de una presentación completa del Poder que Transforma. La repetición de presentaciones completas en diversas maneras reforzará su comprensión. Si tienen preguntas al final de cada presentación, ánima a los participantes a ofrecerlas.

El Manual Básico contiene varias herramientas, además de algunas Charlas del Poder que Transforma de facilitadores, que podrían ser asignadas a los diferentes Equipos de Práctica para incorporarlas en sus presentaciones del Poder que Transforma.

MANUAL BÁSICO

- B-1-8 — Charlas del Poder que Transforma individuales
- B-9—Reflexiones sobre el Poder que Transforma elaboradas por Encarcelados en Sing-Sing, NY
- B-11—Indicadores del Poder que Transforma elaborados por Encarcelados en Suffield, CT
- B-12—Guías del Poder que Transforma
- E-48—Ejercicio del Puente del Poder que Transforma
- E-46—Círculo (*Mandala*) del Poder que Transforma
- E-47—Instrucciones para preparar el Círculo del Poder que Transforma

Además, cada participante debería pensar en y ser capaz de dar un ejemplo del Poder que Transforma en su propia vida. La Hoja de Trabajo *Pasos para una Charla del Poder que Transforma Efectiva*—página 96, puede ser de ayuda.

Sugerencias de actividades/ejercicios/hojas sueltas para el Elemento 7:

- Ejercicio — Presentación del Poder que Transforma
- Hoja de Trabajo — Pasos para una Charla del Poder que Transforma Efectiva
- Hoja Suelta — Introducción a Cómo Explicar el Poder que Transforma
- Ejercicio — Retomando el Poder que Transforma: una Introducción a las Llaves
- Hoja Suelta — Las Llaves del Poder que Transforma

PRESENTACIÓN DEL PODER QUE TRANSFORMA

(Transforming Power Presentation)

Propósito: Experimentar y practicar presentando el concepto importante del PAV del Poder que Transforma.

Tiempo: 50-60 minutos

Materiales: Los de costumbre para el taller, incluyendo círculos del Poder que Transforma y guías del Poder que Transforma

Cómo se hace:

Cada Equipo de Práctica prepara su propia presentación del Poder que Transforma, que no debería durar más de 10-15 minutos. Los equipos necesitan unos 15-20 minutos para la preparación.

Opción A:

Los equipos seleccionan y preparan una actividad o conjunto de actividades sobre el Poder que Transforma del Manual Básico.

Opción B:

El equipo de facilitadores asigna una actividad o conjunto de actividades del Manual Básico a cada Equipo de Práctica para la preparación, asignando una actividad diferente a cada equipo.

Opción C:

Los equipos usan la Hoja de Trabajo: Elementos de una Charla del Poder que Transforma efectiva y se preparan para practicar contando sus propias historias del Poder que Transforma. Es importante compartir estas historias con el equipo antes de la presentación. A veces los equipos pueden elegir una de las historias para contar y los demás miembros del equipo ofrecen sus ideas sobre la historia.

Opción D:

Los equipos utilizan su propia creatividad para desarrollar su presentación de 5 a 10 minutos, sin usar las actividades de algún manual.

1. Los otros equipos de práctica y el equipo de facilitadores toman el papel de los participantes en un Taller Básico que están conociendo el Poder que Transforma por la primera vez.
2. Cada Equipo de Práctica, a su vez, presenta su introducción del Poder que Transforma (5-10 minutos por presentación).
3. Los facilitadores dan una breve retroalimentación después de cada presentación de equipo, o al final de todo el compartir, para no interrumpir el aspecto de "corazón" de esta sesión.
4. Regresa el círculo y procesa. ¿Qué sucedió?
¿Hubo algo que te desafió en esta actividad?

Material en los manuales:

Puede que encuentren suficiente material en el Manual Básico para dividir y asignar una combinación de charlas y experiencias de aprendizaje diferente a cada Equipo de Práctica (ver la lista en la página 95).

HOJA DE TRABAJO: PASOS PARA UNA CHARLA DEL PODER QUE TRANSFORMA EFECTIVA

(Worksheet: Steps to an Effective Transforming Power Talk)

Se ofrece esta hoja suelta para ayudarte a diseñar una Charla del Poder que Transforma efectiva. El primer paso es pensar sobre tu vida e identificar una experiencia tuya donde había el potencial de violencia pero algo sucedió que transformó la situación aparentemente sin salida en una que terminó sin el uso de la violencia. Puede que sea fácil pensar en una situación como esa o quizá tendrás que meditar o rezar profundamente para encontrar un ejemplo. Recuerda, hay muchos tipos de violencia, desde un ataque físico hasta la violencia emocional/psicológica causada por el conflicto en una relación personal. No te preocupes demasiado por encontrar tu historia "perfecta", siempre puedes agregar más historias después.

Hay algunos elementos clave comunes a todas las historias buenas: una Introducción, un Punto de Conflicto, el Momento del Poder que Transforma y una Conclusión. Una vez que hayas elegido tu historia, escribe unas notas para ti en los espacios abajo para ayudarte a empezar. Cuando tienes organizado tus pensamientos, podrías escribir tu historia o simplemente practicar contándola, incorporando los elementos que has identificado.

- 1. Introducción** — ¿Quién estuvo involucrado? ¿Qué información de base es importante para la historia? ¿Qué fue la causa del conflicto?
- 2. Punto de Conflicto** — Describe el momento en el que muy probablemente podría haber violencia. ¿Qué tipo de violencia pudo haber sido utilizada? ¿Qué pudo haberla desencadenado? ¿Cuál fue la naturaleza de la tensión?
- 3. El Momento del Poder que Transforma** — ¿Cómo apareció el Poder que Transforma? ¿Quién hizo qué que permitió la entrada del Poder que Transforma?
- 4. Conclusión** — ¿Cómo termina tu historia? ¿Cuáles eran los resultados positivos que derivaron del Poder que Transforma? ¿Cómo se resolvieron las cosas?
- 5. El Círculo** — ¿Hay una manera en que puedes identificar los elementos del círculo del Poder que Transforma en tu historia?

HOJA SUELTA: CÓMO EXPLICAR EL PODER QUE TRANSFORMA

(Handout: Learning How to Explain Transforming Power)

El **Poder que Transforma** no es un "poder" concreto en el sentido de que podemos explicar la energía eléctrica o algún poder físico. Se trata de tener fe en uno mismo y la creencia que hay una bondad moral en la humanidad. Como una de las guías del Poder que Transforma lo expresa: "Busca ese algo en los demás que quiere hacer bien para uno mismo y para los demás". El Poder que Transforma es lo que se requiere dentro de cada persona y cada situación para transformar un conflicto en algo más manejable y menos dañino. Se mueve una situación de conflicto hacia una resolución positiva.

El **Poder que Transforma** es el corazón del PAV; platica tu comprensión del Poder que Transforma con los facilitadores del taller y los miembros de tu equipo hasta que estés cómodo con tu comprensión del concepto.

Es importante que cada Equipo de Práctica prepare y de una presentación completa del Poder que Transforma. La repetición de las presentaciones completas de diversas maneras reforzará tu comprensión. Te animamos a ofrecer preguntas al final de cada presentación, si las tienes.

Debido a su naturaleza intangible, explicamos el Poder que Transforma compartiendo historias personales sobre cómo opera en la vida cotidiana. Es importante que todos los facilitadores nuevos y experimentados no sólo lean y estudien los materiales sobre el Poder que Transforma en los Manuales Básico y Avanzado sino que también miren en sus propias vidas para encontrar momentos cuando el Poder que Transforma estaba trabajando. (Se puede encontrar un formato para esto en la hoja de trabajo *Pasos para una Charla del Poder que Transforma Efectiva*—página 96).

Aunque los manuales contienen "charlas", si un facilitador utiliza la charla de otra persona y no tiene una experiencia de su propia vida, puede transmitir el mensaje que el Poder que Transforma es para gente "especial" únicamente.

Puede ser más fácil encontrar el Poder que Transforma en una situación muy dramática que utilizarlo para resolver aquellos conflictos que surgen de las irritaciones de la vida diaria. Puedes asegurar a los participantes en TU taller que **"No tiene que ser dramática; podría ser una vez cuando dejaste a alguien desahogar su ira hablando en lugar de responder con ira. Podría ser la manera en que tranquilizaste un compañero de equipo que se metió en una disputa durante un partido"**.

A algunas persona les gusta introducir el Poder que Transforma en un Taller Básico con el Ejercicio *Compartir un Conflicto que Resolví sin Violencia* como antecedente, para luego ofrecer un compartir del Poder que Transforma por parte de los facilitadores y la hoja suelta *Guías del Poder que Transforma*—Manual Básico página B-12, después el facilitador (o en los grupos iniciales) revisa las historias contadas por los participantes y pregunta dónde en las historias vieron posibles ejemplos del Poder que Transforma.

El equipo debería tratar de incluir diferentes maneras para presentar sus ilustraciones personales: utilizando el humor, mostrando la determinación moral o el uso de algo que de repente se te ocurre y toma el adversario por sorpresa, por ejemplo. Cada historia puede ilustrar con eficacia una o más de las Guías del Poder que Transforma.

Es muy recomendable que los participantes en un Taller de Capacitación del PAV y los facilitadores en un Taller Básico platiquen sus historias personales del Poder que Transforma con los miembros de sus equipos ANTES de compartirlas con los participantes en un taller.

No obstante la forma en que un equipo elige presentar el Poder que Transforma, se debe introducir el concepto y reforzarlo en pequeñas partes a través de las actividades en cada taller para construir su comprensión.

EJERCICIO: RETOMANDO EL PODER QUE TRANSFORMA - UNA INTRODUCCIÓN A LAS LLAVES

(Exercise: Revisiting Transforming Power, An Introduction to the Keys)

Propósito: Comprender y explorar las Llaves del Poder que Transforma.
Introducir las Llaves del Poder que Transforma a participantes del PAV familiarizados con el Poder que Transforma.

Tiempo: 30-45 minutos

Materiales: Un juego de piezas del Círculo del Poder que Transforma para su uso en el suelo
Un juego de las Llaves del Poder que Transforma

Cómo se hace:

1. Coloca el círculo del Poder que Transforma en el centro del círculo y coloca al azar las llaves en el suelo.
 - Invita a un participante a contar una historia del Poder que Transforma--de preferencia una que ha utilizado antes y con la que está familiarizado.
 - Pregunta a los participantes si pueden ver alguna de las llaves en la historia.
 - Como se vayan mencionando las llaves, el facilitador las recoge y las voltea para señalar hacia adentro, hacia el círculo del Poder que Transforma.
 - Cuando todas las llaves han sido movidas, el facilitador retoma el concepto del Poder que Transforma y vincula las llaves con el círculo del Poder que Transforma.
2. Invita historias del Poder que Transforma de los participantes y explora cuáles llaves estuvieron presentes.
 - Asegúrate de que todas las llaves estén apuntando en la misma dirección (ya sea hacia adentro o hacia afuera) antes de que comience la siguiente historia.
 - Cada vez que se menciona una llave, se voltea esa llave en la dirección opuesta. Espera y permite a los participantes descubrir por sí mismos cómo cada llave ha sido utilizada en cada escenario.
 - Si no se ofrece ninguna otra historia, otro facilitador puede contar su historia personal.
3. Procesa la experiencia
 - ¿Cómo fue eso para ustedes?
 - ¿Qué impacto tuvo con ustedes?
 - ¿Hay algo que harían de manera diferente?

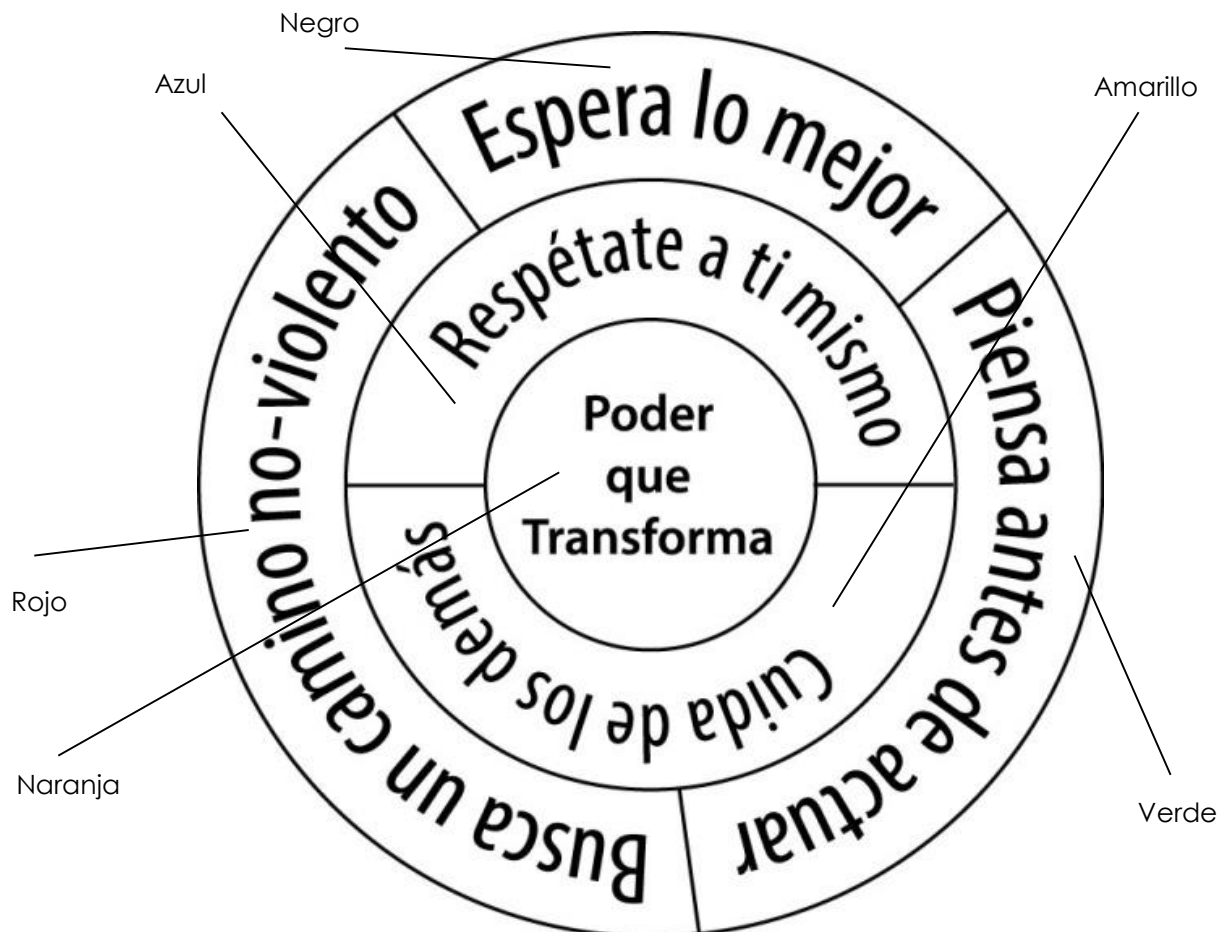
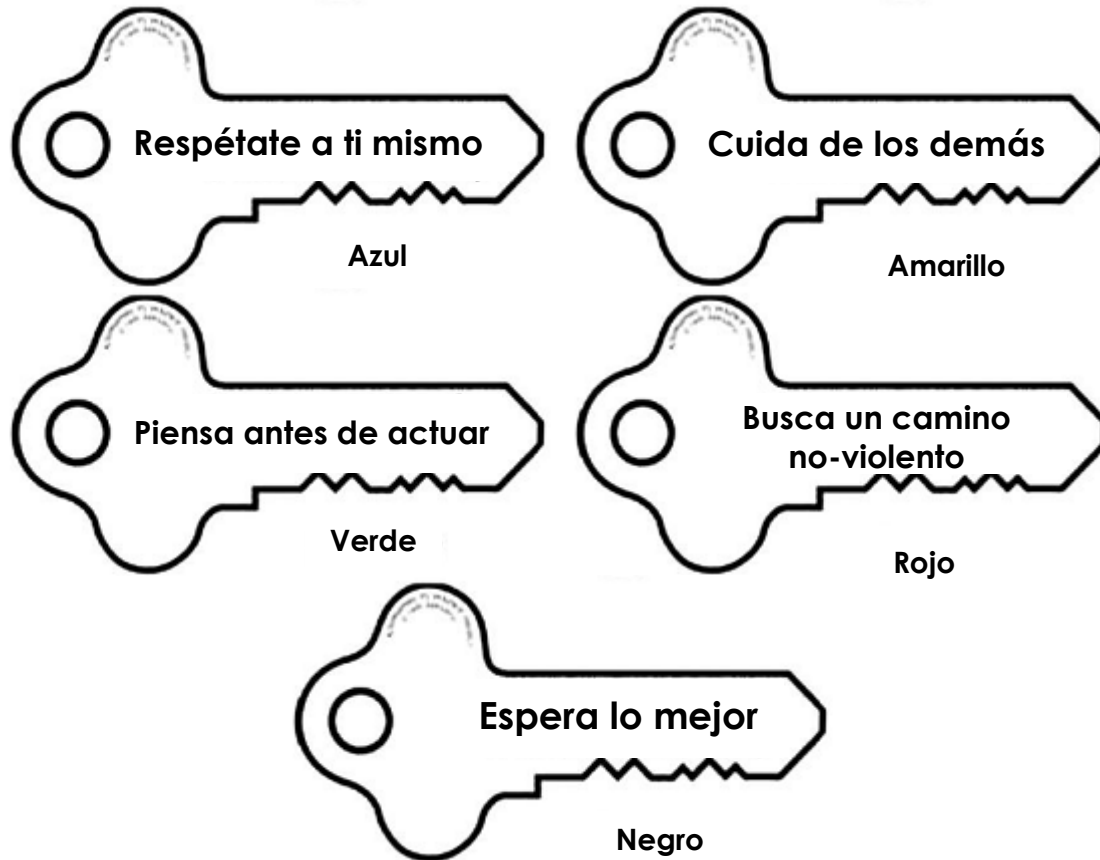
Variación

- Todos los grupos del PAV utilizan el concepto del Poder que Transforma. Los grupos que no utilizan el Círculo del Poder que Transforma pueden introducir el concepto de las Llaves del Poder que Transforma utilizando las llaves sin el círculo.
- Pide voluntarios para decir el color de una de las llaves y leer la descripción de la llave al principio de la actividad.

Plantillas para las Llaves del Poder que Transforma

Se pueden descargar plantillas para las cinco llaves (*en inglés*) en tamaño carta y oficio de www.avpusa.org/ftm.

Las Llaves del Poder que Transforma
(The Keys to Transforming Power)



HOJA SUELTA: LAS LLAVES DEL PODER QUE TRANSFORMA

(Handout: *The Keys to Transforming Power*)

El Poder que Transforma es un concepto y principio fundamental de los talleres del PAV, los grupos del PAV y el aprendizaje del PAV. La manera en que los participantes aprenden sobre el Poder que Transforma varía entre los grupos del PAV y entre culturas. Muchos grupos del PAV utilizan el Círculo del Poder que Transforma. Algunos grupos utilizan las Llaves del PAV y/o el Círculo para conocer el Poder que Transforma.

Como una idea, el Poder que Transforma puede ubicarse en medio del Círculo, rodeado de los conceptos de Respeto por Uno Mismo; Respeto por los Demás; Espera lo Mejor; Busca un Camino No-Violento y Piensa antes de Reaccionar. El Círculo sugiere el concepto de que cuando todos los elementos exteriores estén equilibrados, se hace posible el Poder que Transforma.

Las cinco Llaves del Poder que Transforma son representaciones de cartón de llaves reales en los colores del Círculo del Poder que Transforma y sus cinco elementos o conceptos. Cada llave lleva escrito un elemento o concepto del Círculo. La idea de utilizar Llaves para el Poder que Transforma viene de programas del PAV en escuelas donde hay una preocupación potencial de que el Círculo podría ser visto como un símbolo religioso y el concepto del Poder que Transforma puede ser demasiado difícil para que los jóvenes lo entiendan.

Las llaves ofrecen una representación visual y metafórica de los elementos del Círculo como llaves físicas para abrir las posibilidades de caminos no-violentos. Como objetos que se pueden sostener en la mano, tocar, sentir y con los cuales se puede jugar además de ser una metáfora fácil para un dispositivo de desbloqueo. Las llaves se convierten en una forma alegre y simple para los jóvenes en particular a experimentar la interrelación de las ideas contenidas en el Círculo del Poder que Transforma y como herramientas para abrirse a la posibilidad del cambio.

Los jóvenes escogen las llaves enmascaradas de colores que son importantes para ellos, a menudo llevándolas con ellos a lo largo del taller. Comparten cómo una llave puede desbloquear o abrir su situación. A veces los jóvenes asocian la palabra "transformación" con los juguetes de los "*Transformers*".

Aunque las Llaves del Poder que Transforma comenzaron con grupos del PAV de Jóvenes, también tienen éxito con adultos en talleres comunitarios y carcelarios y con grupo especializados como refugiados recién llegados que están aprendiendo el idioma local. Los adultos suelen utilizar ambas las Llaves del Poder que Transforma y el Círculo.

Es importante que las llaves sean de colores ya que muchas personas hacen referencia a las llaves por su color, particularmente en los casos de personas con dificultades de alfabetización, de lenguaje y de aprendizaje. En un grupo del PAV de Jóvenes, los niños indígenas se relacionaron fuertemente con la llave negra de "Espera lo Mejor" y con orgullo la identificaron como "nuestra" llave. Es importante ser consciente de las sensibilidades culturales relacionadas con el significado local de formas y colores.

Plantillas para las Llaves del Poder que Transforma

Se pueden descargar plantillas para imprimir en tamaño carta de las cinco llaves de www.avpusa.org/ftm.

ELEMENTO 8: SOCIODRAMAS

(Element 8: Role Play)

En esta sección se presentan las actividades donde se asumen papeles (como en los sociodramas), quizá una de las partes más importantes del taller. En un taller del PAV, se ponen a prueba las habilidades y se ofrecen oportunidades para la sabiduría colectiva/grupal para pulir las estrategias para la resolución y la transformación de conflictos.

En un Taller de Capacitación no vamos a presentar diferentes formas o escenas para los sociodramas, estas se encuentran ya en otros manuales (ej. la Arena de Boxeo, originalmente en el Manual del Reino Unido - www.thetransformer.us/93-1.pdf, ver página 10) y en la sección de Aprendizaje Continuo en este manual—página 139. Nuestro enfoque aquí es proporcionar al equipo de facilitadores herramientas para asegurar que los facilitadores aprendices conozcan las maneras para hacer la introducción, las técnicas del procesamiento, así como el elemento esencial de sacar a los participantes de sus papeles, todos estos presentes en cualquier sociodrama.

Las siguientes lecturas de fondo se encuentran en la sección de aprendizaje continuo:

- Los diferentes tipos de sociodramas
- Los procesos para realizar la introducción y las entrevistas de manera segura
- Asegurar el máximo aprendizaje a través del procesamiento de la experiencia
- Sugerencias para ayudar a los facilitadores a aprovechar al máximo a los sociodramas como una experiencia de aprendizaje

De ser posible, se recomienda leer lo arriba mencionado antes de trabajar con la capacitación de sociodramas, que además podrían ser útiles como hojas sueltas para los facilitadores aprendices.

Se incluyen también unas sugerencias de maneras para sacar el máximo provecho de la oportunidad de tener a los equipos usando los diferentes procesos para sociodramas para demostrar su comprensión. Lo ideal sería que este apartado forme parte del aprendizaje continuo o por lo menos que sea el tema de un taller completo para ayudar a los facilitadores aumentar su confianza en el uso de estas herramientas.

Los sociodramas representan un área de mucha habilidad y no cabe dentro del alcance del Taller de Capacitación abordar a todas estas habilidades sutiles y esenciales. Es mejor enfocarse en el conocimiento de los procesos y las maneras en que el equipo puede apoyar esta parte del trabajo. Es recomendable que los aprendices observen a los facilitadores más experimentados en sus futuros equipos de facilitadores y luego asistir a un taller enfocado en las habilidades de los sociodramas. (Ver los programas de trabajo en la Sección de Aprendizaje Continuo que empieza en la página 189).

Este capítulo contiene dos descripciones de los procesos para sociodramas.

El **primero** es un proceso estándar, donde dos equipos se apoyan mutuamente para llevar a cabo el proceso y practicar las entrevistas.

El **segundo** (Sociodramas Facilitados) es una versión más sofisticada y requiere más dirección de un facilitador muy experimentado. Este proceso funciona con la presentación de un conflicto que luego es resuelto por el grupo completo o que el grupo muestra el proceso completo, tomando en consideración las guías o las llaves del Poder que Transforma. El público necesita tener a la vista ya sea un cartel con las guías del Poder que Transforma, un cartel con el Círculo del Poder que Transforma o las llaves para que las herramientas del Poder que Transforma estén disponibles para su consideración durante el sociodrama.

La sección de Aprendizaje Continuo contiene otras versiones—página 189. Prueba la versión que mejor se adapte a ti y a tus aprendices.

Ver la página 202 para escenas y más ideas o consulta los demás manuales.

Actividades/Ejercicios y hojas sueltas

(elige el ejercicio que mejor se adapte a ti y a tu contexto)

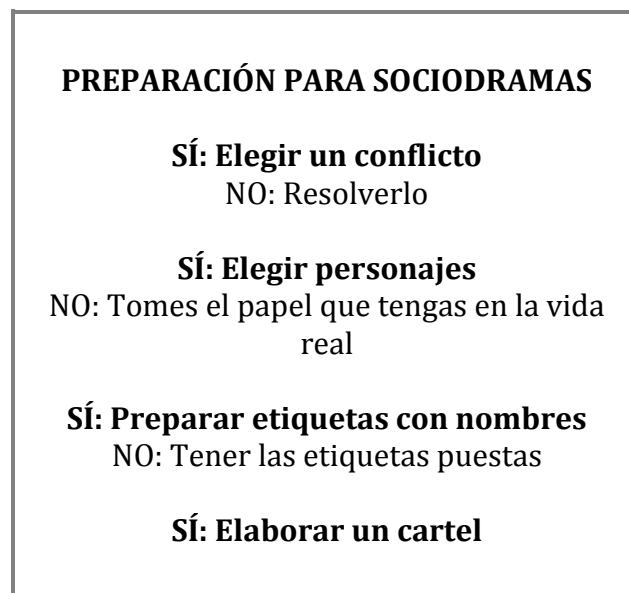
- Ejercicio - Práctica de la Entrevista y Sacando los Participantes de sus Papeles
- Ejercicio - El Proceso del Sociodrama Facilitado para Tres Grupos
- Lecturas de fondo esenciales para capacitadores de facilitadores: Sociodramas en el Taller de Capacitación
- Ver el Cuestionario para la Entrevista en el Manual Básico, página G-11

EJERCICIO: PRÁCTICA DE LA ENTREVISTA Y SACANDO A LOS PARTICIPANTES DE SUS PAPELES

(Exercise: Role Play Debriefing and Derolling Practice)

- Propósito:** Experimentar y practicar la entrevista y sacando los participantes de sus papeles.
- Tiempo:** 1½ horas
- Materiales:** Hojas de papel periódico y marcadores
Lista de escenas—página 202 (opcional)
Cartel de la Preparación para Sociodramas
Cartel 1 o 2 de la Entrevista y Sacando a los Participantes de sus Papeles

CARTEL MUESTRA



Cómo se hace:

1. Forma dos equipos (de 4 a 6 personas) para prepararse para el sociodrama. Cada equipo debe ser de igual tamaño. Utiliza un facilitador si es necesario.
Se pueden utilizar los Equipos de Práctica o se pueden formar equipos nuevos. Si hay una necesidad de contar con cuatro equipos, dos equipos pueden trabajar en otro salón o lugar.
2. Construcción del equipo. Si se van a formar grupos nuevos, necesitarán algo de construcción del equipo antes de que haya suficiente confianza para comenzar con los sociodramas. Por ejemplo: grupos de teatro. Cada equipo es una compañía de actores que necesitan promover su compañía. Su tarea consiste en decidir sobre un nombre para la compañía, preparar y luego presentar su nuevo nombre al grupo completo utilizando el canto, el baile, la poesía, un cartel etc. (10 minutos en total)
3. Dos equipos.
Cada persona se hace pareja con alguien del otro equipo.
Al final de la actuación, la persona del público hace la entrevista y saca de su papel a la persona que es su pareja.
4. Se recomienda a los grupos elegir temas sencillos para los sociodramas ya que el objetivo es practicar la entrevista y sacar los papeles, no el aprendizaje o la transformación personal.

5. Los grupos hacen la introducción y corren el sociodrama utilizando el método de sociodramas generalmente utilizado por el grupo local del PAV.

a) Preparación para los Sociodramas

- Cada grupo necesita etiquetas y marcadores
- Cada grupo tiene 10 minutos para elegir un conflicto y prepararse para su sociodrama
- Cada persona interpreta a un personaje
- Es importante tomar el papel de alguien muy diferente
- Se utilizan nombres ficticios y escriben el nombre de cada personaje en una etiqueta
- No intenten resolver el conflicto por adelantado
- No interpreten papeles que tengan en la vida real
- No colocan sus etiquetas hasta que se inicie el sociodrama

b) Organizar el Escenario

Coloca las sillas para todo el grupo en forma de U frente a un espacio "escénico". Coloca 5 o 6 sillas vacías en la parte trasera del escenario.

c) La Actuación

- El facilitador da una breve introducción al sociodrama (o esto podría estar escrito en un cartel) con el nombre del sociodrama, los personajes principales y los nombres reales de los actores.
- Los actores colocan sus etiquetas con los nombres de sus personajes y empiezan el sociodrama.
- El facilitador dice "corte" después de que el sociodrama lleva de 3 a 7 minutos, antes si hay amenaza de violencia real, o si el sociodrama se "estanca" o está "dando vueltas sobre lo ya dicho".

d) La Entrevista y el Procesamiento

- Los actores se sientan en las sillas vacías en el escenario permaneciendo en sus papeles.
- La persona del público de cada pareja hace la entrevista y saca de su papel a su pareja en el sociodrama.
- Utiliza el Cartel y hoja suelta de la Entrevista y Sacando los Participantes de sus Papeles correspondiente como recordatorio para el entrevistador.

e) Sacando los Participantes de sus Papeles

Los entrevistadores preguntan a sus parejas en el sociodrama:

- "¿Estás listo para dejar el personaje y regresar a ser tú?"
- "Coloca tu etiqueta en la silla "
- "Date la vuelta y sacúdete para dejar el personaje atrás"
- "Di tu nombre real y 1 manera en que te pareces al personaje que interpretaste y 2-3 maneras en que eres diferente"
- "Toma un asiento entre el público"

f) Procesamiento para el Grupo Completo

Una vez que todos los actores están sentados entre el público, consulta el cartel del Círculo del Poder que Transforma. Pregunta al grupo si pueden ver "en donde una pieza del Círculo (o llave) del Poder que Transforma hizo o podría haber hecho una diferencia".

6. Luego, el siguiente grupo realiza su sociodrama.

DOS CARTELES/HOJAS SUELTAS MUESTRA PARA ELEGIR

<u>Sociodrama</u>	<u>Sociodrama Sencillo</u>
<u>La Entrevista y Sacando a los Participantes de sus Papeles 1</u>	<u>La Entrevista y Sacando a los Participantes de sus Papeles 2</u>
¿Qué sucedió?	¿Cómo fue eso para ti?
¿Qué fue la parte más difícil para ti?	¿Qué fue difícil?
¿Hay algo que harías de manera diferente?	¿Qué puedes cambiar?
¿Hay algo que te gustaría decir a los demás personajes?	Da una vuelta completa
¿Estás listo para salir de tu papel?	Sacude
Coloca la etiqueta con el nombre del personaje en la silla	Di tu nombre
Da una vuelta completa	
Sacúdete para quitar el personaje	
Di tu nombre	
1 manera en que te pareces al personaje	
2-3 maneras en que eres diferente al personaje	

EJERCICIO: EL PROCESO DEL SOCIODRAMA FACILITADO PARA TRES GRUPOS

(Exercise: Facilitated Role Play Process for Three Groups)

Etapas:

Lluvia de ideas y la elección de un tema por el grupo completo

1. **"Vamos a ver la aplicación de algunos principios y herramientas del PAV a situaciones que pueden surgir en sus vidas."**
2. **"Piensa en algo que te gustaría explorar."** (compartir en parejas, posiblemente)
3. Lluvia de ideas con todo el grupo sobre las áreas generales de interés para identificar un tema para los sociodramas, ej. conflictos familiares, problemas con compañeros o colegas, la autoridad y el abuso del poder, conflictos entre parejas.
4. Realiza la lluvia de ideas de manera verbal o escribe sobre una hoja de papel periódico. Se puede pedir a los participantes acercarse y hacer un círculo alrededor de su primera opción para identificar sus principales áreas de interés.
5. Pide un voluntario para marcar lugares en el salón para diferentes opciones de escenas. Pide a los participantes moverse al espacio para su primera opción para ver dónde está la energía. Puede que algunas personas tengan que hacer una segunda elección.
6. Negocia hasta tener los grupos del tamaño deseado (1, 2 o 3).

Etapas:

Crear una situación y los personajes

En grupos separados con un facilitador de guía/apoyo para cada uno:

1. ¿Cuál es la situación?
2. ¿Cuáles son las cosas específicas relacionadas con este tema? (lluvia de ideas)
3. ¿Quiénes podrían ser los personajes?
4. Entrevista cada actor, ej. **"¿Cuántos años tienes?" "¿A qué te dedicas?" "¿Cómo es tu relación con _____?" "¿Cuál es tu nombre?"** Escribe el nombre del personaje en una etiqueta.
5. Una opción en esta etapa podría ser la de escribir en un cartel/una hoja el título del sociodrama, los nombres ficticios o personajes y los nombres de los actores.

Etapas:

Actuar hasta el ¡Corte!

1. El facilitador empieza el sociodrama al leer el título del sociodrama y entrevistar a los personajes (preguntas que pondrán los actores en sus papeles)—**"¿Qué hora es?" "¿Dónde estás ahora?" "¿Cómo ha sido tu día?"**
2. (Facilitador dirigiéndose al público) **"Vamos a ver qué está pasando."**
3. Deja que el sociodrama corra hasta que la situación y el conflicto sea claro entonces el facilitador dice en voz alta **"¡CORTE!"**.

Etapas Cuatro:

Pasar al análisis

1. Pregunta al público - **"¿Qué ven que está sucediendo aquí?"**
2. **"¿Qué piensan que estas personas están sintiendo?"**
3. **"Vamos a chequear."** (invita al grupo a hacerles preguntas a los personajes en sus papeles)
4. **"¿Quién podría cambiar la situación de manera positiva?"**
5. **"En base a su conocimiento de las herramientas del PAV, y tal vez el Círculo del Poder que Transforma, ¿cuáles sugerencias podemos ofrecer a _____ para mejorar la situación?"** (el personaje sólo escucha)
6. (al personaje) **"¿Cuáles de estas sugerencias estarías dispuesto a probar?"**
7. Hay dos opciones aquí:
 - a) Sacar al participante de su papel provisionalmente (quitar la etiqueta y decir tres cualidades del personaje; esto se hace si luego el grupo se retira para practicar soluciones).
 - b) O pasar al siguiente paso.
8. Volver a correr el sociodrama usando las sugerencias recibidas.
(Se puede poner el grupo completo en parejas para practicar posibles soluciones y mostrarlas al grupo si el tiempo lo permite).

Etapas Cinco:

Procesamiento después de la segunda actuación

1. **"¿Qué cambió para mejorar la situación?"** (pregunta al público)
2. Anima al público a afirmar a los personajes.
3. El actor puede compartir con el grupo cómo se sentía al hacerlo de manera diferente.

Etapas Seis:

El proceso para sacar a los participantes de sus papeles

1. Últimas palabras de aliento.
2. **"Él/Ella no es _____, es _____"** (toca sus hombros al decir su nombre real) y pídele ponerse de pie y quitarse el papel de encima.
Como alternativa, se puede pedir a los actores pasar por un "portal" entre dos sillas, quitar sus etiquetas, decir "No soy _____, soy (nombre real)" y sacudir sus papeles.
3. **"¿Qué aprendiste del personaje al interpretar ese papel?"**
4. **"¿Cuáles son las similitudes entre tú y el personaje?"**
5. **"¿Cuáles son las diferencias?"**
6. El actor ofrece unas últimas palabras de aliento al personaje (dirigidas a la silla vacía).

Etapas Siete:

Terminación

1. Compartir en parejas: **"¿Qué han aprendido de este sociodrama?"**
2. Se comparte lo aprendido con el grupo completo.
3. Agradece al grupo por su sabiduría y su participación.

LECTURA DE FONDO PARA FACILITADORES: LOS SOCIODRAMAS EN EL TALLER DE CAPACITACIÓN

(Background Reading for Facilitators: Role Plays in a Training for Facilitators Workshop)

El Taller de Capacitación en sí no es un lugar para una formación completa y profunda ni se trata de discutir el método que se debe utilizar para los sociodramas. Existen diversas variaciones y éstas se describen en la Sección del Aprendizaje Continuo.

Tampoco se trata de hacer sociodramas sino de asegurar que los facilitadores comprendan las formas de trabajar con este método de manera segura y cómo maximizar la oportunidad para aprender nuevas formas de responder a situaciones de conflicto.

Sin embargo, hay algunos mensajes clave sobre el proceso de cómo hacer funcionar los sociodramas que se deben transmitir durante la capacitación. Lo ideal sería abordarlos en el Taller de Capacitación y luego se hace el compromiso para realizar un taller completo en una fecha posterior dedicado a sociodramas y otros métodos interactivos en el PAV (ver el programa sugerido en la página 192, Aprendizaje Continuo).

Estos mensajes clave son:

1. Saber la diferencia entre el sociodrama y otros métodos de interacción y tener claro que la intención de los sociodramas es educativa y no terapéutica.
2. Saber los procesos para la creación de sociodramas, personajes, escenas, acuerdos claros de seguridad.
3. Saber cómo facilitar el aprendizaje de lo que emerge.
4. Saber cómo integrar a la sesión el Poder que Transforma, Mensajes "Yo" y otras habilidades de comunicación y resolución de conflictos.
5. Saber cómo sacar a los participantes de sus papeles de manera segura.
6. Saber una variedad de procesos de intervención, de ser necesario, así como maneras para mantener a todos involucrados en el proceso.

1. Saber la diferencia entre el sociodrama y otros métodos de interacción y tener claro que la intención de los sociodramas es educativa y no terapéutica.

Esto se explica en la parte sobre sociodramas y otros métodos de interacción (Sección del Aprendizaje Continuo a partir de la página 189).

2. Saber los procesos para la creación de sociodramas, personajes, escenas, acuerdos claros de seguridad.

Crear escenas para sociodramas:

Deciden cómo van a elegir las escenas para los sociodramas. Se pueden escoger de una variedad de métodos:

- Con el grupo completo, realizar una lluvia de ideas sobre las áreas de conflicto que pudieran ser de interés para el grupo, ej. conflictos familiares, problemas con compañeros o colegas, la autoridad y el abuso del poder, conflictos entre parejas, etc.
- Votación para elegir las escenas: Después de la lluvia de ideas, los participantes votan para las escenas que quieren ver. Pueden votar tantas veces como quieran. (Se presentan las escenas con mayor número de votos).
- Si invitan a los participantes a reunirse en los espacios designados para identificar las áreas que están más interesados en explorar, se puede dividir el grupo en grupos de cinco (por ejemplo) y dejar que ellos mismos desarrollen sus propias escenas ficticias que demuestren como el tema a tratar NO funciona. Después se presenta la escena para los demás participantes, para un máximo de 5 minutos, aproximadamente (o hasta cortarla).
- Distribuir escenas preparadas—página 202. (Esto ahorra tiempo, pero no maximiza la participación del grupo y la inversión personal).

Acuerdos de Seguridad

- Asegúrense de que todos están de acuerdo en evitar la violencia física en el sociodrama. (se puede hacerlo de manera simbólica, sin contacto)
- Asegúrense de que no hay participantes realizando un papel de ellos mismos o tomando un papel principal en una escena en la que han participado. Asegúrense de que cada persona elija un nombre que no sea el suyo, sobre todo para cuando se sacan a los participantes de sus papeles.
- Sean claros sobre los puntos de cortar / congelar; cuándo y dónde van a parar la acción. No dejen que la actuación de vueltas alrededor de los mismos asuntos, asegúrense de que estén listos para decir "¡CORTE!" cuando parece que la confrontación física está a punto de suceder, o cuando los temas han sido presentados al grupo de manera clara y los actores están estancados.
- Por lo general, se utiliza "CORTE" mientras el sociodrama está en proceso y no para terminarlo. Puede ser utilizado como una oportunidad para que los actores se congelan en sus posiciones para permitir al grupo observar su lenguaje corporal. También se puede utilizar como una interrupción para dar a los actores la oportunidad de hacer algo de procesamiento y generar algunas opciones para una resolución satisfactoria de la cuestión que se está presentando.
- Normalmente se utiliza "CORTE" para indicar el final de la acción una vez que las resoluciones hayan sido modeladas.

3. Saber cómo facilitar el aprendizaje de lo que emerge

- El papel del facilitador es mantener el interés de todos y su enfoque en la sesión de manera productiva. Esto se puede hacer tomando el papel de "director" o "árbitro". Traten de mantenerlo real, creíble o confiable, y asegúrense de que nadie se lastime.
- Invitar tanta interacción entre los actores y el público como sea posible, para profundizar en el paso de averiguar exactamente cuál es el problema y cómo se puede resolver. Los actores se quedan en sus papeles y el facilitador dirige tantas preguntas a los personajes como sea posible, mientras ofrece preguntas / invitaciones generales y abiertas, ej. "¿Qué vieron que está sucediendo aquí? ¿Quién piensa que podría tener el problema? ¿Quién podría tener algunas llaves para transformar el conflicto? ¿Pueden checar esto con....? o Tal vez.... (nombre del personaje) estaría dispuesto a decirte qué es lo que está pensando", etc.
- Introducir herramientas, ej. el círculo del poder que transforma y checar con el público cuáles piezas del círculo están activas y cuáles faltan, etc.
- Pedir sugerencias específicas para los actores para transformar la situación antes de repetir la escena aplicando sus nuevas estrategias. Hay muchas variaciones, pero una podría ser pedir a alguien del público para intercambiar papeles con uno de los actores por un momento y ponerse en el lugar del personaje en el escenario y modelar la intervención sugerida. Otra podría ser ponerse al lado del personaje como "entrenador" o "voz interior". A veces se puede hacer parejas entre el público y probar algunas de sus ideas hacia la resolución. Esto se puede demostrar delante del grupo, o los participantes pueden compartir algunas de las estrategias que han funcionado en el pasado.
- Una vez terminada la situación repetida, se piden las reflexiones del público sobre los cambios, mencionando de nuevo el círculo o las *Guías del Poder que Transforma* para confirmar estos cambios.
- Decidir sobre el tiempo para completar el proceso y sacar a los participantes de sus papeles.

4. Saber cómo integrar a la sesión el Poder que Transforma, Mensajes "Yo" y otras habilidades de comunicación y resolución de conflictos

- Cuando se ha congelado la acción del sociodrama, el facilitador puede hacer algunas preguntas (como arriba) relacionadas con el círculo del poder que transforma u otras habilidades. Es útil tener una copia del círculo a la mano. (Muchos programas utilizan un "rompecabezas" de madera tallada o pegada del círculo completo, o secciones de cartón enmocado de tal forma que se puedan separar las piezas).

- Estas piezas pueden ayudar a dar enfoque a las preguntas y la exploración de opciones para mejorar o transformar la situación de conflicto y reforzar la potencia de las frases del círculo, ej. "¿Alguien aquí está buscando una solución no-violenta? ¿Quién? ¿Cómo están demostrando esto? ¿Qué podría ser una manera en que podían poner esto en práctica aquí?", etc.
- También es útil para terminar, revisar el círculo del poder que transforma, ej. "¿Están todas las piezas presentes en la situación? ¿Qué vieron que las mostró en acción? ¿Quién utilizo...?", etc.
- También se pueden utilizar Mensajes "Yo" u otras herramientas, ej. las *Guías del Poder que Transforma*. ¡El único limitante es su imaginación!

5. Saber cómo sacar a los participantes de sus papeles de manera segura

- Cualquiera que sea el proceso que se utilice para sacar a los participantes de sus papeles (y esto será determinado por el tiempo, la profundidad de la participación, etc.), no se puede olvidar este paso. Es importante que los actores tengan la oportunidad de alejarse de sus papeles y reflexionar sobre los aprendizajes. Esta es la red de seguridad, de "despegarse" del papel que han realizado, incluso si ese papel hubiera sido similar a ellos mismos. Este paso permite a los actores integrar sus habilidades y puntos de vista personales. Es tanto para el beneficio de todo el grupo como lo es para el participante actor.
- Esto se puede hacer de muchas maneras simples, ej. colocar dos sillas como un portal para permitir a los actores quitar sus etiquetas de los nombres ficticios mientras declaran que ya no son... y pasan entre las sillas declarando su nombre real.
- Sin embargo, también es una oportunidad para profundizar en la exploración de ambos el personaje y la persona en sí, lo cual es útil si se ha producido una experiencia profunda.

Los pasos para el proceso de sacar a los participantes de sus papeles son -

- Preguntar a los participantes: "**¿Hay algo más que les gustaría decir al personaje?**"
- Preguntar al personaje: "**¿Estás listo para salir de tu papel?**"
- Si es así, "**esto ya no es X (nombre del personaje), es Y**" (nombre real) y se colocan las manos sobre los hombros del participante al decir su nombre real, diciéndole "**Ponte de pie y sacúdete el papel de encima**" y las tensiones de la situación del papel.

Después se entrevistan a los participantes actores siguiendo la secuencia a continuación:

1. "**(Y), ya no eres (X), pero ¿qué aprendiste de él/ella durante el sociodrama?**" Observa si utilizan el "yo" y recuérdales que están hablando del personaje y no como ellos mismos (que utilizan él/ella).
2. "**Dinos, por favor, por lo menos una forma en que tu (Y) eres similar a (X)?**"
3. "**Dinos, por favor, por lo menos una forma en que eres diferente a (X)?**"
4. "**Por último, (Y), aquí es (X) parado aquí (o imagínalo sentado en la silla vacía), ¿Qué es un consejo que podrías darle a (X) sobre cómo manejar la situación de manera diferente en el futuro?**" (asegúrate que están diciendo "tu").
5. Pídele tomar un asiento entre el público.

¡NUNCA les permitan a los participantes utilizar los nombres de los personajes para los actores después de que han salido de sus papeles!

También puede ser necesario algo de procesamiento para el público después de un sociodrama intenso. Se sugiere algo como "**voltea al compañero a tu lado y comparte algunas de las cosas que has visto/aprendido en este sociodrama.**"

6. Saber una variedad de procesos de intervención, de ser necesario, así como maneras para mantener a todos involucrados en el proceso.

Como facilitador, de muchas maneras necesitas ser el "actor" más espontáneo en el salón -¡tomas un papel importante! Realmente no hay manual que podría cubrir todas las situaciones que podrías llegar a enfrentar, así que mantente atento a los actores y al grupo y responde a cualquier señal de **angustia o problema lo antes posible**.

Algunas cosas para recordar:

- Fijar un acuerdo que no habrá violencia física real
- Asegurar que nadie está interpretándose a sí mismo
- Estar preparado para cortar la acción si se presenta algún peligro
- Mantenerlo "real" con relación a lo que se está explorando. No hay superhéroes, a menos que sea para aligerar la situación a propósito
- Mantener a los participantes lo más involucrados e interactivos posible
- Recordar que la mejor facilitación es en realidad bastante invisible, mantente en el fondo lo más que puedas, pero observa cuidadosamente y está listo para intervenir si es necesario.
- No tener miedo de la emoción si surge en los sociodramas, siempre y cuando se respeten los límites de la violencia física. Por lo general se ofrece una rara oportunidad para explorar.
- En la medida de lo posible, mantener a los actores en sus papeles. Si saltan fuera del papel y dicen algo "sobre" el personaje, replantéalo rápidamente con algo como "te refieres a que (X) se siente...." etc.

ELEMENTO 9: MENSAJES RESPONSABLES (MENSAJES "YO")

(Element 9: Responsible Messages ("I" Messages))

Se incluyen los mensajes responsables en los diez elementos del Taller de Capacitación porque se considera que la habilidad de ser capaz de utilizarlos o la habilidad de "hablar desde el 'yo'" es importante que un facilitador la tenga y poder modelarla al grupo. Cada equipo de facilitadores para el Taller de Capacitación necesita decidir cómo continuar con el aprendizaje de estas habilidades en el taller. Se puede cubrir esta habilidad de manera indirecta con un enfoque del modelado del facilitador, también se puede incluir una actividad de Mensajes "Yo" en el programa de un equipo de práctica o en el programa para el taller.

Se anima a los facilitadores para ayudar a los participantes a explorar y practicar el uso de mensajes responsables a través de la repetición de los ejercicios correspondientes en los manuales Básico y Avanzado. Este capítulo ofrece nuevos enfoques para enseñar mensajes responsables, que a menudo se presentan como parte del Aprendizaje Continuo en lugar de en un Taller de Capacitación.

Mejorar la comunicación es una parte esencial de la búsqueda de alternativas a la violencia. En el PAV, presentamos "Mensajes 'Yo'" como una manera de hablar de forma honesta, positiva y asertiva cuando hay un conflicto entre dos personas o cuando un conflicto se podría desarrollar a raíz del comportamiento de una persona.

Algunas adaptaciones al nombre original "Mensajes 'Yo'" para satisfacer la diversidad cultural son

Mensajes de Sentimientos	Mensajes Sin Prejuicios
Mensajes que No Culpan	Mensajes Propietarios
Mensajes Asertivos	Mensajes Responsables
Hablando del "Yo"	Mensajes Rojos y Verdes

Sean cuales sean las palabras utilizadas, este enfoque proporciona un espacio seguro y de confianza para que tú y tu pareja puedan hablar y ser escuchados sin estar a la defensiva. El uso de la "fórmula" del Mensaje "Yo" como un viaje interior hacia la verdad ANTES de hablar puede llevar a la auto-reflexión y luego una voz que pueda decir las palabras que son honestas, positivas y asertivas. Los Mensajes "Yo" invitan a la comunicación que una a la gente en armonía y un espacio de respeto mutuo.

En los talleres anteriores, algunos participantes pueden haber tenido dificultades para expresarse con la "fórmula" de los Mensajes "Yo" porque hacerlo parecía forzado e incluso sesgado culturalmente. Algunos de estos participantes pueden haber llevado consigo sus experiencias con los Mensajes "Yo" al Taller de Capacitación. Es posible que necesiten práctica adicional con el fin de asegurarse de que su comprensión es precisa y su presentación es clara. Sus ejemplos de mensajes podrían ser mensajes "tu" disfrazados, diseñados consciente o inconscientemente a desviar la culpa de ellos mismos y cargar la responsabilidad de una situación de conflicto a la otra persona.

Escuchar lo que la otra persona está diciendo para entender sus necesidades subyacentes es tan importante como hablar de manera responsable. Como las *Guías del Poder que Transforma* dicen, "escucha lo que no están diciendo además de lo que sí están diciendo." El proceso de tratar de entender el "porque" del Mensaje "Yo" para ambas personas en una relación despeja el camino para el siguiente paso, que es una invitación a la otra persona para resolver la situación juntos. Ofrece un regalo de la confianza que la otra persona es alguien de valor.

Sugerencias de actividades/ejercicios para el Elemento 9:

- Lluvia de Ideas: Necesidades vs. Deseos
- Ejercicio: Comunicación Asertiva: Mensajes Responsables o Mensajes "Yo"
- Ejercicio: Mensajes Rojos y Verdes
- Ejercicio: Hablar desde el "Yo"

LLUVIA DE IDEAS: NECESIDADES VS. DESEOS

(Brainstorm: Needs vs. Wants)

Propósito: Aclarar la diferencia entre la expresión de necesidades en un Mensaje "Yo" y la expresión de deseos (mensajes "tu" disfrazados).

Tiempo: 15 minutos

Materiales: Hojas de papel periódico y marcadores

Cómo se hace:

Explica que vamos a realizar tres lluvias de ideas sobre lo que NECESITAMOS a diferencia de lo que QUEREMOS/DESEAMOS.

Lluvia de Ideas No. 1: Para vivir....

Necesito

Aire para respirar

Alimentación

Deseo

Un ambiente libre de humo

Un filete con papas

Explica: En las dos lluvias de ideas siguientes, puede que tengan necesidades diferentes, que afectan nuestras relaciones con las personas con las que vivimos, trabajamos y socializamos. Piensen en SUS necesidades individuales.

Lluvia de Ideas No. 2: Para trabajar/estudiar/pensar de manera efectiva....

Necesito

Un espacio de trabajo organizado

Un ambiente tranquilo

Algo para bajar mi estrés

Deseo

Que dejes de ser desordenado en nuestra habitación

Que dejes de tocar música a alto volumen

Que dejes de insistir en la tranquilidad absoluta

Lluvia de Ideas No. 3: Para mi bienestar y paz mental...

Necesito

Sentirme amado

Sentirme seguro que estás bien

Deseo

Que me digas que me amas

Que me dejes saber dónde estás

Procesamiento:

1. ¿Cuáles de los deseos en la segunda y tercera lluvia de ideas parecen culpar a la otra persona y cuáles parecen ser razonables?
2. ¿Cómo podría un Mensaje "Yo" que transmites a un familiar ser diferente a un Mensaje "Yo" que transmites a un conocido?
3. ¿Cuáles de las *Guías del Poder que Transforma* se aplican a los Mensajes "Yo"?

EJERCICIO: COMUNICACIÓN ASERTIVA (Mensajes Responsables o Mensajes "Yo")

(Exercise: Assertive Communication - Responsible or "I" Messages)

- Propósito:** Experimentar y practicar el uso de la comunicación asertiva.
- Tiempo:** 30 - 40 Minutos
- Materiales:** Lista de escenas (sugeridas por los participantes o los facilitadores) o ver la página 202
Un cartel de "Mensajes Responsables" o "Mensajes 'Yo'"

Carteles Muestra de Mensajes Responsables o Mensajes "Yo"

<p>Cuando sucede.....</p> <p>El impacto en mí es...</p> <p>Lo que me gustaría que sucediera ahora es.....</p>	<p>Cuando.....</p> <p>Siento/Me siento.....</p> <p>Porque.....</p> <p>¿Estarías dispuesto a.....?</p>	<p>Cuando sucede.....</p> <p>Siento/Me siento.....</p> <p>Y lo que necesito es.....</p> <p>¿Podemos hablar de ello?</p>
---	---	---

Cómo se hace:

- Dos facilitadores están sentados en dos sillas una frente a la otra en el centro del círculo.
 - Eligen una escena
 - Actúan el conflicto, y luego
 - Se repite primero con una de las personas en el conflicto dando un Mensaje "Yo" y luego la otra
- Divide a los participantes en parejas. Dale a cada pareja una escena, o pueden elegir una escena de sus propias vidas.
- En turno, cada pareja se sienta en las sillas en el centro del círculo y actúa la escena, luego practica el uso del formato del Mensaje "Yo".
- Después de cada escena, pregunta al grupo si se utilizaron Mensajes "Yo".
- Pide a la(s) pareja(s) reconocerse el uno al otro y vuelven a tomar sus lugares en el círculo. Procesa preguntando qué es lo que notaron los actores de sus reacciones cuando la otra persona utilizó un Mensaje "Yo".

Variación

- Los participantes hacen sus mini-sociodramas sin tener primero una demostración por parte de los facilitadores.
- Pide a los participantes hacer sus mini-sociodramas desde sus lugares en el círculo y no pasar al centro para sus sociodramas.
- Pide a los participantes identificar cuándo sus Mensajes "Yo" son mensajes rojos o verdes (ver el siguiente ejercicio).

EJERCICIO: MENSAJES ROJOS Y VERDES

(Exercise: Green and Red Message)

Propósito: Experimentar y practicar cómo hablar de manera agresiva y de manera no-agresiva. (Se puede utilizar este ejercicio antes del de Mensajes "Yo")

Tiempo: 15 minutos

Materiales: Una hoja de papel periódico con dos columnas, con los títulos Rojo y Verde
Marcadores rojo y verde

CARTEL MUESTRA

MENSAJE ROJO CARACTERÍSTICAS	MENSAJE VERDE CARACTERÍSTICAS

Cómo se hace:

1. Describe que al igual que un semáforo en verde, un mensaje verde es aquel que anima a otra persona para escuchar y hablar de una manera cooperativa. Del mismo modo un semáforo en rojo, un mensaje rojo, detiene, bloquea o desanima a la gente de responder de manera positiva.
2. Pide a los participantes algunos ejemplos de mensajes rojos que podrían detener, bloquear o desanimar el habla y la escucha.
3. Realiza una lluvia de ideas sobre las características de un mensaje rojo. Anota esas en una columna con un marcador rojo.
4. Realiza una lluvia de ideas sobre las características de un mensaje verde. Anota esas en la otra columna con un marcador verde.
5. Divide a los participantes en parejas y se quedan sentados en el círculo. Invita a los participantes a actuar las escenas que ellos decidan primero con mensajes rojos y luego con mensajes verdes.
6. Se puede introducir la actividad de "Mensajes 'Yo'" para dar un marco para un mensaje verde.

Procesamiento

- ¿Qué sucedió?
- ¿Qué fue lo más difícil?
- ¿Qué impacto tuvo un mensaje rojo en ti?
- ¿Qué impacto tuvo un mensaje verde en ti?
- ¿Hay algo que harías de manera diferente la próxima vez?

Nota:

Las características típicas de un mensaje ROJO podrían incluir: falta de respeto, interrumpir, juzgar, exigir, culpar, menospreciar o criticar.

Las características típicas de un mensaje VERDE podrían incluir: mostrar respeto, escuchar, afirmar, preguntar, reconocer y tomar responsabilidad.

EJERCICIO: HABLAR DESDE EL "YO"

(Exercise: Speaking from the "I")

Propósito: Practicar el pensar y el hablar desde el "Yo", sin culpar o atacar, sobre todo cuando uno se siente atacado o culpado.
Practicar cómo apropiarse y expresar nuestros propios pensamientos, sentimientos y puntos de vista en lugar de culpar o etiquetar a otros.

Tiempo: 1 hora

Materiales: Cartel con la fórmula de los Mensajes "Yo" — página 113
Cartel con tres preguntas restaurativas — páginas 186-187
Cartel con una lista de escenas de práctica (opcional)

Cómo se hace:

PRIMERA PARTE

1. Divide a los participantes en parejas e invítalos a ponerse de pie, con su pareja, en diferentes partes del salón, espalda con espalda.
2. Di un sentimiento y cada persona representa esto con gestos y se voltea para mostrarle a su pareja, luego regresan a la espalda con espalda. Se repite tres veces, utilizando sentimientos como miedo, ira, sorpresa, alegría, soledad, entusiasmo, etc.
3. En las mismas parejas y todavía de espalda con espalda, se repite el proceso al dar tres escenas, una a la vez, utilizando la fórmula "Cuando sucede... Siento/Me siento... "
 - Cuando veo mi programa favorito de televisión, me siento...
 - Cuando me encuentro con mis amigos, me siento...
 - Cuando llego a la estación de tren (o parada de autobús) después de que se ha ido el tren/autobús, me siento...
4. Dale al grupo tres mensajes de sentimientos más, en turno, utilizando la fórmula "Cuando sucede... Me siento...". Esta vez, completarán la escena que dio lugar a cada sentimiento que representaron con gestos a sus parejas. Cuando sucede... Me siento molesto, ... solo, ... feliz.

SEGUNDA PARTE

1. Divide a los participantes en grupos de cuatro. Cada grupo se sienta en forma de cuadrado con parejas uno frente al otro. Asigna un facilitador a cada grupo como recurso.
2. Muestra al grupo el cartel con la fórmula de Mensajes "Yo" y da varios ejemplos. El Mensaje "Yo" es una fórmula para Hablar desde el Yo. Ten una lista de escenas en un cartel, ej. Cuando un hijo o compañero de celda es desordenado, o Cuando tu compañero de viaje está conduciendo demasiado rápido en una noche lluviosa.
3. Pide a una pareja actuar una de las escenas con la primera persona que inicia y la segunda persona responde.
 - La primera persona da un mensaje "Tu" que culpa y la segunda persona responde.
 - Luego, la primera persona comienza de nuevo con un Mensaje "Yo" y la segunda persona responde.
4. Después, cada pareja toma turno dentro de sus grupos pequeños dando primero un mensaje "tu" y después repitiendo la escena con un Mensaje "Yo". Da únicamente 10 minutos para esto. Pide a los facilitadores checar que todos estén dando Mensajes "Yo".
5. Luego, pide a los grupos pensar en una escena que es real para ellos y elaborar un Mensaje "Yo" para la escena y practicarlo. Permite 5 minutos para esto.
6. Regresan todos al círculo.

Procesamiento

- ¿Qué sucedió?
- ¿Cuál fue el impacto en ti?
- ¿Cómo se relaciona esto con la vida real?

ELEMENTO 10: ¿QUÉ SIGUE?

(Element 10: Where do we go from here?)

En esta sección se aborda la realidad de que a pesar de que este Taller de Capacitación en particular está llegando a su fin, el viaje continuo del aprendizaje del facilitador del PAV apenas está comenzando.

Los conocimientos adquiridos en esta sección pueden apoyar a nuevos facilitadores para llevar algunas de estas metas y descubrimientos consigo a sus futuras planeaciones para talleres o para seguir su propio proceso en un diario personal (muy recomendable).

Hay una descripción de la experiencia de facilitar en una prisión para quienes esperan llegar a ser facilitadores del PAV en un ámbito carcelario, del Manual para Voluntarios de PAV/Nueva York www.avpny.org/?q=node/778.

Se ofrecen dos opciones para la auto-reflexión sobre cuándo un aprendiz está listo para facilitar con el cuestionario de autoevaluación —páginas 165-166, o mediante el uso de estos temas para las acogidas finales o conversaciones de evaluación con un compañero o con el grupo completo.

Favor de pedir a los participantes llenar una evaluación sobre la capacitación que aquí se ofrece para que el equipo pueda reflexionar sobre la consecución de sus objetivos de la capacitación también.

Sugerencias de ejercicios/actividades/hojas sueltas para el Elemento 10:

- Ejercicio: ¿Qué Sigue?
- Hoja Suelta: Felicidades, Ya Eres Facilitador del PAV
- Hoja Suelta: Felicidades, Ya Eres Facilitador del PAV - para talleres carcelarios
- Hoja Suelta: A Través de los Ojos de Voluntarios del PAV que Han Estado Trabajando en la Cárcel por Mucho Tiempo: Entendiendo la Experiencia
- Ejercicio: Retroalimentación sobre el Taller: utilizando el formato Programa Alternativas a la Violencia - Retroalimentación
- Hoja Suelta: Formato de Retroalimentación sobre el Taller No. 1
- Hoja Suelta: Formato de Retroalimentación sobre el Taller No. 2
- Hoja Suelta: Formato de Retroalimentación sobre el Taller de Capacitación
- Plantilla Muestra para Informes de Talleres

EJERCICIO: ¿QUÉ SIGUE?

(Exercise: Where do we go from here?)

Propósito: Presentar las opciones para los nuevos facilitadores que se unen a la organización PAV.

Tiempo: 20-30 minutos

Materiales: Hojas de papel periódico y marcadores, para cada grupo pequeño

Cómo se hace:

PARTE A

1. Introduce la idea de que la gente tiene una armadura protectora para mantenerse a salvo en la vida cotidiana y que algunos de los participantes pudieron haber quitado algo de esta armadura en la seguridad y la confianza de este taller. Estas personas pueden ahora considerar cuáles piezas de su armadura necesitan ponerse de nuevo, y cuáles ya no necesitan, mientras se preparan para salir del taller.
2. Introduce la idea de que después de un taller, todos los que han experimentado la seguridad y el aprendizaje del taller necesitan ser conscientes de que puede que las personas importantes en sus vidas no hayan tenido esta experiencia. Puede que no estén en el mismo lugar y necesiten aceptación y no expectativas de que han viajado por el mismo camino de la conciencia y el crecimiento.

PARTE B

1. Divide a los participantes en grupos pequeños o que regresen a sus equipos de práctica.
 - Invita a cada miembro del equipo a platicar de qué manera están interesados en formar parte del PAV, ej. facilitación, organización, promoción, apoyo para talleres en cárcel, escuelas o con jóvenes y talleres comunitarios.
 - Pide a cada grupo pequeño realizar una lluvia de ideas sobre sus áreas de interés en formar parte del PAV.
 - Regresa al grupo completo y pide a los grupos pequeños informar sobre lo que ellos están interesados en formar parte de en el PAV.
 - Responde a preguntas, ofrece las fechas para los próximos talleres y platica sobre los siguientes pasos para llegar a ser facilitador.
2. Reparte la hoja suelta: *Felicidades, Ya Eres Facilitador del PAV*.

PARTE C

Recuerda que como un Facilitador Aprendiz del PAV, ahora eres un embajador para toda la organización por ser un

- miembro del equipo
- miembro del equipo de facilitadores más grande adentro de la institución (aplica para prisiones, escuelas y grupos locales)
- miembro del equipo de facilitadores aún más grande, el del área local, regional o estatal
- miembro del equipo de facilitadores más grande aun, el del país
- miembro del equipo de facilitadores más grande de todos, el equipo mundial

Esto trae consigo una responsabilidad con el PAV, porque la conducta de cada uno como facilitador y representante del PAV afecta a todo el PAV.

El Equipo de Facilitadores debería ofrecer los lineamientos para facilitadores desarrollados por sus grupos/comités locales.

Variación

Para el primer grupo de facilitadores en un grupo nuevo del PAV, pide a los grupos pequeños imaginar una comunidad del PAV y luego realizar una lluvia de ideas sobre cómo establecerían su nuevo grupo. Los nuevos miembros del grupo podrían comenzar su primera reunión del grupo con el cartel de la lluvia de ideas.

HOJA SUELTA: FELICIDADES, YA ERES FACILITADOR DEL PAV

(Handout: Congratulations, you are now an AVP facilitator)

¿Qué significa formar parte del PAV?

Felicidades. Ya te has graduado del Taller de Capacitación de Facilitadores del PAV. Esto no significa que estás calificado para ser un facilitador del PAV. Significa que has comenzado tu viaje hacia la facilitación del PAV.

La organización del PAV no es jerárquica y se compone de grupos locales con un modelo de poder de "abajo hacia arriba" en lugar de "arriba hacia abajo". Tu grupo local compartirá contigo tus derechos y responsabilidades para ser miembro de tu grupo local del PAV.

Vas a empezar como un facilitador aprendiz, y tu grupo local tendrá políticas y prácticas sobre el desarrollo y la capacitación continua de los facilitadores del PAV.

Como miembro del PAV, tendrás acceso a los recursos compartidos de tu grupo local del PAV y también los recursos de tu grupo estatal, nacional y regional del PAV, además de PAV Internacional para apoyar tu viaje de facilitación en el PAV.

Cada nivel del PAV comparte recursos con facilitadores del PAV gratuitamente o a un costo mínimo. Estos recursos incluyen -

1. Manuales - tendrás acceso a todos los manuales del PAV. Hay manuales del PAV para apoyar la facilitación de los talleres Básico, Avanzado, de Capacitación y para Jóvenes. El Centro de Distribución de PAV/EUA ofrece los manuales del PAV/EUA en inglés y en español (*el manual para Jóvenes está disponible en inglés únicamente*), también disponibles a través del sitio web de PAV EUA - www.avpusa.org.

Varios grupos locales del PAV han producido otros manuales de apoyo.

2. Encuentros o Conferencias del PAV - muchos grupos nacionales, regionales y PAV Internacional realizan conferencias de manera regular para compartir experiencias y recursos. Los facilitadores del PAV que no están encarcelados tendrán acceso a estas conferencias. Para más información, contacta a tu grupo local del PAV o visita los sitios web de PAV incluyendo www.avpusa.org y www.avp.international.
3. Sitios Web - muchos grupos del PAV a nivel local, estatal, nacional e internacional tienen sus propios sitios web. Si tu grupo no tiene el suyo y desea uno, contacta el webmaster para tu grupo nacional y/o para PAV Internacional que puede proporcionar un sitio web genérico gratuito, una base de datos para talleres y un sistema de administración para grupos del PAV interesados.
4. Centros de Distribución - el centro de distribución del PAV principal es el Centro de Distribución de PAV/EUA (*AVP USA Distribution Center*). Para más información sobre los recursos que ofrece este centro de distribución, los precios y cómo hacer pedidos, cómo pagar y recibir recursos, visita el sitio web www.avpusa.org. Algunos grupos nacionales también tienen centros de distribución más pequeños.
5. Medios de Comunicación, como grupos de plática por correo electrónico, foros de discusión y grupos de Facebook.
6. Revistas - la revista principal del PAV es el *USA Transformer*. Para más información sobre esta revista, cómo pedirla y sobre los archivos gratuitos, visita www.avpusa.org.
7. Colecciones de materiales de apoyo del PAV - muchos grupos del PAV ofrecen esos materiales en formato impreso y electrónico.
8. Red de Educación del PAV - Los Comités de Educación del PAV están desarrollando esta red para proporcionar acceso a todos los facilitadores del PAV al material de los manuales actuales del PAV y para ofrecer a todos los facilitadores que están interesados la oportunidad de aportar ideas, ejercicios y experiencias para la elaboración de los manuales del PAV.

Para más información sobre los recursos existentes y nuevos, visita los sitios:

www.avpusa.org

www.avp.international (ver las opciones para facilitadores) y

www.avpeducationnetwork.wikispaces.com

HOJA SUELTA: FELICIDADES, YA ERES FACILITADOR DEL PAV

(Handout: Congratulations, you are now an AVP facilitator)

(para talleres carcelarios)

¿Qué significa formar parte del PAV?

Felicidades. Ya te has graduado del Taller de Capacitación de Facilitadores del PAV. Esto no significa que estás calificado para ser un facilitador del PAV. Significa que has comenzado tu viaje hacia la facilitación del PAV. Gracias por tu compromiso y por tener el valor para comenzar este viaje. Una vez que llegues a ser facilitador, tendrás una nueva forma de ser en la cárcel, como embajador del programa. Aquí es donde entra tu valentía, ya que tendrás que ser consciente que te van a estar mirando, incluso probando, para ver si esa "cosa" del PAV es de verdad. Más que muchos otros facilitadores, tendrás que asegurarte de aprender y utilizar las herramientas. ¡Pocas personas fuera de la cárcel estarán bajo un escrutinio tan intenso! En los momentos difíciles, recuerda que hay muchos, muchos hombres y mujeres que han pasado por el proceso antes, transformando sus vidas adentro de la cárcel y después, afuera como ejemplos de liderazgo inspirador.

La organización del PAV no es jerárquica y se compone de grupos locales con un modelo de poder de "abajo hacia arriba" en lugar de "arriba hacia abajo". Tu grupo local compartirá contigo tus derechos y responsabilidades para ser miembro de tu grupo local del PAV.

Vas a empezar como un facilitador aprendiz, y tu grupo local tendrá políticas y prácticas sobre el desarrollo y la capacitación continua de los facilitadores del PAV.

Como miembro del PAV, tendrás acceso a los recursos compartidos de tu grupo local del PAV y también los recursos de tu grupo estatal, nacional y regional del PAV, además de PAV Internacional para apoyar tu viaje de facilitación en el PAV.

Además de tu trabajo como facilitador en tu programa carcelario, invitamos a facilitadores del PAV anteriormente encarcelados, después de su liberación, a facilitar talleres comunitarios y carcelarios, cuando sea permitido por las restricciones de la libertad. Nuestros facilitadores anteriormente encarcelados ofrecen a nuestros talleres una profundidad de experiencia que es sumamente valiosa. Además, estamos encantados cuando personas anteriormente encarceladas asisten a nuestros encuentros y reuniones locales, nacionales e internacionales.

Como facilitador, tu programa local te proporcionará los manuales necesarios para facilitar los distintos niveles de talleres. Hay manuales del PAV para apoyar la facilitación de talleres Básico, Avanzado, de Capacitación y para Jóvenes. Los manuales del PAV EUA están disponibles en inglés y en español (*el manual para Jóvenes está disponible en inglés únicamente*).

También recibirás la revista *Transformer*, una publicación de PAV/EUA que te proporcionará información acerca de la organización del PAV, nuevos ejercicios y artículos escritos por facilitadores de afuera y también encarcelados.

Algunos grupos locales del PAV tienen grupos de apoyo para facilitadores del PAV que vuelven a casa. Aunque por lo general esos grupos no pueden proporcionar vivienda u oportunidades de trabajo, sí ofrecen una forma de mantener el contacto con otros facilitadores del PAV anteriormente encarcelados que pueden ayudarte con tu viaje de transformación.

El sitio web de PAV Estados Unidos - www.avpusa.org tiene una lista de contactos para todos los grupos del PAV en los Estados Unidos. El sitio web de PAV Internacional - www.avp.international tiene una lista de contactos para todos los grupos nacionales del PAV alrededor del mundo. Visita estos sitios web para encontrar los datos de contacto para tu grupo del PAV más cercano cuando ya estás de nuevo y acomodado en la calle.

La siguiente hoja viene del Manual para Voluntarios de PAV/Nueva York y ofrece información útil para personas que entran a la cárcel para ofrecer talleres del PAV. Para ver el manual completo, visita: www.avpny.org/?q=node/778.

ENTENDIENDO LA EXPERIENCIA: A TRAVÉS DE LOS OJOS DE VOLUNTARIOS DEL PAV/NY QUE HAN ESTADO TRABAJANDO EN LA CÁRCEL POR MUCHO TIEMPO

(Understanding the Experience: Through the Eyes of Long Time Community AVP/NY Volunteers Going Into Prisons)

1. Para los de afuera, la cárcel es como un país extranjero. Como en cualquier país extranjero, es aconsejable permanecer callado, observar, escuchar, aprender el idioma e identificar los valores de la cultura carcelaria antes de ofrecer muchas opiniones fuertes o tomar alguna acción drástica.
2. No tengas miedo de definirte con claridad. No tienes la obligación de ser todo para todos en todo momento, o estar a la altura (o hacia abajo) a cualquier estereotipo los encarcelados puede tener de ti como alguien de afuera. Tienes el derecho, más bien, a definir para ti mismo y para los demás lo que decides ser o no ser, hacer o no hacer. Esto tomará algún tiempo, pero debes ser consciente de la necesidad de hacerlo desde el inicio de tu voluntariado en la cárcel. Incluso después de que te hayas definido claramente, espera ser probado, una y otra vez. Eventualmente, si eres firme en apegarte a tu definición de ti mismo, los demás se ajustarán a esto.
3. Espera conocer a muchas personas increíbles y valiosas en la cárcel. Espera también conocer a unos manipuladores campeones. No te sorprendas si estos a veces resultan ser la misma persona. La manipulación es una forma de supervivencia para los impotentes.
4. Sobre todo al principio, la gente puede encontrarlo útil, tan pronto como sea posible después de ser voluntario en la cárcel, compartir con un amigo de confianza los sentimientos generados por la experiencia de la cárcel. Es rara la persona que no experimenta ira, miedo, dolor, indignación, asombro y otras emociones fuertes al entrar en contacto con el ambiente de la cárcel. Estos sentimientos, compartidos, pueden dar lugar a mucho de lo que es constructivo y gratificante. De no compartirlos, puede llevar al desgaste emocional y acciones poco meditadas.
5. La gente puede esperar a sentir una sensación poco familiar, muy embriagadora y altamente adictiva, la de "súper estrella", sobre todo al principio en una cárcel. Puede surgir de la sexualidad en un ambiente privado o desde el poder desconocido que viene del conocimiento de otro mundo. Recuerda que como un facilitador del PAV, es posible que hayas sido parte de un equipo que haya traído un medio a través del cual alguien puede haber descubierto un nuevo y maravilloso sentido de comunidad. En cualquier caso, no dejes que se te suba a la cabeza.
6. Es posible que te vas a sentir alienado, después de ser voluntario en la cárcel, de otras personas que no han compartido y no entienden esta experiencia, y de la sociedad que produce y mantiene las cárceles. Comparte la humanidad de las personas que has conocido en la cárcel sin esperar que otros puedan entender lo que haces.
7. Espera encontrar en la cárcel de toda la corrupción y los males de la sociedad, así como toda la bondad de la naturaleza humana —ambos magnificados al máximo. Por lo tanto, resiste a la tentación de:
 - a) Idealizar al encarcelado. Si estar encarcelado no necesariamente hace al encarcelado un monstruo, tampoco lo hace necesariamente un santo. Suponer lo contrario es siempre impreciso, por general paternalista y a veces peligroso.
 - b) Ver a los custodios y otro personal de la cárcel como obstáculos para nuestro programa. Algunos pueden apoyar al PAV; otros quizá no. Todos son responsables de la seguridad y tienen procedimientos específicos que están obligados a seguir. Muchos de ellos son buenas personas que tratan de hacer bien un trabajo difícil e ingrato.
8. Sé precavido al principio; la conciencia viene con la experiencia. La experiencia inicial de la cárcel podría ser temerosa en sí misma. Si has aguantado el tiempo suficiente para que esto cambie, y encuentras que tienes miedo de una persona determinada, lo más probable es que esa persona puede ser peligrosa para ti. Si te sientes resentido por las demandas que te están realizando, puede que te estén engañando. Confía en estos sentimientos y busca el apoyo de los voluntarios con experiencia con este tipo de situación. Aprende a "confiar en tu instinto" y prestar atención a él. Si después de una exposición inicial te encuentras temeroso del entorno de la cárcel, no deberías seguir entrando a cárceles. Este trabajo no es para todos.
9. No preguntes de qué delito una persona ha sido condenada. El PAV se trata de buscar lo bueno en cada persona.

10. No ingreses, bajo NINGUNA circunstancia, cualquier contrabando a la cárcel, no importa lo inocente que parezca e incluso si no estás de acuerdo con la regla. La introducción por parte de un voluntario de CUALQUIER artículo prohibido es un delito menor, por lo menos, y puede someter a ese voluntario al enjuiciamiento penal, de ser atrapado, y causar el cierre del programa del PAV en esa cárcel.
11. En cuanto a las reglas, en general, espera encontrar algunas que parecen innecesariamente tontas, injustas u opresivas, pero nunca intentes simplemente desobedecerlas o hablar de ellas con los presos. Recuerda que las reglas están sujetas a cambios en cualquier momento. Cualquier cuestionamiento de las reglas se debe hacer a través del coordinador de afuera del PAV y el Consejo Distrital de PAV/NY. La organización de PAV/NY puede protestar con el Departamento de Servicios Correccionales del Estado de Nueva York.
12. Las cárceles son entornos destructivos. Es esencial que encuentres una comunidad que te ofrezca un lugar seguro para expresar tus verdaderos sentimientos y para hablar de tus problemas reales, sin temor al juicio o a la condena. Al mismo tiempo, esa comunidad debe amarte lo suficiente para acercarse contigo y traerte de vuelta cuando perciban que vas por caminos peligrosos o improductivos. El PAV y Juntas Mensuales de los Amigos (Cuáqueros) pueden servirte como esas comunidades. Hay gente en ambos que entienden por experiencia lo que significa ser humano, la definición misma de lo que significa que uno es imperfecto y vulnerable en los sentimientos de uno.
13. Espera ser atraído físicamente alguna vez en tu trabajo en la cárcel. Casi nadie se escapa de esta experiencia, sin importar su edad, estado civil o preferencia sexual y los que han renunciado a todos este tipo de relaciones y sentimientos.
14. Si esto te sucede, examínate a ti mismo para ver si el sentimiento contiene uno o más de los siguientes elementos:
 - a) la privación sexual de la vida carcelaria crea una carga eléctrica en el aire cuando los voluntarios entran a una cárcel —una carga que ninguna persona puede dejar de sentir;
 - b) el encarcelamiento cambia el equilibrio de poder entre hombres y mujeres: Uno de los pocos ambientes de nuestra sociedad, donde una mujer es más poderosa que un hombre se encuentra en la situación de las cárceles donde la mujer es libre y el hombre es preso. Como los hombres han sabido por mucho tiempo, la posesión del poder puede ser excitante. Las mujeres han tenido tan poca experiencia del fenómeno que puede que no reconozcan las insinuaciones sexuales del poder y pueden confundirlo con la atracción genuina;
 - c) el encarcelamiento hace una relación normal cotidiana inaccesible. Permite a ambas partes fantasear, pero no se compromete a ninguna a vivir con los resultados de una relación en el mundo real. El lado oscuro de esto es que puedes estar explotando a otra persona, sin ser consciente de lo que estás haciendo —mediante la proyección de tus fantasías y tus necesidades sobre él o ella que en el mundo real no realizarías.
15. Si esta fuerte emoción te tiene agarrado, lo que resulta ser, date tiempo y espacio para descubrir lo que realmente es antes de actuar sobre ella. (Ver también las Preguntas en el Manual para Voluntarios de PAV/NY —página 10). Si tomas la decisión de que la relación vale la pena explorar, DEBES separarte de INMEDIATO del programa del PAV en esta cárcel y ANTES de considerar la comunicación con la persona por teléfono, correo o visita.
16. Mientras tanto, recuerda que un ambiente de privación sexual engendra celos violentos y otras emociones fuertes y una persona que elige un preso para un amante podría causar la enemistad de ambos presos y oficiales, una situación que podría llegar a ser peligrosa para la persona "elegida".
17. Recuerda también que muchas personas tienen que pasar largos años en este ambiente privado y que es importante para ellos ajustarse a las realidades de su condena.
18. No te sorprendas si llegas a preocuparte demasiado con un preso en particular. La atracción romántica es sólo uno de los factores de esa preocupación. Otros son la compasión, la admiración por una personalidad fuerte o un talento valioso o una sensación de injusticia percibida. Trata de mantener un equilibrio y no invertir toda tu energía valiosa en una persona cuando hay tanta necesidad en otros también.
19. Bajo ninguna circunstancia deberías dar tu número de teléfono o cualquier dato personal que pueda identificar donde vives.
20. Las cárceles han demostrado que la gente no aprende mucho del castigo, pero más del ejemplo. Lo que haces en la cárcel, por lo tanto, es más importante que lo que dices allí. Una promesa no cumplida con alguien encarcelado es aún más dolorosa que en la vida normal y es un acto de crueldad. Lo que es peor, puede

inhibir aún más la capacidad de alguien para confiar y como la confianza es esencial para la integración en una comunidad, una promesa no cumplida puede alienar aún más a la persona. Por lo tanto, no hagas promesas poco realistas acerca de comprometer tus fines de semana para talleres o programas de apoyo.

21. El PAV no se trata de "salvar" a los demás, sino de crear oportunidades para practicar la no-violencia nosotros mismos y compartir el regalo del Poder que Transforma que fue compartido con nosotros.
22. Es importante recordar siempre que representamos y apoyamos los valores del PAV y los procesos del PAV basados en el consenso, la no-violencia, la verdad y la disponibilidad del Poder que Transforma para cada persona. Es poco probable que encontrarás estos valores en las directrices de la cárcel para voluntarios. Sin embargo, son lo más valioso que tenemos que ofrecer a la cárcel y el mundo, y nunca debemos permitir que se vean comprometidos, no importa qué tan fuerte es la presión para hacerlo.
23. Recuerda que como un voluntario del PAV, eres miembro de una organización que cuenta con programas en cárceles en todo el estado, el país y el mundo. Cómo los voluntarios del PAV se comportan en una cárcel en el estado de Nueva York se comunica por los presos y por los funcionarios a otras cárceles. La reputación que estableces en la cárcel donde eres voluntario afecta a la reputación del PAV en su conjunto, y de esta reputación depende la voluntad de los funcionarios carcelarios para fomentar un programa del PAV en sus cárceles.
24. Si vamos a vivir sin violencia en la mayor medida que somos capaces, debemos practicar. Animamos y apoyamos a otros a vivir sin violencia a medida que mejoramos nosotros cómo lidiamos con nuestra propia violencia. PAV/NY anima a todos los facilitadores a participar en grupos de apoyo regularmente y encuentros o talleres de facilitadores para que podamos asumir el papel de participantes y verdaderamente practicar con nuestros compañeros y colegas.

Una copia electrónica del Manual para Voluntarios se encuentra disponible en:

www.avpny.org/?q=node/778

EJERCICIO: RETROALIMENTACIÓN SOBRE EL TALLER

(Exercise: Workshop Feedback)

Utilizando el Formato de Retroalimentación del Programa Alternativas a la Violencia

- Propósito:** Proporcionar retroalimentación por parte de los participantes en el taller.
- Tiempo:** 10 minutos
- Materiales:** Hoja Suelta: Programa Alternativas a la Violencia - Evaluación (u otro formato como a continuación) para cada participante.
Plumas y tablas para recargar para cada participante

Cómo se hace:

1. Reparte copias del formato de evaluación, plumas y tablas para recargar.
2. Invita a los participantes a llenar ambos lados del formato.
3. Invita a los participantes, cuando hayan terminado, a poner sus formatos en una pila sobre una mesa o en el centro del salón.

Notas para Facilitadores:

El impacto de un taller se presenta en dos partes.

1. Lo que sucede durante el taller
2. Días o hasta meses después del taller

La retroalimentación del taller recibida al final del taller sigue siendo valiosa porque probablemente refleja las preocupaciones inmediatas y sugerencias que los participantes puedan tener. Estas sugerencias y preocupaciones inmediatas proporcionan información valiosa a los facilitadores sobre la experiencia del taller a los ojos de los participantes. Un proceso de retroalimentación realizado en un momento posterior puede dar lugar a una información más precisa sobre el impacto del taller a largo plazo.

Se recomienda no anotar los nombres porque -

1. Quien da la retroalimentación es menos importante que la retroalimentación en sí.
2. Algunas personas pueden sentirse inhibidas de dar una retroalimentación honesta si tienen que dar sus nombres.
3. Esto preserva la confidencialidad de los participantes del taller debido a que personas ajenas al taller pueden ver los formatos de evaluación. Nunca se incluyen los nombres de los participantes en el informe del taller.

Hay un valor adicional al ofrecer retroalimentación, ya que puede proporcionar al participante la sensación de ser escuchado y esto puede dar lugar a que las personas sean capaces de dejar de lado algunas preocupaciones sobre el taller, además de reforzar lo aprendido.

Nota: Es importante registrar los nombres de los participantes en alguna parte para rastrear los talleres completados por si surge alguna confusión acerca de cuál es el nivel de taller al que el participante pueda asistir. Un certificado podría cumplir con este requisito.

HOJA SUELTA: FORMATO DE RETROALIMENTACIÓN DEL TALLER No. 1

(Handout: Workshop Feedback Form #1)

Nivel de taller: Básico / Avanzado / Capacitación

(Favor de marcar uno)

Fecha:

Lugar:

1 = Excelente, 2 = Bien, 3 = Adecuado, 4 = Insatisfactorio, 5 = Pobre

¿Qué opinas del taller en general?

1 2 3 4 5

¿Qué opinas del contenido del taller (lo que hicimos)?

1 2 3 4 5

¿Qué opinas del proceso del taller (cómo lo hicimos)?

1 2 3 4 5

¿Qué opinas de la facilitación?

1 2 3 4 5

¿Qué fue lo más destacado del taller para ti?

¿Qué fue lo que más cambiaste en tu interior - y por qué?

¿Cómo ayudó el taller en cambiar la manera en que vas a hacer frente a la violencia en el futuro?

¿Qué fue lo menos útil en el taller?

¿Tienes alguna sugerencia acerca de cómo podríamos haberlo hecho más útil para ti?

¿Hay algo que te gustaría decir acerca de la facilitación del taller?

¿Tienes alguna sugerencia para futuros talleres?

¿Hay algo más que te gustaría decir sobre el taller o el material presentado?

Gracias por llenar este formato. Agradecemos la retroalimentación.

PLANTILLA MUESTRA PARA EL INFORME DEL TALLER

(Sample Template for Workshop Report)

INFORME DEL TALLER DE CAPACITACIÓN

DATOS DEL TALLER - fechas, horarios, lugar, facilitadores

RESUMEN DEL TALLER Y PROBLEMAS

PROGRAMA CON COMENTARIOS

RETROALIMENTACIÓN DE LOS PARTICIPANTES

General 1=x, 2=x, 3=x

Contenido 1=x, 2=x, 3=x

Proceso 1=x, 2=x, 3=x

Facilitación 1=x, 2=x, 3=x

(Calificaciones 1=excelente, 2=bien, 3=adecuado, 4=insatisfactorio, 5=pobre)

SUGERENCIAS

LO MÁS DESTACADO

LO QUE CAMBIÓ EN EL INTERIOR

LO QUE CAMBIÓ ACERCA DE CÓMO MANEJAR LA VIOLENCIA

MENOS ÚTIL

Recopilar un informe de la retroalimentación del taller

1. Primero, procesa las cifras
 - Usa el siguiente sistema de calificaciones:
1 = Excelente, 2 = Bien, 3 = Adecuado, 4 = Insatisfactorio, 5 = Pobre
 - Suma y anota las calificaciones para la primera pregunta.
Primero suma las calificaciones de 1 = (por ejemplo, 7) y anota eso como - General 1 = x 7
Luego, suma las calificaciones de 2 = y anota eso como 2 = x 5
Después suma las calificaciones de 3 =, 4 = y 5 =
El registro podría ser algo como - General 1 = x 7, 2 = x 5, 3 = x 4, 4 = x 0, 5 = x 0
 - Del mismo modo suma y anota las calificaciones para el "Contenido", el "Proceso" y la "Facilitación".
2. Después, anota las respuestas escritas para las demás preguntas.
 - Toma un formato y copia las respuestas de esa persona en el informe con cada respuesta como una viñeta bajo el título de la pregunta correspondiente.
 - Continúa anotando todas las respuestas.
 - Asegúrate de registrar todas las respuestas de la misma persona a la misma pregunta en una sola viñeta para esa pregunta.

Nota que la pregunta de "Sugerencias" se ha movido a la parte superior de los títulos porque se trata de una parte importante de la retroalimentación para los facilitadores.
3. Los facilitadores leen los formatos de retroalimentación de los participantes.
 - Se recomienda reservar un tiempo en la sesión de evaluación del equipo para todos los facilitadores para leer los formatos de retroalimentación juntos y platicarlos.
 - Cada facilitador puede rubricar o escribir una letra en la parte superior de cada formato después de que lo han leído para que no vuelvan a leer algunos formatos por accidente y perder otros.
4. Agregar notas al Informe del Taller de Capacitación
 - Haz un resumen de las ideas útiles y sugerencias de la retroalimentación de los participantes en la parte del Resumen del Taller y Problemas del Informe del Taller de Capacitación.
 - Anexa el Informe de Retroalimentación del Taller al final del Informe del Taller de Capacitación.
 - Se pueden archivar los formatos de retroalimentación de los participantes para fines de investigación en el futuro.

HOJA SUELTA: FORMATO DE RETROALIMENTACIÓN DEL TALLER No. 2

(Handout: Workshop Feedback Form #2)

Programa Alternativas a la Violencia Retroalimentación del Taller

Nivel:

Fecha:

Lugar:

- 1. ¿Qué fue lo más destacado de este taller?**

- 2. ¿Qué fue lo que más cambiaste en tu interior y por qué?**

- 3. ¿De qué manera diferente vas a lidiar con la violencia después de tomar este taller?**

- 4. ¿Quieres mencionar alguna otra cosa que te hubiera gustado que fuera incluida en este taller que pudiera haberte ayudado en tu viaje hacia la no-violencia?**

- 5. Si hay algo que no te gustó del taller, favor de escribirlo aquí.**

- 6. ¿Cómo te enteraste del taller del PAV?**

- 7. ¿Estás interesado en participar en más talleres del PAV?**

- 8. ¿Cuál es tu retroalimentación para el equipo de facilitadores?**

- 9. ¿Algún otro comentario?**

HOJA SUELTA: FORMATO DE RETROALIMENTACIÓN DEL TALLER DE CAPACITACIÓN

(Handout: Training for Facilitators Workshop Feedback Form)

1. Algo que he aprendido en este taller en que soy bueno es...

2. Algo que aprendí que necesito mejorar para llegar a ser un buen facilitador es...

3. Algo nuevo que aprendí de mí mismo que no me di cuenta antes de este taller es...

4. Algo que aporté a este taller de que estoy orgulloso es...

5. Algo que habría dejado fuera o hecho de manera diferente en este taller es...

6. Unas maneras en que he visto a mí mismo crecer en este taller de Capacitación para Facilitadores del PAV son...

ACTIVIDADES ADICIONALES, ALEGRES Y CIERRES PARA TALLERES DE CAPACITACIÓN Y DE APRENDIZAJE CONTINUO

(Extra Activities, Light and Livelies and Closings for T4F and Continuing Learning Workshops)

Esta sección contiene ejercicios / actividades adicionales para talleres de capacitación

Sugerencias de ejercicios / actividades

Hoja Suelta: Alegres para el Taller de Capacitación	130
Ejercicio: Llaves del Poder que Transforma	131
Ejercicio: Rompe tu Cabeza	133
Ejercicio: Reflexión de la Sesión	135
Ejercicio: Tu Eliges	136
Cierre: Círculo de Yurta	137
Cierre: Círculo de Graduación	138

HOJA SUELTA: ALEGRES PARA TALLERES DE CAPACITACIÓN Y DE APRENDIZAJE CONTINUO

(Handout: *Light and Livelies for T4F and Continuing Learning Workshops*)

Estos Alegres en particular ofrecen oportunidades para mejorar nuestras habilidades de improvisación y construir sobre lo que los demás miembros del equipo están haciendo cuando trabajamos como equipo. También elevan la energía en el salón, sobre todo después de las sesiones de práctica y de retroalimentación. Sin embargo, ¡el "mejor" improvisador del taller siempre debe ser el facilitador! Uno de los elementos clave de estos Alegres es animar a la gente a encontrar y aprovechar su energía "¡sí!", ¡aun cuando sucede lo inesperado!

Wompom

(crear una divertida escultura de personas)

Divide a los participantes en 3 grupos a través de un juego para formar grupos, como "Abrazos de ...". Los grupos forman varias esculturas *wompom* de las situaciones que se presentan en un taller (ej. no escuchar, etc.) y después de la tercera, esto se convierte en la posición por defecto el grupo debe tomar entre esculturas de otras cosas o situaciones (ej. un refrigerador, un día muy caluroso. etc).

Sí y... contando cuentos en círculo

Se cuentan cuentos alrededor del círculo, cada persona debe incorporar el cuento anterior y comienza su aportación diciendo con entusiasmo Sí Y... y luego agrega su pieza.

Actividad Energizante Soy... me gusta...

Un mimo juguetón de una actividad que el participante disfruta; el grupo les saluda con su nombre y luego remima la actividad (sin palabras).

Salto espacial

Grupos de cinco personas ... construyen sobre una serie de historias de acción. La primera persona actúa una historia o situación. Cuando se dice "salto espacial", esta persona se queda congelada en su posición y otra persona entra con una acción diferente para construir una nueva historia con la posición de la persona o grupo congelada quienes con entusiasmo adoptan la nueva historia hasta la próxima vez que dicen "¡Salto espacial!". Luego, se invierte el orden y se pasan por las mismas historias otra vez en cuanto las cinco personas se han integrado. Termina con el primer participante y su acción inicial.

¡Sí, hagámoslo!

Este Alegre es muy sencillo y puede llegar a ser una buena mantra para el grupo cuando se enfrentan a tareas desafiantes. Alguien sugiere una actividad y la mima, luego el grupo responde con entusiasmo con un "¡SÍ, HAGÁMOSLO!" y todos repiten la actividad hasta que alguien ofrece otra sugerencia.

Coche y conductor

Pide a todos ponerse de pie y mover las sillas a la pared. Divide el grupo en parejas. Explica que uno de los participantes en cada pareja será el coche y la otra persona será el conductor. El coche no sabe a dónde va, por lo que los coches tapan sus ojos con una mano y extiendan la otra mano para servir como un parachoques. Los conductores se paran detrás de los coches y colocan sus manos sobre los hombros de los coches. Los conductores guían a los coches por el salón y evitan cualquier colisión. Después de unos minutos, pide a los coches y los conductores cambiar sus papeles. Procesa el ejercicio con temas de confianza y liderazgo. Pregunta a los conductores cómo se sentía al ser líder y si sentían alguna responsabilidad por los coches que eran participantes. Después, pregunta a los coches cómo se sentía al ser participante y confiar en sus líderes para mantenerlos a salvo.

Desfile de animales

Una persona camina alrededor del grupo como un animal, haciendo sonidos y movimientos, toca a personas para unirse al desfile haciendo los mismos sonidos y movimientos hasta que el líder toma un asiento y todos los demás intentan sentarse. El que no consiga un asiento dirige el siguiente desfile.

EJERCICIO: LLAVES DEL PODER QUE TRANSFORMA

(Exercise: Keys to Transforming Power)

Propósito: Comprender y explorar las Llaves del Poder que Transforma

Tiempo: 30-45 minutos

Materiales: Un juego de piezas del Círculo del PAV para ser colocados sobre el suelo
Un juego de Llaves del Poder que Transforma tamaño carta

Cómo se hace:

Hay dos versiones de esta actividad, una para adultos y otra para jóvenes.

VERSIÓN PARA ADULTOS

PARTE A (Este es el ejercicio de *Un Conflicto que Resolví sin Violencia*)

1. Divide a los participantes en cinco grupos pequeños.
2. Invita a cada persona a compartir con su grupo pequeño - Un problema que resolví sin violencia (permite 2 minutos por persona).
 - Invita al grupo a seleccionar cuál de las historias compartirán con todo el grupo y quién la contará
 - Los participantes regresan al círculo
3. Una persona de cada grupo cuenta la historia elegida por su grupo.

PARTE B (Este es el ejercicio de las *Llaves del Poder que Transforma*)

1. Los participantes regresan a sus grupos pequeños.
 - Cada grupo recibe una llave o una pieza del círculo
 - Se pide a cada grupo reflexionar sobre cómo su llave o pieza del círculo se relaciona con su historia principal, y también con todas las historias del grupo
 - Se invita a cada grupo a elegir a un voluntario para reportar la reflexión del grupo al grupo completo
2. Los participantes regresan al círculo.
 - El voluntario de cada grupo pequeño lee primero su Llave o Pieza
 - El voluntario describe cómo la Llave o Pieza se relaciona con su historia o historias
 - El voluntario coloca la Llave o Pieza sobre el suelo al azar dentro del círculo
3. Cuando todas las Llaves o Piezas están en el suelo
 - El facilitador mueva las Llaves y las piezas del Círculo al centro del círculo y une las piezas del Círculo colocando las Llaves alrededor del Círculo apuntándolas hacia el exterior
 - El facilitador presenta el concepto del Poder que Transforma
 - El facilitador invita a los otros facilitadores agregar sus ideas sobre el Poder que Transforma
4. Invita a los participantes a relatar cómo su historia se relaciona con cada una de las Llaves o Piezas.
 - Como se vayan mencionando las Llaves, se levanta la Llave y la gira hasta que todas están apuntándose hacia adentro o hacia afuera
 - Después de cada historia, todas las Llaves están apuntándose hacia adentro o hacia afuera antes de empezar la siguiente historia
5. Procesamiento:
 - ¿Cómo fue eso para ti?

VERSIÓN PARA JÓVENES

1. Coloca el Círculo del PAV en el centro del círculo y coloca las llaves al azar sobre el suelo.
 - Pide voluntarios para nombrar el color de una de las Llaves y leer la descripción de la Llave
2. Un facilitador relata una historia real de cómo estas ideas hacen la diferencia a una situación difícil.
 - Pregunta a los participantes si pueden ver dónde aparece una de las Llaves en la historia
 - Como se vayan mencionando las Llaves, se levanta la Llave y la gira hasta que todas están apuntándose hacia adentro o hacia afuera
 - Cuando todas las Llaves han sido movidas, el facilitador presenta el concepto del Poder que Transforma
3. Invita a los participantes a compartir historias y explorar cuáles Llaves se utilizan.
 - Cada vez que se menciona una Llave, se voltea la Llave hasta que todas las Llaves apuntan hacia adentro o hacia afuera antes de empezar la siguiente historia
 - Si no se ofrece ninguna otra historia, otro facilitador puede contar su historia personal

Variación

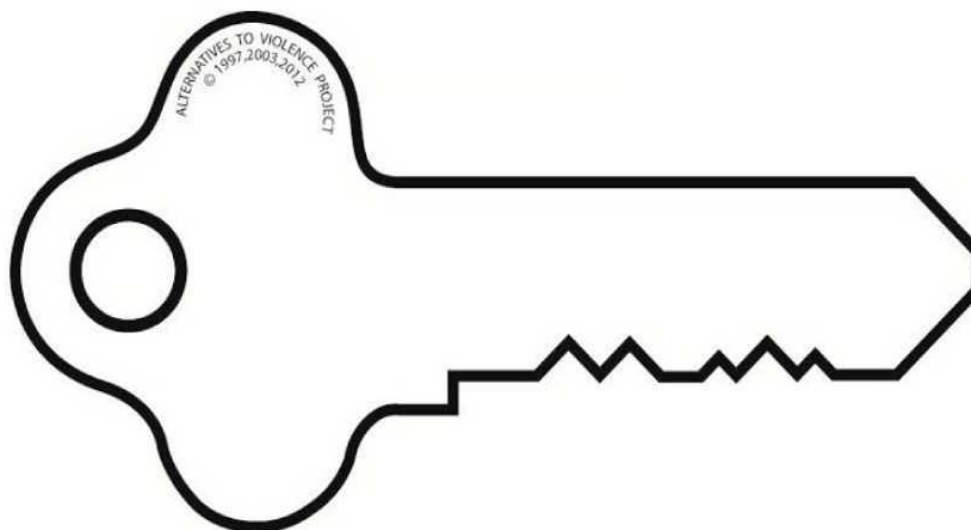
Niños muy pequeños pueden colorear y recortar las Llaves. Luego, pueden elegir su llave favorita y decirle al grupo por qué la escogieron.

Plantilla de las Llaves

Se pueden descargar plantillas de las 5 llaves para hojas de tamaño carta desde: www.avpusa.org/ftm

Se pueden imprimir o fotocopiar las llaves sobre cartulina u hojas de papel y luego cortarlas y enmicarlas. Para un ejemplo de un juego de llaves, ver *Llaves del Poder que Transforma* en la página 99.

Color de la Llave	Azul	Amarillo	Rojo	Verde	Negro
Frase	Respétate a ti mismo	Cuidar a los demás	Trabajar juntos por una resolución no violenta	Piensa antes de reaccionar	Espera lo mejor



EJERCICIO: ROMPE TU CABEZA

(Exercise: Puzzling)

Propósito: Explorar los temas de la iniciativa, liderazgo y los supuestos de las reglas y la cooperación. En un Taller de Capacitación, los equipos de práctica pueden utilizar este ejercicio como una alternativa a Cuadrados Rotos.

Tiempo: Hasta 30 minutos

Materiales: Cinco o seis rompecabezas con diferentes imágenes de doble cara, cortadas en patrones de piezas idénticas. Ver la plantilla en la página siguiente.

Antes de hacer el ejercicio, decide cuántos rompecabezas se van a necesitar. Toma una pieza de la misma forma distintiva de cada rompecabezas y ponla en un sobre diferente. Esto significa que ningún grupo va a poder completar su rompecabezas a menos que cooperen con los otros grupos.

Cuando el grupo intenta hacer su rompecabezas, encontrará que todas las piezas encajan correctamente pero que una pieza tiene una coloración o una imagen diferente. Esto les presenta un dilema al decidir si están "satisfechos con su rompecabezas" o si es necesario cooperar con otros grupos para encontrar su pieza faltante. Si las piezas intercambiadas no son de una forma exactamente idéntica, será obvio que el rompecabezas está mal y el impacto del ejercicio se reduce significativamente.

Cómo se hace:

1. Pide a los participantes sentarse en grupos de 3 o 4.
2. Da a cada grupo un rompecabezas y diles que sólo hay dos instrucciones para este ejercicio:
 - "Hacer el rompecabezas "
 - "No hablar"
3. Cuando los participantes se dan cuenta del problema con los rompecabezas, puede que quieren hacer preguntas. En tal caso, el facilitador repite las dos instrucciones: **"Hacer el rompecabezas" y "No hablar"**.
4. Cuando los grupos están satisfechos con sus rompecabezas, el facilitador primero reconoce que es consciente de que cuando la gente estaba pidiendo ayuda, la respuesta fue brusca e inflexible. El facilitador pide disculpas por el impacto que esto puede haber tenido. (Esta es una parte importante del ejercicio cuando se hace con jóvenes)

Procesamiento:

- ¿Qué sucedió?
- ¿Qué fue lo más difícil para ti?
- ¿Harías algo diferente la próxima vez?
- ¿Qué te dice este ejercicio sobre el liderazgo?

Si el grupo está luchando para reconocer las sutilezas del liderazgo, pregunta:

- ¿Qué partes o claves del Círculo del PAV usaste durante el ejercicio?
- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y las llaves o partes del Círculo del PAV?

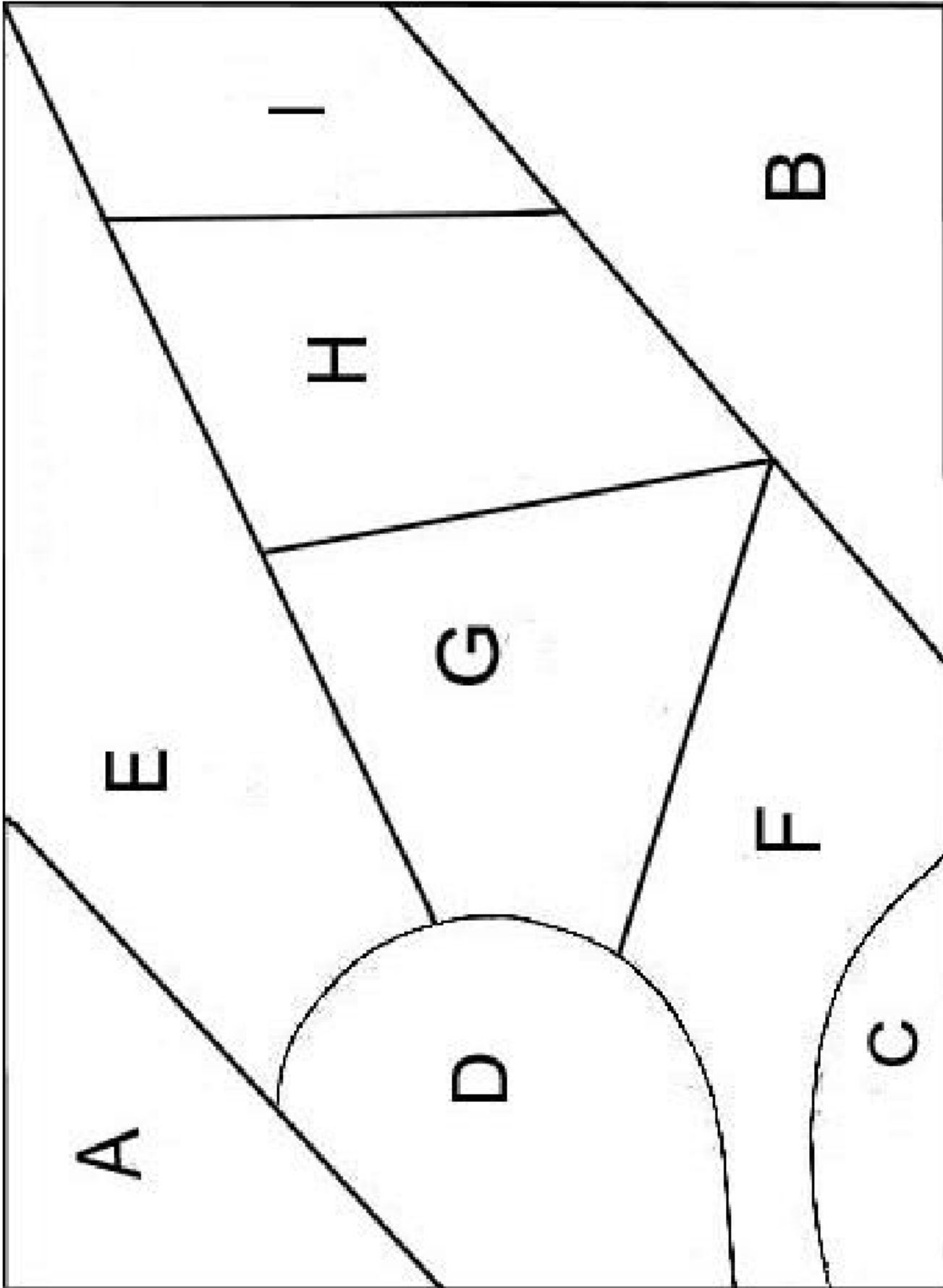
INSTRUCCIONES para preparar los rompecabezas:

1. Consigue de diez a doce imágenes de color cortadas del mismo tamaño. Deberían ser de paisajes o animales y no de personas o diseños. Calendarios o imágenes en línea son fuentes útiles. Rompecabezas que utilizan libros para colorear o dibujos son menos eficaces porque la pieza intercambiada es más evidente y el dilema se reduce. Por lo tanto, se recomienda no dibujar las imágenes ni utilizar libros para colorear.
2. Pega las imágenes espalda con espalda con una cartulina o cartón en medio.
3. Utilizando la plantilla en la página siguiente como ejemplo, corta las piezas de doble cara con precisión.
4. Coloca cada rompecabezas de doble cara en un sobre separado marcado Rompecabezas 1, Rompecabezas 2, etc.
5. IMPORTANTE: Antes de hacer el ejercicio, retira de cada sobre la pieza con la misma forma y colócala en otro sobre.

Se pueden descargar plantillas de tamaño carta para imprimir de

www.avpusa.org/ftm

PLANTILLA PARA ROMPE TU CABEZA



EJERCICIO: REFLEXIÓN DE LA SESIÓN

(Exercise: Session Reflection)

Propósito: Experimentar y practicar reflexionando sobre el proceso y el aprendizaje del grupo. Proporcionar la oportunidad de escuchar las diferentes ideas, puntos de vista, ideas y experiencias del grupo. Proporcionar una valiosa oportunidad para los participantes a trabajar cuestiones pendientes y preocupaciones que quedaron de cualquier actividad.

Tiempo: 10-20 minutos

Materiales: Cartel del programa y marcadores

Cómo se hace:

LLUVIA DE IDEAS DE REFLEXIÓN

1. Lee cada actividad que aparece en el programa y pregunta al grupo cómo fue para ellos.
2. Invita a los participantes a responder diciendo una palabra o frase.
3. Otro facilitador escribe los comentarios sobre el programa.

Este no es el momento para abrir una plática sobre los ejercicios/las actividades, por lo que se hace como una lluvia de ideas. Sin embargo, si hay algún asunto que es preciso abordar, entonces éste debe ser procesado y no dejado de lado. Para la reflexión y utiliza preguntas de procesamiento como las tres preguntas restaurativas para tratar el tema con el grupo. Retoma la reflexión cuando sea posible.

Las tres preguntas restaurativas son

- ¿Qué sucedió?
- ¿Qué fue lo más difícil para ti?
- ¿Hay algo que harías de manera diferente la próxima vez?

VARIACIONES:

LÍNEAS DE REFLEXIÓN

1. Describe una línea o continuo imaginaria, desde el 1 ("no me gustó para nada") en un extremo de la línea hasta el 10 ("me gustó muchísimo") en el otro extremo de la línea.
2. Lee cada actividad que aparece en el programa y pregunta al grupo cómo fue para ellos.
3. Invita a los participantes a ponerse de pie y pararse en el punto sobre la línea imaginaria para representar cómo la actividad fue para ellos.
4. Invita a los participantes a compartir sus razones para estar en esa posición, si desean.
5. Repite para cada actividad (o cada actividad principal) en el programa.
6. Se pueden anotar estas respuestas sobre el programa o en una hoja aparte.

REFLEXIÓN DE PULGARES ARRIBA O ABAJO o MANOS ARRIBA O ABAJO

1. Lee cada actividad que aparece en el programa y pregunta al grupo cómo fue para ellos.
2. Invita a los participantes a responder de la siguiente manera:
 - Pulgares arriba / manos arriba = me gustó o aprendí algo
 - Pulgares abajo / manos abajo = no me gustó
 - Pulgares de lado / manos a sus lados = no estoy seguro

Esto es especialmente bueno para los niños, ya que pueden indicar su punto de vista de manera no verbal.

EJERCICIO: TU ELIGES

(Exercise: U Choose)

Se utiliza este ejercicio al final de la primera sesión después de la Reflexión de la Sesión

Propósito: Tener una experiencia verdadera de ser voluntario. Esto es particularmente significativo para grupos en prisiones o escuelas.
Nota: Debe ser una elección real. Los participantes deben tener la opción de salir sin castigo ni consecuencias negativas por parte de otras personas fuera del taller. Esto debe ser negociado antes de comenzar el taller.

Tiempo: 10-20 minutos

Materiales: Cartel del programa para la primera sesión con comentarios de los participantes

Cómo se hace:

1. El facilitador lee del cartel de la Reflexión de la Sesión (o Evaluación), regresando a los participantes sus propias palabras sobre la sesión ej. "raro", "divertido", "interesante", "difícil", "lleno de risa"
2. El facilitador dice que antes de venir a este taller, nadie sabía realmente cómo sería. También se menciona que es necesario estar presente para todas las actividades para poder graduarse al final del taller.
3. Si hay algún problema con la asistencia, este es el momento para hablar de esto, ej. para presos, puede que el taller sea en el mismo horario que la visita, tratamientos y para adultos en un taller comunitario, puede que tengan citas médicas u otros compromisos y para niños, puede que sea un día deportivo o una clase de música.

El grupo necesita decidir cómo desea manejar esas situaciones. Puede que decidan reducir el horario para comer y comenzar más temprano - hay muchas posibilidades de soluciones.

4. Cuando se han arreglado todos estos asuntos, se pide al grupo tomar 30 segundos en silencio para decidir si desean pasar los próximos dos días de sus vidas en este taller.

Luego el facilitador dice que es su intención estar presente durante el resto del taller. Los demás, en turno, indican su posición.

5. Si alguien desea abandonar el taller, entonces dice adiós al grupo y se va.
6. Si alguien sale, el grupo debe tener la oportunidad de procesar esto después de que el participante ha salido.

CIERRE: CÍRCULO DE YURTA

(Closing: Yurt Circle)

Propósito: Una actividad de cierre o de confianza para explorar, ver y sentir la confianza que existe en nuestro grupo (lo bien que podemos depender unos de otros).

Tiempo: 10 minutos

Cómo se hace:

1. Los participantes se dan la mano en un círculo y se mueven hacia afuera hasta que cada uno sienta un poco de presión en los brazos de la gente a su izquierda y derecha. Se sueltan las manos.
2. Cuentan "uno" / "dos" (si el número de personas no es par, uno de los facilitadores sale del círculo para tener un número igual de "uno" y "dos").
3. Pide a los "uno" dar la vuelta y mirar hacia afuera; los "dos" siguen mirando hacia adentro.
4. Pide a los participantes conectarse con sus vecinos tomando la muñeca de la persona a su izquierda y derecha (tomando de la muñeca es más cómodo y más fuerte que tomando manos). Colocan los pies separados al ancho de los hombros.
5. Cuando el facilitador da la señal, todos van a inclinarse hacia atrás, manteniendo el cuerpo recto (sin arquear la espalda o doblar la cintura—el facilitador demuestra). Los "uno" que están mirando hacia afuera se inclinan hacia adentro y los "dos" que están mirando hacia adentro se inclinan hacia afuera.
6. Se puede requerir más de un intento para lograr que todo el grupo sea equilibrado. Una vez que lo logren, no los dejes así demasiado tiempo. Todos regresan a la posición vertical.
7. Pide a todos invertir sus posiciones, los que estaban mirando hacia afuera ahora miran hacia adentro y los que estaban mirando hacia adentro ahora miran hacia afuera.
8. Repite la acción de inclinarse hacia atrás. De esta manera todos tienen la oportunidad de VER la confianza en el círculo. Cada persona también experimenta la sensación de ser sostenido por todo el grupo, sin importar por donde están mirando.

(Sin implicar que alguien sea "al revés", todos podemos ser una fuerza y apoyo a los demás incluso cuando no estamos sobre el mismo camino).

NOTA: Una yurta es una tienda nómada mongol que queda parada porque el techo empuja contra las paredes en equilibrio.

CIERRE: CÍRCULO DE GRADUACIÓN

(Closing: Graduation Circle)

Propósito: Un cierre positivo y afirmativo para el Taller de Capacitación, que es particularmente útil para los grupos que no otorgan un certificado para el Taller de Capacitación, para proporcionar una sensación de logro y de afirmación.

Tiempo: 15 a 20 minutos, dependiendo del tamaño del grupo

Cómo se hace:

1. Formar un círculo de pie, hombro con hombro.
2. Invita a un participante a entrar en el centro del círculo.
3. Después, cada participante tiene la opción de dar al participante en el centro del círculo un mensaje afirmativo - "Una razón por la que me gustaría hacer un taller contigo es...".
4. Después de que la persona en el centro ha recibido tres afirmaciones, los del círculo aplauden.
5. Se pide a la persona en el centro absorber la afirmación dando una vuelta lentamente y haciendo contacto visual con cada persona en el círculo.
6. La siguiente persona pasa al centro del círculo para recibir sus afirmaciones.
Continúa hasta que se han afirmado todos los participantes.

Variación:

Si el taller es muy pequeño, haz tiempo para que cada persona en el taller pueda dar un mensaje afirmativo a cada participante.

CAPÍTULO CUATRO

Aprendizaje Continuo

	Página
Guía de Aprendizaje de la Facilitación PAV	142
Ejemplos de Oportunidades para el Aprendizaje Continuo	145
Prácticas	148
Módulo 1 Los Valores y las Habilidades del PAV	149
Módulo 2 Desarrollo Personal	152
Módulo 3 Trabajo en Equipo	153
Módulo 4 La Dinámica del Grupo	169
Módulo 5 Habilidades de Facilitación	174
Parte 1: Habilidades de Facilitación	174
Parte 2: Talleres de Orientación	180
Parte 3: Preguntas de Procesamiento	185
Parte 4: Sociodramas	189
Parte 5: Cómo Tratar con Participantes Desafiantes en un Taller	205
Módulo 6 El Liderazgo en el PAV	211

Este capítulo presenta una variedad de formas en que los facilitadores del PAV pueden mejorar sus habilidades de facilitación y profundizar su comprensión tanto de la facilitación como del desarrollo personal **después de haber terminado un Taller de Capacitación.**

CAPÍTULO CUATRO: APRENDIZAJE CONTINUO

(Chapter Four: Continuing Learning)

El viaje de aprendizaje de un facilitador del PAV comienza con el Taller de Capacitación, en lugar de ser su culminación.

El viaje del Aprendizaje Continuo en la facilitación del PAV incluye:

- El viaje de uno mismo de vivir los principios y las prácticas del PAV
- Trabajar con equipos diversos y comunidades diversas
- Aprender y experimentar más a fondo las habilidades de la facilitación, los principios y los procesos del PAV, la planeación y el desarrollo de programas para talleres y las habilidades para presentar ejercicios y actividades
- Aumentar las habilidades de liderazgo de uno mismo y confianza en trabajar con grupos y tomar la iniciativa
- Habilidades para participar en la organización extendida del PAV

La Guía de Aprendizaje de Facilitación del PAV puede ayudarnos a identificar nuestras áreas personales para el aprendizaje y crecimiento futuro. Los grupos locales también pueden utilizar la guía para identificar temas para capacitaciones en grupo y desarrollo futuro.

Este capítulo incluye:

Guía de Aprendizaje de la Facilitación PAV
Ejemplos de Oportunidades del Aprendizaje Continuo
Prácticas
Módulo 1 Los Valores y las Habilidades del PAV
Módulo 2 Desarrollo Personal
Módulo 3 Trabajo en Equipo
Módulo 4 La Dinámica del Grupo
Módulo 5 Habilidades de Facilitación
 Parte 1: Habilidades de Facilitación
 Parte 2: Talleres de Orientación
 Parte 3: Preguntas de Procesamiento
 Parte 4: Sociodramas
 Parte 5: Cómo Tratar con Participantes Desafiantes en un Taller
Módulo 6 El Liderazgo en el PAV

GUÍA DE APRENDIZAJE DE LA FACILITACIÓN PAV

(AVP Facilitation Learning Guide)

El Aprendizaje Continuo puede proporcionar una forma más estructurada para el desarrollo del facilitador. La Guía de Aprendizaje de Facilitación del PAV ofrece un marco para facilitadores en las diversas etapas del desarrollo de sus habilidades.

Etapas de Aprendizaje del PAV	Niveles de conocimiento, habilidades, actitudes, conciencia
1 Participar en Talleres Básicos	Conciencia personal y la experiencia del PAV
2 Participar en Talleres Avanzados	Profundizar la comprensión y la aplicación de los principios del PAV
3 Aprendizaje continuo personal	Los principios y los procesos del PAV como un estilo de vida
4 Participar en Talleres de Capacitación	Empezar a aprender cómo facilitar un taller Básico
5 Facilitar como aprendiz en Talleres Básicos	Practicar el trabajo en equipo y la facilitación del taller Básico
6 Facilitar Talleres Básicos	Fortalecer el trabajo en equipo, habilidades de facilitación, planeación de programas para el taller Básico
7 Participar en Talleres de Aprendizaje Continuo	Fortalecer habilidades, ampliar la comprensión, pulir técnicas y desarrollar el liderazgo
8 Facilitar Talleres Avanzados	Desarrollar flexibilidad y aprender a adaptar actividades/ejercicios y programas
9 Facilitar Talleres de Capacitación	Comprender los procesos del PAV y guiar la capacitación de facilitadores
10 Coordinar la facilitación y la capacitación del PAV	Supervisar facilitadores, capacitaciones, orientación y calidad

Nota:

- **Etapas 1-3 son etapas de aprendizaje personal**
- **Etapas 4-10 son etapas de aprendizaje de facilitación**
- **Etapas 1-3 son para toda la vida y continúa junto al aprendizaje en las Etapas 4-10**

Los Módulos y Elementos del Aprendizaje del PAV

(AVP Learning Units and Elements)

La Guía de Aprendizaje del PAV se divide en seis módulos de aprendizaje. A su vez, cada módulo de aprendizaje se divide en una serie de elementos de aprendizaje, que abarcan los conocimientos, habilidades, actitudes y conciencia de un facilitador del PAV experimentado, competente y eficaz. (Ver también la tabla en la página 233)

Los valores y las habilidades del PAV

- Comprender y utilizar la filosofía, los principios y las prácticas del PAV
- Estar abierto al Poder que Transforma
- Reconocer que el viaje del PAV de cada persona es suyo
- Reconocer el impacto de la conducta del otro en uno mismo y de nuestra propia conducta en los demás
- Reconocer el impacto de la vergüenza y el trauma en uno mismo y en los demás
- Reconocer los diferentes tipos de la violencia (abierta y encubierta) y la variedad de daño resultante
- Reconocer que todos tienen muchas alternativas a la violencia
- Reconocer las necesidades personales de uno mismo, nuestras agendas personales y nuestras agendas ocultas
- Estar abierto al cambio y reconocer las áreas donde necesitamos mejorar

Desarrollo Personal

- Ser capaz de trabajar con todo el mundo - a aceptar y respetar la diversidad, sin importar la raza, el género, la preferencia sexual, la edad, la religión, la nacionalidad, el delito o la personalidad de los demás
- Desarrollar habilidades de comunicación personal e interpersonal - escuchar y ser compasivo, conectado y empático
- Ser consciente de no hablar demasiado a menudo o por mucho tiempo
- Hablar del yo / hablar de manera asertiva sin culpar o juzgar
- Asumir la responsabilidad de la violencia, las acciones y la seguridad de uno mismo
- Desarrollar habilidades para transformar conflictos
- Compartir de un lugar real y personal
- Utilizar técnicas para centrarse y otras para permanecer en el presente
- Mantener el desapego. Mantenerse seguro con los participantes y evitar relaciones interdependientes o románticas
- Mantenerse alejado de las drogas y el alcohol mientras uno está facilitando

Trabajo en equipo

- Construir un equipo
- Trabajar juntos como equipo
- Utilizar el consenso para tomar decisiones como equipo
- Dar y recibir retroalimentación como equipo
- Aprender maneras para lidiar con conductas difíciles sin violencia

La dinámica del grupo

- Estar familiarizado con las etapas del desarrollo del grupo
- Ser consciente de la dinámica del grupo a medida que ocurre en tu grupo
- Construir una experiencia de comunidad
- Leer el grupo y su conducta
- Adaptar programas de trabajo a las necesidades del grupo
- Negociar acuerdos entre el grupo / estrategias de seguridad
- Desarrollar la sensibilidad y el respeto por las culturas y subculturas (ej. pandillas, jóvenes, familias, clases y etnicidades)

Habilidades de facilitación

- Comprender y utilizar el estilo de aprendizaje por experiencia del PAV
- Comprender las cualidades y el papel del facilitador
- Facilitar y presentar actividades con eficacia
- Hablar y explicar con claridad y sencillez
- Estar familiarizado con las actividades y el material de los manuales del PAV
- Facilitar los procesos grupales del PAV - procesar y 'sostener el espacio'
- Equilibrar las necesidades de uno mismo con las necesidades del grupo
- Modelar ('predicar con el ejemplo'), orientar y guiar
- Desarrollar habilidades de gestión de tiempo para el taller
- Facilitar con eficacia actividades sobre el Poder que Transforma y la filosofía del PAV
- Elaborar un programa de trabajo - planear, procesar y mejorar sesiones con los demás facilitadores del equipo
- Introducir y procesar sociodramas de manera segura
- Aplicar las estrategias de la transformación de conflictos del PAV para lidiar con problemas con participantes sin violencia

El liderazgo en el PAV

- Aplicar la filosofía, los principios, las prácticas y la transformación de conflictos del PAV en la operación del PAV
- Aplicar la escucha, el proceso justo y la toma de decisiones por consenso
- 'Predicar con el ejemplo' dentro del PAV
- Utilizar y modelar el liderazgo cooperativo
- Construir un espacio seguro y de respeto para hablar de preocupaciones, explorar alternativas, compartir el poder y tomar la iniciativa
- Reconocer y fomentar la visión del PAV
- Asumir la responsabilidad y la iniciativa en el PAV
- Estar dispuesto a dedicar tiempo y energía
- Participar en la gobernanza y la administración
- Participar en actividades de divulgación y de promoción

Una forma para que los facilitadores principiantes y experimentados puedan utilizar esta guía es elegir tres conceptos de la lista que quieran trabajar en su desarrollo o perfeccionamiento en cada taller.

EJEMPLOS DE OPORTUNIDADES PARA EL APRENDIZAJE CONTINUO

(Examples of Continuing Learning Opportunities)

Los grupos locales del PAV han desarrollado muchas maneras para los facilitadores para continuar sus viajes de aprendizaje. Estas oportunidades tienen el beneficio adicional de construir comunidad entre facilitadores, lo cual es sumamente importante para un taller del PAV efectivo y una organización local del PAV exitosa.

El aprendizaje dentro de los tres talleres centrales del PAV

El viaje de aprendizaje del facilitador comienza como un participante en los talleres Básico, Avanzado y de Capacitación. Continúa:

- Como facilitador aprendiz. Aprender a facilitar un taller Básico.
- Como facilitador de los talleres Básico, Avanzado y de Capacitación. Al seguir el principio del PAV de que "todos somos alumnos y todos somos profesores", el facilitador del PAV puede continuar su aprendizaje personal como facilitador siempre y cuando siga el principio de "dejar de lado sus propias necesidades para el bien del grupo".
- Como participante en otros talleres. Algunos grupos locales del PAV animan a sus facilitadores repetir su participación en talleres Básico, Avanzado y de Capacitación para ofrecerles oportunidades continuas para el aprendizaje personal y la experiencia de grupos en acción.
- Como participante en nuevos talleres Avanzado de Tema Específico, como los talleres sobre la Empatía, la Ira, *Bullying* y la Vergüenza que se han desarrollado en diferentes grupos del PAV.

Talleres de Aprendizaje Continuo

Talleres para facilitadores del PAV deben ser de 18 a 22 horas durante dos o tres días para replica la dinámica de un taller normal. Estos talleres tienen la estructura típica de una introducción con la construcción de comunidad, una sección de aprendizaje y una sesión final de cierre. Permiten una mayor profundidad de aprendizaje. Cualquier actividad que pone a los facilitadores a trabajar juntos también tiene un beneficio de construir comunidad dentro del grupo del PAV.

Los Talleres de Aprendizaje Continuo pueden ser de una sola ocasión convocado para una razón en particular, o pueden ser parte de un programa regular o irregular de talleres de capacitación. Los talleres residenciales añaden profundidad a la construcción de comunidad.

1. Talleres de Entrenamiento

Son talleres de 2 o 3 días que proporcionan a los aprendices y facilitadores nuevos la oportunidad de practicar la facilitación en un ambiente de apoyo con mentores que ofrecerán apoyo y retroalimentación. Pueden abarcar las habilidades de facilitación de manera general o enfocarse en un conjunto de habilidades específicas.

2. Talleres de Facilitación Avanzada

Son talleres de fin de semana o de 2 o 3 días sobre aspectos específicos de la facilitación como Sociodramas o Liderazgo en el Equipo (o Facilitador Líder) (ver programas muestra — páginas 173-204). Estos talleres pueden seguir un programa de trabajo estándar previamente desarrollado o un programa de trabajo estándar adaptado a las necesidades locales o un programa de trabajo elaborado específicamente para satisfacer las necesidades locales en el momento.

Eventos de Aprendizaje Continuo

Incluye todos los demás eventos del PAV para los facilitadores fuera de la estructura de un Taller para Facilitadores del PAV. Tienen una variedad de temas y diferentes duraciones y frecuencias.

Duración y frecuencia

- Pueden ser conocidos como -Fines de Semana de Capacitación, Días de Capacitación, Noches de Capacitación, Sesiones de Capacitación o Grupos de Apoyo
- Pueden tener una duración de dos o tres días, de un día, parte de un día o una sesión
- Se pueden realizar en intervalos regulares o irregulares, o sólo una vez
- Si se llevan a cabo de forma regular, pueden ofrecer a facilitadores nuevos la oportunidad de planear y dirigir una sesión, con la forma de ¿Qué hay de nuevo?, Acogida, Ejercicio, Alegre y Cierre, con facilitadores experimentados proporcionando el contenido de las actividades principales
- Pueden ser ofrecidos por grupos del PAV locales, estatales o nacionales
- A veces pueden ser parte de una Conferencia o Encuentro
- A veces pueden ser residenciales
- Se pueden realizar en comunidades o en prisiones
- A veces se pueden realizar en una prisión con facilitadores externos que entran para compartir capacitación con facilitadores internos, como se hace en PAV/Nueva York, donde cada año se lleva a cabo un Día de Foro en una prisión y los facilitadores internos elaboran y dirigen el programa
- Grupos de Apoyo pueden combinar facilitadores y participantes de la comunidad
- Se pueden realizar sesiones de capacitación en las tardes en la comunidad o en prisión. En algunas prisiones, se invitan a los participantes que han completado un Taller Avanzado a participar en un "Grupo de Apoyo" semanal, quincenal o mensual. Se reúnen con parte o todo el Equipo de Facilitadores, que dirigen las sesiones
- En las conferencias del PAV internacionales, nacionales y regionales, estas sesiones de capacitación son una oportunidad para facilitadores de diferentes lugares de dirigir o experimentar sesiones sobre ejercicios nuevos o temas que se han desarrollado

Contenido

Estos eventos de capacitación pueden abarcar un tema específico de la facilitación del PAV, un tema relacionado o pueden ser una colección de sesiones sobre temas seleccionados para satisfacer las necesidades y los intereses locales. Los temas pueden ser sobre la facilitación del PAV o la organización del PAV. Algunas recomendaciones para la consideración de los equipos de facilitadores son:

- Probar diferentes ejercicios/actividades del PAV y programas de trabajo para variar y mejorar las habilidades de facilitación y la calidad de los talleres.
- Utilizar actividades adaptables y ajustarlas al tema seleccionado.
- Consultar los manuales Básico (2002), Avanzado (2005) y de Capacitación (2013) de PAV EUA y seleccionar ejercicios/actividades apropiadas.
- Buscar manuales nuevos. ¿Han leído el Manual para Jóvenes 2000 de PAV EUA (*en inglés*), el Manual Conciso de PAV Sydney 2012 y el Manual Básico del PAV Gran Bretaña 2006?
Los manuales del PAV EUA están disponibles a través del Centro de Distribución de PAV EUA (*AVP USA Distribution Center*), en el sitio web de PAV EUA, visita www.avpusa.org
Se están recogiendo otros manuales del PAV que estarán disponibles en el sitio web de PAV Internacional, visita www.avp.international.
Los manuales y los libros mencionados en la Bibliografía en la página 239 de este manual. Para más información, visita www.avpusa.org/ftm
- Consultar la nueva Colección de Materiales Educativos del PAV que contiene una amplia variedad de materiales de aprendizaje del PAV:
www.avpeducationnetwork.wikispaces.com - un sitio web abierto al público, mientras
www.avpmanuals.wikispaces.com y
www.clearinghouse.wikispaces.com son sitios restringidos
Comunícate con avpmanuals@gmail.com para recibir un nombre de usuario y contraseña para tener acceso a estos materiales.

Leer y releer los manuales del PAV de tu grupo

Los facilitadores deben estar familiarizados con los manuales actuales del PAV.

Nuevos Talleres Avanzados de Tema Específico

Participar en el desarrollo, la facilitación o la participación en nuevos talleres Avanzados de Tema Específico. Facilitadores experimentados en los grupos locales pueden elaborar o probar nuevos programas de trabajo y ejercicios/actividades sobre nuevos temas que se pueden ofrecer como temas extras en talleres Avanzados que siguen el proceso normal del consenso o como Talleres Avanzados de Tema Específico. Ejemplos de temas nuevos incluyen la empatía, las relaciones, la vergüenza y *bullying*.

Talleres Especiales del PAV

Participar en el desarrollo, la facilitación o la participación en talleres de Tema Especial como los talleres sobre Trauma o talleres del programa La Sanación y la Reconstrucción de Nuestras Comunidades (*HROC por sus siglas en inglés*) que ofrecen grupos del PAV en varias partes del mundo. Con frecuencia no se consideran a estos talleres como parte de los talleres centrales del PAV, sin embargo se reconocen como una parte valiosa de la comunidad del PAV.

A menudo hay requisitos especiales para la capacitación de facilitadores para estos talleres. Algunos grupos locales del PAV tienen terapeutas de trauma presentes en los talleres de trauma para ofrecer ayuda a cualquier persona que necesita un apoyo especial durante y después de un taller de trauma del PAV.

Platicar con otros facilitadores del PAV

Puede ocurrir en muchos lugares -en talleres, fuera de talleres, en foros de plática del PAV como la lista de correos AVP-L y la Red de Educación del PAV (*AVP Education Network*), en conferencias, reuniones, etc.

Orientación y Guía

Implica ambos ser orientado o guiado y también orientar y guiar a otros. Una buena manera para aprender y comprender algo es tratar de explicarlo a otras personas.

Participar en la Elaboración de Manuales

Varios grupos del PAV alrededor del mundo tienen facilitadores con habilidades en la traducción y la elaboración de manuales. Estas personas ofrecen una contribución valiosa al cuerpo de conocimiento del PAV al elaborar manuales y ejercicios locales del PAV y traduciendo estos a los idiomas locales para que los facilitadores puedan leer los materiales en sus propios idiomas.

Leer y Ver

Leer libros o artículos o ver DVDs relevantes sobre la facilitación del PAV y temas relacionados es una buena manera de profundizar la comprensión de la facilitación, las prácticas y los principios del PAV. Material sobre el trauma y la vergüenza ofrece una valiosa fuente de información para ayudar el trabajo del PAV sobre la violencia y la no-violencia.

Elaborar, escribir, publicar y leer boletines locales y nacionales, como *The Transformer*, publicado por PAV EUA.

Participar en y/o facilitar otros tipos de talleres

Muchos grupos locales innovadores amplían sus habilidades trabajando con programas afines apropiados como Justicia Restaurativa, Prácticas Restaurativas, Comunicación No-Violenta, Programación Neuro-Lingüística y otros programas de desarrollo personal. Luego, traen los nuevos aprendizajes y conocimientos a la mezcla local de las habilidades de facilitación del PAV.

Es importante que los facilitadores que enriquecen las habilidades de sus grupos locales de esta manera tengan cuidado para evitar la "deriva del programa" y no diluir sus talleres del PAV con otros métodos de enseñanza o capacitación o técnicas no experienciales.

PRÁCTICAS

(Apprenticeships)

Los graduados del Taller de Capacitación que tienen la intención de llegar a ser facilitadores pueden comenzar el proceso de unirse con su grupo local del PAV, aunque las políticas sobre las prácticas del aprendiz pueden variar entre los grupos locales del PAV. Esto es debido a la naturaleza local de la organización del PAV donde los grupos locales pueden determinar su propio estilo de prácticas y sus condiciones para aprendices.

La membresía en el grupo local, la organización de los talleres y los facilitadores, la capacitación de facilitadores, las prácticas y el papel y la disponibilidad de mentores y orientadores varía entre los grupos del PAV. Esta diversidad es una de las fortalezas del PAV.

El Viaje del Aprendiz

- Algunos grupos requieren que los aprendices faciliten entre uno y cinco talleres Básicos (por lo general 2 o 3). Un diario de aprendizaje puede ser una herramienta útil (suponiendo un nivel de alfabetización adecuado) en el que cada aprendiz anota sus talleres, fortalezas, áreas de aprendizaje y retroalimentación.
- Algunos tienen un proceso formal que requiere que los aprendices alcancen un cierto nivel de competencia, ej. demostrar su competencia para facilitar un Taller Básico en equipo o demostrar su competencia para facilitar un conjunto básico de ejercicios y procesos del PAV en un Taller Básico.

Los aprendices pueden elegir los ejercicios que se sienten listos a facilitar, o sus mentores u otros miembros del equipo pueden sugerir ejercicios que ellos piensan que el aprendiz pueden dirigir exitosamente. Si no hay un facilitador de su Taller de Capacitación en el equipo, el aprendiz debería comentar con el equipo de facilitadores si el aprendiz tiene alguna necesidad especial (lectura/escritura/comprensión). Los miembros experimentados del equipo deben asegurarse de que los aprendices tengan todo el apoyo que necesitan, como tiempo para preparar y practicar a su propio ritmo y cualquier orientación que pueden solicitar. Los miembros del equipo pueden ayudar con la selección de ejercicios que son "fáciles", tanto en sus instrucciones como el procesamiento, hasta en tanto el aprendiz esté listo para facilitar cualquier ejercicio en un taller.

Una de las principales fortalezas de contar con un equipo de facilitadores es que ninguna persona tiene que tener todas las habilidades necesarios para facilitar un taller. Una parte importante de las prácticas del PAV es la interacción entre el aprendiz y facilitadores experimentados en el equipo que ayuda a cada persona a mejorar sus propias habilidades, comprensión y autoconfianza. Todos los facilitadores, aprendices y experimentados, crecen a su propio ritmo. Es la experiencia de una comunidad de aprendizaje y crecimiento continuo que inspira y da energía a sus miembros. Esa es la esencia de la filosofía de aprendizaje del PAV.

La retroalimentación en general y la retroalimentación en particular sobre los "márgenes de aprendizaje" de cada facilitador es una parte importante del trabajo en equipo del PAV durante y después de cada taller.

Algunos grupos también tienen una "etapa de pasante" para el primer taller de cada aprendiz. Como 'pasante', el aprendiz es un miembro de pleno derecho del equipo, participando en la planeación, la toma de decisiones y compartiendo tareas. Sin embargo, no facilitan en este primer taller, sino que se enfocan en observar y aprender cómo operan el taller del PAV, el trabajo en equipo, la dinámica del grupo y los procesos de facilitación.

Certificado de Oro

Algunos grupos reconocen la finalización del periodo como aprendiz mediante el otorgamiento de un certificado de oro para reconocer a la persona como un facilitador del PAV.

MÓDULO UNO: LOS VALORES Y LAS HABILIDADES DEL PAV

(Unit One: AVP Values and Skills)

- Comprender y utilizar la filosofía, los principios y las prácticas del PAV
- Estar abierto al Poder que Transforma
- Reconocer que el viaje del PAV de cada persona es suyo
- Reconocer el impacto de la conducta del otro en uno mismo y de nuestra propia conducta en los demás
- Reconocer el impacto de la vergüenza y el trauma en uno mismo y en los demás
- Reconocer los diferentes tipos de la violencia (abierta y encubierta) y la variedad de daño resultante
- Reconocer que todos tienen muchas alternativas a la violencia
- Reconocer las necesidades personales de uno mismo, nuestras agendas personales y nuestras agendas ocultas
- Estar abierto al cambio y reconocer las áreas donde necesitamos mejorar

Sugerencias de ejercicios/actividades/hojas sueltas para el Módulo 1 Los Valores y las Habilidades del PAV

- Ejercicio: Agendas Ocultas y Personales
- Hoja Suelta: Agendas Ocultas y Personales

Este es un tema de la construcción de equipo muy útil para incluir en la Reunión de Planeación del Equipo de Facilitadores que se realiza antes de cada taller. Es importante para el buen funcionamiento del equipo que los facilitadores sean conscientes tanto de sus agendas personales y ocultas como sus fortalezas, retos, áreas donde necesitan apoyo y las áreas donde se pueden dar apoyo.

EJERCICIO: AGENDAS OCULTAS Y PERSONALES

(Exercise: Hidden and Personal Agendas)

Propósito: Explorar el impacto de las agendas ocultas y cómo lidiar con ellas.

Tiempo: 20-30 minutos

Materiales: Hoja Suelta: Agendas Ocultas y Personales

Cómo se hace:

1. Reparte la hoja suelta y presenta el concepto.
2. Practica la exploración de agendas ocultas y personales durante la parte de la construcción de equipo de la Reunión de Planeación del Taller.
 - Divide a los participantes en grupos pequeños con un facilitador en cada grupo
 - Presenta el cartel con las tres preguntas acerca de lo que hay que dejar a un lado
 - El facilitador empieza, compartiendo sus respuestas a las tres preguntas y modelando cómo contestar y la profundidad del compartir
 - Invita a los participantes a compartir sus agendas ocultas
3. Plática en el grupo grande (opcional):
 - Pregunta - ¿Qué son agendas ocultas?
 - Afirma la honestidad de los participantes y reconoce lo difícil que es este ejercicio
 - Abre la plática a experiencias comunes
 - Platica que todos tenemos agendas personales y ocultas. Asegura a todos que es humano tener agendas ocultas
 - Pregunta - ¿Por qué es importante identificar estas agendas?
 - Platica que es importante no juzgar o "poner a la gente en categorías" cuando alguien comparte una agenda personal u oculta
 - Platica o con una lluvia de ideas - formas en que las agendas ocultas podrían llegar a ser destructivas y cómo evitar que esto suceda
4. Procesamiento - pregunta:
 - ¿Qué sucedió?
 - ¿Qué fue lo más difícil para ti?
 - ¿Hay algo que harías de manera diferente?

Variación

1. Un proceso alternativo, que podría sentirse más seguro para los participantes, es que los facilitadores comparten sus propias agendas. Después, los participantes escriben, en un papelito, una agenda oculta suya. No deben anotar su nombre en el papelito.
2. Se recogen los papelitos y son leídos en voz alta por uno de los facilitadores, sin comentarios.

Notas del Facilitador

- Los miembros del equipo de facilitadores deben estar preparados para compartir sus propias agendas ocultas.
- Esto crea un sentir de seguridad para los participantes. Afirma que todos somos seres humanos. Los facilitadores necesitan compartir sus agendas personales y ocultas primero y recordar que la profundidad del primer compartir será el modelo a seguir para los participantes al momento de decidir lo que es seguro para ofrecer.
- Este ejercicio no debe ser utilizado para criticar o juzgar a los participantes. Es sólo una exploración personal y sensibilización a nuestras agendas personales, realizada en un ambiente de apoyo. Este ejercicio puede profundizar la comunidad.
- Este tema requiere de un fuerte sentido de comunidad y de seguridad antes de que se explore.

HOJA SUELTA: AGENDAS OCULTAS Y PERSONALES

(Handout: Hidden and Personal Agendas)

Es de suma importancia entender y recordar que los facilitadores del PAV, como todos, tienen motivaciones emocionales—algunas abiertas y algunas escondidas—por lo que hacen. Necesitamos entender nuestras propias motivaciones escondidas o agendas ocultas por dedicar tiempo y energía al PAV. Las agendas ocultas se basan en una combinación de sentimientos que llevamos de nuestras experiencias de vida.

- Una agenda persona es la intención personal que una persona tiene en la interacción con otros. Por lo general implica la satisfacción de una necesidad personal o lograr una meta personal o resultado.
- Una agenda oculta es una agenda personal que se mantiene oculta de los demás y puede ser subconsciente. Incluso la persona con la agenda puede no ser consciente de ella. Agendas que están fuera de nuestra conciencia pueden crear dificultades para nosotros a nivel personal, así como para el taller. El proceso del PAV puede ayudarnos a aumentar nuestra conciencia de estas áreas.

La conducta humana es impulsada por deseos y esos deseos a menudo pueden formar la base para una agenda oculta. Las necesidades/los deseos subyacentes a agendas ocultas pueden incluir:

- | | |
|--|--|
| - la necesidad de que se necesitan a uno | - la necesidad de sentirse importante |
| - la necesidad de recibir aprobación | - la necesidad de reconocimiento o validación |
| - la necesidad de ser perfecto/el mejor | - la necesidad de tener la razón, a toda costa |
| - la necesidad de sentirse significativo | - la necesidad de seguridad o certeza |
| - la necesidad de ser respetado | - la necesidad de ser querido |
| - la necesidad de aplauso o alabanza | - la necesidad de ser competente |
| - la necesidad de contribuir | - la necesidad de pagar una deuda a alguien |
| - la necesidad de demostrar que soy digno de amor | - la necesidad de encontrar el amor/un amante |
| - la necesidad de conseguir más poder o influencia | - la necesidad de variedad o la novedad |

Los facilitadores deben tratar de identificar sus propias agendas ocultas y sus necesidades no satisfechas en la reunión de planeación del taller para que sean capaces de dejar de lado sus propias necesidades por el bien del grupo y mantener un sano equilibrio entre sus necesidades y las de los participantes. El proceso de construcción de equipo puede incluir compartir lo que tenemos que dejar de lado para facilitar este taller, incluyendo nuestras agendas personales, agendas ocultas y pasiones en la vida.

En la vida hacemos cosas y estructuramos interacciones para satisfacer nuestras necesidades. Los facilitadores pueden confiar en el proceso del taller, para satisfacer sus necesidades subyacentes sin tener que tomar medidas para lograr ese resultado sí mismos.

Las agendas ocultas no son necesariamente insalubres, siempre y cuando estemos dispuestos a reconocerlas y ser sensible a su impacto en los demás. Es sólo al negarlas a nosotros mismos y a los demás, o actuar sobre ellas sin tomar en cuenta las necesidades de los demás, que lleguen a ser insalubres.

¿Por qué preocuparse de las agendas ocultas?

Para ser facilitadores eficaces, tenemos que ser capaces de dejar de lado nuestras agendas personales, ocultas o no, cuando reducen nuestra eficacia. Debemos esforzarnos como facilitadores de no permitir que nuestras agendas ocultas obstaculicen el funcionamiento del grupo o que limiten el crecimiento de los participantes.

Una agenda oculta común que muchas personas tienen es el deseo de sentirse necesario. Al ayudar o rescatar a otros, nos convertimos en una persona importante y necesario en sus vidas logrando así el objetivo de nuestra agenda oculta. Sin embargo, ayudar o rescatar a los demás puede tener el impacto de que lleguen a depender de nosotros, desempoderándose a ellos mismos. Esto socava la filosofía del PAV y el objetivo del taller de enseñar cómo empoderarse a uno mismo y encontrar alternativas a la violencia que funcionarán para los participantes en los conflictos que ellos experimentan.

MÓDULO DOS: DESARROLLO PERSONAL

(Unit Two: Personal Development)

- Ser capaz de trabajar con todo el mundo - a aceptar y respetar la diversidad, sin importar la raza, el género, la preferencia sexual, la edad, la religión, la nacionalidad, el delito o la personalidad de los demás
- Desarrollar habilidades de comunicación personal e interpersonal - escuchar y ser compasivo, conectado y empático
- Ser consciente de no hablar demasiado a menudo o por mucho tiempo
- Hablar del yo / hablar de manera asertiva sin culpar o juzgar
- Asumir la responsabilidad de la violencia, las acciones y la seguridad de uno mismo
- Desarrollar habilidades para transformar conflictos
- Compartir de un lugar real y personal
- Utilizar técnicas para centrarse y otras para permanecer en el presente
- Mantener el desapego. Mantenerse seguro con los participantes y evitar relaciones interdependientes o románticas
- Mantenerse alejado de las drogas y el alcohol mientras uno está facilitando

Ver las muchas actividades en los Manuales Básico y Avanzado *(en español)* y para Jóvenes *(en inglés)* para apoyar el aprendizaje del facilitador sobre el tema del desarrollo personal.

MÓDULO TRES: TRABAJO EN EQUIPO

(Unit Three: Teamwork)

- Construir un equipo
- Trabajar juntos como equipo
- Utilizar el consenso para tomar decisiones como equipo
- Dar y recibir retroalimentación como equipo
- Aprender maneras para lidiar con conductas difíciles sin violencia

Manual Básico Sección C: Trabajo en Equipo y la Dinámica del Grupo

- C-1 Estilo de Trabajo y los Principios del Empoderamiento
- C-4 El Equipo
- C-5 La Formación del Equipo
- C-7 Programa de Trabajo Sugerido - Formación del Equipo/Planeación de la 1ª Sesión
- C-8 Sugerencias para Dar y Recibir Retroalimentación
- C-9 Notas para Facilitadores "Líder"
- C-11 Cuando las Cosas Salen Mal: Cómo Manejar el Conflicto entre el Equipo
- C-12 Cuando las Cosas Salen Mal: Cómo Manejar la Conducta Destructiva
- C-14 De Donde Vienen las Palabras: Los Fundamentos de la Escucha
- C-15 Reflexiones sobre Ser Miembro de un Equipo del PAV

Sugerencias de Ejercicios/Actividades/Hojas Sueltas/Programas para el Trabajo en Equipo

- Programa de Trabajo: Formación del Equipo en un Taller
- Hoja Suelta: Programas Muestra para Reuniones del Equipo
- Hoja Suelta: Las Ocho Etapas del Trabajo en Equipo en un Taller
- Ejercicio: Proceso Justo
- Cartel de Manos
- Hoja Suelta: La Toma de Decisiones por Consenso Utilizando el Proceso Justo
- Ejercicio: Retroalimentación de Alabanza vs. Reconocimiento
- Hoja Suelta: Tipos de Retroalimentación
- Hoja Suelta: Retroalimentación de Reconocimiento
- Hoja de Trabajo: Auto-Evaluación para Facilitadores del PAV
- Hoja de Trabajo: Evaluación de Facilitadores del PAV de Otros Facilitadores
- Ejercicio: Afirmación en Parejas
- Ejercicio: Enojo Subyacente

FORMACIÓN DEL EQUIPO EN UN TALLER

(Teambuilding in a Workshop)

Este taller de Aprendizaje Continuo puede ser utilizado como parte del mantenimiento de un buen espíritu de equipo o para contribuir a la construcción de un buen espíritu de equipo en un grupo del PAV que requiere solidificar su equipo.

SESIÓN 1-

DÍA-REUNIRSE Y FORMACIÓN DEL EQUIPO

1. Bienvenida e Introducción de Facilitadores
2. Acogida: Mi nombre y algo que estoy dejando para asistir a este taller es ...
3. Revisión del Programa
4. Actividad de Nombre Positivo con Gestos
5. Alegre
6. ¿Qué es este taller? Charla de Apertura
7. Círculo de Seguridad:
 - Primer acogida - Lo que necesito para sentirme seguro en un equipo del PAV es ...
 - Segunda acogida - Lo que puedo contribuir a la seguridad de un equipo del PAV es ...
8. Círculos Concéntricos: Temáticas sobre la formación del equipo como:
 - Una vez cuando un taller del PAV salió mal y cómo el equipo manejó la situación
 - Una vez cuando me sorprendí qué tan bueno un equipo funcionó en un taller del PAV

Descanso

9. Formación del equipo
 - Divide el grupo en equipos de 4 personas
 - Selecciona una actividad de formación del equipo de un manual del PAV o desarrolla tu propia actividad
 - Pide a los equipos elegir un nombre
10. Actividades de formación del equipo
 - Pide a los equipos consultar los manuales del PAV actuales y anotar todas las actividades de formación del equipo que podrían ser útiles para tu grupo del PAV para fortalecer el equipo, incluyendo alegres
 - Anota en un cartel todas las actividades elegidas
 - Invita al grupo priorizar las actividades. Se puede usar el proceso del consenso de ser necesario
11. Alegre
12. ... una actividad de formación del equipo seleccionada - puede ser una actividad nueva o una favorita
13. ... una actividad de consenso u otra actividad de formación del equipo
14. Reflexión - ¿Cómo fue eso para ti? Anota comentarios al lado de cada actividad en la lista
15. Cierre - Pirámide: Un regalo que traigo a un Equipo del PAV

SESIÓN 2-

FORMACIÓN DEL EQUIPO DURANTE UN TALLER

1. ¡¡Bienvenidos de nuevo!!
2. Acogida
3. Revisión del Programa
4. Poder que Transforma y Equipos del PAV - podrían ser dibujos, un collage, una escultura ambiental, escribir diarios

5. Lluvias de Ideas:

- ¿Por qué la formación del equipo es una parte importante de un taller del PAV?
- ¿Qué tipo de actividades en equipo hay en un taller?
- ¿Cómo podemos mejorarlas?

6. Alegre

7. Sesiones de Equipo para cada taller:

- Cada equipo realiza una lluvia de ideas para construir una lista de las veces que se reúnen durante un taller
- ¿Qué tipo de actividades hay, por lo general, en estas sesiones?
- ¿Cómo podemos mejorar estas sesiones para construir y mantener un equipo más fuerte durante el taller?
- Los equipos reportan al grupo y se agregan las ideas nuevas a los carteles del grupo anterior

Descanso

8. Revisión del Contrato de Equipo para el grupo local del PAV—se trabaja en los equipos y como un grupo completo, según sea apropiado.

- Revisa el Contrato de Equipo del grupo local del PAV, consulta el Contrato de Equipo (Manual Básico C-7). Agregar información sobre los contratos de otros grupos del PAV, cuando sea posible
- Considera la revisión del Contrato de Equipo del grupo local (cuando hay) o la elaboración de uno cuando no hay
- ¿Cuáles son los componentes de un contrato de equipo?
- Utiliza la toma de decisiones por consenso cuando sea apropiado

9. Alegre

10. Informes de Talleres - pide al grupo revisar la manera en que el grupo local prepara los informes del equipo y comentar si hay algún problema con esto.

- Consulta otros estilos de informes de talleres
- Pide a los equipos platicar los temas y problemas para informes de equipo efectivos y desarrollar un formato estándar o revisar el formato para informes de talleres actual

11. Plan de Acción para presentar y/o consultar un contrato de equipo nuevo o revisado para el grupo local del PAV completo. También se puede desarrollar un plan de acción para presentar y/o consultar un programa de trabajo nuevo para

actividades de formación del equipo dentro de un taller del PAV.

12. Alegre
13. Reflexión: En Línea
14. Cierre

SESIÓN 3 -

DÍA 2 - CÓMO MANEJAR DESAFÍOS EN EL EQUIPO

1. ¡¡Bienvenidos de nuevo!!
 2. Estira Matutina
 3. Programa de Trabajo
 4. Acogida: Mi nombre y una vez que superé un desafío que tuve en un equipo del PAV
 5. Lluvias de Ideas
 - Maneras para manejar la conducta difícil de un miembro del equipo
 - Actividades del PAV que podrían ayudar a un equipo a lidiar con la conducta difícil de un facilitador
 6. *Enojo Subyacente* —página 168
 7. Alegre
 8. Decisiones Rápidas - escenas enfocadas en los desafíos que enfrentan los equipos del PAV
- Descanso
9. Sociodrama para cada equipo, con escenas enfocadas en los asuntos y dificultades de un equipo del PAV
 10. Alegre después de cada sociodrama
 11. Reflexión: Pulgares
 12. Cierre

SESIÓN 4 -

FORMACIÓN DEL EQUIPO PARA EL GRUPO DEL PAV Y CIERRE FINAL

1. ¡¡Bienvenidos de nuevo!!
 2. Acogida: Mi nombre y una vez cuando estaba orgulloso de la formación del equipo en nuestro grupo del PAV
 3. Programa de Trabajo
 4. Formación del equipo en el trabajo organizacional de tu grupo del PAV
 - En grupos pequeños, revisa la "salud" y eficacia del equipo local
 - Revisa qué funciona y qué no funciona
 - Realiza lluvias de ideas sobre lo que necesitan para resolver los asuntos y transformar los desafíos que enfrentan en el grupo
 5. Alegre
 6. Imaginar una Comunidad Ideal del PAV en tu grupo local del PAV - dibujos en equipo. Presentaciones al grupo
 7. Lluvia de ideas y la elaboración de un plan de acción para mejorar las actividades de formación del equipo en tu grupo del PAV
 8. Reflexión Guiada
- Descanso
9. Llenar formatos de Evaluación para el Taller (en este momento o después del taller)
 10. Preguntas Sin Respuesta
 11. Acogida final: Mi nombre (sin nombre positivo) y un aprendizaje de este taller y cómo lo voy a cuidar
 12. ¿Qué sigue?
 13. Graduación
 14. Todos limpian el espacio

PROGRAMAS MUESTRA PARA REUNIONES DEL EQUIPO

(Sample Agendas for Team Meetings)

FORMACIÓN DEL EQUIPO Y LA REUNIÓN DE PLANEACIÓN	REUNIÓN DEL EQUIPO PARA LA EVALUACIÓN DEL TALLER
<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué hay de nuevo? (compartir cómo están todos en este momento) <ul style="list-style-type: none"> • Elegir alguien para coordinar la reunión, alguien para escribir y negociar tiempos ACOGIDAS 2. Donde estoy ahorita - <ul style="list-style-type: none"> • en mi vida • con el PAV y el Poder que Transforma? 3. Lo que necesito soltar para poder facilitar este taller <ul style="list-style-type: none"> • Mis agendas personales • Mis agendas ocultas podrían ser • Algo/pasiones en mi vida que necesito dejar de lado 4. Lo que he aprendido de mí mismo <ul style="list-style-type: none"> • Al trabajar con equipos • Mis fortalezas son • Como puedo apoyar a otros en este equipo 5. Mis márgenes de aprendizaje son y Como quisiera ser apoyado por este equipo 6. Comentarios sobre los participantes 7. Planeación del programa de trabajo <p>Designar otras responsabilidades</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué hay de nuevo? (compartir cómo están todos en este momento) <ul style="list-style-type: none"> • Elegir alguien para coordinar la reunión, alguien para escribir y negociar tiempos 2. ¿Cómo estuvo el taller? <ul style="list-style-type: none"> • ¿Proceso grupal? • ¿Los participantes? • ¿Puntos resaltantes? • ¿Desafíos? • ¿Qué podríamos hacer de manera diferente la próxima vez? 3. Cómo nos fue a cada uno con nuestros márgenes de aprendizaje 4. ¿Cómo funcionamos como grupo? <ul style="list-style-type: none"> • ¿Proceso grupal? • ¿Participaron todos? • ¿Liderazgo? • ¿Alguien quedó frustrado? ¿Por qué? • ¿Metas y planes cumplidos? • ¿Aprendimos algo? 5. Leer las hojas de retroalimentación 6. Informe del taller, designar la tarea de su elaboración 7. ¿Cómo estuvieron las actividades? <ul style="list-style-type: none"> • Revisar los programas • ¿Qué funcionó? • ¿Qué se podría hacer de manera diferente? • ¿Qué hemos aprendido? 8. Retroalimentación - positiva y reconocimiento

HOJA SUELTA: LAS OCHO ETAPAS DEL TRABAJO EN EQUIPO EN UN TALLER

(Handout: Eight Stages of Teamwork in a Workshop)

Los componentes de las reuniones del equipo del taller

- En todos los talleres del PAV, el equipo necesita reunirse regularmente para construir el equipo y planear incluso cuando los miembros del equipo son experimentados y han trabajado juntos anteriormente.
- Las reuniones incluyen una oportunidad para compartir cómo estamos ("¿Qué hay de nuevo?" o "¿Qué está sucediendo conmigo ahorita?"), la formación del equipo, escuchar uno al otro, la planeación del programa, resolución de problemas y evaluación.
- Los miembros del equipo necesitan acordar el propósito de la reunión, los tiempos y la duración de la reunión.
- Algunos grupos tienen un programa preestablecido o lineamientos para el programa.
- Se puede elegir o nombrar la persona que coordinará la reunión con anticipación, o se puede intercambiar este papel para cada sesión o cada día.

ETAPA UNO - Reunión de planeación del equipo

- Debido a que el proceso de la formación del equipo es tan importante para la efectividad del taller, permite suficiente tiempo para esto. Recuerda que el divertirse juntos es una parte importante de la formación del equipo.
- Los miembros del equipo pueden nombrar un margen de aprendizaje para sí mismos (algo que quieren mejorar) y una fortaleza que traen al equipo. Esto puede ser una guía para la retroalimentación en el momento de la evaluación, además de ayudar con la elección de los ejercicios a realizar.
- Cuando sea posible, es recomendable llevar a cabo esta reunión de planeación por lo menos un día antes del taller, para tener suficiente tiempo para todo.
- La planeación del programa para el taller comienza después de terminar el proceso de la formación del equipo.
- El equipo necesita saber la logística del taller, como el lugar, su tamaño, muebles, el horario disponible y límites en los tiempos, los horarios para comidas y descansos y cualquier otra cosa relacionada.
- Tienen que estar informados, cuando sea posible, sobre el grupo de participantes, cuántos, antecedentes, características, expectativas y si habrá algún desafío. Ten cuidado de no chismear sobre los participantes.
- Planear el programa completo en general, con el objetivo de satisfacer las necesidades y expectativas de los participantes. Considera programas para talleres similares como modelos.
- Se deben planear las primeras sesiones en detalle, los ejercicios son seleccionados para cumplir con el tema o el objetivo del taller, se designan los ejercicios a los miembros del equipo cuidando que todos tengan una parte igual.
- Muchos equipos utilizan contratos de equipo, como el que parece en el Manual Básico, (C-7). Se puede adaptar este contrato a las condiciones locales o elaborar un contrato nuevo para cada equipo de taller.
- Acordar las señales para comunicarse entre el equipo de manera privada durante el taller de tal manera para no interrumpir el flujo de los ejercicios, ej. "girar un dedo", "cortar el aire", "tocar el reloj" para hacer notar al facilitador que está dirigiendo la actividad que es hora de terminar.
- Acordar asegurarse de que cada facilitador tendrá derecho a recibir ayuda si la necesita, pero que los demás facilitadores no deben interrumpir o ayudar sin una invitación directa de hacerlo. Un ejemplo podría ser, "¿alguien del equipo quiere añadir algo?" Esto es una de las principales causas de los conflictos dentro del equipo en un taller.
- A los nuevos facilitadores se les asigna un mentor para guiar y supervisar su avance y ofrecer apoyo.
- Al seleccionar sus ejercicios a dirigir, frecuentemente los facilitadores más nuevos eligen primero. Se debe permitirles fijar su propio "ritmo" y seleccionar ejercicios apropiados para ellos mismos, con la guía de su mentor.
- Los facilitadores nuevos necesitan tiempo para leer y practicar los ejercicios que van a dirigir y para recibir orientación de su mentor.

ETAPA DOS - Configuración del lugar o el espacio del taller

- Configura el círculo de sillas de manera cómoda y adecuada para alegres.
- Checa que haya suficientes sillas para todos, suficientes espacios para actividades en grupos pequeños, suficiente espacio para alegres y un pizarrón blanco o un espacio para escribir sobre hojas grandes.
- Todos los carteles y materiales para cada sesión deben estar listos antes de que comience la sesión.

ETAPA TRES - Reuniones del equipo en cada descanso durante el día

- El equipo necesita un lugar para reunirse en privado con una mesa y sillas, un lugar para guardar los materiales del taller, una mesa para preparar carteles, hojas grandes o papel periódico, marcadores y un reloj.
- Para ayudar con la armonía en el equipo y el consenso, los miembros del equipo necesitan reunirse en cada descanso. Toma el tiempo para checar cómo está cada miembro del equipo, para escuchar sus preocupaciones y para resolverlas en lo posible antes de la próxima sesión.
- Trata de que los miembros del equipo se unan a los participantes para comer, si es práctico.
- A veces hay que realizar cambios al programa, quitar o agregar ejercicios. Mantén el programa actualizado y ordenado.
- Pide a un participante asumir la responsabilidad de traer al grupo de regreso al final de los descansos.

ETAPA CUATRO - Clínicas llamadas durante el taller para atender situaciones inesperadas

- Realiza clínicas abiertas (o reuniones) adelante de los participantes o clínicas cerradas para resolver problemas; cuando la clínica sea cerrada, los participantes pueden tomar un descanso o hacer un ejercicio como *Amigos*—página 177. Ver *Cómo Manejar Desafíos* —páginas 205-210, para ideas de cómo cerrar el taller si es necesario.

ETAPA CINCO - Reunión del equipo al final de cada día

- Después de escuchar cómo están todos, se platican los asuntos o desafíos que surgieron y se ofrecen sugerencias sobre cómo resolverlos.
- Se planea el programa, las sesiones y los ejercicios para el día siguiente.
- Si hay tiempo, se revisa el programa del día con lo que funcionó y lo que no funcionó.
- Se continúa con la orientación y la guía de los facilitadores nuevos.

ETAPA SEIS - Todos limpian el espacio

- Incluye esta actividad en el programa para la última sesión y limpia el espacio antes de la evaluación en equipo.

ETAPA SIETE - Reunión del equipo para evaluar el taller

- Comenzar la evaluación del taller con un chequeo de cómo están todos y luego se platican cómo estuvo el taller para ellos mencionando cualquier asunto o desafío que vieron.
- Leer las evaluaciones del taller para agregar la retroalimentación de los participantes al proceso de la evaluación del taller.
- Los miembros del equipo revisan los programas de trabajo y hacen comentarios sobre -
 - ¿Qué funcionó bien? ¿Cómo ayudó esto al taller?
 - ¿Qué no funcionó bien? ¿Cómo afectó esto el taller?
 - ¿Qué podríamos haber hecho para hacer una diferencia? ¿Cómo pudo haber afectado el grupo o individuos?
- Concluir con retroalimentación realista de afirmación de cada miembro del equipo para los demás miembros del equipo. Hay que recordar que el objetivo es apoyar el crecimiento continuo como facilitador. Se pueden mencionar los márgenes de aprendizaje y las fortalezas aquí.
- A veces se requiere otra reunión, particularmente si hubo problemas en las reuniones del equipo o en el taller. No se debe permitir que los problemas o conflictos del taller se queden sin resolver.

El Informe del Taller incluye -

- Detalles del taller - el nivel o tipo de taller, fecha, horario, lugar, facilitadores (primer nombre únicamente)
- Breve resumen del taller
- Lista de todos asuntos a reportar al grupo local del PAV
- Programa de trabajo con notas sobre cómo hacer actividades nuevas o revisadas, lo que funcionó y lo que no funcionó
- El informe cotejado de la retroalimentación de evaluación del taller —página 128
- NO se incluyen los nombres de los participantes o información confidencial en un informe que va a ser distribuido

ETAPA OCHO - El mantenimiento del equipo entre talleres

- Es importante que entre talleres se continúe con la formación y el mantenimiento del equipo de facilitadores del grupo local del PAV y de administrar la organización bajo los principios y las prácticas del PAV.

EJERCICIO: PROCESO JUSTO

(Exercise: Fair Process)

Propósito: Experimentar y practicar la toma de decisiones por consenso.

Tiempo: 20-80 minutos

Materiales: Papel o tarjetas, plumas y tablas para recargar
Cartel de Manos con imágenes de manos mostrando cada una de las opciones descritas abajo —página 160

Cómo se hace:

Primera Parte: Toma de Decisiones al Estilo Bola de Nieve

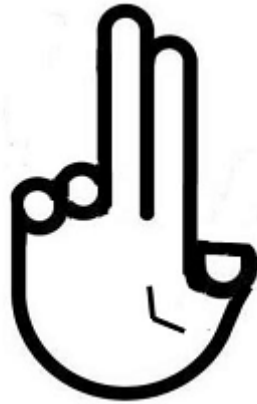
1. Se presenta y se platica la decisión que hay que tomar.
 - Se reparten los papeles o las tarjetas, plumas y tablas para recargar a todos
 - Se pide a cada participante considerar su preferencia personal y la pueden escribir en el papel o la tarjeta
2. Se divide el grupo en parejas o en grupos de tres.
Cada grupo platica y selecciona, en grupo, una o dos de las propuestas.
3. Los grupos pequeños pueden unirse para crear grupos más grandes y llevar a cabo el mismo proceso, o pueden formar un grupo grande.
4. Cada grupo pequeño reporta al grupo grande lo que decidieron y el proceso que utilizaron para llegar a su decisión.
5. Se pide al grupo completo llegar a una decisión con la que todos estén de acuerdo. Se puede utilizar el Proceso de Manos para tomar la decisión.

Segunda Parte: Manos

6. Se muestra a los participantes el *Cartel de Manos* y son invitados a hacer preguntas para aclarar el significado del número de dedos.
Esto puede ser una herramienta útil para la toma de decisiones del grupo.
7. Cuando se hace una propuesta, la persona que la ofrece se hace responsable de dirigir el proceso. Se explica la propuesta de manera clara.
8. Luego, se piden "Manos".
Los participantes levantan una mano con un número de dedos visible para el conteo. El número de dedos representa su posición sobre la propuesta. No es un voto.
 - 1 dedo = NO, necesito bloquear la propuesta
 - 2 dedos = Tengo preocupaciones fuertes, pero no voy a bloquear el grupo
 - 3 dedos = Es demasiado pronto para decidir, necesitamos más consideración
 - 4 dedos = Tengo algunas inquietudes, pero puedo aceptar la propuesta
 - 5 dedos = Sí, estoy de acuerdo, hagámoslo
 - Los que muestran Cuatro o Cinco bajan sus manos ya que están de acuerdo o pueden aceptar la propuesta
 - El proponente pide a los que mostraron Uno, Dos o Tres que platiquen sus preocupaciones o inquietudes
 - Luego, el proponente pide "Manos" otra vez para ver si el grupo ha cambiado su posición o se deja la propuesta de lado.
9. Alguien ofrece otra propuesta y pide "Manos" de nuevo. (Después de un tiempo, se puede pedir "Manos" para una propuesta anterior para ver nuevamente dónde está el grupo).
10. Un proceso de consenso puede ser largo. Hay momentos en que el facilitador puede pedir una acogida como "¿Cuál es la parte más difícil de esto para ti?" o el facilitador puede llamar un descanso de 5 minutos para estirar.



NO, necesito bloquear



**Tengo preocupaciones fuertes, pero
no voy a bloquear el grupo**



**Es demasiado pronto para decidir,
necesitamos más consideración**



**Tengo algunas inquietudes, pero
puedo aceptar lo que proponen**



Sí, estoy de acuerdo, hagámoslo

HOJA SUELTA: LA TOMA DE DECISIONES POR CONSENSO UTILIZANDO EL PROCESO JUSTO

(Handout: Consensus Decision Making Using Fair Process)

Para la toma de decisiones en grupo tanto dentro de los talleres del PAV como en los equipos de facilitadores del PAV y dentro de la organización del PAV, el método preferido es la toma de decisiones por consenso. Esta actividad es el componente central en la mayoría de los talleres Avanzados de manera que ambos facilitadores, participantes y futuros facilitadores formen una base sólida en este proceso.

Se deben explorar las cosas que apoyan, obstaculizan o bloquean una toma de decisiones efectiva antes de la actividad de consenso en el taller Avanzado. Estos incluyen sentimientos de poder y sin poder, ser respetado y faltado el respeto, ser incluidos y excluidos.

El consenso se activa cuando:

- El enfoque es escuchar y atender las preocupaciones en lugar de abogar por soluciones
- Todos los puntos de vista son escuchados, valorados, respetados y considerados
- Todos pueden ejercer los derechos y las responsabilidades de veto
- Se evitan los intentos de presionar o persuadir a los demás
- Se evitan el debate y la discusión
- Se recomiendan explicaciones de las propuestas y se invitan preocupaciones

Una decisión por consenso es una donde todos se sientan cómodos de que la decisión es la manera correcta para que el grupo siga adelante a pesar de que puede no ser el resultado preferido para todos. También se conoce como el "Proceso Justo".

Actividades de consenso en los talleres y sesiones de Aprendizaje Continuo son buenos recordatorios y constructores de habilidades para la toma de decisiones dentro del PAV. El Manual Avanzado de 2005 contiene varias actividades sobre el consenso y el poder que ayudarán a los grupos del PAV a explorar este tema. El Proceso Justo es otro ejemplo del método de la toma de decisiones por consenso. Esto incluye ambos procesos de la toma de decisiones, el de la Bola de Nieve y el de las Manos.

Nota para facilitadores:

El camino hacia el consenso es a través de la escucha y no la persuasión. Requiere respetar y considerar las preocupaciones de los demás mientras se respetan las necesidades y preocupaciones de uno mismo.

Manos NO es un proceso de votación. Es un proceso de discernimiento y de escucha. Es esencial que cada persona sienta que sus preocupaciones han sido escuchadas y comprendidas.

EJERCICIO: RETROALIMENTACIÓN DE ALABANZA VS. RECONOCIMIENTO

(Exercise: Praise vs. Acknowledgment Feedback)

Propósito: Experimentar y practicar dando y recibiendo retroalimentación de reconocimiento.

Tiempo: 30 minutos

Materiales: 1 hoja de papel bond (tamaño carta) para cada persona
Tablas para recargar y marcadores para cada persona
Hoja Suelta - Tipos de Retroalimentación
Hoja Suelta - Retroalimentación de Reconocimiento
Cartel de Tres Figuras

CARTEL MUESTRA DE TRES FIGURAS



Cómo se hace:

1. Divide a los participantes en parejas.
 - Reparte el papel bond, las tablas para recargar y marcadores a cada persona
 - Invita a todos a sentarse alrededor del salón con su pareja
2. Invita a cada persona a pensar en algo significativo que ha sucedido en su vida durante la última semana (o mes).
 - Selecciona una de las figuras
 - Dibuja la figura y utiliza esto como el punto de partida para hacer un dibujo del evento significativo que ha sucedido en tu vida
 - Tienen dos minutos para hacer el dibujo
3. Reparte la hoja suelta de Tipos de Retroalimentación con la Lista de Comentarios de Alabanza y Reconocimiento arriba.
 - Una persona mira el dibujo de su pareja y luego hace las preguntas en la hoja y escucha las respuestas de su pareja antes de pasar a la siguiente pregunta
 - Se cambian de papeles y la otra persona hace las preguntas
4. Reparte la hoja suelta de las Tres Preguntas de Procesamiento.
 - Invita a las parejas a hacerse entre sí las tres preguntas de procesamiento, cada persona contestando la primera pregunta y luego la segunda y después la tercera
5. Pide a las parejas abrir la tabla de los Tipos de Retroalimentación.
 - Las parejas pueden leer y platicar la tabla o el facilitador puede leer y el grupo platica la tabla
6. Reparte la hoja suelta de Retroalimentación de Reconocimiento y los participantes leen y platican esta información en sus parejas (opcional).
7. Regresa el círculo y pregunta "¿Cómo se relaciona esta actividad a tu vida?"

HOJA SUELTA: TIPOS DE RETROALIMENTACIÓN

(Handout: Styles of Feedback)

ALABANZA VS. RECONOCIMIENTO LISTA DE COMENTARIOS

Persona A hace los siguientes comentarios sobre el dibujo de su pareja

- 1 **Ese es un dibujo hermoso**
- 2 **Me gusta tu dibujo**
- 3 **Me gusta en tu dibujo**
(describiendo un aspecto del dibujo)
- 4 **Ve que dibujaste**
(describe el dibujo)
- 5 **Háblame de tu dibujo**

TIPOS DE RETROALIMENTACIÓN

"Ese es un dibujo hermoso"	- es un juicio global
"Me gusta tu dibujo"	- es un juicio personal
"Me gusta (algo)..... en tu dibujo"	- es una interpretación y juicio personal
"Ve que dibujaste....."	- es una observación o retroalimentación descriptiva
"Háblame de tu dibujo"	- abre un espacio para que el artista responda con lo que decida decir sobre el dibujo y su significado para él

TRES PREGUNTAS RESTAURATIVAS DE PROCESAMIENTO

- 1 **¿Qué sucedió?**
- 2 **¿Qué fue lo más difícil para ti?**
- 3 **¿Hay algo que harías de manera diferente la próxima vez?**

HOJA SUELTA: RETROALIMENTACIÓN DE RECONOCIMIENTO

(Handout: Acknowledgment Feedback)

Existen muchas maneras para dar y recibir retroalimentación. Esta es una de las opciones para el grupo local del PAV, el equipo de taller o facilitadores individuales. Dar retroalimentación toma un papel importante en los procesos de aprendizaje, orientación y tutoría que son una parte esencial del estilo de aprendizaje del PAV. Dar y recibir retroalimentación puede ser una fuente potencial de mucho conflicto, desacuerdo y dolor en un equipo de taller.

Todos los facilitadores del PAV idealmente adoptan y modelan utilizando los principios del Poder que Transforma y las llaves o elementos del Círculo del Poder que Transforma, los acuerdos o lineamientos grupales del PAV y la construcción y mantenimiento de la autoestima propia en sus interacciones con los demás y con los participantes en un taller. Es de igual importancia que los miembros del equipo utilicen estos conceptos al interactuar entre sí dentro del equipo para guiar y asesorar de uno al otro, y dar y recibir retroalimentación.

Puede que tu grupo del PAV o equipo desee profundizar el uso de la retroalimentación de reconocimiento en una sesión o taller de Aprendizaje Continuo. Dos investigadores educativos que apoyan el uso de la retroalimentación de reconocimiento en lugar de la alabanza y el castigo, son Louise Porter y Alfie Kohn.

Louise Porter tiene un principio rector, "Cuando quieres que un niño desarrolle una autoestima saludable, hay que celebrar y reconocer sus esfuerzos, pero no alabar a ellos".

"Dar a un niño (o un adulto) retroalimentación que describe sus logros, en lugar de juzgarlos, le da información sobre quién es, sin tomar ese paso extra de implicar que debe comportarse de una manera particular para que nosotros podamos valorarlo. De esta forma, el reconocimiento salvaguarda su autoestima".

La retroalimentación de reconocimiento proporciona información acerca de las habilidades personales, cualidades y logros de una persona. Ayudar a exponer cómo su conducta afecta a otros. Lo que funciona para niños funciona para adultos también.

Ejemplos de la alabanza vs el reconocimiento.

"Los siguientes ejemplos que ilustran la distinción entre la alabanza y el reconocimiento evitan el lenguaje de alguien mayor-alguien menor donde los adultos adoptan la postura de experto con el derecho de juzgar a los demás. En su lugar, el reconocimiento permite a los niños monitorear y evaluar su propio desempeño. Esto los ayudará a desarrollar una visión integral de sus propias habilidades y cualidades, así como aplicar sus habilidades de autocontrol para regular su propia conducta".

Acción: Alguien que ha terminado una pintura se acerca a ti, preguntando "¿Es buena?", mientras parece estar contento con su pintura.

Alabanza: "¡Guau, qué bonito! Bien por ti."

Reconocimiento: "¡Te ves muy feliz con eso! Concuerdo contigo: Creo que deberías estar contento."

"Parece que has disfrutado hacer eso." "A mí me parece que planeaste tu pintura con mucho esmero." "¿Cuál es tu parte favorita?"

Acción: Alguien que ha terminado una pintura se acerca a ti, preguntando, "¿Es buena?", mientras parece desanimado.

Alabanza: "Es muy bueno eso. Lo has hecho bien."

Reconocimiento: "Veo que no estás feliz con tu pintura." "¿Qué no te gusta de ella?"

"¿Cómo es que no resultó como esperabas?"

"¿Quieres arreglarlo, o simplemente dejarlo por ahora?"

Kohn, A. (1999). Punished by rewards: The trouble with gold stars, incentive plans, A's, praise and other bribes (*Castigado por las recompensas: El problema con estrellas de oro, planes de incentivos, 10's, alabanzas y otros sobornos*). (2ª ed.) Boston, MA: Houghton Mifflin.

Porter, L. (2006). Children are people too: A parent's guide to young children's behavior (*Los niños también son personas: Una guía para padres sobre la conducta de niños pequeños*). (4ª ed.) Adelaide, SA: East Street Publications.

HOJA DE TRABAJO: AUTO-EVALUACIÓN PARA FACILITADORES DEL PAV

(Worksheet: AVP Facilitators Self-Appraisal)

Esta hoja da a facilitadores la oportunidad de monitorear sus habilidades en desarrollo y retroalimentación, y se recomienda guardar esta hoja como parte de un registro personal de su viaje de aprendizaje. Esta hoja de trabajo es una herramienta privada y NO se debe recoger como una herramienta de evaluación oficial. Eso sería contrario al espíritu del PAV.

Fecha: _____ Lugar: _____ Nivel de Taller: B A Cap, Aprendizaje Continuo

Miembros del equipo

¿QUÉ CALIFICACIÓN DARÍA A MI MISMO PARA LOS SIGUIENTES ASPECTOS?:

1. Entusiasmo apropiado
2. Voz - volumen, tono, valor de interés
3. Miembro del Equipo - respetando las necesidades y las habilidades de los demás y reconocer que todos somos iguales
 - a. ayudar sin hacerse cargo
 - b. ser confiable
 - c. respetar el contrato de equipo (opcional)
4. Ser capaz de dar instrucciones claras
5. Saber escuchar y "sostener el espacio"
6. El procesamiento de ejercicios
7. El procesamiento de sociodramas
8. Prestar atención individual a los participantes (platicando, mostrando interés etc.)
9. Preparación: Los materiales que necesito, lo que voy a decir y hacer, el resultado que busco, la conclusión y entrega a otros miembros del equipo
10. La legibilidad y presentación de programas y carteles escritos a mano, etc.
11. Ser capaz de suscitar aportaciones de los participantes y de no dar cátedra
12. Facilitar según la filosofía del PAV
13. Cumplir con los Lineamientos Básicos del PAV con respecto a talleres en prisión, reuniones de comité, asuntos organizacionales en general
14. El nivel de compromiso que puedo dar al PAV durante el próximo año: Número de talleres _____, asistir reuniones _____, asistir capacitaciones _____

El mejor taller que he facilitado como miembro de equipo era bueno porque _____

Todavía estoy trabajando en estas áreas

1. _____
2. _____

Yo podría apoyar al PAV en mi grupo local/estatal con: _____

Mi país con _____

El Mundo con _____

Otros comentarios

RECUERDA: No seas duro contigo mismo u otros. Las habilidades para realizar un taller deben estar dentro del equipo y no dentro de un individuo.

HOJA DE TRABAJO: EVALUACIÓN DE FACILITADORES DEL PAV DE OTROS FACILITADORES

(Worksheet: AVP Facilitators Peer Appraisal)

Después de completar sus formatos de auto-evaluación (la reflexión propia es la mejor manera de conectar con tu propia verdad), los facilitadores se emparejan con alguien con quien han trabajado y platican entre sí. Trata de mantener la escucha abierta y el intercambio. Esta hoja de trabajo es una herramienta privada y NO se debe recoger como una herramienta de evaluación oficial. Eso sería contrario al espíritu del PAV.

1. Lo que me gusta de ti como facilitador es

2. A mi modo de pensar, tus puntos fuertes son

3. Mi retroalimentación sobre tu Auto-Evaluación es: (utiliza Mensajes "Yo" donde sea apropiado)

4. Si trabajamos juntos de nuevo, un cambio que me gustaría hacer entre nosotros es

5. Lo mejor de un taller que hemos hecho juntos es

Gracias.

RECUERDA: No seas duro contigo mismo u otros. Las habilidades para realizar un taller deben estar dentro del equipo y no dentro de un individuo.

EJERCICIO: AFIRMACIÓN EN PAREJAS

(Exercise: Affirmation in Pairs)

Propósito: Profundizar nuestra experiencia de afirmación.

Tiempo: 10-20 minutos. 5 minutos para cada persona en parejas

Materiales: Un guión para el ejercicio

Cómo se hace:

1. El facilitador lee la siguiente historia:

"No siempre es fácil encontrar algo que decir a otra persona que lo afirme de una manera genuina.

"Pero, tomen una lección de una señora de limpieza, Anna, que trabajaba en un hospital infantil.

"Los niños la adoraban, esperaban con anticipación a sus rondas y se aliviaban más rápido en "su" pabellón que en uno idéntico en otra parte del hospital.

"Anna dejaría saber a los niños las **habilidades que los vio utilizar**—sugerencias para lidiar con una rueda que rechinaba en su carrito, por ejemplo, y agradecía al niño que ofrecía esa solución.

"Habla de las **cualidades que vio en ellos**— su valentía en lidiar con los desafíos de sus enfermedades, su valor al someterse a tratamientos sin quejarse, su bondad entre sí.

"Y ella los hacía saber las **formas en que han influido en su vida**—la inspiración que recibía de ellos, las formas en que sus propios problemas se desvanecen, etc."

2. Se divide el grupo en parejas, uno sentado frente al otro.

El facilitador dice:

"Utilizando estas tres categorías:

- las habilidades que ves
- las cualidades que ves
- las formas en que tu pareja puede influir en ti

"Mira a tu pareja a los ojos y abre tu corazón a él. Encuentra tus experiencias de esa persona y ofrécele afirmaciones con sentido en respuesta a cada una de las categorías y que profundizarán la relación entre ustedes dos."

3. Después de 5 minutos de compartir por parte de persona A, se cambian de papeles y persona B habla.

EJERCICIO: ENOJO SUBYACENTE

(Exercise: Underlying Anger)

Propósito: Experimentar y practicar la identificación de los sentimientos, los miedos y las necesidades insatisfechas que subyacen al enojo de uno mismo u otro sentimiento.

Tiempo: 25 minutos

Materiales: Cartel del Enojo Subyacente
Coloca el cartel de tal forma para poder revelar cada uno de los 5 puntos al ser introducido
Papel o tarjetas - 1 por persona
Plumas - 1 por persona

<p style="text-align: center;">ENOJO SUBYACENTE</p> <p>ESTABA ENOJADO CUANDO _____</p> <p>SENTÍ _____ PORQUE _____</p> <p>TENGO MIEDO QUE _____</p> <p>TENGO UNA NECESIDAD DE _____</p> <p>PARA SATISFACER ESA NECESIDAD PUEDO _____</p>
--

Cómo se hace:

1. Dale a cada persona una pluma y una tarjeta.
 - Pide a los participantes buscar un lugar privado dentro del salón para escribir o dibujar
 - Diles que no tendrán que compartir lo que escriban si no quieren
2. Introduce la primera pregunta y pídeles reflexionar sobre la pregunta y escribir una frase o hacer un dibujo que capture la esencia de su respuesta. Introduce las otras cuatro preguntas de la misma forma.
 1. Piensa en un momento cuando estabas muy enojado.
Comienza con "Estaba enojado cuando"
 2. Es muy común que haya otra emoción por debajo del enojo.
Comienza con "Sentí..... porque"
 3. Con frecuencia, el motivo de este sentimiento es a causa de un miedo.
Comienza con "Tengo miedo que"
 4. A menudo los miedos surgen de necesidades insatisfechas.
Comienza con "Tengo una necesidad de....."
 5. Piensa en que puedes hacer tú para contribuir en la satisfacción de esa necesidad.
Comienza con "Para satisfacer esa necesidad, puedo"
3. Regresan todos al círculo para procesar.
 - ¿Qué sucedió?
 - ¿Cuál fue lo más difícil para ti?
 - ¿Hay algo que harías de manera diferente la próxima vez?

Variación:

- Realizar esta actividad una segunda vez inmediatamente después y así profundizar la experiencia y ofrecer otra oportunidad para la reflexión.
- Utilizar otra emoción en lugar del enojo, ej. miedo, ansiedad, sentirse sin poder.

Para un grupo con dificultades para escribir, se pueden tener las preguntas escritas en la tarjeta o papel con anticipación, dejando espacio para dibujar la respuesta.

MÓDULO CUATRO: LA DINÁMICA DEL GRUPO

(Unit Four: Group Dynamics)

- Estar familiarizado con las etapas del desarrollo del grupo
- Ser consciente de la dinámica del grupo a medida que ocurre en tu grupo
- Construir una experiencia de comunidad
- Leer el grupo y su conducta
- Adaptar programas de trabajo a las necesidades del grupo
- Negociar acuerdos entre el grupo / estrategias de seguridad
- Desarrollar la sensibilidad y el respeto por las culturas y subculturas (ej. pandillas, jóvenes, familias, clases y etnicidades)

La dinámica del grupo es lo que sucede en un grupo en el momento y con el tiempo, cómo los miembros del grupo se comportan el uno hacia el otro, sus sentimientos hacia los demás y sus luchas y conflictos sobre el liderazgo, poder, respeto y otras cuestiones.

El Manual Básico tiene material sobre la Dinámica del Grupo en su sección C.

Sugerencias de ejercicios/actividades/hojas sueltas/programas sobre la Dinámica del Grupo

- Ejercicio - Las Etapas del Desarrollo de Grupos
- Hoja Suelta - Las Etapas del Desarrollo de Grupos
- Ejercicio - Explorando la Dinámica del Grupo

EJERCICIO: LAS ETAPAS DEL DESARROLLO DE GRUPOS

(Exercise: Stages of Group Development)

Propósito: Explorar y practicar la identificación de las etapas de grupos en un taller del PAV.

Tiempo: 30 minutos

Materiales: Cartel de las Etapas de Grupos
Hoja Suelta de las Etapas de Grupos
Cartel de los Bloques de Construcción del Taller Básico —página 176
Papel periódico y marcadores para cada grupo pequeño

ETAPAS DE GRUPOS

- 1 Formar**
- 2 Desafiar**
- 3 Normar**
- 4 Desempeñar**
- 5 Duelo**

Cómo se hace:

1. Presenta el Cartel de las Etapas de Grupos y platica las etapas.
 - Invita al grupo a considerar en qué etapa se encuentra el grupo y por qué. ¿Cómo se puede reconocer en qué etapa se encuentra el grupo?
2. Divide el grupo en grupos pequeños (o volver a los equipos pequeños si éstos han sido creados en este taller).
 - Invita a los grupos pequeños a platicar qué estrategias y qué ejercicios pueden hacer una diferencia. ¿Cómo podrían los facilitadores cambiar el programa de trabajo?
 - Ofrece el cartel de los Bloques de Construcción del Taller Básico para la consideración de los grupos pequeños en su conversación.
 - Platican ejemplos de cuando una etapa desafiante en un taller requiere un manejo cuidadoso.
 - Realizan una lluvia de ideas sobre estrategias que podrían funcionar con los retos desafiantes.
3. Regresa el círculo para compartir ideas y estrategias.
 - El grupo comparte ideas sobre estrategias que podrían hacer una diferencia en la etapa actual del grupo.
 - El grupo comparte ideas sobre estrategias que podrían hacer una diferencia en un reto desafiante.

Procesamiento:

- ¿Qué sucedió?
- ¿Hubo algo difícil?
- ¿Qué podrías hacer diferente en el futuro?
- ¿Cómo podría cambiar este entendimiento lo que haces en un taller?
- ¿Cómo podría cambiar este entendimiento lo que haces en una reunión del equipo?

Variación:

Volver brevemente a este tema en la última sesión del taller y visitar la identificación de la etapa en que se encuentra el grupo, el por qué y qué estrategias podría haber hecho una diferencia.

HOJA SUELTA: LAS ETAPAS DEL DESARROLLO DE GRUPOS

(Handout: Stages of Group Development)

Hay un modelo de cinco etapas que se produce normalmente en el desarrollo y la operación de un grupo de personas. Es probable que la dinámica del grupo en un taller del PAV siga el mismo patrón. Sin embargo, las conductas que se manifiestan en las diversas etapas del desarrollo pueden variar de una cultura a otra. El mismo patrón de la dinámica del grupo también se producirá en el equipo de facilitadores en un taller y también en un grupo local del PAV con el tiempo.

Etapas 1: Formar

Como nuevas personas se juntan, pueden sentirse ansiosos, inseguros acerca de lo que va a suceder, quiénes son las otras personas, cuáles son sus expectativas y cuáles van a ser las reglas. La ansiedad se aumenta cuando los participantes provienen de diferentes culturas con jerarquías y límites fuertes (nosotros y otros). El formato del PAV de definir los resultados esperados, el formato del taller, los programas de trabajo y los acuerdos grupales ayudarán en esta etapa. Actividades de construcción de comunidad pueden ayudar a los participantes a conocerse entre sí y los facilitadores como personas, y comenzar a romper las barreras.

Etapas 2: Desafiar

Luego del período inicial de cautela e incertidumbre, viene una etapa predecible de desafío cuando los participantes empiezan a sentirse más cómodos y más empoderados para expresar sus dudas y preocupaciones y para retar a la autoridad percibida y las rigideces culturales. Escuchar y actuar sobre las preocupaciones de los participantes sin ponerse a la defensiva puede ayudar a resolver problemas y evitar el escalamiento del conflicto.

Etapas 3: Normar

A medida que el grupo desarrolla la cooperación, la confianza y la tolerancia, define sus propios límites y acepta dirección y procesos. Los facilitadores pueden convertirse en una guía mientras el grupo desarrolla su propia motivación y entusiasmo.

Etapas 4: Desempeñar

Los miembros del grupo están trabajando juntos y pueden concentrarse en la tarea del grupo y lograr resultados, mientras que los facilitadores pueden guiar el mantenimiento del grupo.

Etapas 5: Duelo

Al llegar a su conclusión, los miembros del grupo comienzan a separarse y volver a enfocarse en ser individuos y miembros de sus grupos cotidianos (ej. sus familias, su grupos sociales y culturales, sus lugares de trabajo). A menudo experimentan una sensación de pérdida de las relaciones construidas en el taller y buscan maneras de continuarlas de alguna forma. Los facilitadores pueden proporcionar la oportunidad para el cierre y despedida y fomentar la confianza para seguir como individuos. Esto es el cierre o la sesión final del taller.

DESAFIAR ES NORMAL

La conducta desafiante en un taller del PAV es una etapa normal del proceso del grupo. Puede ser breve y ligera o puede ser más difícil. Los facilitadores del PAV tienen muchas técnicas y habilidades para poder navegar esta etapa bien y guiar al grupo a las etapas productivas de "normar" y "desempeñar". Los talleres se disponen a empoderar a los participantes, especialmente aquellos que con frecuencia carecen de poder en sus vidas. Parte del proceso de este empoderamiento es animar a los participantes a sentirse cómodos para expresar sus dudas y preocupaciones y poder retar a la autoridad de manera segura.

Los ejercicios de evaluación o de reflexión al final de cada sesión, la parte del procesamiento de cada ejercicio principal y las muchas oportunidades para que los participantes puedan compartir sus ideas y ser escuchados con respeto, ocurren en las acogidas, círculos concéntricos, actividades de escucha, etc. Los facilitadores deben ser conscientes de que los comentarios de los participantes durante la etapa de desafío no se deben tomar a pecho. Estos deben ser reconocidos como una expresión de su propio viaje en lugar de críticas al equipo de facilitadores. Sin embargo, la reflexión en los ejercicios que no han ido tan bien son a menudo un lugar donde los participantes pueden expresar su frustración o irritación. Hay que reconocer estos como reflejos de los puntos de vista de los participantes. Toda conducta desafiante debe mantenerse dentro de los límites de los acuerdos del grupo, especialmente hablando desde el "yo".

NOTAS SOBRE TALLERES EN PRISIÓN

Dada la concurrencia de las pandillas en las prisiones, los facilitadores pueden encontrar a miembros de pandillas opuestas en sus talleres, o un líder pandillero junto con otros miembros de la pandilla. Estas circunstancias pueden cambiar la dinámica. Algunos participantes pueden ser mucho más reacios a abrirse delante de miembros de pandillas opuestas, y en el caso de contar con un líder pandillero, los miembros pueden no desear ofrecer opiniones sin el "permiso" de su líder.

Primero, verifica tu propia actitud sobre las pandillas. ¿Te hacen sentir temeroso o inseguro? Es muy probable que así creen ellos lo que sientes. Recuerda la guía del Poder que Transforma de "alcanzar ese bueno en el otro"; aplica esto a las pandillas. Facilitadores que trabajan en las prisiones han encontrado diferencias significativas al enfrentarse con los retos que presentan las culturas de las pandillas y de la prisión que se producen en los talleres carcelarios. A continuación se ofrecen unas técnicas que pueden ser de ayuda para talleres carcelarios.

En grupos pequeños, los participantes platican y deciden una definición de una "pandilla" y escriben una lista de las características de las pandillas (se puede sugerir que busquen cualidades positivas). Luego, pídeles informar al grupo grande y escribir las listas en un cartel. Pide a los participantes realizar una lluvia de ideas de todas las pandillas que se les ocurra (los facilitadores deberían sugerir, si los participantes no lo hacen, gobiernos, corporaciones, grupos de activistas políticos, etc.). Se une todo al preguntar cómo cada una de estas "pandillas" podría poner a sus características para trabajar por el bien de todos.

Cuando los miembros de pandillas carcelarias/vecinales se ven a sí mismos a través de los ojos del PAV como a la altura de las pandillas de Wall Street, el pensamiento y el diálogo se eleva a un nivel superior.

Muchos presos que llegan a su primer taller del PAV provienen de un ambiente que es anti-comunidad. No comparten información personal, ya que esa información puede ser usada en su contra. Al final del taller, además de empezar a reorientarse, esas personas realmente lamentan pensar en su regreso a ese entorno.

Los facilitadores que utilizan un círculo de cierre en el que los participantes comparten una última reflexión con el grupo pueden encontrar gente desesperada por continuar las relaciones formadas en el taller. Puede ser útil pedir al grupo señales que se pueden dar unos a otros cuando se vean que les recordará el taller. Los Alegres pueden ser fuente de recuerdos de la diversión: "¿Dónde está la Sra. Cuatrufia?" - "cuidado con los cocodrilos" - "siento que viene un viento a soplar". Tener las guías del Poder que Transforma en tarjetas de tamaño cartera y pedir un compartir final de la guía que cada uno de nosotros vamos a llevar, ayuda a los participantes recordar lo que dijo otro participante y tal vez se sienta un enlace.

EJERCICIO: EXPLORANDO LA DINÁMICA DEL GRUPO

(Exercise: Exploring Group Dynamics)

Propósito: Explorar y experimentar trabajando con la dinámica del grupo en los talleres del PAV y dentro de los equipos del PAV.

Tiempo: 60 minutos

Materiales: Cartel de la Dinámica del Grupo
Hoja Suelta - Guía de Retroalimentación: Cómo Dar Retroalimentación a los Equipos de Práctica —página 91

LA DINÁMICA DEL GRUPO

- Construir comunidad
- Interactuar con el grupo
- El sentir del grupo
- Mantener la seguridad
- Percatar y responder a las necesidades del grupo y sus respuestas
- Sensibilidad cultural
- Respeto por los demás

Cómo se hace:

PARTE 1

1. Presenta el Cartel de la Dinámica del Grupo y platicar las ideas.
2. Un facilitador demuestra dando retroalimentación sobre la dinámica del grupo presente en este taller.
3. Compartir en parejas con el tema - Una vez cuando la dinámica del grupo era difícil y cómo fue manejado con éxito.
4. Realiza una lluvia de ideas sobre estrategias para hacer frente a la dinámica del grupo cuando la gente está aburriéndose, desconectada, inquieta o "desencadenante".

PARTE 2 (para su uso en un taller de capacitación en donde se da retroalimentación a equipos de práctica)

1. Los facilitadores dan retroalimentación a cada equipo de práctica al final de sus presentaciones. Se dividen los cuatro aspectos de la Guía de Retroalimentación entre los miembros del equipo de facilitadores.
2. Del mismo modo, se invita a cada equipo de práctica a dar también retroalimentación a otro equipo de práctica al final de su presentación. Divide a los cuatro aspectos de la Guía de Retroalimentación entre los miembros del equipo de práctica.

MÓDULO CINCO - PARTE 1: HABILIDADES DE FACILITACIÓN

(Unit Five - Part 1: Facilitation Skills)

- Comprender y utilizar el estilo de aprendizaje por experiencia del PAV
- Comprender las cualidades y el papel del facilitador
- Facilitar y presentar actividades con eficacia
- Hablar y explicar con claridad y sencillez
- Estar familiarizado con las actividades y el material de los manuales del PAV
- Facilitar los procesos grupales del PAV - procesar y 'sostener el espacio'
- Equilibrar las necesidades de uno mismo con las necesidades del grupo
- Modelar ('predicar con el ejemplo'), orientar y guiar
- Desarrollar habilidades de gestión de tiempo para el taller
- Facilitar con eficacia actividades sobre el Poder que Transforma y la filosofía del PAV
- Elaborar un programa de trabajo - planear, procesar y mejorar sesiones con los demás facilitadores del equipo
- Introducir y procesar sociodramas de manera segura
- Aplicar las estrategias de la transformación de conflictos del PAV para lidiar con problemas con participantes de manera no violenta

Sugerencias de ejercicios/actividades/hojas sueltas/programas de trabajo para el Módulo 5

Parte 1: Habilidades de facilitación

- Ejercicio: ¿Qué hay en una palabra?
- Ejercicio: Utilizando los Bloques de Construcción en un Taller
- Hoja Suelta: Amigos en un taller del PAV
- Hoja Suelta: El Palo de la Palabra
- Programa de Trabajo: Grupos de Apoyo del Aprendizaje Continua para Aprendices
- Programa de Trabajo: Profundizando los Conceptos del PAV - Taller para Facilitadores

Parte 2: Talleres de Orientación

- Programa de Trabajo: Taller de Asesores
- Esquema de una Serie de Cuatro Talleres de Orientación

Parte 3: Preguntas de Procesamiento

- Ejercicio: Refugio de la Tormenta
- Hoja Suelta: El Uso de Preguntas Abiertas, Cerradas y Dirigidas en el PAV
- Hoja Suelta: El Uso de Preguntas Restaurativas en el PAV
- Ejercicio: Dibujando de Espalda a Espalda: con Procesamiento Restaurativo

Parte 4: Sociodramas

- Hoja Suelta: Sociodramas en los Talleres del PAV
- Programa de Trabajo: Taller de Capacitación para Sociodramas I
- Programa de Trabajo: Taller Avanzado de Facilitación con Capacitación para Sociodramas
- Programa de Trabajo: Taller de Sociodramas con Práctica en Alegres
- Ejercicio: Sociodramas - Todo en Uno
- Escenas para Sociodramas
- Ejercicio: Cómo Realizar y Procesar Sociodramas

Parte 5: Cómo Lidiar con Participantes Difíciles en un Taller

- Introducción; Hoja Suelta de Cómo Lidiar con Participantes Difíciles en un Taller
- Ejercicio: Escultura de Pensamiento - Cómo Responder a la Conducta Difícil
- Hoja Suelta: Cómo Manejar Situaciones Difíciles
- Ejercicio: Cómo Lidiar con Conducta Difícil/Problemática de Participantes

EJERCICIO: ¿QUÉ HAY EN UNA PALABRA?

(Exercise: What's in a Word)

Propósito: Explorar los diferentes significados que distintas personas dan a la misma palabra. Explorar su posible impacto en la facilitación.

Tiempo: 15-20 minutos

Materiales: Hojas preparadas con la palabra escrita en medio
Plumas y tablas para recargar para cada participante
Sugerencias de palabras: amor, conflicto, facilitación, poder, miedo, enojo, alegría, aprendizaje, etc.

Cómo se hace:

1. Cada participante recibe una hoja con la palabra escogida escrita, una tabla para recargar y una pluma.
 - Cada persona escribe 10 palabras para expresar lo que significa la palabra elegida para él
 - Los participantes no comparten sus palabras entre sí en esta del ejercicio
2. Divide a los participantes en grupos pequeños de 4 o 5 personas
 - A cada grupo se le pide adivinar cuántas palabras creen que tendrán en común en su grupo
 - Nuevamente, no se comparten sus palabras
 - Anota en una hoja grande el número adivinado de palabras comunes para cada grupo
3. Cada grupo explora las palabras que tienen escritas y determinen cuántas palabras realmente tienen en común.
 - Al terminar, el facilitador registra el resultado real al lado de su estimación

Procesamiento:

- ¿Cómo fue eso para ustedes?
- ¿Cómo podemos aplicar lo que hemos aprendido?

NOTA:

Es muy raro que algún grupo tenga siquiera una palabra que es común a todos los miembros de su grupo. Incluso para un grupo de maestros, la palabra APRENDIZAJE rara vez produce una palabra común en un grupo de 4.

EJERCICIO: UTILIZANDO LOS BLOQUES DE CONSTRUCCIÓN EN EL TALLER

(Exercise: Using the Building Blocks During a Workshop)

Propósito: Explorar y practicar la revisión de los bloques de construcción durante el taller y hacer cambios a los programas de trabajo según el caso.

Tiempo: 30 minutos

Materiales: 2 hojas de papel periódico y marcadores para cada Equipo de Práctica
Cartel de los Bloques de Construcción

Cómo se hace:

1. Los equipos de práctica se sientan juntos después de que todos los equipos han presentado su sesión del taller (por lo general de una sesión del taller Básico).
2. Cada Equipo de Práctica evalúa dónde estaba su grupo de participantes después de su presentación en relación con cada uno de los cuatro bloques de construcción — afirmación, construcción de comunidad, comunicación y cooperación.

Utiliza una escala de 1 a 5 donde -

- 1 = los facilitadores del equipo de práctica no han visto a sus participantes aplicando el bloque de construcción, y
 - 5 = los facilitadores del equipo de práctica han visto a sus participantes aplicando el bloque de construcción consistente y efectivamente
3. Cada equipo de práctica decide cuáles de los bloques de construcción su grupo de participantes todavía necesita trabajar.
 4. Consideran los ejercicios/actividades que podrían ser utilizados para los bloques de construcción que aún necesitan más trabajo.
Cada equipo de práctica prepara un programa de trabajo que incluirá los ejercicios requeridos.
 5. Todos regresan al círculo.
 - Cada equipo de práctica presenta su cartel con su Programa de Trabajo y explica por qué eligieron esos ejercicios/actividades.

Procesamiento:

- ¿Cómo fue eso para ustedes?
- ¿Qué factores podemos considerar al revisar los programas de trabajo en talleres futuros?

Bloques de Construcción del Taller Básico del PAV



HOJA SUELTA: AMIGOS EN UN TALLER DEL PAV

(Handout: Buddies in an AVP Workshop)

Es útil para los miembros del grupo tener un amigo en particular/pareja de confianza/compañero con quien hacer una revisión más personal de sus viajes de aprendizaje durante el taller.

Se puede utilizar esta pareja para comenzar y cerrar el día, o para ver cómo están si hay un momento difícil. También es una buena forma de monitorear tu aprendizaje/sentimientos/respuestas además de realizar una última plática antes del cierre del grupo.

Las maneras en que podemos establecer estas alianzas son variadas:

1. Compañeros de cuerda:
 - Al inicio del taller, un facilitador prepara varias cuerdas (del mismo tamaño y color), una para cada par de participantes, es decir la mitad del número total de participantes.
 - El facilitador se pone de pie en medio del círculo y sostiene las cuerdas a la mitad e invita a todos a tomar un extremo de una cuerda.
 - El facilitador abre su mano y cada persona rastrea su cuerda para encontrar a la persona que sostiene el otro extremo de su cuerda.
 - Esta persona se convierte en su amigo para el taller. Anima a los participantes aceptar que esa persona será el compañero "correcto" para esta etapa de su aprendizaje.
2. Utiliza las parejas de una actividad de compartir en parejas.
3. Utiliza las parejas del final del ejercicio de Círculos Concéntricos.
4. Utiliza una baraja. Se forman las parejas al seleccionar una carta de la baraja que ha sido preparada de antemano, ej. las dos personas que reciben las reinas rojas son amigos, etc.
5. El equipo de facilitadores puede determinar las parejas de participantes o amigos.

Nota:

La selección aleatoria de los amigos puede ser problemática especialmente cuando hay participantes vulnerables o choques de personalidad o sensibilidades culturales entre amigos.

Si hay alguna duda o preocupación, no se utiliza el sistema de amigos.

HOJA SUELTA: EL PALO DE LA PALABRA

(Handout: Talking Stick)

Muchas tradiciones indígenas usan un palo de la palabra, o variaciones de la misma, para permitir un enfoque claro en la persona que tiene el palo. Los palos pueden ser muy elaborados como un *tokotoko* (Maorí, Aoeteroa, Nueva Zelanda), sencillos como una pluma de águila (Grupos Indígenas en los Estados Unidos) o una piedra especial. De hecho, se puede usar cualquier objeto para crear un sentido de ceremonia para proteger o guiar diálogos importantes.

Se pasa el palo de la palabra de persona a persona alrededor del círculo, si una persona no está dispuesta a hablar cuando llega, puede pasarlo y el palo regresará con esa persona después. Por lo general el palo se queda en las manos de alguien hasta que el facilitador que abrió el compartir/diálogo lo guarda respetuosamente al final del diálogo.

Cada grupo tendrá sus propias convenciones en cuanto a su uso, pero en general la única persona que habla es él que tiene el "palo", es decir que habla sin interrupciones. Generalmente cada persona se pone a hablar una sola vez hasta que todos hayan hablado o pasado su turno de manera clara. Con acuerdos claros al respecto, la presencia del palo puede profundizar la calidad de la escucha.

Puede ser útil en el PAV para las acogidas más profundas, como "algo que he aprendido que es muy importante para mí es..." También puede ser valioso para los diálogos más profundos, ej. para resolver un conflicto que pueda haber surgido o "sosteniendo el espacio" para un compartir más considerado.

Puntos a considerar:

- No utilices el proceso en exceso, por lo general una vez en un taller es suficiente.
- Introduce el concepto con cierto sentido de seriedad, sin hacerlo demasiado amenazante o ritualista.
- Permite suficiente tiempo, al usarlo en una acogida puede tomar hasta la sesión completa si el grupo responde a la oportunidad de usarlo profundamente.
- Ayuda si un facilitador comienza, para establecer el tono y la profundidad y la duración del compartir. Entre más revelador de ti mismo u honesto que puedes ser, más probable es que el resto de los participantes van a hacer lo mismo.
- Asegúrate que la persona que abre la acogida también la cierra, con un reconocimiento al grupo de la calidad de la sabiduría compartida (habla en general, a todos y no a un individuo).
- Con los facilitadores sentados en diferentes puntos alrededor del círculo, tendrán la oportunidad de profundizar o aligerar el compartir al tiempo que el habla pasa alrededor del círculo.
- Es necesario que haya suficiente confianza en el círculo antes de profundizar el compartir del grupo, por ejemplo en el último día del taller.

Nota:

Ver *Personas con Necesidades Físicas Especiales* —páginas 225-227, para el uso de un palo de la palabra cuando hay participantes con dificultades auditivas.

GRUPOS DE APOYO DEL APRENDIZAJE CONTINUO PARA APRENDICES

(Apprentice Continuing Learning Support Groups)

Introducción: El objetivo de las sesiones cortas de aprendizaje continuo es para que los aprendices puedan conocer y practicar los ejercicios del Taller de Capacitación que no se hicieron en el taller.

Este programa de trabajo es la primera etapa de un grupo de apoyo continuo para aprendices y permite a los aprendices comenzar a expresar las cosas que desean mejorar en su aprendizaje.

1. **Revisión del Programa**
2. **Cómo Estamos** (Qué está pasando en la vida; cómo se sienten)
3. **Acogida:** Algo en que he estado pensando desde el taller de capacitación ...
4. **Ejercicio:** Metas/Prioridades Parte 2 del Manual Avanzado (A pesar de que pueden haber hecho este ejercicio en el taller avanzado, pídeles hacerlo de nuevo para la planeación de los siguientes grupos de apoyo)
5. **Compartir en Grupo** (se anota en un cartel): "Cosas con que necesito ayuda ..." Encuentra similitudes y/o categorías de la lista. Esto proporcionará las cosas que la gente le gustaría trabajar en las reuniones del grupo de apoyo.
6. **Cierre**

PROFUNDIZANDO LOS CONCEPTOS DEL PAV: TALLER PARA FACILITADORES

SESIÓN 1

1. **Revisión del Programa**
2. **Charla de Apertura** - breve descripción del propósito del taller
3. **Juego del Nombre Adjetivo** - añadir un sonido o movimiento
4. **Acogida:** Porque elegí participar en este taller
5. **Lluvia de Ideas:** ¿Qué hacen los facilitadores "líder"?
Dibuja un círculo alrededor de 2 o 3, compartir porque seleccionaste estos conceptos con la persona a tu lado
6. **Alegre**
7. **Círculos Concéntricos:**
 - Un facilitador que admiro y por qué
 - Lo que me gusta a mí mismo como facilitador
 - Un taller que no salió bien y por qué
8. **Definiciones** — en grupos pequeños, definir: falta de respeto, orgullo, autoconfianza

Descanso

SESIÓN 2

1. **Acogida:** Cuando "son jalados mis gatillos" yo.....
2. **Revisión del Programa**
3. **Lluvia de Ideas:** ¿Por qué hay violencia en la cárcel? ¿Por qué hay violencia en la comunidad?
4. **Ejercicio de consenso:** ¿Qué concepto/ejercicio te gustaría explorar?
5. **Alegre**
6. **Mensajes Yo** - escenarios en grupos pequeños — página 202
7. **El diseño de un programa ideal del PAV:** mover del individuo al grupo pequeño al grupo completo
8. **Sociodramas** - los participantes sugieren posibles conflictos dentro de un taller del PAV para actuar
9. **Evaluación/Reflexión**
10. **Cierre:** Algo que he aprendido sobre mí mismo que me hará un mejor facilitador

MÓDULO CINCO - PARTE 2: TALLERES DE ORIENTACIÓN

(Unit Five - Part 2: Coaching Workshops)

TALLER DE ASESORES

Un taller de orientación para los graduados del taller de capacitación

SESIÓN 1 ENFOQUE - FIJAR OBJETIVOS

1. **Charla de Apertura**
2. **Tareas de Rutina**
Acuerdos Comunitarios, Logística, señas, etc.
3. **Acogida:** Mis nombres son... y me siento...
4. **Expectativas y Temores**
Coloca dos hojas en la pared y escribe Expectativas en una y Temores en la otra. Cada participante escribe sus expectativas y sus temores en las hojas. Después, el grupo completo platica los conceptos enlistados.
5. **Red de Violencia**
Realiza el ejercicio de los Árboles de la Violencia y de la No-Violencia, luego agrega vínculos entre las raíces y los frutos para terminar con una red causal.
6. **Círculos Concéntricos**
Temas de autoestima para nuevos facilitadores -
 - Algo que has hecho que te hace orgulloso.
 - Si pienses en tu pasado ¿cuáles son los recuerdos que te gustaría volver a vivir?
 - A todos nos damos y recibimos, piensa en un regalo que has dado que ha hecho una diferencia a otra persona.
 - ¿Qué regalo has recibido que ha hecho una diferencia en tu vida?O temas de facilitación si los participantes han facilitado.
 - En base a tu experiencia, ¿cuál sería el taller que se destaca y por qué?
 - ¿Cuál es el taller más desafiante que has facilitado y por qué?
 - ¿Cuál es tu mejor ejercicio y por qué?
 - ¿Cuáles son tus fortalezas y tus retos en un taller y por qué?
7. **Dos Alegres**
8. **Compartir en Parejas**
 - si los participantes han facilitado -
Un reto que he tenido en la facilitación fue...
 - si los participantes no han facilitado -
Un reto que he tenido con un facilitador es.....
9. **Evaluación**
10. **Cierre**

SESIÓN 2 - ENFOQUE - FACILITACIÓN

1. **Acogida:** Por qué quiero ser facilitador
2. **¿Qué es la Facilitación?**
Lluvia de ideas y plática

3. **¿Quién es un Facilitador?**
Lluvia de ideas y plática
4. **La Diferencia Entre Enseñar/Dar Cátedra y Facilitar**
Lluvia de ideas y plática
5. **Proceso de la Facilitación**
Lluvia de ideas y plática
Antes de facilitar un ejercicio necesitas tener claro:
 - ¿Cuál es el enfoque de esta sesión?
 - ¿Cuál es el propósito de este ejercicio?
 - ¿Cuáles son tus preguntas de procesamiento?(identificar el objetivo del ejercicio y los aspectos que vas a tomar en cuenta antes de seleccionar las preguntas)
 - Todos hemos tenido experiencias y formaciones diferentes que enriquecen la plática.
 - No hay una respuesta correcta o incorrecta, es nuestra experiencia lo que cuenta.
 - La gente va a responder a cuestiones en base a su percepción e interpretación.
 - Nadie tiene el monopolio del conocimiento.
 - El facilitador no tiene que saberlo todo.
 - Como facilitador necesitas crear una plataforma para la plática y el compartir.
6. **Alegre**
7. **Foro Abierto** - Lo que funciona para mí en un taller es.....
Tema platicado en el círculo, no todos tienen que hablar
8. **Escenarios (mientras uno está facilitando)**
Plática en el círculo, compartir experiencias. ¿Cuáles son las mejores y las peores cosas que pueden suceder en un taller y cómo vas a hacer frente a estas cosas? Da ejemplos reales y ficticios y posibilidades de qué pasaría si. Por ejemplo, en un taller de no tocar un participante toca a otras personas durante el sociodrama.
 - Un participante golpea a otro participante
 - Un participante habla por demasiado tiempo en un taller
 - Planeas un taller, todo está organizado, y un facilitador no llega y nadie está preparado para dirigir su ejercicio
9. **Evaluación**
10. **Cierre**

SESIÓN 3 ENFOQUE - CONSTRUCCIÓN DE EQUIPO

1. **Acogida:** Mi fortaleza en un equipo es..../ Lo que voy a traer al equipo es...
2. **Refugio de la Tormenta** (ejercicio de construcción de equipo)
 - Forma tres equipos o más
 - Da a cada equipo una hoja de papel y cinta masking
 - Cada equipo necesita construir un refugio para sí mismos utilizando únicamente el papel y la cinta masking
 - Tienen un minuto para planificar y luego están en silencio mientras los equipos trabajan por 15 minutos.
3. **Ser miembro del equipo/Las Dinámicas del Equipo**

Plática - haz preguntas - ¿Qué se siente ser miembro del equipo? ¿Cómo trabajó el equipo? ¿Qué se espera de un equipo? ¿Qué debe tener un equipo? ¿Cuáles son los desafíos de ser miembro del equipo?
4. **Compartir - Necesidad de Apoyo**

Regresa con los equipos y compartir:

 - ¿Qué necesitas como apoyo de los miembros del equipo?
 - ¿Cómo pides apoyo de los miembros del equipo?
 - ¿Qué vas a hacer si no recibes el apoyo de los miembros del equipo?
5. **Alegre**
6. **Construcción de Equipo Muestra**
 - Los facilitadores entran en el centro del círculo y modelan cómo hacer una actividad de construcción de equipo
 - Por lo general, los equipos hacen esta actividad más tarde cuando comienzan sus actividades en equipo
 - Variación: cada grupo entra en el centro del círculo por turnos y hace una actividad de construcción de equipo
7. **El Poder que Transforma revisitado**
 - Cada equipo platica de una sola pieza del círculo de poder que transforma
 - Platicar en el círculo, informe de cada grupo
 - Acogida - La guía más difícil para mí es... porque

8. Evaluación Muestra

Los facilitadores modelan cómo hacer una evaluación del taller en el centro del círculo.

9. Formar Equipos

Se puede utilizar los equipos anteriores o crear equipos nuevos.

10. Compartir Actividades

- Cada equipo selecciona un bloque de construcción. Este será el enfoque de su facilitación para el resto del taller
- Cada grupo selecciona las actividades
- Van a preparar sus propios programas, incluyendo por ejemplo los temas para Círculos Concéntricos. Utiliza el Manual Básico para reunir ideas

11. Evaluación

12. Cierre

A partir de la próxima sesión, cada equipo se hace cargo de una sesión y facilita el resto del grupo - las sesiones restantes serán:

- a. Presentaciones de los equipos de práctica (3 grupos podrían tener 2 sesiones cada uno)
 - Cada grupo tiene un enfoque y un programa antes de iniciar su sesión
 - Después de que cada equipo haya terminado entra en el centro del círculo y hacen una pecera (o una "viva"), luego el grupo completo dará retroalimentación y después los mentores
- b. Cada grupo hace un sociodrama de práctica.

ÚLTIMA SESIÓN

Acogida

Evaluación del grupo y comentarios

- los puntos destacados del taller para mí
- los retos personales
- las expectativas de un equipo, etc.

Cierre

ESQUEMA DE UNA SERIE DE CUATRO TALLERES DE ORIENTACIÓN

(Outline of a Series of Four Coaching Workshops)

TALLER 1: EL PEGAMENTO DEL PAV - ACOGIDAS, CIERRES Y ALEGRES

Experiencias:

- Practicar y entender el propósito y las técnicas utilizadas en las actividades de pegamento
- Elaborar programas para sesiones
- Procesos de construcción de equipo para la toma de decisiones en la selección del contenido de pegamento

Ejercicio: Desembalaje del programa

- Realiza una lluvia de ideas, utilizando tarjetas, sobre los elementos del programa. Después, agrupa estos elementos en una hoja grande en el marco del programa para una sesión
- Actividades: Por lo general, serán dos o tres actividades principales por sesión.
- Compartir información:
 - Programas
 - Charla de Apertura o Qué es - la historia del PAV, la filosofía del PAV, la estructura del taller, logística
 - Charlas - charlas de apertura, charlas del Poder que Transforma, introducciones de temas
- Pegamento: Acogidas
 - Alegres
 - Reflexiones de la Sesión/Evaluaciones de la Sesión
 - Cierres

Ejercicio: Actividad de Construcción del Equipo

- Forma equipos de práctica y realiza la construcción del equipo en forma habitual
- Si el grupo no está familiarizado con la construcción del equipo, entonces recapitula el proceso

Ejercicio: Elaboración del Programa

- Cada equipo elige una sesión con un tema, por ejemplo un tema para un taller Avanzado (Segundo Nivel) o un bloque de construcción
- Cada equipo decide las posibles acogidas, cierres, reflexiones y alegres para un programa de trabajo (no se incluyen los ejercicios/actividades)
- Cada equipo necesita ser consciente del impacto que cada una de estas actividades puede tener sobre el contenido de su sesión y el viaje del grupo
- El pegamento es fundamental en la creación del campo para el aprendizaje de las actividades
- Si hay tiempo e interés, cada equipo puede elaborar dos o tres programas de "pegamento"

Ejercicio: Presentaciones de los Equipos de Práctica

- Cada equipo de práctica ensaya la presentación de una de sus sesiones para los otros equipos como participantes
- Cada presentación de equipo tendrá una duración de 20 minutos en promedio
- Evaluación del equipo por medio de la pecera y retroalimentación de los facilitadores
- Si hay tiempo e interés, los equipos pueden presentar sus segundas y terceras sesiones

De aquí en adelante, se debería pedir a los participantes facilitar todas las actividades de pegamento en el resto del taller de orientación.

- Cada participante practicará cada elemento del pegamento por lo menos una vez
- Puede que se tendrán que programar acogidas y otras actividades de pegamento adicionales

Alegres

- Diferentes tipos de alegres
- Cuando se pueden utilizar
- Ver el Programa para un Taller de Sociodramas y Alegres —página 197

NOTA: Si surja un desafío dentro de un equipo de práctica, se puede ser utilizarlo como una oportunidad para practicar cómo lidiar con desafíos del equipo.

TALLER 2: DAR INSTRUCCIONES, PROCESAMIENTO Y CONSTRUCCIÓN DE EQUIPO

Experiencias

Practicar y entender el propósito y las técnicas para—

- dar instrucciones
- procesar ejercicios/actividades
- procesos de la construcción de equipos y la toma de decisiones en equipo por consenso
- hacer frente a los retos del equipo

Ejercicio: Dar instrucciones

- Ver los diferentes estilos de aprendizaje y las posibles limitaciones, por ejemplo, idiomas, grupos étnicos y retos de aprendizaje
- ¿Cuál es la instrucción mínima necesaria para dirigirse a varios grupos de participantes?
- ¿Cuál es el impacto en el grupo de dar diferentes tipos de instrucciones?

Ejercicio: Examinar el propósito de actividades —

Ejemplos de actividades de diversos manuales - Básico y Avanzado (*en español*), para Jóvenes (*en inglés*)

Construcción de Equipo

- Formar equipos de práctica y practicar la construcción de equipo
- Entender las razones y el impacto de los diferentes niveles de la construcción de equipo tanto en el equipo como el taller
- ver Módulo Tres *Construcción del Equipo* —página 154

Preguntas de Procesamiento

- Explorar los tipos de preguntas de procesamiento de Qué, Y Qué y Ahora Qué — página 71
- Explorar preguntas de procesamiento Abiertas, Cerradas y Dirigidas — página 186
- Ejercicio: Dibujar de Espalda a Espalda con Preguntas Restaurativas — página 188
- Ejercicio: Refugio de la Tormenta con Preguntas Restaurativas — página 185

Elaborar programas de trabajo apropiados

- Cada equipo selecciona un tema de la sesión
- Cada equipo elabora un programa con un ejercicio con preguntas de procesamiento para cada miembro del equipo de práctica
- Cada miembro del equipo prepara cuidadosamente sus instrucciones y preguntas de procesamiento

Presentaciones de sesión de los equipos de práctica

- Cada miembro del equipo presenta una actividad con sus instrucciones y procesamiento. Salta la parte de la experiencia de la actividad (la técnica de "avance rápido")
- Evaluación por el equipo utilizando la Pecera y orientación del equipo de facilitadores

Si hay tiempo e interés, los equipos de práctica presentan una segunda y tercera serie de presentaciones de sesión.

Hacer frente a los retos del equipo

Comunicación con el equipo, señas, clínicas

Toma de decisiones por consenso

NOTA: Si surja un reto entre un equipo de práctica, se puede utilizarlo como una oportunidad para practicar la resolución de retos del equipo.

TALLER 3: SOCIODRAMAS

Ver los programas de trabajo para talleres de sociodramas —páginas 192-197

TALLER 4: PRÁCTICAS RESTAURATIVAS, CÓMO LIDIAR CON PERSONAS DIFÍCILES (PARTICIPANTES Y FACILITADORES)

Experiencias

Practicar y entender el propósito y las técnicas para:

- Prácticas restaurativas
- La escucha restaurativa
- Preguntas/procesamiento restaurativo
- La sanación restaurativa
- "Arrojar Luz" sobre conducta desafiante durante el taller
- La dinámica de grupo - conducta tormentosa

Desembalar prácticas restaurativas

- Comprender los principios subyacentes y cómo sirven para resaltar los propósitos y los procesos del PAV

Técnicas restaurativas

- Experimentar y practicar el uso de la escucha restaurativa
- Experimentar y practicar el uso de preguntas y procesamiento restaurativo
- Concientización de la sanación restaurativa y las técnicas formales de conferencia

Personificación de roles

- Lluvia de ideas sobre participantes difíciles típicos
- Actuar el papel de participantes difíciles

Retos del facilitador

- En grupos, platicuen un dilema de la facilitación (ya sea identificado por el grupo o uno proporcionado al grupo)
- Determinen al menos dos formas de abordar la dificultad dentro de un taller en curso
- Actúen uno para todo el grupo
- Desentrañen el aprendizaje de esto
- Una de las técnicas para esto es "congelar" en medio
- Dividan en parejas para platicar y compartir ideas
- Sociodramas del sillón, silla vacía, silla abierta, etc.

"Arrojar luz" sobre retos y conflictos cuando se producen en el taller

- Cómo utilizar los retos que se presentan para ofrecer situaciones de aprendizaje de la vida real, así como el uso de experiencias estructuradas en talleres para generar aprendizaje

El significado detrás de la conducta

- Nuestra propia responsabilidad en la comprensión del significado detrás de nuestras reacciones, ya sea expreso o suprimido
- Concientización y comprensión del impacto del trauma en la conducta
- Concientización y comprensión del impacto de las necesidades no satisfechas en la conducta

MÓDULO CINCO - PARTE 3: PREGUNTAS DE PROCESAMIENTO

(Unit Five - Part 3: Processing Questions)

EJERCICIO: REFUGIO DE LA TORMENTA CON DIFERENTES PREGUNTAS DE PROCESAMIENTO

(Exercise: Shelter from the Storm with Different Processing Questions)

Propósito: Explorar el uso de diferentes formas de preguntas de procesamiento que incluyen preguntas abiertas, cerradas y dirigidas.

Tiempo: 30 minutos

Materiales: 1 o 2 hojas grandes (o de periódico) por cada grupo pequeño
1 metro (3') de cinta masking por cada grupo pequeño
Hoja Suelta: El Uso de Preguntas Abiertas, Cerradas y Dirigidas
Hoja Suelta: El Uso de Preguntas Restaurativas en el PAV (opcional)

Cómo se hace:

1. Divide a los participantes en tres grupos pequeños.
2. Da las instrucciones.
 - La tarea de cada grupo es construir un refugio de una tormenta con 2 hojas de papel y 1 metro (3') de cinta masking
 - Cada grupo cuenta con 3 minutos para planear cuando pueden hablar antes de que empiecen a construir en silencio.
3. Se procesa cada grupo por separado con diferentes tipos de preguntas
 - Se procesa el Grupo 1 con preguntas Cerradas (que requieren respuestas de sólo una palabra), por ejemplo:
 - "¿Terminaron la estructura dentro del tiempo?"
 - "¿Construyeron la estructura con los recursos que les dieron?"
 - "¿Alguien mostró liderazgo?"
 - Se procesa el Grupo 2 con preguntas Abiertas Dirigidas, por ejemplo:
 - "¿Qué sucedió cuando estaban construyendo la estructura?"
 - "¿Cuál fue el impacto en el grupo cuando alguien tomó la iniciativa?"
 - "¿Qué aprendieron sobre el liderazgo en esta actividad?"
 - Se procesa el Grupo 3 con preguntas Abiertas Restaurativas, por ejemplo:
 - "¿Qué sucedió? o "¿Cómo fue esto para ti?"
 - "¿Qué impacto tuvo para ti?"
 - "¿Hay algo que harías de manera diferente la próxima vez?"

Después de procesar cada grupo, checa con el Grupo 1 para ver si necesitan ser procesados con las preguntas Abiertas (en caso de que alguien necesite descargar sus emociones).

4. Regresa con el grupo entero y pregunta:
 - ¿Cuál es el impacto de las diferentes formas de las preguntas de procesamiento?
 - ¿Cuál es la diferencia entre el procesamiento y la descarga de emociones?
 - ¿Cómo pueden aplicar lo que han aprendido?
5. Reparte la Hoja Suelta y platica: El Uso de Preguntas Abiertas, Cerradas y Dirigidas. Opcional, también repartir la Hoja Suelta: El Uso de Preguntas Restaurativas en el PAV.

Variaciones:

- Esta actividad se realiza por lo general (utilizando la misma forma de procesamiento para cada grupo) en un taller Básico o Avanzado como una experiencia de trabajar en conjunto de manera cooperativa.
- La tarea puede ser la construcción de una estructura como una torre, puente o un espacio sagrado.

HOJA SUELTA: EL USO DE PREGUNTAS ABIERTAS, CERRADAS Y DIRIGIDAS EN EL PAV

(Handout: Use of Open, Closed and Directed Questions in AVP)

En el estilo del PAV del aprendizaje a través de la experiencia, la estructura de un ejercicio/una actividad es preparar la experiencia, tener la experiencia y después reflexionar sobre el aprendizaje de esa experiencia.

Con frecuencia, los facilitadores del PAV usan la estructura de **Qué, Y Qué y Ahora Qué** —página 71, para hacer las preguntas de procesamiento para reflexionar sobre el aprendizaje. Se recomienda que los facilitadores del PAV hagan preguntas abiertas en lugar de preguntas cerradas, para ofrecer a los participantes la oportunidad de expresar sus propios pensamientos y puntos de vista sobre sus experiencias.

Algunos facilitadores hacen preguntas abiertas dirigidas para extraer el aprendizaje esperado y el análisis de los participantes. Otros facilitadores solamente hacen preguntas abiertas para no dirigir el aprendizaje de los participantes, sino para que puedan explorar sus propios caminos de aprendizaje.

1. PREGUNTAS ABIERTAS

Las preguntas abiertas ofrecen a los participantes la oportunidad de expresar sus propios pensamientos y puntos de vista

- "¿Qué sucedió?"
- "¿Cuál fue el impacto?"
- "¿Cambiarías algo?"

2. PREGUNTAS ABIERTAS DIRIGIDAS

Las preguntas abiertas dirigidas buscan una respuesta o análisis de un aspecto dirigido por el facilitador

- "¿Por qué elegiste este objeto?"
- "¿Cómo puedes relacionar tu experiencia con el Poder que Transforma?"
- "¿De qué manera se relacionan tus ideas con la vida cotidiana?"
- "¿Cómo es que esta acción se relaciona con otras?"

3. PREGUNTAS CERRADAS

Las preguntas cerradas tienen respuestas de una o dos palabras, respuestas "sí" o "no".

- "¿Te era difícil hacer tu elección?"
- "¿Encontraste tu objeto en el jardín o el patio?"
- "¿Tuviste suficientes colores para hacer tu dibujo?"
- "¿Nombra una sensación que sentiste cuando elegiste tu objeto?"

Preguntas de procesamiento cubren la reflexión sobre el aprendizaje.

Preguntas para descargar emociones cubren la liberación de cualquier emoción generada de la actividad.

Preguntas bien preparadas pueden cubrir ambos.

HOJA SUELTA: EL USO DE PREGUNTAS RESTAURATIVAS EN EL PAV

(Handout: Use of Restorative Questions in AVP)

Cuando se produce la violencia en la forma que sea, alguien resulta lastimado y se daña su sentido de comunidad y confianza. Las prácticas restaurativas comenzaron en el Sistema judicial como la Justicia Restaurativa y se refieren a la conducta inapropiada de los delincuentes para que se responsabilicen de su comportamiento, en un ambiente formal, mediante el reconocimiento de lo sucedido, las personas que han sido afectadas por su comportamiento y se centran en la reparación del daño causado.

Las Prácticas Restaurativas aplican este enfoque para reparar o sanar el daño y restaurar la comunidad en situaciones informales. Los facilitadores del PAV pueden utilizar las preguntas restaurativas en un taller para reparar el daño y restaurar la comunidad cuando surgen conflictos en talleres, o para dar a los participantes en dificultades las herramientas y el espacio para poder trabajar hacia su propio empoderamiento y sanación. Sabemos que muchos de los participantes habrán experimentado trauma en sus vidas. Los facilitadores generalmente no saben el origen del trauma o daño, y no necesitan saber. Con sólo hacer las preguntas, los facilitadores pueden proporcionar a los participantes en dificultades las herramientas y el espacio para tomar responsabilidad por sí mismos y para sanarse.

La habilidad de usar estas preguntas puede ser tanto demostrada como enseñada a los participantes. Ver las actividades *Refugio de la Tormenta* —página 185 y *Espalda con Espalda* —página 188, ambas con preguntas restaurativas de procesamiento. Se pueden usar las siguientes preguntas en los talleres del PAV.

Tres Preguntas Básicas	Versiones Alternativas
1 ¿Qué sucedió? PASADO	¿Cómo fue eso para ti? ¿Cómo fue eso? ¿Cómo fuiste desafiado? ¿Cómo se sintió cuando?
2 ¿Qué fue lo más difícil de eso para ti? PRESENTE	¿Qué ha surgido contigo? ¿Cuál fue el impacto? ¿Qué fue difícil? ¿Cómo podría eso afectar a otros?
3 ¿Hay algo que harías de manera diferente la próxima vez? FUTURO	¿Cambiarías algo? ¿Hay algo que necesitas hacer o decir a....? ¿Qué necesitas para poder seguir adelante? ¿Hay algo que podría haber hecho una diferencia? ¿Hay algo que necesitas hacer o decir sobre esto?

Este movimiento del pasado, por el presente hacia el futuro es una parte crítica del proceso de reparar y sanar el daño y restaurar y mantener la comunidad.

- Lo sucedido - da a la persona la oportunidad de explorar lo que sucedió en el pasado
- Lo más difícil - mueve a la persona al presente y le da la oportunidad de explorar su sentimiento actual de lo que sucedió y el impacto en ellos y los demás
- Hacer algo diferente - mueve a la persona hacia el futuro y le da la oportunidad de explorar formas alternativas de reparación de daños y restauración de comunidad

Para más información (*en inglés*), consulta - www.iirp.edu/what-is-restorative-practices.php
www.restorativejustice.org o www.en.wikipedia.org/wiki/Restorative_practices

EJERCICIO: DIBUJAR DE ESPALDA A ESPALDA CON PROCESAMIENTO RESTAURATIVO

(Exercise: Back to Back Drawing with Restorative Debriefing)

- Propósito:** Explorar los retos para la comunicación.
- Tiempo:** 20-45 minutos
- Materiales:** Dos dibujos sencillos (que se puedan describir fácilmente)
Papel y marcadores para cada pareja de participantes
Folders para apoyarse, las tres preguntas de procesamiento están adentro del folder

PREGUNTAS RESTAURATIVAS DE PROCESAMIENTO

- 1 ¿Qué sucedió?
- 2 ¿Qué fue lo más difícil para ti?
- 3 ¿Hay algo que harías de manera diferente la próxima vez?

Cómo se hace:

1. Divide al grupo en dos filas, con cada pareja sentada espalda con espalda.
 - Cada persona en Fila 1 recibe el papel, un marcador y un folder con las preguntas
 - Coloca el primer dibujo en frente de las personas en Fila 2.
2. Las personas en la Fila 2 describen el dibujo a su pareja. Las personas en la Fila 1 dibujan lo que su pareja está describiendo.
 - Las personas dibujando no miran el dibujo mostrado y las personas describiendo no miran lo que está dibujando su pareja. Las personas dibujando pueden o no ser permitidas de hacer preguntas.
3. Como se vayan terminando, el facilitador invita a las parejas a mirar el dibujo original y hacerse las preguntas de procesamiento del folder.
 - El facilitador pide a cada participante decirle al grupo qué es lo más difícil para su pareja. Si no recuerdan, pueden preguntar a su pareja nuevamente.
4. Repite la actividad, cambiando de papeles y con un nuevo dibujo.
5. Regresan todos al círculo para una pregunta adicional, "¿Quién fue el responsable del dibujo?"

MÓDULO CINCO - PARTE 4: SOCIODRAMAS

CAPACITACIÓN PARA SOCIODRAMAS

(Unit Five - Part 4: Role Play, Role Play Training)

Los sociodramas y la personificación de papeles representan un método de aprendizaje PAV invaluable y es utilizado en la mayoría de los talleres del PAV. Hay material en los Manuales Básico y Avanzado (*en español*) y para Jóvenes (*en inglés*) sobre cómo utilizar estas actividades en los talleres. Hay material en la sección del taller de capacitación en este manual sobre *Cómo Facilitar Sociodramas* —página 101. A veces las restricciones de tiempo significan que esto no está cubierto adecuadamente en el taller de capacitación, por lo que se realiza un taller separado en una fecha posterior, una vez que los aprendices han adquirido cierta experiencia en la facilitación.

Esta sección de Aprendizaje Continuo contiene material para un taller de Aprendizaje Continuo sobre habilidades avanzadas para sociodramas, sesiones sobre cómo facilitar sociodramas y material de fondo sobre cómo hacer sociodramas.

La realización de un taller de capacitación en Sociodramas puede no ser posible en tu entorno, sin embargo son muy recomendables los sociodramas. La habilidad de improvisar y las habilidades de facilitación para trabajar con lo que surge de las interacciones en el grupo son habilidades clave para CUALQUIER parte del PAV. El taller de sociodramas nutre y amplía estas habilidades. Además, el taller se asegura de que los facilitadores tengan claridad sobre la mejor práctica con sociodramas.

Esta sección dos versiones de cómo llevar a cabo estos talleres, la primera se enfoca "solamente" en sociodramas y la segunda incorpora las habilidades avanzadas de facilitación así como los sociodramas.

También hay una variedad de ejercicios e ideas para mejorar tus habilidades y tu confianza en esta área del taller.

Sugerencias de ejercicios/actividades/hojas sueltas/programas para la Capacitación en Sociodramas

- Hoja Suelta: Los Sociodramas en los Talleres del PAV
- Programa: Taller de Capacitación en Sociodramas 1
- Programa: Taller Avanzado de Facilitación con Capacitación en Sociodramas
- Programa: Taller de Sociodramas con Practica en Alegres
- Ejercicio: Sociodramas - Todo-En-Uno
- Ejercicio: Cómo Procesar Sociodramas

HOJA SUELTA: LOS SOCIODRAMAS EN LOS TALLERES DEL PAV

(Handout: Role Plays in AVP Workshops)

Cuando capacitamos a facilitadores del PAV, les advertimos que NO somos terapeutas y ciertos métodos de acción que involucran participantes personificando papeles requieren terapeutas profesionales. El propósito de los diferentes tipos de sociodramas o personificaciones de papeles que usamos en el PAV es para que los participantes experimenten situaciones que reflejan la vida real y para practicar el uso de los procesos del PAV para tratar con ellas. Una guía clave en su uso es asegurar que los participantes NUNCA tomen un papel que tengan en la vida real.

A continuación se mencionan algunos de los métodos de improvisación que utilizamos en los talleres del PAV:

Sociodrama:

Funciona con tipos de personajes "típicos" o similares, excepto uno mismo, que están lidiando con una situación o dilema. Los personajes son creados para llevar las oportunidades de aprendizaje para ellos y para el grupo, pero es evidente que no están trabajando sus propias historias directamente (aunque, por supuesto, sus propios problemas surgirán). Los personajes pueden ser creados por todo el grupo y luego un voluntario toma el papel y elige un nombre. También pueden surgir de un grupo más pequeño de pensar en una escena, por ejemplo, la hora de la comida con una familia cuando surge una disputa acerca de los planes para vacaciones. Los miembros del grupo pueden elegir a sus papeles y los detalles de los personajes y después el grupo actúa el conflicto (en lugar de llevarlo a la resolución) delante de todo el grupo. El facilitador dice "corte" en el punto donde la máxima tensión está presente, o si la acción comienza a rodearse de haber cubierto los temas sugeridos o cualquier persona está en peligro de ser lastimada. Los espectadores pueden hacer comentarios, sugerir cambios, hacer preguntas a los personajes, quienes responden desde la perspectiva de ese papel. Debido a que se toman papeles que no son "ellos mismos", pero podrían ser como ellos de cierto modo, sacar las personas de los personajes al final es esencial, para ayudar recuperar su propio sentido de lo que son y también para alejarse de ese papel a los ojos de los otros miembros del grupo.

Sociodrama de la Silla Vacía (o Escultura de Pensamiento):

Puede ser una forma de explorar las respuestas o las razones para el comportamiento de un "personaje" que tiene relevancia para el grupo, por ejemplo, un paciente difícil, padre, adolescente, gerente, líder de banda, compañero de celda, etc. El grupo define la "persona/situación" problemática. Se invita a las personas a tomar turnos pasando a la silla y diciendo algo que representa su respuesta interna a una situación, por ejemplo, estar en el hospital. "Me preocupa quien estaría cuidando a mi hija mientras estoy aquí". Se regresan a sus sillas. Cuando todos hayan tenido una oportunidad de sentarse en la silla, se coloca una segunda silla al lado de la primera. Se invitan a los actores a regresar a la primera silla y repetir su frase anterior. Después, en turno, pasan a la segunda silla (y en el papel de amigo/ayudante/facilitador) y ofrecen una respuesta eficaz/empática al primer papel y sus preocupaciones.

Ejercicios del PAV que son versiones de personificaciones de papeles: Peleas en Fila, Máscaras (aunque esto es más un sociodrama sobre la naturaleza del poder).

Sociodrama de la Silla Abierta:

El grupo decide sobre una situación y los personajes involucrados en un conflicto. Se colocan sillas vacías en una fila en frente del grupo con los nombres de los personajes pegados a ellas. Las personas pueden acercarse a cualquier silla en cualquier momento y ofrecer la siguiente parte de la contribución de ese personaje.

Sociometría:

Es una forma rápida de conocer más sobre un grupo observando los patrones dentro de ese grupo de personas, por ejemplo, sus experiencias, geografía, opiniones, etc. Se pueden utilizar diferentes formatos, por ejemplo:

1. **Agrupaciones** — oficio, lugares vividos, comida favorita, etc.
2. **En Fila** — día de nacimiento/edad (no verbal)
3. **Polaridades** — hablar un solo idioma/hablar más que un idioma, etc., asignar diferentes lados/extremos del salón y pedir a la gente colocarse allí. También se puede utilizar con un proceso de "ponerse de pie" "sentarse" para mostrar las diferencias, por ejemplo **"todos los que han viajado al exterior, favor de ponerse de pie"**.

4. **Continuos** — por ejemplo, "experiencia en la facilitación" o "confianza en manejar grupos". Se crea una línea con puntos definidos, por ejemplo, "este extremo es para los que se sienten muy confiados y el otro representa nada de confianza, ponte en la línea en el lugar que mejor representa donde te encuentras ahora mismo." Puede haber la oportunidad de compartir con otros en la misma posición/con el mismo nivel de experiencia. También pueden desplazarse a otros lugares, por ejemplo, "donde me gustaría estar después de este taller", etc.
5. **Fila de Opiniones** — bueno para un problema local o tópico, por ejemplo, "Estamos saliendo de la recesión y la vida vuelve a la normalidad." O un tema más controversial, por ejemplo, el aborto/la pena de muerte, etc.
6. **Esculturas** — para explorar elementos de diferentes sistemas, por ejemplo, las funciones de un facilitador/interno/padre efectivo, etc. un facilitador invita al grupo a pensar en estos aspectos, y uno por uno pasan a presentar el elemento o la cualidad al grupo y lo unen con los otros papeles que ya han sido representados.

Hay diferentes maneras de profundizar la exploración de un tema, si están en fila, por ejemplo, pueden hablar con sus "vecinos" (para aclarar aún más su propia posición); se puede dividir la fila y la persona de en medio puede llevar la mitad del grupo para pararse en frente de la otra mitad (para más oportunidad de compartir puntos de vista con alguien que es más "neutral") o se puede "doblar" el grupo de manera que los extremos opuestos compartan (aunque con esto es más probable que los puntos de vistas sean opuestos al unir los dos extremos, mientras los que están en el punto medio no tendrán mucha diferencia).

Improvisación:

Se puede utilizar para crear oportunidades de aprendizaje para todos, a través del juego, probando nuevas habilidades, papeles, etc. Hay varias convenciones que ayudan a la gente a desarrollar una mayor espontaneidad y un repertorio más amplio de respuestas. Se pueden colocar a los Alegres en esta categoría también, divirtiéndonos con un propósito más profundo, por ejemplo, aprender habilidades de cooperación, etc.

Otros "Métodos de Acción" que Requieren Terapeutas Profesionales

Los siguientes son algunos de los métodos que pueden ser utilizados por terapeutas profesionales y NO se utilizan en los talleres del PAV. Es importante entender esto y reconocer cuando un sociodrama o personificación de papeles en un taller del PAV está entrando en uno de estos modos más profundos, ya sea para guiar la acción para alejarla de la expresión personal intensa o cortar el sociodrama y sacar a los participantes de sus papeles de manera cuidadosa y con respeto:

Psicodrama:

Es trabajo interno y personal profundo, centrado en el participante individual que desea explorar un aspecto de su vida, historia o personalidad.

Se instruye a la persona de enfoque (protagonista) a elegir personas para representar y personificar/actuar los papeles de su "drama" y también asignar palabras o acciones para que ellos las repitan, con el fin de realzar su exploración/integración de un incidente de su pasado, por ejemplo, "cuando mi padre me hizo daño." Es un trabajo muy especializado; un psicodramaturgo tiene muchas horas/años de capacitación bajo una supervisión muy estricta. ¡¡Favor de no jugar con esto sin tener la formación correspondiente!! También es muy recomendable como una forma de explorar nuestro propio potencial y reclamar pedazos "perdidos" de nosotros mismos. Pruébalo como participante, ¡pero no como facilitador!

Sociodrama Profesional:

Es igualmente bastante complejo, y está diseñado para ayudar a la gente a ver patrones/relaciones, las facetas de temas y la forma en que un problema afecta a grupos. Podría, por ejemplo, explorar el impacto del SIDA en una comunidad, o los sistemas de poder en una prisión, etc. También requiere un facilitador altamente capacitado para manejar los múltiples papeles y asuntos complejos que vayan surgiendo, pero puede ser potente y útil si se maneja bien.

Formación de Papeles:

Se centra en un individuo que está tratando de desarrollar o perfeccionar sus habilidades en una situación, por ejemplo, manejar encuentros de trabajo estresantes, comparecer ante el Consejo de la Libertad Condicional, etc. Es personal y poderoso para todos los participantes a observar, pero nuevamente requiere un manejo y procesamiento cuidadoso y profesional y no se recomienda para los talleres del PAV en general.

PROGRAMA PARA EL TALLER DE CAPACITACIÓN EN SOCIODRAMAS 1

(Agenda for Role Play Training Workshop 1)

Objetivos:

- Aumentar la comodidad y confianza con la improvisación y la espontaneidad tanto como facilitador y actor
- Introducir los procesos de los sociodramas para asegurar el aprendizaje seguro y útil para todos los involucrados
- Llegar a ser competente para ayudar con la creación de personajes
- Llegar a ser competente en sacar a los participantes de sus personajes
- Adquirir confianza en el procesamiento de las etapas del sociodrama para asegurar el máximo aprendizaje
- Ser consciente de las aplicaciones del sociodrama y otros aprendizajes en el PAV basados en actuaciones, por ejemplo, Alegres
- Adquirir más confianza en los procesos de facilitación en general
- Divertirse y crear una actitud positiva para este medio

PROGRAMA MUESTRA

SESIÓN 1

Construcción de comunidad, centrándose en el PAV y calentando el grupo para ser activo y creativo

1. Bienvenida

2. Revisión del Programa y Resumen del Taller

3. **Acogida:** (1a. ronda) "Mi nombre positivo es... Mi viaje en el PAV hasta ahora es... y algo que me resulta difícil como facilitador es ..."
(2a. ronda) "Mis experiencias y expectativas con los sociodramas son..."

Descanso (tomar agua / descargar agua)

4. **Filosofías y Temas.** Escribe en papelitos la filosofía y los temas del PAV (como la Afirmación, la Construcción de Comunidad, todos voluntarios, etc.) y colócalos en una cajita. Cada persona toma un papelito y habla sobre este tema.

5. Alegre: Hacer una Escultura

Propósito: Construir espontaneidad, creatividad, generosidad de espíritu, cooperación.

2 equipos toman turnos en dar al otro equipo cosas para hacer o crear una escultura - pueden ser cosas físicas o conceptos más abstractos, por ejemplo, un coche, la esperanza, una cena familiar.

Al dar la señal, el equipo debe crear una escultura lo más rápido posible, sin hablar, ofreciendo y aceptando lo ofrecido. Cuando terminan de moverse, el otro equipo aplaude y será su turno. Dependiendo del tiempo, cada equipo hace 3 esculturas.

6. Acuerdos en Acción

Crear una escultura de los acuerdos. Qué son, cómo se ven y luego los ponen en acción en torno a un momento difícil.

7. **Ejercicio de Sillas:** Se colocan 3 sillas en medio del salón en forma de círculo, siendo designadas como Participante, Facilitador y Líder de Equipo. Todos están invitados a ponerse de pie detrás de una de las sillas y después uno por uno se sientan en la silla y hablan de un posible punto de vista de esa persona/papel de cómo el taller iba hasta ese momento. Luego se invitan a los participantes a probar las otras sillas y los papeles que representan.

8. **Compartir en Parejas** (Donde estoy como facilitador; fortalezas, inseguridades, áreas de crecimiento)

9. Evaluación

10. Cierre:

Algo que me gusta de mí. Todos se ponen de pie en círculo y en turno, cada persona apunta su pulgar de la mano derecha hacia arriba al completar la frase. Cuando todos en el círculo tienen sus pulgares hacia arriba, se giran los pulgares a la izquierda (palmas hacia abajo), conectándolos bajo los dedos de su vecino. ¡Hace un maravilloso círculo de manos!

Al igual que con otras capacitaciones, después de la primera noche, se animan a los participantes a poner sus nombres en los temas del programa, como Saludar el Día, acogidas, alegres, etc.

SESIÓN 2 Preparando papeles y sacando de papeles

1. Acogida: Saludar el Día

2. **Compartir en Parejas** - Reflexiones del día anterior (sobre el proceso de uno mismo)

3. Revisión del Programa

4. **Energizador:** Soy... y me gusta...

(en el círculo, cada persona "mima" qué es lo que le gusta y el grupo replica la frase y el movimiento, "eres... te gusta...")

5. **Acogida:** Soy... y una cualidad de un facilitador eficaz que he notado es...
6. **Alegre:** Entrevistas de Expertos
En grupos de 3, dos personas toman el papel del experto y la otra el papel del entrevistador. El entrevistador hace preguntas y uno de los "expertos" las contesta, pero el otro "experto" está en silencio y es sus abrazos, por lo que se sienta detrás del primer "experto" quien agarra sus muñecas atrás de su espalda. El segundo "experto" pasa sus brazos al frente y hace gestos o enfatiza moviendo sus brazos y manos. Muy divertido inventando cosas y el trabajo conjunto.
7. **Crear un papel** usando una "ola del cuerpo". El facilitador muestra primero (trata de modelar una postura abierta en lugar de una cerrada).
8. **Ola del cuerpo, Parte 1**
En parejas, una persona hace una "ola" de movimiento inclinándose hasta los pies, parándose lentamente hasta inclinarse hacia atrás, luego otra vez hasta los pies, su pareja dice "congela" en una posición. De esa posición, empiezan a trabajar para crear un personaje haciendo preguntas abiertas, que el "actor" contesta de forma espontánea. Dejan el nombre al final del proceso y hacen un resumen del personaje con tres cualidades principales antes de salir para asistir a su pareja para repetir el proceso.
Descanso
9. **Sacar de papeles** (usando preguntas del taller de capacitación). Demostración de los facilitadores, luego el grupo completa el ejercicio con sus parejas.
10. **Ola de cuerpo, Parte 2** (regresar al papel a través de las 3 cualidades, hablar con ellos en sus papeles un ratito, luego pasar por el proceso de sacar de papeles).
11. **Alegre:** ¡Sí! y... (cuento alrededor del grupo, construyendo sobre las acciones de las persona anterior y añadiendo la siguiente pieza)
12. **Evaluación**
13. **Cierre**

SESIÓN 3

Llevar a los grupos por el proceso del sociodrama en 3 partes manejables. Un miembro del grupo diferente toma el papel del facilitador en cada etapa. Las situaciones de los sociodramas deberían ser bastante ligeras para que en enfoque pueda mantenerse firmemente en la facilitación, y para poder entrar y salir de los papeles fácilmente. Se puede aligerar este largo

proceso con alegres o acogidas personales y relativamente ligeras, como: "Una historia detrás de una prenda que me gusta poner es..."

1. **Revisión del Programa**
2. **Acogida:** Una historia detrás de una prenda que me gusta poner es...
3. **Alegre:**
Te Quiero pero no Puedo Sonreír
4. **Sociodrama:** De la Planeación a ¡Corte!*
5. **Descanso**
6. **Alegre**
7. **Sociodrama:** De "corte" a la repetición*
8. **Evaluación**
9. **Cierre**
Usa el ejercicio - *El Proceso del Sociodrama para PAV con Tres Grupos* —página 105

SESIÓN 4

1. **Revisión del Programa**
2. **Acogida:**
"Un lugar favorito para mí es... porque..."
3. **Alegre:** Na'am Yella (Sí, Hagámoslo en árabe)
El grupo está de pie y alguien dice, por ejemplo, "Vamos a pasear al perro" y todos dicen "Na'am Yella" o "Sí, hagámoslo" y todos empiezan a hacer la acción por el salón hasta alguien ofrece una nueva invitación.
Divertida actividad para la improvisación y el calentamiento para probar algo nuevo y cambiarlo fácilmente.
4. **Sociodrama:** De la repetición a sacar de papeles
Después de que el facilitador ha sacado a la primera persona de su papel, esa persona saca a la siguiente de su papel y así sucesivamente.
La última persona saca al facilitador de su papel. Esto funciona bien tanto como un refuerzo para el aprendizaje de todos y en ayudar a que no sea tan tedioso.

Descansito

5. **Evaluación del Equipo**
Al dar la orientación, prueba cosas diferentes en diferentes momentos, por ejemplo, que el facilitador diga cómo fue para él/ella, después cómo su equipo respondió a la facilitación y luego se recibe retroalimentación de los miembros del equipo de facilitadores - regresando a la persona que habla primero.
6. **Compartir en Parejas** - "Mi aprendizaje como facilitador."
7. **Evaluación**
8. **Cierre**

SESIÓN 5

El grupo proporciona 3 escenas que sean relevantes para ellos como facilitadores y los otros 3 facilitadores que aún no han practicado, hacen el proceso del sociodrama por completo. Los demás participantes se dividen en partes iguales en equipos nuevos en base a su interés en el tema.

1. **Saludar el Día — Logística**
 2. **Compartir en Parejas:** Reflexiones del día anterior
 3. **Revisión del Programa**
 4. **Acogida:** Cómo estoy hoy, en términos climáticos, es... (por ejemplo, soleado con algunos chubascos de lluvia, tormentoso con un aumento de períodos soleados, etc.)
 5. **Lluvia de ideas de temas para Sociodramas** (temas de interés para el grupo como facilitadores)
 6. **Los aprendices entran** a sus personajes
- Descanso**
7. **Sociodramas** [tres]
Ver problemas reales para facilitadores del PAV como temas para sociodramas puede ser útil para los participantes y el grupo del PAV.

Los miembros del Equipo de Facilitadores dan retroalimentación después de cada sociodrama, luego, al final, todos regresan al círculo. Invita a los tres participantes a describir su experiencia y después invita al resto del grupo.

8. **Evaluación**
9. **Cierre:** "Tejidos" (o algún otro baile/canción en círculo para enfatizar la unidad).

SESIÓN 6

Cierre y qué sigue

1. **Revisión del Programa**
2. **Acogida:** Algo que voy a llevar a mi facilitación de esta capacitación es...
3. **Alegre: Gorilas**
Propósito: Energizador, otra manera para comunicarse.
Con el grupo en un círculo, se pasa un gesto de gorila de persona a persona como en el juego del círculo de energía, diciendo un "Hoo" en una dirección y un doble "Hoo hoo" en la otra. Cuando el patrón ha sido establecido, después de dar la vuelta un par de veces en los dos sentidos, la gente puede elegir a pasarlo o regresarlo. Pueden surgir "duelos" de gorilas entre 2 personas hasta una cede y pasa el "Hoo" o "Hoo hoo" a su vecino.
4. **Preguntas sin Respuesta**
5. **Compartir en Parejas Final**
6. **¿Qué sigue?**
7. **Evaluaciones por escrito**
8. **Certificados/Graduación**
9. **Cierre**

PROGRAMA PARA EL TALLER AVANZADO DE FACILITACIÓN CON CAPACITACIÓN EN SOCIODRAMAS

(Agenda for Advanced Facilitation Workshop with Role Play Training)

SESIÓN 1: DÍA 1

1. Bienvenida

2. **Resumen de la capacitación** — definición de los términos Psicodrama / Sociodrama Profesional / Capacitación con Papeles / Personificación de Papeles / capacitación de espontaneidad. Es importante hacer estas distinciones significativas. A menudo la gente piensa que el sociodrama es el mismo que un psicodrama, que es terapia más que educativo.

3. Revisión del Programa

4. **Acogida:** Mi nombre PAV es... y un regalo que recibido del PAV es...

Lo que estoy buscando en particular de este taller es... (anota estos)

5. **Alegre:** Wompom (Hacer una escultura) —ver página 130.

6. Acuerdos en Acción

(escultura de la seguridad de grupo)

Descanso

7. **Acogida:** Una cualidad de un facilitador eficaz que he notado es...

8. **Compartir en Parejas** (baraja) Una baraja con dos palos y un número apropiado de cartas; los que tienen el mismo número se hacen parejas para compartir durante el taller.

9. **Dónde Estoy Ahora.** Las fortalezas de los facilitadores, sus inseguridades y donde estoy creciendo.

10. **Alegre:** ¡Sí! y Contando Cuentos en Círculo, cada persona incorpora el cuento anterior, comenzar su aportación con un Sí entusiasta y luego agregar su parte.

11. **Proceso de Consenso:** Se realiza una lluvia de ideas sobre opciones, luego todos se colocan al lado de su selección y se identifica dónde está la energía principal en el grupo para después platicar las opciones para llegar al consenso.

12. **Círculo Temático** (por ejemplo, miedo, poder). Un voluntario entra al centro del círculo y actúa el tema. El facilitador congela la escena y otra persona entra y construye otra historia sobre ese tema hasta que otra persona dice ¡Congélense! y toma el lugar del 1^{er} actor para comenzar otra escena con el 2^o actor hasta otra persona repite el proceso. El facilitador puede extender la experiencia para entrevistar a los personajes para descubrir más de la historia.

13. Evaluación

14. **Cierre:** Algo que disfruto de mí mismo y la manera en que aprendo cosas nuevas (realizado al estilo de Pulgares).

SESIÓN 2:

1. Revisión del Programa

Es importante que los participantes asuman mayor responsabilidad en la facilitación.

2. **Energizador:** Soy... Me gusta... Mimo juguetón de una actividad que el participante disfruta; el grupo dice el nombre del participante y mima su actividad. (sin palabras)

3. **Acogida:** Un juego que disfruté cuando era niño. Un buen tema para reforzar el aspecto juguetón de nuestras tareas en este taller.

También se hace notar que el facilitador necesita resumir o dar unas palabras para cerrar la acogida.

4. **Alegre:** Salto de Espacio. En grupos de cinco, los participantes construyen una serie de historias de acción, comenzando con una historia y un actor, y cuando se dice "Salto de Espacio" un segundo actor entra y construye una nueva acción en base a la posición de la acción congelada. Se repite para el 3o, 4o y 5o actor con historias nuevas. Cuando los cinco están involucrados, se invierte el orden y las historias, para terminar con la historia del primer actor. No hay ni ensayo ni planeación. ¡El propósito es la espontaneidad!

5. **Continuo** de la confianza / experiencia de sociodramas

6. **Ola de Cuerpo, Parte 1**— Crear un personaje. (ver la descripción del proceso en *Programa para Capacitación en Sociodramas*—página 193, no. 9)

Descanso

7. **Ola de Cuerpo, Parte 2** — Sacar del personaje: ver página 193, no. 10.

8. **Compartir en Parejas** Los aprendizajes del día.

9. Evaluación

10. **Cierre:** Chócalas al estilo PAV

SESIÓN 3: DÍA 2

1. Revisión del Programa

2. Saludar el Día

3. **Compartir en Parejas** (Reflexiones del día anterior)

4. **Círculo de Estiramiento** nombre y estiramientos para calentamiento

5. **Acogida:** Una vez que tomé un riesgo y resultó. ¡Esta acogida puede producir una maravillosa colección de historias del Poder que Transforma!

6. **Alegre:** ¡Sí, Hagámoslo! Este Alegre puede ser un buen mantra para el grupo cuando se enfrentan a tareas difíciles. Alguien hace una sugerencia para una actividad mimando y el grupo responde con entusiasmo, ¡SÍ, HAGÁMOSLO! Todos entran hasta que alguien ofrece otra sugerencia.

7. **Sociodramas.** Fase 1: Proceso de consenso para decidir sobre un tema y cuestiones: modela con todo el grupo. Ver hoja suelta para el proceso de sociodramas con tres grupos —página 105.

8. **Sociodramas.** Fase 2: Tres grupos pequeños para crear los sociodramas. Es esencial que el papel del facilitador cambie entre los miembros del grupo para que muchos tengan la oportunidad de hacer algo frente a todo el grupo. El énfasis está más en el PROCESO del sociodrama que el CONTENIDO.

Descanso

9. Evaluación

10. Cierre

SESIÓN 4:

1. Revisión del Programa

2. **Acogida:** Soy... y en este momento me siento (sonido y movimiento)

3. **Sociodramas.** Fase 3: delante de todo el grupo, cada grupo pequeño presenta su sociodrama hasta que el facilitador que está practicando lo para.

4. **Alegre:** Fuego en la Montaña.

5. **Sociodramas.** Fase 4: Congelar para hacerlo de nuevo, después de solicitar acciones que llevarían a la transformación del grupo.

Descanso

6. **Sociodramas.** Fases 5 a 7: Repetición hasta concluir, incluyendo sacar a los personajes.

7. **Compartir en Parejas:** los retos y los aprendizajes del día.

Descanso

8. **Necesidades para el Día 3.** Lluvia de ideas

9. Evaluación

10. Cierre

SESIÓN 5: DÍA 3

1. **Saludar el Día:** No dejes que nadie nunca te diga (canción)

2. Revisión del Programa

3. **Compartir en Parejas:** Reflexiones del día anterior.

4. **Alegre:** Papel/Piedra/Tijeras (se canta y los "perdedores" hacen fila atrás de los "ganadores" hasta el último enfrentamiento).

5. **Acogida:** Una cualidad que tengo como facilitador es...

6. Alegre

7. **Consenso.** Selección de temas para la capacitación en sociodramas - por ejemplo, un conflicto en el equipo, participantes disruptivos, un participante agresivo

Descanso

8. **Escultura de Pensamiento** de un miembro del grupo no participativo.

Alguien se sienta en una silla vacía delante del grupo y habla o actúa como un miembro no participativo. Se levanta y se para al lado de la silla vacía y nombra sus posibles pensamientos o sentimientos antes de retomar su asiento con los demás.

Regresa a una segunda silla y habla como

facilitador, respondiendo a las necesidades de su personaje.

Se procesa el aprendizaje en parejas y después con todo el grupo.

9. Alegre

10. **Sillas Abiertas.** Sociodramas para tratar con un miembro del grupo enojado.

Se realiza una lluvia de ideas para determinar una situación para explorar un participante enojado y después se colocan los personajes en sillas delante del grupo, poniendo etiquetas en las sillas. Se piden voluntarios para entrar y salir de los papeles (y en las diferentes sillas) según se sientan capaces. Un facilitador modela el participante enojado para empezar.

11. Evaluación

12. Cierre

SESIÓN 6 CÓMO PRESENTAR UN TALLER AVANZADO

1. Revisión del Programa

2. **Consenso.** Selección del Tema para el Avanzado. Los participantes dirigen con ayuda del Equipo de Facilitadores.

Cuando hay problemas, por ejemplo, tratando de decidir un tema, se puede sugerir una combinación de temas, por ejemplo, miedo y sanación.

3. **Tarea en Grupos Pequeños:** Planeación de programas de trabajo para el avanzado, para tres sesiones, traer sugerencias a todo el grupo.

El Equipo de Facilitadores pone énfasis en la estructura básica de la sesión y anima a los grupos a pensar en lo que podría haber en esas etapas de la exploración, la profundización y la integración del tema.

4. **Alegre:** Desfile de Animales

Círculo de sillas con uno menos que el número de participantes. Una persona camina alrededor del círculo por afuera como un animal, haciendo sonidos y movimientos y toca a la gente para unirse al desfile y hacer los mismos sonidos, hasta que decide tomar un asiento. La persona que no alcanza silla comienza el siguiente desfile.

5. **Acogida:** Algo de este curso que voy a llevar a mi facilitación es...

6. Preguntas sin Respuesta

7. Compartir en Parejas Final

8. Evaluación por escrito

Descanso

9. **Graduación:** Afirmando a cada persona, pasando la palabra al siguiente facilitador

10. **Cierre:** Tejidos, canción y movimiento; Teje, teje, tejiendo juntos, tejiendo juntos en armonía y amor (repite).

PROGRAMA PARA EL TALLER DE SOCIODRAMAS CON PRÁCTICA EN ALEGRES

(Agenda for Role Play Workshop with Light & Livelies Practice)

SESIÓN 1

REUNIR EL GRUPO Y CONSTRUCCIÓN DE COMUNIDAD

1. **Bienvenida y Presentación de Facilitadores**
2. **Acogida:** Mi nombre y algo que he dejado atrás para estar en este taller es...
3. **Revisión del Programa**
4. **Qué es este taller / Charla de apertura**
Sociodramas y Alegres
5. **Dos veces el nombre**
Cada persona, en turno, se presenta y da su nombre positivo y el grupo repite los nombres de la persona.
6. **Círculo de Seguridad**
Primera acogida: Lo que necesito para cuidarme en sociodramas y alegres. Segunda acogida: Lo que puedo contribuir para cuidar a otros en sociodramas y alegres.
7. **Alegre:** Pónganse en Fila (cumpleaños, etc.)
8. **Alegre:** Baile de Conga:
Cada persona agarra la persona delante y el grupo baila al ritmo, sin soltarse.
9. **Compartir en Parejas**
"Si todo tuviera que cambiar excepto una cualidad, esa cualidad sería..."
10. **Dibujar de Espalda a Espalda:** con el procesamiento restaurativo
11. **Reflexión**
12. **Cierre:** La Línea del Continuo
Se pone de pie sobre una línea de 1 a 10 para indicar su nivel de confianza con sociodramas.

SESIÓN 2

EQUIPOS E INTRODUCCIÓN A SOCIODRAMAS

1. **Bienvenidos de Nuevo**
2. **Acogida:** Un reto que he experimentado con sociodramas.
3. **Revisión del Programa**
4. **Actores de Teatro:** Actividad de construcción de equipo
5. **Alegre:** ¿Qué Haces?
6. **Lluvias de Ideas**
 - En equipos, platican los diferentes tipos de sociodramas o personificaciones de papeles utilizados en los talleres del PAV y cuándo y por qué los usamos, después reportan al grupo.
 - En el grupo entero, realizan una lluvia de ideas sobre los diferentes tipos de alegres en los talleres del PAV y cuándo y por qué los usamos.
7. **Obstáculos al Poder que Transforma.** Al azar, mencionan los obstáculos (por ejemplo, miedo, enojo) que serán escritos en tarjetas y se usan estos para elaborar escenas y personajes para sociodramas.

8. El procesamiento de sociodramas

Carteles con los aspectos del procesamiento de sociodramas.

9. Alegre: Círculo de Actores o Salto de Espacio

- Todos se ponen de pie en círculo.
- Una persona entra en medio y empieza a mimar una actividad, por ejemplo, recoger fruta.
- La siguiente persona se une a la primera y hace la misma actividad.
- El facilitador dice "salta de espacio" y la primera persona sale y la segunda persona cambia su actividad y una tercera persona se une y sigue las acciones de la segunda persona.
- Esto continúa hasta que todos hayan tomado un turno.
- Opciones - esta actividad continúa hasta que todos hayan tomado varios turnos o después de que todos han tomado su turno, el grupo repite las actividades invirtiendo el orden de la última actividad hasta la primera.

10. Preparación de los Equipos para Alegres

Los equipos seleccionan y preparan cinco alegres para presentar durante el taller. Consideran cuándo sería el momento adecuado para utilizarlos.

11. Reflexión de la Sesión en Continuo

Los participantes se paran en un continuo que va de uno a diez. Para cada actividad todos se mueven para indicar cómo estuvo para ellos.

12. Cierre: Escultura: Las cualidades de un buen facilitador de sociodramas.

SESIÓN 3: PRÁCTICA DE SOCIODRAMAS

1. Bienvenidos de Nuevo

2. Acogida: Una relación que me gustaría sanar.

3. Revisión del Programa

4. Introducir sociodramas y seleccionar escenas. Esto se puede hacer juntos o en pequeños equipos de práctica.

5. Sociodrama 1

con el Equipo 2 haciendo el procesamiento

6. Alegre [Equipo 3]

7. Sociodrama 2

con el Equipo 1 haciendo el procesamiento

8. Alegre: [Equipo 1]

9. Sociodrama 3

con el Equipo 3 haciendo el procesamiento

10. Alegre: [Equipo 2]

11. Retroalimentación

y orientación de los facilitadores

12. Evaluación de la Sesión - Pulgares

Arriba = me gustó la actividad

Abajo = no me gustó la actividad

En medio = neutral

13. Cierre

SESIÓN 4: ALTERNATIVAS PARA SOCIODRAMAS

- 1. Bienvenidos de Nuevo**
- 2. Acogida**
- 3. Revisión del Programa**
- 4. Sociodrama Facilitado** demostración
- 5. Alegre:** [Equipo 1]
- 6. Sociodrama:** Tratar con Participantes Difíciles
- 7. Alegre:** [Equipo 2]
- 8. Reflexión de la Sesión** Una palabra
- 9. Cierre**

SESIÓN 5: PRACTICAR LOS DIFERENTES TIPOS DE SOCIODRAMAS

- 1. Bienvenido de Nuevo**
- 2. Acogida**
- 3. Revisión del Programa**
- 4. Sociodrama del Sillón**
Se colocan dos sillas en medio del círculo, cada una representando un personaje. Las personas en el círculo se ofrecen para sentarse en una de las sillas y actuar ese personaje hasta que otra persona del círculo se ofrece para hacerse cargo del personaje en la silla y continuar el sociodrama.
- 5. Alegre** [Equipo 3]
- 6. Sociodrama de la Silla Abierta**
Se colocan dos sillas, cada una representando un personaje. Un equipo de tres o más personas se para atrás de cada silla. Durante el sociodrama entre los dos personajes, los miembros del equipo toman turnos en la silla de su personaje y continúan el sociodrama.

6. Alegre [Equipo 1]

7. Pelease en Fila

8. Alegre [Equipo 2]

9. Sociodrama de Cuadros

Tres personas actúan un conflicto. A cada persona se la da una frase preparada, por ejemplo, la madre dice "Tu falda es demasiado corta"; el padre dice "No vas a salir vestida así"; la hija adolescente dice "Voy a salir cuando quiero". Cada personaje, en turno, repite su frase hasta que una persona cambia lo que dice y los otros personajes responden a la frase modificada, por lo general rompiendo el patrón y diciendo algo diferente.

10. Alegre [Equipo 3]

11. Reflexión de la Sesión

12. Cierre

SESIÓN 6: CIERRE

- 1. Adiós a los Equipos**
- 2. Equipos a Ciegas**
Divide en dos equipos, un equipo con los ojos vendados y el otro aplaude para dirigir el equipo con los ojos vendados.
- 3. Dónde Estás Ahora:** La Línea del Continuo revisitada.
- 4. Preguntas sin Respuesta**
- 5. Acogida Final:** Mi nombre (sin nombre positivo) y algo que me llevo de este taller y cómo voy a cuidar mi aprendizaje.
- 6. ¿Qué Sigue?**
- 7. Reflexión del Taller**
- 8. Cierre: Red de Regalos**
- 9. Todos a limpiar**

EJERCICIO: SOCIODRAMAS - TODO-EN-UNO

(Exercise: Role Plays - All-in-One)

Propósito: Entender y explorar un tema utilizando sociodramas. El sociodrama Todo-en-Uno ofrece una manera de probar varias soluciones a la vez para el mismo problema y estudiar las que son de interés como éxitos y fracasos. Son una buena práctica para los sociodramas porque la gente se siente más segura trabajando en grupos, sobre todo cuando los demás están haciendo lo mismo. También son de práctica en pensar rápidamente mientras están "en medio de ella", y en no asustarse bajo presión. También permiten a los participantes practicar la escucha activa y Mensajes Yo con el fin de resolver conflictos. Todavía es valioso hacer un proceso de todo el grupo (punto número 11) al final de estas escenas para reconocer las opciones y las estrategias utilizadas.

Tiempo: Variable. Aproximadamente 30 minutos para cada escena.

Cómo se hace:

Elementos Principales: Este diseño incorpora los elementos principales de Peleas en Fila, el Ejercicio de Escucha y el procesamiento de ejercicios en grupo. Se diferencia de los típicos sociodramas facilitados en que el procesamiento se hace principalmente en grupos pequeños o en parejas. Todos los participantes están igual y activamente involucrados en todas las etapas del ejercicio al mismo tiempo: personificación de papeles, sacando de papeles y el procesamiento.

1. Explica por qué estamos usando sociodramas.
2. Se puede utilizar este ejercicio para permitir a los participantes practicar Mensajes Yo y las habilidades de la Escucha Activa. Sería mejor si se han realizado esos ejercicios anteriormente en el taller. Revisa los Mensajes Yo y las habilidades de la Escucha Activa si es necesario y apropiado.
3. Los participantes cuentan uno, dos para formar dos filas de parejas una frente a la otra, los uno en la Fila 1 y los dos en la Fila 2.
 - Explica que cada fila tomará un papel diferente.
 - Di claramente cómo vas a empezar y terminar la personificación de papeles o el sociodrama.
 - Describe el significado de "congélese" (que todos se mantienen congelados en la posición en que estaban al escuchar "congélese") y dile al grupo lo que será la señal para terminar el ejercicio. ("Cuando digo "congélese", todos se detienen y se congelan en la posición en que están; cuando digo "paren", simplemente dejan de actuar sus papeles".)
4. Elige una escena, ya sea:
 - Preferida: los participantes realizan una lluvia de ideas y eligen las escenas según el número previsto, o
 - Elige una de las escenas de la página 202.
5. Describe la escena dos veces.
 - Después, pide preguntas, pero sin aclarar ambigüedades, como suele ser en la vida real.
 - Da a los actores un minuto para pensar y entrar en sus papeles.
6. Instruye al grupo de primero actuar el reto, sin tratar de resolver el problema hasta que el antagonista ha descargado su ira.
7. Di "Comienzan."
 - El facilitador observa la acción y la monitorea cuidadosamente para conductas significativas y por posibles peligros (enojo fingido que se vuelve real, etc.).
 - Una opción es dejar que el conflicto suba, luego ¡Congélese!
 - Pide sugerencias de maneras para resolver el conflicto una vez que están en él, por ejemplo, cuáles aspectos del círculo de poder que transforma entran aquí o faltan, etc., luego reinicia la acción hasta su resolución.

8. Este formato funciona un poco diferente a los sociodramas típicos en que se están llevando a cabo muchos sociodramas al mismo tiempo y todos empiezan y terminan al mismo tiempo.
 - El facilitador que dirige el ejercicio decide cuando congelar o parar todos los sociodramas, a menos que otro facilitador detecte un problema serio que ocurra antes de que el facilitador que dirige el ejercicio diga "paren".
 - Los facilitadores asistentes ayudan a vigilar los sociodramas observando para ver si las cosas se salen de control o se están volviendo violentas o prejudiciales para los participantes.
 - Sin embargo, no tienen que observar tan de cerca o dirigirlos como lo harían con el sociodrama típico.
 - Si detectan un problema con una pareja, entonces deben dejar esa pareja continuar.
9. Termina la escena si se presenta algún peligro, cuando un problema es descubierto, o cuando la acción se hace lenta (¡no más de 5 minutos!)
Si en el curso de actuar la escena una o más parejas exhiben lenguaje corporal destacado que podría servir para hacer un punto, entonces di "congélense", y usa las posturas para explorar la relación entre el lenguaje corporal y la situación que lo produjo. Si surge una situación peligrosa, congela la acción y procesa los actores.
10. Si los niveles de energía y de interés lo justifican, se puede repetir cada escena, cambiando los papeles de una fila a la otra, de manera que la Fila 1 tome el papel que la Fila 2 realizó antes y viceversa. (Nota: A menudo, las emociones y los pensamientos relacionados con el primer sociodrama son sustituidos por el Segundo si los papeles se cambian antes del procesamiento)
11. Procesa el ejercicio después de cada escena.
 - Se puede procesar el ejercicio en parejas o en grupos de cuatro con un facilitador como guía.
 - El facilitador decide el formato para el procesamiento según la escena y los efectos que puede tener el procesamiento en parejas.
 - Si los participantes muestran mucha carga emocional o conflicto como resultado del sociodrama, probablemente será mejor realizar el procesamiento en grupos de cuatro con un facilitador.
 - Se requerirá algo de creatividad si el número de participantes no es divisible por 2 o 4.

PROCESAMIENTO

En Parejas:

Cada persona tendrá la oportunidad de practicar sus habilidades de la Escucha Activa y Mensajes Yo. Hablarán sobre el tema: **"Lo que siento y pienso sobre lo que sucedió en el sociodrama."**

Haz hincapié en que los participantes necesitan estar abiertos al Poder que Transforma y a usar sus habilidades de la Escucha Activa y Mensajes Yo.

- Para cada secuencia se mide el tiempo como 2 minutos, 1 minuto y 1 minuto.
- Dos minutos para la persona que habla, un minuto para la persona que escucha para repetir lo que escuchó, y un minuto para la persona que habla para corregir o aclarar cualquier cosa para la persona que escucha.
- Después, se cambian los papeles.
- Luego, los participantes regresan al círculo y las parejas comparten sobre su experiencia.

Alternativa (formato menos complicado para parejas):

Da a cada participante dos minutos cada uno para contarle a su pareja cómo se sintió acerca de lo que sucedió en el sociodrama, en sus respectivos papeles todavía, seguido de dos minutos de diálogo abierto entre ellos.

En Grupos:

Procesa el ejercicio en grupos de cuatro - con dos parejas de actores en cada grupo. Un facilitador debería guiar el proceso.

Comienzan con una ventilación rápida de sus sentimientos - una o dos palabras de quien desee compartir:

"¿Alguien quiere expresar algún sentimiento sobre lo que sucedió aquí?"

Después, haz algunas preguntas para invitar a la reflexión. Deja aproximadamente un minuto por pregunta por persona. Este proceso debe hacerse sin demora. Algunas de las preguntas que se puede hacer son:

- ¿Cómo se sintieron al estar en estos papeles?
- ¿Qué sucedió en la escena?
- ¿Qué habilidades usaron? ¿Cuáles olvidaron?
- ¿Están satisfechos con lo que pasó? ¿Qué habrían hecho diferente?

Los facilitadores deben ser conscientes de que los mismos temas de preocupación en los sociodramas facilitados pueden ser relevantes durante este procesamiento en grupo:

- ¿Han descargado los actores toda su energía negativa relacionada con el sociodrama?
- ¿Han regresado los actores a su estado normal y forma de ser?

Todos regresan al círculo. Haz estas preguntas al grupo entero:

- ¿Alguien tiene alguna solución especialmente buena u original para compartir?
- ¿Qué relación al Poder que Transforma vieron?
- Deja que los participantes hagan preguntas entre sí.

Corre otra escena si el grupo lo desea.

Notas:

1. La técnica de "congelar" es útil sobre todo para preservar el lenguaje corporal significativo el tiempo suficiente para que todos lo puedan observar para comentar. También se puede usar para detener el escalamiento de una situación que puede estar llegando a ser peligrosa. Si la congelación es para ilustrar el lenguaje corporal, no es necesario que todos permanezcan congelados mientras se platica; sólo aquellas parejas cuyo lenguaje corporal es ilustrativo, y sólo durante el tiempo necesario para ilustrar. Si la congelación es para prevenir el escalamiento de una situación peligrosa, rápidamente saca a los actores de sus papeles antes de continuar. **Advertencia:** la congelación puede llegar a ser incómoda y puede interrumpir el proceso de manera no natural para los actores.
2. En esta versión, los facilitadores se involucran más en la etapa del procesamiento que en el ejercicio tradicional de *Peleas en Fila*, porque ayudarán a facilitar los grupos de cuatro. Esta es una nueva parte añadida a este ejercicio. En la versión normal de *Peleas en Fila*, el procesamiento puede a veces resultar difícil cuando no todos participan en las preguntas. Sin embargo, en este ejercicio el procesamiento debería ser más rápido y ágil que a veces resulta ser el procesamiento y el sacar de papeles en los sociodramas tradicionales.

La principal ventaja de esta versión de sociodramas es que todos los participantes están involucrados en todas las etapas del sociodrama, y les da a todos la oportunidad de trabajar en sus habilidades de forma más consciente. Es más activo, se pueden utilizar más escenas y se pasa menos tiempo en el desarrollo, el procesamiento y el sacar de papeles. Muchos participantes reportan encontrar en el "sociodrama facilitado" que el procesamiento y el proceso para sacar a los actores de sus papeles son poco naturales y/o tediosos.

ESCENAS PARA SOCIODRAMAS Y EJERCICIOS DE MENSAJES YO

(Scenarios for Role Plays and "I" Message Exercises)

1. Mientras estás tomando un café, una compañera de trabajo apaga todos los equipos en la oficina antes de salir del trabajo, incluida tu computadora. Cuando regresas, encuentras que no puedes acceder al archivo en que has estado trabajando durante 2 horas ya que fue dañado cuando el equipo se cerró abruptamente.
2. Te fuiste a acostar temprano porque tienes que estar en el trabajo temprano en la mañana. No puedes dormir por el ruido de la música de tu vecino a la 1:00am.
3. Llegas a tu celda para encontrar a alguien buscando algo entre tus posesiones personales.
4. Alguien ha prestado algo de ti otra vez y no lo ha devuelto otra vez.
5. Has estado poniendo orden a tus archivos y todo está perfectamente apilado en tu escritorio cuando pasa alguien y tira las cosas por todos lados.
6. Has estado tratando de decir algo que es importante para ti, pero tu compañero ha estado hablando tanto que no has podido hablar.
7. Estás trabajando en un proyecto con un grupo, te enteras de que el resto del grupo realizó una reunión de la que no supiste nada.
8. Estás en la sala de visitas y un custodio te grita delante de tu familia. Lo ves más tarde en tu dormitorio.
9. Dejaste una carta que recibiste en la mesa mientras fuiste al teléfono. Cuando regresas, encuentras que alguien ha limpiado la mesa y tirado todo en la basura, incluyendo tu carta.
10. Estás hablando por teléfono con la madre de tu hijo acerca de un problema y la gente que está esperando para usar el teléfono están teniendo una conversación ruidosa y bulliciosa.
11. Estás al final de la fila para una comida en el comedor y él que está sirviendo ha permitido a sus amigos delante de ti tomar lo que quieran. Lo que queda está seco y poco apetitoso.
12. Te pidieron trabajar hasta tarde para terminar un contrato. Te molestaste un poco, pero accediste a hacerlo. Descubres que no se le dio el contrato al cliente sino hasta después del mediodía del día siguiente. No era necesario que te hayas quedado tan tarde la noche anterior.
13. Alguien está usando su teléfono celular (radio) haciendo mucho ruido cerca mientras estás estudiando para un examen.
14. Un instructor está dando instrucciones al grupo. Una persona en el grupo interrumpe constantemente al instructor y todo el proceso.
15. Estás tomando una clase para prepararte para el examen de graduación de la preparatoria. El maestro sólo da ponencias y no ofrece a los estudiantes como tú ayuda individual con sus preguntas.
16. Alguien prende un cigarro en un área de no fumar. No te gusta el humo ya que agrava tu asma.
17. Tienes a un árbol hermoso de privacidad en tu jardín justo en el límite. Tu vecino quiere cortarlo porque tira hojas a su piscina.

Nota: Existen muchos otros escenarios en los Manuales Básico y Avanzado *(en español)* y para Jóvenes *(en inglés)* — o puedes crear tus propios con el grupo.

EJERCICIO: CÓMO REALIZAR Y PROCESAR SOCIODRAMAS

(Exercise: How to Conduct & Debrief Role Plays)

Propósito: Comprender y practicar cómo realizar y procesar sociodramas.

Tiempo: 60 minutos por sociodrama

Cómo se hace:

1. Divide a los participantes en grupos de tres o cuatro.
2. Lee el cartel de Sociodramas:
Cada grupo elige una situación de conflicto que de forma realista podría llegar a ser violenta.
 - Debe ser sencillo - de solo una escena.
 - No planear más allá de la apertura: no se decide el resultado.
 - No usar armas, drogas o alcohol para resolver el problema.
 - No se designa un pacificador.
 - No tomar un papel que se ha vivido en la vida real.
 - Seleccionar uno de los personajes para ser el narrador para presentar el sociodrama.
 - Preparar accesorios sencillos y etiquetas de nombre - escribir con letra grande y en color oscuro.
 - Preparar un cartel con el título del sociodrama, los nombres positivos, los nombres artísticos y sus papeles.
 - El facilitador dirá "Corte".
 - Definir el área del escenario, donde van a entrar y salir durante el sociodrama.

El público debe tener un pasillo por el centro para facilitar la entrada o salida y se debe preparar sillas adicionales para las personas que salen del escenario después de haber sido sacados de sus papeles.
3. Pide al público a observar lo siguiente:
 - sentimientos, valores
 - un punto de inflexión
 - ejemplos del Poder que Transforma
 - oportunidades perdidas

Prepara un cartel que todos pueden ver durante los sociodramas y checa con el público durante el procesamiento.
4. Ejecuta el sociodrama.
5. El facilitador dice "Corte" cuando:
 - el sociodrama ha terminado
 - el conflicto se resuelve
 - se ha producido el aprendizaje suficiente
 - el conflicto no tiene solución
 - el sociodrama se vuelve violento
 - o cualquier actor está alterado

Si se detiene el sociodrama por cualquier de las últimas tres razones, vuelve a ejecutarlo utilizando la misma situación y los mismos actores, o pide al público sus comentarios para ayudar con el conflicto o evitar la violencia.
6. Preguntas de procesamiento de todos los facilitadores para todos los actores (como grupo). Pide a los actores sentarse en sillas en el escenario para recibir las preguntas.
 - ¿Cómo te sientes en este momento? (determina quién es el más afectado y céntrate en esta persona primero).
 - ¿Qué estaba sucediendo para ti en el sociodrama?
 - ¿Viste algún punto de inflexión? ¿Quién o qué evitó que llegara a la violencia?
 - ¿Qué partes del Círculo del Poder que Transforma o cualesquier de los otros mensajes del PAV estuvieron presentes?
 - ¿Alguien utilizó un Mensaje Yo?
 - ¿Estás satisfecho/a con lo que sucedió? Si no, ¿por qué no?
 - ¿Tiene alguno de los facilitadores o alguien del público alguna pregunta para uno de los actores (hablando con ellos por los nombres de sus personajes)?

El ritmo del procesamiento debería ser cuidadoso pero movido. No alargues el proceso.

- No pases mucho tiempo con los personajes secundarios con poco involucramiento emocional, pero asegúrate de procesar a todos adecuadamente.
- Sé consciente del nivel de aburrimiento del público.

7. Saca los Actores de sus Papeles (individualmente).

Al sacar a los actores de sus papeles, asegúrate en la medida de lo posible, que no están trasladando sentimientos emocionales del sociodrama a la vida real de los participantes.

Saca los personajes como sigue:

- ¿Estás listo para salir de tu papel como (nombre del personaje)?
- Pide que se ponga de pie.
- Si alguien tiene dificultades para salir de su personaje, se requieren otras preguntas más sensibles.
- Ya no eres (nombre del personaje). Dime tu nombre adjetivo.
- Le das la mano y le pides colocar la etiqueta con el nombre de su personaje en la espalda de su silla.
- (Nombre adjetivo), ¿qué te gustaría decir a (personaje) o a los demás actores o al público?
- ¡GRACIAS! (inicia el aplauso). Después el actor toma un asiento entre el público.

8. Después de terminar todos los sociodramas, comienza el procesamiento con todo el grupo:

- Primero en parejas, ¿qué fue un aprendizaje para ti de lo que acabas de experimentar?
- ¿Fue la resolución de estos sociodramas realista?
- ¿Te ayudaría a aprender cómo resolver conflictos?
- ¿Qué nos podría ayudar a recordar a utilizar las herramientas del PAV del Poder que Transforma?
- ¿De qué manera aplican los sociodramas a la vida real?

MODULO CINCO - PARTE 5: CÓMO TRATAR CON PARTICIPANTES DESAFIANTES EN UN TALLER

(Unit Five - Part 5: Dealing with Participant Challenges in a Workshop)

La forma más importante de prevenir problemas en un taller es entender de dónde vienen tus participantes y las estrategias de resistencia que pueden traer con ellos. Es importante en tu charla de apertura reconocer que en esta comunidad del taller los participantes pueden encontrarse en un mundo de la toma de decisiones que es muy nuevo para ellos, y que puede ser difícil dejar atrás las costumbres de su comunidad con la que están cómodos. Es importante pedirles que confíen en el proceso y asegurarles que habrá un tiempo al final para criticar ese proceso.

Puede ser difícil adaptarse a la comunicación como iguales.

Por ejemplo:

- Si la mayoría de los participantes vienen de comunidades en las que han tenido éxito en el negocio o son profesores o ejercen otras profesiones en las que están acostumbrados a dirigir, de dar consejos en lugar de escuchar y afirmar.
- Si los participantes vienen de una cultura machista o de consejeros.
- Si los participantes vienen de una cultura carcelaria dominada por pandillas.
- Si algunos de los participantes tienen problemas de aprendizaje, como el trastorno de déficit de atención.
- Si algunos de los participantes vienen de una cultura donde aprendieron habilidades sociales diferentes a las de los facilitadores.

MUY IMPORTANTE:

A menos que se pueda hacer como un recordatorio suave de los acuerdos comunitarios, no se debe confrontar a la persona adelante del grupo. Un facilitador debe encontrar un tiempo para hablar con el participante para saber si hay un problema que los facilitadores deben saber y llegar a un acuerdo en cuanto a la forma de mejorar la situación.

A continuación se ofrecen algunas cosas para ayudarte:

Sugerencias de ejercicios / actividades de aprendizaje / hojas sueltas / programas de trabajo para Tratar con Participantes Desafiantes en un Taller

- Ejercicio: Escultura de Pensamientos: Cómo Responder a la Conducta Difícil
- Hoja Suelta: Cómo Manejar Situaciones Difíciles
- Ejercicio: Cómo Lidar con Conducta Difícil / Problemática de Participantes

EJERCICIO: ESCULTURA DE PENSAMIENTOS - CÓMO RESPONDER A LA CONDUCTA DIFÍCIL

(Exercise: Thought Sculpture - Responding to Difficult Behavior)

Propósito: Ayudar a los grupos a entender algunos de los retos de tratar con una persona "difícil".

Tiempo: Según sea necesario

Materiales: 2 sillas

Cómo se hace:

1. Coloca una silla vacía frente al grupo.
2. Crea un personaje ficticio que podría presentar un reto difícil para el grupo. Invita al grupo a realizar una lluvia de ideas de sugerencias (edad, género, situación actual, comportamiento).
3. Invita a voluntarios (¡con suerte serán todos!) a pensar en una frase que pudiera ser un reto para un facilitadora a oír de este participante difícil o de alguien del grupo.
 - En turno, los voluntarios toman un paso adelante y dicen su frase, luego regresan a su silla.
 - Cuando cada voluntario ha dicho su frase, invita a los voluntarios a regresar al asiento del personaje y decir el sentimiento o la necesidad detrás de su frase/desafío.
4. Coloca una segunda silla junto a la silla (a) "persona difícil" y nómbrala (b) "facilitador".
5. Invita a cada voluntario a decir su frase mientras está sentado en la silla (a).
 - Luego, se mueven a la otra silla y como facilitador responden a la frase de una manera que reconoce las necesidades o los sentimientos del personaje en la silla (a).
 - Después, regresan a su lugar.

Procesamiento:

- En parejas, se sacan del papel mutuamente.
- Platiquen de lo que aprendieron sobre la "persona difícil" y su historia detrás de su conducta.
- Grupo completo: ¿Cuáles son algunas maneras eficaces de abordar la conducta difícil?

Variación

Si hay tiempo e interés, repite el proceso para uno o dos personajes más con diferentes conductas desafiantes.

HOJA SUELTA: CÓMO MANEJAR SITUACIONES DIFÍCILES

(Handout: Dealing with Difficult Situations)

"¡Auxilio! ¿Qué hago / hacemos ahora?" ¿Hay algún facilitador que nunca se haya preguntado esto, acompañado por un sentir de ansiedad que empieza a brotar, cuando parece que las cosas "van mal"?

Cuanto más conocimiento tenemos de las posibles causas de por qué las cosas "van mal", cuanto más conscientes somos de nuestras propias reacciones habituales a este tipo de situaciones, mayor será la probabilidad de que seamos capaces de convertir algo que "va mal" en alguna experiencia valiosa de aprendizaje para el taller. Dicha conducta podría ser la conducta desafiante de un participante o facilitador que está creando un problema para los demás participantes y/o facilitadores y está obstaculizando el flujo del taller. Tómame un tiempo para parar, respirar y aplicar la Guía del Poder que Transforma "Escucha. Todos han hecho un viaje. Trata de entender de donde viene la otra persona antes de formar tu opinión". Si vamos a desarrollar la experiencia y sabiduría para responder eficazmente a estas situaciones, necesitamos primero ser capaces de identificar lo que está motivando y/o dando aliento a la conducta difícil.

¿Es la conducta intencional o no?

Ejemplos de conductas no intencionales:

- La persona tiene alguna discapacidad de aprendizaje y/o TDAH
- Falta de habilidades sociales a causa de la falta de experiencias en grupos
- La falta de experiencia con gente de la cultura de los facilitadores
- La descarga de emociones fuertes
- Emociones no expresadas que causan tensión
- El choque de personalidad y/u opiniones diferentes que llevan a un conflicto abierto o "malas vibraciones"
- Un hábito aprendido de intelectualizar constantemente
- Dar mensajes no verbales poderosos de manera inconsciente
- La energía del grupo está polarizada - por ejemplo, plana o animada

Ejemplos de conductas intencionales:

- Para "probar" los facilitadores
- Para molestar a otro(s) participante(s)
- Para sabotear el taller
- Para seguir una agenda personal
- Para "guardar apariencias" (como un pandillero haría en presencia de un líder de pandilla)
- Para estar "a cargo" de cualquier situación

Las respuestas apropiadas también dependerán de:

CUANDO surge el problema.

SÍ el grupo realmente quiere correr con ella.

BENEFICIOS / RIESGOS de usar la situación para el trabajo de "aquí y ahora".

FACILITADORES

- Su nivel de experiencia, en particular el facilitador líder.
- Cómo están trabajando como equipo.
- Las habilidades y temores individuales; las habilidades que poseen cada miembro del equipo.
- La flexibilidad que tengan para apoyarse mutuamente para trabajar con las personas que destallan.

Qué hacer después:

Fase 1

"Mensajes Yo": Si puedes hablar con la persona sobre la conducta fácilmente y de una manera no agresiva, entonces hazlo en el taller delante del grupo:

- Juan, me está costando trabajo prestar atención a lo que está diciendo Harry ...
- ¿podrías dejar el libro hasta el descanso?
- ¿podrían tú y Claudio continuar su conversación en el descanso?
- Sí te daré chance de hablar, pero Pedro necesita terminar su pensamiento primero.
- Oye, muchachos, cuando se ríen entre ustedes no puedo concentrarme en lo que estoy haciendo porque no dejo de pensar que debo tener comida en los dientes o algo, ¿entonces podrían esperar hasta el descanso para decirme lo que es gracioso?

Fase 2

Si la conducta es continua, haz tiempo para ver a la persona o personas en privado para averiguar lo que está pasando y para preguntar cómo se puede resolver la situación por el bien del taller. Guía del Poder que Transforma: Alcanza ese algo en los demás que buscar hacer el bien para uno mismo y los demás.

Fase 3

Si la persona o personas quieren dirigirse al grupo, haz tiempo para eso, por ejemplo, He estado pasando por un tiempo difícil y necesito que el grupo me deje solo un rato; es por eso que he estado sentado medio afuera del círculo.

Fase 4

Si es un participante y está convencido de que no está causando un problema, y que ustedes los facilitadores se equivocan al pensar que sí, invita a la persona problemática a acompañarte en traer el asunto al grupo. Permíteles explicar su punto de vista primero, y luego, hablando en Mensajes "Yo", expresa cómo te ha estado afectando. Después, ábrelo al grupo para sus comentarios.

Si el problema del participante está orientado hacia un facilitador, aplica a la situación la técnica de enfrentar con cariño con una clínica fuera del alcance del oído de los participantes, y toma una decisión de grupo en cuanto a los pasos a seguir.

Fase 5

Si se trata de uno o dos participantes que causan el problema, y los demás no están apoyándolos, se les puede pedir a estos participantes si pueden escuchar y actuar sobre los deseos del grupo o pueden optar por salir.

RECUERDA:

Tu primera responsabilidad es con el taller del PAV y el PAV en su conjunto. En particular, si el taller se está siendo realizado en la cárcel o en una escuela, lo que sucede en un taller del PAV puede afectar si habrá otro. Si el resto de la comunidad en el taller no puede o no quiere ayudar con el problema, los pasos siguientes son cerrar la sesión y tomar un descanso para que todos puedan relajarse y pensar en lo sucedido, o cerrar el taller. Si se decide cerrar, es apropiado hacer la acogida: "¿Cómo me siento ahora?". Hágales saber que todos pueden participar en otro taller del PAV en otro momento si así lo desean.

CIERRE -

A menudo este proceso y su gravedad llevan al grupo a un nivel más profundo de lo que habían sido lo suficientemente seguro para manejar antes. Si este no es el caso, entonces un simple reconocimiento de su valor para cerrar el proceso y un adiós de los facilitadores terminará el taller.

Fase 6

Auto-evaluación y la decisión del grupo

- Recuerda la Guía del Poder que Transforma "Confía en tu sentido interno de cuándo actuar y cuándo retirarte".

En un taller en el que, en una clínica cerrada, los facilitadores se desahogaron y coincidieron en que no estaban dispuestos a continuar con el taller con la conducta actual. Presentaron lo siguiente al grupo:

"Me siento cuando (conductas) porque no tengo las habilidades suficientes para facilitar sesiones efectivas cuando ocurre esto. Necesito una decisión clara del grupo si ustedes desean cerrar el taller o cambiar la conducta".

Varias personas que habían estado silentes hablaron e insistieron en seguir con el taller, y como grupo aplicaron la conducta apropiada.

El proceso funcionó porque los facilitadores "apropiaron" su incapacidad para facilitar y estaban abiertos a cualquier decisión que tomara el grupo, es decir continuar o cerrar el taller.

Participantes desencadenados

De vez en cuando un participante se "desencadenará" por una experiencia en el taller, por lo general porque algo en el taller (una plática, sociodrama o compartir) le recuerda de un evento traumático en su vida. Pueden entumecerse y perderse en el tiempo, ponerse muy enojado sin razón aparente o comenzar a llorar. Este es un ejemplo de los beneficios de tener un equipo, preferiblemente con algunas personas con experiencia. Una variedad de cosas podría ser útil.

Un miembro del equipo puede vigilar de cerca a la persona desencadenada para responder a cualquier necesidad que llegara a expresar, como salir del salón por unos minutos, o estar solo con un facilitador que lo acompañe mientras que otros asisten al proceso y las necesidades del grupo. A veces, otro participante que tiene un vínculo con esta persona podría tomar ese papel. Podría ayudar a hacer la pregunta, "¿Qué necesitas (el individuo y el grupo) en este momento para estar presente y listo para seguir adelante?".

Lleva a la persona fuera del salón si es posible - para darles tiempo y claridad para expresar lo que siente, qué sucedió, lo que le haría más cómodo en este momento. Es difícil sacar a la superficie a estas preguntas en un grupo ya que son profundas y son sumamente personales. Lo más importante es darle a esa persona la oportunidad de compartir lo que es que está sintiendo - y darle el regalo de la escucha activa. A menudo, la persona no puede articular inmediatamente qué es lo que le desencadenó.

Si lo anterior no puede suceder, a veces es una buena idea pasar a un Alegre y luego organizar un tiempo a solas entre el participante y un facilitador y repetir algunas de las conversaciones mencionadas anteriormente.

Advertencia para los facilitadores que toman el papel de participantes difíciles en una actividad de aprendizaje continuo

Si se considera la idea de presentar momentos difíciles, es mucho más útil para el equipo facilitador seleccionar unas cuantas áreas problemáticas (por ejemplo, hablar demasiado, interrumpir durante una acogida, hablar de lado con un compañero o desencadenarse en un ejercicio y aislarse o actuar de manera rebelde). Deja en claro a los aprendices que puede que de vez en cuando un miembro del equipo facilitador tome un papel que puede ser desafiante (hacer esto obvio con una bufanda u otro accesorio) para dar a los presentadores la oportunidad de probar algunas estrategias. Sin embargo, no abre esta oportunidad para todos los participantes y permitir sólo una por sesión de práctica. También es importante para procesar esto en la sección de evaluación/retroalimentación. Utiliza el Ejercicio *Cómo Lidiar con Conducta Difícil/Problemática de Participantes*—página 211, como guía.

EJERCICIO: CÓMO LIDIAR CON CONDUCTA DIFÍCIL / PROBLEMÁTICA DE PARTICIPANTES

(Exercise: Dealing with Difficult / Disruptive Behavior of Participants)

Propósito: Ayudar a los grupos a entender y practicar algunas de las estrategias para lidiar con conducta difícil en un taller.

Tiempo: Intervenciones breves durante el transcurso de una sesión de práctica, tiempo de procesamiento al final.

Materiales: Una bufanda u otro accesorio para representar que el facilitador está tomando el papel.

Cómo se hace:

- El equipo facilitador selecciona unas cuantas áreas problemáticas (por ejemplo, hablar demasiado, interrumpir durante una acogida, hablar de lado con un compañero o desencadenarse en un ejercicio y aislarse o actuar de manera rebelde).
- Deja en claro a los aprendices que puede que de vez en cuando un miembro del equipo facilitador tome un papel que puede ser desafiante (hacer esto obvio con una bufanda u otro accesorio) para dar a los presentadores la oportunidad de probar algunas estrategias.
- En el momento adecuado, un facilitador se pone la bufanda y comienza a ser desafiante, por ejemplo, hablar demasiado (y no parar) en una acogida.
- El miembro del equipo de práctica lidia con la conducta desafiante.
- Una vez que la situación ha sido manejada, el facilitador se quita la bufanda y la sesión de práctica continúa.
- En el procesamiento, da al equipo la oportunidad de abordar la conducta y cómo la manejaron, e invita a otras sugerencias si es necesario.

AVISO

- Esto puede ser un ejercicio complicado de manejar. No intentes si no tienes un miembro del equipo muy competente en lidiar con la dinámica de grupo.
- Esto puede desalentar fácilmente a facilitadores nuevos, así que asegúrate de que cualquier conducta elegida es moderada y que el papel es sensible a la intervención en lugar de escalar el asunto. No estás tratando de darles un "taller del infierno" ¡que podría asustarlos!
- Sé muy claro con la introducción que todos entienden el proceso que se utilizará y asegúrate de que los demás participantes no se les da el permiso para entrar en papeles similares.
- Sólo una intervención de este tipo por sesión de práctica.
- También es importante procesar esto en la sección de evaluación/retroalimentación.

MÓDULO SEIS: EL LIDERAZGO EN EL PAV

(Unit Six: Leadership in AVP)

- Aplicar la filosofía, los principios, las prácticas y la transformación de conflictos del PAV en la operación del PAV
- Aplicar la escucha, el proceso justo y la toma de decisiones por consenso
- 'Predicar con el ejemplo' dentro del PAV
- Utilizar y modelar el liderazgo cooperativo
- Construir un espacio seguro y de respeto para hablar de preocupaciones, explorar alternativas, compartir el poder y tomar la iniciativa
- Reconocer y fomentar la visión del PAV
- Asumir la responsabilidad y la iniciativa en el PAV
- Estar dispuesto a dedicar tiempo y energía
- Participar en la gobernanza y la administración
- Participar en actividades de divulgación y de promoción

NOTA:

Mientras que los ejemplos de esta unidad se enfocan en el liderazgo del equipo en un taller, ¡RECUERDA! que el PAV funciona como un equipo en el nivel de la organización, por lo que estos elementos también se aplican a la forma de hacer las cosas dentro de la organización en general.

LIDERAZGO DE EQUIPO

El liderazgo de equipo es un aspecto importante de cada equipo y cada taller.

Un reto importante en el PAV es proporcionar un liderazgo fuerte mientras se sigue el principio de liderazgo compartido y evitar una jerarquía de poder en la toma de decisiones y la organización.

Algunos grupos del PAV tienen capacitadores líder, algunos tienen líderes de equipo, algunos tienen coordinadores del taller, otros tienen un papel de coordinador que se turna entre el equipo cada día, algunos tienen "liderazgo compartido" y otros no tienen líderes designados. Cada grupo del PAV desarrolla el modelo que mejor se adapte a sus circunstancias particulares. Lo que sigue es material que puede aplicarse a la mayoría de los modelos de liderazgo en el PAV.

Sugerencias de ejercicios/actividades de aprendizaje/hojas sueltas/programas para la Unidad Seis

- Ejercicio: Posiciones de Observación
- Programa: Taller Muestra de Liderazgo de Equipo para un Fin de Semana
- Programa: Taller Avanzado de Capacitación y Líder del Equipo
- Programa: Capacitación para Facilitadores Líder
- Programa: Explorar Ser Facilitador Líder
- Programa: Taller sobre Cómo Orientar y Asesorar
- Hoja Suelta: Cómo Orientar
- Hoja Suelta: Cómo Asesorar

Sugerencias de ejercicios/actividades de aprendizaje/hojas sueltas/programas de otros manuales del PAV EUA

- Ver Notas para Facilitadores Líder, p. C-9, Manual Básico de PAV EUA, 2002
- Ver Notas para Facilitadores líder, p. C-5, Manual para Jóvenes de PAV EUA, 2000 *(en inglés)*

EJERCICIO: POSICIONES DE OBSERVACIÓN

(Exercise: Positions of Observation)

Para el Taller de Facilitadores Líder

Propósito: Para que una persona asuma el papel de líder del equipo en general, es importante que no sólo conozcan muy bien el contenido del material del taller sino que tengan habilidades para asesorar y apoyar tanto al grupo de participantes como a los miembros de su equipo. Este ejercicio debe utilizarse con moderación en la capacitación, pero ofrece una buena oportunidad de revisar con el grupo lo que está sucediendo en un momento determinado en la dinámica de grupo y el proceso del taller.

Tiempo: 30 minutos en total en tres tiempos separados durante el taller

Materiales: Cartel con las tres posiciones de observación

Cómo se hace:

1. Explica que en este proceso, hay tres posiciones de observación:
 - A. El participante en el taller
 - B. El facilitador/presentador del ejercicio
 - C. El líder de equipo

Explica cada posición

- A. Como participante**, probablemente estás consciente de lo que estás sintiendo y respondiendo en el proceso del ejercicio. Puede que seas consciente de los demás en el taller, pero sobre todo en su relación contigo y tu viaje de la creciente sensibilidad y descubrimiento. Tus observaciones pueden o no centrarse en el aquí y ahora de la experiencia.
 - B. Como facilitador/presentador de un ejercicio en particular**, te asegurarás de que estás dando instrucciones claras sobre el proceso del ejercicio, que seas consciente de cómo la gente está respondiendo, si estás llevando el tiempo, que la gente ha entendido las instrucciones, en qué etapa del ejercicio vas y lo que hay que hacer para completar esta parte del programa. Con suerte, tus observaciones se centran en el aquí y ahora, tal vez con un sentido del tiempo asignado para el ejercicio.
 - C. Como líder de equipo**, estás viendo cómo este ejercicio encaja en el programa general del taller. Estás viendo y apoyando a los miembros de tu equipo y si necesitan ayuda o guía, y también identificando cosas sobre las cuales vas a darles retroalimentación después. También estás viendo el proceso de los participantes: quien está atento y quien no, los patrones que van surgiendo con respecto a sus necesidades; cuáles son las oportunidades que se están abriendo a medida que el taller avanza. ¿Cómo es la energía del grupo? ¿Se necesita un cambio de ritmo? ¿Cómo está funcionando el programa con respecto de lo que está sucediendo? Tus observaciones son tanto sobre el detalle del aquí y ahora como la visión general del taller.
2. Dibuja en un cartel estas tres posiciones relacionadas con una silla, por ejemplo, 1 está sentado en la silla, 2 está de pie delante de la silla, 3 está detrás/ligeramente arriba de la silla. Los participantes cuentan uno, dos, tres alrededor del círculo.
3. Explica a los participantes: En ciertos puntos en el taller (no más de tres veces) vamos a elegir un momento en que parece que hay cosas que están sucediendo, quizá haya algo de tensión para el grupo, quizá la energía haya bajado, quizá haya cierta confusión o podría ser en un momento positivo. Diremos "**Congélense**" y les pediremos que observen en silencio lo que está sucediendo en el grupo desde la perspectiva de los números que tienen asignados, como si fueran la persona en ese papel. Luego pediremos voluntarios de cada número para ofrecer comentarios para el grupo sobre las diferentes observaciones de cada punto de vista, por ejemplo, "Como participante, me pareció que...". Se pueden reunir brevemente en grupos según sus números para ayudar a construir la confianza la primera vez.

TALLER MUESTRA DE LIDERAZGO DE EQUIPO PARA UN FIN DE SEMANA

(Sample Weekend Agenda: Training for Team Leading)

Tiempos: sábado 17:30hs - 20:30hs, domingo 9hs - 16hs (como ejemplo)

SESIÓN 1 Día 1 17:30hs-20:30hs

1. Revisión del Programa

2. Bienvenida

Cena

3. Acogida

- Mi nombre de líder de equipo es...Cómo mi viaje a través del PAV me ha traído a este lugar.

4. Alegre: ¿Qué Haces?

Un juego de mímica de improvisación. Una persona en el círculo comienza a mimar una acción. La persona a su lado le pregunta "¿Qué haces?" y la persona en el centro dice algo que NO está haciendo, por ejemplo, "¡atando mis zapatos!". La persona que pregunta entra en el círculo y comienza a mima esa acción hasta la siguiente persona repite la pregunta. (Divertido, ligero, improvisando, hace que el ambiente sea alegre y más espontáneo)

5. "Gusto en conocerte"

(variación de la entrevista de tres preguntas). Piensa en 2 preguntas que te gustaría hacer a cualquier persona aquí.

Dale tiempo para que los participantes piensen y escriban. El facilitador inicia, leyendo en voz alta una de sus preguntas - todos toman su turno para responder.

El facilitador pasa la palabra a otra persona para su turno.

Continúa de esta manera hasta que todos hayan leído una pregunta y recibido respuestas de todos los demás.

6. "¿Qué es lo que quieres de este tiempo de capacitación?"

Lluvia de ideas

7. Cierre:

canción u otro cierre

SESIÓN 2 Día Dos 9:00hs - 12:45hs

1. Apertura:

Una inspiración

2. Saludar el Día

- todos comparten cómo habíamos saludado este día

3. Energizador

- Estiramientos (mover alrededor del círculo y cada uno toma un turno modelando un estiramiento que todos repiten dos veces).

4. Revisión del Programa

5. Acogida

- Mi nombre de líder de equipo es..., una cualidad que he admirado en los líderes de equipo con quienes he trabajado es y por qué.

6. Alegre

o una canción

Construcción de Equipo / Preparación y Presentación de Facilitadores - Derechos y Responsabilidades. Filosofía de dos manos. Da una breve explicación y demostración de Derechos y Responsabilidades con miembros del equipo, enlista o coloca un cartel. El facilitador, de pie entre 2 participantes, estrecha una mano diciendo "en esta mano está el Derecho a...". El participante completa la frase. Esto es seguido por "en esta otra mano está la Responsabilidad de...", que completa

el participante al otro lado del facilitador. Continúa alrededor del grupo hasta que todos hayan contribuido.

Descanso

8. Alegre

9. El Papel del Líder de Equipo

10. Competencias de los líderes de equipo

- Compartir en Grupo (como las Preguntas y Guías del Poder que Transforma). Una lluvia de ideas sobre estas competencias. Luego, se invitan a los participantes a compartir, lo que se destacó para cada persona y por qué.

11. Alegre:

Vente p'acá

- Divide el grupo en dos equipos en lados opuestos del salón. Explica que cada grupo tomará turnos llamando "Vente p'acá (nombre de una persona en el otro equipo) como (la persona cruzará el salón imitando a algo o a alguien).

- La persona llamada cruza mientras hace las acciones planteadas.

- Sugerencias: Una mariposa revoloteando de flor en flor / olas del mar

- Continúa hasta que todos han cruzado.

12. Círculos Concéntricos

Reflexiones personales sobre los atributos personales de un Facilitador Líder Aprendiz y cómo estos se relacionan con tu vida.

13. Asesorando/Compartir de Asesores

- cuáles son estos papeles y su relación con cada uno de los demás derechos y responsabilidades.

14. Preocupaciones acerca de los Sociodramas

lluvia de ideas

15. Cierre

SESIÓN 3 Día 2 después del almuerzo hasta el cierre

1. Revisión del Programa

2. Acogida:

Mi nombre de líder de equipo es... y después de las sesiones hasta ahora me siento...

3. Sociodramas

Una oportunidad de utilizar sociodramas con el equipo facilitador tomando papeles "rebeldes" y los aprendices practican ser el Líder de Equipo manejando las situaciones que surgen.

4. "Brechas"

- Lluvia de ideas: ¿Cuáles elementos de la lluvia de ideas "¿Qué es lo que quieres" no se han abordado?

5. Alegre

6. Procesamiento/Retroalimentación

- En parejas, comparten lo que aprendieron y cómo encaja con el papel de facilitador para lo cual te estás preparando (Práctica de Asesoría de Colegas).

7. Evaluación

8. Cierre

- canción y despedida

TALLER AVANZADO DE CAPACITACIÓN Y LÍDER DEL EQUIPO

(Advanced T4F and Team Leader Workshop)

SESIÓN 1

1. **Bienvenida**
2. **Acogida:** Mi nombre PAV es... Me siento... Un regalo que he recibido del PAV es...
3. **Apertura:** Los bloques de construcción del PAV y el propósito de este taller.
4. **Escultura de seguridad en grupo** (todos nombran un componente y lo modelan físicamente, se unen otros hasta que todo el grupo está representando a todos los aspectos de la seguridad).

ACUERDOS: (unos ejemplos...permitir al grupo a crear sus propios)

- escuchar
 - espacio personal
 - marcos de silencio alrededor de contribuciones
 - derecho a pasar
 - hablar de la aceptación de nuestros corazones
 - los "errores" son oportunidades, incluso para mí: "libre de ser yo"
 - confidencialidad
 - permitir estar confundido
 - siendo "sostenido" por el grupo
 - balance entre diversión y aprendizaje serio
 - sentir donde está el centro del grupo
 - paciencia
 - seguridad - ser consciente/tener consideración para los demás
 - espacio para procesar/expresarse - preguntas sin respuesta
 - tocar de manera apropiada
 - cansancio - no sobrepasar los tiempos
 - mínimo de interpretación
 - sí Y (evitando PERO)
 - evitar la interrupción
 - aprendizaje experiencial
 - hablar por experiencia propia (evitar generalizar)
5. **Sociometría:** ¿quién está aquí? por ejemplo, un mapa de procedencia agrupándose con otros de la misma región, una línea de experiencia con los más experimentados en un extremo y los menos en el otro (y otros aspectos útiles para el contexto)
 6. **Compañeros de Cuerda** (ver **definición abajo) "Lo que me gustaría ganar por participar en este taller es..."
 7. **Necesidades de aprendizaje del grupo.** (escrito en un cartel)
 8. **Alegre**
 9. **Consenso** sobre las prioridades del grupo
 10. **Evaluación**
 11. **Cierre:** Pirámide de Afirmación

SESIÓN 2

1. **Saludar al Día**
2. **Revisión del Programa**
3. **Nombre Adjetivo** y Estiramiento
4. **Compartir entre Compañeros de Cuerda**:** Cómo me he sentido y en lo que he pensado desde la primera sesión.
5. **Acogida:** "Una Fortaleza que traigo a un equipo es..."
6. **Alegre**
7. **Círculos Concéntricos**
 - Algo que me ayudó a convertirme en un facilitador del PAV.
 - Me siento más apoyado en un equipo del PAV cuando ...
 - Lo que me parece más difícil de ser miembro de un equipo es ...
 - Algo que aprendí sobre mí mismo cuando una vez entré en un papel de liderazgo.

Descanso

8. **Ejercicio de Construcción de Equipo.** Divide en equipos más pequeños (3 o 4 de preferencia), aplica las técnicas para crear un equipo, para después presentar al grupo que es lo que hace un equipo saludable.
9. **Presentaciones de Grupo**
10. **Evaluación**
11. **Cierre: Tejidos**

SESIÓN 3

1. **Revisión del Programa**
2. **Acogida:** "Un aprendizaje para mí en un papel de liderazgo es..."
3. **Alegre**
4. **Habilidades de Liderazgo:** las habilidades necesarias para trabajar con el liderazgo de equipo - lluvia de ideas o utiliza las guías de aprendizaje —página 142.

Descanso

5. **Ejercicio de Descubrimiento:** Coloca una fila de sillas en el centro del espacio, con un participante frente a cada una. Los participantes se turnan para sentarse en la silla y mencionar un obstáculo que perciben que se les impide ser plenamente eficaz como un miembro del PAV. Luego vuelven a estar de pie cuando todos han mencionado obstáculos. Cada persona toma un turno para mencionar una fortaleza que tienen para romper ese obstáculo, y lo hacen, para pasar al otro lado del salón.
6. **Procesamiento**
7. **Alegre**
8. **Compartir en parejas**
9. **Evaluación**
10. **Cierre**

SESIÓN 4

- 1. Revisión del Programa**
- 2. Acogida / Círculo de Sabiduría** (un compartir más profundo, más largo y más reflexivo, ideal para una sesión de la tarde/noche): "Algo que he aprendido en mi camino hacia la no violencia es..."
- 3. Tareas del equipo...** preparar una breve actuación sobre los desafíos a un equipo en un taller (para la siguiente sesión).

SESIÓN 5:

- 1. Revisión del Programa**
- 2. Compañeros de Cuerda**
- 3. Acogida:** "Algo que estoy disfrutando de trabajar con mi equipo es..."
- 4. Alegre**
- 5. Sociodramas Facilitados**
Presentando situaciones difíciles, también se pueden resolver aprovechando la experiencia del grupo. *Práctica en Procesar y Sacar de Papel* —página 102, sobre sacar de papel después de sociodramas.

SESIÓN 6

- 1. Preguntas sin respuesta**
- 2. ¿Qué sigue?**
- 3. Último compartir entre los Compañeros de Cuerda**
- 4. Evaluaciones por escrito**
- 5. Acogida Final:** "Un aprendizaje sobre mí que me llevo de nuestro tiempo juntos es..."
- 6. Cierre**

****Definición de compañeros de cuerda:**

Cada persona selecciona un extremo de un trozo de cuerda sostenido en el puño del facilitador. La persona en el otro extremo de la cuerda [al desenredarla] es tu compañero para el taller. Ver también *Amigos* —página 177.

PROGRAMA: CAPACITACIÓN PARA FACILITADORES LÍDER

(Agenda: Training for Lead Facilitators)

El facilitador líder necesita todas las habilidades que cualquier facilitador del PAV necesita, pero tiene varias funciones y responsabilidades más allá de las de otros facilitadores. En algunos lugares, los equipos no tienen un facilitador líder, pero donde los equipos del PAV cambian regularmente, un facilitador líder puede ofrecer un marco y estructura útil. Los facilitadores líder aseguran que todo lo que hay que hacer se hace, aunque no necesariamente por sí mismos. Además, en una situación donde la capacitación de facilitadores puede ser variable, el líder puede proporcionar un valioso apoyo para el equipo, particularmente para aprendices, y asegurarse de que todos son cada vez más competentes.

Estos dos talleres pueden ofrecer una oportunidad para los facilitadores líder de aumentar su conciencia de sí mismos, sobre todo en lo que respecta a su motivación en participar en el PAV, el por qué disfrutan de ser facilitadores y para reconocer agendas ocultas, así como para adquirir habilidades adicionales y compartir experiencias que pueden ayudarles a prepararse para su papel.

Pueden ocurrir dificultades dentro del equipo y también con los participantes del taller. Nuevamente, todos los facilitadores tratarán de resolver estas dificultades, pero los facilitadores líder deben estar capacitados para resolver este tipo de situaciones, porque al final es el líder quien es responsable.

El Taller No. 1 tiene una actividad dedicada a la construcción del equipo y una sobre retroalimentación. Cada equipo debe decidir la forma en que le gustaría trabajar durante estas sesiones y las sesiones de retroalimentación y evaluación deben permitir al equipo asegurarse de que van bien. El líder tendrá que saber cómo dirigir estas sesiones bien. Como uno de los ejercicios implica la construcción del equipo y otro la retroalimentación, divide el grupo en equipos para estas dos tareas y permite que estos equipos sean responsables de la sesión durante el taller, comenzando después de la actividad de construcción del equipo. Esto significa colocar la actividad sobre retroalimentación hasta casi el final, después de que todos los equipos han tenido la oportunidad de facilitar sus sesiones, aunque cada equipo puede dar su retroalimentación o hacer su evaluación en privado después de su sesión si la hoja suelta ha sido distribuida.

Todos los facilitadores deben entender cómo elaborar un programa de trabajo, pero esta es una habilidad muy importante para el facilitador líder ya que puede permitirle modificar el programa cuando sea necesario.

SESIÓN 1

1. Bienvenida y logística
2. Introducción: Situar la escena
3. Acogida: Lo que me atrajo al PAV originalmente es...
4. Expectativas/Miedos/Esperanzas
5. Acuerdos
6. Alegre
7. Círculos Concéntricos
8. Compañeros de Cuerda o Amigos —*página 177*
9. Evaluación
10. Cierre

SESIÓN 2

1. Acogida: Lo que espero de un equipo
2. El papel de un Facilitador Líder
3. Alegre
4. Estilos de Liderazgo
5. Evaluación
6. Cierre

SESIÓN 3

1. Acogida: Una dificultad que he tenido con/como un facilitador líder
2. Construcción del equipo
3. Alegre
4. Cómo elaborar un programa de trabajo
5. Evaluación y Cierre

SESIÓN 4

1. Acogida: Cómo manejo la crítica
2. Incidentes Cruciales/Historias de Horror
3. Evaluación y Cierre

SESIÓN 5

1. Acogida
2. Retos Inesperados
3. Aclarar Terminología (procesamiento/evaluación/retroalimentación/plática en equipo)
4. Alegre
5. Evaluación y Cierre

SESIÓN 6

1. Acogida
2. Ejercicios de procesamiento
3. Ejercicio de Cruzando Barreras, Manual Avanzado D-43
4. Alegre
5. Evaluación por escrito
6. Cierre

EXPLORAR SER FACILITADOR LÍDER

(Exploring Being a Lead Facilitator)

Coloca en la pared:

Lo que esperamos lograr (metas) para este día:

- Confianza para ser el facilitador líder
- Una mejor comprensión de lo que es ser un facilitador líder y apoyar un equipo
- Más comodidad con la realidad de los conflictos dentro de un taller y en un equipo
- Comprender el flujo de las fases de la organización de un taller - preparación, logística, programa, relaciones carcelarias

SESIÓN 1

9hs llegar

1. Revisión del Programa
2. Acogida: Lo que me trajo aquí hoy; De dónde eres (Donde estoy en mi proceso como facilitador)
3. Nombres adjetivos
4. Charla de Apertura:
Acuerdos, Preguntas sin respuesta, ningún certificado - esto es un comienzo. La elaboración de un programa de trabajo; Objetivos.
4. Que es lo que hacen los Facilitadores Líder - lista -Lluvia de Ideas: ¿Qué otra cosa hacen?
5. Alegre
6. Círculos Concéntricos:
 - Un facilitador líder que realmente admiro y por qué.
 - Un taller que no salió bien.
 - Una vez cuando realmente metí la pata.
 - Lo que realmente me gusta de mí mismo como facilitador/facilitador líder.

Almuerzo 13hs - 14hs

SESIÓN 2

1. Acogida: Una forma que he visto o manejo siendo asesor, líder y miembro del equipo
2. Compartir un problema en un taller que resolvimos satisfactoriamente
3. Sociodramas - Dando Retroalimentación, Igualdad/dejar ir, cómo crear una cultura de apoyo de equipo/facultando al equipo, ser abierto al grupo
4. Objetivos logrados - Evaluación hasta ahora

Cena 18hs - 19hs

SESIÓN 3

19hs - 21hs Velada: Detalles Básicos -

1. Acogida: Algo que todavía me gustaría saber / añadir a las Preguntas sin Respuesta
2. Preguntas sin Respuesta
3. Cómo elaborar un programa de trabajo, el flujo y reflujo de un taller
4. Evaluación por escrito: Qué funcionó, qué no funcionó, qué es lo que aún necesitas
5. Cierre: Algo que he aprendido de mí mismo que me va a hacer un facilitador líder eficaz.

TALLER SOBRE CÓMO ORIENTAR Y ASESORAR

(How to Coach and Mentor Workshop)

SESIÓN 1 ACOGIDA Y ORIENTACIÓN

1. **Bienvenida e Introducción de Facilitadores**
2. **Acogida:** Mi nombre, lo que me atrajo aquí y por qué me gustaría mejorar mis habilidades de la orientación y el asesoramiento.
3. **Revisión del Programa**
4. **Charla de Apertura:** ¿Qué es este taller? Muy brevemente - lo que los términos orientación y asesoramiento significan y su diferencia.
5. **Nombres Positivos**
Todos eligen un nombre temporal relacionado con la facilitación del PAV, por ejemplo, Óscar Orientador, Ana Aconsejadora, Patricio Paciente, Ramona Respetuosa, Antonio Aprendiz.
6. **Círculo de Seguridad**
1er Acogida - Lo que necesito para sentirme seguro en un papel de orientación o asesoramiento.
2o Acogida - Lo que puedo aportar a los demás cuando estoy en un papel de orientación y asesoramiento.
7. **Alegre**
8. **Círculos Concéntricos**
9. **Orientación y Asesoramiento**
Reparte las notas —páginas 219-220, y leer. Si los participantes pueden leer, divide en parejas para platicar los dos términos y procesos. Lluvia de ideas de las diferencias entre la orientación y el asesoramiento.

Descanso

10. **Ejemplos de Orientación**
En parejas, cada persona elige un ejemplo de cuando orientó a alguien para aplicar una nueva habilidad, de preferencia en el PAV. Cada persona, con la ayuda de su pareja, escribe un plan de orientación utilizando el Proceso de Orientación en Seis Pasos — página 219.
Procesar y compartir el aprendizaje.
11. **Alegre**
12. **Planear una Sesión de Orientación** Cada pareja utilizará la Hoja Suelta Cómo Orientar y planeará cómo orientar a un nuevo facilitador para presentar un ejercicio del PAV, incluyendo la introducción, la presentación y el procesamiento.
13. **Reflexión o Evaluación**
14. **Cierre:** Una habilidad (o conciencia) que me llevo de aquí.

Almuerzo

SESIÓN 2 ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO

1. **Bienvenida de nueva**
 2. **Acogida:** Mi nombre y una habilidad que tengo para la orientación y el asesoramiento y algo en que necesito mejorar.
 3. **Revisión del Programa**
 4. **Presentación** de los Planes de Orientación de Seis Pasos, ya sea para todo el grupo o para otra pareja, en base al tiempo disponible.
 5. **Alegre**
 6. **Pululando**
Todos pululan y el facilitador dice en voz alta el número de personas que formarán cada grupo.
Di "formen 4s", luego pululan nuevamente y "forman 5s", forma a varias configuraciones y termina con parejas.
 7. **Ejemplos de Asesoramiento**
En estas nuevas parejas, cada persona elige un ejemplo de cuando han asesorado alguien más que estaba aprendiendo, (si no recuerdan un ejemplo, que usen una vez cuando ellos mismos fueron asesorados por otra persona). Las parejas elaboran Procesos de Asesoramiento en Cuatro Pasos (ver página 220) de cuando asesoraron o fueron asesorados. Procesar.
- ### Descanso
8. **Planear un Programa de Asesoramiento:**
Cada pareja utiliza el Proceso de Asesoramiento de Cuatro Pasos y planea un programa para asesorar un nuevo facilitador para su aprendizaje de tres meses. Escribe los pasos de cada programa brevemente en un cartel.
 9. **Alegre**
 10. **Presentación de Programas de Asesoramiento:**
Cada pareja presenta sus Procesos de Asesoramiento en Cuatro Pasos al grupo o a otra pareja, según la disponibilidad de tiempo.
 11. **Continuo de Reflexión**
 12. **Acogida Final:** Un proyecto en el que tengo la intención de utilizar estas habilidades en los próximos dos meses.
 13. **Cierre: Manos de Energía / otro cierre ligero**

HOJA SUELTA: CÓMO ORIENTAR

(Handout: How to Coach)

ORIENTACIÓN

La orientación se produce cuando un orientador anima o capacita a un aprendiz para llevar a cabo una actividad o aplicar una habilidad para lograr un objetivo establecido. La orientación es un proceso orientado a los resultados para mejorar la capacidad de los individuos, fomentando el desarrollo de sus habilidades a un nivel superior. A la medida en que la orientación mejora la competencia y el crecimiento, también crece la autoestima y la confianza.

Entender cómo orientar consta de cuatro partes:

- "Es un proceso que se debe aplicar de una manera lógica y sistemática para lograr resultados.
- El objetivo de la orientación es subir el desempeño a un nivel acordado o superior.
- La orientación consiste en asegurar la mejora continua del desempeño a largo plazo más allá del desempeño actual.
- Se centra en el desarrollo de relaciones positivas entre las personas."

La Orientación como un proceso de 6 pasos

Según Tovey (2001), "la orientación es un proceso de guía durante el cual un orientador puede proporcionar pistas, indicios, retroalimentación, señales, recordatorios, práctica, resolución de problemas, la exposición a modelos y demostraciones mientras que el aprendiz está desarrollando los conocimientos, las habilidades, o los atributos requeridos."

Paso 1: Valores

El orientador necesita mostrar valores positivos para lograr una relación exitosa. Estos valores de orientación incluyen - responsabilidad, honestidad, la creencia de que otros quieren aprender y desarrollar, el interés y el respeto por los demás, mostrando confianza y la búsqueda de la excelencia.

Paso 2: Indicar el propósito de la sesión de orientación

Se debe presentar el propósito con claridad y de manera amistosa a principios de la orientación. Esto debe hacerse sin evaluar, acusar o amenazar.

Paso 3: Reconocer que hay un problema de desempeño

El orientador necesita precisar el problema de desempeño que ha ocurrido o está ocurriendo. El aprendiz debe estar consciente de sus actos y de sus consecuencias sobre los demás en el equipo o el taller.

Paso 4: Explorar las alternativas

El aprendiz y el orientador necesitan discutir las posibles alternativas de aprendizaje, con el orientador reconociendo los beneficios y los inconvenientes asociados con las sugerencias del aprendiz.

Paso 5: Compromiso con la aplicación de la estrategia/solución

El aprendiz debe comprometerse a aplicar la estrategia de aprendizaje que se ha acordado.

Paso 6: Resumir y monitorear el desempeño del aprendiz

Al final de la sesión de orientación, tanto el aprendiz como el orientador necesitan reflexionar sobre lo que se ha logrado. Deben enfatizar el reconocimiento de lo que se logró e identificar lo que aún queda por hacer. Puede ser necesaria una sesión de seguimiento a la hora acordada.

Habilidades de la Orientación

Para que la orientación tenga éxito y logre el resultado deseado, el orientador necesita utilizar las siguientes habilidades de la orientación:

- Pedir
- Escuchar
- Mostrar respeto
- Ser específico
- El refuerzo positivo

Referencias

Up Front! Toolbox: Mentor and coach individuals and teams - content guide (*¡Al Frente!: Cómo orientar y asesor individuos y equipos - guía de contenidos*) (2005), Sydney, Australia.

Tovey, MD. (1999), *Mentoring in the workplace (Asesoramiento en el trabajo)*, Prentice Hall, Sydney.

HOJA SUELTA: CÓMO ASESORAR

(Handout: How to Mentor)

ASESORAMIENTO

El asesoramiento se produce cuando una persona con experiencia y conocimientos proporciona conocimientos y habilidades para una persona menos experimentada. Los dos trabajan en conjunto con regularidad durante un período de tiempo (un año, por ejemplo), para lograr una transferencia exitosa de conocimiento del asesor al aprendiz. El asesoramiento puede ser formal durante un tiempo determinado con un propósito claro y definido o puede ser informal.

PROCESO DE ASESORAMIENTO DE CUATRO PASOS

Paso 1: Determinar cómo las dos personas van a trabajar juntos

- El aprendiz y el asesor necesitan establecer una relación positiva aplicando las habilidades de comunicación positivas.

Paso 2: Definir el propósito y los objetivos de la relación de asesoramiento

- Definir una dirección.
- Definir los objetivos a lograr.
- Definir las necesidades de desarrollo del aprendiz.
- Definir las expectativas de la relación de ambas partes.
- Definir un plan de desarrollo adecuado.
- Definir las actividades de desarrollo relevantes.

Paso 3: Etapa de Desarrollo - donde el aprendiz emprende oportunidades de aprendizaje

- Evaluar la eficacia de los métodos y procesos utilizados.
- Elaborar un plan de desarrollo específico para las necesidades del aprendiz.
- Establecer medios de comunicación.
- Establecer lineamientos para ser observados por ambas partes.
- Implementar lo desarrollado.
- Monitorear el avance.

Ejemplos de los tipos de oportunidades de aprendizaje:

- Observación - donde al aprendiz se la da la oportunidad de trabajar al lado de una persona con más experiencia y sin responsabilidad por los resultados.
- Aprender sobre la marcha - donde el aprendiz y el asesor colaboran para hacer frente a los problemas o asuntos relacionados con el taller, pensar en lo que es exitoso y lo que podría hacerse de otra manera e implementar cambios.
- Intercambio o rotación - donde el aprendiz toma diferentes papeles para aprender y desarrollar una amplia gama de habilidades.

Paso 4: Evaluar los logros

- Evaluar tanto la eficacia de las actividades de desarrollo como la relación de asesoramiento.

Factores que contribuyen al éxito

- Tener una relación estructurada con los resultados acordados y un orden del día para cada reunión.
- Mantener una comunicación abierta y honesta que permita que la relación crezca.
- Buen manejo del tiempo y la autogestión.
- Ser asertivo, realista y discreto.
- Para el asesor, que tenga los conocimientos relevantes o que sea capaz de conseguir la información requerida.
- Para el asesor y el aprendiz, que sea un reto y que sean analíticos.
- Estar abiertos al cambio.

Referencias

Up Front! Toolbox: Mentor and coach individuals and teams - content guide (*¡Al Frente!: Cómo orientar y asesor individuos y equipos - guía de contenidos*) (2005), Sydney, Australia.

Tovey, MD. (1999), *Mentoring in the workplace (Asesoramiento en el trabajo)*, Prentice Hall, Sydney.

CAPÍTULO CINCO

Satisfacer las Necesidades Especiales en un Taller

	Página
El PAV y la Diversidad de Estilos de Aprendizaje	223
El PAV y Personas con Necesidades Físicas Especiales	225
Cómo Responder al Trauma en Talleres del PAV	228
Técnicas de Estabilización y Reconexión para Trauma	229

Tenemos que ser conscientes de las necesidades especiales de los participantes en nuestros talleres y adaptar el taller cuando sea necesario.

EL PAV Y LA DIVERSIDAD DE ESTILOS DE APRENDIZAJE

(AVP and the Diversity of Learning Styles)

El PAV celebra la diversidad. Nuestros talleres son fortalecidos por la diversidad en edad, sexo, oficio, cultura, fe, etnia, clase, formación y riqueza. Reunir a personas de diferentes orígenes, experiencias de vida y culturas, en torno a un interés común, como la transformación de conflictos, puede construir la tolerancia, la aceptación, la empatía, la comprensión y la compasión. Puede ampliar las perspectivas y desarrollarse de una manera que la enseñanza tradicional no puede. Invitamos a la gente de diferentes orígenes y estilos de aprendizaje a capacitarse como facilitadores del PAV; también invitamos a personas con diferentes necesidades especiales a capacitarse como facilitadores del PAV. La diversidad entre los facilitadores del PAV modela y fomenta la diversidad entre los participantes. Las técnicas que utilizamos para ayudar a las personas a convertirse en facilitadores eficaces son las mismas técnicas que ayudarán a las personas a convertirse en participantes efectivos.

Prestar atención a los diferentes estilos de aprendizaje es importante para la inclusión de una mayor diversidad de orígenes. Algunas personas aprenden más fácilmente a través de:

- escuchar (auditiva)
- ver (imágenes visuales)
- símbolos y signos (lectura y escritura)
- ejercicios prácticos; aprender haciendo (kinestésico)

Ser capaz de expresar el conocimiento es una habilidad diferente de ser capaz de recibir o decodificar la información. No debemos suponer que la gente no entiende por el simple hecho de no poder expresarse. El PAV puede fortalecerse si nosotros como facilitadores nos preguntamos:

- ¿Todos tienen ACCESO a la información necesaria?
- ¿Todos tienen la OPORTUNIDAD DE TRATAR DE EXPRESAR la información?
- ¿Estoy incluyendo una mezcla de hablar, lectura de carteles, escuchar voces diferentes y físicamente haciendo o experimentando en cada actividad de aprendizaje?
- Si un participante no se involucra, ¿podría un estilo diferente ser más eficaz para él o ella?

La **COMPRENSIÓN** requiere diferentes habilidades. El PAV ha sido fuerte en ofrecer materiales escritos, visuales, auditivos y kinestésicos y enfoques en el aprendizaje, pero la comprensión se fortalece cuando la experiencia se combina con la reflexión para crear el momento "¡ah ja!". Debido a esto, valoramos nuestro tiempo de reflexión después de actividades clave. Sin embargo, a menudo lo hacemos aplicando un estilo auditivo únicamente. Dar tiempo para que la gente medite, escriba o dibuje en un diario después de una actividad clave, junto con el procesamiento auditivo, aumentaría la comprensión a través de una gama más amplia de estilos de aprendizaje.

Reconocer los estilos de aprendizaje podría afectar la forma en que presentamos nuestros ejercicios y cómo trabajamos en nuestros equipos facilitadores.

Estrategias para aumentar la accesibilidad para todos

- Dar a los miembros del equipo el tiempo suficiente para preparar los ejercicios; un miembro del equipo familiarizado con los ejercicios puede asesorar durante la preparación. (Esto toma tiempo y se puede hacer fuera del tiempo en grupo para la construcción del equipo). Buscar y programar oportunidades con otros miembros del equipo uno-a-uno.
- Dar instrucciones mínimas, cuidadosamente redactadas, entregadas en pequeños "trocitos". Siempre que sea posible, dar una instrucción clara a la vez, dar tiempo para la acción o para moverse a sus posiciones (por ejemplo grupos pequeños, parejas) y para repartir materiales, luego dar otra instrucción clara y permitir que se lleve a cabo.
- Animar a facilitadores nuevos a tomar y utilizar apuntes (en lugar del manual). Después de dar las instrucciones a todo el grupo, se visita los grupos pequeños (o se asignan facilitadores a grupos) para checar que todos entienden.
- Ser muy claro si se va a compartir lo que escriben los participantes. Proponer alternativas a la escritura (imágenes, símbolos, etc.). Tratar de identificar desde el comienzo del taller las personas que podrían requerir ayuda con la lectura/escritura y tener un facilitador cerca para ayudar.

- Considerar tener las preguntas de procesamiento (o las de Círculos Concéntricos) a la vista de todos y leerlas en voz alta. Doblar la hoja permitirá hacer las preguntas en secuencia.
- De costumbre, usar preguntas abiertas que animen a los participantes a procesar y descargar emociones, proporcionando el espacio para encontrar su propio aprendizaje durante el procesamiento.
- Para los sociodramas, coloca a la vista de todos la secuencia de procesamiento/sacar de papel que se va a seguir para que el público sepa en qué momento van a participar y su responsabilidad.
- Cuando alguien está escribiendo programas, instrucciones o cualquier cosa para un cartel, hay que escribirlo con letra grande y sencilla—nada de ser sofisticado o elegante. Los participantes leerán junto a medida que se leen en voz alta y las palabras clave les ayudarán a recordar solo si son legibles para ellos.
- Cuando un ejercicio tiene más de una parte, escribir las instrucciones en una hoja grande y colocarla en la pared. Esto puede ayudar al facilitador a mantenerse organizado y beneficia al participante en un grupo pequeño que no ha entendido lo que hay que hacer.
- Apoyar al ser solicitado, teniendo mucho cuidado de no rescatar o debilitar a la persona con dificultades; estar abierto a la retroalimentación cuando no se están cumpliendo las necesidades especiales.
- No se asuma que todos tienen la habilidad para anotar. De antemano se pide un voluntario para tomar nota durante las lluvias de ideas y los ejercicios.
- Considerar cómo hojas preparadas pueden apoyar tanto al facilitador como al participante que toma nota, por ejemplo, utilizando el ejercicio Un Conflicto que Resolví Sin Violencia como muestra, colocar lo siguiente en la pared:

En grupos pequeños:

Cada persona comparte una experiencia

- **CUÁNDO** sucedió
- **DÓNDE** sucedió
- **QUÉ** sucedió
- **CÓMO** me sentía después

Un voluntario toma nota

El grupo elige una historia para compartir con los demás

EL PAV Y PERSONAS CON NECESIDADES FÍSICAS ESPECIALES

(AVP and People with Special Physical Needs)

Se espera que una persona ciega que llega a un taller del PAV venga con alguien que la acompañe; sin embargo, una persona sorda o con dificultades auditivas podría llegar al taller solo. Los facilitadores deben ser conscientes de la necesidad de establecer un marco de igualdad para que este participante pueda participar lo más plenamente posible.

En primer lugar, es importante darte cuenta que la ceguera es un desafío de la MOVILIDAD. La pérdida de audición es un desafío de la COMUNICACIÓN y SOCIAL. Los dos son muy diferentes.

La gente sorda y/o con dificultades auditivas tiene la experiencia de haber sido dejado fuera de la comunicación y, por lo tanto, la interacción social la mayor parte del tiempo. Es demasiado vago y muchas personas consideran la palabra "discapacitado" un insulto. La mayoría con orgullo se identifican como "sordo" o con "dificultades auditivas". (Tampoco es muy aceptada la frase "discapacidad auditiva").

La Persona Sorda

Puede ayudar a pensar en ser sordo como una persona que siempre está (o más bien de forma permanente) adquiriendo el español como una segunda lengua. Muchos niños sordos tienen poco o ningún acceso a la lengua antes de asistir a la escuela. En muchos casos, el inicio de la adquisición del lenguaje se retrasa significativamente. Una vez que el niño empieza a aprender el lenguaje, el niño con dificultades auditivas adquiere ese lenguaje de manera mucho más lenta y laboriosa que el niño oyente. El lenguaje se percibe en trozos imperfectos: lo que se escucha en forma parcial, lo que alcanza entender por medio de leer los labios, lo que se puede entender por medio de la lectura. Esto conduce a un lenguaje hablado que a menudo es fracturado y a veces casi incomprensible. Por lo tanto, muchos adultos sordos tienen una comprensión y dominio del español limitado e imperfecto. Parte del problema es que tantas palabras tienen múltiples significados y la persona sorda podrá sólo conocer uno de estos. Otra cuestión es que la conexión y el flujo de una oración gramatical se aprenden en gran parte de oír un lenguaje hablado, así que la gramática es también fracturada y mal aplicada.

Podrías preguntar, "¿Por qué no utilizar la escritura y la lectura? Seguramente cada persona sorda puede utilizar estas herramientas". Este no es el caso, por las razones mencionadas anteriormente. **Cuanto más compleja sea la lengua utilizada, mayor será el nivel de vocabulario, lo más probable es que la persona sorda se perderá.**

Escribir cosas en hojas grandes como lo hacemos en los talleres es de gran ayuda, pero sólo en la medida en que la persona sorda conoce el vocabulario que se está usando. Recuerda, esa persona no ha escuchado un número enorme de palabras de vocabulario; hay que tener en cuenta también que esa persona puede no conocer estas palabras para nada. Hay tantas palabras que una persona sorda puede no saber, que incluiría muchas de las palabras expresadas en una lluvia de ideas y otras actividades del PAV. Puede que un participante oyente con dificultades de lectura conozca las palabras "discriminación", "racismo" o "prejuicio", pero podría no ser capaz de leerlas. Puede que no conozca estas palabras el participante sordo. La persona sorda está perdiendo escuchar todas las cosas que suceden: campanas, gritos, que le llamen, un ruido descortés pero gracioso que hace reír a todos, etc.

Participantes con Dificultades Auditivas—los que pueden oír, pero no bien:

Esta sería la persona que podría hablar contigo uno-a-uno, pero que tendría dificultades en un grupo. No se puede asumir que porque una persona con dificultades auditivas escucha más que una persona sorda, que entienda o lea más. Esta persona también está aprendiendo el lenguaje en base a información parcial. Puede hablar bastante bien; pero si se presta atención, puedes observar que la comunicación hablada utiliza el mismo pequeño conjunto de palabras. Puede que no conozca las palabras más difíciles o puede que no sea capaz de seguir la construcción de oraciones más complejas.

1. Comunicación

Una persona con dificultades auditivas utiliza una combinación de la escucha y la lectura del lenguaje para comunicarse. Esto significa ser capaz de VER además de oír lo que se dice. La iluminación es muy importante. La iluminación en el salón debe ser lo suficientemente luminosa para la visión clara. Si hay ventanas que se están echando luz brillante al salón, se deben cerrar las persianas (o tapar las ventanas con papel periódico). Cualquier persona que se sienta delante de las ventanas se convierte en silueta —no se puede ver su rostro y la lectura del lenguaje se pierde por completo. Cualquier cosa que bloquea el acceso a la cara —una capucha, una gorra, una mano, una cabeza agachada— bloquea el acceso a la comunicación.

Sé consciente de ver a la persona con dificultades auditivas en la cara cuando hablas. **Por lo general, más fuerte no es mejor, claro es mejor.** También es importante tener en cuenta que los aparatos auditivos **amplifican**; no **clarifican** sonidos distorsionados. En un taller con un participante con dificultades auditivas, se deben respetar las siguientes reglas de comunicación en la medida de lo posible:

- Cada persona habla despacio y con claridad, pero sin exagerar. Es difícil leer el habla exagerada.
- Cada persona habla lo suficientemente alto para ser escuchado por todos. Piénsalo no como una voz de "gritos" sino como una voz para "llamar la atención": firme y proyectada.
- No tener nada en frente de la boca o la cara: sin manos tapando la boca, sin masticar pluma/lápiz, etc.
- Evitar comentarios rápidos que dejarán fuera a la persona con dificultades auditivas.
- Cada persona habla frente a la persona con dificultades auditivas.
- Tener la atención de la persona con dificultades auditivas antes de comunicar.
- No utilizar preguntas sí/no si quieres comprobar la comprensión. Haz una pregunta que requiere una respuesta.
- Los facilitadores deberían pedir que todos hablen más fuerte si se dan cuenta de que los niveles están bajando.
No poner toda la carga sobre la persona con dificultades auditivas, quien se cansará de pedir a la gente que hable más fuerte. Quizá la persona con dificultades auditivas podría tener un pequeño letrero que dice "Favor de hablar más fuerte", que podría mostrar cuando no puede escuchar.
- Una excelente técnica a utilizar es la del "palo de la palabra". Para CUALQUIER actividad que requiera hablar en un grupo (grande o pequeño), tienen un objeto que la persona que habla debe sostener. Cuando la persona termina de hablar, debe regresar el objeto al centro del círculo. Luego la siguiente persona toma el objeto. Lo que esto hace es permitir que la persona con dificultades auditivas identifique quien está hablando y se centre en esa persona a tiempo para escuchar/ver lo que dice. A menudo, una persona con dificultades auditivas se pierde porque cuando ha identificado quien está hablando, ya terminó de hablar; luego se pasa a otra persona con el mismo resultado. Así, la persona con dificultades auditivas es siempre lo suficientemente detrás para perder todo lo que se dijo.

2. Alegres:

Todo el ruido y la interrupción con Alegres pueden ser abrumadores para un participante con dificultades auditivas. Lo que otros experimentan como diversión podría ser caos para la persona con dificultades auditivas. Al ofrecer instrucciones, darlas más lento y con más claridad de lo usual, preguntando si todo está claro y si están dispuestos a jugar. Después del Alegre, puedes preguntar al grupo, "¿Cómo estuvo esto para ti?". Si parece que a todos les encantó, pregunta "¿Había alguien por quien no era tan divertido?". A veces esa pregunta provocará una respuesta emocional negativa de alguien que escuchó todo muy bien. Eso puede abrir la puerta para el participante con dificultades auditivas. Si no es así, ahora saben que no todos tienen la misma respuesta a los Alegres, que puede ser afirmante para ellos.

3. Juegos de Nombres

Para talleres ya sea con un participante sordo o con dificultades auditivas, usar etiquetas con nombre será de gran ayuda. Si quieres hacer el ejercicio que pide nombres de memoria, la gente puede tapar sus etiquetas con su nombre. Aprenderse los nombres escuchando no va a funcionar bien. (Puede que el participante sordo quiera asignar señales de nombre a cada participante). También se pueden anotar los nombres de todos en un cartel.

NOTA:

Al igual que con otros desafíos que enfrentan las personas, algunas personas son más resistentes que otras. El PAV puede beneficiar a cualquier persona que lucha con una diferencia particular (como dificultades auditivas) y se siente marginada social, educativa, emocional e incluso espiritualmente por esa diferencia.

4. Ejercicios

Varios ejercicios en grupos pequeños o parejas son frustrantes para participantes con dificultades auditivas. Lo que otras personas pueden llamar interesante y personal puede ser simplemente ruido para la persona con dificultades auditivas, por ejemplo.

- Círculos Concéntricos (Básico E-10) o Círculos de Conversación (Jóvenes G-33-35 *(en inglés)*)
- Escucha en Cuatro Partes (Avanzado D-76)
- Ejercicio de Afirmación (Básico E-4)
- Decisiones Rápidas (Básico E-23 o Jóvenes G-97 *(en inglés)*)
- Pienso y Escucha (Avanzado D-132)
- Obstáculos a la Comunicación (Avanzado D-124)
- Alfombra Mágica (Avanzado D-6)

Una opción, ya sea de una plática en clínica o previamente sugerida/solicitada, es que el grupo con la persona con dificultades auditivas pasa a otro salón cercano, al otro lado del salón o al pasillo donde no es tan difícil escuchar. Los demás participantes dan la bienvenida a los participantes que salieron cuando regresan al salón. Sé prudente al incluir una pregunta en el procesamiento sobre esto. Puede que la persona con dificultades auditivas no quiera ser identificada aún más, pero también puede ser un momento de enseñanza para otros participantes y una oportunidad para crear la empatía.

Imaginería Guiada, Reflexiones Guiadas (Jóvenes G-56,57 *(en inglés)*), Meditación/Reflexión Guiada (Avanzado D-113, 149, 150) para la persona con dificultades auditivas suelen ser casi imposibles.

5. Ejercicios / Alegres

Algunos ejercicios del PAV se hacen en silencio o parcialmente en silencio y pueden estar bien para participantes con dificultades auditivas. Por ejemplo,

- Cuadrados Rotos (Básico E-20, Jóvenes G-17 *(en inglés)*)
- Tigre de Papel (Básico E-63, Jóvenes G-81 *(en inglés)*)
- Puntos (Avanzado D-142)
- Frío y Caliente (Jóvenes H-10 *(en inglés)*)
- Elefantes, Palmeras, Zorrillos y Helicóptero (Jóvenes H-9 *(en inglés)*)
- Esculturas (Avanzado D-81)
- La Imagen Perfecta (Avanzado D-92)

6. Otros Ejercicios

Trabajar con diferentes habilidades y el impacto que esto puede tener en las personas y grupos se aborda en ejercicios como

- Almuerzo Arcoíris (Jóvenes G-98 *(en inglés)*)
- Puntos (Avanzado D-142)
- Jalón del Poder (Avanzado D-98)
- Díselo al Mundo (Avanzado D-51)
- Crossover (Jóvenes G-41 *(en inglés)*)

CÓMO RESPONDER AL TRAUMA EN TALLERES DEL PAV

(Responding to Trauma in AVP Workshops)

Es importante ser consciente que de vez cuando el contenido de los ejercicios en los talleres del PAV puede activar o "desencadenar" experiencias históricas traumáticas que son muy desafiantes para el participante. No existe trauma mayor o trauma menor; el trauma es una ocurrencia fisiológica que sucede o no, no obstante la severidad del evento en sí. Puede haber un solo episodio o una acumulación de experiencias traumáticas. Muchas de las personas que entran a los talleres del PAV tienen historias de trauma — las experiencias que una persona ha tenido o a las cuales ha sido testigo que sobrepasan la capacidad de afrontar. Algunos de estos traumas son personales, por ejemplo, historias de abuso (incluyendo alcohol y drogas); violencia en familia, la escuela o de pandillas; suicidios y homicidios; incidentes médicos o dentales, accidentes o pérdida personal. Otros traumatismos provienen de la esfera social, por ejemplo, los desastres naturales, conflictos comunitarios, guerra, colonización, opresión u otros actos violentos. Experimentar o presenciar la violencia directamente o sufrir otras formas de experiencias traumáticas pueden tener un gran impacto en la capacidad de la persona o su personalidad. Si se realiza el taller del PAV en la cárcel (el encarcelamiento por sí mismo siendo una experiencia traumatizante) o en la comunidad, en tiempos de paz o de guerra, cada taller tendrá participantes que se ven afectados de esta manera.

Algunos de los ejercicios del taller del PAV son provocativos y otros traen recuerdos del pasado, que podrían haber sido ocultados. Si los sentimientos vinculados a un trauma se resucitan a través de ejercicios, acogidas, el compartir o la plática, la persona se beneficiará de ser tratado con respeto, amabilidad y la voluntad de escuchar. La confianza de los demás en que pueden tomar las decisiones correctas para sí mismos con respecto a lo que pueden manejar en este momento también ayuda. En muchos casos, esto será suficiente. Si bien no somos terapeutas, es importante que aceptemos la responsabilidad de las formas en que anticipamos y respondemos a estos participantes. El viaje de la participación en los talleres puede traer a la superficie pensamientos inesperados, sentimientos y recuerdos, que puede ser muy curativo. Para otros, puede ser particularmente perturbador, inquietante y aterrador.

Algunas señales que muestran que la memoria emocional de alguien ha sido activada o desencadenada son:

- Ojos: una mirada en blanco, disociada; vidriosos
- Cambio en la conducta: deja de hablar, pierde sus palabras; enojo, llanto, conducta amenazante o un deseo de salir de repente
- Malestar físico: repentina o severa aparición de dolores de cabeza o cualquier otra molestia física.

Si alguien necesita tiempo para calmarse, dale este tiempo o espacio, pero vigílale de cerca. A menudo es necesario que un miembro del equipo tome el tiempo para sentarse con la persona y escucharla o acercarse a la persona de vez en cuando. (Ver también las Técnicas de Estabilización y Reconexión abajo). Algunos de nuestros acuerdos comunitarios, en especial el derecho a pasar, también pueden ayudar aquí. Confía en que alguien está tomando las decisiones correctas para su autocuidado. Mantente atento al número de veces que la persona pasa o no participa en las actividades y está dispuesto a acercarte a él o ella discretamente. Anima a la persona a participar, pero no seas insistente. A veces los participantes podrán optar por ver gran parte del taller "desde la banca" en la medida en que adquieren la confianza que estarán a salvo y cuidados. Si un participante toma un poco de riesgo para revelar un sentimiento o una historia personal, asegúrate de encontrar una oportunidad para afirmarlo por confiar en el grupo, ya sea en privado o públicamente.

Si tienes serias preocupaciones acerca de un participante, podrías recomendar que hable con amigos, su comunidad local, de fe o un terapeuta. Puedes explorar las opciones con la persona para que consiga ayuda. No hagas esto sin su permiso.

Aunque son raras las veces que requieren intervención adicional, es importante que permanezcamos atentos a las historias y las experiencias que son muy propensas a estar presente en los participantes y confiar en el innato poder que transforma de cada uno y su motivación para crecer superando estos obstáculos.

TÉCNICAS DE ESTABILIZACIÓN Y RECONEXIÓN PARA TRAUMA

(Grounding Techniques for Trauma)

Propósito: Ofrecer técnicas cortas, sencillas y eficaces que se pueden utilizar cuando los niveles de angustia se elevan hasta el punto que una persona comienza a dejarse llevar por la emoción, es decir cuando la persona comienza a "soñar despierto", "volar", perder sus palabras o disociarse.
Para ayudar a alguien a volver a sus sentidos y establecerse en el presente.
Aumentar la capacidad individual de ponerse de nuevo en el aquí y ahora utilizando técnicas que son fáciles de usar en cualquier entorno.

Tiempo: 3-5 minutos

Materiales: Ninguno para la mayoría de las técnicas, con la excepción de un objeto para "Un Objeto"

Cómo se hace:

Se introduce la estabilización y reconexión después de actividades que puedan provocar angustia en la gente. Comienza diciendo, **"Ahora es un buen momento para hacer una estabilización (o reconexión), ya que acaban de poner atención en algo que puede haber sido angustioso. Usamos estabilizaciones cuando estamos angustiados por los recuerdos de dificultades del pasado para ayudarnos a volver al aquí y ahora. En este momento, están seguros. Observen toda la buena voluntad que les rodea. Ahora vamos a hacer (nombre de la estabilización que presentará)"**.

(Repetir las mismas palabras cada vez crea una voz que pueda venir a ellos cuando la necesitan. Las palabras deben ser sencillas, sin agregar más.)

Ejemplos de estabilizaciones:

En Esta Silla (o Sobre Este Piso): Sentados todos en un círculo, diles a todos, **"Siente tu trasero en tu silla (o sobre el piso). Observa como el suelo llega a las paredes y que las paredes van al cimientto del edificio. Observa como el cimientto va a la tierra y que la tierra se extiende a ser la ciudad de [Nombre] que está en la tierra y la tierra es una gran bola de masa en el universo. El universo apoya la tierra, que apoya la ciudad de [Nombre], que apoya esta parcela, que apoya el cimientto de este edificio, que apoya las paredes, que apoya el suelo, que apoya la silla, que me apoya a mí. Yo tengo el apoyo de todo esto"**.

Un Objeto: Di: **"Toma un pequeño objeto en tu mano, lo que sea en tu alcance, una piedrita, un bolígrafo, un teléfono celular, lo que sea. Mira el objeto y descríbelo con el mayor detalle posible, su color, textura, tamaño, forma, lee cualquier escrito que tenga encima, su uso y así sucesivamente"**.

3, 2, 1: Di: **"Mira a tu alrededor arriba del nivel de tu vista y nombra tres cosas que puedes ver, tres cosas que puedes tocar, tres cosas que puedes oír; ahora dos cosas que puedes ver, dos cosas que puedes tocar, dos cosas que puedes oír; luego una cosa que puedes ver, una cosa que puedes tocar y una cosa que puedes escuchar"**.

Después de Un Objeto o 3, 2, 1

Di: **"Cuando estás listo, cierra los ojos y recuerda un lugar seguro personal para ti, luego pregúntate qué es lo que necesitas en este momento. Antes de abrir los ojos, di una palabra concreta pero inusual como "Bugambilia", "Sapo" u otra cosa como "¿De qué color es mi camisa?". Algo que te jala al aquí y ahora"**.

Dedos: Pide a todos a levantar dos dedos (el dedo índice y el dedo medio de una mano) adelante de su cara y que sus ojos sigan los dos dedos al moverlos de un lado del cuerpo al otro, cruzando la línea central del cuerpo, tejiendo en el aire. Para un momento, toma un descanso y repetir.

Ojos Cerrados: Recuerda a la gente que la emoción se acumula en el interior. Si la emoción es demasiado alta, entonces este enfoque puede empeorar la cosa en vez de mejorarla. Por lo tanto, usa esta actividad cuando sea útil. Si te hace sentir peor, para de inmediato y usa otra técnica.

Palabra de Cinco Letras: Sugiere una palabra con cinco letras. Pide a las personas que digan un lugar geográfico, una comida u otras categorías que comiencen con cada una de las cinco letras.

Silencio: Invita al grupo a sentarse en silencio. Diez minutos es bueno; veinte llevará a la gente a un lugar más profundo. Cuando sientas que el grupo está tranquilo, está centrado y que es hora de continuar, simplemente di, **"Gracias"**. Puedes tomar las manos a ambos lados alrededor del círculo o dar la mano a las personas a tus lados.

ANEXOS

	Página
Anexo 1: Marco de Aprendizaje de la Facilitación PAV	233
Anexo 2: Glosario	234
Anexo 3: Bibliografía	240

ANEXO 1: MARCO DE APRENDIZAJE DE LA FACILITACIÓN PAV

(Appendix 1: AVP Facilitation Learning Framework)

Esto es principalmente una herramienta de planeación y también se puede utilizar para la autoconciencia. A lo largo del aprendizaje en el PAV, se anima a la gente a aprender a su propio ritmo y nivel. Este marco no debe utilizarse como un listado de evaluación para juzgar competencias, ya que esto no se adhiere al espíritu del aprendizaje en el PAV.

Se puede consultar este marco a través de www.avpusa.org/ftm— ver también páginas 142-144

Etapas de Aprendizaje en el PAV	Elementos	Niveles									
	<i>Cómo son</i> <i>Conocimiento, habilidades, conciencia y actitudes</i>	1 Básico	2 Avanzado	3 Aprendizaje Continuo	4 Capacitación	5 Aprendiz	6 Facilitar taller Básico	7 Capacitación Continua	8 Facilitar taller Avanzado	9 Facilitar taller de Capacitación	10 Organizar talleres
Valores del PAV	Comprender y aplicar la filosofía, los principios y la práctica del PAV	Conciencia personal y experiencia	Participar y adoptar	El PAV como una forma de vida	Aprender a facilitar talleres del PAV	Practicar la facilitación del PAV	Facilitar talleres del PAV	Ampliar perspectivas	Facilitar el aprendizaje profundo	Comprender los procesos del PAV y asesorar la capacitación de otros	Organizar la logística y asesorar facilitadores
	Estar abierto al Poder que Transforma										
	Reconocer que tu viaje en el PAV es el tuyo										
	Reconocer el impacto de la conducta de otros en uno mismo y de conducta de uno mismo en otros										
	Reconocer el impacto de la vergüenza y el trauma en uno mismo y en los demás										
	Reconocer la gama de la violencia (abierta y encubierta) y el rango resultante del daño										
	Reconocer que todos tienen muchas alternativas a la violencia										
Desarrollo personal	Reconocer las necesidades personales y agendas personales y ocultas de uno mismo										
	Estar abierto al cambio y reconocer las áreas donde se puede mejorar										
	Ser capaz de trabajar con todos, aceptar y respetar la diversidad										
	Desarrollar habilidades personales e interpersonales -escuchar y ser compasivo, conectado y empático										
	Ser consciente de no hablar demasiado frecuente o por mucho tiempo										
	Hablar del yo/habla asertiva sin culpar o juzgar										
	Asumir la responsabilidad de la violencia, las acciones y la seguridad de uno mismo										
Trabajo en Equipo	Desarrollar habilidades de transformación de conflictos										
	Compartir desde un lugar real y personal										
	Usar estabilizaciones y otras técnicas para permanecer en el presente										
	Mantener el desapego; estar seguro con los participantes										
	Mantenerse alejado del alcohol y las drogas mientras uno está facilitando										
	Usar la construcción de equipo										
	Trabajar en equipo										
Dinámica de Grupo	Tomar decisiones por consenso										
	Dar y recibir retroalimentación										
	Aprender maneras de lidiar con la conducta desafiante										
	Estar familiarizado con las etapas del desarrollo grupal										
	Ser consciente de la dinámica de grupo a medida que ocurren en el grupo										
	Construir una experiencia de comunidad										
	Leer el grupo y su conducta										
Facilitación	Adaptar los programas de trabajo a las necesidades del grupo										
	Negociar acuerdos comunitarios / estrategias de seguridad										
	Desarrollar la sensibilidad y el respeto por las culturas y subculturas										
	Comprender y utilizar el estilo de aprendizaje experiencial del PAV										
	Comprender las cualidades y el papel del facilitador; facilitar y presentar actividades con eficacia										
	Hablar y explicar con claridad y sencillez										
	Estar familiarizado con las actividades y el material de los manuales del PAV										
Organización y liderazgo	Facilitar los procesos grupales del PAV - procesar y sostener el espacio										
	Equilibrar las necesidades de uno mismo con las necesidades del grupo										
	Modelar ('predicar con el ejemplo'), asesorar y orientar										
	Desarrollar habilidades de gestión de tiempo para el taller										
	Facilitar actividades sobre el Poder que Transforma y la filosofía del PAV										
	Elaborar un programa para el taller - planear, procesar y mejorar sesiones										
	Introducir y procesar sociodramas de manera segura										
	Aplicar las estrategias de transformación de conflictos del PAV para hacer frente a dificultades con participantes de una manera no-violenta										
	Aplicar la filosofía, los principios, las prácticas y la transformación de conflictos del PAV en el funcionamiento de la organización										
	Aplicar la escucha, el proceso justo y la toma de decisiones por consenso										
	'Predicar con el ejemplo' en la organización										
	Usar y modelar el liderazgo cooperativo										
Difusión y promoción	Construir un lugar seguro y respetuoso para dar voz a preocupaciones, explorar alternativas, compartir el poder y tomar la iniciativa										
	Reconocer y fomentar la visión del PAV										
	Asumir responsabilidad en la organización										
	Estar dispuesto a dedicar tiempo y energía										
	Participar en la administración y la dirección										
	Difusión y promoción										

ANEXO 2: GLOSARIO DE TÉRMINOS PARA TALLERES DE CAPACITACIÓN

(Appendix 2: Glossary of Terms in Training Workshops)

Acogida

En turno, alrededor del círculo, cada participante completa de manera rápida con una palabra o respuesta corta, una frase como por ejemplo: "Una palabra que describe cómo me siento en este momento es..."

Actividad Adaptativa

Una actividad de aprendizaje que se puede adaptar a diferentes temas, materias o públicos. Por ejemplo, Círculos Concéntricos y actividades de reunir el grupo pueden tener diferentes preguntas para diferentes temas.

Actividades de Aprendizaje

Un término inclusivo para las maneras estructuradas en que la gente aprende en un taller—ejercicios, juegos, lluvias de ideas, acogidas, etc.

Al Azar

Compartir que se produce al azar en el círculo cuando la gente se sienta lista para compartir. Una alternativa a ir en orden alrededor del círculo.

Amigos

Los participantes tienen una pareja, o amigo, con quien pueden reunirse y compartir su experiencia durante el taller. Esta actividad de aprendizaje ayuda con la construcción de la comunidad y puede ser una herramienta segura en un taller del PAV.

Aprendizaje Continuo

Los facilitadores siguen aprendiendo durante y después de su período como aprendiz, adquiriendo nuevas habilidades y profundizando sus conocimientos actuales, su conocimiento y su conciencia.

Aprendizaje en Círculo

Un grupo de personas que aprenden juntos en un diseño circular. En el aprendizaje en círculo, todos son iguales y todos pueden ver a todos los demás. Las personas aprenden unos de otros, en lugar de recibir la sabiduría y el conocimiento de un experto o maestro.

Aprendizaje Experiencial

El aprendizaje experiencial se inicia desde las experiencias prácticas del mundo real. Se refleja en ellas y busca marcos y estrategias para comprender y orientar las acciones futuras.

En la facilitación experiencial, el facilitador utiliza una actividad para generar una experiencia sobre la cual los participantes pueden reflexionar y aprender de su propia experiencia y la experiencia de otros en el grupo.

Aprendizaje Transformativo

Un proceso en el que la gente cambia y transforma sus perspectivas, actitudes y el significado de sus experiencias mediante la reflexión crítica, la plática y la exploración de alternativas.

Arrojar Luz

Una técnica para hacer frente a la conducta disruptiva o dañina. Un facilitador describe la conducta en términos objetivos e invita al grupo a explorar el impacto de la conducta, si así lo desean.

Asesor

Una persona experimentada y conocedora que aporta conocimientos, consejos y habilidades para una persona con menos experiencia durante cierto tiempo.

Asesoramiento

Se produce cuando una persona experimentada y conocedora (el asesor) aporta conocimientos, consejos, habilidades y apoyo para una persona con menos experiencia durante cierto tiempo.

Bloques de Construcción o Temas

La base que en que se apoya la transformación de conflictos consiste en cuatro bloques de construcción. Estos bloques son la afirmación (propia y ajena), la construcción de comunidad, la comunicación (escucha y habla asertiva) y la cooperación. Si no se toman en cuenta estos bloques de construcción, es poco probable que ocurra la transformación de conflictos.

Una vez que estos bloques de construcción han sido demostrados por el grupo en un taller Básico, el taller puede proceder a explorar los demás elementos del taller --el Poder que Transforma, la resolución de conflictos, la transformación de conflictos, la reflexión y la confianza.

Cierre

La sesión final o de cierre del taller. Se mueve el enfoque de los participantes del presente hacia el futuro en el mundo exterior. Trata con respeto a la etapa de duelo del taller. Incluye la exploración de lo que sigue en su viaje, revisar y reconocer los aspectos más destacados de lo que han aprendido, resolver preguntas sin respuesta, la graduación y cualquier evaluación del taller.

Clínica o Reunión

Reunión de facilitadores para planear programas, cambiar dirección o programas durante un taller o platicar una preocupación que ha surgido.

Clínica Abierta

Los facilitadores sostienen su plática dentro del círculo para que los participantes puedan escuchar.

Clínica Cerrada

Los facilitadores se reúnen en privado, lejos de los participantes.

Compañero de Cuerda

Cada persona selecciona un extremo de un trozo de cuerda sostenido en el puño del facilitador. La persona en el otro extremo de la cuerda [al desenredarla] es tu compañero para el taller.

Compartir en Parejas

Dos personas que comparten en privado, como en Círculos Concéntricos.

Competencias

La gama de los conocimientos, las habilidades, las actitudes y la conciencia necesaria para realizar una tarea.

Conferencias Restaurativas

Reuniones estructuradas entre el infractor y la víctima y las familias y los amigos de ambas partes. Se abordan las circunstancias del crimen y las consecuencias y los impactos sobre otros y cómo reparar de la mejor manera el daño causado. www.realjustice.org

Cuidar la "vibra"

Una vibra es el sentir de la energía en un taller. Los facilitadores están atentos a la dinámica de grupo y las vibras del grupo durante cada actividad y a lo largo del taller. Se cuida si la gente se aburre, se desconecta, es inquieta o desencadenada.

Diada

Dos personas que trabajan juntas.

Daño

Herir, dañar o lastimar a alguien física, verbal, psicológica o emocionalmente. Incluye la violencia encubierta personal donde la dignidad y la autoestima están dañadas a través del pensamiento, palabra o acción.

Desafiar

Una parte integral del ciclo de vida de cualquier grupo, incluyendo el grupo en un taller del PAV. Las etapas del grupo son: formar, desafiar, normar, desempeñar y duelo. A menudo la etapa desafiante se produce hacia el final de la segunda sesión. La Reflexión de la Sesión y Actividades con Amigos pueden ser técnicas útiles para hacer frente a esto, ofreciendo a los participantes la oportunidad de sentirse escuchado y reconocer su responsabilidad en el proceso.

Desencadenar

Cuando la respuesta a algún estímulo (pensamiento, palabra o acción) es exagerada y no parece proporcional al estímulo. Por lo general implica evocar (consciente o inconscientemente) un recuerdo y los sentimientos de un trauma, una lesión o una experiencia negativa del pasado. Es una respuesta a la experiencia pasada (también conocido como jalar gatillos).

Ejercicios—ver Actividades de Aprendizaje**Elementos del Taller de Capacitación**

El contenido de aprendizaje y los resultados del Taller de Capacitación para Facilitadores se han dividido en 10 elementos esenciales que deben ser introducidos y cubiertos en el taller de capacitación —página 41.

Empoderamiento

El PAV es un proceso de empoderamiento, de encontrar el poder dentro de nosotros mismos y en nuestra situación para responder a las circunstancias y actuar.

Energizadores—ver Alegres**Equipo de Práctica**

Un equipo de participantes en un taller de capacitación que practica facilitar partes de un taller.

Estilos de Aprendizaje

Las diferentes maneras en que se aprende. Las principales son auditiva (aprender mediante el oído), visual (aprender mediante la vista/imágenes), simbólico (aprender mediante la lectura y la escritura) y kinestésica (aprender mediante la experiencia o haciendo).

Facilitación

Los facilitadores asumen la responsabilidad de la organización, la estructura y el mantenimiento de un proceso de aprendizaje en grupo sin instruir, enseñar, dar conferencias o dirigir el aprendizaje.

Facilitación Dirigida

En este estilo de facilitación, el facilitador presenta primero un concepto, luego estructura una experiencia para explorar el concepto y practicar su aplicación, y después hace preguntas dirigidas para reforzar ese concepto.

Facilitadores Aprendices

Los graduados del taller de Capacitación aprenden sobre la marcha al facilitar como un facilitador aprendiz para de tres a cinco talleres Básicos. Los programas de aprendices difieren entre los grupos locales del PAV.

Hablar desde el "Yo"

Hablar desde la experiencia propia sin citar, interpretar o hacer presunciones sobre otras personas. Hablar en nombre de uno mismo, no en nombre de otros. Por ejemplo, "Me siento herido" en lugar de "Nos sentimos heridos", o "Me estás lastimando". A veces se llaman Mensajes "Yo".

Humillaciones

Un comentario realizado con la intención de ser crítico o hiriente, para cortar la persona a la que se dirige. Esta persona puede ser uno mismo. Puede ser como una "broma" o un insulto. Forma parte de los acuerdos comunitarios para el taller y los facilitadores deben ser conscientes de "detectarlos" cuando surgen y recordar a los participantes de los acuerdos.

Liderazgo Compartido

Se produce cuando el liderazgo, la iniciativa y el poder en un grupo pueden pasar de manera fluida entre los miembros del grupo en base a sus capacidades, su experiencia y su contribución.

Requiere el respeto mutuo, la humildad, la confianza y la escucha continua. Cada persona es capaz de contribuir al liderazgo según su nivel de capacidad.

Llaves del Poder que Transforma

Una alternativa, tomando la forma de llaves de puerta, de presentar los cinco elementos del Círculo de Poder que Transforma.

Márgenes de Aprendizaje

Una habilidad personal o de la facilitación, conocimiento, actitud o conciencia que un facilitador decide que puede mejorar. Típicamente un facilitador seleccionará en la sesión de construcción de equipo uno o más márgenes de aprendizaje para trabajar durante el taller. Recibir retroalimentación, asesoramiento y/o orientación de otros facilitadores puede ser beneficioso.

Modelar

Actuar o comportarse de la manera que uno quiere que otros se comporten. Mostrar el ejemplo. El aprendizaje por observación de otros se produce tanto consciente como inconscientemente. Es la forma de aprender más básica y poderosa.

Orientación

Se produce cuando un capacitador aconseja u orienta a un aprendiz para mejorar su desempeño con respecto a una actividad o habilidad para lograr un objetivo establecido.

Pecera

Un proceso en el que un grupo pequeño se reúne para platicar algo u otro propósito, con el resto del grupo escuchando y observando. También permite que los participantes se turnen para pasar a formar parte del grupo pequeño si así lo desean.

Pegamento

El marco de las actividades usuales que construyen y mantienen el espacio seguro de aprendizaje para las principales actividades de aprendizaje. Incluyen las bienvenidas, acogidas, alegres, procesamiento, evaluaciones, reflexiones y cierres.

Prácticas Restaurativas

Los principios y prácticas de la justicia restaurativa aplicados a la vida cotidiana. Se trata de construir, mantener y reparar las relaciones de la restauración de la comunidad cuando se ha producido un daño a las relaciones.

Proceso

Proceso (sustantivo) es cuando un grupo de personas se centran en las relaciones e interacciones más que en cumplir con tareas. El proceso se centra en la forma en que se hace algo más que lo que se hace (la tarea). También puede referirse a la manera de llevar a cabo un ejercicio.

Procesamiento (después de una actividad)

El procesamiento de una actividad se produce cuando los participantes reflexionan y comparten lo que han experimentado en la actividad: lo que sucedió desde su perspectiva, el impacto que ha tenido, los sentimientos y dificultades experimentadas y las percepciones y alternativas nuevas identificadas.

Procesamiento (general)

Una plática después de una experiencia para descargar las emociones vividas en una actividad y para desarrollar la comprensión y el aprendizaje que han surgido de la experiencia.

Procesamiento Restaurativo y Preguntas

Se puede aplicar tres preguntas restaurativas para el procesamiento de actividades de aprendizaje: ¿Qué sucedió en la actividad para ti? ¿Cuál fue la parte más difícil de la actividad para ti? ¿Hay algo que harías de manera diferente la próxima vez?

Programa (de Trabajo)

Un plan de lo que se va a hacer en cada sesión.

Rescatar

Ocurre cuando alguien toma el control y la responsabilidad de otra persona y se dispone a ayudar o arreglar las cosas cuando la persona tiene un problema o parece estar experimentando dificultades de una manera que priva a la persona de su propia responsabilidad.

Retroalimentación

Dar y recibir información acerca de los pensamientos y los sentimientos de los demás y su impacto sobre nuestras acciones y conductas.

Retroalimentación de Reconocimiento

Da información acerca de las habilidades personales, cualidades y logros de una persona y cómo su conducta afecta a otros. Evita hacer juicios de valor.

Retroalimentación Descriptiva

Retroalimentación que describe objetivamente sin hacer juicios de valor.

Sacar del papel

Un proceso en el que los facilitadores guían a los participantes en un sociodrama para separarse y diferenciarse del personaje que han estado actuando en el sociodrama.

Secuencial

Una cosa sigue otra en orden.

Sociodrama

Una actividad de aprendizaje donde varios participantes asumen papeles como personajes en un escenario de conflictos y actúan el conflicto para trabajar hacia una solución. El PAV utiliza lineamientos claros de seguridad para la preparación, el manejo, el procesamiento y el sacar del papel para minimizar la probabilidad de que los participantes absorban los sentimientos y la vergüenza de los personajes que interpretan.

Sostener el Espacio / Contenedor

Sostener el espacio es un proceso de dejar de lado las necesidades, impulsos y reacciones de uno mismo para estar totalmente presente para una persona o grupo. Podemos hacer esto al enfocarnos en la escucha profunda e inclusive. En una actividad de compartir en pareja, la persona que escucha puede crear "un espacio quieto y generoso donde la persona que habla puede aportar y compartir". Como facilitador podemos ampliar ese enfoque para incluir a todo el grupo.

Taller Avanzado (Segundo Nivel)

El taller, o serie de talleres, que siguen el taller Básico en el PAV.

Taller Avanzado (Segundo Nivel) de Tema Predeterminado

Un Taller Avanzado con el tema predeterminado con su programa de trabajo borrador preestablecido. Esto permite a los grupos del PAV y participantes a explorar más a fondo temas para Talleres Avanzados. Los participantes eligen inscribirse para este taller conociendo el tema con anticipación.

Taller Avanzado de Consenso

El taller Avanzado es el segundo de los tres niveles de talleres del PAV. A veces se llama un taller del Segundo Nivel. Un aprendizaje clave en este taller es la aplicación de un proceso de consenso que ofrece la experiencia de un grupo de personas que trabajan juntas para tomar una decisión sobre la elección de un tema que considera las necesidades de todos y sea aceptable para todos en el grupo.

Taller de Orientación

Un taller donde se da a facilitadores la oportunidad de practicar las habilidades de facilitación y recibir orientación para mejorar su desempeño con respecto a esa tarea o habilidad.

Taller de Sociodramas

Un taller de capacitación para facilitadores del PAV con el enfoque de la facilitación de diferentes tipos de sociodramas en el PAV. Se pueden incluir aprendizajes sobre cómo y cuándo utilizar alegres.

Talleres del PAV para Jóvenes

El PAV para Jóvenes es un variante del PAV que refleja los niveles de energía y actividad de los jóvenes. A menudo se caracterizan por un ritmo más rápido, menos habla, procesamiento más cortos y más variedad.

Terapia

Un taller puede avanzar hacia la terapia o consejería si los facilitadores o el grupo en su conjunto comienzan a asumir la responsabilidad de tratar o resolver un asunto personal o la satisfacción de las necesidades de un individuo, con el resultado de excluir el resto del grupo.

Transformación de Conflictos

Una energía o cambio de paradigma en un conflicto en el que se cambia o se transforma el conflicto para revelar nuevas alternativas y es más manejable y menos estresante.

Triadas

Grupos de tres personas que comparten o que trabajan juntos en una actividad de aprendizaje.

Violencia

La acción o el tratamiento agresivo o dañino, un ejercicio injusto o injustificado de la fuerza o el poder. También es cuando el daño o el dolor son causados por medios físicos, verbales, psicológicos o emocionales. Incluye la violencia personal y encubierta donde la dignidad y la autoestima se dañan o se socavan a través pensamientos, palabras o acciones.

ANEXO 3: BIBLIOGRAFÍA

(Appendix 3: Bibliography)

**** Nota: Se ofrece la siguiente bibliografía en su redacción original en inglés. ****

American Friends Service Committee, (1999), *Help Increase the Peace Program Manual*, AFSC Middle Atlantic Region, Baltimore, MD.

Alternatives to Violence Project Britain, (2006). *AVP Manual Level One*, AVP Britain, [London].

Alternatives to Violence Project New South Wales, (2010). *AVP Sydney Basic Manual*, AVP NSW, [Sydney], NSW, Australia.

Alternatives to Violence Project New South Wales, (2012). *AVP Sydney Concise Manual: manual for facilitators of Basic, Advanced and T4F Workshops*, [Sydney], NSW, Australia.

Alternatives to Violence Project New South Wales, (2012). *AVP Sydney T4F Manual*, AVP NSW, [Sydney], NSW, Australia.

Alternatives to Violence Project USA Education Committee, (2002). *AVP Manual Basic Course*, AVP SA, [New York].

Alternatives to Violence Project USA Education Committee, (2005). *AVP Manual for Second Level Course*, AVP USA, St. Paul, MN.

Alternatives to Violence Project USA Education Committee, (1992). *Manual Training for Trainers Course AVP*, AVP USA, [New York].

Alternatives to Violence Project USA Education Committee, (2000). *Manual for Youth Workshops AVP*, AVP USA, [New York].

Garver, N. and Reitan, E. (1995). *Nonviolence and community: reflections on the Alternatives to Violence Project*, Pendle Hill Pamphlet 322, Pendle Hill Publications, Wallingford, Pennsylvania.

Hamer, K. (1997). *Leading a group: a practical and comprehensive handbook*, 5th ed., The Author, Maroubra, NSW, Australia.

La Voie, R. see www.ricklavoie.com.

Rosenberg, M. (2003). *Nonviolent communication: a language of life*, 2nd ed., PuddleDancer Press, Encinitas, CA. see also - www.cnvc.org and www.nonviolentcommunication.com.

Smith, K. (2001), *Transforming Conflict, Facilitating Nonviolence: a facilitator's guide*, TAFE NSW -Access Division, Granville, NSW, Australia.

Starhawk (2011). *The empowerment manual: a guide for collaborative groups*, New Society, Gabriola Island, BC, Canada. <http://starhawk.org/writing/books/the-empowerment-manual/>

Teaching Tolerance see www.teachingtolerance.com.

Up Front! Toolbox: Mentor and coach individuals and teams - content guide (2005), Commonwealth of Australia, Sydney.

Se encuentra disponible en www.avpusa.org/ftm material adicional, incluyendo programas de trabajo para el Taller de Capacitación de varias partes del mundo, plantillas para recursos para actividades, detalles sobre cómo obtener copias electrónicas del Manual de Capacitación para Facilitadores (2013) y el Manual Conciso de PAV Sydney, Australia (2013) (en inglés), así como detalles de los materiales enlistados en la Bibliografía.



BASES DEL PODER QUE TRANSFORMA

- 1. Trata de resolver conflictos llegando a un acuerdo común.**
- 2. Trata de alcanzar ese "algo" bueno en el otro.**
- 3. Escucha antes de juzgar.**
- 4. Basa tu posición en la verdad.**
- 5. Acepta modificar tu posición, sí estás en el error.**
- 6. Espera sentir un fuerte poder interior para actuar.**
- 7. Arriésgate a ser creativo en lugar de usar la violencia.**
- 8. Usa la sorpresa y el humor.**
- 9. Aprende a confiar en tu instinto interno para saber cuándo actuar.**
- 10. Acepta sufrir por una causa importante.**
- 11. Sé paciente y persistente.**
- 12. Construye comunidad con base en la honradez, el respeto y la compasión.**