Introducción a los módulos de capacitación de Family Connections

Bienvenida al líder del taller

Liderar una serie de talleres para el personal de Head Start y Early Head Start es una oportunidad interesante y también una responsabilidad importante. Al dictar los talleres de los módulos de capacitación de Family Connections usted ofrece un recurso de desarrollo profesional que abarca diversos temas relacionados con la participación de los padres, el diálogo sobre cuestiones de salud mental, la depresión y la promoción de la resiliencia en las familias atendidas. Tenga presente que estos temas pueden representar un reto emocional y profesional para el personal. Pueden hacer notar cuestiones que a menudo se ignoran o evitan. Y también pueden hacer surgir experiencias y emociones personales de los participantes y del líder de taller. Por lo tanto, esta serie de capacitación destaca especialmente la práctica de la reflexión en los participantes **y** el líder de taller, e invita a todos a poner a prueba sus habilidades profesionales. Los módulos de capacitación se han escrito teniendo en cuenta todos estos factores para ofrecerle orientación, estrategias, ideas y apoyo a usted, el líder del taller.

Descripción de los módulos de capacitación de Family Connections

Cada módulo consta de tres talleres. Aunque se dictan por separado, cada taller se basa en lo aprendido en los anteriores y por lo tanto, deben ofrecerse en el orden presentado. La intención es crear un ambiente en el que los participantes se sientan apoyados para aprender habilidades nuevas e información y compartir sus experiencias de trabajo cotidianas. Junto con los ejercicios, folletos y formularios de evaluación que se incluyen en la descripción de cada taller, usted también encontrará materiales de preparación, estrategias y reflexiones para el líder del taller destinados a ayudarle a ofrecer una experiencia de capacitación exitosa y de apoyo.

Resumen de los módulos de capacitación

1

El Módulo 1

es una oportunidad para reflexionar acerca de la experiencia general de trabajar con padres, practicar las técnicas de reflexión, ver las cosas en perspectiva y aprender sobre la depresión parental con el fin de apoyar el compromiso de los padres con sus niños y con el programa Head Start.

Los ejercicios del Módulo I se centran en:

- aumentar la conciencia y el conocimiento del personal sobre herramientas para lograr la participación de los padres
- mejorar la comunicación y las habilidades de resolución de problemas en el personal mediante la técnica de tomar perspectiva
- aumentar el conocimiento de los signos, síntomas y preocupaciones relacionados con la depresión

2

El Módulo 2

anima a los participantes a considerar su función en el programa y cómo pueden contribuir a mejorarlo. Las sesiones del Módulo II repasan e integran algunos de los temas y habilidades presentados en el Módulo I, con el fin de desarrollar un ambiente de trabajo positivo y basado en los puntos fuertes, que apoye las necesidades de salud mental de las familias y el personal.

Los ejercicios del Módulo II se centran en:

- definir el concepto de "ambiente del programa" y sugieren estrategias para que el personal contribuya a lograr un ambiente positivo
- animar al personal a adoptar un enfoque basado en los puntos fuertes con las familias y los colegas
- desarrollar una respuesta a la depresión en todos los integrantes del programa

3

El Módulo 3

dirigido a los maestros, los alienta a examinar la forma en que su práctica profesional afecta el ambiente en el aula, su comunicación con los niños y el desarrollo infantil. Las sesiones de este módulo repasan e integran algunos de los temas y habilidades introducidos en los Módulos I y II con el fin de clarificar conceptos clave como el desarrollo socioemocional, la resiliencia y la comunicación de temas difíciles, y reflexionar sobre lo que cada persona aporta a su trabajo.

Los ejercicios del Módulo III se centran en:

- aprender la forma en que el desarrollo socioemocional puede promover la resiliencia en los niños y cómo promoverlo en el aula
- aprender cómo hablar con los niños sobre temas preocupantes
- identificar oportunidades de comunicación durante la reunión en círculo y conversar sobre temas socioemocionales

4

El Módulo 4

se centra en tres elementos fundamentales para el éxito de un programa de Head Start: comunicación, recursos y derivaciones, y visitas al hogar. Las sesiones de este módulo son una oportunidad para que el personal identifique estrategias existentes en cada una de estas áreas, pero también para desarrollar habilidades nuevas.

Los ejercicios del Módulo IV se centran en:

- entender la importancia de la buena comunicación y maneras de mejorar la comunicación dentro del programa
- identificar recursos para apoyar eficazmente a las familias
- reconocer las oportunidades para comprometer a las familias durante las visitas al hogar

Organización de los módulos:

Como se explica más arriba, hay cuatro módulos principales, cada uno con una serie de ejercicios que refuerzan el concepto general del módulo.

El formato de los módulos es el mismo y hemos incluido herramientas para ayudar a presentar cada taller en forma clara y metódica. Estas herramientas no pretenden sustituir el estilo y la experiencia del presentador; se ofrecen sólo como pautas para el líder del taller. Los capacitadores más experimentados quizás prefieran presentar los materiales con sus propias palabras, mientras que los principiantes tal vez quieran seguir estas pautas más estrictamente.

La descripción de cada taller incluye

Una sección inicial dedicada a preparar al líder del taller
El propósito de esta sección es servir de orientación a los materiales y la preparación de la sesión. Incluye lo siguiente:

Introducción: presenta el tema del taller
Metas: enumera las metas específicas de la capacitación
Objetivos: enumera objetivos específicos para los participantes
Métodos y contenido: enumera y resume cada ejercicio de la capacitación
La sección ***Pasos iniciales*** incluye
Lo que usted necesita: enumera los materiales, el espacio y el tiempo requeridos
Cómo preparar el espacio para el taller: sugiere maneras de organizar la sala

Una sección dedicada a la implementación
El propósito de esta sección es guiar al líder del taller al presentar el contenido de la sesión. Incluye:

Preparación del líder del taller: en todas las sesiones hemos incluido sugerencias específicas para preparar bien el contenido y el proceso de la capacitación.
Estrategias del líder del taller: en todas las sesiones hemos incluido estrategias concretas relacionadas con un tema o ejercicio específico. Por ejemplo, tal vez usted quiera ideas sobre la mejor manera de organizar el grupo o de mantenerlo enfocado en el tema.
Instrucciones específicas para cada ejercicio: para cada ejercicio, se ofrecen pautas sobre el contenido y la presentación.
Las transiciones de un ejercicio al siguiente: Como pasar de un ejercicio a otro puede ser difícil, hemos incluido sugerencias para resumir lo aprendido y conectarlo con el próximo tema.

Tablas con ejemplos de respuestas: En muchos ejercicios, los participantes compartirán sus ideas en un grupo grande y las anotarán en papel. Para ayudar al líder del taller a dirigir este proceso con éxito, hemos incluido tablas con ejemplos de respuestas posibles a los ejercicios, así como sugerencias de temas que el líder del taller podría presentar para el debate. Los temas mencionados no pretenden imponer restricciones sino servir como trampolín para enfocar la atención del grupo.
Folletos para los participantes (incluyendo el formulario de evaluación del taller): deben distribuirse al principio de cada sesión según las instrucciones de cada ejercicio.
Sugerencias para concluir la sesión – Cierre: al final de cada sesión, es importante dedicar algo de tiempo a reconocer los esfuerzos del grupo, destacar los puntos clave tratados y ofrecer un anticipo de la próxima sesión. También incluimos sugerencias sobre cómo hacer esto eficazmente.

Sección final dedicada a actividades de seguimiento
Esta sección intenta alentar la reflexión por parte del líder del taller y sugerir maneras en que la experiencia de capacitación puede continuarse apoyando la transformación de las habilidades.

Extender el aprendizaje y promover habilidades nuevas: el seguimiento es un componente crítico del desarrollo profesional y el cambio en el programa. Si las nuevas habilidades aprendidas en los talleres no se repasan, este descuido puede debilitarlas. Una parte fundamental de la preparación es que usted se comprometa con el seguimiento. Se incluyen sugerencias sobre cómo hacerlo en cada taller.
Reflexión del líder del taller: La autorreflexión nos ayuda a mejorar nuestras habilidades al darnos la oportunidad de identificar nuestros aciertos y dificultades como líderes de talleres, y de planificar cambios para el futuro. Le recomendamos que considere las preguntas incluidas en esta sección inmediatamente después de terminar el taller.

Cómo comenzar un módulo de capacitación

Los materiales de Family Connections no prescriben métodos de capacitación, sólo ofrecen recomendaciones para su consideración. Los módulos incluyen instrucciones para cada segmento, que sirven como puntos de partida con pautas específicas para cada ejercicio. Sin embargo, es de esperar que la capacitación esté influida por factores múltiples en cada programa, y que algunas estrategias y sugerencias sean más útiles que otras. Factores como las características del grupo y el instructor, el ambiente del taller, el estado de ánimo en el programa y su antigüedad, el nivel de comodidad con los temas tratados y el estado de los servicios de salud mental hacen que cada experiencia sea única.

Pautas generales para una capacitación efectiva

Al planear su orden del día para cada módulo, tal vez le convenga considerar algunas pautas y estrategias generales que le ayudarán a crear una sesión exitosa y bien recibida.

Evaluación de necesidades La evaluación de las necesidades de los participantes reconoce que cada persona viene al taller con experiencias y expectativas diferentes. Mientras se prepara para el primer taller, usted puede hacer una evaluación informal de necesidades conversando con diferentes miembros del personal. O puede optar por tener entrevistas más sistemáticas con los administradores del programa. En todo caso, hacer preguntas sobre las diferentes experiencias de capacitación del grupo, su educación e idioma preferido, le permitirá anticipar los puntos fuertes y las dificultades de los participantes.

Hospitalidad Es fundamental hacer que los participantes se sientan cómodos durante los talleres. Las atenciones y gestos pequeños significan mucho para ellos. Durante el taller, los participantes deben estar bien atendidos. Si el programa tiene recursos para ofrecer comida o bebidas, el grupo lo agradecerá. Procure mantener una temperatura agradable en la sala. Ofrezca los asientos más cómodos que su programa tenga.

Dominio del material Para presentar cualquier taller usted tiene que comprender el material y creer en él. Antes de estar frente a un grupo, familiarícese con el contenido, busque maneras de describirlo con sus propias palabras y pregúntese si concuerda con lo que usted sabe sobre el trabajo con niños y familias. Si es posible, prepárese con otras personas (p. ej., proveedores de servicios de salud mental, otros instructores o administradores). Prueben la terminología que usarán, experimenten con los ejercicios, e imaginen cómo podrían algunos participantes interpretar o responder al material.

Es importante recordar que dominar el material no significa "ser el experto". Las materiales están destinados a apoyar los conocimientos de todos los participantes. De hecho, la mayor parte de los conocimientos generados en los módulos provendrá de los participantes, no del líder del taller. Eso no disminuye la importancia de llegar a conocer bien los materiales y lo que representan.

Cómo manejar las preguntas difíciles Evite la posición de contestar preguntas para las que no tiene respuestas. Es perfectamente aceptable decir, "Esa pregunta es muy buena, pero no sé la respuesta". Dígale al grupo que usted buscará la información y se la transmitirá. Y no deje de hacerlo. Otra manera de tratar una pregunta difícil o polémica es dirigirla nuevamente al grupo. Pregúnteles qué piensan ellos del tema. Es común que el grupo proponga una "respuesta" colectiva mucho más satisfactoria que la opinión de una sola persona.

Confidencialidad Al tratar temas de salud mental, la confidencialidad siempre debe hacerse respetar. Además de no revelar los nombres de familias en las conversaciones esto significa que cuando se traten asuntos de familias o del personal, deben "quedar en la sala", es decir, no deben comentarse fuera del taller. Hay que recordar a los participantes que muchos de los temas tratados en el taller pueden ser emotivos y personales. La única forma de tratarlos es respetando la privacidad. El *único* propósito de comentar casos en una sesión es que los participantes aprendan a trabajar mejor con los niños y las familias. Por lo tanto, si se presta atención especial a la confidencialidad, cada participante se sentirá seguro para hablar con franqueza de sus preocupaciones, emociones y su proceso de aprendizaje.

Un obstáculo importante para la confidencialidad radica en las relaciones personales entre los trabajadores, que suelen hablar del trabajo fuera de él y buscar apoyo de sus compañeros en momentos difíciles. Esto es algo bueno y natural. Pero también crea oportunidades para violar la confidencialidad de las familias y otros miembros del personal. Es importante conocer las relaciones entre los participantes del taller con antelación para poder anticipar los límites del grupo y reforzar la necesidad ser discretos.

La importancia de escuchar atentamente Como moderador de los módulos de capacitación, su tarea es escuchar a los participantes. La mayoría de los ejercicios son actividades individuales o en grupos pequeños que luego se comentan con todo el grupo. Los conocimientos y la comprensión son generados por el grupo entero. Por eso, es importantísimo que usted escuche y busque oportunidades para fomentar la conversación. Esto significa establecer un equilibrio entre presentar el contenido del taller y sentirse cómodo en los momentos de silencio entre preguntas y respuestas. Puede ser muy tentador llenar los silencios con sus propias ideas. Por eso es importante que mantenga el foco en su trabajo como moderador de la conversación. Establezca la dinámica grupal dando el ejemplo de escuchar atentamente. Ayude al grupo a que evite interrumpir o hablar encima de otros.

Al mismo tiempo, escuchar no significa adoptar una actitud pasiva; usted querrá mostrar que es un oyente activo. Los gestos como asentir con la cabeza y mantener contacto visual son muy efectivos. A veces, a pesar de escuchar atentamente, usted no comprenderá bien el significado de un mensaje. O puede sentir que otros miembros del grupo no lo han entendido. En estos casos, puede ser útil pedir al participante que repita lo que ha dicho o lo diga con otras palabras. Por ejemplo, "quiero asegurarme de haber entendido. Me parece que usted está diciendo que... " Usar estas estrategias demuestra que usted está escuchando y que le interesa que todos comprendan.

Resistencia Uno de los mayores desafíos para el líder de un taller es cuando los participantes rechazan, no les gusta o cuestionan el material ofrecido. Puede haber muchas razones:
sentirse abrumado por la conexión emocional con el tema
encontrar el material demasiado fácil o difícil
creer en otra manera de hacer las cosas
sentir tensión fuera del lugar de trabajo
evitar el tema por sentir una fuerte identificación personal con él
falta de confianza e inseguridad de un participante respecto de su inteligencia o capacidad de comunicación
cansancio al final de un día largo

Un líder de taller podría responder fácilmente a estas actitudes con ira, antagonismo o inseguridad. Pero si usted comprende el motivo de la resistencia, será más fácil encontrarle el sentido y dirigir su atención a estos sentimientos. Aceptar y respetar las opiniones de los participantes puede ser una estrategia para forjar colaboración y eliminar obstáculos. Confiar en el material y en usted mismo también puede ser útil. Concéntrese en el hecho de que todos los participantes buscan lo mismo: hacer lo mejor para los niños y las familias. Si fuera necesario, tómese un minuto para recordar al grupo que todos ustedes tienen la misma meta. Otra estrategia es recordar a los participantes que pueden mejorar los talleres compartiendo sus comentarios constructivos en la evaluación del taller, que se hace al final de cada sesión. Use estas evaluaciones para entender mejor las necesidades de su grupo.

De tanto en tanto, alguien interfiere con la capacitación de una manera que requiere respuesta. Esto debe hacerse en privado, durante un descanso y con el fin de que la sesión sea provechosa para todo el grupo. Recordarle este objetivo a un participante difícil suele ayudar a resolver la conducta problemática.

Organización Todo grupo necesita una estructura general y cada moderador necesita ciertas herramientas para poder ofrecerla. Cuando el taller está bien organizado y los participantes saben qué esperar, la sesión será siempre más exitosa. Éstas son algunas estrategias útiles para todas las capacitaciones.

Dé una orientación general del taller – Es muy útil tener una actitud acogedora. Explicar el orden del día, la duración anticipada del taller y los descansos programados ayudará a orientar a los participantes. Usted también debería anunciar cualquier otra expectativa, por ejemplo, apagar los teléfonos celulares. Explique a los participantes que pueden hacerle preguntas o ir al baño según sea necesario. Mostrar que a usted le importa el bienestar físico de los participantes es fundamental.

Establezca un "Estacionamiento de ideas" – Cuando un grupo se reúne para tratar un tema suelen surgir muchas ideas. Algunas se relacionan directamente con el tema, y otras desvían la atención del grupo. Por un lado, es importante que todos los participantes sientan que su aporte es valorado, pero por otro, usted debe respetar las metas y el foco de la capacitación. Si un participante hace una pregunta o comentario que no tiene relación directa con el tema pero que es importante tratar, anótelo en el "Estacionamiento de ideas". Explique a los participantes que usted hará todo lo posible por volver a la pregunta o comentario al final de la sesión, si hay tiempo. Y si no, decidan otro momento y lugar para seguir hablando de ese tema.

Reafirme las reglas de juego – En todos los grupos es necesario que se comprendan las expectativas de participación. Las reglas de juego del taller establecerán una estructura para tales expectativas. El líder del taller debe repasar las reglas de juego al principio de la sesión y pedir al grupo que las acepte. Si el líder del taller o un participante nota que el grupo no las está respetando, es importante tomarse unos minutos para volver a repasar las reglas y encaminar al grupo.

Tenga un plan para formar grupos pequeños – A veces usted querrá formar grupos al azar; otras, convendrá que los participantes trabajen en sus equipos naturales. Considere qué tamaño de grupo es apropiado para una actividad determinada y establezca qué harán los líderes en los grupos pequeños —tomar notas, observar, moderar, etc.

Controle el tiempo – Los líderes del taller querrán tener una idea general del flujo, ritmo, duración sugerida, etc., de cada ejercicio y si una conversación parece extenderse demasiado, podrían necesitar ayuda para pasar al próximo ejercicio.

Prepárese para cada módulo – Lea todos los materiales provistos para cada taller antes de presentarlos. Aprenda su contenido y planee qué hará, cuánto tiempo llevará cada ejercicio y qué espera lograr.

Conozca a los participantes – ¿Quiénes son? (cultura, experiencia, educación) ¿Qué hacen? (función laboral, funciones informales en la agencia) ¿Quiénes podrían necesitar más ayuda para sentirse parte del grupo? ¿Quiénes tienen autoridad sobre los demás y podrían necesitar ser aplacados? Trate de ser imparcial, pero prepárese para responder a las necesidades únicas de su grupo.

Ambiente

Todas las pautas y estrategias descritas contribuyen a crear un ambiente positivo en el taller. Dominar el material y sentir entusiasmo por él, asegurar la confidencialidad, escuchar y respetar al grupo, manejar la resistencia eficazmente y tener una organización clara permiten que un grupo funcione bien. Aun así, puede haber situaciones que afecten el ambiente del taller. Algunos ejemplos son:
Perspectivas culturales divergentes con respecto a la crianza de los hijos
Puntos de vista diferentes sobre cómo trabajar con un niño o familia en particular
Expresiones fuertes de ira, frustración o tristeza
Expresión de descontento con la agencia u otros proveedores del sistema de servicios
Interacciones irrespetuosas entre participantes

Al toparse con estas situaciones lo mejor es que usted se asegure de mantener el control. Aunque parezca que su compromiso en el éxito del taller está en riesgo, es de esperar que surjan dificultades como las mencionadas, especialmente en las sesiones que despierten sentimientos y creencias personales fuertes.

Respetar las diferentes opiniones —incluso las que parezcan extravagantes en el momento— es fundamental. Mostrar empatía hacia las personas que sienten emociones difíciles siempre es útil y da confianza a los participantes. En estos casos, tal vez convenga avanzar más despacio y recordar al grupo que éste es un trabajo difícil que puede poner de relieve diferencias o emociones fuertes. Si es necesario, repase las reglas de juego de la sesión.

No es común que el líder de un taller tenga que hacer frente a un participante que muestra un comportamiento difícil en público. Pero si esto ocurre, debe hacerse con tranquilidad y respeto. Aunque estos casos son raros, pueden ser una oportunidad para tranquilizar a los participantes y fortalecer el proceso de capacitación.

Conclusión

Los módulos de capacitación de Family Connections están concebidos con el fin de ser estimulantes y satisfactorios. Seguir las pautas anteriores en cada uno de los módulos mejorará la capacidad del personal para trabajar con las familias y reconocer problemas de salud mental. Usted también aprenderá mucho acerca de su trabajo y de usted mismo(a). Éste es uno de los placeres de liderar un taller. El aprendizaje nunca es unilateral. Si los participantes perciben su entusiasmo y su voluntad de aprender con ellos, será mucho más probable que participen plenamente.