

Módulo de capacitación III

Las sesiones de capacitación del Módulo III están dirigidas a **maestros**, y los alientan a examinar la influencia de su práctica profesional en el ambiente del aula, en sus estilos y estrategias de comunicación, y en los niños con los que trabajan.



Estas sesiones también dan la oportunidad de revisar e integrar algunos de los temas y habilidades presentados en los Módulos I y II, por lo que se recomienda realizarlas después de completar los otros dos módulos. **No** se recomienda dictar los módulos independientemente de los otros o en un orden diferente al presentado.

Las metas del Módulo III son:

Apoyar el crecimiento socioemocional: al aprender cómo el desarrollo socioemocional puede fomentar la resiliencia en los niños y cómo promover el crecimiento socioemocional en el aula.

Estrategias para hablar con los niños sobre temas difíciles: al aprender cómo hablar con los niños sobre temas que les preocupan.

Promover un ambiente expresivo: al identificar oportunidades de comunicación durante el tiempo de reunión y estrategias que utilicen libros para alentar la conversación sobre temas socioemocionales.

La persona o el equipo que lidera estos talleres debería entender que algunos participantes pueden poner obstáculos o resistencia a estas sesiones, ya que los temas a tratar pueden inspirar emociones muy intensas. La presentación de cada tema provee orientación para manejar estas situaciones al promover el aprendizaje, la comunicación abierta y la seguridad de los participantes.



Los módulos de capacitación

El orden de las sesiones permite que los participantes desarrollen habilidades entendiendo primero los conceptos clave y después, reflexionando sobre lo que aportan a su programa y a su trabajo.

La **Introducción a los Módulos** es un recurso para líderes de taller, que ofrece apoyo para facilitar el éxito de las capacitaciones. Cada sesión define metas, objetivos, métodos y contenido y además, provee puntos de preparación y reflexión para la persona o equipo responsable de liderar la capacitación. Al final de cada taller encontrará una Evaluación del taller junto con una lista de otros materiales de Family Connections que pueden dar más apoyo para el tema y las cuestiones tratadas en el taller.

Cómo apoyar el crecimiento socioemocional

Apoyar el crecimiento social y emocional de un niño pequeño es una de las contribuciones más positivas que pueden hacerse para el bienestar del niño. Todos los días presenciamos conductas sociales y emocionales en nuestros programas y tenemos muchas oportunidades de promover el desarrollo positivo. Uno de nuestros mayores desafíos puede ser apoyar a niños con comportamiento “difícil”, que perturban las actividades del aula y a veces hacen daño a otros niños. Podríamos preguntarnos, “¿Por qué él no puede controlarse?” o “No puedo entender por qué ella no para de golpear a sus amigos”. La importancia de la salud emocional se debe específicamente a que contribuye en gran medida a la resiliencia de un niño, es decir a la capacidad de desarrollarse y mejorar a pesar de circunstancias o experiencias difíciles. Este taller provee un punto de partida para considerar cómo el aula, el plan de estudios y las interacciones personales ofrecen oportunidades de alentar experiencias socioemocionales positivas y de crecimiento en los niños pequeños.

Meta

Aprender cómo el desarrollo socioemocional puede fomentar la resiliencia en los niños y cómo promover el crecimiento socioemocional en el aula.

Objetivos

Los participantes:

- ▶ identificarán conductas difíciles en los niños
- ▶ aprenderán a apoyar el desarrollo socioemocional en el programa, el plan de estudios y las interacciones personales
- ▶ desarrollarán una estructura para apoyar el crecimiento socioemocional de los niños en su aula

Método y contenido

Cada una de las tres secciones de este taller se basa en lo aprendido en las anteriores.

- ▶ Ejercicio 1: Hablar sobre conductas difíciles
- ▶ Ejercicio 2: Estrategias para apoyar el desarrollo socioemocional
- ▶ Ejercicio 3: Objetivo: Poner en práctica las estrategias

El ejercicio 1 alienta a los maestros a compartir sinceramente las conductas que les parecen más difíciles en los niños. Los dos ejercicios siguientes consisten en ayudar a los equipos docentes a identificar y desarrollar estrategias para alentar el desarrollo socioemocional. Los equipos usarán la información reunida en el Ejercicio 2 para completar el diagrama del Ejercicio 3. Si bien los ejercicios están relacionados, usted querrá dar instrucciones y establecer límites para cada uno por separado.

Para empezar

Lo que usted necesita:

- ▶ **Tiempo.** Esta sesión debería durar una hora y media, sin incluir el tiempo de preparación del líder del taller. Para más información sobre el **manejo del tiempo en el taller**, lea la *Introducción a los Módulos*.
- ▶ Un espacio suficientemente grande para que los miembros participen en debates en grupos grandes (p. ej., 20 personas o más) y pequeños (p. ej., 3-6 personas). Para grupos grandes, usted podría incluir dos líderes de taller que ayuden a manejar y a responder a las necesidades de los participantes. Para más información sobre consideraciones del **tamaño del grupo**, lea la *Introducción a los Módulos*.

- ▶ Asientos para el grupo
- ▶ Prepare una carpeta de capacitación para cada participante con los siguientes materiales:
 - Folleto 1: Cómo apoyar el crecimiento socioemocional: Conductas difíciles
 - Folleto 2: Cómo apoyar el crecimiento socioemocional: Estrategias
 - Folleto 3: Objetivo: Poner en práctica las estrategias
 - Un formulario de Evaluación del taller
- ▶ Un lápiz o bolígrafo para cada participante
- ▶ Seis hojas grandes de papel
- ▶ Cuatro marcadores: tres para que los participantes usen en el Ejercicio 1 y uno para el líder del taller

Preparación del líder del taller

Primero lea de principio a fin todos los materiales del taller. Tómese tiempo para reflexionar sobre sus propias respuestas a las preguntas del ejercicio. Sea consciente de sus ideas sobre el origen de la capacidad de un niño para controlarse. Como pueden surgir sentimientos relacionados con las familias, la cultura y la crianza de los hijos, es importante que usted reconozca su nivel de comodidad y sus prejuicios hacia el tema. Antes de empezar, considere cómo estos sentimientos influyen en su perspectiva y capacidad para facilitar el debate, y prepárese para oír otras opiniones.

Cómo preparar el espacio para el taller:

- ▶ Distribuya las sillas de modo tal que los participantes puedan empezar como un grupo grande y después formen fácilmente grupos más pequeños.
- ▶ Ponga una carpeta de capacitación en cada silla.
- ▶ Prepare una hoja grande de papel titulada “Estacionamiento de ideas”.

Estacionamiento
de ideas

- ▶ Prepare tres hojas grandes de papel con títulos (ver más abajo). Éstas se usarán para el Ejercicio 1.

Las conductas
difíciles que veo
en mi aula son...

Creo que la
capacidad de un
niño para
controlarse
proviene de...

Cuando un niño
tiene una
conducta difícil
constantemente
en mi aula, me
siento...

▶ En la última hoja de papel, reproduzca el diagrama en blanco de tiro del Folleto 3.

▶ Coloque las hojas grandes de papel de modo que todo el grupo pueda verlas y el líder del taller pueda escribir fácilmente en ellas.

Introducción a la capacitación

Se alienta a los líderes de taller a usar sus propias palabras para presentar la capacitación. Algunos puntos clave para considerar son:

▶ Dé la bienvenida al grupo y repase la organización: orden del día general, margen de tiempo, descansos, materiales, firmar la hoja de asistencia, etc.

▶ El tema de la capacitación es “Cómo apoyar el crecimiento socioemocional en los niños”. Ofrezca una descripción de lo que significa *crecimiento socioemocional* y una definición de *resiliencia*.

Por ejemplo, usted puede decir:

“Hoy nos centraremos en las maneras de promover el desarrollo socioemocional debido al papel importante que tiene en el nivel de resiliencia de un niño. La resiliencia es la capacidad de un niño para enfrentar diversos desafíos de la vida. Las habilidades socioemocionales se componen de conductas como el autocontrol, la capacidad para relacionarse con los demás y tomar decisiones de manera responsable y apropiada. Al centrarnos en las maneras de alentar estas habilidades en los niños podemos promover la resiliencia y contribuir al bienestar general del niño.”

▶ Describa los objetivos de esta capacitación:

- identificar conductas de los niños que a los participantes les resultan difíciles
- aprender cómo puede apoyarse el desarrollo socioemocional a nivel del programa, el plan de estudios y las interacciones personales
- desarrollar una metodología para apoyar el crecimiento socioemocional de los niños en su aula

▶ Explique a los participantes que la capacitación les dará la oportunidad de compartir sus pensamientos y sentimientos y desarrollar sus habilidades como maestros.

▶ Explique la hoja “Estacionamiento de ideas” como sigue: si durante la sesión se plantea una pregunta, sugerencia o preocupación no relacionada con el ejercicio de capacitación pero relacionada con el tema, el líder del taller la anotará en la hoja “Estacionamiento de ideas”. Vuelva a estas ideas al final de la sesión para comentarlas con mayor detalle si hay tiempo.

▶ Repase las *reglas de juego de la capacitación*, una lista corta de declaraciones (se mencionan más abajo) destinadas a promover un ambiente seguro y positivo para todos los participantes. Estas reglas pueden estar escritas en una hoja de papel para que todos las vean, pero repasarlas y preguntar si el grupo las acepta es el paso más importante antes de empezar el ejercicio.

Reglas de juego de la capacitación

No hay respuestas correctas o incorrectas en ninguna de las actividades que haremos hoy. Aquí se respetan las opiniones y sentimientos de todos.

Uno por vez. Queremos oír lo que cada uno tiene para decir, por eso es importante recordar que el debate en grupo requiere buenas habilidades para escuchar.

Aprender lleva tiempo. No nos apuraremos los unos a los otros al tratar de entender y participar.

Mantener la confidencialidad. Al compartir nuestras experiencias no tenemos que usar los nombres de los niños, los padres o el personal.

Estrategia del líder del taller: Cómo alentar la comunicación de diversos puntos de vista

Los participantes pueden tener sentimientos muy diferentes a los del líder y entre ellos dependiendo de la edad, cultura, capacitación, etc. Esta diversidad crea una oportunidad de compartir ideas y aprender de los demás. Manejar tantas perspectivas también puede ser un reto. Compartir sentimientos y creencias personales puede ser intimidante.

Al repasar las reglas de juego de la capacitación, usted puede destacar cuánto aprecia el aporte de cada uno. Aceptar escuchar y respetar las ideas de cada persona, aunque sean diferentes o nuevas, es una necesidad. Usted también podría notar que los maestros ya tienen esta habilidad, a través de su comunicación cotidiana con niños y familias que son únicos.

Ejercicio 1: Hablar sobre conductas difíciles

Este ejercicio tiene el propósito de dar a los participantes la oportunidad de identificar conductas que les parecen difíciles en el aula. Como éste puede ser un tema delicado, aliente al grupo a dar respuestas sinceras y explíqueles que no se divulgarán fuera del taller. Esta parte de la capacitación permite que el grupo identifique dificultades en un ambiente seguro. En los siguientes ejercicios, el grupo trabajará en conjunto para desarrollar estrategias positivas y constructivas para tratar estas dificultades.

► Lidere un ejercicio de aportar ideas para generar respuestas a las declaraciones presentadas en las hojas grandes de papel.

► Dirija la atención de los participantes a los mensajes, que están tanto en las hojas grandes de papel como en el Folleto 1 de sus carpetas.

Lea en voz alta los mensajes de cada página:

- “Las conductas difíciles que veo en mi aula son...”
- “Creo que la capacidad de un niño para controlarse proviene de...”
- “Cuando un niño tiene una conducta difícil constantemente en mi aula, me siento...”

► Invite a los participantes a escribir sus respuestas en las hojas grandes de papel. Es mejor dar tiempo para que los participantes propongan sus ideas. Sin embargo, si parecen estar atascados o si hay un aspecto particular de la conducta de un niño que a usted le gustaría destacar, podría hacer algunas preguntas motivadoras como:

Piensen en un momento en que se hayan sentido realmente desafiados por un niño o un grupo de niños. ¿Qué es lo que hicieron para que fuera tan difícil responderles? ¿Por qué se comportaron de esa manera? ¿Cómo se sintió usted?

► Lea en voz alta las respuestas de los participantes y destaque los temas comunes. Si los participantes dan una respuesta amplia o limitada, ayude a aclarar los aspectos específicos motivándolos a decir más. La tabla 1 presenta ejemplos de respuestas de los participantes que los líderes de taller podrían desarrollar. Pida a los participantes que anoten sus respuestas en el Folleto 1.

Estrategia del líder del taller: Cómo facilitar el ejercicio de aportar ideas

Los participantes pueden creer que hablar sobre la conducta de un niño es sólo una oportunidad para quejarse del niño. Esto puede hacer que algunos no estén dispuestos a hablar de los niños y que otros sólo quieran hablar sobre la conducta como una responsabilidad del niño. Es importante que el líder del taller mantenga un ambiente que aliente a todos a expresar los retos y beneficios de trabajar con niños mientras reflexionan sobre la meta de reconocer la contribución de cada uno y las maneras concretas en que los grupos pueden trabajar para mejorar la resiliencia del niño. Mantener este enfoque generará confianza entre los participantes y alentará a cada uno a pensar en la acción profesional positiva, más allá de sus reacciones personales.

Estrategias para mantener un ambiente productivo:

- Use las “Reglas de juego de la capacitación” refiriéndose continuamente a ellas.
- Anime al grupo a pensar intensamente en:
 - sus funciones para promover el crecimiento positivo
 - lo que necesitan para sentirse productivos y cómodos en su aula

Folleto 1

Cómo apoyar el crecimiento socioemocional Conductas difíciles

Las "conductas difíciles" que veo en mi aula o programa son...

Creo que la capacidad de un niño para controlarse proviene de...

Cuando un niño tiene un comportamiento difícil constantemente en mi aula o programa, me siento...

Tabla 1. Ejemplos de respuestas para el Ejercicio 1

Mensaje motivador inicial	Ejemplos de respuestas posibles	Temas que el líder del taller puede desarrollar en el debate
<p>Las “conductas difíciles” que veo en mi aula o programa son...</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Decir palabrotas • Golpear • Morder • Escupir • Derribar el trabajo de otros niños • Arrojar juguetes • Mentir • No poder quedarse quieto • Berrinches • Incapacidad para cambiar • Irse del aula • Escaparse de los maestros 	<p>Algunas conductas descritas como “difíciles” pueden ser físicamente peligrosas (p. ej., morder, escapar, golpear).</p> <p>Otras conductas “difíciles” son ofensivas y hacen que sea desagradable estar en el aula (p. ej., escupir, decir palabrotas, mentir).</p> <p>Y otras describen dificultades del niño para hacer las actividades diarias y para sentirse bien en un aula (p.ej., derribar el trabajo de otro niño, ser incapaz de cambiar, no poder quedarse quieto).</p>
<p>Creo que la capacidad de un niño para controlarse proviene de...</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lo que aprenden de los padres • Su interior • Ver que otros no obedecen las reglas • Entender lo que quieren los adultos 	<p>Algunos creen que la capacidad de los niños para controlarse proviene directamente de lo que ven a su alrededor y de lo que aprenden de las reglas de su entorno.</p> <p>Otros creen que proviene de las experiencias de necesidades satisfechas del niño y de su grado de confianza en los adultos que lo rodean.</p> <p>Otros creen que proviene de una combinación de estas dos influencias.</p>
<p>Cuando un niño tiene una conducta difícil constantemente en mi aula o programa, me siento...</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Frustrado • Enojado • Preocupado por el niño • Que no quiero ir a trabajar • Agotado • Que no soy un buen maestro • Estúpido • Aislado • Que me voy a meter en problemas 	<p>Estas reacciones emocionales pueden ser intensas y definitivamente influyen en nuestra respuesta.</p> <p>Tenemos que separar nuestra reacción personal de nuestra reacción profesional.</p>

Transición al Ejercicio 2

Este ejercicio puede despertar sentimientos intensos en los participantes. Dependiendo de lo que se haya dicho y del tono general del grupo en este punto, usted tendrá que encontrar una manera de terminar el ejercicio hablando de los sentimientos que han surgido. Dedique unos minutos a identificar las reacciones emocionales que han aflorado y agradezca al grupo por haber participado tan sinceramente. En este punto, algunos participantes pueden sentirse abrumados por las exigencias de su trabajo. Otros pueden sentirse más estimulados por la oportunidad de compartir sus dificultades con los demás y descubrir que no están solos con sus sentimientos.

Por ejemplo, usted puede decir...

"Es importante empezar este ejercicio pensando en los niños que nos plantean un reto. Puede ser abrumador pensar en comportamientos difíciles en su aula. Sin embargo, reconocer sus sentimientos y compartirlos con los demás puede ayudarles a apoyarse mutuamente y a manejar estos sentimientos. Juntos, pueden encontrar maneras de atender las necesidades socioemocionales de todos los niños de su aula."

Este también es un buen momento para recordar a los maestros que pueden buscar apoyo de colegas y supervisores si encuentran conductas difíciles en el aula. Si el grupo presenta resistencia para avanzar, lea **Pautas generales para una capacitación efectiva** en la **Introducción a los Módulos**.

Ejercicio 2: Estrategias para apoyar el desarrollo socioemocional

Ahora que las dificultades se han compartido abiertamente, el grupo tiene la oportunidad de resolver problemas juntos y aportar estrategias para apoyar el desarrollo socioemocional.

- ▶ Dirija la atención de los participantes al Folleto 2 de sus carpetas. Lea el folleto en voz alta.

Folleto 2

Cómo apoyar el crecimiento socioemocional: Estrategias

Trabajen en grupos pequeños para responder a las siguientes preguntas

1. Estrategias para el ambiente del aula:

¿Cómo alentamos una conducta social positiva para todo el grupo?

2. Estrategias para el plan de estudios:

¿Cómo aprenden los niños sobre la conducta social positiva?

3. Interacciones personales:

¿Qué hago para ayudar a que los niños se lleven bien entre ellos?

4. Otras intervenciones y servicios externos:

¿Cuáles son las opciones disponibles para los niños que necesitan más apoyo?

► Indique a los participantes que formen grupos pequeños de acuerdo a sus equipos docentes. De esta manera, cada grupo puede debatir sobre el mismo ambiente del aula y grupo de niños. También es una oportunidad de practicar el trabajo en equipo para crear estrategias. Cuando se hayan formado los grupos, pídale que repasen la preguntas del Folleto 2 y comenten sus respuestas entre ellos.

► Después de dar tiempo para que los equipos debatan sus ideas juntos, pídale que compartan sus respuestas en el grupo grande. Según el tiempo disponible, puede pedir que cada grupo elija una respuesta para compartir.

► La tabla 2 presenta ejemplos de respuestas de los participantes y temas para desarrollar.

Tabla 2. Ejemplos de respuestas para el Ejercicio 3

Categorías de respuestas	Ejemplos de respuestas posibles	Temas que el líder del taller puede desarrollar en el debate
Estrategias para el ambiente del aula (círculo externo)	<ul style="list-style-type: none"> • Reglas del aula • Disposición del mobiliario que permita a los niños moverse fácilmente • Promover el sentido de comunidad • Saludar a niños y familias 	Las estrategias de este nivel afectan a todo el grupo y al ambiente del aula. Ayudan a que los niños entiendan lo que se espera de ellos y lo que ellos pueden esperar de quienes los rodean.
Estrategias para el plan de estudios (siguiente círculo interno)	<ul style="list-style-type: none"> • Debate en grupo sobre cómo ayudar a los demás • Actividades que alientan el intercambio • Hacer que los niños trabajen en equipos o con un compañero • Conversar y leer relatos sobre cómo hacer amigos y mantenerlos • Hacer que los niños hagan actividades de a dos para que puedan forjar amistades 	Las estrategias de este nivel pueden alentar a los niños a aprender sobre sus emociones, a llevarse bien con los demás y maneras saludables de expresar sus sentimientos.
Estrategias para las interacciones personales: (siguiente círculo interno)	<ul style="list-style-type: none"> • Elogiar a un niño cuando se porta bien • Tratar de hablar con un niño antes de que se descontrola • Conversar con el niño para ver cómo le va a lo largo del día 	Las estrategias de este nivel promueven el vínculo entre cuidadores y niños. Permiten que los niños tengan una guía individual en su desarrollo socioemocional
Estrategias de los servicios externos (círculo alrededor de la estrella)	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de salud mental • Psicoterapia • Terapia de juego • Prueba auditiva 	Las estrategias de este nivel se suman a lo que está disponible en el aula

Transición al Ejercicio 3

Una vez que los participantes hayan compartido sus ideas en el grupo grande, valore y reconozca la diversidad de respuestas y la pericia del grupo. Destaque que compartir ideas es una oportunidad para que todos aprendan nuevas estrategias. Al aportar ideas y escuchar a los otros, los miembros del grupo probablemente se sentirán enriquecidos como profesionales. Como es importante llevar las ideas a la práctica, en el próximo ejercicio tendrán la oportunidad de aplicar las diversas estrategias a un niño en particular.

Por ejemplo, usted puede decir...

“Hemos oído muchas estrategias que ustedes ya están usando con éxito. Tal vez hayan oído algunas ideas nuevas que quieran ensayar. Recordemos todas estas ideas mientras pasamos al próximo ejercicio y aplicamos estas estrategias a un niño en particular.”

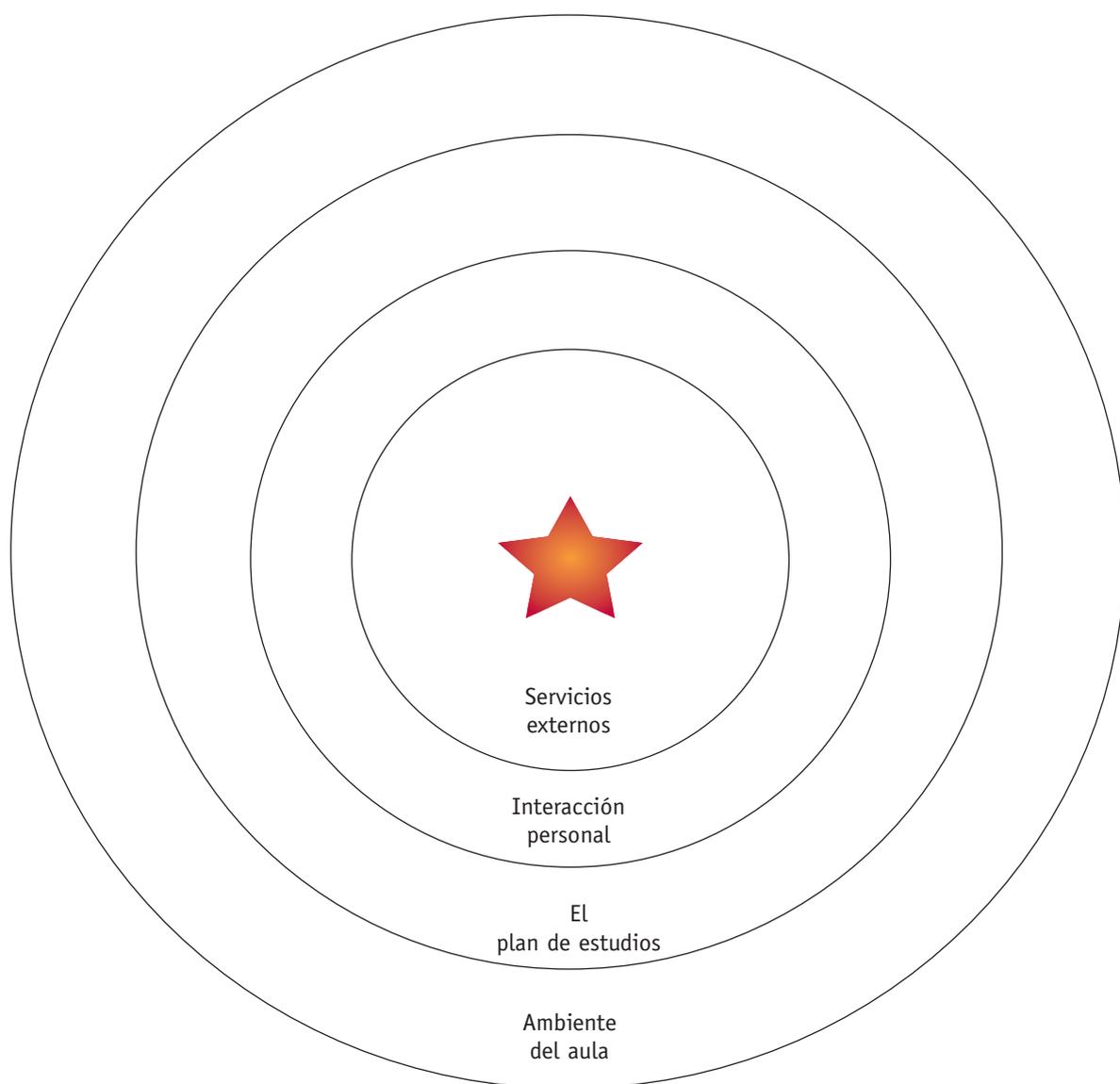
Ejercicio 3: Objetivo: Poner en práctica las estrategias

Una vez creada la lista de estrategias, los participantes tienen la oportunidad de aplicarlas a una situación importante para ellos.

- ▶ Dirija la atención de los participantes al Folleto 3 de sus carpetas. Lea las instrucciones del folleto en voz alta.
- ▶ Pregunte al grupo si tiene claro cómo proceder. Destaque que ésta es una oportunidad para aplicar las respuestas del Ejercicio 2 a un reto de la vida real. Aliente a los equipos docentes a pensar en un niño al que realmente quieran entender de una nueva manera, o con el que les gustaría ensayar un enfoque nuevo.
- ▶ Cuando los grupos pequeños hayan terminado el Folleto 3, pídeles sus respuestas y anótelas en la hoja grande de papel con el diagrama en blanco de tiro.
- ▶ Si los participantes dan una respuesta amplia o limitada, ayude a aclarar los aspectos específicos motivándolos a decir más. La tabla 2 presenta ejemplos de respuestas de los participantes que los líderes de taller podrían desarrollar.
- ▶ Repase la variedad de respuestas y destaque los temas comunes.

Folleto 3

Hoja de ejercicios de estrategias: Piense en un niño al que quiera apoyar en el plano social o emocional en su programa. Imagine que estos círculos (empezando por el más externo) representan el ambiente del aula, el plan de estudios, la interacción personal con el maestro, y (el círculo central) los servicios externos —consejería, intervención temprana, etc.— y piense cómo podría usarse cada uno para ayudar a ese niño (la estrella del centro). Tome como guía las respuestas del grupo del Ejercicio 2.



- ▶ Pregunte a los grupos pequeños qué estrategias podrían ser difíciles de poner en práctica. Después pregunte qué podría hacerse para analizar estas dificultades

Reflexión del líder del taller

Es importante alentar al grupo a aportar ideas sobre sus maneras de resolver los desafíos futuros que prevén. Esto se hace para alentar a los participantes a reconocer y usar al otro como recurso. En este esfuerzo, considere los siguientes pasos para facilitar esta parte del ejercicio:

- Escuche atentamente la dificultad descrita y repítala para asegurarse de que ha entendido la preocupación del participante.
- Pregunte al grupo lo que podría hacerse para tratar esa preocupación. Por ejemplo, “¿Cómo podríamos resolver eso?” o “¿Tiene alguien alguna idea de cuál sería el próximo paso si surgiera ese problema?”
- Repita las sugerencias del grupo para asegurarse de que ha entendido la estrategia.
- Aliente al grupo a considerar todas las estrategias compartidas.

Si el grupo no comparte dificultades, pregunte a los participantes si esto significa que ellos no ven ninguna dificultad potencial al incorporar estas estrategias. Algunos participantes pueden sentirse seguros, mientras que para otros puede ser difícil imaginar obstáculos a estrategias que no han ensayado antes. En lugar de presionar en este punto, sugiera que los participantes busquen apoyo de compañeros de equipo y supervisores si encuentran dificultades inesperadas.

Conclusión

Reunir las piezas al final de la capacitación es un paso importante para todos. Cuando el taller se acerca al final y los participantes se sienten cansados, puede ser tentador saltarse esta parte. Dígales que usted terminará el taller a la hora fijada, pero quiere dedicar unos minutos más a hacer una síntesis del tiempo que han compartido.

1. Repase los conceptos clave

- ▶ Apoyar el desarrollo socioemocional es una manera importante de fomentar la resiliencia en los niños.
- ▶ El desarrollo socioemocional puede apoyarse a diferentes niveles: del programa, el plan de estudios, las interacciones personales y mediante recursos externos. Al incorporar todos estos niveles a nuestro enfoque para desarrollar resiliencia en los niños, aprovechamos cada oportunidad para apoyar el crecimiento de todo el grupo, mientras prestamos atención a la necesidad de ese niño.
- ▶ Además de estos niveles de apoyo, el ambiente del programa (que se trató en un taller anterior) puede contribuir al crecimiento socioemocional y a la sensación general de bienestar de cada niño.
- ▶ Reflexionar y trabajar juntos nos da la oportunidad de pensar de diferentes maneras en los elementos socioemocionales de nuestras aulas.
- ▶ Mediante esta reflexión, podemos considerar qué más podríamos hacer para mejorar el apoyo en esta área.

2. Termine con un comentario positivo. Recuerde al grupo que este taller es un primer paso para apoyar el desarrollo socioemocional de los niños atendidos por el programa. Aliente a los participantes a usar los ejercicios para reconsiderar su práctica en el aula y aliente a los supervisores a seguir evaluando con los equipos docentes las estrategias propuestas en la capacitación.

3. Si el tiempo lo permite, **repase algunos o todos los comentarios escritos en la hoja “Estacionamiento de ideas” colgada en la pared.** Considere responder a un comentario y después preguntar a los participantes de cuál de los otros les gustaría hablar en el tiempo restante. Estos comentarios también deberían considerarse al preparar la próxima capacitación.

4. Expresé su agradecimiento. Dígale al grupo cuánto aprecia el tiempo y el esfuerzo que ellos han dedicado. Agradézcales por compartir sus ideas y estar dispuestos a pensar en cambiar juntos.

5. Demuestre su disponibilidad. Después de la sesión, esté dispuesto a responder a las preguntas y preocupaciones en forma constante. Si el líder de un taller no tiene tiempo, debería designar a un miembro del personal que esté en el lugar para que cumpla esta función y anunciarlo al final de la sesión.

6. Recoja la hoja de asistencia y los formularios de evaluación. Reparta los formularios de evaluación. Pida a los participantes que firmen la hoja de asistencia y completen el formulario de evaluación. Recuérdeles que estos formularios son anónimos y se recolectan con el fin

de mejorar capacitaciones futuras. En este momento, usted podría poner título y fecha a un trabajo del grupo grande para guardarlo como referencia para el futuro.

Extender el aprendizaje y respaldar nuevas habilidades

Para que el contenido del taller se transforme en cambios en la habilidad y la conducta profesional, el líder del taller y los administradores deberían considerar estas actividades de seguimiento:

Proveer supervisión de apoyo individual y a los equipos. Los maestros necesitan más oportunidades para debatir estrategias destinadas a apoyar el desarrollo socioemocional en sus aulas con un mentor o con su supervisor. Las conversaciones adicionales sobre cómo apoyar el desarrollo socioemocional ayudarán al personal y a los líderes del programa a entender sus fortalezas y dificultades. Esta comprensión puede ayudarlos a identificar lo que ellos —como equipos o individuos— desean mejorar.

Implementar observación en el salón de clase y apoyo del servicio social. Los supervisores del personal pueden obtener información valiosa al observar y revisar los esfuerzos de los maestros en sus aulas en el contexto diario real. Esto no requiere mucho tiempo, pero debe hacerse continuamente para observar las dificultades y éxitos del personal. La comunicación de apoyo continua relacionada con las observaciones es esencial para que los maestros transformen esta retroalimentación en una nueva práctica.

Crear planes de acción. Los maestros pueden beneficiarse de un debate de seguimiento y un plan de acción escrito sobre los pasos necesarios para alcanzar las metas que se han impuesto. El cambio requiere tiempo, por eso empezar de a poco y registrar todos los cambios o logros puede reforzar la confianza de un miembro del personal. Esta también es una oportunidad para entender los recursos necesarios y disponibles.

Reflexión del líder del taller

Al final de la sesión, el líder del taller debería tomarse un tiempo para repasar la experiencia de capacitación, leer en forma completa y contar los formularios de evaluación, y repasar los resultados. Algunas otras preguntas a considerar son:

¿Estaba preparado? ¿Tenía todos los materiales que necesitaba? ¿Era adecuada la sala? ¿Me sentí cómodo con el tema?

¿Transcurrió la capacitación como yo lo había imaginado? ¿Respondió el grupo como yo pensaba que lo haría? ¿Hubo alguna sorpresa? ¿Algún elemento de la capacitación funcionó especialmente bien?

¿Estaban comprometidos los participantes? ¿Parecía apropiado el tamaño del grupo? ¿Quién parecía estar suficientemente cómodo para compartir sus pensamientos con el grupo? ¿Quién parecía estar incómodo? ¿Sé por qué? ¿Tuve la impresión de que los participantes entendieron los ejercicios y los materiales? ¿Quién asistió y quién faltó hoy? ¿Debo dar seguimiento a algún participante inmediatamente?

¿De qué temas se habló en esta sesión? ¿Hubo un grupo común de temas para las respuestas y el debate? ¿Es alguno de esos temas una sorpresa? ¿Cómo puedo usar estos temas en capacitaciones futuras para que los ejercicios sean más eficaces?

¿Qué habría mejorado esta capacitación? En una visión retrospectiva, ¿qué cosas podría haber hecho de otra manera? ¿Por qué? ¿Cómo puedo usar esa información para que la próxima capacitación tenga aún más éxito?

¿Aprendí algo nuevo de esta capacitación? ¿Qué aprendí? Además de la información nueva sobre el tema de la capacitación, ¿aprendí algo nuevo sobre el grupo o sus integrantes? ¿Aprendí algo nuevo sobre mí como líder de taller?

Evaluación del taller

Título del taller: **Cómo apoyar el crecimiento socioemocional**

Lugar _____ Fecha _____

Por favor, califique cómo cumplió la capacitación con los siguientes objetivos para los participantes:

	Excelente	Muy bien	Bien	Mal
Objetivo 1: Identificar conductas de los niños que les resultan difíciles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Objetivo 2: Aprender a apoyar el desarrollo socioemocional a nivel del programa, el plan de estudios y las interacciones personales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Objetivo 3: Aprender una metodología para planificar el apoyo socioemocional para los niños de su aula	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Excelente	Bien	Regular	Mal
Calificación general de este taller:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utilidad de la información presentada:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utilidad de las actividades del taller:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Creatividad de las actividades del taller:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conocimientos del instructor sobre el tema:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estilo de presentación del instructor:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¿Hay algún tema que le gustaría aprender y que no se presentó en este taller?

¿Le gustaría asistir a más capacitaciones que traten este tema con mayor detalle? Sí No (marque una)
Me gustaría recibir más capacitación sobre:

Comentarios adicionales:

Recursos adicionales

Para recibir más apoyo con este tema, por favor, lea los siguientes materiales de Family Connections:

Artículos cortos para el personal:

Promoción de la resiliencia en familias que enfrentan la depresión: Maneras prácticas en que el personal de Head Start puede ayudar a las familias a desarrollar su capacidad para afrontar la adversidad
Mejor comunicación con los niños: Cómo responder a temas difíciles
Mejor comunicación con los padres: ¿Qué digo cuando un padre me cuenta algo difícil?
Cómo promover un ambiente expresivo: La comunicación de apoyo desde dentro hacia fuera
La autorreflexión y la reflexión compartida como herramientas profesionales

Artículos cortos para padres:

La capacidad para sobrellevar dificultades: Cómo desarrollar resiliencia en usted y su niño

Estrategias para hablar con los niños sobre temas difíciles

En nuestro trabajo con familias a menudo encontramos temas difíciles. Un niño puede iniciar una conversación que lo toma por sorpresa sobre algo que ha pasado en su casa. O usted puede ver y oír a los niños explorando un tema delicado en su juego. Esto suele ocurrir. En los programas para la primera infancia surgen temas como la muerte, divorcio, pérdida de la vivienda, enfermedad, violencia, abuso de sustancias y maltrato en el hogar. Aunque es natural sentirse incómodo ante estos temas, hay estrategias que pueden ayudarnos a sentirnos más capacitados para responder. Este taller dará a los maestros la oportunidad de compartir sus dificultades, explorar estrategias para apoyar a los niños y buscar maneras de cuidar de sí mismos.

Meta Promover un ambiente de contención emocional para los niños al apoyar la capacidad del personal para responder a temas difíciles que podrían surgir en ambientes de primera infancia.

Objetivos Los participantes:

- ▶ reflexionarán sobre una conversación difícil con un niño
- ▶ aprenderán estrategias concretas para mejorar la comunicación con los niños
- ▶ aprenderán sobre los posibles impactos sobre la salud emocional y mental de estos tipos de conversaciones reforzarán la importancia del cuidado propio profesional

Método y contenido

Cada una de las tres secciones de este taller se basa en lo aprendido en las anteriores.

- ▶ Ejercicio 1: Recordar una conversación difícil con un niño
- ▶ Ejercicio 2: Estrategias para hablar con los niños sobre temas difíciles
- ▶ Ejercicio 3: El período de preguntas y respuestas

En el Ejercicio 1, se pide a los participantes que recuerden una conversación difícil con un niño y piensen en lo que funcionó bien y lo que podría haber sido un reto. Teniendo presente lo que se aprende de estas conversaciones, el Ejercicio 2 se centrará en desarrollar estrategias para que estas conversaciones sean de apoyo. En el último ejercicio, el grupo tendrá la oportunidad de hacer cualquier otra pregunta al líder del taller y a los otros participantes. Durante todo el taller, es importante destacar que una de las mejores maneras en que los proveedores pueden apoyar a niños y familias es practicando el cuidado propio.

Para empezar

Lo que usted necesita:

Tiempo. Esta sesión debería durar una hora y media, sin incluir el tiempo de preparación del líder del taller. Para más información sobre el **manejo del tiempo en el taller**, lea la *Introducción a los Módulos*.

Un espacio suficientemente grande para que los miembros participen en debates en grupos grandes (p. ej., 20 personas o más) y pequeños (p. ej., 3-6 personas). Para grupos grandes, usted podría incluir dos líderes de taller que ayuden a manejar y a responder a las necesidades de los participantes. Para más información sobre consideraciones del **tamaño del grupo**, lea la *Introducción a los Módulos*.

- ▶ Asientos para el grupo
- ▶ Prepare una carpeta de capacitación para cada participante con los siguientes materiales:
 - Una hoja en blanco
 - Folleto 1: “¿Qué hago cuando un niño me cuenta algo y no sé qué contestar?”
 - Un formulario de Evaluación del taller
- ▶ Un lápiz o bolígrafo para cada participante
- ▶ Seis hojas grandes de papel
- ▶ Dos marcadores de diferente color para el líder del taller

Estrategia del líder del taller

Primero lea de principio a fin todos los materiales del taller. Dedique tiempo a considerar qué estrategia usará para crear grupos pequeños en el Ejercicio 1 y a reflexionar sobre sus respuestas a todas las preguntas del ejercicio.

Para algunos, recordar y compartir conversaciones difíciles puede ser doloroso e incómodo. A otros puede resultarles fortalecedor, ya que tendrán una oportunidad muy necesaria para entender una dificultad del pasado. Una buena manera de prepararse para esta variedad de respuestas es que usted complete el Ejercicio 1 y anticipe las respuestas que podrían surgir durante el taller (vea ejemplos de respuestas en la descripción del Ejercicio 1, Tabla 1).

Siempre podemos aprender más y mejorar nuestras habilidades, pero a veces es duro admitir que no nos sentimos bien con algo que hemos hecho. Como líder del taller, recuerde prestar atención a los aspectos positivos (p. ej., ¿Qué funcionó bien? ¿Con qué se sintió bien?) así como a las dificultades. Al ayudar a que el grupo se sienta valorado y seguro, esto los motivará a cambiar.

Cómo preparar el espacio para el taller:

- ▶ Distribuya las sillas de modo tal que los participantes puedan empezar como un grupo grande y después formen fácilmente grupos más pequeños.
- ▶ Ponga una carpeta de capacitación en cada silla.
- ▶ Prepare una hoja grande de papel titulada “Estacionamiento de ideas”.

Estacionamiento
de ideas

- ▶ Prepare una hoja grande de papel con las preguntas del Ejercicio 1:

¿Qué dijo el niño?

¿Cuándo se lo dijo?

¿Cómo lo manejó usted? ¿Qué dijo o hizo usted en respuesta?

¿Se sintió bien con algo que usted dijo o hizo?

¿Habría hecho algo de otra manera?

¿Cómo se sintió durante la conversación?

¿Por qué le resultó difícil esa conversación?

Prepare las tres hojas grandes de papel con los siguientes títulos:

¿Dónde o en qué parte del día ocurrió la conversación?

¿Cómo se sintió con estas conversaciones difíciles?

¿Cuáles de las estrategias que usó fueron útiles?

- ▶ Coloque las hojas grandes de papel de modo que todo el grupo pueda verlas y el líder del taller pueda escribir fácilmente en ellas.

Introducción a la capacitación

Se alienta a los líderes de taller a usar sus propias palabras para presentar la capacitación. Los puntos clave para considerar son:

- ▶ Dé la bienvenida al grupo y repase la organización –orden del día general, margen de tiempo, descansos, materiales, firmar la hoja de asistencia, etc.
- ▶ La capacitación se centrará en “Estrategias para hablar con los niños sobre temas difíciles”.

Por ejemplo, usted puede decir...

“Hoy nos centraremos en esas situaciones en que un niño dice algo que nos deja sin respuesta. Simplemente no sabemos lo que sería correcto decir o no estamos seguros de lo que ellos realmente necesitan que digamos o hagamos. Vamos a pensar en cómo prepararnos para estas situaciones, ¿qué podemos hacer para estar listos? Reflexionaremos sobre algunas experiencias pasadas y después trabajaremos juntos para aportar estrategias que nos ayuden a prepararnos para cuando esas conversaciones vuelvan a ocurrir.”

- ▶ Describa los objetivos de esta capacitación:
 - reflexionar sobre una conversación difícil con un niño
 - aprender estrategias concretas para mejorar la comunicación con los niños
 - conocer los posibles impactos sobre la salud emocional y mental de este tipo de conversaciones
 - reforzar la importancia del cuidado propio profesional

- ▶ Explique la hoja “Estacionamiento de ideas” como sigue: si durante la sesión se plantea una pregunta, sugerencia o preocupación no relacionada con el ejercicio de capacitación pero relacionada con el tema, el líder del taller la anotará en la hoja “Estacionamiento de ideas”. Vuelva a estas ideas al final de la sesión para comentarlas con mayor detalle si hay tiempo.

- ▶ Repase las *reglas de juego de la capacitación*, una lista corta de declaraciones destinadas a promover un ambiente seguro y positivo para todos los participantes. Estas reglas pueden estar escritas en una hoja de papel para que todos las vean, pero repasarlas y preguntar si el grupo las acepta es el paso más importante antes de empezar el ejercicio.

Reglas de juego de la capacitación

No hay respuestas correctas o incorrectas en ninguna de las actividades que haremos hoy. Aquí se respetan las opiniones y sentimientos de todos.

Uno por vez. Queremos oír lo que cada uno tiene para decir, por eso es importante recordar que el debate en grupo requiere buenas habilidades para escuchar.

Aprender lleva tiempo. No nos apuraremos los unos a los otros al tratar de entender y participar.

Mantener la confidencialidad. Al compartir nuestras experiencias no tenemos que usar los nombres de los niños, los padres o el personal.

Ejercicio 1: Recordar una conversación difícil con un niño

El primer paso para mejorar nuestras habilidades para hablar con niños es reflexionar sobre una situación que nos ha resultado difícil. Es útil identificar lo que pensamos que hemos hecho bien y recordar por qué la experiencia fue especialmente difícil. Tenga presente que este ejercicio puede despertar diversos sentimientos intensos, y que todos deben respetarse.

- ▶ Pida a los participantes que recuerden una conversación en la que un niño haya mencionado algo a lo que ellos no pudieron responder. Pídales que identifiquen una de estas conversaciones. Aliéntelos a centrarse en una experiencia sobre las que les resulte cómodo reflexionar y compartir en un debate en un grupo pequeño.

- ▶ Cuando los participantes hayan seleccionado un recuerdo para reflexionar, pídales que consideren:
 - ¿Qué dijo el niño?
 - ¿Cuándo se lo dijo (p. ej., en el tiempo de reunión, en una caminata, en el baño, al saludarse por la mañana, a la hora de la siesta)?
 - ¿Cómo lo manejó usted? ¿Qué dijo o hizo usted en respuesta?
 - ¿Se sintió bien con algo que usted dijo o hizo?
 - ¿Habría hecho algo de otra manera?
 - ¿Cómo se sintió durante la conversación?
 - ¿Por qué le resultó difícil la conversación (p. ej., fue durante un momento difícil del día, el tema me molestó, etc.)?

Estrategia del líder del taller: Mantener un ambiente seguro en el taller

La invitación a compartir experiencias difíciles hace que todos los participantes se sientan vulnerables. Indudablemente, algunos se sentirán apoyados en este ejercicio, pero los que no confían en sus colegas o en el ambiente del taller pueden sentirse perturbados. Algunas maneras en que usted puede apoyar la seguridad emocional del ambiente del taller son:

- ▶ repasar las pautas de confidencialidad con los participantes, destacando que los casos comentados en el taller se consideran confidenciales,
- ▶ recordar a los participantes que el propósito del ejercicio es pensar en nuevas maneras de manejar situaciones difíciles con niños y familias,
- ▶ vigilar la conducta y las reacciones de los participantes recorriendo el salón con la mirada, observar a los que parecen estar incómodos, considerar maneras de averiguar discretamente qué apoyo podrían necesitar estos participantes.

- ▶ Pida a los participantes que usen la hoja en blanco de sus carpetas para registrar pensamientos sobre su experiencia con un dibujo o un párrafo corto. Asegúreles que estas hojas no se recolectarán, pero deben crearlas para tenerlas como referencia y uso personal.
- ▶ Después de un tiempo suficiente para registrar algunos pensamientos pídale que formen grupos pequeños de tres o cuatro personas.

Estrategia del líder del taller: Cómo formar grupos más pequeños

Aquí tiene algunas opciones para formar grupos pequeños. Usted puede:

- **Dejar que los participantes formen sus grupos.** Esto es adecuado si usted cree que los participantes trabajan bien juntos en general, demuestran confianza y respeto mutuo, y se comprometerán fácilmente en la actividad.
- **Asignar a los participantes a grupos que usted ha previsto.** Antes de empezar el taller, repase su lista de participantes y decida quiénes podrían trabajar bien juntos. Esta estrategia es muy útil para aquéllos que podrían beneficiarse de la interacción con colegas a los que conocen poco. Asignar los grupos también podría ser útil para mantener a los participantes en la tarea o para mejorar la conversación mediante nuevas combinaciones de puntos de vista.

- ▶ Pida a los participantes que compartan sus respuestas al Ejercicio 1 en los grupos pequeños. Aliente el debate de los grupos pequeños dirigiendo la atención de los participantes a las preguntas presentadas:
 - ¿Cómo se sintió con esta conversación difícil con un niño?
 - ¿Dónde y cuándo ocurrió la conversación?
 - ¿Cuáles de las estrategias que usted usó fueron útiles?
- ▶ En este punto es importante recordar al grupo que deben seguir las pautas de confidencialidad al compartir sus reflexiones. Pídale que se abstengan de usar nombres o que cambien los nombres o detalles de la experiencia que puedan identificar a una familia.

► Reúna a los grupos pequeños en el grupo grande. Pida a los participantes que compartan lo que debatieron en el grupo pequeño. Según el tiempo disponible, puede pedirles que elijan una sola respuesta de su grupo.

► Anote las respuestas en hojas grandes de papel. La tabla 1 presenta ejemplos de respuestas de los participantes y temas para desarrollar.

Tabla 1. Ejemplos de respuestas para el Ejercicio 1

Categorías de respuestas	Ejemplos de respuestas posibles	Temas que el líder del taller puede desarrollar en el debate
<p>¿Cómo se sintió con esta conversación difícil con un niño?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incómodo • Asustado • Enojado • Frustrado • Sorprendido • Preocupado • Estúpido • Incompetente • Nervioso • Vulnerable • Agradecido de que el niño haya compartido esto conmigo • Confundido • Molesto • Protector 	<p>Estas conversaciones pueden tomarnos por sorpresa y contener detalles muy perturbadores. Es comprensible que esto pueda hacernos enojar con los padres, dudar de nuestras habilidades o recordar experiencias personales desagradables.</p> <p>Usted también podría sentirse más responsable porque el niño ha compartido esta información con usted y no con otra persona.</p>
<p>¿Dónde o en qué parte del día ocurrió la conversación?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo de reunión • En el baño • En una caminata • Justo antes de la siesta • Cuando el niño llegó • Mientras el niño estaba coloreando • Cuando le pregunté al niño qué andaba mal • Cuando leíamos un libro sobre una madre 	<p>Estas conversaciones pueden ocurrir en momentos de contacto personal, pero también en contextos grupales, durante transiciones y puede parecer que tienen una motivación lógica o ninguna.</p>
<p>¿Cuáles de las estrategias que usted usó fueron útiles?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Abracé al niño • Hablé con otros miembros de mi equipo • Le pedí al niño que esperara a que pudiéramos hablar en privado • Lo consulté con mi supervisor • Le dije al niño que estaba seguro en la escuela • Le pedí más detalles al niño para poder entender mejor 	<p>Algunas estrategias nos ayudan a sentir más control en el momento, otras nos ayudan a centrarnos en la comodidad del niño, y otras apuntan a lo que haremos después de la conversación. Todas son importantes.</p>

Transición al Ejercicio 2

Este ejercicio puede ser intenso para los participantes. Recordar una situación en la que uno se sintió no preparado o molesto puede ser perturbador. Algunos participantes se sienten conformes de cómo manejaron la situación y otros pueden sentirse menos seguros y cuestionar lo que han hecho. Dedique unos minutos a identificar los sentimientos que han surgido y agradezca al grupo por haber participado tan sinceramente. Destaque que los dos ejercicios siguientes se centrarán en desarrollar mejores estrategias a partir de la reflexión sobre estas experiencias. Hacer esta conexión puede ayudar a todos los participantes a sentirse capacitados para avanzar.

Por ejemplo, usted puede decir...

“Todos ustedes han compartido relatos importantes en este ejercicio. A veces recordar una experiencia pasada nos permite entender lo que hacemos bien y lo que podemos mejorar. Rememorar juntos estas experiencias nos recuerda que todos tenemos dificultades algunas veces. También nos da un punto de partida para conversar sobre las estrategias que nos parecen más útiles para hablar con los niños sobre temas difíciles. En el próximo ejercicio usaremos esta información para continuar la conversación y aprovechar nuestras habilidades.”

Ejercicio 2: Estrategias para hablar con los niños sobre temas difíciles

Esta actividad está destinada a ayudar al grupo a desarrollar estrategias para conversar sobre temas difíciles con los niños. El folleto provisto da al líder del taller la oportunidad de destacar estrategias que el grupo ya ha mencionado. Este ejercicio tal vez sea más útil cuando los participantes dominen estas estrategias.

- ▶ Empiece repasando las estrategias comentadas en el grupo grande y después dirija la atención de los participantes al Folleto 1 de sus carpetas.
- ▶ Al examinar juntos el Folleto 1, preste atención especial a las estrategias que el grupo ya ha compartido y a cómo podrían usarse para hablar con los padres. Deje que los participantes describan sus propios ejemplos.

“¿Qué hago cuando un niño me cuenta algo y no sé cómo responder?”

Cuando un niño nos cuenta algo preocupante o relacionado con un tema complejo puede ser difícil saber qué decir o hacer. Un niño puede contarle algo que usted no sabía sobre la vida en su casa, algo que le cause preocupación por el cuidado o la seguridad del niño, o algo que usted no entienda bien. **Recuerde que cuando los niños le comentan sus pensamientos, preguntas y sentimientos, le están diciendo que confían en usted.** Tener presente esta confianza puede ayudarle a mantenerse enfocado en el niño, y en los beneficios que pueden surgir de esta interacción.

Las siguientes estrategias pueden ayudarle en estas situaciones difíciles.

Mantenga la calma y piense en el mensaje que quiere que el niño reciba: si un niño dice algo que lo sorprende desprevenido, tal vez usted no se sienta preparado y le preocupe no tener la “respuesta correcta”. Es importante respirar profundamente y tratar de mantener la calma. Esto le ayudará a pensar más claramente y le transmitirá al niño el mensaje de que aunque él o ella se sienta molesto, usted mantiene el control. Tómese un momento para pensar en el mensaje que le gustaría que el niño reciba. Aquí tiene algunas ideas sobre mensajes apropiados para los niños:

- Me importa lo que piensas
- Es buena idea compartir tus sentimientos y preocupaciones con un adulto que se ocupa de ti
- Los adultos de la escuela están aquí para ayudar a que estés seguro
- El aula es un lugar seguro para compartir tus inquietudes, sentimientos y preocupaciones.

Escuche y asegúrese de que el niño sepa que usted lo ha oído: en estas situaciones desafiantes a veces puede ser difícil mantenerse concentrado. Si piensa en cómo responder mientras el niño está hablando, puede perder información importante. Concéntrese en escuchar y después asegúrese de que el niño sepa que usted lo ha oído. Puede hacerlo mediante el contacto visual, asintiendo con la cabeza y repitiendo lo que le oyó decir. Esta estrategia también puede ayudarle a comprobar lo que usted oyó.

Tranquilice al niño: hay muchas maneras de tranquilizar a un niño en estos momentos, dependiendo del niño, la situación y su estilo. El primer paso es mantenerse controlado. Los niños pequeños perciben tanto su presencia emocional y física como sus palabras. Es común enfocarse sólo en las palabras, pero el contacto físico y otros gestos corporales y el afecto pueden ser muy importantes para un niño. Recuerde que no hay una “respuesta correcta”. Cualquiera sea su estrategia, sus metas son que el niño sepa que hizo lo correcto en compartir lo que tenía en mente, y prestar mucha atención a la clase de respuesta que parece tranquilizar al niño.

Usted no está solo: a veces un niño nos pregunta o nos cuenta algo que pone a prueba nuestros límites mentales y emocionales. Si el niño dice algo que usted no puede manejar, busque ayuda de sus colegas mientras le demuestra al niño que usted va a ayudarlo. Aunque a algunos les parezca que es un signo de debilidad o de falta de habilidad, buscar ayuda y retroalimentación es una parte importante del desarrollo profesional.

Reflexione sobre la experiencia y continúe con su equipo y su supervisor: la reflexión es un elemento esencial para una práctica de buena calidad en el cuidado de niños que suele pasarse por alto. Hablar de estas situaciones difíciles con sus colegas, especialmente con su supervisor, le ayuda a aprender de ellos y a sentirse más preparado para la próxima vez que ocurran. Si el niño le ha dicho algo que le ha preocupado, también es importante documentar la interacción y compartir esta información con su supervisor lo antes posible. Si le preocupa la salud o la seguridad del niño debe comunicarse inmediatamente con su supervisor.

La reflexión también puede ser una oportunidad de cuidarse. Los proveedores de cuidado infantil a menudo están tan dispuestos a ayudar que a veces se olvidan de cuidarse. Reconozca los desafíos del trabajo de cuidar niños y acepte elogios y retroalimentación positiva para el trabajo duro que usted hace. ¡Cuidarse es esencial para su salud y su bienestar!

Recuerde:

- ▶ Respire profundamente, y tenga en cuenta que esta puede ser una interacción positiva.
- ▶ Si no está seguro de haber entendido bien, repita las palabras para confirmar lo que el niño ha dicho.
- ▶ Tranquilece al niño usando sus palabras y sensibilidad.
- ▶ Documente y comparta lo que el niño ha dicho con otros maestros, coordinadores de caso, supervisores y padres.
- ▶ Si tiene alguna preocupación por la seguridad o la salud, comuníquela inmediatamente.
- ▶ Cuidese.

- ▶ Pregunte a los participantes cómo se sienten al recibir sugerencias y nuevas estrategias. ¿Les parecen útiles? ¿Qué recursos necesitarían para usarlas? (p. ej., más capacitación, oportunidades de práctica, conversaciones regulares con su equipo o supervisor). ¿Por qué motivos no las usarían? ¿Les plantearon estas estrategias alguna pregunta?

Transición al Ejercicio 3

El grupo ha tenido la oportunidad de compartir sus ideas y de hablar sobre ideas nuevas. Este es un buen momento para recordar que para poder apoyar a las familias, el personal de Head Start debe dedicar energía a cuidarse. En el próximo ejercicio, el grupo podrá comentar las preguntas que hayan quedado de este debate.

Por ejemplo, usted puede decir...

“Hemos debatido muchas estrategias diferentes para abordar conversaciones difíciles con los niños. Trabajar con familias a veces es agotador, especialmente cuando los niños atraviesan épocas difíciles. Además de cuidarnos, uno de los recursos más importantes que tenemos son nuestros colegas y supervisores. Aunque todo el día estamos rodeados de gente, este trabajo a veces puede ser solitario. Recuerde pedir ayuda cuando la necesite, y ofrecerla cuando vea a otro miembro del personal en dificultades. Todos necesitamos a los otros para hacer nuestro trabajo lo mejor que podamos. Ahora vamos a pensar en todo el trabajo que hemos hecho y si queda algún asunto candente por considerar.”

Ejercicio 3: El período de preguntas y respuestas

La capacitación termina con una sesión de preguntas y respuestas sobre los temas tratados en los Ejercicios 1 y 2, y con la oportunidad de volver a tratar las ideas del “Estacionamiento de ideas”. En la conclusión, dedique unos minutos a que el grupo piense en la próxima capacitación, en oportunidades apropiadas para usar lo que acaban de aprender, y a examinar el ambiente del aula en conjunto.

- ▶ Pregunte si quedan preguntas sin contestar.
- ▶ Vuelva al “Estacionamiento de ideas.”

Estrategia del líder del taller: Cómo manejar un período de preguntas y respuestas

Los participantes pueden hacer preguntas que corresponden a numerosas categorías superpuestas, como las que:

- ▶ piden orientación sobre una dificultad relacionada con un niño, familia o colega en particular
- ▶ piden aclaración de un principio o elemento de lo que se ha presentado
- ▶ representan dudas o resistencia a lo que se ha presentado
- ▶ no tienen nada que ver con el tema tratado

Puntos a considerar al responder a estas preguntas:

- ▶ Escuche. Dé el ejemplo escuchando con atención y respeto aunque la pregunta parezca extravagante. Pida aclaración si la pregunta es confusa. Repita la pregunta para confirmar que usted ha entendido y ayudar a que todo el grupo la entienda.
- ▶ Para responder a estas preguntas, mantenga un equilibrio entre ser un líder experto y utilizar los recursos del salón.
- ▶ Dé el ejemplo de colaboración y reflexión. El período de preguntas y respuestas permite dar un ejemplo de colaboración y de reflexión para resolver problemas en grupo. El líder debe recurrir al grupo tanto como sea posible para responder las preguntas. La preparación para tener un debate real es más importante que contestar preguntas individuales.
- ▶ Evite dirigir el taller como un “experto”. El líder debe tratar de no quedar atrapado en el papel de experto que tiene todas las respuestas, o parecer el “vendedor” de un enfoque en particular. Nuevamente, esto puede evitarse considerando que el ejercicio de preguntas y respuestas es una exploración de ideas y no busca “respuestas correctas”. Cuando sea apropiado, los líderes de taller deberían contestar preguntas específicas sobre el enfoque para el que tengan respuestas claras, pero también deben pedir respuestas a los otros participantes y, cuando las preocupaciones excedan la pericia del salón, recordar al personal los recursos de salud mental.
- ▶ Evite las respuestas defensivas, especialmente cuando la pregunta parezca originarse más en resistencia al enfoque que en la intención de mejorar la práctica.

Reunir las piezas al final de la capacitación es un paso importante para todos. Cuando el taller se acerca al final y los participantes se sienten cansados, puede ser tentador saltarse esta parte. Dígales que usted terminará el taller a la hora fijada, pero quiere dedicar unos minutos más a hacer una síntesis del tiempo que han compartido.

1. Repase los conceptos clave e introduzca la próxima capacitación

Conceptos clave

- ▶ Hablar con los niños sobre temas difíciles es una manera importante de promover un desarrollo socioemocional saludable
- ▶ Las estrategias como mantener la calma, tranquilizar a los niños, escuchar atentamente y buscar ayuda son importantes ante circunstancias difíciles
- ▶ Una de las mejores maneras de estar preparado es cuidarnos
- ▶ Todos los proveedores que trabajan con familias necesitan apoyo de sus colegas

Objetivos para la próxima capacitación: Cómo usar el tiempo de lectura y de reunión para promover un ambiente expresivo

- ▶ Refuerce la importancia de desarrollar un ambiente expresivo en el aula y el programa en conjunto
- ▶ Destaque el valor del tiempo de reunión como una oportunidad importante para conversar sobre temas de crecimiento socioemocional

2. Termine con un comentario positivo. Recuerde al grupo que este taller es un primer paso para apoyar el desarrollo socioemocional de los niños atendidos por el programa. Aliente a los participantes a usar los ejercicios para reconsiderar su práctica en el aula y aliente a los supervisores a seguir evaluando con los equipos docentes las estrategias propuestas en la capacitación.

3. Exprese su agradecimiento. Dígale al grupo cuánto aprecia el tiempo y el esfuerzo que ellos han dedicado. Agradézcales por compartir sus ideas con usted y estar dispuestos a pensar en cambiar juntos.

4. Demuestre su disponibilidad. Después de la sesión, esté dispuesto a responder a las preguntas y preocupaciones en forma constante. Si el líder de un taller no tiene tiempo, debería designar a un miembro del personal que esté en el lugar para que cumpla esta función y anunciarlo al final de la sesión.

5. Recoja la hoja de asistencia y los formularios de evaluación. Reparta los formularios de evaluación. Pida a los participantes que firmen la hoja de asistencia y completen el formulario de evaluación. Recuérdeles que estos formularios son anónimos y se recolectan con el fin de mejorar capacitaciones futuras. En este momento, usted podría poner título y fecha a un trabajo del grupo grande para guardarlo como referencia para el futuro.

Extender el aprendizaje y respaldar nuevas habilidades

Para que el contenido del taller se transforme en cambios en la habilidad y la conducta profesional, el líder del taller y los administradores deberían considerar estas actividades de seguimiento:

Proveer supervisión de apoyo individual y a los equipos. Los maestros pueden necesitar más oportunidades para comentar las experiencias que recordaron durante el Ejercicio 1 y las estrategias del folleto. Sea paciente y recuerde que repasar casos y enfoques puede conducir a una autorreflexión profesional valiosa. También puede ser necesario recordarles que deben cuidarse cuando estén ansiosos o preocupados por un niño.

Implementar observación en el salón de clase y apoyo del servicio social. Los participantes podrían necesitar más apoyo para ensayar estas nuevas estrategias con mayor confianza. Los supervisores y mentores deberían dedicar tiempo a estar en el aula para ofrecer apoyo al personal que está intentando cultivar nuevas habilidades.

Crear planes de acción. Estos debates y observaciones pueden conducir a pedidos de capacitación adicional o de nuevas oportunidades para reflexionar sobre las conversaciones con los niños. Aproveche estos pedidos y sugerencias para generar metas para el grupo y considerar los pasos posibles hacia esas metas. El cambio requiere tiempo, por eso empezar de a poco y registrar todos los cambios o logros puede reforzar la confianza de un miembro del personal. Esta también es una oportunidad para entender los recursos necesarios.

Reflexión del líder del taller

Al final de la sesión, el líder del taller debería tomarse un tiempo para repasar la experiencia de capacitación, leer en forma completa y contar los formularios de evaluación, y repasar los resultados. Algunas otras preguntas para considerar son:

¿Estaba preparado? ¿Tenía todos los materiales que necesitaba? ¿Era adecuada la sala? ¿Me sentí cómodo con el tema?

¿Transcurrió la capacitación como yo lo había imaginado? ¿Respondió el grupo como yo pensaba que lo haría? ¿Hubo alguna sorpresa? ¿Algún elemento de la capacitación funcionó especialmente bien?

¿Estaban comprometidos los participantes? ¿Parecía apropiado el tamaño del grupo? ¿Quién parecía estar suficientemente cómodo para compartir sus pensamientos con el grupo? ¿Quién parecía estar incómodo? ¿Sé por qué? ¿Tuve la impresión de que los participantes entendieron los ejercicios y los materiales? ¿Quién asistió y quién faltó hoy? ¿Debo dar seguimiento a algún participante inmediatamente?

¿De qué temas se habló en esta sesión? ¿Hubo un grupo común de temas para las respuestas y el debate? ¿Es alguno de esos temas una sorpresa? ¿Cómo puedo usar estos temas en capacitaciones futuras para que los ejercicios sean más eficaces?

¿Qué habría mejorado esta capacitación? En una visión retrospectiva, ¿qué cosas podría haber hecho de otra manera? ¿Por qué? ¿Cómo puedo usar esa información para que la próxima capacitación tenga aún más éxito?

¿Aprendí algo nuevo de esta capacitación? ¿Qué aprendí? Además de la información nueva sobre el tema de la capacitación, ¿aprendí algo nuevo sobre el grupo o sus integrantes? ¿Aprendí algo nuevo sobre mí como líder de taller?

Evaluación del taller

Título del taller: Estrategias para hablar con los niños sobre temas difíciles

Lugar _____ Fecha _____

Por favor, califique cómo cumplió la capacitación con los siguientes objetivos:

	Excelente	Muy bien	Bien	Mal
Objetivo 1: Practicar la reflexión sobre una conversación difícil con un niño.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Objetivo 2: Aprender estrategias concretas para mejorar la comunicación con los niños.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Objetivo 3: Aprender sobre los posibles impactos sobre la salud emocional y mental de este tipo de conversaciones y la importancia del cuidado propio.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Excelente	Bien	Regular	Mal
Calificación general de este taller:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utilidad de la información presentada:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utilidad de las actividades del taller:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Creatividad de las actividades del taller:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conocimientos del instructor sobre el tema:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estilo de presentación del instructor:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¿Hay algún tema que le gustaría aprender y que no se presentó en este taller?

¿Le gustaría asistir a más capacitaciones que traten este tema con mayor detalle? Sí No (marque una)
Me gustaría recibir más capacitación sobre:

Comentarios adicionales:

Recursos adicionales

Para recibir más apoyo con este tema, por favor, lea los siguientes materiales de Family Connections:

Artículos cortos para el personal:

Mejor comunicación con los niños: Cómo responder a temas difíciles

Mejor comunicación con los padres: ¿Qué digo cuando un padre me cuenta algo difícil?

La autorreflexión y la reflexión compartida como herramientas profesionales

Promoción de la resiliencia en familias que enfrentan la depresión: Maneras prácticas en que el personal de Head Start puede ayudar a las familias a desarrollar su capacidad para afrontar la adversidad

Cómo promover un ambiente expresivo: La comunicación de apoyo desde dentro hacia fuera

Cómo promover un ambiente expresivo

Para que un programa dirigido a familias tenga más éxito, debería ser un lugar en el que tanto adultos como niños se expresen cómodamente. Como maestros de la primera infancia estamos en una posición única para que los niños nos hablen de ellos cada día. Mediante juegos, dibujos, relatos y muchas otras actividades, los invitamos a expresar sus sentimientos e ideas. Además, al ver las conversaciones entre padres y proveedores, aprenden que la escuela es un lugar seguro con adultos de confianza.

Como parte de sus programas existentes, ustedes ya tienen dos herramientas importantes para promover un ambiente expresivo: los libros y el tiempo de reunión. Como saben, al familiarizar a los niños con los libros desde una edad muy temprana se fomenta la alfabetización y se les da una oportunidad de aprender con dibujos y relatos. Los libros también pueden iniciar debates sobre casi todos los temas, también sobre algunos de los más difíciles que encontramos como maestros. El tiempo de reunión es un componente típico de las aulas para primera infancia. Consiste en sentar a un grupo de niños en círculo para responder a las preguntas del maestro o participar en rutinas diarias como hacer un calendario o compartir. A menudo, el maestro lee un relato a los niños. En esta capacitación, les pediremos a los maestros que consideren los desafíos y beneficios únicos del tiempo de reunión como un ambiente en el que los libros y la lectura pueden promover conversaciones importantes con los niños.

Meta

Explorar las oportunidades únicas del tiempo de reunión para introducir y hablar sobre temas socioemocionales.

Objetivos

Los participantes:

- ▶ reconocerán las oportunidades únicas de comunicación que el tiempo de reunión ofrece en aulas para preescolares
- ▶ aprenderán estrategias para apoyar el tiempo de reunión como un ambiente expresivo
- ▶ aprenderán estrategias para compartir libros con temas socioemocionales en el tiempo de reunión

Método y contenido

Cada una de las tres secciones de este taller se basa en lo aprendido en las anteriores.

- ▶ Ejercicio 1: Los maestros y la lectura
- ▶ Ejercicio 2: Qué sabemos del tiempo de reunión
- ▶ Ejercicio 3: Compartir libros con temas socioemocionales

En el Ejercicio 1 alentamos a los maestros a explorar sus sentimientos hacia la lectura y los libros. Esto permite que el líder del taller conozca la relación de cada participante con los libros mientras alienta al grupo a reflexionar sobre su relación con la lectura. El próximo paso, “Qué sabemos del tiempo de reunión”, intenta plantear un debate sincero sobre los retos y la importancia de esta actividad preescolar diaria. El Ejercicio 3 destaca el valor de compartir libros que promuevan una conversación sobre temas socioemocionales en el tiempo de reunión. En cada ejercicio hemos incluido una tabla que contiene respuestas posibles de los participantes y temas que usted tal vez quiera desarrollar.

Para empezar

Lo que usted necesita

- ▶ Tiempo. Esta sesión debería durar una hora y media, sin incluir el tiempo de preparación del líder del taller. Para más información sobre el **manejo del tiempo en el taller**, lea la *Introducción a los Módulos*.

- ▶ Un espacio suficientemente grande para que los miembros participen en el debate con el grupo completo. Para grupos con más de 20 participantes, usted tal vez considere incluir dos líderes de taller que ayuden a manejar y responder a las necesidades de los participantes. Para más información sobre consideraciones del tamaño del grupo, lea la *Introducción a los Módulos*.
- ▶ Asientos para el grupo (p. ej., en semicírculo para los ejercicios más interactivos)
- ▶ Prepare una carpeta de capacitación para cada participante con los siguientes materiales:
 - Folleto 1: Cómo promover un ambiente expresivo
 - Folleto 2: Estrategias para compartir libros con temas socioemocionales en el tiempo de reunión
 - Un formulario de Evaluación del taller
- ▶ Un lápiz o bolígrafo para cada participante
- ▶ Ocho hojas grandes de papel
- ▶ Cinco marcadores de color: cuatro para que los participantes usen en el Ejercicio 2, uno para el líder del taller

Preparación del líder del taller

Primero lea de principio a fin todos los materiales del taller. Dedique tiempo a reflexionar sobre sus propias respuestas a las preguntas del ejercicio, centrándose en especial en sus ideas sobre compartir libros con niños y hablar de temas socioemocionales en grupo.

Considere que los participantes pueden tener diferentes sentimientos hacia los temas del taller, por ejemplo, expectativas sobre la implementación del tiempo de reunión, por qué puede ser desafiante y la conveniencia de hablar de ciertos temas con un grupo de niños. Piense con anticipación en los elementos del taller más importantes para destacar y en cómo mantenerse flexible para oír por dónde comienzan los participantes a hablar de este tema. Por ejemplo, si un participante dice que nunca compartiría un libro sobre un tema emocional, pregúntele “¿Por qué?” antes de sacar conclusiones. Tal vez a ese participante le preocupe mantener el grupo controlado o se sienta incómodo con las emociones o temas sugeridos para el tiempo de reunión. **Cada uno debería abordar este tema en su propio nivel de dificultad para que el tiempo de reunión sea una experiencia más expresiva.** Por ejemplo, si a un participante no le parece adecuado compartir un libro sobre el divorcio, tal vez considere un libro que nombre un espectro de emociones. Para tener esto presente, considere cuál es su propio nivel de comodidad con estos temas.

También se recomienda firmemente que antes de presentar este taller observe a los participantes en las aulas durante el tiempo de reunión. Estas observaciones le permitirán entender cómo es la experiencia real, las cualidades únicas de cada grupo de niños y las fortalezas y desafíos de cada equipo docente. Los equipos docentes deberían participar en la planificación de estas observaciones, y se les debería explicar que no van a ser calificados, sino que simplemente le darán a usted una oportunidad para planear una capacitación más efectiva.

Cómo preparar el espacio para el taller:

- ▶ Distribuya las sillas de modo tal que los participantes puedan empezar como un grupo grande y después formen fácilmente grupos más pequeños.
- ▶ Ponga una carpeta de capacitación en cada silla.
- ▶ Prepare una hoja grande de papel titulada “Estacionamiento de ideas”.

Estacionamiento
de ideas

- ▶ Prepare cuatro hojas grandes de papel con los títulos mencionados más abajo. Éstas se usarán para el Ejercicio 2.

El tiempo de
reunión es cuando
nosotros...

El tiempo de
reunión es
importante
porque...

El tiempo de
reunión es difícil
cuando...

Leer libros con
preescolares es...

- ▶ Prepare las dos últimas hojas de papel para el Ejercicio 3 con las preguntas:

¿Cómo se siente
al compartir
libros sobre
temas
socioemocionales?

¿Hay libros sobre
sentimientos que
usted no querría
usar en el tiempo
de reunión?

- ▶ Coloque las hojas grandes de papel de modo que todo el grupo pueda verlas y el líder del taller pueda escribir fácilmente en ellas.

Introducción a la capacitación

Se alienta a los líderes de taller a usar sus propias palabras para presentar la capacitación. Algunos puntos clave para considerar son:

- ▶ Dé la bienvenida al grupo y repase la organización –orden del día general, margen de tiempo, descansos, materiales, firmar la hoja de asistencia, etc.
- ▶ El tema de la capacitación es “Cómo promover un ambiente expresivo”. Ofrezca una definición inicial de *ambiente expresivo*. Compruebe cómo interpreta el grupo este concepto. Es importante llegar a una comprensión general del tema antes de empezar la capacitación.

Por ejemplo, usted puede decir..

“Esta capacitación nos permitirá pensar juntos en cómo crear un ambiente expresivo en nuestras aulas. Un ambiente expresivo es un lugar en donde niños y adultos se sienten cómodos para compartir lo que sienten con los demás. El taller se centrará específicamente en cómo usar el tiempo de reunión para promover el debate y la conversación con los niños de nuestra aula. Al leer libros, hacer preguntas y animar a los niños a compartir sus ideas, podemos fomentar la expresión y tener una oportunidad única de tratar algunos temas difíciles.”

- ▶ Describa los objetivos de esta capacitación:

Explique a los participantes que la capacitación les permitirá:

- reconocer las oportunidades únicas que el tiempo de reunión ofrece para la comunicación en aulas para preescolares
- aprender estrategias para apoyar el tiempo de reunión como un ambiente expresivo
- aprender estrategias para compartir libros con temas socioemocionales en el tiempo de reunión

- ▶ Explique la hoja “Estacionamiento de ideas” como sigue: si durante la sesión se plantea una pregunta, sugerencia o preocupación no relacionada con el ejercicio de capacitación pero relacionada con el tema, el líder del taller la anotará en la hoja “Estacionamiento de ideas”. Vuelva a estas ideas al final de la sesión para comentarlas con mayor detalle si hay tiempo.

- ▶ Repase las *reglas de juego de la capacitación*, una lista corta de declaraciones (mencionadas más abajo) destinadas a promover un ambiente seguro y positivo para todos los participantes. Estas reglas pueden estar escritas en una hoja de papel para que todos las vean, pero repasarlas y preguntar si el grupo las acepta es el paso más importante antes de empezar el ejercicio.

Reglas de juego de la capacitación

No hay respuestas correctas o incorrectas en ninguna de las actividades que haremos hoy. Aquí se respetan las opiniones y sentimientos de todos.

Uno por vez. Queremos oír lo que cada uno tiene para decir, por eso es importante recordar que el debate en grupo requiere buenas habilidades para escuchar.

Aprender lleva tiempo. No nos apuraremos los unos a los otros al tratar de entender y participar.

Mantener la confidencialidad. Al compartir nuestras experiencias no tenemos que usar los nombres de los niños, los padres o el personal.

Ejercicio 1: Los maestros y la lectura

Este ejercicio permitirá que los participantes compartan de manera informal cómo se sienten con la lectura y los libros. Si bien la lectura es parte de la experiencia de todos los maestros de Head Start, ellos tal vez tengan sentimientos personales y profesionales muy diferentes hacia la lectura. Usted verá que a algunos participantes les gusta leer y otros sólo leen cuando deben. Algunos pueden sentirse muy cómodos leyendo en voz alta a grupos de niños, y otros pueden disfrutar solamente al leer para un niño a la vez. Y otros pueden sentirse incómodos con su nivel de habilidad para leer, especialmente en relación con los idiomas principal y secundario, y por lo tanto, no leen por placer y dentro de lo posible evitan compartir libros con los niños. Como líder del taller, usted puede marcar las pautas diciendo que todas las respuestas a la lectura son bienvenidas y no serán juzgadas como buenas o malas. Es importante explicar a los participantes que deben “empezar en donde están” en cuanto a lo que sienten hacia los libros.

► En el grupo grande, facilite el debate sobre la lectura. Podría empezar diciendo, “Antes de pensar en el apoyo que la lectura puede dar a los niños, pensemos en el lugar que ocupa en nuestra vida”.

► Pida a los participantes que levanten la mano para responder a las siguientes preguntas:

- ¿Quién dedica tiempo a leer?
- ¿Quién lee por placer?
- ¿Quién lee para el trabajo o la escuela?

► Pida a los participantes que piensen un momento en las siguientes preguntas:

- ¿Qué lee usted?
- ¿Cuándo lee?
- ¿Dónde lee?
- ¿Cómo se siente más cómodo para leer?

El líder del taller puede pedir voluntarios para compartir sus respuestas a las últimas tres preguntas.

Transición al Ejercicio 3

Use el debate del primer ejercicio para servir de apoyo al siguiente. Destaque los aspectos más significativos y positivos de la experiencia de lectura (p. ej., contenido y relato, en dónde lee, en qué momento del día, en dónde se sienta o recuesta, cómo se siente al leer, etc.). ¿Hubo temas comunes? ¿Sintieron todos lo mismo o hubo una variedad de respuestas? Acepte que la diversidad de respuestas es algo natural. Igual que los niños a los que atendemos, no todos sentimos lo mismo hacia los libros o la lectura. Se debería alentar a los participantes a pensar en sus preferencias de lectura mientras avanzan en los ejercicios de reflexión de este taller.

Por ejemplo, usted puede decir...

“Reflexionemos sobre lo que hemos compartido de nuestras experiencias de lectura. Muchos de ustedes mencionaron que la lectura personal es el único momento que reservan para estar solos. Otros ven a los libros como un lugar para escapar del estrés de la vida cotidiana. Algunos de ustedes sólo tienen tiempo para leer lo necesario para el trabajo o la escuela. Cuando pensemos crear oportunidades positivas de lectura para los niños recordemos nuestras experiencias. Uno de los lugares de la clase en los que más leemos es en el tiempo de reunión. En el próximo ejercicio, pensaremos en el tiempo de reunión y la lectura.”

Ejercicio 2: Qué sabemos sobre el tiempo de reunión y los libros

La meta de esta sección es que los participantes compartan lo que sienten realmente hacia el tiempo de reunión y la lectura. Nuevamente, esto puede variar de una persona a otra. Usted recibirá comentarios y opiniones positivos y negativos. Tenga presente que en esta capacitación usted no podrá tratar algunas dificultades. Sin embargo, al lograr que todos compartan ideas el grupo podrá descubrir y aclarar por qué el tiempo de reunión y la lectura son herramientas tan especiales y poderosas.

Este ejercicio se usará como punto de partida para considerar los desafíos y beneficios reales del tiempo de reunión. Las respuestas revelarán temas para conducir el debate hacia los beneficios de un ambiente expresivo en general y para defender el uso de los libros como herramienta para inspirar y enfocar conversaciones en el tiempo de reunión.

► Dirija la atención del grupo a los cuatro mensajes motivadores de las hojas grandes de papel, leyéndolos en voz alta.

1. El tiempo de reunión es cuando (actividades)...

Aclare que esta pregunta les pide que describan lo que ocurre durante el tiempo de reunión y en el resto de las actividades del salón (p. ej., prepararse para almorzar).

2. El tiempo de reunión es importante porque...

3. El tiempo de reunión es difícil cuando...

4. Leer libros con preescolares es...

► Pida a los participantes que caminen por el salón y escriban respuestas a cada mensaje directamente en las hojas grandes de papel.

► Recuérdeles que no hay respuestas “correctas” o “incorrectas” a los mensajes motivadores. Esta es una oportunidad para hablar sobre la experiencia real del tiempo de reunión, por eso es esencial que sean sinceros.

La tabla 1 presenta ejemplos de respuestas de los participantes y temas para desarrollar.

Tabla 1. Ejemplos de respuestas para el Ejercicio 1

Mensajes motivadores iniciales	Ejemplos de respuestas posibles	Temas que el líder del taller puede desarrollar en el debate
<p>El tiempo de reunión es cuando (actividades)...</p>	<p>En la reunión:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nos saludamos • Leemos libros • Cantamos canciones • Hablamos de las actividades del día • Hacemos el calendario • Repasamos las reglas • Hacemos una actividad con palabras • Hablamos de cómo tratar a nuestros amigos • Tomamos lista • Jugamos un juego <p>En el aula:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Preparamos el salón para el almuerzo • Limpiamos después del desayuno • Llevamos a los niños al baño • Organizamos proyectos de arte • Limpiamos después de la hora de actividades favoritas • Ayudamos a los niños a ponerse sus delantales • Hablamos con el coordinador de educación • Entregamos la hoja de asistencia a la oficina • Hacemos que los niños se laven las manos • Preparamos las cunas y colchonetas para la siesta • Escribimos notas de la mañana para los maestros de la tarde 	<p>Durante la reunión pasan muchas cosas.</p> <p>Si se van a hacer cambios en este momento del día hay que considerar muchas cosas.</p>
<p>El tiempo de reunión es importante porque...</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promueve una sensación de comunidad • Tenemos que hacerlo • Cantar y compartir libros es una parte importante del plan de estudios • Ayuda a que los niños se estabilicen antes del almuerzo • Promueve una alfabetización más temprana • Prepara a los niños para el kindergarten 	<p>El tiempo de reunión es importante debido a las actividades de la reunión, y a lo que se tiene que hacer en el aula durante este período.</p> <p>Como componente del día, es una buena oportunidad para conectar con los niños.</p>

continúa

Tabla 1. Ejemplos de respuestas para el Ejercicio 1 continuación

Mensajes motivadores iniciales	Ejemplos de respuestas posibles	Temas que el líder del taller puede desarrollar en el debate
<p>El tiempo de reunión es difícil cuando...</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Otros miembros del personal vienen al aula o me hacen preguntas mientras estoy dirigiendo la reunión • Escogemos un libro demasiado largo • Los niños se aburren con el relato • Los niños no pueden quedarse quietos • Los niños pelean • El grupo es demasiado grande • Hay sólo un maestro un la reunión • Pasan muchas otras cosas en el aula • Hay muchos niños pequeños en su grupo • Hay muchos varones en el grupo • Los niños no prestan atención • Los niños molestan a los otros • Un niño dice algo atemorizante o perturbador sobre su vida personal en la reunión 	<p>El tiempo de reunión no suele respetarse como parte de la clase y sin embargo, se considera como una actividad obligatoria e importante. Esa puede ser una contradicción frustrante.</p> <p>El comportamiento de los niños en la reunión suele relacionarse directamente con las actividades que ofrecemos. El nivel de preparación puede marcar la diferencia, aunque a veces tenemos seguir una visión preconcebida del desarrollo del tiempo de reunión.</p>
<p>Leer libros con preescolares es...</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Importante • Una manera de enseñarles inglés • Una manera de ayudarlos a aprender sobre otros niños • El primer paso para aprender a leer • Difícil en un grupo grande • Difícil cuando no hay muchos libros buenos en el aula • Difícil cuando el inglés no es su primer idioma • No es lo que más me gusta hacer • Maravilloso 	<p>Compartir libros es otra actividad obligatoria con la que los maestros pueden tener distintos niveles de comodidad.</p> <p>La selección del libro y la preparación son aspectos importantes.</p> <p>Al comenzar el ejercicio señale que los preescolares pueden tener sus propias preferencias sobre qué, dónde, cómo y cuándo oyen libros.</p>

- ▶ Una vez que los participantes hayan anotado sus respuestas, reúnalos en el grupo completo para debatir las respuestas.
- ▶ Lea las respuestas en voz alta, identificando temas y desarrollando temas para el debate (la tabla 1 tiene algunos ejemplos).
- ▶ Aliente a los participantes a tomar notas sobre sus respuestas y las de los demás en el “Folleto 1: Cómo promover un ambiente expresivo”.
- ▶ Preste atención a los temas que podrían conducir al próximo ejercicio que se centra en cómo usar ciertos libros en el tiempo de reunión.

Folleto 1

Cómo promover un ambiente expresivo

El tiempo de reunión es cuando (actividades)...

El tiempo de reunión es importante porque...

El tiempo de reunión es difícil cuando...

Leer libros con preescolares es...

Transición al Ejercicio 3

Ahora que ha explorado la lectura y el tiempo de reunión con los maestros, es hora de examinar las oportunidades para hablar sobre temas socioemocionales con los niños. Nuevamente, al comenzar por los sentimientos actuales de los maestros usted puede descubrir cómo podrían usar el tiempo de reunión de maneras nuevas.

Por ejemplo, usted puede decir...

“Hasta ahora hemos hablado de la lectura y el tiempo de reunión, y hemos compartido muchos sentimientos y respuestas diferentes. En el próximo ejercicio usaremos estas respuestas para descubrir cómo podemos usar el tiempo de reunión para hablar con los niños sobre temas socioemocionales, como los sentimientos y acontecimientos que nos afectan emocionalmente, como por ejemplo, hacer amigos, una mudanza o adaptarse a la llegada de un bebé al hogar.”

Ejercicio 3: Reuniendo las piezas – Compartir libros con temas socioemocionales

Este ejercicio reúne el aprendizaje y las experiencias de los tres temas de la capacitación. Ayudará a que el grupo recuerde lo que ha logrado en las dos primeras sesiones, *Cómo apoyar el desarrollo socioemocional* y *Estrategias para hablar con los niños sobre temas difíciles*. Este ejercicio es una oportunidad para integrar esta información a la práctica y aplicar lo aprendido hasta ahora.

Elegir compartir relatos sobre temas socioemocionales puede promover conversaciones importantes y contribuir al desarrollo. También puede respaldar el mensaje de que el aula es un lugar seguro y de apoyo para hablar de los sentimientos.

- ▶ Facilite el debate en el grupo grande sobre las preocupaciones de los participantes al elegir libros con temas socioemocionales para leer en el tiempo de reunión.
- ▶ Anote las respuestas en las hojas grandes de papel que ha preparado. Extienda la segunda pregunta (“¿Hay libros sobre sentimientos que usted no querría usar en el tiempo de reunión?”) preguntando qué temas se evitarían y por qué.

La tabla 2 presenta ejemplos de respuestas de los participantes y temas para desarrollar.

Tabla 2. Ejemplos de respuestas para el Ejercicio 3

Preguntas iniciales	Ejemplos de respuestas posibles	Temas que el líder del taller puede desarrollar en el debate
<p>¿Cómo se siente al compartir libros sobre temas socioemocionales?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bien • Depende del libro • Si el grupo no es demasiado grande estaría bien • Atemorizado de lo que ciertos niños podrían contestar • Incómodo – expone demasiado 	<p>Ayudar a los niños a aprender sobre las emociones es un componente esencial de la educación y el cuidado tempranos. La tarea de comprender emociones es parte de lo que impulsa a algunas personas a trabajar con niños pequeños. Para otros esta parte del trabajo puede ser un desafío. Sin embargo, entender las emociones de los niños es esencial y añade propósito y sentido a nuestro trabajo.</p>
<p>¿Hay libros sobre sentimientos que usted no querría usar en el tiempo de reunión? Si es así, ¿cuáles? ¿Por qué?</p>	<p>Cuáles:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Temas relacionados con la muerte • Falta de vivienda • Violencia • Diferentes tipos de familias (p.ej., homosexual, adoptiva con un solo padre, bicultural, etc.) <p>Por qué:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Porque los niños se sentirían perturbados o tristes • Porque iniciaría una conversación inapropiada para el aula • Porque atemorizaría a algunos niños e inquietaría a otros • Porque no sé cómo hablar de ese tema • Porque ese tema me perturba 	<p>La mayoría de los niños intenta comprender las cosas que los atemorizan, por eso es importante tratar los temas que surgen.</p> <p>Cuando creemos que un tema podría inquietar a los niños, tal vez habría que tratarlo en grupos más pequeños.</p> <p>Es importante compartir libros con los que nos sentimos cómodos. Repasar los libros detenidamente es una parte importante de la preparación para el tiempo de reunión.</p>

Estrategia del líder del taller **Respetar los sentimientos manteniéndose enfocado en el tema**

Un debate como el del Ejercicio 3 puede evocar sentimientos y experiencias personales en los participantes. Cada persona aportará sus inclinaciones a la conversación. Como líder del taller su papel es aceptar, y tal vez examinar, estos sentimientos mientras mantiene al grupo enfocado en la utilidad de llevar estos libros al tiempo de reunión.

Para facilitar el debate, considere:

- que la respuesta negativa de algunos participantes puede tener más que ver con las experiencias personales que con las reacciones de los niños. Al alentarlos a reflexionar sobre sus respuestas usted los ayuda a examinar el origen de sus sentimientos y cómo éstos afectan a su práctica.
- que los participantes pueden ponerse a la defensiva por sus elecciones de lo que les resulta cómodo hacer. Destaque que los maestros deben prestar atención especial a los libros y temas con los que se sienten cómodos. Al proponernos ampliar nuestras habilidades no debemos ignorar los sentimientos que el crecimiento despierta. Por el contrario, aliente a los participantes a buscar apoyo de mentores y supervisores para entender sus dificultades y áreas de crecimiento potencial.

Recuerde, este debate es parte del proceso de aprendizaje y crecimiento como profesional.

-
- ▶ Pida al grupo que busque el Folleto 2 de su carpeta. Introduzca el folleto como una manera de pasar de los desafíos de integrar estos libros a las oportunidades que presentan. Hay estrategias para ayudar al grupo a sentirse más cómodo ante de la duda de introducir estos libros en su aula.
 - ▶ Comente el Folleto 2. Al debatir estrategias, los líderes de taller deben afirmar la oportunidad positiva de tratar temas socioemocionales con niños pequeños. El bienestar socioemocional es la base de la preparación para ir a la escuela. Recuerde al grupo que como se trató en talleres anteriores, la habilidad social y la salud emocional fomentan la resiliencia, una fortaleza a la que podrán recurrir por el resto de su vida.

Estrategias para compartir libros con temas socioemocionales en el tiempo de reunión

La preparación es clave:

► **Elija el libro cuidadosamente y léalo con anticipación.** Dedique tiempo a pensar en su grupo de niños, sus capacidades del desarrollo, intereses y necesidades. Trate de anticipar el debate que el relato puede inspirar. Piense en su propio nivel de comodidad con el libro y el tema. Los libros con muchas ilustraciones y pocas palabras pueden darle una mejor idea de palabras específicas para decir cuando se sienta incómodo.

► **Considere el tamaño de su grupo y las reglas del tiempo de reunión.** ¿Es éste un libro, debate y actividad que usted quiere llevar al tiempo de reunión? ¿O sería mejor presentarlo en un grupo pequeño o en una conversación personal con un niño? ¿Cuáles son sus metas para la actividad? Aquí tiene algunas temas para considerar mientras planea la presentación del libro y la actividad:

Clase completa (10-20 niños). Si va a leer para un grupo grande, considere romper el círculo de modo que los niños puedan acercarse a usted y todos estén frente al libro. Esto puede ayudar a que cada niño vea mejor las ilustraciones y las palabras, y por lo tanto, a reducir el número de niños frustrados o que se ponen nerviosos. Si lo prefiere, puede volver a formar el círculo al terminar el relato.

Grupo pequeño (3-6 niños). Tal vez le resulte más cómodo fomentar la conversación con un grupo más pequeño. Decida qué niños se beneficiarían más de estar juntos.

Un solo niño. Considere usar un libro para empezar una conversación con un niño que ha pasado por un acontecimiento emocional (p. ej., nacimiento de un hermano, mudanza a una nueva casa, muerte de un familiar).

Mientras lee el libro:

► **Dirija la atención a las ilustraciones**, especialmente a las expresiones faciales de los personajes.

► **Haga preguntas y dirija la atención a lo que siente un personaje** y a la manera en que lo expresa (p. ej., “Me parece que está triste”, “¿Tú qué piensas?” “Ella tiene cara de enojada... ¿alguna vez te enojas?”) Algunos niños perciben el vínculo directo entre sus sentimientos y el relato y dicen espontáneamente lo que piensan. Otros pueden necesitar que usted sea más concreto y haga preguntas específicas. Considere cómo reaccionaría usted si un niño quiere hablar mucho y otros están callados. Si un niño parece estar muy interesado, sugiérole que pueden mirar el libro juntos más tarde.

► **Su voz, lenguaje corporal y expresiones faciales** pueden ayudar a mantener la conexión con los niños y el interés por el relato.

► **Todos los miembros del personal que están en el salón deben apoyar el tiempo de reunión.** Aunque otro maestro no pueda sentarse con el grupo durante la lectura, puede apoyar el esfuerzo. Explique a sus compañeros con anticipación que usted quiere que los niños pongan toda su atención y que podría necesitar ayuda si la conversación se pone difícil. Otros miembros del personal pueden hacer su trabajo discretamente, escuchando el relato desde la otra punta del salón y motivando a los niños a centrarse en el relato mediante contacto visual o mensajes verbales.

-
- ▶ **Use preguntas para promover la conversación**, como: “¿Qué les gustó del libro?” “¿Qué no les gustó del libro?” “¿Qué parte les gustó más?” “¿Recuerdan un momento en el que se sintieron como el personaje del relato?” “¿Qué ocurrió para que se sintieran así?”
 - ▶ **Enfóquese en los sentimientos Y en lo que el personaje hizo con esos sentimientos**. Esto ayudará a que los niños piensen no sólo en lo que sienten sino en cómo expresarlo y elaborarlo.
 - ▶ **Esté preparado para que algunos niños hablen y otros estén callados**. No todos los niños querrán hablar del libro o de sus sentimientos, algunos pueden necesitar pensar en el relato y oírlo más de una vez antes de hacer comentarios. Usted puede dar un ejemplo de comunicación y expresión respetuosas ayudando a que cada niño se sienta bien con su reacción.
 - ▶ **Considere otras actividades para promover el debate y el crecimiento socioemocional**. Los temas socioemocionales pueden explorarse de muchas maneras, como representación, arte, dictado de relatos y movimiento creativo. Al ampliar las opciones mediante su plan de estudios, puede ofrecer a su grupo de niños más oportunidades de crecimiento socioemocional.

Reunir las piezas al final de la capacitación es un paso importante para todos. Cuando el taller se acerca al final y los participantes se sienten cansados, puede ser tentador saltarse esta parte. Dígalos que usted terminará el taller a la hora fijada, pero quiere dedicar unos minutos más a hacer una síntesis del tiempo que han compartido.

1. Repase los conceptos clave

El tiempo de reunión es una parte vital del programa del aula y una excelente oportunidad para alentar el debate sobre temas socioemocionales

Todo el equipo docente y el programa deben apoyar el tiempo de reunión para que se aproveche al máximo

Ensayar diferentes enfoques para el tiempo de reunión puede ayudar a perfeccionar esta actividad y dar más apoyo al ambiente del aula

2. Termine con un comentario positivo. Aliente a los equipos docentes a continuar este examen del tiempo de reunión en sus aulas y reuniones de equipo. Recuérdeles que los grupos de niños (y de adultos) responden mejor al cambio cuando éste se hace dando un paso a la vez.

3. Si el tiempo lo permite, **repase algunos o todos los comentarios escritos en la hoja “Estacionamiento de ideas” colgada en la pared.** Considere responder a un comentario y después preguntar a los participantes de cuál de los otros les gustaría hablar en el tiempo restante. Estos comentarios también deberían considerarse al preparar la próxima capacitación.

4. Exprese su agradecimiento. Dígale al grupo cuánto aprecia el tiempo y el esfuerzo que ellos han dedicado. Agradézcales por compartir sus ideas con usted y estar dispuestos a pensar en cambiar juntos.

5. Demuestre su disponibilidad. Después de la sesión, esté dispuesto a responder a las preguntas y preocupaciones en forma constante. Si el líder de un taller no tiene tiempo, debería designar a un miembro del personal que esté en el lugar para que cumpla esta función y anunciarlo al final de la sesión.

6. Recoja la hoja de asistencia y los formularios de evaluación. Pida a los participantes que firmen la hoja de asistencia y completen el formulario de evaluación. Recuérdeles que estos formularios son anónimos y se recolectan con el fin de mejorar capacitaciones futuras. En este momento, usted podría poner título y fecha a un trabajo del grupo grande para guardarlo como referencia para el futuro.

Extender el aprendizaje y respaldar nuevas habilidades

Para que el contenido del taller se transforme en cambios en la habilidad y la conducta profesional, el líder del taller y los administradores deberían considerar estas actividades de seguimiento:

Para que el contenido del taller se transforme en cambios en la habilidad y la conducta profesional, el líder del taller y los administradores deberían considerar estas actividades de seguimiento:

Proveer supervisión de apoyo individual y a los equipos. Los maestros necesitan más oportunidades para hablar con un miembro de la administración o un mentor sobre la incorporación de libros con temas socioemocionales al tiempo de reunión. Repasar la lista actual de responsabilidades para el tiempo de reunión es una manera útil de decidir qué tareas pueden reorganizarse para dar más apoyo al tiempo de reunión. Los maestros también pueden necesitar más reuniones para hacer preguntas sobre las estrategias compartidas en el Folleto 2.

Implementar observación en el salón de clase y apoyo del servicio social. Considere hacer que el tiempo de reunión sea una actividad regular para la observación. Tome notas para seguir el cambio en el tiempo y el resultado de las nuevas estrategias. Dedique tiempo a continuar el debate de estas observaciones con los equipos de maestros.

Crear planes de acción. Para que el tiempo de reunión sea una actividad para mejorar, los equipos docentes y los supervisores deben acordar en los pasos para lograrlo. Asegúrese de fijar una variedad de metas a corto y a largo plazo para identificar todos los niveles de crecimiento y éxito.

Reflexión del líder del taller

Al final de la sesión, el líder del taller debería tomarse un tiempo para repasar la experiencia de capacitación, leer en forma completa y contar los formularios de evaluación, y repasar los resultados. Algunas otras preguntas para considerar son:

¿Estaba preparado? ¿Tenía todos los materiales que necesitaba? ¿Era adecuada la sala? ¿Me sentí cómodo con el tema?

¿Transcurrió la capacitación como yo lo había imaginado? ¿Respondió el grupo como yo pensaba que lo haría? ¿Hubo alguna sorpresa? ¿Algún elemento de la capacitación funcionó especialmente bien?

¿Estaban comprometidos los participantes? ¿Parecía apropiado el tamaño del grupo? ¿Quién parecía estar suficientemente cómodo para compartir sus pensamientos con el grupo? ¿Quién parecía estar incómodo? ¿Sé por qué? ¿Tuve la impresión de que los participantes entendieron el ejercicio y los materiales? ¿Quién asistió y quién faltó hoy? ¿Debo dar seguimiento a algún participante inmediatamente?

¿De qué temas se habló en esta sesión? ¿Hubo un grupo común de temas para las respuestas y el debate? ¿Es alguno de esos temas una sorpresa? ¿Cómo puedo usar estos temas en capacitaciones futuras para que los ejercicios sean más eficaces?

¿Qué habría mejorado esta capacitación? En una visión retrospectiva, ¿qué cosas podría haber hecho de otra manera? ¿Por qué? ¿Cómo puedo usar esa información para que la próxima capacitación tenga aún más éxito?

¿Aprendí algo nuevo de esta capacitación? ¿Qué aprendí? Además de la información nueva sobre el tema de la capacitación, ¿aprendí algo nuevo sobre el grupo o sus integrantes? ¿Aprendí algo nuevo sobre mí como líder de taller?

Evaluación del taller

Título del taller: **Cómo promover un ambiente expresivo**

Lugar _____ Fecha _____

Por favor, califique cómo cumplió la capacitación con los siguientes objetivos:

	Excelente	Muy bien	Bien	Mal
Objetivo 1: Reconocer las oportunidades únicas que el tiempo de reunión ofrece para la comunicación en aulas para preescolares	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Objetivo 2: Aprender estrategias para apoyar el tiempo de reunión como un ambiente expresivo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Objetivo 3: Aprender estrategias para compartir libros con temas socioemocionales en el tiempo de reunión	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Excelente	Bien	Regular	Mal
Calificación general de este taller:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utilidad de la información presentada:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utilidad de las actividades del taller:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Creatividad de las actividades del taller:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conocimientos del instructor sobre el tema:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estilo de presentación del instructor:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¿Hay algún tema que le gustaría aprender y que no se presentó en este taller?

¿Le gustaría asistir a más capacitaciones que traten este tema con mayor detalle? Sí No (marque una)
Me gustaría recibir más capacitación sobre:

Comentarios adicionales:

Recursos adicionales

Para recibir más apoyo con este tema, por favor, lea los siguientes materiales de Family Connections:

Artículos cortos para el personal:

Cómo promover un ambiente expresivo: La comunicación de apoyo desde dentro hacia fuera

Promoción de la resiliencia en familias que enfrentan la depresión: Maneras prácticas en que el personal de Head Start puede ayudar a las familias a desarrollar su capacidad para afrontar la adversidad

Mejor comunicación con los niños: Cómo responder a temas difíciles

Agradecimientos

El *Módulo de capacitación III* fue desarrollado por el programa Family Connections de Children's Hospital Boston, con un subsidio del Proyecto de Innovación y Mejora (Innovation and Improvement Project) de la Oficina de Head Start, Administration for Children and Families, U.S. Department of Health and Human Services. Los autores del *Módulo de capacitación III* son Mary Watson Avery, William R. Beardslee, Catherine C. Ayoub y Caroline L. Watts. Copyright Children's Hospital Boston, enero de 2008.

Los autores desean agradecer a Melissa Ryan, John Hornstein, Elisa Vele-Tabaddor y Lisa Desrocher por sus contribuciones a la redacción y edición del *Módulo de capacitación III*.

También desean agradecer a las siguientes personas por su contribución para crear los talleres del Módulo de capacitación III: Emily Callejas, Alissa Coggins, Jesse Howes, Linda Howes, Kristin Stephenson y Kristen White.

