

Manual de Habilidades Docentes para la Capacitación

HERRAMIENTA PARA FACILITAR LA CONSTRUCCIÓN
DEL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO EN EL AULA



Cesip

Proniño

Manual de Habilidades Docentes para la Capacitación

HERRAMIENTA PARA FACILITAR LA CONSTRUCCIÓN
DEL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO EN EL AULA



CENTRO DE ESTUDIOS SOCIALES Y PUBLICACIONES



Centro de Estudios Sociales y Publicaciones
Coronel Zegarra 722 Jesús María, Lima - Perú
Teléfono: 471 3410 Telefax: 470 2489
E-mail: postmast@cesip.org.pe
Página Web: www.cesip.org.pe

Directora General
Ana Vásquez Gardini

Responsable del Programa “Derecho y Desarrollo Ciudadano de niños, niñas y adolescentes”:
Isaac Ruiz Sánchez

Equipo responsable del Proyecto “Programa Proniño - Perú. Educación para niños, niñas y adolescentes que trabajan”:
Elizabeth Yndigoyen G.
Milagros Ríos F.
Eliana Apaza.

Elaborado por:
Helga Bazán Hernández

Revisión:
Alfonso Gutierrez

Diseño e Impresión:
Raul Peña S.A.C. Tf.: 9969 8361 - 464 0747 - 464 0601
Ilustraciones:
Eduardo Luna Rodríguez

Hecho el depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2005-4009
Tiraje: 600 ejemplares
Lima, Perú
2005

Índice

Presentación	5
UNIDAD I	
EL TALLER: ESPACIO PARA CONSTRUIR APRENDIZAJES	7
1. DESARROLLAMOS PROCESOS DE APRENDIZAJE	8
2. LAS PERSONAS SON LO MÁS IMPORTANTE	10
3. ELEMENTOS PRESENTES EN LOS PROCESOS DE APRENDIZAJE	12
3.1 Recuperación de saberes previos	12
3.2 Construcción del conocimiento	14
3.3 Acciones de cambio: Transferencia a situaciones nuevas	16
UNIDAD II	
LOS MAESTROS Y MAESTRAS COMO FACILITADORES	19
1. PAPEL DEL FACILITADOR (A)	20
2. CARACTERÍSTICAS DEL FACILITADOR O FACILITADORA	22
3. DESARROLLANDO HABILIDADES	25
3.1. Formular preguntas	25
3.2. Enfrentar situaciones conflictivas	29
3.3. Coordinar	32
UNIDAD III	
ORGANIZAR Y EJECUTAR LA CAPACITACIÓN	35
1. LA PLANIFICACIÓN	36
1.1. ¿A quién atenderemos?	39
1.2. Definición del objetivo estratégico	40
1.3. Concepciones claras	40
1.4. Coordinación y organización	42
2. UN ESQUEMA DE TRABAJO	43
2.1. Objetivos	43



2.2. Actividades para aprender. Estrategia metodológica o procedimiento	44
a) Técnicas	45
b) Trabajo cooperativo	49
2.3. Los recursos	54
2.4. El tiempo	55
3. LA EJECUCIÓN	56
4. EVALUACIÓN	57
ANEXOS	61



Presentación

Estimado maestro, estimada maestra:

El Programa **Proniño** se viene desarrollando con el objetivo de apoyar la educación de niños, niñas y adolescentes que trabajan en actividades nocivas y/o en condiciones peligrosas, previniendo y desalentando el trabajo infantil. Esta intervención se ejecuta desde la escuela ya que su función formativa contribuye a enfrentar mejor esta problemática.

En esta perspectiva y para consolidar la experiencia acumulada en los años anteriores, consideramos necesario priorizar el fortalecimiento de las “Habilidades docentes para la capacitación” facilitando su rol de mediadores del proceso de aprendizaje de los niños y niñas y su participación en diferentes aspectos de la vida de la escuela. De esta manera se pretende contribuir al desarrollo de las condiciones básicas para continuar con esta propuesta en las escuelas que participan del proyecto, incorporando la prevención del maltrato y el desaliento del trabajo infantil como elementos importantes de su visión y misión.

Por ello, el presente manual tiene como finalidad brindarte mayor información sobre las competencias básicas de un facilitador y la mejor comprensión de las etapas del proceso de capacitación: planificación, diseño, ejecución y evaluación. Asimismo, busca servir de apoyo para el mejoramiento de tu práctica docente.

Equipo del Proyecto

NOTA: El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra institución. Sin embargo, con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español “o/a” para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por utilizar en algunas secciones del documento el masculino genérico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

UNIDAD I



El Taller: Espacio para construir aprendizajes



1. Desarrollamos procesos de aprendizaje



De seguro habrás tenido la oportunidad de acudir a talleres de capacitación.

► ¿Cuáles recuerdas con satisfacción y por qué?

► ¿Cuáles te parecieron muy malos y por qué motivo?

Isabel, Humberto y Sara, tres maestros como tú, te contarán su experiencia:



Me inscribí en un taller sobre resolución de conflictos, esperando encontrar alternativas para atender la problemática de mi aula. Resultó que el especialista se dedicó a dar una charla con mucha información. Parecían asuntos importantes, pero no los relacionó con lo que hacemos en nuestros colegios. Tomé muchos apuntes, pero ahora no sé cómo aplicar la información.

Yo fui a un taller sobre Derechos de los niños y niñas. El facilitador nos hizo realizar varias dinámicas para presentarnos. Luego dio la charla y, de rato en rato, participamos en juegos para no cansarnos. Bien divertidos todos los juegos, pero ninguno nos ayudó a aprender sobre el tema.





Yo recuerdo un taller sobre Autoestima. Compartimos experiencias de trabajo que veníamos realizando y las analizamos para ver cuáles eran favorables y cuáles debíamos modificar. La facilitadora realizó con nosotros dinámicas de autoestima, descubrimos su utilidad y discutimos si eran aplicables en nuestros colegios. Creo que también aprendí más sobre mí misma.

Detrás de estas prácticas existen concepciones de aprendizaje diferentes:

Concepción centrada en la transmisión

Esta concepción asume que el saber lo posee un grupo de personas que dominan la información “especialistas”. El alumno en cambio, “no sabe” y por lo tanto no tiene nada que aportar. La tarea del “especialista” es transmitir conocimientos a través de discursos y textos de lectura, mientras que el papel del alumno es escuchar con mucha atención para retener el máximo de información.

En el marco de esta misma concepción, se considera que el alumno es “activo” cuando participa en técnicas de integración y recreación. Éstas, si bien generan un clima agradable de trabajo, no orientan al alumno hacia la construcción del saber.

Esta concepción se acerca a la experiencia de Isabel y Humberto. ¿Te recuerda alguna experiencia similar?

Concepción desde la construcción de aprendizajes

Reconoce que el alumno posee un acumulado de experiencias y habilidades que constituyen el “saber” con el que inician un proceso de aprendizaje nuevo. Este proceso consiste en reflexionar, comparar, interrogar, argumentar; cuestiona sus creencias y prácticas.

El docente facilitador no es el disertador especialista porque debe promover (a diferencia del enfoque anterior), que el alumno ponga en práctica estas habilidades y aprenda en la interacción con otros. “El saber”, por lo tanto, ya no es el acumulado de información sino el desempeño que resulta de la interacción con el medio.

Esta concepción se acerca a la experiencia de Sara. ¿Se parece a la tuya?

2. Las personas son lo más importante



Lee estas afirmaciones y reflexiona: ¿Estas de acuerdo con ellas o no? ¿Por qué?

- ▶ Cuando el facilitador rescata lo valioso de cada intervención, las personas participan más.
- ▶ Si el facilitador muestra sentido del humor o festeja algunos comentarios divertidos en el taller, promueve el desorden.
- ▶ Si el facilitador se interesa por conocer la realidad de cada participante, puede apoyarlos mejor en su aprendizaje.
- ▶ Una relación amable y comprensiva entre el facilitador y los participantes es indispensable para el aprendizaje.
- ▶ Los niños, niñas, adolescentes, padres y madres aprenden igual. Puedo usar la misma programación de taller con los tres grupos.

Considerar a las personas como lo más importante cuando se desarrolla un taller, supone partir de lo que cada participante trae, de sus expectativas y motivaciones, experiencias personales, de sus posibilidades y formas de aprender; y desde allí definir contenidos, objetivos y métodos. Por lo general se olvida que las personas son lo central en todo proceso educativo, sean niños, adolescentes o adultos. Cada quien está situado en un contexto particular y tiene una historia de vida única e irrepetible. Por tanto un taller no puede ser una programación estándar sino que debe ser un espacio que promueva la apertura.

Consideramos a la persona como lo más importante cuando la percibimos como un ser integral, y en ello se incluye no sólo el aspecto intelectual sino también el afectivo al cual es necesario ubicar como energizador del aprendizaje. Cuando las personas se sienten libres para mostrar afecto o expresarse sin temores, cuando se sienten reconocidas y valoradas, están mejor dispuestas a aprender. Entonces, el taller debe ser un espacio para la apertura, la tolerancia, el humor, la expresión de afectos y sentimientos. Este clima es indispensable para que el Taller sea una auténtica experiencia de formación humana.



Entonces, desde nuestro enfoque un TALLER es...

Un espacio en el que el participante encuentra las herramientas y conocimientos necesarios para construir un nuevo saber por sí mismo, en la interacción con otros. En un Taller se busca el intercambio de experiencias, información y afectos que faciliten la reflexión y la construcción colectiva. Un Taller es vivencial y los participantes son los protagonistas de su aprendizaje.



3. Elementos presentes en los procesos de aprendizaje



Para que el Taller sea un espacio de construcción de saber, es necesario profundizar en las fases presentes en los procesos de aprendizaje:

3.1. Recuperación de saberes previos

Consiste en hacer que se manifieste el conjunto de conocimientos, habilidades, experiencias, convicciones que tienen los niños, adolescentes y padres con los que trabajarás.



Lo que han mencionado estos padres forma parte de sus saberes previos y por lo tanto, define su manera de ser y de entender la crianza de sus hijos. Estos saberes involucran integralmente a la persona, en mente y corazón y muchas veces son inconscientes.



Esta etapa permite reconocer:

- Si los participantes poseen conocimientos acerca de la capacidad que se desea fomentar. Si son insuficientes, el nuevo saber no encontrará el anclaje necesario como para que se dé el aprendizaje. La información sólo se acumulará en la memoria y luego de un tiempo se olvidará.



- Si las creencias y conocimientos coinciden o son contradictorias con la información que se pretende desarrollar en el taller. Si se logra esto, los participantes tenderán a adaptarla a sus creencias y por lo tanto, no habrá cambios. Para incorporar un nuevo aprendizaje, este saber previo deberá ser confrontado; de otra forma el taller no tendrá efecto y los participantes seguirán pensando y creyendo en lo de siempre.

Un aspecto sumamente importante en esta fase es el intercambio de saberes con los demás, que será la primera confrontación a la que se enfrentará el participante. Este intercambio, con tu adecuada intervención, debe promover la identificación de semejanzas y diferencias entre experiencia y conocimientos propios y los de otros, analizar situaciones desde diversas perspectivas, aclarar dudas, y sobre todo generar preguntas e identificar vacíos.

El o la docente, en esta fase:



- ✓ Plantea situaciones complejas como ejemplo.
- ✓ Ofrece material que despierte el interés de los participantes.
- ✓ Formula preguntas exploratorias por ejemplo: ¿Qué quieres decir con...? ¿Puedes explicarnos un poco más tu idea? ¿Por qué te parece que se relaciona?
- ✓ Plantea estrategias para que los participantes evoquen y reflexionen sobre la información que poseen.
- ✓ Propone problemas o tareas abiertas, antes que ejercicios cerrados.
- ✓ Plantea preguntas y no respuestas.

Los alumnos (niños, niñas, adolescentes, padres y madres) lograrán:

- ✓ Enfrentan las situaciones planteadas por el docente contando sólo con sus saberes previos.
- ✓ Comparten la información.
- ✓ Identifican vacíos y plantean preguntas.
- ✓ Ensayan respuestas nuevas o suposiciones usando su creatividad y experiencias anteriores.



3.2. Construcción del conocimiento

Con frecuencia empleamos la charla, el discurso, como medio para transmitir la información. ¿Qué alternativas propones, de modo que los niños, niñas, adolescentes, padres y madres sean más que receptores?

Esta fase del aprendizaje busca que el participante enlace saberes nuevos con los saberes previos, es decir, que modifique los esquemas de conocimiento que posee. Tú debes promover que los participantes establezcan nuevas relaciones, busquen y encuentren respuestas a sus preguntas, organicen la información que hallaron, comprendan un contenido y lo analicen.

La búsqueda de respuestas y nuevas alternativas debe ser tarea de quien aprende; el maestro ofrece materiales y propone actividades para facilitar esa construcción. Lo puede hacer a través de la lectura comprensiva de textos (historietas, información, cuentos, etc.) del análisis de imágenes y videos, de juegos informativos, de testimonios, etc. todo ello adecuado a las posibilidades de los participantes.

Ensayar y practicar nuevas formas de actuar es de suma importancia, principalmente cuando tratamos de variar formas de relación. Por ello es necesario brindar en el Taller espacios para que el participante ensaye la toma de decisiones, anticipe respuestas. La dramatización es un recurso sumamente valioso en este sentido. Tan importante como la actividad del participante, es la reflexión que realice sobre las razones que lo llevan a actuar de una u otra manera, a optar por determinada alternativa, dado que así estará aprendiendo a tomar decisiones concientes, adecuadas a la situación y condiciones.



Recuerda que el docente facilitador no es el disertador, sino quien promueve que el alumno ponga en práctica habilidades y aprenda en la interacción con otros. Por eso en esta fase:

- ✓ Elige estrategias que ayuden a la construcción del conocimiento, confrontando saberes previos con saberes nuevos.
- ✓ Diseña materiales que favorezcan la comparación, descripción, la búsqueda de explicaciones, etc.
- ✓ Promueve la reflexión y el análisis.
- ✓ Da pautas para organizar la nueva información (preguntas, estrategias, procedimientos) y en algunas ocasiones explicará conceptos.
- ✓ Promueve el intercambio de procedimientos y estrategias personales de resolución de dudas o problemas.
- ✓ Promueve que se llegue a conclusiones.
- ✓ Orienta el proceso personal y grupal de aprendizaje.



Por lo tanto, lograrás que los alumnos (niños, niñas, adolescentes, padres y madres):

- ✓ Construyan su propio conocimiento modificando sus esquemas cognitivos anteriores.
- ✓ Busquen respuestas a sus preguntas en fuentes confiables.
- ✓ Reorganicen la información que ahora poseen.
- ✓ Practiquen definiciones.
- ✓ Confronten sus saberes previos con la nueva información.
- ✓ Diseñen y elaboren productos.

3.3. Acciones de cambio: Transferencia a situaciones nuevas

Isabel nos cuenta su experiencia:

Realicé un Taller sobre higiene con mis alumnos y alumnas de tercer grado. Ellos practicaron la forma correcta de lavarse las manos y la importancia de hacerlo antes de comer. Después del Taller implementamos en el aula un sector de higiene y allí todos colocaron sus bolsas de aseo. Nombraron a un responsable del sector, como apoyo para recordar al grupo la necesidad de lavarse antes de tomar el refrigerio.



La maestra Isabel comprendió que el taller es sólo un momento inicial del aprendizaje y que para lograr una verdadera incorporación del nuevo saber a la vida se requiere de prácticas constantes en situaciones reales, reflexión y tiempo. El facilitador debe hacerse responsable de los procesos suscitados en los niños, niñas, adolescentes, padres y madres ofreciéndoles espacios para la práctica acompañada de aquello que se conoció en el Taller. Para hacerlo, puede valerse de diversos medios, como por ejemplo:

- ▶ Rutinas de aula que permitan aplicar lo aprendido, como lo hizo la maestra Isabel. Esto es indispensable cuando se trabaja con niños, niñas y adolescentes.
- ▶ Compromisos de cambio, a los que podemos llamar retos personales o retos familiares que pueden socializarse al finalizar el taller, por ejemplo: *"Mi familia se compromete a distribuir tareas domésticas entre todos sus miembros"*. *"Yo me comprometo a llamar a mis compañeros por su nombre y no ponerles apodos"*. Estos retos deberán evaluarse periódicamente, de ser posible.
- ▶ Planes de acción, especialmente con adolescentes, para propiciar la actuación planificada. Por ejemplo, uso del tiempo personal (horarios) o proyectos con actividades concretas y plazos.

Luego de haber leído este capítulo, te invitamos a reflexionar:

- ▶ ¿Crees que debes modificar o enriquecer en algo tu concepción sobre el aprendizaje?

- ▶ En un Taller ¿Cómo podrías recoger los intereses y necesidades de los participantes?

- ▶ ¿Qué papel crees que te toca desempeñar como facilitador?

- ▶ ¿Qué nuevos elementos te aporta el capítulo con respecto a tu concepción de Taller?

UNIDAD II



Los maestros y maestras como facilitadores



1. Papel del facilitador (a)



En el taller al que yo asistí, el capacitador hacía todo: explicaba, hacía preguntas que él mismo respondía sin pedir nuestra participación, mostraba imágenes que él mismo describía... parecía que quería demostrar la gran cantidad de conocimiento que poseía. Creo que estaba más preocupado por su saber que por lo que nosotros aprendíamos.

Lo que sucede, Humberto, es que algunos profesores trabajamos dentro del modelo tradicional que conocemos, porque así nos enseñaron a nosotros. Por eso es necesario buscar otras propuestas, pero eso sí, que demuestren ser mejores.



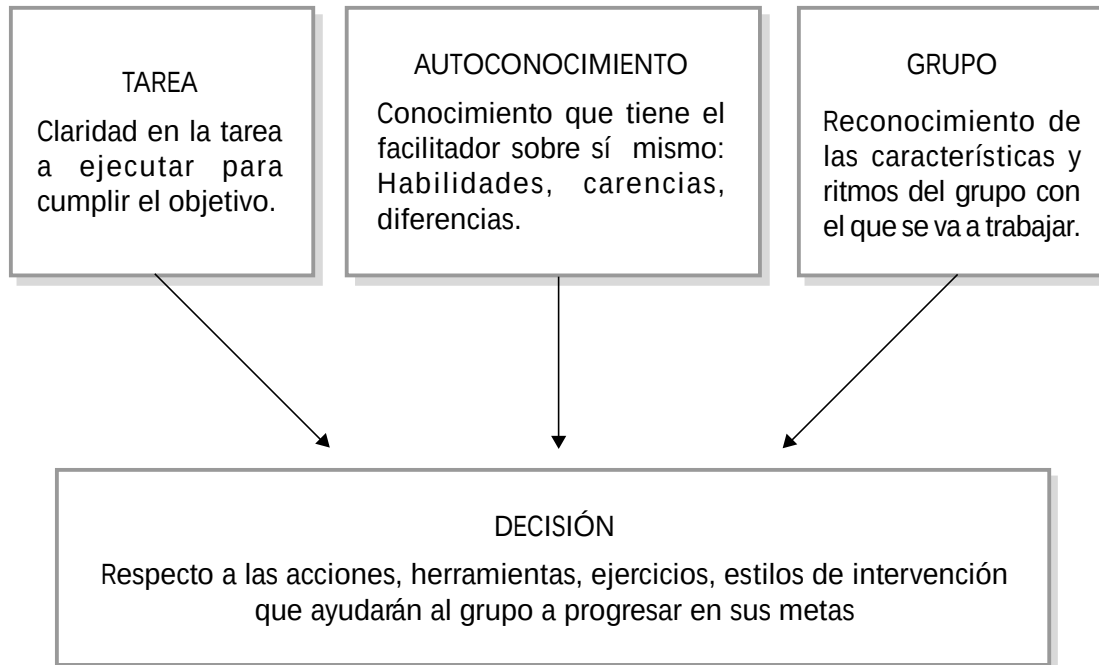
En una concepción desde la construcción del aprendizaje, el profesor o capacitador tiene el rol de facilitador del proceso. Este facilitador diseña situaciones de aprendizaje que plantean retos al estudiante para que en el proceso de solución en interacción con otros, éste pueda desarrollar sus potencialidades.



¿Qué diferencias encuentras en comparación con el rol que se le atribuye al capacitador en una concepción centrada en la transmisión de información?



Para comprender el papel del Facilitador, te mostramos el siguiente modelo, que muestra los elementos claves en la facilitación:



Cualquiera de los elementos que falle, en caso de no ser atendido, conducirá al fracaso del proceso de facilitación.

Un(a) facilitador(a) promueve que las personas:

- ✓ Tengan claridad en los objetivos y tareas de grupo.
- ✓ Se tracen una dirección para funcionar tan bien como lo requiera el grupo.
- ✓ Piensen y comuniquen sus pensamientos.
- ✓ Se comprometan en el proceso de cambio y aprendizaje.
- ✓ Resuelvan sus conflictos y los consideren como algo productivo, normal y necesario para su crecimiento.

2. Características del facilitador o facilitadora



¿Qué cualidades debe poseer un facilitador, en el marco de la concepción de construcción del aprendizaje, centrada en las personas?

Elabora un cuadro como este y responde según tu opinión.

HABILIDADES	ACTITUDES	MANEJO DE INFORMACIÓN

Algunos(as) maestros(as) como tú, elaboraron su propio cuadro. ¿Se parece al tuyo? ¿Qué le añadirías?

HABILIDADES	ACTITUDES	MANEJO DE INFORMACIÓN
• Formula preguntas y repreguntas. • Se comunica oralmente con claridad. • Organiza el trabajo grupal. • Observa y retroalimenta. • Elabora conclusiones.	• Sabe escuchar. • Muestra apertura para recibir ideas distintas a la suya. • Es tolerante. • Es empático, sabe ponerse en el lugar del otro.	• Está informado sobre cómo aprenden los niños, niñas, adolescentes, padres y madres con los que trabaja. • Maneja el tema de la capacitación. • Conoce dinámicas de participación. • Es conciente del enfoque que orienta su práctica docente.



Un maestro facilitador, debe buscar desarrollar en sí mismo competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) que le ayude a obtener buenos resultados con los niños, niñas, adolescentes y padres con los que trabaja. Un facilitador debe ser capaz de:

Aprender de manera permanente; el facilitador sabe que el aprendizaje es un asunto de toda la vida y de todos los días. Reflexiona sobre su práctica, mantiene una base de conocimientos y se actualiza en métodos de enseñanza.

Aliarse con otras personas y organizaciones que puedan aportarle a su tarea; el facilitador establece alianzas estratégicas para encontrar medios y recursos que le permitan lograr sus objetivos. El facilitador no trabaja solo.



Crear un clima de participación; el facilitador logra una comunicación interpersonal efectiva, media la resolución de conflictos, reconoce la diversidad y genera un ambiente de confianza que asegura la participación. Muestra habilidad para comunicarse verbalmente, para preguntar y repreguntar y también para escuchar.

Enfrentar situaciones conflictivas; el facilitador enfrenta las situaciones con autoconfianza y actitud asertiva, es decir, puede decir lo que piensa y siente en el momento oportuno, sin necesidad de humillar o dañar a los demás. Modela límites y valores.

Utilizar métodos y técnicas que atiendan a las diversas formas de aprender; el facilitador conoce los estilos y canales de aprendizaje (auditivo, visual, verbal, etc.) de las personas con quienes trabaja y facilita el aprendizaje promoviendo actividades variadas para que cada quien aproveche la que se ajusta mejor a su estilo particular.

Conformar grupos que se desarrollan; el facilitador es capaz de guiar al grupo hacia consensos, facilita que se desarrolle una autoconciencia de grupo (reconocimiento de posibilidades, limitaciones y capacidad de acción conjunta).

Confiar en el potencial del grupo; el facilitador cree en las capacidades del grupo y mantiene una postura objetiva, dejando de lado opiniones personales.

Un elemento clave de la facilitación es el autoconocimiento que tiene el facilitador sobre sus posibilidades y carencias. Revisa tu desempeño en función a las habilidades, conocimientos y actitudes propuestos.

¿Dónde están tus fortalezas?

¿Dónde encuentras debilidades?

¿Qué puedes hacer para desarrollar aquello que aún te falta?



3. Desarrollando habilidades



Como has visto, existe un conjunto de competencias que debe poseer un facilitador. Para conseguirlas, es necesario formarse y practicar en diversas situaciones. A continuación te presentamos elementos para contribuir en el desarrollo de tus habilidades como facilitador:

3.1. Formular preguntas

Calcula cuántas veces formulas preguntas a los participantes en una sesión de trabajo.

¿A quiénes les formulas preguntas?

¿Para qué les formulas preguntas?

¿Favoreces que los participantes formulen preguntas?

¿Qué tipos de preguntas formulan ellos y a quién se las hacen?



La pregunta es el punto de partida en la búsqueda de conocimiento. Las preguntas bien formuladas se transforman en un medio de gran valor para orientar el aprendizaje, fomentar la discusión, la evocación, establecer relaciones, etc y lograr así que el alumno sea un activo participante durante todo el proceso de aprendizaje. Existen diversos tipos de preguntas. Te presentamos algunos de ellos:



PREGUNTAS
PARA
DESCRIBIR:

- ¿Qué ves?
- ¿Qué es?
- ¿Cuáles son sus partes?
- ¿De qué está hecho?
- ¿Dónde está?
- ¿Qué hace?
- ¿Cuál es el elemento que destaca?

PREGUNTAS PARA
IDENTIFICAR
VACÍOS DE
INFORMACIÓN

- ¿Qué quieres saber?
- ¿Sobre qué punto no tenemos información?
- ¿Estás seguro que lo que dices es cierto?
- ¿Qué información falta para comprender mejor esta situación?
- ¿Qué preguntas pueden orientar la búsqueda de respuestas?

PREGUNTAS
PARA CENTRAR
EL TEMA:

- ¿De qué estamos hablando?
- ¿Cómo se relaciona lo que dices con el tema?
- ¿A qué aspecto en particular te refieres?

PREGUNTAS
PARA BUSCAR
EJEMPLOS:

- ¿Puedes poner ejemplos de lo que dices?
- ¿Tienes alguna experiencia personal sobre lo que dices?
- ¿Hay alguna anécdota que nos ayude a comprender mejor?
- ¿Sabes de algún caso real?

PREGUNTAS
PARA DAR
RAZONES:

- ¿Por qué afirmas...?
- ¿Qué te hace pensar que...?
- ¿En qué te basas para decir, creer...?
- ¿Puedes dar una razón que pruebe tu punto de vista?

PREGUNTAS
PARA EVALUAR
RAZONES
DADAS:

- ¿Crees que es una buena razón?
- ¿Por qué crees que tu punto de vista es correcto?
- ¿Qué te lleva a pensar que tu razón es buena?
- ¿Por qué es mejor este argumento que el otro?

PREGUNTAS
PARA DEFINIR
TÉRMINOS:

- Cuando dices... ¿Qué nos quieres decir?
- ¿Esa palabra tiene más de un sentido?
- ¿En qué sentido usas la palabra?
- Si una cosa es... ¿Qué características tiene?
- ¿En qué otras circunstancias has escuchado que se emplea esa palabra?

PREGUNTAS PARA
TENER EN CUENTA
DIVERSOS
PUNTOS DE
VISTA:

- Lo que tú dices y lo que dice tu compañero, ¿Tienen algo que ver?
- ¿Qué relación hay entre lo que tú dices y lo que dice tu compañero?
- ¿Crees que tu punto de vista es opuesto o muy diferente al de tu compañero?
- ¿Cuántos puntos de vista tenemos frente a esta situación?
- En una situación diferente, ¿Mantendrías tu posición?

PREGUNTAS
PARA
ESTABLECER
RELACIONES:

- ¿En qué se parece?
- ¿En qué se diferencia?
- ¿Hay algo común a pesar de las diferencias?
- ¿Cuál puede ser la causa?
- ¿Por qué puede haber sucedido?
- ¿Qué efectos puede producir?
- ¿Qué otros hechos se dieron en el mismo período?
- ¿En qué contexto se dio esta situación?
- ¿Crees que estos hechos pueden estar conectados de alguna manera?
- ¿Cómo los agruparías?

PREGUNTAS
PARA BUSCAR
ALTERNATIVAS:

- ¿Podríamos encontrar otra explicación?
- ¿De qué otra manera podríamos...?
- ¿Existe un camino diferente para llegar a...?

PREGUNTAS
PARA ORIENTAR
LA ACCIÓN

- ¿Qué quieres lograr?
- ¿Qué necesitas para lograr tu objetivo?
- ¿Qué acciones te llevarán al logro de tu objetivo?
- ¿Qué harás primero? ¿Qué harás después?
- ¿Qué puedes hacer si el plan no resulta?

PREGUNTAS PARA
EVALUAR LA
PARTICIPACIÓN:

- ¿Quiénes han participado?
- ¿Cómo han participado?
- ¿Qué formas de participación puede haber?
- ¿Quiénes han opinado con referencia a la opinión de otro?
- ¿Quiénes han aportado ideas nuevas?
- ¿Quiénes han aportado para llegar a estos acuerdos?

PREGUNTAS PARA
EVALUAR UNA
CRÍTICA O
CORRECCIÓN
PROVENIENTE DE
UN COMPAÑERO:

- ¿Qué parte de la crítica compartes?
- ¿Con qué parte de la crítica estás en desacuerdo?
- ¿Qué razones tendrá para hacerte esa crítica?
- ¿Qué puedes aprender de lo que dice tu compañero?
- ¿Qué modificarías para incorporar el aporte de tu compañero?

3.2. Enfrentar situaciones conflictivas



¿Cuál es el conflicto que tienen los alumnos de Isabel?

¿Qué opinión crees que tiene Isabel con relación a los conflictos?

¿Cómo podría Isabel convertir esta situación de conflicto en una experiencia de aprendizaje?

Las actitudes y creencias que tenemos acerca del conflicto influyen directamente en la forma como respondemos ante éste. Son resultado de los mensajes que hemos recibido desde niños de la familia, maestros y maestras, amigos, medios de comunicación y de nuestras propias experiencias sobre el conflicto.

Un conflicto es el desacuerdo entre dos o más personas que perciben diferencias incompatibles y ven amenazadas sus necesidades psicológicas, sus recursos o sus valores. Pero si bien muchos conflictos parecen innecesarios, sin sentido y hasta destructivos, no tienen por qué ser necesariamente algo negativo. Debemos tratar de entenderlo como

un proceso natural y común, inherente a las relaciones humanas, que nos brinda la oportunidad de crecer y mejorar cuando imaginamos y creamos alternativas y soluciones adecuadas.

Responder adecuadamente al conflicto supone una reflexión práctica sobre la disciplina escolar vertical y autoritaria. Exige la definición de estrategias que permitan entender las causas del conflicto, examinar la propia conducta, imaginar, crear y proponer nuevas formas de enfrentar las diferencias y buscar alternativas de solución no violentas que den resultados positivos. Sólo así es posible el cambio hacia formas de interrelación basadas en el respeto, la tolerancia y la justicia.

El rumbo que tome un conflicto dependerá ante todo, del estilo con el que lo enfrentes. Estos estilos son:

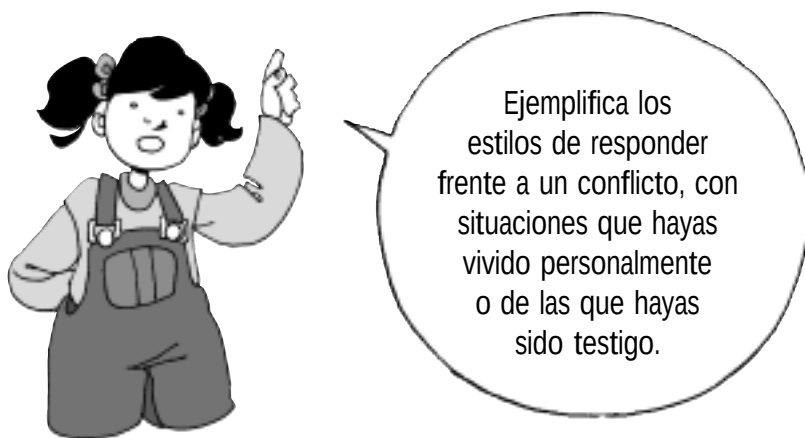
Competir o imponer: Se mantiene la propia posición hasta encontrar un ganador y un perdedor. De esta forma lo importante es el logro de los propios intereses sin considerar las consecuencias en la otra parte.

Evitar: El conflicto se ignora. Puede ser apropiado cuando existe riesgo físico, cuando no hay suficiente información para enfrentarlo o cuando es necesario un tiempo para tranquilizar los ánimos. Es inadecuado si se evita sólo por no enfrentar una situación difícil.

Acomodar: Una de las partes cede, anteponiendo las necesidades del otro en vez de las propias. Es favorable cuando la otra persona tiene necesidades más grandes o si el que se acomoda no necesita ganar.

Conciliar: Se busca un punto medio, en el que por lo menos parte de las necesidades e intereses de ambas partes estén atendidas. Ambos ceden.

Colaborar: Ambas partes buscan una solución que signifique un beneficio pleno para los dos. La solución que se encuentra es la de ganar-ganar.



Ejemplifica los estilos de responder frente a un conflicto, con situaciones que hayas vivido personalmente o de las que hayas sido testigo.

En tus respuestas están las buenas soluciones a tus problemas, por eso te presentamos algunas preguntas que pueden guiarte para que tomes decisiones favorables frente a conflictos:



¿CUÁL ES EL PROBLEMA?

- ¿Quién está implicado(a) en el problema?
- ¿Quién es el responsable del problema?
- ¿Qué sucedería si no se solucionase el problema?
- ¿Cuándo lo solucionarás?
- ¿Cuándo empezó?
- ¿Qué dificultades encuentras para solucionarlo?

¿QUÉ SOLUCIONES PUEDO DARLE?

- Que sean muchas las posibles soluciones.
- Que sean variadas.
- Si estás nervioso(a) para buscar soluciones, aplázalas hasta otro momento más tranquilo.

¿QUÉ CONSECUENCIAS PUEDEN TENER MIS POSIBLES SOLUCIONES?

- Intenta anticipar lo que puede ocurrir con cada posible solución.
- Valora lo positivo y negativo de cada consecuencia.



¿QUÉ DECISIÓN TOMARÉ?

- Elige la mejor solución luego de haber valorado todas.
- Comprométete a llevarla a cabo.

¿SOLUCIONÉ EL CONFLICTO?

- Si la respuesta es sí, el problema terminó.
- Si la respuesta es no, selecciona otra alternativa para responder frente al problema.

Es muy bueno hacerse comentarios agradables a uno mismo cada vez que resuelves un conflicto con los demás: “Estupendo”, “Lo he conseguido”, “Qué buen resultado obtuve”.

Es muy bueno también darse instrucciones a uno mismo sobre lo que tienes que hacer: “Calma y piensa qué es lo mejor”, “¿Qué debo hacer?”, “Primero haré esto y después aquello”, etc.

Haz una lista de aquellos conflictos que se te presentan con mayor frecuencia. Intenta analizarlos y encontrar alternativas de solución respondiendo las preguntas que te hemos presentado.

3.3. Coordinar

En un taller, tuvimos que realizar un trabajo en grupo así que nombramos a una colega como coordinadora. Parece que no sabía mucho qué hacer. Un profesor bien hablador acaparó la palabra.

Otro dio ideas pero sin mucha relación con el tema. De pronto, nos dimos cuenta que se había acabado el tiempo. Yo no tuve oportunidad de hablar. Cuando presentó nuestros resultados, sólo enumeró todas nuestras intervenciones, sin llegar a conclusiones.





- ¿Qué dificultades tuvo la coordinadora del grupo de trabajo de Isabel?
- ¿Qué hubieras hecho en su lugar?
- ¿Qué papel cumple el coordinador en un grupo?

Coordinar es concertar esfuerzos y medios para el logro de una meta común. La habilidad para coordinar implica lograr armonizar las características, intereses y necesidades personales, con las grupales, de modo que entre individuo y grupo, exista estimulación mutua que posibilite alcanzar los objetivos propuestos.

Un coordinador:

- a) Sabe dónde quiere llegar y se asegura que su grupo también lo sepa.
- b) Hace estimaciones realistas del tiempo disponible y se asegura de usarlo productivamente.
- c) Promueve la participación de todos cuidándose de no privilegiar a quienes se expresan mejor o son más argumentativos.
- d) Escucha diversos puntos de vista, las diferentes propuestas y promueve que el grupo discrimine su pertinencia.
- e) Promueve que el grupo no se desvíe del tema por intervenciones no pertinentes.
- f) Organiza condiciones para abordar organizadamente los puntos del debate.
- g) Registra los puntos de acuerdo y las discrepancias.
- h) Promueve que el grupo sintetice.
- i) Formula preguntas orientadoras
- j) Promueve que los miembros del grupo roten en el papel de coordinadores para no generar dependencia.
- k) Anima a participar a los más silenciosos.

Lee estas situaciones e indica qué acciones de las mencionadas anteriormente debe poner en juego el coordinador para lograr superarlas:

- ▶ Dos participantes acaparan toda la conversación. Hay algunos que no han dicho su opinión.
- ▶ El grupo está desviándose del tema central.
- ▶ Algunas soluciones que plantean los miembros del grupo no guardan relación con el problema a resolver.
- ▶ Los miembros del grupo no saben por dónde empezar a realizar el trabajo encomendado.
- ▶ Ya está por terminar el tiempo de trabajo y el tema sigue en discusión general.



UNIDAD III



Organizar y ejecutar el taller



1. La planificación



Reflexiona en torno a estas preguntas:

- ¿Qué utilidad tiene planificar el trabajo?

- ¿Qué riesgos corre un Taller si no hay una buena planificación del mismo?

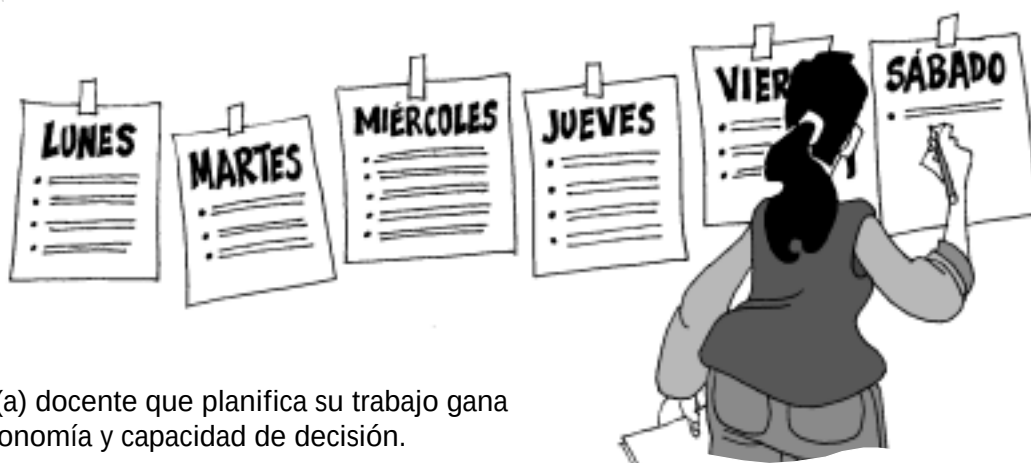
- ¿Qué dificultades encuentras cuando planificas?

La Planificación, también llamada Diseño o Programación es *“el proceso de toma de decisiones mediante el cual el profesor prevé su intervención educativa de una forma deliberada y sistemática”* (De Pablo y otros, 1992)



La planificación es necesaria por cuanto:

- ✓ Evita la improvisación, el trabajo sin propósito, lo cual no significa rigidez, ya que una buena planificación permite añadir nuevas ideas, corregir errores, incorpora lo emergente, etc.
- ✓ Favorece el aprovechamiento óptimo del tiempo.
- ✓ Sistematiza y ordena el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- ✓ Permite adaptar el trabajo pedagógico a las características culturales y ambientales del contexto.
- ✓ Reduce la interferencia de factores externos en el logro de los propósitos del taller.
- ✓ Favorece la coherencia entre las intenciones educativas y la práctica.



Un(a) docente que planifica su trabajo gana autonomía y capacidad de decisión.

La planificación de las actividades del Taller te exige tomar un conjunto de decisiones con relación al qué, cómo, cuándo y dónde enseñar y qué, cómo, cuándo evaluar:

¿Cuál será el objetivo del taller?
¿Qué espero que aprendan?

**Objetivo y
contenido**

¿Quiénes y cuántos participarán?
¿Qué características o
expectativas tienen?

**Participantes -
Cobertura**

¿Qué actividades favorecerán al máximo el aprendizaje?

Actividades para aprender

¿Qué se evaluará?
¿Cuándo se evaluará?
¿Cómo se evaluará?

Evaluación

¿Cuál será el tiempo de duración del taller?
¿Cuál será la distribución del tiempo?

Tiempo

¿Qué materiales serán necesarios?

Materiales

¿En dónde se realizará el taller?
¿Son el lugar y el mobiliario adecuados para el trabajo grupal?

Espacio

Toda programación de las actividades de un Taller partirán del conocimiento de las condiciones en que se llevará a cabo el aprendizaje:



Es indispensable que identifiques las capacidades que pretendes potenciar en tus alumnos y reconozcas las condiciones específicas y los recursos que favorecen al máximo el aprendizaje. A partir de ello podrás programar los aspectos específicos, detallar los contenidos, prever las actividades y elaborar los criterios y los momentos de la evaluación.

Considera la programación inicial como una **hipótesis de trabajo**: este programa deberá ser flexible y reformulable, es decir, tendrá que ser evaluado durante y después de su puesta en práctica y reestructurado teniendo en cuenta los datos aportados por la evaluación.

1.1. ¿A quién atenderemos?

Indica, según tu experiencia, algunas **diferencias importantes** entre los niños y niñas, los adolescentes y los padres:

		
Niños y niñas	Adolescentes	Padres y madres
Cómo aprenden		
Intereses		
Problemas o preocupaciones		

Dado que nuestra propuesta considera a la persona como lo más importante, es indispensable que conozcas los intereses, necesidades y posibilidades de los participantes y las características del contexto en el que se desarrollará el aprendizaje para que a partir de ello diseñes el taller o realices adaptaciones.

Esto te permitirá:

- Adecuar la programación a los niveles de desarrollo de niños, niñas y adolescentes. De otro modo, los aprendizajes no se lograrán, ya sea por exceso de dificultad, o porque no plantean retos debido a su simpleza.
- Mantener la motivación del público, al incorporar sus intereses como parte del taller.
- Ser pertinente al contexto sociocultural en el que se desenvuelven los niños, niñas, adolescentes, padres y madres.
- Realizar adaptaciones a los diseños de talleres. Recuerda que estos no son una plantilla que se aplica sin considerar con quiénes ni en qué circunstancias.

1.2. Definición del objetivo estratégico

Es necesario tener en claro la intencionalidad, el objetivo que da sentido a todo el plan de Talleres, de modo que cada uno de ellos tengan siempre un norte definido. Para ello podría ayudar la pregunta ¿Para qué realizar los Talleres que propone el **Programa Proniño**?

El objetivo al que apunta el **Programa Proniño** es:

“Apoyar la educación de niños, niñas y adolescentes que trabajan en actividades nocivas y/o en condiciones peligrosas, previniendo y desalentando el trabajo infantil”.

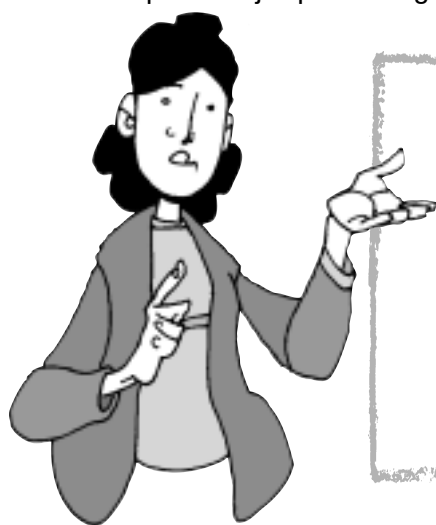
Este objetivo nos ha ayudado a darle intencionalidad a todo lo que hacemos: Talleres con niños, niñas, padres, madres y docentes, refuerzo escolar, entrega de materiales, concursos, festivales, etc.

1.3. Concepciones claras

Evalúa tu saber en torno a los temas que se abordan en los Talleres del **Programa Proniño**. Marca con una X lo que describa mejor tu manejo de información:

Saberes Temas	Manejo información específica del tema	Manejo información general sobre el tema	Tengo alguna idea sobre el tema	Desconozco
Comunicación entre padres e hijos				
Autoestima				
Consecuencias negativas del trabajo infantil				
Derechos de los niños, niñas y adolescentes				
Situaciones de riesgo para niños, niñas y adolescentes				
Maltrato infantil				
Prevención del abuso sexual infantil				

Los contenidos se pueden definir como el conjunto de saberes: hechos, conceptos, habilidades, actitudes, en torno a los cuales se organizan las actividades. Constituyen el elemento que trabajas para el logro de los objetivos.



Una vez decidimos hacer un Taller con padres y madres sobre control de la natalidad en mi colegio. Eran muchos, así que los dividimos en grupos. Como no habíamos discutido entre maestros sobre nuestras creencias respecto al tema, ¡Cada uno recomendó lo que le parecía mejor! Los padres y madres quedaron confundidos con tantas versiones.

Es indispensable que como responsable de un taller, manejes los contenidos y reflexiones sobre tus concepciones acerca de los temas que abordarás con los niños, niñas, adolescentes, padres y madres. Recuerda que, en torno a éstos, tú también posees creencias, concepciones, saberes, que te involucran intelectual y emocionalmente. La reflexión con otros maestros y maestras te permitirá confrontar tus propias creencias y llegar a consensos básicos necesarios para dar continuidad y unidad al trabajo de formación.

1.4. Coordinación y organización

La realización de los Talleres exige la previsión de las condiciones necesarias para su ejecución, desde las estrategias de convocatoria y motivación, hasta la búsqueda de equipos y ambientes apropiados.

La cobertura se refiere a la cantidad de personas que debemos atender y es necesario que la definas previamente para determinar el número de facilitadores que se necesitarán. Un número óptimo de participantes es de 20 a 25 por facilitador, de modo que pueda llevarse a cabo un taller realmente vivencial, donde todos tengan oportunidad de participar y ser atendidos.

La convocatoria es vital para el éxito del taller. Muchas veces enviar cartas o invitaciones no es suficiente; se requiere de una forma de comunicación más atractiva, que despierte expectativa en los posibles participantes. Es necesario mostrarles que el taller les aportará y responderá a sus necesidades. Por ejemplo, en el caso de los padres y madres, permitirá mejorar la comunicación con los hijos e hijas, podrán protegerlos mejor contra amenazas; en el caso de niños, niñas y adolescentes, favorecerá que se sientan más seguros cuando se relacionan con otros, podrán evitar situaciones de riesgo y abuso, etc., además se les ofrecerá participar en actividades divertidas y variadas.

El ambiente debes seleccionarlo según las necesidades del Taller: características de las actividades a desarrollar y número de participantes. Si incluyes actividades que requieren que los participantes se desplacen, es necesario contar con espacios abiertos. Es conveniente que el mobiliario a emplear sea fácil de desplazar para ubicarlo según la dinámica de trabajo (personal, grupal, en círculo, semicírculo, etc.).

2. Un esquema de trabajo



Es necesario definir los elementos básicos que contendrá el esquema o matriz de planificación de talleres. Este se elaborará con un criterio flexible, atendiendo que no hay esquemas que valgan para todos los grupos ni para todas las circunstancias.

Te proponemos, como referencia, el siguiente esquema:

Objetivo: (¿Para qué enseñar?)

Actividad	Estrategia metodológica o procedimiento	Recursos	Tiempo
¿Cuál es el nombre de las diversas actividades, técnicas o procedimientos a emplear?	¿Qué experiencias diseñaré para promover el aprendizaje?: • ¿Cómo recuperarán sus saberes previos o activarán sus ideas? • ¿Cómo construirán el conocimiento? • ¿Qué actividades pueden promover la transferencia del saber?	¿Qué medios se requieren? (materiales, equipos, textos, útiles, etc.)	¿Cuánto tiempo durará cada actividad?



2.1 Objetivos

OBJETIVO			
ACTIVIDAD	ESTRATEGIA	RECURSOS	TIEMPO

Los objetivos son guías para la planificación del aprendizaje y deben formularse explícitamente. A través de los objetivos se definen las intenciones educativas con respecto a los niños, niñas, adolescentes, padres y madres. Al mismo tiempo, proporcionan criterios para valorar el proceso y los resultados. Los objetivos son el referente indispensable para la evaluación de los diferentes aprendizajes adquiridos por los participantes.

La formulación de los objetivos debe adaptarse a la realidad del público y a los resultados que se esperan obtener.

Estos son algunos ejemplos de objetivos:

LOS NIÑOS Y NIÑAS LOGRARÁN:

Identificar sus cualidades, reconocer algunas de sus dificultades y aceptar que estas características los hacen personas especiales y únicas.

LOS ADOLESCENTES LOGRARÁN:

Aplicar estrategias para promover el autocuidado en situaciones de maltrato infantil y abuso sexual infantil.

LOS PADRES Y MADRES DE FAMILIA LOGRARÁN:

Identificar situaciones de maltrato y prevenir el abuso sexual infantil.

Los siguientes son algunos verbos que se emplean en la formulación de objetivos:

- ▶ Para el ámbito conceptual: comprender, entender, reflexionar, relacionar, identificar, reconocer, definir, explicar.
- ▶ Para el ámbito procedimental: aplicar, construir, experimentar, diseñar, elaborar.
- ▶ Para el ámbito actitudinal: aceptar, responsabilizarse, apreciar, valorar, colaborar, cooperar.

2.2 Actividades para aprender: Estrategia metodológica o procedimiento

OBJETIVO			
ACTIVIDAD	ESTRATEGIA	RECURSOS	TIEMPO

La palabra “Metodología” significa “ir a lo largo del camino”. Podríamos definir que las metodologías a emplear en un taller permitirán acompañar a los participantes a lo largo del camino que ellos mismos deberán recorrer. No existe un método mejor que otro en términos absolutos; en términos relativos, una estrategia metodológica es más adecuada cuanto más se ajusta a las maneras y necesidades de quien aprende.

Las actividades para aprender deben considerar las fases del proceso de aprendizaje:

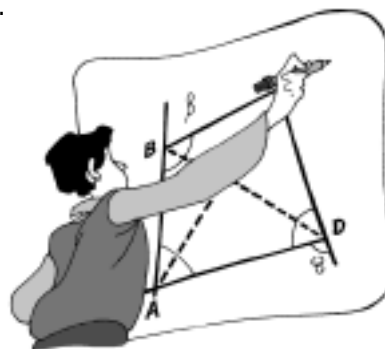
- ▶ Recuperación de saberes
- ▶ Construcción del conocimiento
- ▶ Transferencia a situaciones nuevas.

La descripción ordenada y detallada de cada actividad permite señalar el itinerario del taller, a partir de lo que realizarán los participantes.

Es muy importante el manejo de dinámicas y técnicas para promover la reflexión individual, el trabajo grupal, la participación y la elaboración colectiva.

A) TÉCNICAS

Las Técnicas permiten organizar e impulsar al grupo hacia sus objetivos. **Deben promover la participación activa en el proceso de aprender.**



Te presentamos algunas técnicas favorables para cada fase del proceso de aprender:

PARA RECUPERAR SABERES	
PHILLIP 66	Un grupo grande se divide en varios grupos formados por seis personas, para discutir durante seis minutos un tema. De los informes de los subgrupos se extrae la conclusión general.
CONJETURAS Y POSIBILIDADES	Dada una situación problemática, los alumnos deben especular en torno a las causas que la pudieron haber provocado y las posibilidades de solución que se presentan.
FANTASIA DIRIGIDA	Se crean condiciones de confort y relajación en el aula y se guía a los alumnos hacia una situación específica del pasado, o hacia un entorno hipotético del futuro en el que se les hace visualizar a sí mismos. Luego se comentan las reflexiones y sentimientos experimentados.
CUCHICHEO	Ante una pregunta, la clase se divide en parejas, discute en voz baja y en diálogo simultáneo el tema en cuestión, hasta que cada pareja llegue a un acuerdo en relación al mismo.
DRAMATIZACIÓN	Dado un tema, se le da a los alumnos unos minutos para que presenten un sketch en el que se aluda al tema propuesto (Ej.: El trato a los niños en la calle, la comunicación con los hijos adolescentes, etc.). Luego se comentan los aspectos más saltantes de cada dramatización.

PARA CONSTRUIR EL CONOCIMIENTO	
ROLE PLAYING	Los alumnos en grupos o individualmente, asumen una postura determinada por el profesor, debiendo encontrar la mejor forma de defender la posición que les fue asignada.
PCI	Dado un tema o concepto, los alumnos deben listar los Pro (aspectos positivos, la utilidad), los Contras (aspectos negativos, errores) y los puntos de Interés (nuevas perspectivas o posibilidades, reflexiones).
SEIS SOMBREROS PARA PENSAR	Se analiza un problema desde 6 perspectivas distintas, cada sombrero representa a una perspectiva: Blanco – objetiva, Rojo – emocional, Negro – pesimista, Amarillo – esperanzadora, Verde – novedosa, Azul – organizadora.
DEBATE	Dado un tema, los alumnos deben expresar y defender sus opiniones en relación al mismo, agrupándose previamente de acuerdo a posturas comunes.
ERRORES EN LA EXPOSICIÓN	Los alumnos deben identificar los errores que, adrede, comete el profesor durante la recapitulación de cierto tema.
FICHAS COMPLEMENTARIAS	Luego de la presentación de un tema, los alumnos deben elaborar fichas en las que se resumen o esquematizan los contenidos tratados.
INVITACIÓN A EXPERTOS	Luego de tratar un tema, se puede invitar a un experto en la materia, para que profundice y para que los alumnos le planteen preguntas esclarecedoras.
TESTIMONIOS	Se invita a personas que hayan tenido alguna experiencia directa con el tema que se está trabajando en clase. Para que la compartan con los alumnos.
PALABRAS CRUZADAS	Se pide a los alumnos que, en grupos, elaboren un crucigrama con el tema del curso. Luego se intercambian los crucigramas para resolverlos.
COMISIONES	Ante un problema complejo, se forman comisiones para estudiar y discutir diferentes aspectos del mismo. Luego, cada comisión expone sus conclusiones y se discute con el pleno de la clase.
GUIAS DE REFLEXIÓN	Elaboración de preguntas que orienten la discusión de los alumnos y los induzcan a llegar a las conclusiones esperadas.
FOTOMONTAJE	Dado un tema, los participantes por grupos seleccionan las imágenes de revistas o periódicos que guardan relación y presentan la información acompañándola con las imágenes.



GRUPO DE EXPERTOS	Se dividen en grupos, cada uno de los cuales se informará en torno a un tema asignado. Luego se conforma un nuevo grupo con un integrante de cada grupo anterior. Entre ellos socializan la información recogida en sus grupos de origen.
EL AFICHE	Se les pide a los participantes que sobre el tema que se ha discutido presenten sus opiniones en forma de afiche (collage, dibujos, letras, recortes).
ESTUDIO DE CASOS	El coordinador presenta un caso relacionado con el tema que se trabaja. Los participantes discuten el caso dando ideas, posibles soluciones o interpretaciones, de las que saldrá una conclusión final.

PARA TRANSFERIR A SITUACIONES NUEVAS	
TRABAJO DE CAMPO	Identificar la aplicación de los contenidos trabajados en algún fenómeno o aspecto del entorno. Se pueden utilizar reportajes en videos, entrevistas o descripciones, para compartir con los otros la experiencia vivida.
TOMA DE POSTURA	Dadas diversas posiciones en relación a un tema, los alumnos deben de tomar una de las posturas que se presentan y argumentar a favor de la misma.
TRIBUNAL	Ante el planteamiento de un tema, problema o caso, se organiza un juicio en el que participan jueces, defensores, fiscales, jurado y, cuando es posible testigos. Cada alumno, en la medida de lo posible, elige el rol que desea desempeñar.
¿QUÉ HUBIERA PASADO SI...?	Luego de la explicación de un fenómeno y sus causas, los alumnos deben conjeturar, qué pudo haber sucedido bajo condiciones distintas. El profesor especifica diversas situaciones hipotéticas planteando ¿Qué hubiera pasado si en vez de... hubiera...?, ¿Qué podría ocurrir si no...?, etc.
METAS PERSONALES	Cada alumno y alumna se plantea una meta personal a partir de una necesidad claramente reconocida y aceptada . Se plantea públicamente al grupo para que éste pueda dar apoyo, participar en el seguimiento y evaluación.

Fuente: Ediciones Alforja – “Técnicas Participativas para la Educación Popular”
UPC – “La Metodología Activa en el Aprendizaje”

Al seleccionar una técnica, considera:

¿QUÉ OBJETIVO QUIERES ALCANZAR?

La Técnica es un medio para lograr los fines que te propones. Entonces, debe guardar estrecha relación con los objetivos que deseas alcanzar.

¿CÓMO ES EL GRUPO?

Es muy importante considerar las edades, intereses, nivel de instrucción, experiencia previa en trabajos con técnicas grupales, etc. Hay técnicas que se ajustan muy bien a determinado grupo, mientras que en otros puede generar rechazo si es que ésta los hace sentir muy expuestos.

¿CUÁNTOS PARTICIPANTES SON?

Es importante considerar que algunas dinámicas, por sus características, pueden ser aplicadas en grupos grandes, mientras que otras no. Es importante conocer la dinámica y evaluar su aplicabilidad según la cantidad de participantes del taller.

Elige para cada caso las técnicas que te parecen apropiadas. Considera si deseas recoger saberes, construir o transferir:

Deseas saber cuál es la postura que tienen los adolescentes respecto al trabajo infantil.

Deseas que los niños y niñas se comprometan a mejorar el trato entre ellos.

Deseas que los padres se informen en simultáneo sobre instituciones que protegen a los niños, niñas y adolescentes.

B) EL TRABAJO COOPERATIVO

Reflexiona sobre tu práctica:

¿Organizas en tu aula actividades que requieran trabajar en grupo?

¿Qué dificultades observas cuando tus alumnos(as) trabajan en grupo? ¿A qué crees que se deban?

¿Qué ventajas encuentras? ¿A qué crees que se deban?

¿Cómo intervienes para promover que el trabajo grupal sea eficiente?

En un grupo cooperativo, los fines se alcanzan solo si todos los individuos llegan a ellos. Se pretende el beneficio mutuo y las recompensas son compartidas. Los equipos de trabajo tienen que ser cooperativos, es decir CADA UNO de los integrantes tendrá que participar para lograr una auténtica cooperación.



El trabajo cooperativo promueve el desarrollo de habilidades sociales para colaborar. Entre estas encontramos:

A NIVEL PERSONAL

- ▶ Comunicación e interacción con otros
- ▶ Escucha activa
- ▶ Hablar por turnos
- ▶ Compartir
- ▶ Intercambiar y sintetizar ideas
- ▶ Opinar y expresar el propio pensamiento y sentimientos
- ▶ Dar apoyo
- ▶ Aceptación hacia ideas
- ▶ Aceptar la diversidad



A NIVEL GRUPAL

- ▶ Capacidad de tomar decisiones en grupo
- ▶ Planificar cooperativamente (incorporando las expectativas de cada miembro; todos se reflejan en la tarea y en el producto)
- ▶ Capacidad de que los miembros determinen su propia organización (¿cómo trabajaremos?)

Los jóvenes de mi Taller no se organizan para trabajar en grupo; algunos hacen todo y otros sólo miran y pierden el tiempo. Además hacen ruido y conversan mucho.



Lo que sucede Isabel, es que no se nace sabiendo trabajar juntos. Hay que aprenderlo así como se aprende a leer o a dividir. Nosotros debemos promover que haya condiciones necesarias para que vayan aprendiendo a trabajar cooperativamente. Al inicio puede haber pérdida de tiempo o desorden, hasta que vayan entrando en la dinámica.

El trabajo cooperativo supone dominar unas habilidades que deben ser enseñadas y generar condiciones para que sea eficaz. El ruido, el desorden, la pérdida de tiempo, el trabajo poco equitativo pueden ser las consecuencias de los primeros momentos del aprendizaje cooperativo o de un trabajo en grupo mal planificado. Será posible superar estos problemas si comprendemos lo que significa trabajar cooperativamente, si conocemos algunas técnicas concretas para llevarlo a cabo y si anticipamos dificultades para plantear alternativas de prevención.

En un grupo de aprendizaje cooperativo es necesario que promuevas el aprendizaje de las dinámicas propias de un trabajo eficiente.



DEFINE EL TAMAÑO DEL
GRUPO SEGÚN LAS
NECESIDADES DE LA TAREA

Puedes trabajar con todos los participantes (grupo grande), en grupos pequeños o de manera individual. Cada agrupación es favorable para determinados fines, que te presentamos a continuación. Tú decides cuál se acomoda a las necesidades de Trabajo.

El grupo grande es útil para:

- ✓ Debates, puesta en común.
- ✓ Soluciones de problemas, acuerdos y desacuerdos.
- ✓ Mejora de las relaciones personales.
- ✓ Determinar normas.

El grupo pequeño, de 4 ó 5 miembros es indicado para:

- ✓ Realizar trabajos que exijan búsqueda de información, aclaración de indicaciones y conceptos dados previamente en gran grupo.
- ✓ Favorecer la atención individualizada.
- ✓ Desarrollar actitudes cooperativas.
- ✓ Introducir nuevos conceptos especialmente difíciles.
- ✓ Enriquecer al grupo con apoyo diferenciado.

El trabajo individual es indicado para:

- ✓ Favorecer la reflexión y la práctica sobre los diversos contenidos de forma personalizada.
- ✓ Atender al ritmo y posibilidades de cada uno, proporcionándole todo tipo de ayuda.
- ✓ Afianzar conceptos.
- ✓ Comprobar el nivel de logro de cada uno.
- ✓ Detectar dificultades.

CONFORMA LOS GRUPOS



Considera para hacerlo:

No discriminar ni “etiquetar” a los miembros: grupo de mujeres, grupo de varones, grupo de los rápidos, de los lentos. Un grupo debe promover la integración entre diferentes para favorecer el interaprendizaje.

Debe ser flexible, cambiándose a los integrantes si se considera necesario para mejorar el trabajo.

Existen algunas dinámicas que favorecen la conformación de grupos. Por ejemplo:

EL ROMPECABEZAS

Divide imágenes en tantas piezas como miembros deseas que tenga un grupo. Distribuye las piezas entre los participantes. Ellos deberán buscarse entre sí y armar la imagen. Así quedarán agrupados.

EL ZOOLÓGICO

Escoge tantos nombres de animales como grupos quieres que se formen. Escribe en pequeños papeles los nombres tantas veces como integrantes quieres que tengan los grupos. Cada participante tomará un papel y deberá hacer el ruido del animal que le tocó e identificar así a quienes son iguales.

EL REFRÁN

Es útil para conformar parejas. Escribe refranes y divídelos en dos partes. Distribúyelos al azar entre los participantes. Ellos deberán buscar a quien le permita completar su refrán.

ORGANIZA AL GRUPO, DE MANERA QUE EL RESULTADO SEA EXITOSO:



- a. Que el grupo tenga claridad respecto a qué van a aprender y por qué. Que sepan cuál es el producto a obtener.



- b. Divide los materiales y recursos entre los miembros del grupo, para promover la coordinación y la planificación.



- c. Divide las tareas al interior del grupo, mostrando claramente cómo se encuentran interrelacionadas. Cada quien aportará en función de sus habilidades.



- d. Asigna funciones al interior del grupo: moderador, secretario, responsable del uso equitativo de los recursos, control de ruido, etc.



- e. Plantea que el trabajo estará concluido cuando se logre el producto final y no cuando cada quien haya hecho sólo su parte de la tarea.



- f. Otorga refuerzos o recompensas colectivas, estimular la sensación de éxito colectivo.

Es condición indispensable el contacto cara a cara entre los miembros del grupo, dado que promueve interacciones y el intercambio verbal.



- ▶ Da espacios para la auto observación y discusión para que los miembros del grupo puedan ver en qué medida están empleando sus habilidades personales y sociales para el éxito y el apoyo a los compañeros.
- ▶ Promueve la evaluación participativa de los objetivos tanto personales como grupales que se han trazado.
- ▶ Supervisa los grupos para comprobar si todos contribuyen participan y aprenden; así podrás intervenir en caso necesario, de manera oportuna.

2.3. Los recursos

OBJETIVO			
ACTIVIDAD	ESTRATEGIA	RECURSOS	TIEMPO

El material cumple un papel muy importante: desencadena procesos de aprendizaje. Éste puede estimular la voluntad de aprender, fomentar la exploración, contribuir a la evocación de saberes, ofrecer información nueva, etc. De acuerdo al diseño elaborado, debes elaborar o recabar el material necesario, tanto el que será empleado por los participantes, como el que necesitarás tú. Es recomendable seleccionar materiales de bajo costo (reutilizar puede ser una buena alternativa), propios del medio. Es importante recordar que éste debe guardar relación con los intereses de los grupos con los que trabajas, dado que un material motivante y atractivo para un niño pequeño, no lo es para un adolescente o adulto.

2.4. El tiempo

OBJETIVO			
ACTIVIDAD	ESTRATEGIA	RECURSOS	TIEMPO

Es necesario tener claridad de la duración del taller, de la sesión, de las actividades y de los momentos disponibles para descanso. Debes ser flexible con relación a esto último, pues el grupo puede dar indicios de cansancio, en cuyo caso deberás detener la actividad de aprendizaje y dar un receso. Los tiempos son aproximados y definidos en función de la experiencia de aplicación de las actividades que tiene quien dirige el taller; sin embargo, dado que los grupos son diferentes, puede ocurrir que resulte insuficiente o excesivo. Prevé esta situación con recursos que permitan enfrentarla (reprograma, elabora algún material adicional).

El día y la hora del Taller debe ajustarse a la conveniencia del grupo, de modo que todos puedan participar.

3. La ejecución



La inauguración del taller es el espacio en el que los participantes conocen los objetivos del Taller y se recogen expectativas e inquietudes respecto al mismo. Es el momento ideal para iniciar la integración grupal, a través de alguna dinámica de presentación, que alivie tensiones. Es muy importante que seas acogedor y brindes seguridad y confianza a los participantes.

Las condiciones en las que se desarrollará el Taller, deben ser explicitadas por todo el grupo, bajo tu conducción. Esto supone llegar a acuerdos básicos que promuevan un clima adecuado de relaciones y trabajo. Pueden referirse a la participación y escucha, al respeto por el otro, la concentración en la tarea, etc. Ejm:



El desarrollo del taller es el momento donde se pone a prueba todo lo planificado. Al encontrarte con el grupo, podrás realizar cambios o ajustes a la estructura inicial, siempre guardando coherencia con el objetivo.



4. Evaluación



Entendemos la evaluación como un proceso permanente a lo largo de todo el taller, que aspira a identificar y describir los éxitos, los logros alcanzados, pero también a entender los problemas, los cambios que se van generando desde la experiencia concreta. Involucra tanto al sujeto que aprende como a quien conduce el taller y recoge información sobre todos los elementos que influyen en el aprendizaje.

La evaluación de los participantes, permite conocer cómo se han sentido y qué cambios se han producido en ellos, en cuanto al manejo de información, de habilidades o actitudes.

La evaluación del taller mismo brinda información para tomar decisiones sobre mejoras en estrategias, dinámicas, materiales, etc. para lograr los objetivos.

La evaluación del desempeño docente permite conocer sus aportes y limitaciones y cómo ha impactado en los resultados.

En la evaluación intervienen tanto los participantes como quien conduce. Para realizarla puedes emplear diversas técnicas e instrumentos, para cuya selección deberás considerar prioritariamente la naturaleza de aquello que deseas evaluar. Te presentamos algunos ejemplos:

4.1. Observación. (Observación intencionada de sujetos activos)

A) LISTA DE COTEJO. Instrumento que contiene una relación de items que son conductas observables (indicadores) establecidos previamente y que guiarán la observación. Permite registrar desempeños que puedan ser descritos en acciones concretas.



Ejemplo:

Deseas evaluar si los niños, niñas y adolescentes están participando:

INDICADORES	L	P	I	N	*
Tienen una responsabilidad en el aula y la cumplen					
Muestran atención frente al conocimiento					
Formulan preguntas, piden aclaraciones					
Detectan problemas en el aula					
Plantean posibles acciones para resolver situaciones problemáticas					

CÓDIGO: Logrado: L En proceso: P En inicio : I No lo hace: N No se dio el caso: *

B) ANECDOTARIO O REGISTRO ANECDÓTICO. Instrumento donde se anota acontecimientos significativos acerca de un alumno o de un grupo. Se registra en él la descripción de un suceso no necesariamente en el momento en que ocurre, por lo que exige habilidad para recordar y reconstruir lo observado. Luego de descrito el hecho, debes colocar un comentario o interpretación de éste. El registro anecdótico contiene también comentarios de avances y dificultades.

Ejemplo:



4.2. Pruebas de comprobación.

A) PRUEBA ORAL. Permite identificar logros a través de la expresión oral. Es un diálogo constructivo y no un “examen oral”. Requiere que poseas habilidad para preguntar y reelaborar preguntas y para evaluar las preguntas de los participantes.

Puedes crear una serie de situaciones de evaluación oral:

Ejemplo:

- ✓ Un debate sobre alternativas frente al trabajo infantil, puede ser útil para evaluar la capacidad para argumentar empleando información pertinente.





B) PRUEBA GRÁFICA. Reconoce la importancia del dibujo como medio de representación de la realidad. Te demanda saber leer el gráfico y precisar con claridad qué deseas evaluar.

Ejemplo:

Si has trabajado con los padres cómo relacionarse mejor con sus hijos e hijas, puedes pedirles que dibujen cómo imaginan la relación con sus hijos de aquí a un año.

4.3. Análisis de actividades o trabajos realizados por los alumnos

Requiere que elabores una serie de criterios en base a los cuales evaluarás el producto o trabajo. Es importante que estos criterios sean conocidos por quienes van a ser evaluados, así estarás promoviendo el compromiso con el trabajo porque hay claridad en las metas.



Ejemplo:

Has desarrollado un taller con adolescentes sobre la importancia que tiene para las niñas asistir al colegio. A modo de evaluación, les solicitas que elaboren un afiche para difundir entre los padres el derecho de las niñas a estudiar. Elaboras criterios para evaluar el trabajo:

CRITERIOS	CALIFICACIÓN
Contiene texto e imagen	
El texto incluye razones por las que las niñas deben asistir al colegio	
Las razones son de importancia para los padres y madres	
Las imágenes guardan relación con el texto	
El texto y las imágenes están distribuidas armoniosamente en el espacio	
El afiche está limpio y bien presentado (sin manchas ni borrones)	

4.4 La autoevaluación y la coevaluación

En una propuesta que tiene como principio la centralidad en la persona, cobran especial importancia la autoevaluación y la coevaluación. Los alumnos deben participar más en los espacios de evaluación y los docentes deben tener la capacidad de desarrollar en ellos esas habilidades propias del que evalúa, incorporándolos desde el momento de la definición de criterios de evaluación.

Estos son algunos ejemplos de instrumentos para promover la autoevaluación

A) NIÑOS Y NIÑAS EVALÚAN CÓMO SE SINTIERON

¿CÓMO ME HE SENTIDO HOY EN EL TALLER?

Marca con una X la carita que refleje tu estado:



ALEGRE



MOLESTO



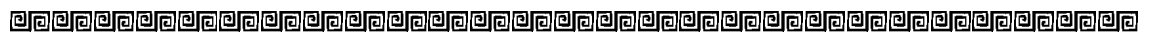
TRISTE

B) MAESTROS EVALÚAN SUS APRENDIZAJES LUEGO DE UN TALLER

EL TALLER ME PERMITIÓ:	MUCHO	POCO	NADA
Conocer mejor los derechos de los niños y niñas			
Reflexionar sobre las consecuencias del trabajo infantil y adolescente			
Saber cómo abordar en mi aula el tema del trabajo infantil y adolescente			
Estar más motivado para abordar en mi aula el tema del trabajo infantil y adolescente			



Anexos



TALLER PARA REPLICAR: RIESGOS DEL TRABAJO INFANTIL Y ADOLESCENTE



OBJETIVO: Los niños y niñas de 6º grado lograrán:

Identificar las actividades peligrosas que deben ser prohibidas en el trabajo infantil y difundir sus riesgos entre otros niños niñas y adolescentes de su entorno.

ACTIVIDAD	ESTRATEGIA METODOLÓGICA O PROCEDIMIENTO	RECURSOS	TIEMPO
Bienvenida: Dinámica “Busca tu pareja” 	Los niños y niñas reciben al llegar al taller, la figura de un objeto. A la indicación del facilitador, deberán buscar a quien tenga la misma imagen, quedando así en parejas. Se les pide que uno le diga al otro una actividad que le divierte realizar. Cada niño presenta a su pareja indicando su nombre y lo que le divierte hacer. El facilitador, luego de la presentación, pregunta: ¿Alguna de las actividades que les divierte realizar, les parece peligrosa? ¿Por qué sí o no?	Pares de imágenes iguales	10 minutos
Presentación del trabajo a realizar 	Hoy en el taller, aprenderemos qué peligros tienen algunas actividades que realizan los niños y niñas como ustedes, cuando tienen que trabajar.		
Definición de acuerdos para el trabajo 	Para que todos puedan participar, sentirse a gusto en el Taller, ¿A qué acuerdos de comportamiento deben llegar? El facilitador anota esos acuerdos, entre los que pueden estar: escuchar a quien habla, pedir la palabra, no burlarse de las opiniones de otros, participar todos, etc.	Papel grande, maskintape y plumón grueso	5 minutos
Dibujo ¿En qué trabajan los niños y niñas? 	El facilitador pregunta si alguno de ellos trabaja, conoce o ha visto a niños y niñas trabajando. ¿Qué trabajo realizan? ¿Dónde? ¿A qué hora? Los niños y niñas reciben una hoja de papel y el facilitador les pide que en ella dibujen ¿En qué trabajan los niños y niñas? Les solicita que en el dibujo se note qué están haciendo, dónde y a qué hora.	Hojas de papel, lápices, colores	20 minutos



ACTIVIDAD	ESTRATEGIA METODOLÓGICA O PROCEDIMIENTO	RECURSOS	TIEMPO
	El facilitador orienta el trabajo grupal indicando primero que piensen cuál es el riesgo que tiene realizar este trabajo, luego distribuyan los papeles y por último, practiquen. La representación deberá ser breve. Se acomodan las sillas y se define el “escenario”. Presentan los casos. Luego de cada dramatización, el facilitador anota en el papel “riesgos del trabajo infantil” los peligros que los niños y niñas perciben.		
 Descanso	Refrigerio		10 minutos
Lectura de texto informativo 	Reciben un texto informativo, que contiene la relación de actividades peligrosas a ser prohibidas en el trabajo infantil. Los niños y niñas leerán y deberán comparar los riesgos que aparecen en el texto con los que ellos han considerado y anotado en el papelógrafo. Resaltarán en el texto informativo aquellos riesgos que no han considerado.	Texto informativo (Ver a continuación) Resaltador o lápiz de color	10 minutos
Elaboración de afiches 	Los niños y niñas identifican, de la lista de trabajos de riesgo, cuáles son los más frecuentes entre los niños, niñas y adolescentes de su colegio. Una vez identificados, el facilitador resalta el riesgo al que están expuestos esos niños, niñas y adolescentes. Anima a los participantes a difundir en el colegio las razones para no realizar esos trabajos. El facilitador organiza a los grupos: • Indica el producto: distribuye un trabajo de riesgo por grupo. Indica que deberán hacer un AFICHE que difunda razones para no realizar ese trabajo (basadas en los riesgos). • Acuerdan los criterios de calidad del producto. • Distribuye algunas funciones: controlador de ruido, promotor de participación, responsable del buen uso de los materiales, etc. • Les pide que elaboren un bosquejo del contenido y lo presenten para garantizar que apunte al objetivo.	Papeles grandes o cartulinas, colores, plumones, revistas, tijeras, goma.	60 minutos

ACTIVIDAD	ESTRATEGIA METODOLÓGICA O PROCEDIMIENTO	RECURSOS	TIEMPO
	- Divide los materiales: a uno le da los colores y plumones, a otro revistas, a otro goma y tijeras. - Supervisa que se dividan tareas al interior del grupo: ¿Quién escribirá? ¿Quién dibujará? ¿Quién recortará? etc. Elaboran los afiches, bajo su orientación: pasa por los grupos centrando en el objetivo y el público al que va dirigido.		
Evaluación 	Cada grupo presentará su afiche a todo el salón. El facilitador promoverá la participación de los compañeros en la evaluación del afiche, en función de indicadores. Los niños y niñas cuentan cómo se han sentido, qué actividades les gustaron más, cuáles les gustaría cambiar, cuáles los ayudaron a aprender más. Deciden en qué lugares del colegio pegarán los afiches.	Cuadro con indicadores de evaluación del afiche	15 minutos

INDICADORES PARA EVALUAR EL AFICHE	CALIFICACIÓN
Contiene texto e imagen.	
El texto incluye razones por las que no deben ejercer ese trabajo de riesgo.	
Las razones se basan en los peligros de ese trabajo para los niños, niñas y adolescentes.	
Las imágenes guardan relación con el texto.	
El texto y las imágenes están distribuidas armoniosamente en el espacio.	
El afiche está limpio y bien presentado (sin manchas ni borrones).	

TEXTO INFORMATIVO: RIESGOS DEL TRABAJO INFANTIL Y ADOLESCENTE



Trabajo infantil y adolescente “es el desempeño de parte de niños, niñas y adolescentes de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo, físico, mental, espiritual, moral o social”.

Las siguientes son actividades peligrosas que deben ser prohibidas en el trabajo infantil:

ACTIVIDAD	RIESGOS
Agricultura haciendo uso de maquinaria.	Accidentes, contacto con sustancias peligrosas (venenos, insecticidas, etc.).
Labores agrícolas para otras personas que no son familiares.	Riesgos de explotación, exceso de tiempo dedicado al trabajo, contacto con sustancias peligrosas.
Bares y cantinas.	Riesgo moral y de violencia. Contacto con alcohol y drogas.
Casinos, clubes nocturnos y salas de juego.	Trabajo nocturno, explotación, abuso sexual, riesgo moral y de violencia.
Carga de pesos excesivos.	Accidentes, dolor de espalda, problemas de columna, enfermedades respiratorias.
Sacrificio y trozado de aves, pescados y otros animales.	Cortes, quemaduras.
Construcción	Cortes, fracturas, exposición al calor o frío, al polvo, enfermedades musculares, accidentes (producidos por caídas o mal manejo de herramientas).
Fabricación artesanal de ladrillos	Enfermedades de la columna, accidentes, exposición al frío o al calor, agotamiento, problemas respiratorios y de la piel.



ACTIVIDAD	RIESGOS
Trabajo con metales: soldadura, fundición.	Exposición a altas temperaturas, cortes, quemaduras, daños en los ojos.
Pesca y trabajo en el mar.	Enfermedades respiratorias por humedad, cortes, golpes, pesos excesivos, agotamiento.
Pisado de hoja de coca	Riesgo moral, violencia, exposición a drogas.
Pirotecnia	Quemaduras, contacto con sustancias tóxicas, enfermedades de la piel y respiratorias.
Recolección y selección de basura.	Contacto con sustancias contaminantes, enfermedades estomacales, de la piel y vías respiratorias, trabajo denigrante.
Servicio doméstico	Explotación (exceso de horas de trabajo), abuso físico, emocional o sexual, aislamiento.
Trabajo en calles o espacios abiertos a riesgo.	Exceso de horas de trabajo, accidentes de tránsito, violencia verbal y física, abuso sexual, asalto.
Trabajo en minas.	Largas jornadas de trabajo, poca o ninguna paga, enfermedades respiratorias, musculares y de los huesos, accidentes.
Transporte público: cobradores, conductores de triciclos o mototaxis.	Golpes, accidentes de tránsito, riesgo de caídas.

TRABAJO PRÁCTICO DE ANÁLISIS DE PROGRAMACIÓN



A continuación encontrarás una programación de actividades de taller. Révisala según las siguientes pautas:



1. Califica la programación del 0 al 3, según el nivel de logro del indicador (0 inadecuado, 3 muy bien).

CRITERIOS	0	1	2	3
La programación responde a necesidades o problemas de los niños y niñas.				
Define con claridad lo que se quiere que aprendan los niños y niñas.				
Recoge los saberes y experiencias previas de los niños y niñas.				
Los niños y niñas construyen el nuevo saber, contrastan sus saberes previos con la nueva información.				
Los niños y niñas aplican el nuevo saber para mejorar las condiciones personales o de su entorno.				
La programación plantea estrategias para evaluar, acordes con el objetivo planteado.				

2. Según el conocimiento que tienes de los niños y niñas de tu entorno, ¿Qué acuerdos consideras necesarios para garantizar un clima de respeto y trabajo?



3. ¿Qué actividades plantea la programación para recuperar los saberes de los niños y niñas?

4. ¿Qué otra actividad, además del dibujo y la dramatización, propones realizar para recuperar saberes?

¡Más ideas!

- Evocación de experiencias similares a partir de la observación de imágenes de situaciones de trabajo infantil.
- Lluvia de ideas sobre trabajos de riesgo.

5. ¿Qué diferencia encuentras entre las actividades para recuperar saberes “Dibujo ¿En qué trabajan los niños y niñas?” y la actividad “Dramatización”?

Seguro habrás notado que, si bien ambas recuperan saberes de los niños y niñas, la actividad “dramatización” amplía la información sobre tipos de trabajo, más allá de aquello que los niños y niñas conocen por su experiencia directa. Los anima a pensar en otras situaciones de riesgo que pueden no haber considerado.

6. El facilitador(a) propone brindar nueva información a través de un texto informativo. ¿Qué otros medios propones emplear para brindar nueva información sobre el tema del taller?

7. Recuerda las indicaciones para organizar exitosamente a un grupo, que aparecen en este capítulo. Revisa si el facilitador las cumple, cuando plantea en la programación la elaboración de afiches.

PAUTA DE ORGANIZACIÓN	SÍ	NO
• Claridad de la tarea		
• División de materiales		
• División de tareas		
• Asignación de funciones		
• Refuerzo colectivo		

8. ¿En qué otro momento de la programación de Taller, el facilitador(a) organiza al grupo?

9. ¿Qué actividad de compromiso con el entorno se plantea en la programación?

10. ¿En esta programación se propone difundir a través de un afiche, los riesgos del trabajo infantil, como medio para actuar sobre la realidad? ¿Qué otras actividades de compromiso o transferencia propones?

11. En la actividad de evaluación:

- ¿Quién evalúa?

- ¿Qué evalúa?

- ¿Cómo evalúa?

12. La programación no propone medios para evaluar el desempeño del facilitador(a). Elabora algún instrumento o dinámica que permita a los niños y niñas de sexto grado evaluar al facilitador.

Lao Tse, 700 años antes de Cristo, dijo:

“Vayan a donde está la gente”.

“Aprendan de ella”.

“Muéstrenle su amor”.

“Partan de lo que ya sabe”.

“Construyan sobre lo que ya ha hecho”.

Y sabremos que hemos sido exitosos
cuando ellos digan:

“Lo hicimos nosotros mismos”.





Referencias bibliográficas

CIDE-Educalter

Hacia una gestión escolar democrática, Lima: Nuevo Mundo, 2001, 107 pág.

CIDE-Educalter

La democracia es asunto nuestro, manual para capacitadores, Lima: Nuevo Mundo, 2001, 102 pág.

Helga Bazán, Valdez Amelia

Todos y todas aprendemos, Lima: CESIP, 2003, 76 pág.

Silvia Ochoa, López Ángela

Guía para capacitadores en comunicación sin violencia, Lima: UPCH, 2002.

Mirella Arellano

Educación en democracia, Lima: OCISA, 1991, 158 pág.

Antonio Vallés, Vallés Consol

Programas de refuerzo de las habilidades sociales, Madrid: 1994, 141 pág.



Colegios Participantes

LIMA

Carabayllo	I.E. N° 8161 “Manuel Scorza Torre”
Comas	I.E. N° 2040 “República de Cuba”
Lurigancho - Chosica	I.E. N° 1205 “José Abelardo Quiñones” I.E. N° 20955-17 “San Francisco” I.E. N° 1223 “Alto Perú” I.E. N° 1224 “El Paraíso”

PROVINCIAS

Iquitos	I.E. N° 60056 “República Alemana Unificada” C.E.P.M. N° 601540 “Mons. Gabino Peral de la Torres”
Chiclayo	I.E. “Cristo Rey”
Huancayo	I.E. N° 30554 “José C. Mariátegui”
Cusco	I.E. “Viva el Perú” I.E. “Manco Cápac”
Trujillo	I.E. N° 80081 “Julio Gutiérrez Solari” I.E. N° 81773 “Simón Bolívar”
Arequipa	I.E. N° 40315 “José María Arguedas”
Puno	I.E. N° 70018 “San José de Huaraya”

CARITAS
Iquitos

CEDER
Arequipa

IDEL
Huancayo

CESIP
Lima
Chiclayo
Trujillo

RED TITIKAKA
Puno

PURIRISUN
Cusco