

**Special
Olympics**



Capacitación sobre técnicas de facilitación

Guía de capacitación de lectura fácil
Sesión 1



**LIDERAZGO
DE ATLETAS**

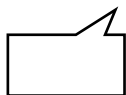
Capacitación sobre técnicas de facilitación

Sesión 1: Guion fácil de leer

Acerca de este documento

Este documento es para los instructores que participan en la sesión de Capacitación para ser facilitadores. Da instrucciones sobre qué hacer y decir al dictar la sesión.

CLAVE



Las palabras situadas junto a un recuadro rectangular deben pronunciarse.



Los corchetes [] se deben reemplazar por el nombre de la persona que habla o de la persona que se habla.

Instructor 1: color verde

Instructor 2: color azul

Cada uno de los 2 instructores tiene sus tareas y palabras que deben decir resaltadas en su propio color.

|0:15|

|0:55|

|1:25|

El tiempo que corresponde a cada parte del programa aparece en || antes del encabezado de la sección, con el primer dígito representando la hora en la sesión y los últimos 2 dígitos representando los minutos en la sesión. Por ejemplo, 0:00 es el comienzo de la sesión, 0:45 se refiere 45 minutos de sesión y 1:20 significa 1 hora y 20 minutos de sesión.

Los colores de fondo y de texto de este documento se pueden cambiar.

¿Tienes alguna pregunta?

Envía un correo electrónico a Emily Klinger a eklinger@specialolympics.org.

Descripción general de la sesión

Esta capacitación de 2 horas ayudará a desarrollar la perspectiva, la habilidad y la confianza de los Atletas Líderes para ser facilitadores en las sesiones de capacitación, reuniones y otras ocasiones en las que su función es ayudar a los asistentes a participar en las conversaciones, conectarse entre sí y compartir experiencias.



Instructores:

2 personas: al menos 1 con discapacidad intelectual y 1 miembro del personal de Olimpiadas Especiales Internacional



Funciones de los instructores:

El instructor 1 y el instructor 2 se intercambian el turno de la palabra. Cuando no estén hablando, deben estar atentos a la ventana de chat en busca de preguntas y comentarios.



Duración de la sesión:

Asegúrate de reservar 2 horas completas para esta sesión y de que no asistan más de 12 participantes. Los instructores (o capacitadores) necesitarán 2 horas para cubrir todos los puntos del programa en profundidad y un tamaño de grupo más pequeño permitirá que todos los participantes se involucren. Esto es muy importante para que la sesión sea todo un éxito.



Objetivos:

- Definir qué significa ser un facilitador y describir el valor que aporta al aprendizaje
- Otorgar tiempo para practicar tres habilidades clave de facilitación que ayudarán a que puedan escuchar y valorar a los participantes.
- Practicar cómo se puede responder “en el momento” a las preguntas de los participantes



Participantes sugeridos:

Esta capacitación es para Atletas Líderes y quienes desean mejorar sus habilidades como facilitadores. Los instructores también pueden sugerir a los participantes que pidan a alguien que se una para ayudarlos a tomar notas si es necesario.



Tamaño del grupo:

Máximo de 12 personas para que todos tengan la oportunidad de participar



Materiales:

- [PPT v 1-15-23.pptx de la Sesión 1 de la capacitación para ser facilitadores de las Olimpiadas Especiales](#)
- [Recurso para participantes de la capacitación sobre la facilitación en Olimpiadas Especiales](#)



Resumen de la sesión (minutos de duración entre paréntesis):

1. Inicio y presentaciones, objetivos, agenda, normas de aprendizaje (10 minutos)
2. Características de un facilitador eficaz (15)
3. Facilitador como entrenador (10)
4. Resumen y práctica de habilidades clave de facilitación (45)
5. Descanso (5)
6. Saber qué hacer con las preguntas (25)
7. Reuniéndolo todo: plan de acción (10)



Preparación para la sesión

1. Identifica al equipo de facilitación, lo que incluye a los Atletas Líderes.
2. Guarda todos los materiales en la misma carpeta de su computadora.
3. Lee esta guía y los materiales relacionados. Envía un correo electrónico al punto de contacto del documento con cualquier pregunta

Nota para el equipo de capacitación

Esta guía de capacitación proporciona orientación flexible. No es necesario seguirla al pie de la letra. No existe una forma perfecta de facilitar esta sesión. Personalicen las sesiones y hagan lo que crean que pueda funcionar mejor para ustedes y para los participantes.

Guía de sesión en detalle

Orientación de facilitación

[|-0:15| Abra la sala de Zoom \(13 minutos\)](#)

- **El instructor 1** prueba la presentación de PowerPoint-
- **El instructor 2** vuelve a confirmar los roles del capacitador durante la sesión.


Nota: Asegúrate de que el enlace Zoom esté configurado con una opción de “sala de espera”-


[|-0:02| Abra la sala de Zoom para participantes \(2\)](#)

- **El instructor 1** da la bienvenida a viva voz a los participantes
- **El instructor 2** da la bienvenida a los participantes en el chat y responde a los comentarios que escriben en el chat.

Una vez que todos los participantes se han unido, los instructores pasan al siguiente paso

[|0:00| Inicio y presentaciones \(3\)](#)

Instructor 1 dice:  ¡Bienvenidos al curso! La facilitación es un concepto importante: ayuda a que se pueda escuchar a las personas, ayuda a los grupos a hacer las cosas y ¡puede ser muy divertido! ¿Cuántos de ustedes han sido facilitadores en un curso, evento o reunión antes? Tenemos dos instructores hoy. **[DI TU NOMBRE, ROL EN OLIMPIADAS ESPECIALES, POR QUÉ DISFRUTAS DE LA FACILITACIÓN Y DEPORTE FAVORITO]**. Nuestro segundo instructor es **[DIGA EL NOMBRE DEL INSTRUCTOR]**

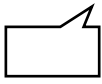
Instructor 2 dice:  **[NOMBRE, ROL EN OLIMPIADAS ESPECIALES, POR QUÉ DISFRUTAS DE LA FACILITACIÓN Y DEPORTE FAVORITO]**. Ahora, nos gustaría conocerlos a todos. Compartan sus nombres, rol en Olimpiadas Especiales y deporte favorito en el chat.

Instructor 2: A medida que lleguen las respuestas, lee algunas en voz alta y comparte los deportes comunes, etc. Puedes pedir a un par de personas que te expliquen por qué eligieron el deporte que eligieron. Si hay menos de 10 participantes, también puedes hacer que se presenten a viva voz.

|0:03| Objetivos (2)

Instructor 1

dice:



Tenemos un gran grupo de personas aquí hoy. Y estamos ansiosos por conocerlos un poco mejor y hablar en conjunto sobre la facilitación: Qué es, el valor que aporta al aprendizaje y cómo hacerlo bien.

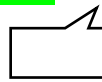
Nuestros tres objetivos para nuestra sesión de 2 horas de hoy son:

- Definir qué significa ser un facilitador y describir el valor que aporta al aprendizaje.
- Otorgar tiempo para practicar tres habilidades clave de facilitación que ayudarán a que puedan escuchar y valorar a los participantes.
- Practicar cómo se puede responder “en el momento” a las preguntas de los participantes.

|0:05| Programa (2)

Instructor 1

dice:

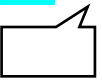


Vamos a lograr estos objetivos a través del siguiente programa *[compartir programa una vez finalizado]*. Como con todas los programas, es posible que no sigamos el tiempo al pie de la letra. Podríamos tomar el descanso unos minutos antes o después. Pero puedo prometerles que terminaremos a tiempo.

|0:07| Normas de aprendizaje (2)

Instructor 2

dice:



Como en la mayoría de las capacitaciones, una de las cosas que hace un buen facilitador es asegurarse de crear un entorno para que todos aprendan unos de otros, se diviertan y logren los objetivos de aprendizaje. A menudo, esto se logra declarando los acuerdos de comportamiento por adelantado en un curso. Las llamamos normas. Levanten la mano y compartan algunas normas que hayan encontrado que son útiles para crear un buen entorno de aprendizaje.

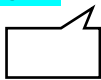
Instructor 2:

Escucha las respuestas de 4 participantes aproximadamente. Enumera las normas en el PPT titulado '*Normas de aprendizaje*' a medida que los participantes las comparten.

|0:09| Funciones de zoom (1)

Instructor 2

dice:

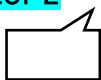


Como saben, estamos usando la plataforma Zoom para esta capacitación. En las diapositivas hay algunos recordatorios sobre cómo sacar el máximo partido a la aplicación de Zoom:

- Subtítulos
- Función de levantar la mano
- Cuadro de chat

Instructor 2

dice:



Pasemos a nuestra actividad de inicio.

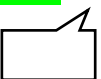
|0:10| Funciones de zoom (15)

Instructor 2:

Publica el enlace para acceder a la [plantilla de avatar de facilitador](#) en el chat. Prepara grupos de trabajo en Zoom (3 grupos de 3-4 participantes cada uno).

Instructor 1

dice:



Como estamos comenzando, quiero que todos pensemos en los facilitadores que hemos visto. Reflexionen:

- ¿Qué los hace buenos?
- ¿En qué piensan cuando realizan una facilitación?
- ¿Qué dicen? ¿Qué sienten? ¿Qué hacen?

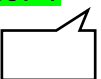
Pasemos unos minutos reflexionando y escribiendo estas características de un buen facilitador. En el chat, encontrarán un enlace para acceder a la plantilla de avatar del facilitador. En el grupo pequeño que le corresponde a cada uno, al cual ingresarán en un minuto, hablarán sobre los buenos facilitadores que han visto y completarán la pizarra de la aplicación Jamboard.

Instructor 2:

Comparte pantalla de una plantilla de avatar de facilitador en blanco.


Instructor 1

dice:




Estamos utilizando la herramienta Jamboard para esta actividad. Jamboard es una pizarra electrónica.


Instructor 1: Haz una demostración de cómo usar la pizarra electrónica, en especial sobre cómo seleccionar la nota adhesiva, escribir en ella y moverla al área correcta de la plantilla.


Instructor 1
dice:  ¡Empecemos! Se les asignó un grupo de trabajo, ingresen al grupo de trabajo y discutan, como grupo, lo que hace a un buen facilitador y completen la plantilla.

Instructor 2: Envía a los participantes a los grupos de trabajo correspondientes. Después de 5 minutos, trae a los grupos de trabajo de nuevo a la sala principal.


Instructor 2
dice:  Escuchemos 1 o 2 puntos destacados de cada grupo sobre lo que anotaron en su avatar. Mostraremos las pizarras de Jamboard de cada grupo en nuestra pantalla compartida mientras habla el presentador del grupo.

Instructor 1: Comparte la pantalla del avatar de cada grupo mientras presentan *Una vez que cada grupo haya compartido 1 o 2 momentos destacados.*

Instructor 2
dice:  Ahora que hemos escuchado a todos los grupos, ¿cuáles son algunos buenos rasgos comunes de los facilitadores que escuchamos de todos los grupos?

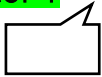
Instructor 2
dice:  Usemos esas experiencias que hemos compartido para ayudarnos a definir la facilitación y porqué es tan importante.

|0:25| Facilitador como entrenador (10)

Instructor 1
dice:  Actuar como facilitador es una forma de ayudar a las personas a compartir pensamientos e ideas. Un facilitador es a menudo un guía que transmite calma y firmeza para ayudar a un grupo a explorar nuevos contenidos, un nuevo desafío o una nueva oportunidad. Queremos desarrollar el concepto de guía y aplicarlo a nuestro mundo del deporte, donde el guía suele ser un entrenador.

Instructor 1

dice:



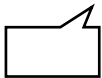
¿Qué hace un entrenador?

Instructor 1:

Después de obtener 1 o 2 respuestas, continua con la lectura.

Instructor 1

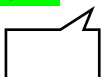
dice:



De hecho, el entrenador es un LÍDER y un GUÍA para los atletas mientras trabajan para lograr el objetivo de ganar el encuentro deportivo. Un facilitador es un LÍDER y un GUÍA para los participantes mientras trabajan para lograr los objetivos de aprendizaje de una capacitación.

Instructor 1

dice:

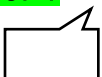


Ser un facilitador eficaz es una forma de liderazgo. Al igual que un entrenador, un facilitador ayuda a crear el entorno para que otros tengan éxito. Esta lista de habilidades básicas de liderazgo de Olimpiadas Especiales muestra cómo un facilitador es como un entrenador en el entorno de aprendizaje:

- **Adaptabilidad:** Respuesta a las necesidades de aprendizaje en el momento.
- **Mejora continua:** Apoyo de forma constante a los participantes para que den lo mejor de sí mismos
- **Orientación por objetivos:** Conocimiento del objetivo de la capacitación
- **Construcción de relaciones:** Ayuda a los participantes a trabajar juntos mediante el entendimiento con los demás participantes en la capacitación
- **Toma de decisiones:** Saber el momento adecuado para realizar una pregunta a alguien, cuándo pedir que las personas se queden en silencio y cuándo comenzar, discutir y completar la capacitación.
- **Comunicación:** Intercambio de información sobre los requisitos de la capacitación, las necesidades del grupo de participantes y las necesidades individuales de cada participante.

Instructor 1

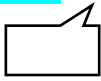
dice:



¿Qué preguntas tienen sobre estas habilidades? ¿Qué agregarían?

Instructor 2

dice:



Ahora que hemos descrito las habilidades, nos gustaría tener una idea de cómo nos relacionamos de forma colectiva con esas habilidades. Realizaremos dos encuestas que son anónimas a través de Zoom. Iniciemos la primera encuesta y les pediremos que seleccionen “todo lo que corresponda” en respuesta a la pregunta.

Instructor 1:

Lanza la siguiente encuesta:

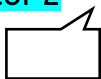
1) ¿Cuál de las habilidades te resulta más fácil (o crees que te resultará) según se define en el rol de facilitador?

- Adaptabilidad
- Mejora continua
- Orientación por objetivos
- Construcción de relaciones
- Toma de decisiones
- Comunicación

Una vez que los resultados estén disponibles:

Instructor 2

dice:



¿A quién le gustaría compartir el porqué seleccionaron las respuestas que dieron?

Instructor 2:

Otorga el tiempo para 1 o 2 respuestas.

Instructor 1:

Lanza la siguiente encuesta:

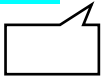
2) ¿Cuál de las habilidades es más (o crees que será) desafiante para ti según se define en el rol de facilitador?

- Adaptabilidad
- Mejora continua
- Orientación por objetivos
- Construcción de relaciones
- Toma de decisiones
- Comunicación

Una vez que los resultados estén disponibles:

Instructor 2

dice:



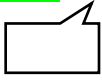
¿A quién le gustaría compartir el porqué seleccionaron las respuestas que dieron?

Instructor 2:

Otorga el tiempo para 1 o 2 respuestas.

Instructor 1

dice:

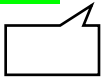


Es natural que tengamos más comodidad y experiencia con algunas de estas habilidades y menos con otras. Sin embargo, hay habilidades básicas que son necesarias para todas las habilidades de liderazgo que acabamos de discutir. Esas se llaman Habilidades clave de facilitación y hablaremos de ellas a continuación.

|0:35| Habilidades clave de facilitación: Resumen (20)

Instructor 1

dice:



Pasemos a las habilidades clave de facilitación. Estas habilidades ayudan a los facilitadores a promover la interacción y las contribuciones de los participantes. Ayudan a los facilitadores a escuchar a los participantes, interactuar con ellos y ayudar a los participantes a conectarse con el facilitador y los demás. Las habilidades son hacer preguntas, motivar y parafrasear.

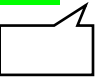
- Escucha: **Hacer preguntas**
- Involucrar: **Motivar**
- Conectar: **Resumir**

Exploremos cada habilidad una por una.

HACER PREGUNTAS

Instructor 1

dice:



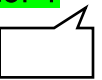
¿Por qué hacemos preguntas?

Instructor 1:

Recibe 1 o 2 respuestas de parte de los participantes.

Instructor 1

dice:



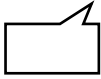
¿Cuáles son los tipos de preguntas que podemos hacer?

Instructor 1:

Recibe 1 o 2 respuestas de parte de los participantes.

Instructor 1

dice:

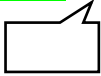


Hay tres amplias categorías de preguntas:

- **Abiertas:** Preguntas que comienzan con 'Qué', 'Cómo' y, a veces, 'Por qué'. Sirven para aclarar y obtener información para abrir una conversación.
- **Cerradas:** Preguntas que obligan a contestar con respuestas cortas (es decir, sí/no o una palabra) para acotar/cerrar una conversación
- **Preguntas capciosas:** Preguntas que incitan o fomentan la respuesta deseada

Instructor 1

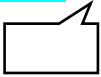
dice:



¿Qué dudas tienen sobre estos tipos de preguntas hasta ahora?

Instructor 2

dice:



Hagamos una serie de encuestas donde practiquemos el saber distinguir entre preguntas abiertas, cerradas y las capciosas. Verán aparecer una encuesta de Zoom, seleccionen lo que crean que describe mejor el tipo de pregunta.

Instructor 1:

Lanza la siguiente encuesta:

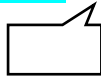
Encuesta 1: Pregunta: ¿Qué te hizo convertirte en atleta de Olimpiadas Especiales?

- A) Pregunta cerrada
- B) Pregunta abierta
- C) Pregunta capciosa

Después de mostrar las respuestas,

Instructor 2

dice:



La respuesta correcta es **B)** Pregunta abierta.

Requiere más de una respuesta de una o dos palabras y ayuda al oyente a aprender lo que piensa, sabe o experimenta el hablante.

Instructor 1:

Lanza la siguiente encuesta:

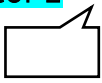
Encuesta 2: ¿Eres un Atleta de Olimpiadas Especiales?

- A) Pregunta cerrada
- B) Pregunta abierta
- C) Pregunta capciosa

Después de mostrar las respuestas:

Instructor 2

dice:



La respuesta correcta es **A)** Pregunta cerrada.

La respuesta es “sí” o “no” y, a menos que realicen una pregunta de seguimiento, es muy probable que no aprendan nada más allá de la respuesta inmediata.

Instructor 1:

Lanza la siguiente encuesta:

Encuesta 3: Pregunta: ¿No crees que los atletas de Olimpiadas Especiales solo deberían enfocarse en los deportes populares?

A) Pregunta cerrada

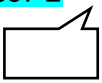
B) Pregunta abierta

C) Pregunta capciosa

Después de mostrar las respuestas:

Instructor 2

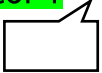
dice:



La respuesta correcta es **C)** Pregunta capciosa. La pregunta establece la opinión de la persona que hace la pregunta y deja poco espacio para que la otra persona no esté de acuerdo o pueda contribuir con otra información. ¿Qué cambiarían para que esta pregunta capciosa se convirtiera en una pregunta abierta? ¿Qué cambiarían para que esta pregunta capciosa se convirtiera en una pregunta cerrada?

Instructor 1

dice:



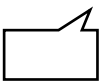
Ahora que hemos explorado los tres tipos de preguntas, ¿qué tipo de preguntas creen que los facilitadores deberían tratar de usar más?

Instructor 1:

Obtén 1 o 2 respuestas en el cuadro de chat o a viva voz.

Instructor 1

dice:



Recuerden, los facilitadores quieren escuchar, participar y conectarse. Para hacer eso, necesitamos motivar a otros a compartir sus experiencias y pensamientos. Así que queremos usar preguntas abiertas tanto como podamos. Podemos usar preguntas cerradas cuando queremos evaluar de forma rápida dónde están las personas y pasar al siguiente tema (es decir, ¿está listo para cerrar esta conversación? ¿Hay más preguntas?). Como facilitadores, queremos evitar el uso de preguntas capciosas. Ahora pasemos a la habilidad de motivar.

MOTIVAR

Instructor 1

dice:



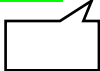
Cuando estamos hablando con alguien, ¿cuáles son las formas en que las que motivamos a compartir sus pensamientos en la conversación?

Instructor 1:

Obtén algunas respuestas de los participantes a viva voz o en el cuadro de chat

Instructor 1

dice:

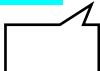


Motivamos a los demás a través de los gestos que usamos, las palabras que decimos y la forma de prestarles atención. Los comportamientos que ayudan a motivar son importantes porque no queremos avergonzar a los participantes, queremos que se sientan bienvenidos y sepan que valoramos lo que tienen para ofrecer. Estos son ejemplos de formas para motivar:

- **A través de palabras:** “Oh sí”, “habla más sobre eso”, “eso es genial”, “¿alguien tiene algo que añadir?”, “¡Bien!”, “Gracias”, etc.
- **A través de nuestros gestos y lenguaje corporal:** Asentir con la cabeza, mantener el contacto visual, posición abierta del cuerpo
- **Prestar atención:** Recoge la última palabra o dos de la frase de otra persona para construir tu respuesta, asegurándote de que no te distraes haciendo otras cosas.

Instructor 2

dice:



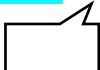
¿De qué otras formas han visto que los facilitadores los motivan a ustedes o a otros en una capacitación?

Instructor 2:

Obtén algunas respuestas de los participantes a viva voz o en el cuadro de chat.

Instructor 2

dice:

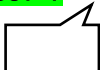


Ahora pasemos a nuestra última habilidad clave de facilitación, la cual es el parafraseo.

RESUMIR

Instructor 1

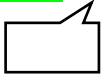
dice:



Resumimos para agrupar las ideas importantes y seguir debatiéndolas, para preparar el paso a otro tema, para revisar los progresos o para comprobar si se ha entendido y se está de acuerdo. Al resumir, pueden motivar a los participantes a pensar más en lo que dicen ellos o los demás. Asegura que todos los participantes en el debate tienen claro lo que ha sucedido en la parte del debate que acaba de finalizar.

Instructor 1

dice:



A menudo empezamos a resumir con frases como:

De nuestro trabajo esta mañana, veo que...

Déjenme intentar resumir...

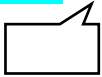
Creo que lo que estamos diciendo es que queremos...

Una ventaja real de resumir es que les da la oportunidad de comprobar si existe consenso. Si las personas no están de acuerdo, es mejor que lo sepan durante la discusión en lugar de averiguarlo más tarde.

Resumir se trata de que el facilitador es quien reúne los puntos principales presentados por una persona o grupo involucrado en una discusión.

Instructor 2

dice:



Vamos a practicar la habilidad de resumir

Digamos que están siendo los facilitadores de un grupo que se encuentra discutiendo acerca de lo que debería ser más importante para Olimpiadas Especiales el próximo año.

- **La persona A dice:** "Creo que Olimpiadas Especiales debería tener un deporte nuevo cada año porque es muy divertido probar deportes nuevos".
- **La persona B dice:** "Creo que más programas de Olimpiadas Especiales deberían tener atletas como miembros del equipo porque conocemos el programa mejor que nadie".

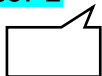
¿Cómo resumirías esta parte de la conversación?

Instructor 2:

Obtén ejemplos resumidos de los participantes. Entonces podrías ofrecer lo siguiente como resumen: "Por lo que escuché hasta ahora, parece que probar nuevos deportes y tener atletas como miembros del personal es importante para al menos dos de ustedes".

Instructor 2

dice:

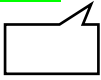


¿Qué preguntas tienen sobre la capacidad de resumir?

|0:55| Habilidades clave de facilitación: Práctica (25)

Instructor 1

dice:



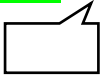
Ahora que tenemos una idea de las habilidades clave de facilitación, queremos ponerlas en práctica. Tómense un momento para escribir algunas notas sobre sus respuesta a alguien que dice “Cuéntame sobre tu experiencia en Olimpiadas Especiales”.

Instructor 1

Otorga a los participantes 3 o 4 minutos para tomar algunas notas.

Instructor 1

dice:



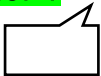
Me gustaría tener un voluntario que esté dispuesto a compartir algo de lo que acaba de escribir en una conversación conmigo.

Instructor 1

Consigue un voluntario.

Instructor 1

dice:



Para el resto de los observadores, tengan en cuenta cómo uso/no uso las habilidades clave de facilitación en esta conversación.

Instructor 2

Prepara los grupos de trabajo en Zoom (pares)

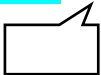
Instructor 1

Participa en la conversación corta de 3-4 minutos con un voluntario. Las siguientes preguntas abiertas pueden ser útiles junto con el estímulo activo y la paráfrasis:

- ¿Cuánto tiempo llevas en Olimpiadas Especiales?
- ¿Qué es lo que más te ha gustado de tu experiencia?
- ¿Qué has aprendido de tu experiencia?

Instructor 2

dice:

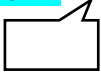


Observadores, ahora que vieron la conversación:

- ¿Cómo utilizó el instructor las preguntas? ¿Qué tipos de preguntas se utilizaron?
- ¿Cómo pudieron motivar?
- ¿Cómo resumieron?

Instructor 2

dice:



Ahora los pondremos en grupos de trabajo. Estarán en un grupo de trabajo con otra persona. El objetivo es que cada uno de ustedes practique las habilidades clave de facilitación mientras el otro comparte su respuesta a “Cuéntame sobre tu experiencia en Olimpiadas Especiales”. Tendrán dos rondas para que cada persona pueda practicar sus habilidades de facilitación.

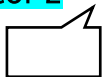
Instructor 2

Pon a los participantes en salas de grupos y toma el tiempo (4 minutos por ronda para un total de 8 minutos). Después de 4 minutos, haz un recordatorio a los participantes para que cambien de rol.

Una vez que se cierran las salas de reuniones:

Instructor 2

dice:

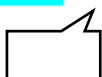


Ahora que estamos juntos de nuevo:

- ¿Cómo fue la práctica?
- ¿Hubo alguna habilidad que descubrieron que les resultó fácil?
- ¿Hubo una habilidad que fue más desafiante?
- ¿Qué aprendieron de la práctica?

Instructor 2

dice:



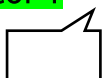
Nuevamente, queremos recordarles que estas habilidades son fundamentales para ser un facilitador eficaz. Pueden buscar formas de practicarlas en conversaciones cotidianas. Ahora tomaremos un descanso de 5 minutos.

|1:20| Descanso de cinco minutos (5)

|1:25| El superpoder del facilitador es saber qué hacer con las preguntas (25)

Instructor 1

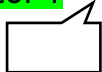
dice:



Recuerden que los facilitadores pueden ayudar a los participantes escuchando, involucrándose y conectando las ideas de los participantes en el momento. Una oportunidad para hacer esto es decidir qué hacer con una pregunta.

Instructor 1

dice:



Cuando se plantea una pregunta a un facilitador, o bien conoce la respuesta o no la conoce.

Si ellos NO conocen la respuesta, deberían...

1. Escuchar de forma activa para obtener comprensión parafraseando y motivando según sea necesario.
 - a. Esto puede incluir pedirle al autor de la pregunta que repita la pregunta o que la haga de otra manera si no se entiende la pregunta. Además, puedes pedirle a sus cofacilitadores que parafraseen la pregunta si no la entiendes. Vale la pena el tiempo para asegurarse de que todos entiendan la pregunta que se les hace.

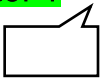
2. Haz una elección:
 - a. **VUELVE HACIA ATRÁS:** Pregúntale al autor de la pregunta qué piensa y qué le dice su experiencia.
 - i. Por ejemplo: “Esa es una buena pregunta, ¿qué piensas al respecto?”
 - b. **HAZ UN RELEVO Y PASA LA PREGUNTA A OTROS:** Pregúntale al grupo si conocen la respuesta/qué les dice su experiencia.
 - i. Por ejemplo: “Interesante, ¿qué piensan los demás sobre eso?”
 - c. **POSTERGA LA RESPUESTA:** No respondas ahora, pero puedes hacerlo más tarde con la persona que preguntó o retomar la pregunta en otra reunión.
 - i. Por ejemplo: “Gracias por ofrecer esa pregunta, pero por desgracia no tenemos tiempo para responderla ahora, ¿podríamos discutirlo más durante el descanso?”

Si ellos SI saben la respuesta, deberían...

1. Escuchar de forma activa para obtener comprensión parafraseando y motivando según sea necesario.
2. Haz una elección:
 - a. **RESPONDER** lo más directo y conciso posible.
 - b. **VOLVER HACIA ATRÁS** o **HACER UN RELEVO Y PASAR LA PREGUNTA A OTROS:** Decidir que es mejor que otros contribuyan
 - c. **POSTERGAR LA RESPUESTA:** Decidir que no hay suficiente tiempo en la reunión/capacitación para responder

Instructor 1

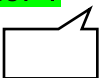
dice:



Tomamos estas decisiones tratando de equilibrar la necesidad de que los participantes participen de forma activa con la necesidad de avanzar en el programa.

Instructor 1

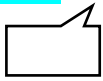
dice:



¿Qué preguntas tienen sobre las opciones que tiene un facilitador al responder preguntas?

Instructor 2

dice:

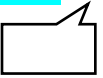


¡Practiquemos con nuestro superpoder!

Supongamos que están siendo los facilitadores de una discusión sobre Olimpiadas Especiales y alguien señala: "Todo esto suena genial, pero lo que realmente quiero saber es cómo uno se convierte en un Atleta Líder". Quiero que utilicen su superpoder en respuesta a esa pregunta.

Instructor 2

dice:



Primero, ¿cómo mostraríamos que estamos escuchando de forma activa a la persona y la pregunta que se hace?

Instructor 2

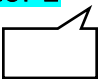
Obtén respuestas de parte de los participantes.

Las respuestas pueden incluir fomentar el lenguaje corporal, parafraseando la pregunta de la siguiente manera: "Excelente pregunta, a menudo recibimos preguntas sobre cómo convertirse en un Atleta Líder". O también puede incluir el hacer una pregunta de seguimiento, como por ejemplo: "Gracias por la pregunta, ¿qué te interesa particularmente de convertirte en un Atleta Líder... El entrenamiento, los años de experiencia, las cualidades que buscamos en un Atleta Líder o algo más?" Si no entiendes la pregunta, puedes decir "Gracias por la pregunta, no la entendí bien, ¿podrías repetirla?"

Instructor 2 Proporciona comentarios que motiven o desarrollen las respuestas de los participantes según sea necesario.

Instructor 2

dice:



Digamos que quieren utilizar la habilidad de **VOLVER HACIA ATRÁS** en relación con la pregunta, ¿cómo harían eso?

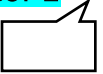
Instructor 2

Obtén respuestas de parte de los participantes. Las respuestas pueden incluir algo como "Gracias por preguntar eso, ¿qué has oído sobre lo que se necesita para convertirse en un Atleta Líder?" o "¿Qué crees que se necesita para convertirse en un Atleta Líder?"

Instructor 2 Proporciona comentarios que motiven o desarrollen las respuestas de los participantes según sea necesario.

Instructor 2

dice:



Digamos que quieren utilizar la habilidad de **HACER UN RELEVO CON** la pregunta, ¿cómo harían eso?

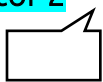
Instructor 2

Obtén respuestas de parte de los participantes. Las respuestas pueden incluir algo como “me encantaría escuchar lo que otros han escuchado sobre lo que se necesita para convertirse en un Atleta Líder”.

Instructor 2 Proporciona comentarios que motiven o desarrollen las respuestas de los participantes según sea necesario.

Instructor 2

dice:



Digamos que quieren utilizar la habilidad de **POSTERGAR** la pregunta, ¿cómo harían eso?

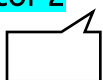
Instructor 2

Obtén respuestas de parte de los participantes. Las respuestas pueden incluir algo como “Esa es una buena pregunta, en realidad vamos a cubrirla un poco más adelante en nuestro programa, ¿te importa si esperamos para responderla entonces?” O “Gracias por la pregunta, mi colega Ann está aquí con nosotros y es una experta en los pasos necesarios para convertirse en un Atleta Líder, ¿te importaría hablar con ella durante el receso?”

Instructor 2 Proporciona comentarios que motiven o desarrollen las respuestas de los participantes según sea necesario.

Instructor 2

dice:



Digamos que quieren **RESPONDER** la pregunta, ¿cómo harían eso de forma directa y concisa?

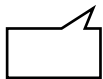
Instructor 2

Obtén respuestas de parte de los participantes.

Instructor 2 Proporciona comentarios que motiven o desarrollen las respuestas de los participantes según sea necesario.

Instructor 1

dice:



Excelente trabajo al practicar las diversas formas en que podemos responder a las preguntas. ¿Cuál crees que es el beneficio de usar varias formas de responder una pregunta?

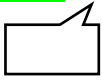
Instructor 2:

Obtén respuestas de parte de los participantes. Las respuestas pueden incluir:

- Asegurarse de entender la pregunta que te hacen
- Invitación a la persona que realiza la pregunta a compartir el conocimiento
- Invitación al grupo a compartir el conocimiento que tienen
- Fomento de la conexión y el compromiso entre los miembros del grupo
- El facilitador no siente que tiene que saberlo todo o responder a todas las preguntas

Instructor 1

dice:

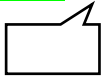


Tuvimos una sesión completa, reunamos todo y pensemos en los próximos pasos.

|1:50| Reuniéndolo todo (9)

Instructor 1

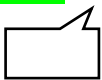
dice:



Durante esta sesión, hablamos sobre las características de un buen facilitador, definimos la facilitación, hablamos sobre el rol del facilitador, repasamos las habilidades clave de facilitación (hacer preguntas, parafrasear y motivar) y hemos hablado sobre las diferentes formas de responder preguntas (Volver hacia atrás, Hacer Relevo y Postergar). Tomémonos un tiempo para pensar en los próximos pasos para continuar fortaleciendo las habilidades de facilitación.

Instructor 1

dice:



Vayan a la plantilla de planificación de acciones para responder:

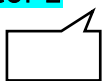
1. ¿Cuáles son tus objetivos de facilitación de cara al futuro? (¿Qué quieres mejorar?)
2. ¿Cómo practicarás ser un facilitador?
3. ¿Para qué tipo de instancias te encuentras más interesado en facilitar una conversación? (Las opciones incluyen capacitaciones con profesionales de la salud, ayudar a las escuelas a ser más inclusivas, capacitaciones de Liderazgo Unificado para ayudar a las organizaciones a ver el valor de contratar personas con discapacidad intelectual y muchas más).
4. ¿Te interesa tomar la capacitación de facilitación de nivel II?
 - a. Tengan en cuenta que esta capacitación es específicamente para ayudarlos a usar sus propias historias/experiencias en las capacitaciones para enfatizar un punto o establecer una conexión. La sesión de hoy trató sobre los conceptos básicos de la facilitación. El nivel II se trata del arte de traer ejemplos que motiven a las personas en una capacitación. Les enseñará cómo convencer a las personas para que se unan a su causa o hacer que actúen.

Instructor 1:

Otorga a los participantes de 5 a 7 minutos para reflexionar de forma individual y para anotar las respuestas a las preguntas.

Instructor 2

dice:



¿Alguien quisiera compartir algunas ideas que escribieron en respuesta a la planificación de la acción?

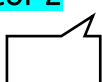
Instructor 2

Obtén algunas respuestas y consejos o ideas adicionales sobre lo que dijeron los participantes.

|1:50| Cierre (1)

Instructor 2

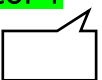
dice:



Ha sido un placer facilitar esta sesión con ustedes. Les deseamos buena suerte en la labor como facilitador del aprendizaje, la participación y las contribuciones de los demás.

Instructor 1

dice:



¡Gracias! No duden en ponerse en contacto con nosotros si tienen más preguntas.