

INTRODUCCIÓN

I. Acerca de este Entrenamiento

Creación de Liderazgo para el Desarrollo de la Comunidad fue diseñado como un documento paralelo a los manuales de implementación del programa *Libre para Crecer*. Fué desarrollado y probado en el área de Audubon y Nueva York por los programas ACS/Head Start-Libre para Crecer.

Se pretende que este manual sea de utilidad para todas aquellas personas responsables de dirigir el entrenamiento que apoya las estrategias de fortalecimiento comunitario del programa *Libre para Crecer*, así como para todos aquellos que dirigirán la división de acción comunitaria del proyecto. Aunque el entrenamiento fué específicamente diseñado para el área de Audubon y los modelos ACS/Head Start-Libre para Crecer de Nueva York, tiene muchísima relevancia junto con otros modelos del Programa *Libre para Crecer*.

Al redactar nuestras prácticas de entrenamiento, tratamos de dar a los entrenadores toda la guía y detalle posibles para ayudarles a comprender la estructura de cada actividad de entrenamiento, así como el contexto en el que los talleres se desarrollarán. Para cada taller, empezamos con comentarios introductorios que sugieren problemas clave o temas que el moderador de la reunión podría querer contemplar antes de conducir el taller. Algunas sugerencias útiles así como ilustraciones están incorporadas a lo largo de los textos de los talleres para dar claridad y vida a las actividades del entrenamiento.

Esperamos que este manual sea visto más como una guía que como un guión. Inevitablemente, un proceso de entrenamiento pierde algo en la transferencia a la realidad. Es imposible poner por escrito los matices que solamente un moderador experimentado puede intuir y captar. Cada moderador encontrará, si es necesario, la manera de adaptar algunos de los ejercicios

para ajustarlos a su estilo personal y a las necesidades de la comunidad. Existen excelentes materiales actualmente que comparten los principios y conceptos fundamentales del programa. Estos materiales pueden usarse como suplementos del currículum base. Esperamos que encuentre en este manual una herramienta útil para adaptar e implementar el programa *Libre para Crecer*.

II. Propósitos del Entrenamiento

Uno de los componentes clave del Programa *Libre para Crecer* es crear un cuadro de líderes entrenados para llevar a cabo actividades para prevenir el consumo de sustancias tóxicas con el fin de reducir los factores de riesgo y fortalecer los factores de prevención dentro de sus comunidades. Para llenar esta posición, los participantes del programa deberán entender los principios del enfoque de prevención primaria del programa *Libre para Crecer* y dominar las habilidades esenciales de dirección de grupos y acción comunitaria.

Desde el inicio de este proyecto, los directores de *Head Start* sabían que éste sería un nuevo conjunto de habilidades para los padres de familia, así como otros residentes de la comunidad, directores del programa y socios potenciales con los cuales esperaban trabajar. Comprendieron que un programa sólido de entrenamiento y desarrollo de liderazgo fué un primer paso esencial para la implementación eficaz del trabajo de acción comunitaria.

Así nació *Creación de Liderazgo para el Desarrollo de la Comunidad*. Este programa de entrenamiento fué diseñado para cumplir cuatro objetivos fundamentales:

- El entrenamiento presenta los principios fundamentales del programa *Libre para Crecer* y explora los conceptos de factores de riesgo y protección, estrategias clave para facilitar los enfoques ambientales y de acción comunitaria hacia el proceso de cambio comunitario.

- Dá a los participantes la oportunidad de desarrollar algunas de las habilidades esenciales para llevar a cabo el trabajo del proyecto, incluyendo la creación de relaciones dentro de la comunidad, dirección de grupos, evaluación comunitaria y planeamiento de acciones.
- El programa de entrenamiento está diseñado también para apoyar y ampliar el proceso de creación de grupos que emerge como resultado de reuniones de residentes a lo largo de un período de ocho a diez semanas. Las actividades cotidianas del programa fueron estructuradas para ilustrar y desarrollar los principios del programa. Actividades de «romper el hielo» sirven de contraparte de algunas de las secciones más teóricas del entrenamiento, así como amplían las oportunidades para la creación de relaciones entre los miembros del grupo.
- Finalmente, el proceso de entrenamiento y la dirección están diseñados para ayudar a los participantes a reflejar más la dinámica del grupo en sí. Específicamente, los participantes aprenden cómo sus relaciones interpersonales apoyan o impiden las metas globales y las actividades del grupo. Esta habilidad es fundamental para ayudar a los grupos de acción comunitaria a sortear los conflictos inevitables y transiciones que puedan ocurrir a lo largo de la vida de un grupo funcional.

III. Alcance del Currículo

Creación de Liderazgo para el Desarrollo de la Comunidad se divide en diez talleres, cada uno con una duración de entre 3 y 3.5 horas. Los talleres fueron diseñados para llevarse a cabo semanalmente. Cada taller busca incorporar experiencias que apoyan los objetivos de conocimiento o desarrollo de habilidades de la sesión. Se trata de lograr que cada taller se apoye en el anterior. Las tareas asignadas proporcionan a los participantes la oportunidad de desarrollar las destrezas presentadas en cada taller.

En el diseño de este currículo los consultores de la Oficina del Programa Nacional de *Libre para Crecer*, y el personal de

Uso de Tareas para Desarrollar Habilidades

La mayoría de los educadores estarán de acuerdo en que tareas adecuadamente dirigidas pueden ayudar a las personas a integrar nuevas habilidades. Pero asignar tareas a adultos muy ocupados que tienen hijos pequeños y múltiples responsabilidades representa un verdadero reto. Las asignaciones incorporadas en el currículo de entrenamiento de *Libre para Crecer* se han diseñado para dar a los participantes del grupo una oportunidad para practicar muchas de las tareas de un amplio rango que serán necesarias para apoyar su trabajo de acción comunitaria, y para empezar a recolectar información que pueda apoyar el proceso de acción comunitaria. Los moderadores deberán aclarar que estas tareas no son «trabajo para mantenerlos ocupados» ni material que no se usará una vez que el entrenamiento haya terminado. Es sumamente importante repasar y discutir la relevancia y utilidad de cada asignación y establecer enlaces entre la tarea y las metas globales del programa, así como las actividades que se desarrollan continuamente.

Head Start trabajaron juntos, trazando estrategias sobre programas existentes de entrenamiento y dirección, utilizados en todo el país, que provenían de una amplia variedad de disciplinas. El entrenamiento incorpora muchos de los principios fundamentales encontrados en los campos de dinámica de grupos y relaciones recíprocas de grupos, así como experiencias y conocimientos compartidos que se relacionan con estrategias de acción comunitaria. Los talleres también integran algunos de los conceptos clave contenidos en muchos programas ya existentes de entrenamiento para la prevención.

Este currículo incorpora las habilidades que se encuentran en esta amplia gama de estrategias y lo adapta para satisfacer las necesidades específicas del programa *Libre*

para Crecer. Ejercicios de entrenamiento y simulaciones se enfocan en el tema del programa de prevención primaria, así como para la audiencia para la cual el programa fué diseñado. Como resultado, nuestro currículum tiene una gran identificación con otros programas de liderazgo y desarrollo comunitario que se utilizan actualmente a lo largo del país. Al mismo tiempo, esto refleja las lecciones únicas aprendidas durante el período de desarrollo del programa *Libre para Crecer*.

Los componentes fundamentales de este currículum incluyen:

- **Taller Uno:** *Taller de Presentación: Introducción al Entrenamiento para el Desarrollo de Liderazgo de Libre para Crecer*
- **Taller Dos:** *Principios de Acción Comunitaria*
- **Taller Tres:** *Aprender Acerca de Nosotros Mismos y de Nuestras Comunidades.* (Entender la Diversidad y su Impacto en la Vida de la Comunidad)
- **Taller Cuatro:** *Habilidades de Comunicación y Liderazgo*
- **Taller Cinco:** *Reuniones de Grupo Eficaces*
- **Taller Seis:** *Moderación de Grupos*
- **Taller Siete:** *Visión de Cambio en la Comunidad*
- **Taller Ocho:** *Mapa Comunitario*
- **Taller Nueve:** *Definir Casos para Tomar Acciones*
- **Taller Diez:** *Tomar Acciones para Resolver Casos*

En la práctica, los miembros del grupo de entrenamiento para la creación de liderazgo terminan las primeras ocho sesiones de entrenamiento primero. Estos egresados constituyen la base del grupo de acción comunitaria del programa que llevará a cabo una evaluación para determinar casos prioritarios que requieren acción. Al definirse los casos prioritarios, las sesiones nueve y diez del ciclo de entrenamiento se usan para llevar a cabo una planeación estratégica de acción comunitaria. Aunque este lapso en el ciclo de entrenamiento puede parecer inusual, la experiencia ha demostrado que los miembros del grupo son capaces de asimilar los conceptos relacionados con «*Definir Casos para Tomar Acciones*» una vez que hayan identificado problemas concretos que quieren tratar dentro de su comunidad.

Respetar el Nivel de Aprendizaje del Grupo

No hay dos grupos de acción comunitaria que sean iguales. Los miembros del grupo siempre «llevan a la mesa» diferentes habilidades, y las distintas personalidades dentro del grupo siempre afectarán su dinámica. La transición de la terminación del entrenamiento para el desarrollo de liderazgo al establecimiento de un grupo de acción comunitaria es un momento trascendente. Los entrenadores deberán estar enfocados en el proceso de nacimiento del grupo, evaluando cómo los conceptos claves del programa presentados en el entrenamiento están siendo llevados a la práctica. A medida que el grupo se desarrolla, y los miembros de éste ponen en práctica nuevas habilidades, podrían necesitar apoyo adicional de los entrenadores. Puede que usted decida incorporar algún tipo de seguimiento del entrenamiento en cada sesión del grupo, o identificar problemas y «usarlos para enseñar». Tome el tiempo que sea necesario para explicar los lazos que existen entre el trabajo que se presenta y los principios claves del programa hasta que los miembros del grupo empiecen a hacer esas conexiones por su cuenta.

IV. Refuerzo de los Principios del Entrenamiento

Aunque el alcance del entrenamiento para la creación de liderazgo es muy amplio, se pretende que las sesiones sean sólo el principio del proceso de aprendizaje. La curva de aprendizaje es a menudo demasiado inclinada, especialmente para participantes con escasa experiencia en acción comunitaria. Las habilidades del entrenamiento pueden constituir un reto, y aún cuando el entrenamiento proporciona una base, habilidades complejas como pueden ser dirección de grupos, o planeación estratégica de acción comunitaria, tienen que ser practicadas una y otra vez para poder dominarlas. Los participantes necesitan

tiempo para integrar y aplicar el aprendizaje para que se convierta en algo real. El entrenamiento proporciona a los participantes su primera «caja de herramientas», así como un conjunto de relaciones personales, que pueden constituir una fuerte base para el trabajo que vendrá. Pero el trabajo real empieza cuando termina el entrenamiento.

Resumiendo, al dirigir sesiones de entrenamiento, usted inicia un proceso continuo de dirección y apoyo a los grupos de acción comunitaria. El entrenamiento marca la pauta para el trabajo del grupo y forja relaciones entre los miembros del grupo que serán clave para el éxito posterior. Al trabajar con aprendices y el grupo de acción comunitaria, puede aprovechar la experiencia del entrenamiento para ayudar a los participantes a entender mejor las situaciones reales que están enfrentando, y a analizar y reflexionar sobre el progreso de grupo. Los principios presentados en el entrenamiento se pueden reforzar y re-enfatizar a medida que el grupo progresa, creando consenso acerca de hacia dónde va su labor de acción comunitaria y resolviendo nuevos problemas.

V. Candidatos para Entrenamiento

Los manuales para la implementación del programa *Libre para Crecer* describen con detalle los pasos necesarios en la selección y reclutamiento de candidatos para el entrenamiento en el programa de desarrollo de liderazgo de *Libre para Crecer*. Este proceso de reclutamiento deberá dar a los participantes una presentación general del programa *Libre para Crecer*. Durante el reclutamiento, los candidatos al entrenamiento asistirán a una breve orientación acerca del programa *Libre para Crecer* para familiarizarse con sus metas, objetivos y componentes claves. La mayoría de los miembros del grupo suelen tener entrevistas individuales con el personal de *Head Start-Libre para Crecer* para aprender más acerca del programa y revisar los procedimientos de su solicitud. Antes de la selección, un equipo del programa entrevistará a candidatos potenciales. Durante este proceso de solicitud y entrevista,

La Herramienta de Evaluación de Participantes

Para evaluar mejor los niveles de experiencia que tienen los participantes con asignaciones comunitarias, y proporcionar un barómetro para medir cambios, la *Oficina Nacional del Programa Libre para Crecer* desarrolló una Herramienta de Evaluación de Participantes y base de datos de apoyo. Este instrumento sencillo le permite recolectar información demográfica básica acerca de los participantes al entrenamiento, y proporciona una escala para analizar los niveles previos de servicio a la comunidad. La base de datos permite a su programa incorporar esta información en sus computadoras, clasificarla, y después hacer un seguimiento del compromiso de participantes individuales en el programa a lo largo de la duración del proyecto. La Herramienta de Evaluación de Participantes puede ser usada de muchas maneras. En algunos programas la usan durante el proceso de reclutamiento y clasificación para ayudar a determinar la capacidad de un solicitante para participar en el proyecto y para comparar un candidato potencial con otro. Otros programas usan esta herramienta de evaluación después de escoger a los candidatos para desarrollo de liderazgo para ayudarlos a entender mejor el nivel mínimo de compromiso comunitario que establece la base de su trabajo. De cualquier manera, los datos recolectados con la Herramienta de Evaluación de Participantes proporcionan una fuente valiosa de información para el moderador del entrenamiento. Los moderadores pueden utilizar esta herramienta para determinar algunos de los posibles puntos fuertes y experiencias de miembros del grupo, y para ayudarles a medir el nivel del grupo en su conjunto. Los entrenadores deberán repasar el análisis resumido de esta herramienta al principio del ciclo de entrenamiento para tener un conocimiento más profundo de la diversidad, nivel de habilidades, y antecedentes de los miembros del grupo con quienes estarán trabajando.

los candidatos hablarán acerca de por qué están interesados en participar en el programa y qué es lo que esperan lograr para sus comunidades. Tendrán la oportunidad de demostrar sus dotes de liderazgo y sus experiencias de servicio a la comunidad. Los entrenadores pueden considerar que cuando los candidatos lleguen a la primera sesión, no tendrán un conocimiento profundo de los principios del programa, pero sí estarán familiarizados con sus metas y objetivos, y habrán hecho un compromiso preliminar.

Creación de Liderazgo para el Desarrollo de la Comunidad fue diseñado para personas que han tenido contacto mínimo con los conceptos y las habilidades que cubren el currículum. Inevitablemente, los grupos de entrenamiento incluirán a personas con distintos grados de experiencia en proyectos de apoyo comunitario, moderación de grupos, y acción comunitaria. Pero durante los años en los cuales *Libre para Crecer* ha sido probado como programa piloto, hemos descubierto que la mayoría de las familias con niños pequeños que participan en el programa, así como el personal de «Head Start» que trabaja con estas comunidades, tienen experiencia limitada en habilidades relativas a la acción comunitaria. La mayoría del entrenamiento para el desarrollo de liderazgo, conducido por el programa «Head Start» a lo largo del país, se ha enfocado en el individuo, sin apoyar moderación de grupos o creación de habilidades para el desarrollo comunitario. En general, el programa se enfoca en respuestas ambientales a problemas comunitarios y pone énfasis en el cambio de políticas. Estas son áreas en las cuales el personal y los residentes tienen poca experiencia.

Los moderadores querrán evaluar la familiaridad que tienen los participantes al entrenamiento con algunos de los conceptos básicos del currículum, y ajustar su estrategia hacia el grupo como corresponda. Los miembros más experimentados del grupo pueden ayudar a aquellos que estén menos familiarizados con los principios concretos, modelando habilidades a través de algunos de los ejercicios y simulaciones. Utilice la

experiencia de los participantes para reforzar la dinámica de grupo y ayudar a las personas a ampliar las habilidades que poseen.

VI. Logística del Entrenamiento

Antes de empezar su primer ciclo de entrenamiento, establezca fechas, horas, y lugares para las sesiones de entrenamiento. Los directores del programa deberán sondear a participantes potenciales acerca de fechas y horarios convenientes, teniendo en cuenta las limitaciones que descansan en los hombros de los participantes, como son el cuidado de niños, empleo, educación, y otras obligaciones. Deberán también consultar un calendario para minimizar los conflictos potenciales e interrupciones, como días festivos, eventos comunitarios importantes, requerimientos escolares durante el período de entrenamiento. El entrenamiento deberá programarse a una hora que permita la participación de la mayor cantidad de solicitantes.

Haga los arreglos necesarios para que el entrenamiento tenga lugar en el área elegida y que sea fácilmente accesible. Trate de encontrar un lugar que pueda ser usado para todas las sesiones de entrenamiento, y que se considere un lugar neutral para todos los participantes. No elija un edificio o agencia pública que pueda tener matices políticos para los participantes. Elija un lugar agradable para la familia donde los participantes se sentirán bienvenidos.

Establezca un ambiente de entrenamiento que conduzca a la interacción y la discusión. Busque un lugar de entrenamiento que sea placentero, bien iluminado y confortable. Asegúrese que las mesas y las sillas se coloquen de tal manera que la gente pueda tener contacto visual con los demás, y que las personas ingresen y salgan de pequeños grupos libremente y con relativa facilidad. Asegúrese de tener pizarras y juegos de marcadores para el uso de los moderadores y participantes. Tenga suficiente cinta adhesiva a mano para que las listas de asociaciones de ideas y otros ejercicios experimentales

¿Entrenamiento Diurno o Nocturno? Responder a las Necesidades Comunitarias

Cuando se trabaja con familias que tienen niños pequeños, encontrar un horario adecuado para todos puede ser un reto. Cada vez menos padres están disponibles durante el día, y para aquellos que trabajan, las responsabilidades no terminan al final del día de trabajo. Las sesiones de entrenamiento vespertinas, que empiezan con cena y proporcionan cuidado infantil son una posible solución. En comunidades con muchos padres solteros, sin embargo, las obligaciones familiares casi prohíben las sesiones vespertinas a menos que su programa reembolse los gastos de cuidado infantil, permitiendo que otra persona se haga cargo de las tareas escolares y de acostar a los niños. Algunos programas han experimentado con éxito sesiones de entrenamiento los sábados por la mañana, creando actividades educativas y recreacionales para niños mientras los padres asisten a sesiones de entrenamiento. Otros han encontrado que tienen más padres trabajando a tiempo parcial o en jornadas por la tarde que les permiten aprovechar horarios de entrenamiento por la mañana, mientras los niños están en la escuela o en el programa de *Head Start*. Al tomar estas decisiones la flexibilidad es el factor clave, y las sugerencias del grupo de entrenamiento son determinantes en el proceso de planeación.

puedan colocarse en los muros a la vista de todos. Prepare cuadernos de entrenamiento para los participantes. Son muy útiles los cuadernos de hojas desprendibles con separadores que permitan a los participantes guardar volantes de entrenamiento y se pueden usar para las agendas de las reuniones del grupo de acción comunitaria, listas de estrategias, y materiales de investigación después de terminar el entrenamiento.

Asegúrese de proporcionar el apoyo necesario para maximizar la participación en

las sesiones de entrenamiento. Los servicios de guardería son críticos si padres con niños pequeños van a participar. El cuidado infantil en el mismo sitio es la opción más económica si su programa tiene el espacio y el personal necesario para proporcionar el cuidado requerido. Reembolsos para gastos del cuidado infantil pueden ser la solución más apropiada si los participantes tienen demasiados niños a quienes proporcionar cuidado infantil en el lugar de las reuniones o si tienen bebés muy pequeños. Si su programa está en un área rural o en una comunidad con escaso servicio de transporte público, el transporte al lugar de entrenamiento puede ser un servicio crucial. Es también una buena idea servir una comida ligera a los participantes durante los talleres de tres horas de duración.

Asegúrese de incluir flexibilidad en el horario de entrenamiento. Mientras que los talleres generalmente tienen una duración de 3 a 3.5 horas, usted puede encontrar que un grupo concreto de entrenamiento necesita ir más despacio, con tiempo adicional para preguntas o para desarrollar habilidades claves en ciertas áreas. Si éste es el caso, usted deberá considerar dividir algunas de las sesiones de entrenamiento en sesiones dobles, y con el consentimiento del grupo, extender el período de entrenamiento por varias semanas. Sin embargo, tenga cuidado de no prolongar demasiado el entrenamiento. Recuerde que el entrenamiento sirve como una plataforma de acción comunitaria y que los participantes tendrán muchas oportunidades de desarrollar sus habilidades mientras el trabajo del programa siga adelante.

Tenga en mente que, a pesar de su mejor esfuerzo en programar horarios, motivar participantes, y hacerlos comprometerse, algunos de ellos probablemente abandonarán el entrenamiento una vez que el programa haya comenzado. Sus asistentes deberán ponerse en contacto con estas personas para determinar por qué han dejado de asistir y tratar de que regresen. Personal de *Head Start* u otra agencia afiliada puede ayudarle a investigar por qué una persona ha abandonado el programa. Este contacto personal es crítico. A menudo los participantes

Lista de Verificación del Entrenamiento

Antes de empezar, asegúrese de que:

- ✓ un espacio de entrenamiento ha sido reservado para las fechas y horarios programados;
- ✓ el salón tiene capacidad para albergar cómodamente el número de participantes esperado;
- ✓ el salón está distribuido de forma tal que permita la interacción entre los participantes;
- ✓ los participantes seleccionados han sido notificados acerca del entrenamiento;
- ✓ los participantes seleccionados están conscientes de las expectativas de su participación y han aceptado el compromiso de asistir al entrenamiento completo;
- ✓ los asistentes del moderador del taller han acordado su participación y han sido notificados de las sesiones a las que se han comprometido;
- ✓ servicios de apoyo, incluyendo comida, cuidado infantil, y transporte han sido decididos y se han hecho los arreglos para la primera sesión, con un claro entendimiento acerca de quién se responsabiliza de hacer los arreglos para futuras sesiones; y
- ✓ cuadernos de entrenamiento para participantes han sido preparados y están listos para su distribución

expresarán opiniones que no están dispuestos a compartir con un grupo mayor, y esto puede ayudarle a entender mejor cómo perciben las sesiones de entrenamiento. A la vez ellos reciben el mensaje de que su ausencia ha sido detectada, y que usted se preocupa por la membresía del grupo. Si un participante pierde una sesión, pero quiere continuar con el entrenamiento, trate de citarle para una sesión particular de recuperación. Después de la primera ronda de entrenamiento, estas sesiones de actualización pueden ser conducidas por graduados del entrenamiento, quienes pueden ayudar a participantes a ponerse al día con las habilidades que les faltan. Si un participante decide

abandonar, determine la razón para no completar el entrenamiento. Esta información puede ayudarle a programar mejor el siguiente ciclo de entrenamiento.

VII. Desarrollo de Liderazgo y Acción Comunitaria: Una Interacción Evolutiva

Su primer ciclo de entrenamiento de desarrollo de liderazgo es sólo el principio del trabajo de su programa para fortalecer la comunidad. Los graduados de la primera clase de entrenamiento constituyen la base de su grupo de acción comunitaria. Estos graduados iniciarán un programa de evaluación comunitaria a gran escala, y empezarán a identificar casos prioritarios para tomar acciones. Al evolucionar el trabajo, algunos de los graduados permanecerán en el proyecto por varios años, mientras que otros podrán estar activamente involucrados por un año o dos, para luego continuar con otras responsabilidades o actividades.

Al empezar el programa su trabajo comunitario, empezará a involucrar a otros residentes. Cada año, el programa de *Head Start* y sus socios comunitarios identificarán otros miembros de la comunidad que estén interesados en participar en las actividades primarias del programa de prevención. Después de un tiempo, un ciclo de «rotación de liderazgo» empezará a emerger con nuevos miembros reemplazando el liderazgo de su grupo de acción comunitaria, mientras los primeros líderes cambian gradualmente a otros papeles en la comunidad o en sus vidas personales.

Los líderes recién seleccionados, deberán orientarse y entrenarse en los principios y habilidades que apoyan el trabajo de acción comunitaria sin interrumpir actividades de grupo para conducir un entrenamiento introductorio. Su comunidad deberá proporcionar un ciclo de entrenamiento de desarrollo de liderazgo por lo menos una vez al año. Además de revisar los principios y habilidades básicos, cada año de entrenamiento deberá llevar adelante su trabajo de acción comunitaria, sin interrumpir las reuniones del grupo de acción comunitaria.

Por esta razón, el entrenamiento de

desarrollo de liderazgo deberá considerarse un documento vivo, que deberá ser adaptado para apoyar el estado actual de su proyecto y proporcionar la más fuerte continuidad entre el entrenamiento que se lleva a cabo y las actividades de acción comunitaria. Para lograr ésto, revise el entrenamiento de desarrollo de liderazgo antes de programar cada nuevo ciclo de entrenamiento y hágase la siguiente serie de preguntas:

- ¿Cómo pueden estas sesiones adaptarse para apoyar las causas que nuestro grupo de acción comunitaria está enfrentando actualmente?
- ¿Existen simulaciones de moderación de grupos que yo puedo crear que puedan ser relevantes para resolver nuestros problemas actuales?
- ¿Puede alguno de los temas que estamos explorando ser usado por los participantes para enmarcar su trabajo de desarrollo de relaciones en la comunidad durante las fases tempranas del entrenamiento?
- ¿Es necesario zonificar nuestra comunidad en términos de un caso específico que estamos enfrentando actualmente (como puede ser la variedad de servicios extra-escolares que ofrece nuestro vecindario o el número de lotes baldíos dentro de un radio de tres manzanas)?

Para ayudarlo en este proceso, cada taller contiene un apartado con ideas para modificar el contenido de las sesiones para sucesivas rondas de entrenamiento de liderazgo. Estas ideas son sólo sugerencias. Al final, su experiencia determinará cuáles son las indicaciones más útiles para crear fluidez entre el entrenamiento para el desarrollo de liderazgo y el trabajo de acción comunitaria. Y a través de su experiencia, deseamos que *Creación de Liderazgo para el Desarrollo de la Comunidad* le proporcione una valiosa herramienta para que su comunidad alcance sus más importantes metas de prevención.