

Taller Seis

MODERACIÓN DE GRUPOS

Objetivo

- Entender el proceso de la moderación competente de grupos y practicar las habilidades que la apoyan.

Resultados

- Los participantes podrán analizar la efectividad de reuniones comunitarias locales y evaluar la importancia del moderador del grupo en la dirección de una reunión eficaz.
- Los participantes podrán analizar las cualidades de un moderador de grupo competente.
- Los participantes podrán observar y analizar las estrategias de moderación de grupo eficaces.
- Los participantes empezarán a aprender estrategias para ayudar a los grupos a crear consenso.

Antes de Empezar

Antes de empezar este taller, los moderadores deberán recorrer el salón y repartir los papeles a representar en hojas individuales para los dos ejercicios principales que constituyen la esencia de este taller. Mientras asigna estos papeles, haga saber a los participantes que no deben compartir información de sus papeles con los demás miembros del grupo. Adicionalmente, imprima los papeles para los dos ejercicios en hojas de diferente color para que los participantes puedan determinar fácilmente si su papel está en el primer o segundo ejercicio. Trate de no «encasillar» a la gente cuando reparta los papeles. Asimismo, trate de elegir a personas que sean capaces de «estar a la altura de la ocasión» para actuar su papel.

I. Bienvenida y Repaso de la Asignación del Taller Cinco

(40 minutos)

Dé la bienvenida a los miembros del grupo, y pregunte cómo se encuentran. Haga saber a los miembros que esta sesión se enfocará en la discusión y la evaluación de algunas de las reuniones que ellos han observado desde la última sesión. Esta discusión deberá proporcionar

la base para el enfoque del resto de las sesiones de trabajo, es decir, la práctica y la evaluación de las habilidades de moderación de grupo.

Pida a varios miembros del grupo que hablen acerca de las reuniones a las que han asistido. Haga que describan:

- las organizaciones/los grupos a los que han asistido;
- las metas/los objetivos generales de las reuniones; algunos de los puntos importantes de las reuniones;
- algunos de los puntos débiles de las reuniones;
- observaciones acerca de la dinámica de grupo (por ejemplo: las pautas de comunicación, cómo manejaron los conflictos, cómo se tomaron las decisiones, si hubo o no oportunidades de participación para todos los miembros del grupo);
- observaciones acerca del nivel de trabajo logrado o acciones tomadas;
- observaciones acerca de la moderación y el liderazgo del grupo.

Después de que los miembros del grupo hayan compartido una serie de descripciones de reuniones, agrupe algunas de las lecciones que hayan aprendido a través de sus

observaciones. Primero, resume las observaciones del grupo, poniendo particular atención a las observaciones hechas acerca del proceso de moderación de los grupos observados. Después escriba las lecciones en una pizarra.



CONSEJO – Asegúrese de que los miembros del grupo menos dispuestos a participar sean los primeros en comentar sus observaciones. La misma naturaleza estructurada de la tarea puede ayudarles a sentirse mejor al compartir sus experiencias dentro del ambiente del grupo

Esta sesión arranca donde la última termina: con los elementos claves de una moderación exitosa. Mencione al grupo que mientras una agenda bien estructurada es el itinerario para una reunión exitosa, el vehículo que lo lleva a donde quiera ir es una moderación eficaz.

II. Principios de Moderación de Grupos Eficaces: Ejercicio de Asociación de Ideas

(20 minutos)

Basándose en la primera actividad, pida a cada participante que tome una hoja de papel y escriba dos columnas. Pídales que titulen una columna «buena moderación» y la otra «mala moderación». Después, pida a los miembros del grupo que tomen de cinco a diez minutos para escribir las cualidades que les vengan a la mente cuando piensen en un «buen» moderador de grupo y las malas cualidades que les vengan a la mente cuando piensen en un «mal» moderador de grupo. Cuando cada uno haya podido anotar su propia asociación de ideas, dé a los miembros del grupo la oportunidad de compartir sus listas, haciendo dos listas maestras al frente del salón. Haga notar que la moderación puede «construir» o «destruir» una reunión. Pero una buena moderación es una habilidad «adquirida» que toma tiempo y mucha práctica. Hágales saber que el grupo participará en una serie de simulaciones, las cuales les darán tanto la oportunidad de observar como la de practicar las técnicas de moderación de grupo.

CONSEJO – Después de que los participantes hayan anotado sus ideas acerca de buena y mala moderación, es importante hacer notar que los buenos moderadores no nacen, sino que se desarrollan. Los buenos moderadores han aprendido y desarrollado sus habilidades.



La práctica es un elemento crítico de una buena moderación, pero también lo es el reconocimiento de que cuando se utilizan los principios claves, pueden acelerar el desarrollo de nuevos moderadores.

III. Simulación de Reuniones para Modelar la Moderación de Grupo

(15 minutos)

Señale que aún cuando muchos de nosotros hemos aprendido el *Lenguaje-Yo* y las habilidades de escuchar activamente, moderar una reunión de grupo acerca de un tema «polémico» a menudo significa que algunos de los participantes mostrarán comportamientos conflictivos. Cuando se crea esta clase de ambiente, una destreza clave es la habilidad de suavizar situaciones potencialmente sensibles y modelar un comportamiento que demuestre que todos los participantes del grupo son escuchados y respetados.

Diga al grupo que para ayudarles a entender cómo funciona ésto, algunos de los miembros del grupo deberán participar en una simulación de reunión mientras los demás observan. Recuérdeles que durante esta simulación, los líderes mostrarán modos de corregir comportamientos problemáticos de algunos miembros, de tal manera que se pueda llevar a cabo la agenda.

Pida a los miembros del grupo que tienen papeles asignados en este ejercicio que pasen al frente. Haga que se sienten alrededor de la mesa, preferiblemente con otros miembros del grupo sentados alrededor de ellos (un círculo dentro de otro círculo), de manera que los que observen puedan escuchar las intervenciones de cada uno.

Diga a los miembros del grupo que usted estará moderando esta reunión de grupo imaginaria (o puede elegir a alguien en el grupo que haya exhibido habilidades de moderación en las primeras sesiones del entrenamiento). Comparta el caso de la reunión (descrito abajo)

con el grupo entero. Hágales saber a los miembros del grupo que su cometido es observar la actuación desde el punto de vista del proceso de facilitación, sobre todo el manejo de los conflictos y desacuerdos. Los miembros del grupo pueden tomar notas mientras observan la representación. Permita que los miembros actúen su papel durante 15 minutos para que los participantes puedan involucrarse en la dinámica de grupo.

Antes de empezar, establezca el siguiente contexto:

Este planteamiento caracteriza una reunión de un grupo de acción comunitaria local que ha trabajado menos de un año y que recibe el patrocinio de una fundación. El moderador forma parte del personal a sueldo del proyecto. El grupo está compuesto principalmente de residentes y profesionales interesados que viven y trabajan en el área y están empeñados en mejorar la calidad de la vida comunitaria.

El Asunto de la Reunión

Últimamente, ha habido problemas de violencia frente a la licorería. En el primer caso, un residente fue golpeado severamente por tres jóvenes cuando estaba comprando leche y huevos. En el segundo caso, se inició una pelea entre un grupo de personas que pasaban el rato alrededor de la tienda, bebiendo de botellas metidas en bolsas de papel. La policía acudió a las peticiones de ayuda en ambos casos y se hicieron los arrestos correspondientes.

Muchos miembros de la comunidad sienten que estos eventos fueron inevitables puesto que la licorería ha sido un problema durante años y nadie, incluyendo la policía, ha estado dispuesto a resolver el asunto. Como resultado, muchos miembros de la comunidad tienen miedo de ir a la licorería y no permiten a sus niños acercarse a ese lugar.

Todos están animados a enfrentar este problema. Sin embargo, hay varias ideas de cómo proceder y no ha sido posible alcanzar un consenso.

Como líder del grupo, es probable que usted sea el moderador de esta simulación. El papel a caracterizar fué desarrollado con vistas hacia el conflicto y el consenso. Cada papel en el escenario tiene una perspectiva única sobre el problema de violencia en una licorería. No hay un resultado predefinido; cada vez que se representa se obtiene un resultado diferente. Se pretende que sea como «la vida real», donde las personas elegirán el tono y la dirección que tomará la reunión. Dependiendo de la fuerza con que actúen sus papeles en el escenario, podría ser difícil de manejar a alguno de los actores dentro del contexto del grupo. Sin embargo, hay algunas cosas que vigilar en este ejercicio: Primero, tenga cuidado de que haya interés de competir. Según la manera en que los papeles fueron escritos, algunas personas querrán cerrar la licorería mientras que otras no se sentirán a gusto con la naturaleza conflictiva de la acción comunitaria y preferirán dejar a la policía que maneje este asunto. Segundo, los papeles representan personalidades muy diferentes con intereses personales bien distintos. El líder masculino de un grupo comunitario alterno tratará de minar su habilidad de llevar a cabo su agenda con tal de conservar su propio poder. El pastor de la iglesia es buena persona, pero ve las cosas desde una perspectiva de justicia social, y el problema de la licorería como un reflejo de problemas sociales mayores. Cada una de estas personas podría minar su habilidad para llevar a cabo sus planes si no se ponen en práctica los principios claves de la moderación. En este escenario, su objetivo es mostrar algún progreso al enfrentar el problema de la licorería. No espere resolver el problema, pues no es posible solucionarlo en quince minutos. No obstante, practique los siguientes principios: (1) Valore el punto de vista de todas las personas; (2) Manténgase en la tarea: establezca el siguiente paso para enfrentar el problema; (3) Reconozca los conflictos, pero no permita que afecten el proceso de creación de consenso; (4) Manténgase positivo y no se muestre partidario de ningún punto de vista específico; y (5) Cuide que nadie domine la conversación; pida las observaciones de todos los presentes.

Manténgase firme y no permita que ninguna persona de carácter fuerte lo aparte de su línea de moderador. Se espera que pueda cometer errores y no existe una perfecta moderación ni un resultado «correcto».

Papeles de los Participantes para la Primera Caracterización

PARTICIPANTE #1 – Hombre, líder de un grupo comunitario alternativo: Usted es el líder de otra organización con base en la misma comunidad. Ha oído que este grupo piensa tomar un papel activo en la comunidad y se ha dado el lujo de contratar a un organizador profesional de grupos comunitarios. Ha trabajado duro para mantener su grupo unido y establecer una buena reputación para el grupo y para usted mismo. Ha tenido éxito en varios proyectos que su grupo ha manejado. Su principal preocupación es que este grupo eclipse de alguna manera el trabajo de su organización y que eventualmente sus miembros la abandonen. Ésta es su segunda reunión y el grupo ha sugerido que ya es hora de tratar el problema de violencia. La licorería donde la violencia ha ocurrido está dentro del área en la cual su grupo está activo.

Su papel es el de actuar como una fuerza de oposición en las juntas a través de preguntas constantes, expresando preocupación acerca de los planes del grupo y de su liderazgo. Deberá intervenir de manera mesurada que no sea demasiado obvio—su meta es reducir la fuerza del grupo, sin ganar la antipatía de la gente. A usted no le importa mucho el problema de violencia, pero siente que sería mejor que su grupo lo enfrentara en vez de dejárselo a este grupo de novatos.

PARTICIPANTE #2 – Mujer promedio, respetable vecina de la comunidad: Hace veinte años que vive en la comunidad y conoce bien a muchos de los residentes. Decidió unirse a este grupo porque se enteró que tenía el firme propósito de efectuar cambios significativos. Tiene plena confianza de saber qué es lo que más le conviene a la comunidad, pero sus compañeros del grupo no siempre muestran por sus ideas el respeto que usted considera que se merecen.

Está muy preocupada acerca de los incidentes recientes de violencia y siente que la solución es cerrar esta licorería. Ha escuchado a la gente quejarse acerca del problema durante mucho tiempo y está convencida de que cualquier solución inferior al cierre de la

licorería no tiene ningún valor. Su propósito es lograr que su idea sea adoptada como el plan del grupo aunque tenga que forzar a otros miembros del grupo a llevarlo a cabo.

PARTICIPANTE #3 – Mujer, madre de un niño en la escuela local: Usted se enteró acerca de este grupo por medio de la escuela. Puesto que se preocupa por el vecindario y el bienestar de su hijo, unirse al grupo fue una decisión fácil.

En las primeras reuniones a las que asistió, le fue difícil determinar qué era lo que el grupo planeaba hacer. Las reuniones parecían desorganizadas y la gente parecía competir por puestos de poder. Pensaba dejar el grupo cuando los dos casos de violencia ocurrieron en la licorería. Ésta está cerca de su casa y usted está ahora muy motivada para participar, pues considera que el grupo es la mejor organización para resolver este problema.

Usted no es una persona muy abierta, y por lo tanto raramente habla en las juntas. Sin embargo, se ha empeñado en que todo será diferente y que en esta reunión va a plantear que la policía debe ser responsable por permitir que este problema ocurriera. Usted quiere que el grupo fuerce a la policía a actuar.

PARTICIPANTE #4 – Hombre, pastor de la iglesia local: Usted está muy preocupado acerca del escalamiento de violencia que ocurre a lo largo de la ciudad. Piensa que estos incidentes son síntoma de un problema social mayor. Usted lleva poco tiempo en el área, llegó hace solamente un año, y sin embargo ha aumentado la congregación en su iglesia en más de un 50% durante este período. Predica una visión de justicia social y ha trabajado para integrar estos principios dentro del trabajo de su ministerio.

Su solución a este problema es boicotear la licorería. Cree que si el grupo hace ésto, el problema mayor de violencia será reconocido y colocará al grupo en un papel de liderazgo sobre un problema que concierne a la ciudad entera. No le gusta intimidar, y trata de buscar un consenso siempre que sea posible.

En efecto, usted es conocido por su trabajo de construir puentes a través de puntos de vista opuestos. A usted le gustaría representar este papel en el grupo en cuanto al problema de violencia, pero le resulta difícil abandonar su propia solución para este problema.

PARTICIPANTE #5 – Mujer, maestra de la escuela primaria local: Usted es una respetable maestra de sexto grado que vive en la comunidad y da clases en una escuela cercana. Ha vivido allí por más de veinte años y se siente comprometida con el área. Usted siente que cuando se cambió a este sitio, el vecindario era un lugar maravilloso donde vivir, con mucha participación de los padres y de los residentes en eventos cívicos. En su opinión, las drogas y el alcohol han arruinado la comunidad. Estos actos de violencia recientes la han asustado.

Tiene fuertes creencias pero le desagradan la controversia y el conflicto. Cuando una discusión se «calienta», usted retrocede y permanece fuera de la línea de fuego. Desde que está en este grupo, muy pocas cosas se han resuelto de la manera que le gustaría. Pero como es callada por naturaleza, no ha estado dispuesta a insistir con su punto de vista. Usted sabe que este problema

puede acarrear fuertes opiniones acerca de lo que debería hacerse y teme los conflictos que se anticipan.

PARTICIPANTE #6 – Mujer, dirigente de un grupo de vigilancia del vecindario: Usted está muy preocupada por los problemas de crimen y de violencia y se ha unido a este grupo para asegurarse de que estos problemas se enfrenten. Ha estado esperando pacientemente a que el grupo atacara un problema social significativo, y está cansada de oír campañas contra la basura y similares.

Su temor es que el grupo «se acobarde» y se mantenga alejado de los eventos ocurridos en la licorería. Su propósito principal es asegurarse de que esto no suceda. No sabe exactamente cuál es la mejor línea de acción para enfrentar la violencia reciente, pero sabe que ha llegado la hora.

Usted está dispuesta a denunciar y a convencer al grupo de que actúe, cueste lo que cueste. No conoce bien a los miembros del grupo pero siente que algunos de ellos están actuando en su propio interés, en vez del interés de la comunidad en su conjunto. Está decidida a apoyar lo que es mejor para el grupo y no dejar a unos cuantos participantes que controlen la agenda



CONSEJO – Recuerde que los participantes del grupo no deberían ver ni conocer los papeles de los demás, ni tampoco compartir ni discutir los papeles de la segunda ronda. Asegúrese de recordar esto a los miembros del grupo, puesto que la espontaneidad de los participantes se perderá si saben de antemano lo que va a ocurrir. Motive a las personas a que lean sus asignaciones cuidadosamente y que incorporen tanto como puedan esta información en sus actuaciones. Asimismo, motive a los miembros a ser abiertos al proceso de grupo, para que sus acciones dentro del grupo «estén a la altura de las circunstancias», sin tener miedo de ir más allá de las descripciones iniciales.

IV. Análisis y Discusión de Simulación de Grupo

(30 minutos)

Después de la simulación de la reunión, pida al grupo que reflexione sobre algunas de las técnicas que fueron usadas por el(los) moderador(es) del grupo para mantener una reunión ordenada e incluyente. Mientras los participantes expresan distintas técnicas de moderación, tome nota y resalte varios ejemplos de cómo fueron usadas durante la reunión. Durante la discusión, deben ser analizados los siguientes temas:

- Proporcionar un contexto que permita a todos en el salón expresar sus puntos de vista sobre cada asunto
- Guiar de regreso a los participantes al tema de la agenda si se salen del alcance de ésta

- Ajustar el enfoque o el marco del tema cuando la discusión se agria para despersonalizarla, enlistando problemas en una pizarra y/o nombrando moderadores para controlar a miembros del grupo que se comporten de manera inapropiada
- Afirmer puntos de vista cuando son expresados al mismo tiempo que se asientan las diferencias dentro del grupo
- Propiciar un ambiente en el cual diferentes puntos de vista se pueden proponer y discutir
- Traer a la mesa temas concretos para que se empiece a desarrollar consenso
- Propiciar oportunidades que permitan a individuos trabajar en problemas de interés propio, mientras que el proceso de grupo sigue adelante

Prepárese para recibir críticas positivas o negativas. Permita al grupo expresar sus propias observaciones. Si el grupo se muestra crítico acerca de su moderación, trate de no ponerse a la defensiva. Su meta es obtener tantas opiniones como pueda acerca de lo que la gente considera posible. Espere algunas opiniones significativas acerca de lo que sucedió e inclúyalas en la lista de temas que surjan.

DESCANSO

15 minutos

V. Crear Consenso de Grupo: Una Serie de Papeles para Representar en Grupos Pequeños

(60 minutos)

Explique a los miembros del grupo que ahora ellos mismos tendrán la oportunidad de practicar moderación de puntos de vista opuestos. Para que este ejercicio tenga éxito, necesitará analizar el tamaño y la composición de su grupo antes de empezar el taller. Un asunto de reunión y siete papeles se han creado como estructura de simulación. Los miembros del grupo deberán dividirse en pequeños grupos de siete miembros para representar los papeles, un moderador y un observador. (Si su grupo no se divide exactamente en nueve miembros, puede formar grupos más pequeños con un número reducido de papeles de actuación. Si así lo hace, asegúrese de elegir caracterizaciones variadas). Explique que cada pequeño grupo deberá tomar aproximadamente quince minutos para representar sus papeles. La persona designada como moderador deberá realizar la moderación de manera que incorpore los principios que el grupo ha modelado y discutido. El observador deberá anotar lo que suceda con la dinámica del grupo y algunos de los retos observados durante el proceso de moderación.

El siguiente escenario deberá ser compartido con los grupos para establecer el contexto para la reunión del grupo:

Contexto para el Moderador:

Este consejo comunitario está compuesto de representantes gubernamentales, personas con intereses en el vecindario y residentes. Fue formado para implementar un acercamiento a la prevención básica dentro de la comunidad, basado en factores de riesgo y protección, aunque hasta la fecha, se ha enfocado en seguridad pública y crímenes relacionados con drogas. El moderador trabaja para una agencia gubernamental local, la cual patrocina el proyecto y provee apoyo técnico al grupo comunitario.

Asunto de la Reunión:

El condado en el que usted vive siempre ha tenido un alto índice de consumo de alcohol entre menores. Los jóvenes de la comunidad saben dónde comprar alcohol

o conocen adultos dispuestos a comprárselo. Tomar varias cervezas los sábados por la noche es casi un rito habitual, y muchos miembros de la comunidad no parecen estar muy preocupados.

Recientemente, sin embargo, ha habido varios accidentes mortales de tráfico relacionados con el consumo de bebidas alcohólicas entre adolescentes.

La representación de este papel puede evocar algunos sentimientos fuertes entre los participantes. El escenario descrito es común en comunidades a lo largo del país. Igual que en la última representación, este ejercicio está diseñado para señalar diferentes perspectivas sobre el mismo problema. Pero la representación crea un mayor rango de perspectivas que deben ser reconciliadas para alcanzar un consenso. Otra vez, la fuerza de las personalidades representando distintos papeles perfilará el grado en el cual el moderador deberá ejercer un toque delicado o una guía firme para lograr acuerdos comunes.

Recuerde que cada pequeño grupo debería tener un observador. Después de decidir o asignar los papeles dentro de los pequeños grupos, aconseje al observador que vigile algunos de los principios claves que se han discutido previamente, sobre todo la dinámica entre los distintos papeles.

Cuando el grupo completo se reúna de nuevo y la discusión continúe, busque tendencias comunes a todos los grupos. Intente identificar algunos de los aspectos del proceso de grupo (tanto positivos como negativos), que sean comunes a todos los pequeños grupos. Trate de averiguar si los moderadores sienten que trabajaron lo suficiente para guiar al grupo hacia un consenso. Pregunte a los moderadores qué cambiarían si tuvieran la oportunidad de dirigir al grupo nuevamente. Esta pregunta es importante porque indica hasta qué punto los moderadores están incorporando la retroalimentación del grupo. Recuerde reiterar que las técnicas de moderación son adquiridas y que cada uno puede aprender con el tiempo y la práctica.

El mes pasado, el capitán del equipo de fútbol de la universidad murió cuando él y sus amigos se salieron de una carretera rural mientras conducían en estado de ebriedad.

Muchas personas de la comunidad creen que ya es hora de tomar este problema más en serio. Han acudido a su grupo para ver si hay disposición para tomar acciones y enfrentar este problema.

Después de que todos los grupos hayan llevado a cabo sus simulaciones, dé a los miembros del grupo la oportunidad de hablar entre ellos. Primero, pida al moderador y al observador un reporte acerca de sus sentimientos u observaciones. Después haga que otros miembros del grupo se unan para dar sus comentarios u opiniones acerca del ejercicio de simulación. Después de que los grupos hayan tenido tiempo de hablar entre ellos, reúnalos en un solo grupo y continúe la discusión, dedicando tiempo a la revisión del proceso de moderación. Puede hacer algunas de las siguientes preguntas:

- ¿Mantuvieron los moderadores su neutralidad cuando practicaban la moderación? ¿Cómo controlaron su deseo de entrar en la discusión?
- ¿Cuáles fueron los diferentes puntos de vista que se presentaron y cómo fueron manejados?
- ¿Qué clase de estrategias se utilizaron para involucrar a todos los miembros del grupo en la conversación y sacar sus puntos de vista?
- ¿Qué pasos se tomaron para hacer resúmenes y alcanzar consensos?

En sus conclusiones, es crítico que los moderadores enfatizen el moderador tiene un papel muy activo, que los mejores moderadores guían a los grupos acertadamente, pero con firmeza ayudando a perfilar y estructurar sus conversaciones, y trabajando para alcanzar consensos, terminar discusiones, identificar los siguientes pasos, y mantener al grupo enfocado en sus resultados. Haga referencia a los Volantes #1 al 5, los cuales repasan algunos de los aspectos claves de la moderación .

Papeles de Grupo para la Segunda Caracterización

PARTICIPANTE #1 Trabajador para la prevención del consumo de drogas en una agencia local: Usted ha sido parte de este grupo comunitario por algunos meses. Debido a su trabajo en el campo del abuso de drogas, reconoce que el consumo de alcohol es un problema más importante que las drogas en su comunidad, especialmente entre jóvenes. Pero sabe por experiencia que muchas personas en la comunidad preferirían enfocarse en las drogas y en las pandillas antes que resolver el problema del alcohol.

Usted tiene fuertes opiniones acerca de este problema. Sabe que esta allí en representación de su agencia y, en ese contexto hablará como profesional. Sin embargo, le molesta mucho que el enfoque en las drogas haya permitido que el problema del alcohol siga sin resolverse y quiere estar seguro que la gente sepa lo realmente serio que es el problema del alcoholismo entre los adolescentes de la comunidad.

PARTICIPANTE #2 – Representante de la Cámara de Comercio: Usted se ha involucrado en este grupo porque teme que el consumo de drogas dentro de su comunidad puede, a la larga, dañar los negocios de la comunidad. Varios colegas le han dicho que sus negocios nocturnos en el centro de la ciudad han sido afectados por los vendedores de drogas que deambulan en las calles del vecindario. Mientras que usted compadece a los padres que han perdido un hijo en un accidente causado por conductores intoxicados, no cree conveniente que el grupo desperdicie su tiempo en algo que es regla de vida—los adolescentes siempre beben, siempre lo han hecho, y siempre lo harán.

PARTICIPANTE #3 – Madre del capitán del equipo de fútbol de la universidad que falleció mientras manejaba intoxicado: Usted ha venido a este grupo para contar su historia y recordar a la gente lo serio que es el problema del alcohol entre los menores de su comunidad. Desde la muerte de su hijo, ha estado en contacto con varios amigos de él y ha aprendido bastante acerca de las maneras

en las cuales los adolescentes consiguen el alcohol dentro de la comunidad. Cree que es muy importante que la comunidad tome acción ahora para impedir el acceso de los jóvenes al alcohol.

Mucha gente le ha dicho que debería unirse al grupo local de MADD, (Madres contra Conductores Ebrios, por sus siglas en inglés) pero el grupo ha estado trabajando principalmente en asegurarse de que los adolescentes elijan a un «conductor designado» y no han enfrentado el problema de la disponibilidad del alcohol. A usted le gustaría ver que el problema del alcohol se enfrente de forma más directa.

PARTICIPANTE #4 – Director del grupo comunitario local de MADD (Madres Contra Conductores Ebrios): Usted ha venido a esta reunión porque se enteró que el grupo estará tratando el problema de la juventud y el alcohol. Su división local de MADD lleva casi tres años trabajando en el problema de los jóvenes y el alcohol, y usted siente que ellos son los auténticos expertos en este campo.

Usted piensa que no es apropiado que un grupo de acción comunitaria que ha estado trabajando primordialmente contra drogas y problemas de vigilancia en la comunidad, invada su área. Ha venido a esta reunión para asegurarse que los miembros conozcan todo el buen trabajo que MADD ha hecho ya contra este problema, y para motivar a la gente a apoyar el programa «conductor asignado» de MADD para adolescentes.

PARTICIPANTE #5 – Pastor de la iglesia local: Aunque usted está, por supuesto, profundamente afectado por la pérdida en su comunidad de otro de sus jóvenes en un accidente causado por el consumo de alcohol, cree que los padres tienen la culpa por no supervisar a sus hijos en forma más eficiente. Siente que los padres permiten que sus hijos tengan demasiado control sobre canales de música y películas, y no les enseñan la clase de valores que los mantendrían alejados del consumo de alcohol.

Usted está aquí para motivar a los padres a retomar responsabilidades que

deberían ser de ellos, y tratar de que las familias se involucren más en las actividades de la iglesia.

PARTICIPANTE #6 – Dueño la licorería: Usted está aquí principalmente para proteger sus intereses. Ha oído que la comunidad podría empezar a tomar acciones contra las licorerías, y quiere asegurarse que el grupo escuche su versión de la historia.

Mientras que usted acepta que algunas veces los menores de edad compran alcohol, no se responsabiliza si vienen con falsas identificaciones o encuentran un adulto que les compre el alcohol. Sigue las reglas, y siente que tiene el derecho de obtener utilidades de su negocio. Usted ya trabaja bajo más reglamentos que casi cualquier otra industria. Lo justo es lo justo.

PARTICIPANTE #7 – Oficial de policía:

Usted se crió en esta comunidad y tiene recuerdos agradables de las noches en que usted y sus amigos solían beber algunas cervezas, buscar chicas, y festejar «en grande». Aunque no tenía la edad requerida para tomar alcohol, nunca le pasó nada y nadie en realidad bebía demasiado. Sabe que aplicar las leyes a estos problemas es parte de su trabajo ahora, pero no está seguro si los ciudadanos de la comunidad aceptarían que de pronto los hijos menores de edad de familias prominentes de la ciudad empiecen a ser arrestados por la compra de alcohol. Está convencido que la policía tiene cosas más importantes que hacer, y que este problema no tiene prioridad, la gente cree que la tiene porque ha habido una muerte hace poco.

Estrategias de Moderación para Ayudar a Crear Consenso

El análisis y resumen de esta faceta del entrenamiento proporciona una buena oportunidad para presentar algunos consejos de moderación para la creación de consenso. Muchas de estas estrategias pueden surgir en sus discusiones (puesto que pueden haber sido modeladas en las representaciones). Las estrategias que usted podría querer discutir incluyen:

- Diferentes ejercicios de asociación de ideas
- Aclarar similitudes y diferencias entre opiniones
- Eliminar y combinar opciones, según las aclaraciones que surjan
- Votaciones parciales sobre diversas opciones hasta que los miembros del grupo reduzcan las opciones a aquellas en las cuales todos estén de acuerdo

VI. Cierre

(10 minutos)

Pida a los miembros del grupo que tomen un momento para reflexionar en las últimas tres sesiones sobre problemas de dinámica de grupo, y que comenten con las personas sentadas a su lado la habilidad o principio explorado que más ha ampliado su comprensión acerca de grupos.

VII. Tarea del Taller Seis

¡¡NO HAY TAREA HOY!! Tomen la semana libre.

Si Su Grupo de Acción Comunitaria Ya Se Ha Puesto en Marcha

Considere escribir escenarios de reuniones que reflejen algunos de los problemas que su grupo está enfrentando actualmente. Cuando escriba papeles para representar, asegúrese de crear caracterizaciones distintas y dar suficientes detalles acerca de cada papel para ayudar a los participantes a «representarlo». También desarrolle oportunidades para los participantes al entrenamiento para practicar la moderación durante las reuniones de acción comunitaria. Esto puede lograrse utilizando participantes al entrenamiento para dirigir pequeños grupos de trabajo junto con los miembros de grupo más experimentados, o dando oportunidades a los participantes del entrenamiento para tomar pequeños papeles de moderación en las reuniones comunitarias que se están llevando a cabo. De esta manera, las habilidades aprendidas en los talleres pueden practicarse y refinarse en situaciones de la vida real.

TALLER SEIS

Volantes

Taller Seis – Volante #1

Los Tres Principios Básicos para Dirigir una Reunión

- ◆ El moderador hace que salgan las opiniones e ideas de los miembros del grupo en vez de imponer sus opiniones personales.
- ◆ La moderación se enfoca en **CÓMO** las personas participan en el proceso de planeación o aprendizaje, no sólo en **CUÁLES** son los logros del grupo.
- ◆ El moderador nunca toma partido en las discusiones.

Adaptado de *Community Tool Box Website*

Taller Seis – Volante #2

Animar la Participación

- ◆ Asegúrese de que cada uno se sienta bien hablando.
- ◆ Desarrolle los mecanismos necesarios que permitan que se escuchen todas las ideas.
- ◆ Haga que los miembros del grupo se sientan orgullosos de sus contribuciones.
- ◆ Asegúrese de que las ideas y decisiones se deriven del grupo, en vez de ser impuestas por un líder.
- ◆ Apoye las ideas de los participantes, y no critique a nadie por lo que diga.

Adaptado de Community Tool Box Website

Taller Seis – Volante #3

Cómo Ser un Buen Moderador

Los buenos moderadores:

- ◆ entienden las metas de las reuniones y de la organización;
- ◆ marcan la pauta para que el avance del grupo y de la agenda sea constante;
- ◆ hacen participar a todos en las reuniones; y
- ◆ se aseguran de que las resoluciones se decidan de forma democrática.

Adaptado de *Community Tool Box Website*

Taller Seis – Volante #4

Cómo Tratar con Personas Subversivas: Prevención

- ◆ Logre acuerdos sobre la agenda, las reglas de comportamiento, y los resultados.
- ◆ Escuche con atención.
- ◆ Demuestre respeto hacia personas con experiencia.
- ◆ Conozca las expectativas del grupo.
- ◆ Permanezca en su papel de moderador del grupo.
- ◆ No se muestre a la defensiva.
- ◆ Apoye a los participantes influyentes.

Adaptado de Community Tool Box Website

Taller Seis – Volante #5

Cómo Tratar con Personas Subversivas: Interpelaciones

- ◆ Dominio individual: Pregunte al grupo cómo se siente acerca de la participación de la persona dominante.
- ◆ Salirse de la agenda: Recuerde a los participantes la agenda y las reglas de comportamiento.
- ◆ Intimidación: Hable abiertamente sobre esto.
- ◆ Tensión: Intente un comentario humorístico o un chiste.
- ◆ Alguien expresa dudas: Acepte o haga legítimo su punto de vista.
- ◆ Conversaciones ajenas: Use lenguaje corporal y mantenga contacto visual para conseguir su atención y comunicar su propósito.
- ◆ Si todo esto falla: Tome un descanso y confronte a la persona subversiva en privado.
- ◆ Último recurso: Confronte a la persona subversiva en público.

Adaptado de *Community Tool Box Website*

