

**Creando un Hartford  
próspero:  
El aprendizaje para  
adultos como medio para  
lograr el cambio**

Guía para facilitadores



# Sobre este proyecto

En el año 2010, la Biblioteca Pública de Hartford recibió un subsidio otorgado por el Instituto de Servicios a Museos y Bibliotecas (Institute of Museum and Library Services con siglas IMLS) para implementar en el transcurso de tres años el Proyecto de Participación Cívica para Inmigrantes. El propósito de este proyecto es acudir a la gran necesidad que existe a nivel nacional de desarrollar un modelo para promover mayor integración cívica de los inmigrantes.

El proyecto utiliza dos estrategias, ambas enfocadas en fomentar relaciones sociales y en salvar los recursos de acción social, que se consideran esenciales en el campo cívico para promover la integración cívica de los inmigrantes.

Una estrategia nos permite movilizar a la comunidad de voluntarios. Se reclutan y se entrenan a personas que han sido residentes de la ciudad por muchos años para que puedan ser "navegantes culturales". Así pueden trabajar personalmente con inmigrantes recién llegados proveyéndole asistencia en adaptarse a su nuevo ámbito por medio del uso de servicios, en desarrollar un mejor entendimiento sobre el involucramiento cívico, y en obtener la ciudadanía. La segunda estrategia utiliza el proceso de diálogo comunitario de la organización Everyday Democracy para reunir a los inmigrantes y a las comunidades que los reciben a dialogar juntos y a tomar acción en asuntos de suma importancia en la comunidad. De este modo, pueden en conjunto llevar a cabo cambios positivos en la comunidad y también establecer relaciones duraderas entre si.

Esta guía para el diálogo—*Creando un Hartford próspero: El aprendizaje para adultos como medio para lograr el cambio*--ha sido creada como recurso complementario para el primer diálogo en grupo del proyecto. En abril y mayo del 2012, varios grupos de personas, incluyendo a inmigrantes y a otros residentes, participarán en este proceso de diálogo tal y como se describe en esta guía. Las conversaciones en estos grupos culminarán en varias ideas para llevar a cabo. Todos los participantes en los diálogos serán invitados a formar parte de un Foro para la Acción en el cual se tomarán en cuenta y pondrán en orden de prioridad las ideas para la acción, y de este modo desarrollarán un plan de acción. Se organizarán grupos de tareas para así entonces comenzar a implementar este plan. Se le dará seguimiento y se asesorará el progreso y los avances logrados. Se espera que muchas de las relaciones de colaboración que se formarán durante el proceso de diálogo comunitario perduren aún luego que termine el proyecto. El proceso de diálogo comunitario resultará en cambios positivos en la comunidad y en un mayor grado de participación cívica en la ciudad de Hartford.

Teniendo a la Biblioteca como fuerza catalizadora, estos modelos de integración van más allá del proceso que existe para adquirir la ciudadanía, ya que crea en los inmigrantes un sentido de aceptación por parte de la comunidad en general y facilita su transición a ser individuos activos y con una mentalidad cívica.

Para más información sobre este proyecto, por favor póngase en contacto con los administradores del proyecto, escribiendo o llamando al Sr. Richard Frieder, Director de Desarrollo Comunitario y Participación Cívica ([rfrieder@hplct.org](mailto:rfrieder@hplct.org), 860-695-6365) y la Sra. Homa Naficy, Directora de Servicios Multiculturales ([naficy@hplct.org](mailto:naficy@hplct.org), 860-695-6334).

**This project is funded in part by the Institute of Museum and Library Services, National Leadership Grant, designed to promote immigrant civic engagement.**



500 Main Street • Hartford, CT 06103  
[www.hplct.org](http://www.hplct.org)

# Sobre Everyday Democracy

Esta guía para el diálogo público fue escrita y publicada por Everyday Democracy. Ayudamos a personas de diferentes orígenes y puntos de vista a trabajar juntos para resolver problemas y para crear comunidades que funcionen para todos. Trabajamos con vecindarios, ciudades y municipios, regiones, y estados para ayudarlos a que presten atención al vínculo entre los problemas públicos complejos y el racismo social.

Creada en 1989 por The Paul J. Aicher Foundation, Everyday Democracy ha trabajado con más de 600 comunidades en diferentes partes de los Estados Unidos sobre una gran variedad de temas públicos. Brindamos asesoramiento y preparación, y luego usamos lo aprendido para beneficiar a otras comunidades. Nuestros medios educativos y procesos innovadores han demostrado ser eficaces para ayudar a personas que están organizando grupos de diálogo para el cambio en las áreas donde viven.

## **Autores:**

Matthew Leighninger, Gloria Francesca Mengual, y Sarah Eisele-Dyrli

## **Traductor:**

Valeriano Ramos, Jr.

## **Contribuyentes:**

### **La Biblioteca Pública de Hartford (Hartford Public Library) y el personal del Proyecto de IMLS:**

Nancy Caddigan, Coordinadora Intercultural del Proyecto de IMLS  
Elaine Rosales Connolly, Administradora Auxiliar del Proyecto de IMLS  
Richard Frieder, Director de Desarrollo Comunitario y Participación Cívica  
Jennifer Kriksciun, Administradora Auxiliar del Proyecto de IMLS  
Homa Naficy, Directora de Servicios Multiculturales

### **Residentes de Hartford:**

Giselle Jacobs  
Tony Magno  
Thomas Swarr

### **Municipio de Hartford:**

Urania Petit – Funcionaria del Registro de Votantes, Municipio de Hartford  
Mary Beth Russo – Facilitadora de ELL en la Junta de Educación de Hartford  
Trish Torruella - Subdirectora Interina, División de Programas para Jóvenes,  
Departamento de Familias, Niños, Jóvenes y Recreo, Municipio de Hartford

### **Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Connecticut (University of Connecticut School of Social Work):**

Jamilah Tigner, Estudiante en Práctica (Intern)

*Política de autorización:* esta guía contiene información para beneficio público y está permitido distribuirla o fotocopiarla siempre y cuando no se altere su contenido a menos que se especifique por lo contrario.

© 2012 DERECHOS RESERVADOS por The Paul J. Aicher Foundation y la Biblioteca Pública de Hartford

**This project is funded in part by the Institute of Museum and Library Services,  
National Leadership Grant, designed to promote immigrant civic engagement.**



500 Main Street • Hartford, CT 06103  
[www.hplct.org](http://www.hplct.org)

# ÍNDICE DE CONTENIDO

---

## INTRODUCCIÓN

¿Por qué debemos reunirnos para dialogar sobre el aprendizaje para adultos en Hartford? .....	7
Llevando a cabo diálogos para crear el cambio .....	7
¿Qué podemos lograr con esto?.....	8
Perspectiva general del proceso de diálogo para el cambio.....	10

## SESIONES DE DIÁLOGO

<b>Primera sesión:</b> el conocernos unos a otros y hablar de por qué nos importa el aprendizaje para adultos.....	13
<b>Segunda sesión:</b> el aprendizaje para adultos en Hartford - ¿Cuales son los recursos y los retos que enfrentamos?.....	15
<b>Tercera sesión:</b> ¿Cuales son las maneras más prometedoras para mejorar el aprendizaje para adultos?.....	20
<b>Cuarta sesión:</b> el plan para la acción.....	24

## INFORMACIÓN ADICIONAL

Sugerencias para los facilitadores.....	30
---	----



## INTRODUCCIÓN

### ¿Por qué debemos reunirnos para dialogar sobre el aprendizaje para adultos en Hartford?

La ciudad de Hartford es muy compleja y diversa. No importa cuánto tiempo hemos vivido aquí o de dónde somos originalmente, compartimos un valor en común—todos necesitamos buenas oportunidades para aprender y para obtener el entrenamiento y la educación que nos preparen para tener un buen empleo y una buena vida. Un buen sistema de aprendizaje para adultos es esencial para que los que vivimos en Hartford logremos el éxito.

Convocar a una amplia gama de personas hace posible lograr la meta de proveer buenas oportunidades de aprendizaje para todos los adultos en Hartford. Si prestamos atención a lo que nos decimos los unos a los otros y colaboramos, tendremos mejores oportunidades para encontrar soluciones que ayuden a todos los que vivimos en Hartford a lograr el éxito en nuestra educación y nuestros empleos. Esta guía para el diálogo nos ayudará a hablar sobre estos temas y a compartir nuestra visión del tipo de comunidad de aprendizaje que todos deseamos.

### Llevando a cabo diálogos para crear el cambio

Todos necesitamos estar mejor informados. También las personas de diferentes partes de nuestra comunidad necesitan trabajar juntos en este asunto. Necesitamos tener conversaciones entre personas de diferentes orígenes y condiciones sociales en base a los valores democráticos y que le permitan a cada persona dar su opinión. Estas sesiones de diálogo nos permitirán crear un ámbito en el cual la gente pueda:

- Escuchar con respeto y aprender sobre la vida, la cultura, los valores y las tradiciones de cada uno de los participantes.
- Informarse sobre los distintos temas a discutir.
- Tomar en cuenta todos los aspectos de un tema y hablar de las inquietudes que todos tienen en común.
- Proponer maneras de lograr cambios en nuestra comunidad.
- Unir nuestras fuerzas y trabajar con funcionarios públicos.

Esta guía nos ayudará a dialogar sobre el tipo de cambio que nuestra comunidad necesita. Nos ayudará a:

- Entender cómo estamos conectados los unos a los otros en nuestra comunidad.
- Crear una visión de una vida mejor para todos los que vivimos en Hartford.
- Hablar sobre algunos de los retos que enfrentamos mientras trabajamos juntos para mejorar las oportunidades de educación y aprendizaje para los adultos
- Desarrollar planes de acción y decidir dónde comenzar.
- Trabajar con otros en ideas para llevar a cabo.
- Agregar logros en base a lo que ya está funcionando.

#### Cada grupo pequeño de diálogo...

- Es un grupo diverso de 8 a 12 personas.
- Se reúne en varias sesiones de dos horas.
- Fija sus propias normas de trabajo en grupo y ayuda al facilitador de diálogo a no desviarse del tema.
- Está conducido por un facilitador de diálogo que se mantiene imparcial y sabe que su función no es de instruir al grupo.
- Comienza con historias personales y luego ayuda al grupo a ver el problema.

## ¿Qué podemos lograr con esto?

En nuestras charlas estaremos creando una visión para el cambio. En la última sesión, el grupo tomará decisiones sobre algunas acciones claves. En muchos casos los grupos podrán compartir sus enfoques en un gran "Foro para la acción". Aquellos que quieran continuar participando trabajarán con otros para llevar a cabo estos enfoques.

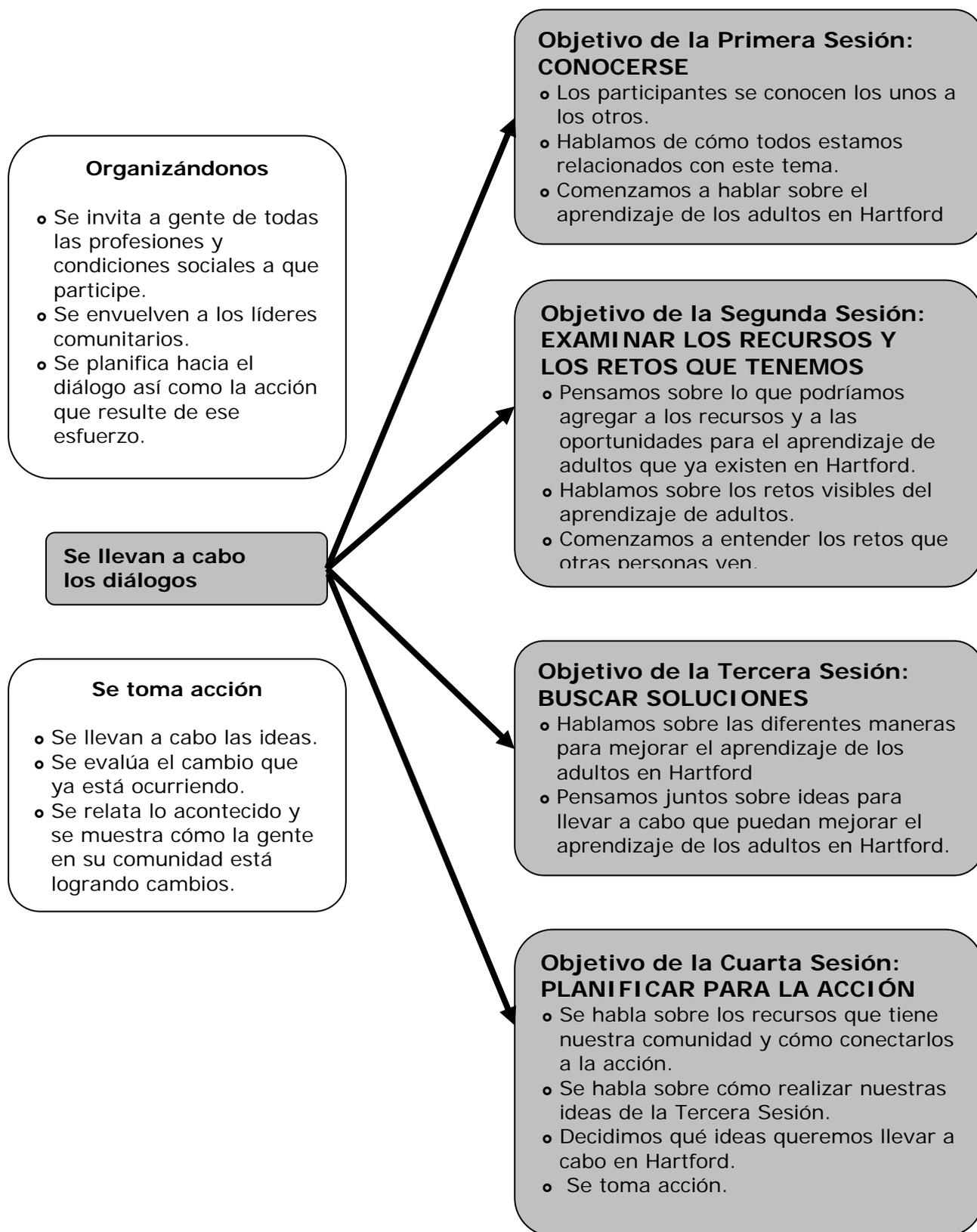
Al tomar parte en este proceso podemos tener un verdadero impacto en nuestros vecindarios, nuestras familias, y nuestras propias vidas. Hará falta todo tipo de acción y de cambio para lograr lo que queremos.

Podemos enfocarnos en uno o más tipos de cambio. Por ejemplo, algunos de nosotros podemos cambiar de opinión sobre lo que mejor satisface a las necesidades de aprendizaje de los adultos en nuestra comunidad. Quizás otros prefieran trabajar con aliados en la comunidad sobre temas relacionados con el aprendizaje de adultos.

Algunos quizás trabajen para lograr cambios en las políticas públicas a nivel local, estatal o nacional. Algunos quizás traten de cambiar el modo en que las instituciones trabajan con los inmigrantes, con los jóvenes adultos, y con las familias.



## PERSPECTIVA GENERAL DEL PROCESO DE DIÁLOGO PARA EL CAMBIO



# Diálogo para la acción y el cambio

*La organización*

*Los diálogos*

*La acción*

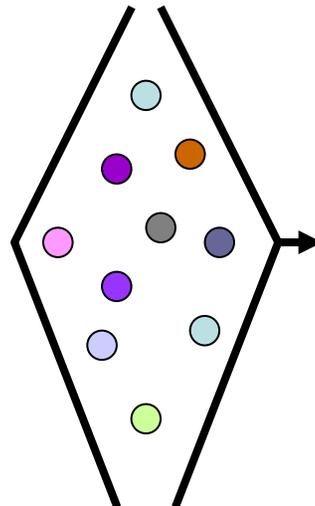
*El cambio*

Fijar metas

Crear materiales

Reclutar

Inaugurar



Foro para la acción

Acción a nivel institucional

Acción en grupo

Acción individual

Cambios en la comunidad



**PRIMERA SESIÓN:**

***El conocernos los unos a los otros y hablar de por qué nos importa el aprendizaje de los adultos***

**En esta sesión vamos a crear un ámbito en el cual podemos...**

- Conocernos los unos a los otros.
- Hablar sobre cómo estamos todos relacionados con este tema.
- Aprender sobre la gran variedad de experiencias que han vivido los que estamos en este grupo de diálogo.

**PRIMERA PARTE: Introducción y perspectiva general del proceso de diálogo para la acción (10 minutos)**

\*\*\*\*\*

1. Haga un resumen de la introducción y la perspectiva general del proceso de diálogo para la acción.
2. Describa su función (Haga claro que usted no es maestro ni toma posición alguna. Su función es ayudar al grupo a dialogar y a trabajar juntos a fin de que cada persona pueda expresar su opinión).
3. La mayoría de las sesiones duran dos horas. Si el grupo está de acuerdo, pueden hablar por más tiempo. Hay muchas preguntas a discutirse en cada sesión. No habrá tiempo para cubrir todas las preguntas.

**Normas para nuestra conversación a considerar:**

- Escuchemos a los demás y tratémonos con respeto.
- Todos tenemos que tener oportunidad para hablar.
- Hablemos uno por uno. No interrumpamos a los demás.
- Hable por usted. No trate de hablar por "el grupo".
- Está bien no estar de acuerdo siempre. Si algo no le agrada, dígalo y explique por qué.
- Céntrese en el tema en cuestión.
- No se debe insultar a nadie.
- Si habla de personas ausentes, no diga sus nombres.
- Algunas cosas de las que hablaremos serán muy personales. No les contaremos estas cosas a otros, a no ser que todos estemos de acuerdo en que está bien hacerlo.
- Ayude al facilitador a no salirse del tema.

**SEGUNDA PARTE – Estableciendo algunas normas para nuestra conversación (25 minutos)**

\*\*\*\*\*

*Hable acerca de estas normas:*

- ¿Están de acuerdo con estas normas?
- ¿Se sienten incómodos por algunas de estas normas?
- ¿Qué normas les gustaría añadir?
- ¿Tienen alguna pregunta?

### TERCERA PARTE: Estableciendo relaciones con el grupo (60 minutos)

\*\*\*\*\*

- ¿Quién es usted? Preséntese al grupo y diga dónde usted vive.
- ¿Por qué está aquí? ¿Por qué decidió venir?
- ¿Qué espera que logremos en este diálogo?
- ¿Qué inquietudes tiene usted sobre su participación en este diálogo?
- ¿Como se describe usted en cuanto a su raza, nacionalidad, o cultura?
- ¿Cómo afecta su identidad racial o étnica la manera en que usted se relaciona con otros habitantes de Hartford?
- ¿Cuando llegó usted o su familia a Hartford? ¿Por qué vinieron a Hartford?
- ¿Qué oportunidades de aprendizaje para adultos ha tomado usted? ¿Está usted estudiando en alguna escuela o universidad? ¿Está usted participando en algún entrenamiento o programa de educación para adultos? ¿Por cuáles otros medios, además de clases o programas académicos, ha aprendido usted sobre la vida y el trabajo?
- Una definición del aprendizaje de adultos puede ser: "las oportunidades para que los adultos continuen aprendiendo, de manera formal o informal, en el transcurso de sus vidas". ¿Qué significa para usted el aprendizaje para adultos y por qué es importante para usted?

**Aprendizaje de adultos:** "las oportunidades para que los adultos continuen aprendiendo, de manera formal o informal, en el transcurso de sus vidas".

### CUARTA PARTE: Cierre (25 minutos)

\*\*\*\*\*

- ¿Hubo algo durante nuestra conversación que usted encontró particularmente valioso? ¿Hubo algo que le tomó de sorpresa?
- ¿Que temas en común notó usted que continuaron surgiendo durante nuestra conversación?
- Al comienzo de la conversación usted compartió con los demás algunas de sus esperanzas e inquietudes en cuanto al diálogo. ¿Qué le pareció a usted esta sesión?

#### **Para la próxima sesión:**

Den un vistazo a la próxima sesión en la guía y comiencen a pensar sobre algunas de las oportunidades y retos relacionados con el aprendizaje de adultos en Hartford.

#### **Sugerencias al facilitador al concluir esta sesión:**

- Obtenga los números de teléfono o los correos electrónicos de los participantes para luego poder enviarles un recordatorio sobre la próxima sesión.
- Agradézcales a los participantes por venir y participar en el diálogo.
- Recuérdeles a los participantes sobre la meta de la próxima sesión y recomiéndeles a que asistan a la misma.

## SEGUNDA SESIÓN

### *El aprendizaje de adultos en Hartford – ¿Cuales son los recursos y los retos que enfrentamos?*

En esta sesión vamos a crear un ámbito en el cual podemos...

- Pensar en grupo acerca de los recursos y oportunidades para el aprendizaje de adultos en Hartford a los cuales podemos agregar.
- Hablar sobre los retos que podemos ver que afectan al aprendizaje de adultos.
- Comenzar a entender los retos que otros perciben al respecto.

#### **PRIMERA PARTE: Comienzo (10 minutos)**

\*\*\*\*\*

1. Dele a bienvenida a todos por regresar y repase las metas para esta sesión.
2. Repase las normas para el diálogo con el grupo para ver si aún siguen en pie. Además, pregunte si hay normas que alguien desea agregar o cambiar.

#### **Sugerencias al facilitador sobre la PRIMERA PARTE:**

- Si usted piensa que hay temas no resueltos durante la sesión previa, considere abrir esta sesión dándole la oportunidad a que hablen sobre tales temas.
- A medida que los participantes contribuyan nuevas ideas para la acción, debe agregarlas a una lista de ***Ideas para llevar a cabo.***

#### **SEGUNDA PARTE: ¿Qué podríamos agregarles a los recursos para el aprendizaje de adultos que ya tenemos en Hartford? (50 minutos)**

\*\*\*\*\*

Hartford ya tiene muchos recursos para el aprendizaje de adultos. Pero de algún modo puede haber deficiencias en oportunidades. Haremos una lista de estos recursos para poder así ver si hay aún algunas deficiencias.

#### **Primer recurso – Programas de adiestramiento para adultos utilizados por los empleadores**

En Hartford hay una variedad de programas de adiestramiento. Algunos los administran los sindicatos, las agencias del gobierno, y las organizaciones sin fines de lucro, mientras otros son administrados por empresas y otros tipos de organizaciones. Algunos de estos programas se enfocan en destrezas particulares mientras otros ofrecen entrenamiento en una gama de destrezas de empleo. Pero es esencial que haya demanda por estas destrezas, o sea, que los empleadores en Hartford ofrezcan empleos a aquellos que se gradúan de estos programas.

*Estos son algunos ejemplos de organizaciones que ofrecen programas:*

- Los sindicatos de trabajadores
- Capital Workforce Partners (Colaboradores para el desarrollo de mano de obra)
- Northstar Center for Human Development (Centro Northstar Para el Desarrollo Humano)
- Las fuerzas armadas
- IBEST (en CREC)
- El adiestramiento vocacional
- El Departamento del Trabajo (CT Works)

### **Segundo recurso – Programas de alfabetización para adultos, conocimiento sobre las finanzas, inglés como segundo idioma, y otras destrezas claves.**

Al no tener estas bases fundamentales, a los adultos se les hace difícil aprender y desenvolverse en sus empleos y sus vidas. Algunos programas ayudan a los adultos a aprender a leer, a manejar sus finanzas, a aprender el inglés como segundo idioma, y a adquirir otras destrezas claves. Algunos programas también ayudan a los estudiantes a conseguir empleo tras ayudarlos a escribir un *currículum* y a aprender a tener éxito en sus entrevistas para empleos.

*Estos son algunos ejemplos de programas disponibles:*

- ESL (clases de inglés como segundo idioma)
- Urban League
- HART
- Co-Opportunity
- Our Piece of the Pie
- State Treasurer (Oficina de la Tesorería Estatal)
- Hartford Public Library (La Biblioteca Pública de Hartford)
- Catholic Charities
- Family Life Education

### **Tercer recurso – Los orígenes culturales, las destrezas de trabajo, y las experiencias que los inmigrantes recientes traen consigo.**

Los inmigrantes recientes traen consigo habilidades significantes cuando llegan a Hartford. Muchos de ellos vienen ya con valiosas destrezas y experiencia de trabajo que adquirieron en sus países natales. Además, todos los inmigrantes traen valiosos recursos tales como su conocimiento de otras culturas y de otros países.

*Estos son algunos ejemplos de las habilidades que traen:*

- Títulos universitarios
- Experiencia profesional
- Destrezas en las artes, la cultura y la música
- Destrezas en los negocios

### **Cuarto recurso – Conexiones personales y vínculos con grupos étnicos y en el vecindario.**

Las redes de apoyo son esenciales para ayudar a la gente a adquirir las destrezas y las conexiones necesarias para progresar. Muchas de estas redes existen entre los grupos étnicos así como en comunidades de inmigrantes recién llegados, en asociaciones de vecindarios, y en clubes sociales y culturales. Algunas de estas asociaciones están bien organizadas por medio de reuniones regulares y puestos de liderazgo. Otras son menos formales y consisten en individuos con vínculos familiares y de vecindario. Hay también medios de comunicación como periódicos, revistas, y radioemisoras que mantienen informados a diferentes grupos en la comunidad.

*Estos son algunos ejemplos de estas asociaciones y organizaciones:*

- Asociación de Comerciantes Hispanos
- Los centros comunitarios
- Clubes deportivos de soccer y Criket
- North End Agents
- Clubes Elks y VFW (Veteranos)
- Caribbean Center for Education and Training (Centro Caribeño para la Educación y el Entrenamiento)

**Quinto recurso – Universidades, colegios comunitarios, y otras instituciones educativas.**

Los colegios y universidades por lo general ofrecen una gran variedad de oportunidades para el aprendizaje de adultos. A través de asociaciones de graduados que son a veces buenas redes de apoyo y contactos, la gente se ayuda por sí a establecer buenas conexiones y a encontrar empleos. En la ciudad de Hartford hay muchas instituciones universitarias.

*Estos son algunos ejemplos de recursos universitarios y de aprendizaje:*

- Hartford Adult Education
- Capital Community College
- Capital Region Education Council
- University of Hartford

*Preguntas para el diálogo:*

- ¿Hay otros recursos que debemos agregar a esta lista?
- Pensemos acerca de cada recurso. ¿Qué cosas los hace eficaces? ¿Qué factores hacen que no sean tan eficaces?

**TERCERA PARTE: ¿Qué retos a la educación de adultos enfrentamos en Hartford? (50 minutos)**

\*\*\*\*\*

Además de recursos, el sistema de aprendizaje para adultos en Hartford enfrenta algunos retos. Entenderlos mejor nos ayudará a ver qué podemos hacer para eliminarlos. Estos son algunos puntos de vista que la gente tiene en nuestra comunidad al respecto:

**Punto de vista No. 1 – Mucha gente no está al tanto de las oportunidades que hay para el aprendizaje de adultos o cómo éstas pueden ser útiles.**

Por todo tipo de razones, muchos residentes de Hartford no saben lo que les pueden ofrecer los programas de aprendizaje para adultos. Algunas personas que han inmigrado recientemente y no han tenido un alto nivel de educación, o que no tienen buenas redes de apoyo no siempre están al tanto de las oportunidades que hay. Para la gente que no habla el inglés, la falta de hablar ese idioma llega a ser un obstáculo. Otra gente no comprende la importancia de la educación para lograr sus metas y aspiraciones.

**Punto de vista No. 2 – No hay suficientes puestos disponibles, especialmente para la gente que no puede pagar.**

Los programas de educación para adultos en Hartford no tienen suficientes puestos para satisfacer la demanda que hay. Mucha gente que tiene interés en educarse y adquirir adiestramiento no tiene suficiente dinero para pagar y tampoco hay suficientes puestos en los programas de bajo costo o sin costo alguno.

**Punto de vista No. 3 – No hay suficiente coordinación y cooperación entre los varios programas.**

El "sistema" de educación para adultos en Hartford consiste en un surtido poco sistemático de programas y actividades. Estos programas no son impulsados por una visión común de lo que los residentes de la ciudad necesitan saber y poder hacer. Además, no necesariamente proveen adiestramiento para los puestos de empleo que están disponibles en Hartford.

**Punto de vista No. 4 – Los estereotipos y las diferencias afectan qué oportunidades se ofrecen y si acaso la gente desea beneficiarse de ellas.**

El racismo así como los estereotipos raciales y de género sexual juegan un papel importante en determinar quiénes son aceptados para participar en estas oportunidades para el aprendizaje de adultos y de qué forma se les trata una vez participen. Un número desigual de jóvenes de color reciben consejería para que participen en programas de educación y entrenamiento para adultos en vez de recibir apoyo para graduarse de la escuela superior y matricularse en programas universitarios.

**Punto de vista No. 5 – Algunos empleadores en Hartford no están ni comprometidos ni relacionados con los programas de aprendizaje para adultos.**

Algunos empleadores en Hartford están predispuestos a no emplear a residentes de esta ciudad. Otros no saben de los varios tipos de programas de educación y entrenamiento de adultos que les ofrecen buenos candidatos para sus puestos de empleo ni están comprometidos en apoyar estos programas.

**Punto de vista No. 6 – Los programas de educación para adultos no son acogedores; la gente piensa que no van a sentirse bien participando en ellos.**

Algunos programas de educación para adultos tienen una manera de operar muy tradicional, sometiendo a los alumnos a sentarse en aulas y a escuchar lecciones aburridas. Los estudiantes a veces se sienten que son meros números y no alumnos con habilidades para aprender. Para los que han inmigrado recientemente, el sistema de educación para adultos puede ser algo ajeno y no muy acogedor. Los adultos mayores de edad pueden sentirse avergonzados de participar en clases con adultos más jóvenes.

**Punto de vista No.7 – Alguna gente carece de las actitudes necesarias para aprovecharse de las oportunidades.**

Algunos residentes adultos simplemente no tienen la disciplina, el hábito de trabajar, y las actitudes positivas que se requieren para sacar el mejor provecho del aprendizaje de adultos. Para algunas culturas de los inmigrantes que han llegado recientemente, la educación es sólo valiosa para los niños, no para los adultos.

**Punto de vista No. 8 – La falta de transportación, no tener cuidado de niños, y otros obstáculos evitan que los adultos participen.**

Aún cuando se ofrecen oportunidades de aprendizaje sin costo para los adultos, algunos no pueden participar por falta de transportación, por no tener cuidado de niños, o carecer de otros tipos de recursos y apoyo.

*Preguntas para el diálogo:*

- ¿Qué puntos de vista se comparan con los suyos y por qué?
- ¿Qué puntos de vista parecen ser más importantes?
- ¿Falta acaso algún punto de vista?
- Piensen sobre un punto de vista con el cual no están de acuerdo. ¿Es posible que alguien tenga precisamente ese punto de vista? Traten de imaginarse algunas razones que le den valor a ese punto de vista.

**CUARTA PARTE: Cierre (10 minutos)**

\*\*\*\*\*

- ¿Hubo algo que le tomó de sorpresa durante nuestro diálogo?
- ¿Qué temas recurrieron durante este diálogo?
- ¿Surgieron algunas ideas para la acción durante nuestro diálogo?

***Para la próxima sesión:***

Den un vistazo a la próxima sesión en la guía y comiencen a pensar sobre algunas de las maneras en que podemos mejorar el aprendizaje para adultos en Hartford.

**Sugerencias al facilitador:**

- Agradézcales a los participantes por asistir y participar.
- Pregúnteles como va el diálogo y si pueden pensar en algunas maneras para mejorar la conversación.
- Explíqueles lo que el grupo va a discutir en la próxima reunión.

## TERCERA SESIÓN

### *¿Cuáles son las maneras más prometedoras para mejorar el aprendizaje de los adultos?*

---

**En esta sesión vamos a crear un ámbito en el cual podemos...**

- Hablar sobre las diferentes maneras de mejorar el aprendizaje de adultos en Hartford..
- Pensar en grupo sobre algunas ideas para llevar a cabo con fin de mejorar el aprendizaje de adultos en Hartford.

#### **PRIMERA PARTE: Comienzo. (10 minutos)**

\*\*\*\*\*

1. Deles la bienvenida a todos y repase las metas a lograr en esta sesión.
2. Repaso de las normas para el diálogo - ¿Están estas normas aún funcionando? ¿Hay alguna que debemos agregar o cambiar?

#### **Sugerencias al facilitador**

- Esta sesión tiene dos partes. Use el tiempo sugerido para cada parte como guía. Usted no tiene que cubrir cada pregunta en la sesión. Escoja las preguntas que usted cree funcionarán mejor para su grupo.
- Fije los apuntes de las otras sesiones en un lugar visible para todos.
- Pídale a la persona que está tomando notas que haga un listado de los temas principales de esta sesión en una hoja de papel grande para que todos puedan verla. Por favor, lea en la página 37 las sugerencias sobre cómo tomar notas durante el diálogo.
- Guarde las notas para poder repasarlas en las próximas sesiones.

#### **Recopile las ideas para llevar a cabo**

- A medida que la gente agregue ideas de cómo aumentar y mejorar las oportunidades para la educación y adiestramiento de adultos en Hartford, pídale a la persona que está tomando notas que las agregue a la ***Lista de ideas para llevar a cabo***. Los integrantes del grupo pueden también mencionar aquellas cosas que la comunidad ya está llevando a cabo para aumentar y mejorar las oportunidades de educación y adiestramiento de adultos en Hartford. Recopile esta lista en una hoja de papel grande titulada ***Cosas que ya estamos haciendo en nuestra comunidad***. Recuérdele al grupo que usarán algunos de estos apuntes cuando se hable sobre las ideas para llevar a cabo en la cuarta sesión.

## SEGUNDA PARTE: ¿Cómo podemos mejorar el aprendizaje de los adultos en Hartford? (50 minutos)

\*\*\*\*\*

La siguiente lista de enfoques describe algunas maneras para aumentar o mejorar las oportunidades para el aprendizaje de los adultos en Hartford. Estos enfoques están previstos para estimular una conversación sobre el tema.

Utilice estas preguntas para dialogar sobre estos enfoques:

- ¿Cuáles enfoques le atraen más a usted y por qué? ¿Qué dudas tiene? ¿Qué inquietudes tiene con algún enfoque?
- ¿Qué se está haciendo ya en nuestra comunidad que es similar a algunos de estos enfoques?
- ¿Cómo nos ayudan estos enfoques a tratar sobre las oportunidades para el aprendizaje de los adultos en nuestra comunidad?
- ¿Falta algún enfoque?

### Enfoque No. 1 – Crear más coordinación entre los diferentes programas de aprendizaje para adultos así como entre esos programas y los empleadores.

Podemos maximizar los recursos disponibles para el aprendizaje de adultos si nos aseguramos de que los varios programas y actividades contribuyan unos a otros. Por ejemplo, la gente que participa en un programa debe de ser informada sobre las otras oportunidades. Mientras tanto, los programas educativos y los empleadores deberían trabajar más en conjunto para asegurarse de que los programas de educación para adultos estén produciendo graduandos con destrezas apropiadas y que los empleadores consideren seriamente a esos graduandos como candidatos para puestos de empleo en sus empresas.

### Enfoque No. 2 – Examinar las políticas y los procesos que determinan quiénes tienen acceso a las oportunidades de aprendizaje con base en estereotipos.

Debemos trabajar con las organizaciones que les proveen oportunidades de aprendizaje a los adultos para asegurarnos de que la raza, la identidad étnica, y el género de los que solicitan participar en esas oportunidades no sean factores determinativos. Debemos hacer el esfuerzo de exponer aquellas políticas y aquellos procesos racistas inaceptables que discriminan y que se basan en estereotipos y prejuicios; y, además, debemos encontrar maneras para evitar resultados basados en la desigualdad económica de los solicitantes.

#### Sugerencias al facilitador sobre la SEGUNDA PARTE:

- Pídale a diferentes voluntarios que lean cada enfoque en voz alta.
- Estos enfoques ayudan a la gente a ver el marco total, pero también pueden inspirar a algunos a sugerir ideas específicas para llevar a cabo.
- Continúe anotando ideas para llevar a cabo en hojas de papel tituladas ***Lista de ideas para llevar a cabo y Cosas que ya estamos haciendo en nuestra comunidad.***

**Enfoque No. 3 – Trabajar intensivamente con las redes formales e informales en los vecindarios, en los grupos étnicos, y en las comunidades de los inmigrantes recién llegados.**

Las redes comunitarias basadas en conexiones de familia, de cultura, o de vínculos étnicos pueden ser medios muy eficaces para apoyar a los estudiantes adultos y a ayudarlos a alcanzar el éxito en sus empleos y en sus vidas. Las personas que administran los programas de aprendizaje de adultos deben trabajar más en conjunto con estas asociaciones, comunidades, y clubes para asegurar que las oportunidades para la educación de adultos sean acogedoras, bien conocidas, y culturalmente apropiadas para todo tipo de adulto.

**Enfoque No. 4 – Facilitarle a la gente que ya tiene destrezas laborales a obtener sus acreditaciones y licencias.**

Ya que muchos de los inmigrantes recién llegados han ejercido oficios en su países natales, puede ser que ya tengan las destrezas y la experiencia necesaria para tener éxito aquí. Por lo tanto, debemos poner mayor énfasis en facilitar que obtengan la acreditación o licencias que necesitan para poder poner en uso sus destrezas.

**Enfoque No. 5 – Fomentar la determinación política para lograr cambios sustanciales como niveles más altos de financiamiento de programas.**

Si movilizamos a la gente a que abogue por el aprendizaje de adultos, podemos convencer a los que toman decisiones y a otros residentes a valorar el aprendizaje de adultos y a que provean los recursos necesarios para que el sistema funcione. Debemos envolver a la gente que más tiene por ganar, especialmente a los inmigrantes recién llegados y a la gente de bajos ingresos y niveles de educación, y asegurarnos de que estos puedan dar a escuchar su voz en las decisiones a tomar.

**Enfoque No. 6 – Superar los obstáculos como la falta de transportación y de cuidado de niños.**

Si cumplimos con las necesidades de quienes carecen de transportación, de cuidado de niños, y de otros recursos, entonces podremos ayudarlos a que se aprovechen de las oportunidades que hay para la educación de adultos. Además de crear nuevos servicios y recursos de apoyo, podemos facilitar que se enteren de lo que ya está disponible.

**TERCERA PARTE: Pensando juntos sobre las ideas para llevar a cabo (50 minutos)**

\*\*\*\*\*  
\*

Vamos a pensar juntos sobre algunas ideas para llevar a cabo-

- ¿Cuáles son algunas de las ideas para llevar a cabo que hemos identificado en las sesiones previas?
- ¿Qué otros tipos de ideas para llevar a cabo les parecen fascinantes?
- Pensemos acerca de las cosas que ustedes pueden hacer individualmente, con otros grupos pequeños de personas, como la comunidad, o aún en conjunto con el gobierno.

**Sugerencias al facilitador sobre la TERCERA PARTE.**

- Divida al grupo en dos o tres grupos más pequeños para que juntos desarrollen más ideas para llevar a cabo.
- Anote todas las ideas para llevar a cabo en una hoja grande de papel. Use las mismas palabras que usan los que ofrecen las ideas.
- Dígale al grupo que en la próxima sesión van a decidir cuales ideas son las mejores.

**CUARTA PARTE: Cierre (10 minutos)**

\*\*\*\*\*

- ¿Hay algunas ideas sobre las cuales les gustaría saber más en preparación para la próxima sesión?
- ¿Hay otras medidas o temas sobre los cuales el grupo debería reflexionar en la próxima (y última) sesión?

**Para la próxima sesión:**

Piensen sobre todas estas ideas. Vean si algunas de estas ideas para llevar a cabo ya están llevándose a cabo en Hartford u otros lugares.

**Sugerencias al facilitador sobre el cierre**

- Agradézcales a todos por asistir y participar.
- Recuérdele al grupo que es muy importante que todos asistan a cada sesión.
- Brevemente, explíquele al grupo cuales serán las metas de la próxima sesión.

## CUARTA SESIÓN

### *El plan para la acción*

**En esta sesión vamos a crear un ámbito en el cual podemos...**

- Relacionar los recursos que tenemos en nuestra comunidad con las ideas para llevar a cabo.
- Hablar acerca de cómo llevar a cabo nuestras ideas de la Tercera Sesión.
- Decidir juntos cuales ideas queremos que se lleven a cabo en Hartford.
- Planear y llevar nuestras ideas a cabo.

#### **PRIMERA PARTE: Reduciendo la lista de ideas para llevar a cabo (35 minutos)**

\*\*\*\*\*

La meta es reducir la lista de ideas para llevar a cabo. Preguntas que nos ayudarán a reducir la lista para tener solo 5 a 6 ideas:

- ¿Cuáles 5 o 6 ideas son más viables o útiles?
- ¿Cuáles ideas tratan los temas que más nos importan?
- ¿Quiénes trabajarían con nosotros para llevar a cabo esas ideas? ¿Hay algunas ideas que ya podríamos lograr? ¿Qué ideas tendrían impacto a largo plazo?
- ¿Han funcionado antes estas ideas? ¿Qué otras comunidades ya han tratado de llevar a cabo esas ideas?

#### **Sugerencias al facilitador sobre la PRIMERA PARTE:**

- Algunos grupos pueden quedarse estancados durante esta parte, quizás pensando en proyectos ambiciosos en vez de acciones más fáciles de lograr en nuestra comunidad.
- Recuérdeles a todos que se enfoquen en acciones que ellos puedan lograr. Estas pueden ser cosas que pueden hacer individualmente o en grupos con otra gente.

#### **Ejercicio en cuadrante - Opcional (25 minutos)**

\*\*\*\*\*

1. En rota-folio u hoja grande de papel, dibuje una línea horizontal y una línea vertical, creando así un esquema cuadrante con cuatro secciones (vea el ejemplo en la página 27).
2. Marque a los cuadrantes para poner las ideas en orden de prioridad.
  - a. Viabilidad: Marque los dos cuadrantes de arriba como "Fácil". Marque los dos cuadrantes de abajo, como "Difícil".
  - b. Importancia: Marque el cuadrante a mano izquierda como "Baja" y el cuadrante a mano derecha como "Alta".
3. Diríjase a la lista de ***Ideas para llevar a cabo*** y pídale al grupo que pongan a cada idea en los cuadrantes de acuerdo a cuál es más fácil, difícil, y más o menos importante.
4. Sugíerale al grupo que se enfoque en las ideas más fáciles y de mayor prioridad, ya que, al comienzo de la acción, los logros pequeños tienden a motivar a la gente a continuar, tomando gradualmente acciones más difíciles.

**SEGUNDA PARTE: ¿Cuáles son los recursos a los cuales podemos agregar? (25 minutos)**

\*\*\*\*\*

Vamos a regresar para ver las notas que tomamos en la Segunda Sesión. Vamos entonces a la lista corta de ideas para llevar a cabo. ¿Cuáles son algunos los recursos en nuestra comunidad que apuntamos en la lista que nos pueden ayudar a llevar a cabo las ideas que hemos puesto en orden de prioridad?

¿Y qué de nuestros propios recursos individuales?

- ¿Sobre qué cosas tienen usted bastante conocimiento?
- ¿A qué grupos o redes usted pertenece? ¿Cómo podrían estos grupos ayudarnos?
- ¿Qué otros recursos tenemos en nuestra comunidad? ¿Tenemos terrenos y propiedades, edificios o instalaciones, herramientas, o quizás dinero?

Los recursos comunitarios pueden ser tanto cosas como personas. Pueden ser cosas que la gente tiene o cosas que la gente usa para ayudarse a sí mismo y los unos a los otros. Por ejemplo, usted puede usar su automóvil para llevar a alguien que no tiene transportación a un lugar o para a visitar un familiar que está enfermo.

Algunas comunidades conviven en una cultura en la que se cuidan los unos a los otros. Esto también es un recurso. Los recursos pueden pasarse entre miembros de una familia o de un grupo a otro.

**TERCERA PARTE: Planeando una idea en particular - Opcional (30 minutos)**

\*\*\*\*\*

Decidamos en una o dos ideas con las cuales el grupo esté más entusiasmado.

- ¿Qué tendría que ocurrir para que esta idea o estas ideas puedan lograrse?
- ¿Qué instituciones, organizaciones, o entidades gubernamentales tendrían que comprometerse con nosotros para lograr que esto se logre?
- ¿Cuáles son los pasos a seguir?
- ¿Qué tipo de apoyo necesitamos para poder tomar estos pasos? ¿Quién más puede unirse a nosotros en este esfuerzo?

#### **CUARTA PARTE: Preparándonos para el Foro para la Acción (15 minutos)**

\*\*\*\*\*

Una vez terminados los diálogos, todos nos reuniremos en un Foro para la Acción. Allí compartiremos ideas sobre cómo crear grupos de acción y quiénes van a formar parte de los mismos. En el foro para la acción quizás decidamos escribirles y someterles un reporte a los funcionarios públicos, a otros líderes comunitarios, a los medios de comunicación, y a otros grupos.

Pídale al grupo que lea la hoja titulada *Foro para la Acción – Modelo de la agenda* (vea la página 29). Explíqueles qué se llevará a cabo en el Foro para la Acción. Pídale al grupo que escoja a alguien que hable por el grupo en el Foro para la Acción.

#### **QUINTA PARTE: Conclusión (15 minutos)**

\*\*\*\*\*

Agradézcales a todos por haber formado parte de estos diálogos. Menciónelos que todos están logrando un impacto en nuestra comunidad. Hágale al grupo estas preguntas para asesorar el éxito del grupo de diálogo:

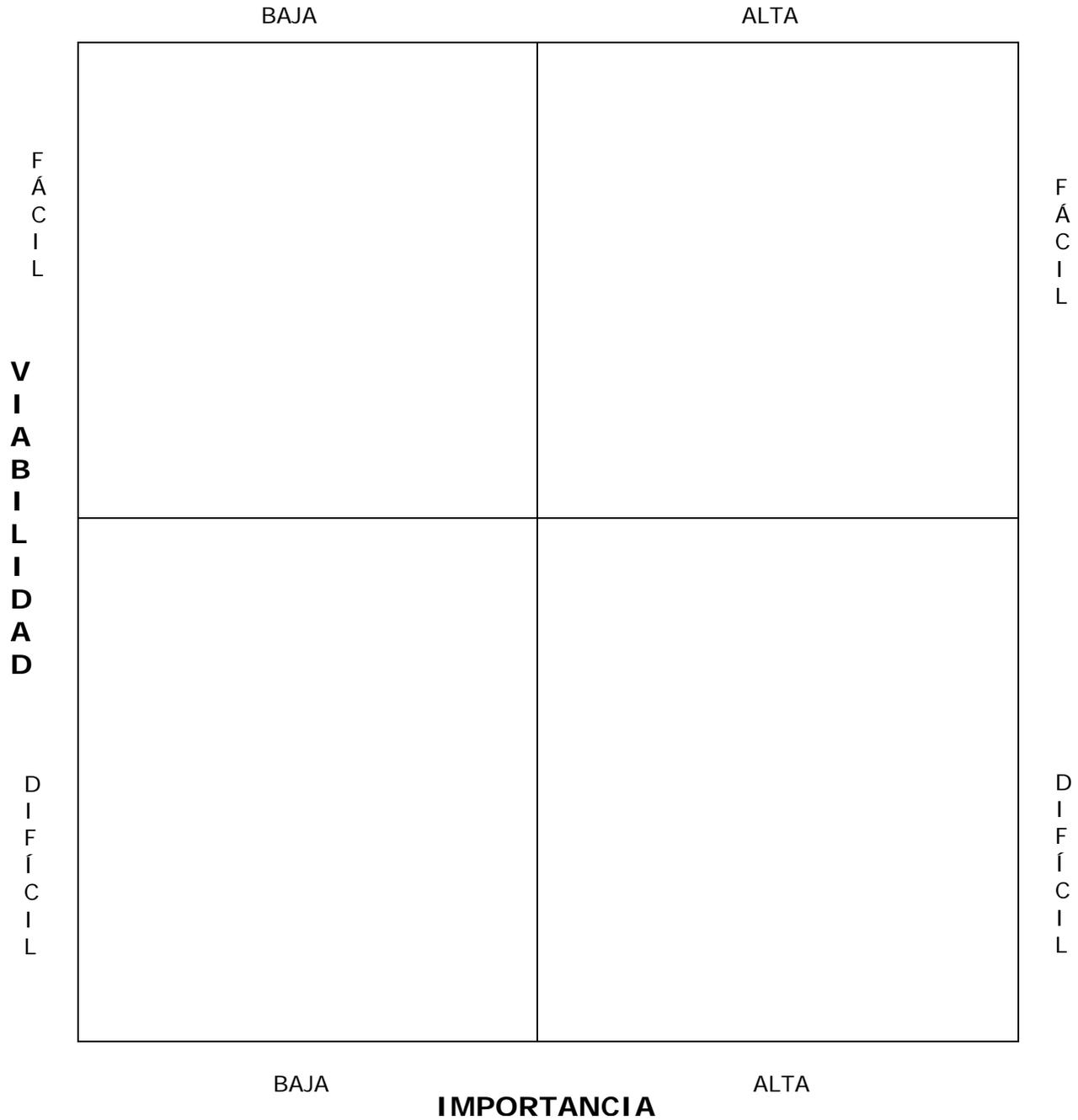
- ¿Qué cosas les tomaron de sorpresa?
- ¿Ha cambiado su manera de pensar sobre estos temas? ¿En que forma?
- ¿Hay algo que ahora usted va a hacer diferente a causa de su participación en este diálogo?
- ¿Se siente usted más conectado con otros miembros de su comunidad?

##### **Sugerencias al facilitador:**

- Agradézcales a todos por asistir y participar en los diálogos y por trabajar en grupo para lograr cambios en nuestra comunidad.
- Pregunte si alguien tiene alguna pregunta sobre el Foro para la Acción.
- Si se ha fijado una fecha, dígame al grupo cuándo y dónde se va a llevar a cabo el Foro para la Acción. Hágales saber a todos lo importante que es asistir al Foro y participar.

***Gracias por trabajar juntos para lograr cambios hacia el mejoramiento del aprendizaje de adultos en Hartford!***

# Poniendo en prioridad las ideas para llevar a cabo Hoja de trabajo para los participantes





## EL FORO PARA LA ACCIÓN

---

El Foro para la Acción es un gran encuentro que tiene lugar una vez que los grupos terminan sus diálogos. Algunos foros están abiertos al público; otros incluyen sólo a los que participaron en los diálogos.

En este evento los participantes presentan sus ideas, escogen las mejores, y hacen planes para llevarlas a cabo. Se forman equipos de acción para impulsar estas ideas. Habrá muchas formas para mantener a todos envueltos.

Cuando los programas de diálogo se prolongan, hay cada vez más personas que se interesan por participar. Para aprender más sobre cómo pasar de la idea a la acción visite la página Web de Everyday Democracy, [www.everyday-democracy.org](http://www.everyday-democracy.org).

### Foro para la Acción - Modelo de la agenda (aproximadamente 3 horas)

1. Bocaballos, tiempo para conversar y conocerse, música o poesía y tiempo para leer las listas de ideas para llevar a la acción de cada grupo. (Asegúrese de fijar las listas de ideas de cada grupo donde todos puedan verlas).
2. Dar la bienvenida y las gracias a todos
  - Repasar la agenda.
  - Hablar del proyecto de los diálogos para lograr cambios en la comunidad.
  - Deles las gracias a los organizadores, facilitadores y otros participantes clave.
3. Resúmenes de los grupos
  - Pídale a una persona de cada grupo que dé un breve informe sobre las ideas para llevar a la acción de su grupo.
  - O, cuando el grupo es grande (más de 60 personas), ponga los resúmenes de los grupos en hojas de papel grande a la vista de todos. Invite a los participantes de algunos grupos a que den sus informes.
4. Visión general de los recursos de la comunidad
  - Una persona del grupo organizador del Foro repasa los recursos comunitarios clave. Estos recursos servirán para impulsar a la comunidad a llevar adelante los proyectos.
5. Dando paso a la acción
  - El Maestro de Ceremonias expone las ideas principales de todos los grupos.
  - Los participantes se inscriben para integrarse a un equipo de acción o grupo de ejecución de tareas.
  - Los equipos de acción se reúnen y empiezan a trabajar. Fijan también la fecha para su próxima reunión.
6. Observaciones de cierre
  - Observaciones de cierre (incluyendo cómo nuestro trabajo tendrá seguimiento y su vínculo futuro con el programa).
  - Próximos pasos a seguir (incluyendo planes para otro ciclo de diálogos, celebraciones o sesiones para asesorar el progreso del proyecto, etc.).
  - Agradecimiento a todos.

## CONSEJOS PARA LOS FACILITADORES DE DIÁLOGOS

No es necesario que el facilitador sea un experto en el tema del diálogo. Pero sí hay que prepararse muy bien para la discusión. Esto significa:

- Entender las metas del diálogo.
- Estar familiarizado con el tema.
- Antes de cada sesión dedicar tiempo a pensar en su desarrollo.
- Preparar preguntas para ayudar al grupo a investigar el tema.

Si está bien preparada o preparado, podrá concentrar toda tu atención en cómo el grupo está desenvolviéndose e interactuando.

Algunos consejos adicionales:

### **¡Permanezca neutral!**

Lo más importante para recordar es que el facilitador no debe compartir opiniones o relatos personales. ¡No debe imponer su propia agenda! Su función es de ayudar a los miembros del grupo a tener una conversación productiva.

- Ayude a la gente a sentirse bienvenida y relajada.
- Invite a todos a participar en la conversación.
- El humor oportuno siempre se aprecia.

### **Explique el propósito del diálogo y ayude al grupo a establecer Normas de trabajo**

El propósito de este diálogo es hablar sobre bienestar de los niños en nuestra comunidad.

Empiece repasando las normas de trabajo enumeradas en la Primera Sesión. Invite luego a los participantes a agregar sus propias ideas.

### **Ayude al grupo a hacer su trabajo**

- Recuerde que su rol principal es hacer que el grupo se centre en el tema a tratarse.
- Considere dividir a los participantes en grupos más pequeños. Esto les dará a los participantes más oportunidades de hablar.
- Participe en la discusión solo cuando sea absolutamente necesario.
- No permita que el grupo le pida ayuda con las respuestas.
- Resista el deseo de hablar después de cada comentario o contestar cada pregunta. Deje que los participantes contesten sus preguntas entre ellos mismos.
- Pídales ocasionalmente que hagan un resumen de los puntos importantes.

- A veces la gente necesita tiempo para pensar antes de responder. ¡No le tema al silencio! Trate de contar en silencio hasta diez antes de reformular la pregunta. Esto les dará tiempo a los participantes para poner en orden sus pensamientos.
- Trate de hacer participar a todos; no deje que alguien tome control absoluto de la conversación. Preste atención a quién ha hablado y quién todavía no.
- Recuerde que este diálogo no es un debate. Si los participantes olvidan esto, pídale al grupo que repasen las normas de diálogo en grupos.
- ¡Tenga siempre en cuenta el tiempo!

### **Ayude al grupo a considerar distintos puntos de vista**

- Esta guía incluye una gran variedad de opiniones. Considere los puntos a favor y en contra de cada punto de vista. O Pídale a los participantes que aporten algún punto de vista que no haya surgido durante la discusión.
- Sugírales que piensen en sus propios valores y cómo estos afectan sus opiniones.
- No permita que el grupo se detenga en una experiencia o historia personal.
- Ayude a los participantes a ver las cosas que tienen en común.

### **Haga preguntas que permitan diferentes interpretaciones**

Las preguntas abiertas a interpretación no pueden responderse con un rápido “sí” o “no”. Llevan a la gente a pensar en sus propias creencias y a buscar conexiones entre ideas diferentes.

### **Tipos de preguntas generales**

- ¿Cuál parece ser aquí el punto clave?
- ¿Está de acuerdo? ¿Por qué?
- ¿Qué piensan los demás de esta idea?
- ¿Cuál sería un argumento importante en contra de lo que acaba de decir?
- ¿Qué experiencias ha tenido con esto?
- Ayúdenos a entender las razones de su opinión.
- ¿Qué cree que está realmente sucediendo aquí? ¿Por qué es tan importante?
- ¿Cómo podrían otras personas considerar este tema?
- ¿Cree que los demás miembros del grupo ven esto igual que usted? ¿Por qué?
- ¿Cómo le hace sentir?

## Preguntas para usar en caso de desacuerdo

- ¿Qué cree que él o ella está diciendo?
- ¿Qué es lo que más le molesta de esto?
- ¿Qué hay en el fondo del desacuerdo?
- ¿Cómo le hace sentir?
- ¿Qué experiencias o creencias podrían llevar a una persona razonable a apoyar ese punto de vista?
- ¿Qué cree que es realmente importante para los que sostienen esa opinión?
- ¿Qué está bloqueando el diálogo?
- ¿Con qué no está de acuerdo?
- ¿Qué es lo que más le convence de ese punto de vista?
- ¿Qué es lo que más le molesta de ese punto de vista?
- Por favor amplíe su pensamiento.
- ¿Qué hace de esto algo tan difícil?
- ¿Hemos omitido algo de lo que tenemos que hablar?

## Preguntas que puede usar cuando los participantes se sienten desanimados

- ¿Cómo se sientes con respecto a eso?
- ¿Qué le da esperanzas?
- ¿Pueden resolverse de algún modo los problemas de los que usted habla? ¿Cómo?

## Preguntas de cierre

- ¿Cuáles son los puntos de acuerdo y desacuerdo más importantes de la sesión de hoy?
- ¿Qué ha oído hoy que le haya hecho pensar o le haya afectado de algún modo especial?

## Cierre con un resumen del diálogo. Asigne tiempo para la evaluación y preparar el marco para la sesión siguiente.

- Déle a los participantes una oportunidad para hablar de lo más importante que obtuvieron del diálogo y para compartir nuevas ideas.
- Si vuelven a reunirse, recuérdale al grupo las lecturas y el tema de la sesión siguiente.
- Al final de la última sesión, asigne tiempo para llenar hojas de evaluación. Esto les dará a los participantes la oportunidad de hacer comentarios sobre el proceso y dar sugerencias al facilitador.

## BREGANDO CON DIFERENCIAS CULTURALES

*Es importante que el facilitador esté familiarizado con distintas culturas. Los facilitadores efectivos son muy humanos y se sienten cómodos con las diferencias. Si no has estado en contacto con gente de diferentes orígenes, participe en una actividad comunitaria que le ayude a entender la dinámica entre las diversas culturas.*

### Ayudando al buen funcionamiento de los grupos multiculturales

- Pídale a los participantes que traigan al grupo algo que ayude a otros a aprender de su cultura.
- Pídales que cuenten la historia de su nombre.
- Preste atención a la dinámica entre las distintas culturas del grupo.
- Piense en cómo su propia cultura y estilo de comunicación afecta la conversación. Puede que tenga que cambiar la forma de hacer preguntas.
- Cree un ambiente que favorezca la unidad. Ayude a la gente a ver tanto las similitudes como las diferencias que existen entre ellos.
- Ayude a los participantes a entender que no hay un solo “modo correcto” de comunicarse.
- Hablen juntos de los distintos estilos de comunicación: por ejemplo, el lenguaje corporal y el espacio personal, y las formas aprendidas de escuchar y hablar.
- Evite los estereotipos. Las normas culturales no se aplican a todos los individuos de una cultura.
- Trate de desarrollar un sentimiento de afecto y entendimiento entre los distintos miembros del grupo, pero recuérdelos que nadie puede saber con exactitud qué sensación produce el ponerse en el lugar de otro.
- Anime a los miembros del grupo a hablar sólo de sus propias experiencias y culturas. (Nadie puede representar la totalidad de su propia cultura).
- Pídale a los participantes que traten de recordar algún momento de sus vidas en que se les haya tratado injustamente o hayan vivido la experiencia de sentirse “aquel que es diferente”.
- Muestre respeto por quienes cuenten cómo los han maltratado. Tenga cuidado de dar la impresión que no le presta importancia a las experiencias o relatos (“¡No puedo creer que haya sucedido algo así!”).
- Después de un par de sesiones pregúntele a los participantes de qué modo su cultura afecta la forma en que se sienten con los ejercicios e ideas que surgen durante el diálogo. Después que el grupo decida qué ideas quieren emprender, hable sobre la función de la cultura y la raza en el desarrollo y ejecución de las mismas.

## Sea consciente de cómo las diferencias culturales se manifiestan cuando gente de diferentes culturas interactúan<sup>1</sup>

### *Estilos de comunicación*

- **Comunicación verbal**
  - Hay diferencias de significado (aun en el mismo idioma) de una cultura a otra. Por ejemplo, con respecto al volumen de la voz, gritar puede significar que una persona está emocionada y no enojada.
  
- **Comunicación no verbal**
  - Las expresiones faciales y el lenguaje corporal varían de una cultura a otra; así también el espacio entre personas que dialogan y el contacto físico. Además, la ubicación de los asientos tiene importancia.
  
- **Expresión de opiniones y emoción**
  - Comunicación directa y comunicación indirecta: en algunas culturas, se anima a las personas a decir lo que piensen e “ir al grano”. En otras, la gente se siente incómoda si tiene que responder preguntas en forma directa.
  - En algunas culturas, se anima a la gente a expresar abiertamente sus emociones.
  - En otras, la gente se guarda para adentro sus sentimientos. Expresar alegría, pena o enojo se considera inapropiado.

### *Otras diferencias culturales*

- **Actitudes hacia el conflicto**
  - En algunas culturas, la gente enfrenta los conflictos directamente y se le anima a “darse a escuchar”.
  - En otras, el conflicto cara a cara es vergonzoso o inapropiado, y se prefiere solucionar los problemas discretamente (quizás escribiendo o mediante una tercera persona).
  
- **Formas de realizar las tareas**
  - En algunas culturas se pone más énfasis en ponerse primero a trabajar y desarrollar los vínculos a medida que van avanzando.
  - Otras culturas empiezan con la formación de vínculos; luego, las personas **están** preparadas para trabajar juntas en la tarea.

---

<sup>1</sup> Adaptado de un ensayo, “Working on Common Cross-Cultural Communication Challenges” de Marcelle E. DuPrav y Marya Axner en *Toward a More Perfect Union in An Age of Diversity* (Topsfield Foundation and Marci Reaven, 1997).

- **Estilos diferentes de tomar decisiones**
  - En algunas culturas, los encargados delegan la responsabilidad de tomar decisiones a un asistente.
  - En algunas culturas, se valora poder tomar decisiones por cuenta propia.
  - A veces las decisiones en grupos se toman por decisión de la mayoría.
  - A veces los grupos toman decisiones por consentimiento entre los miembros.
  
- **Formas de adquirir “conocimiento”**
  - En algunas culturas se aprende midiendo, contando o dando un valor numérico a las cosas.
  - En otras, el “conocimiento” proviene de la experiencia y la intuición.
  
- **Postura frente a la autoridad**
  - En algunas culturas está bien cuestionar la autoridad, siempre y cuando se haga con respeto.
  - En otras culturas, no es apropiado cuestionar ni desafiar a las figuras que ejercen autoridad, y es importante seguir el protocolo y mostrar el respeto adecuado.
  
- **Independencia e interdependencia**
  - Algunas culturas valoran la independencia y el individualismo. Se anima a la gente a hablar y defender sus derechos.
  - En otras se valora más la interdependencia y la armonía en grupo. Las necesidades en grupos están antes que las individuales.

### **Trabajando en grupos con problemas de alfabetización**

- Empiece con una explicación simple sobre el funcionamiento del grupo de diálogo, y dígame a los participantes cuál es el objetivo de cada sesión. (Repítalo en cada nueva reunión).
- Limite el uso de la pizarra.
- Designe a alguien que ayude a los participantes a llenar los formularios.
- Este preparado para leer en voz alta al grupo en lugar de pedirles a los participantes que lo hagan.
- Asegúrese que todos entiendan. Pida ocasionalmente a los participantes que resuman o repasen la conversación.
- Evite el uso de palabras difíciles o siglas. Cuando note a alguien confundido, pregunte: “¿Saben lo que significa esta palabra?”.
- Entre una sesión y la siguiente asegúrese que todos sientan que lo que dicen es muy importante para el grupo.

- Déle a los participantes tiempo adicional para que puedan organizar sus pensamientos antes de hablar. Recuerde que quizás ésta es la primera vez que hablan en público y/o en un idioma diferente.
- Trate de poner a los participantes en grupos, pero no los separe de acuerdo con el idioma. (Puede llegar a necesitar más de un intérprete por diálogo).

### **Trabajando con intérpretes**

- Recuérdele a los intérpretes que su trabajo es traducir con exactitud sin agregar sus propias opiniones.
- Déle a los intérpretes material escrito con anticipación y repase todo el proceso con ellos.
- Asegúrese que el intérprete se sienta cómodo de pedir más tiempo si lo cree necesario.
- Hable usando frases cortas e ideas simples. (Esto le da al intérprete tiempo para seguirle el paso).
- Preste atención al intérprete. Aun si no habla el idioma, podrá darse cuenta de si está traduciendo todo o no.
- Al comienzo de cada sesión, pídale a los intérpretes que repasen las normas.
- Después de cada sesión, pídale a los intérpretes que traduzcan las notas que se fijaron en hojas de papel.

## CÓMO TOMAR NOTAS

Todo grupo de diálogo necesita de alguien que tome notas. El trabajo de esta persona es escuchar con atención, anotar las ideas más importantes que van surgiendo y ponerlas en una lista, por categorías, en grandes hojas de papel a la vista de todos.

- Si hay en el grupo dos facilitadores, pueden tomar turno en esta tarea.
- Si el que toma notas es un voluntario, asegúrese de que no sea la misma persona en cada sesión. (El participante que tome nota de lo que va sucediendo está demasiado ocupado como para participar en el diálogo).
- Cuidado: los participantes deben hablar entre ellos, no a la persona que toma notas.

### Tomar nota sirve en muchos sentidos

- Ayuda a los miembros del grupo a no salirse del tema y a no estancarse en ningún punto.
- Provee una manera de realzar el conocimiento y los temas de interés común que surgen de la discusión.
- Las notas de todos los diálogos pueden usarse para crear un informe que resuma todo lo que se ha hecho.

### Cómo hacerlo

- Resalte las ideas y temas más importantes, no cada palabra.
- Trate de usar las mismas palabras que usa el que habla.
- Consulte con el grupo para asegurarse de que sus notas están correctas.
- Algunos grupos organizan sus apuntes de este modo:
  - Áreas en las que estamos de acuerdo.
  - Áreas en las que no estamos de acuerdo.
  - Áreas que tienen algunos aspectos en los que todos coinciden y otros en los que no.
  - Ideas para llevar a la acción.
  - Cosas que ya estamos haciendo.
- Escriba con claridad para que todos puedan leer las notas.
- Guarde las notas para poder recurrir a ellas en próximas sesiones.
- Después de cada sesión, comparta las notas con los organizadores del programa para que puedan seguir su progreso.