

Formación de formadores

Para el desarrollo del soporte psicológico

Compilación de lecturas

Módulo 4

Autor: Nika Sušac, Olja Družić Ljubotina, Dean Ajduković

Contenido:

- Grupos en trabajo psicosocial (Lectura 1).....3
- Planear trabajo en grupo (Lectura 2).....9
- Estructurar reuniones de grupo (Lectura 3).....13
- Trabajar con adolescentes (Lectura 4).....17
- Talleres de psicoeducación (Lectura 5).....25
- Planear y dirigir talleres educativos (formación) para ayudantes (Lectura 6).....31

LECTURA 1

GRUPOS EN TRABAJO PSICOSOCIAL

Definir trabajo en grupo

- El trabajo en grupo está determinado por un uso prudente de los procesos e intervenciones grupales para lograr los objetivos comunes e individuales
- Principio básico del trabajo en grupo = los miembros del grupo pueden ayudarse entre sí compartiendo sentimientos, información, dando sugerencias, ideas y soluciones a problemas, y apoyándose entre sí
- El proceso grupal es la principal fuente de cambio y desarrollo de los miembros individuales del grupo

Ventajas del trabajo en grupo (1)

- Permite a los miembros darse cuenta de que no son los únicos que tienen un problema específico
- Permite a los miembros proporcionar apoyo, comprensión, ideas y comentarios entre ellos
- Facilita el aprendizaje a través de la imitación y el intercambio de conocimientos y experiencias
- Toma de decisiones grupales: el conocimiento y las habilidades de varios miembros se complementan e interactúan entre sí

Ventajas del trabajo en grupo (2)

- Aumenta la motivación de los individuos para resolver problemas
- Indispensable cuando el problema central son las relaciones con otras personas
- Especialmente indicado para personas socialmente retiradas porque les permite probar la realidad
- Mayor eficiencia de tiempo y economía como resultado del trabajo simultáneo con varios clientes

Clasificación de grupos en el trabajo psicosocial

- El trabajo en grupo se refiere a muchos tipos diferentes de grupos con una gama aún mayor de objetivos específicos

Los tres tipos principales de grupos:

- I. **Tratamiento de grupos o grupos para cambio personal de clientes**
- II. **Grupos para resolver problemas importantes para los clientes**
- III. **Grupos de ayuda profesional para ayudantes**

I. Grupos de tratamiento o grupos para cambio personal de clientes

1. Grupos con liderazgo profesional

- a. Grupos educativos
- b. Grupos para el crecimiento y desarrollo personal
- c. Grupos para el cambio personal
- d. Grupos de socialización
 - Grupos para aprender habilidades sociales
 - Grupos para la participación en la gestión de las instituciones
 - Grupos para el ocio y la recreación
- e. Grupos de apoyo

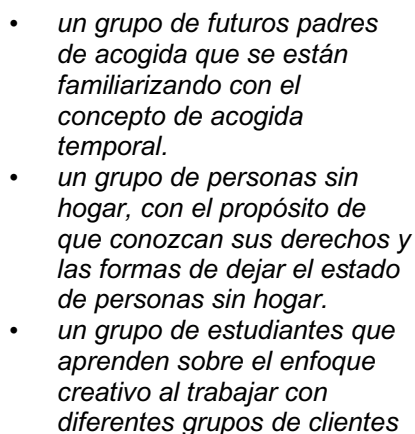
2. Grupos autodirigidos

3. Grupos de autoayuda

1.a Grupos educativos

Propósito

- Facilitar el aprendizaje sobre el entorno social y la comunidad en general
- Adquirir nuevos conocimientos y habilidades

- 
- *un grupo de futuros padres de acogida que se están familiarizando con el concepto de acogida temporal.*
 - *un grupo de personas sin hogar, con el propósito de que conozcan sus derechos y las formas de dejar el estado de personas sin hogar.*
 - *un grupo de estudiantes que aprenden sobre el enfoque creativo al trabajar con diferentes grupos de clientes*

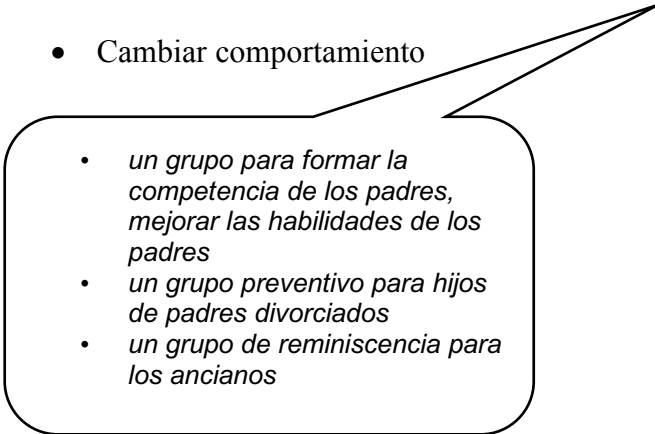
Características

- El contenido es más importante que las necesidades emocionales de los miembros
- El profesional presenta los conocimientos teóricos, y la discusión se utiliza para fomentar el aprendizaje
- El líder debe tener en cuenta el conocimiento de cada miembro, el grado de habilidad y la experiencia con el contenido que se enseña en el grupo
- Los miembros tienen un interés compartido por el contenido, así como algunas otras características (edad, dificultades actuales, ...)

1.b Grupos para el crecimiento y desarrollo personal

Propósito

- Expandir la autoconciencia
- Cambiar actitudes y creencias
- Mejorar formas de expresar emociones
- Cambiar comportamiento

- 
- *un grupo para formar la competencia de los padres, mejorar las habilidades de los padres*
 - *un grupo preventivo para hijos de padres divorciados*
 - *un grupo de reminiscencia para los ancianos*

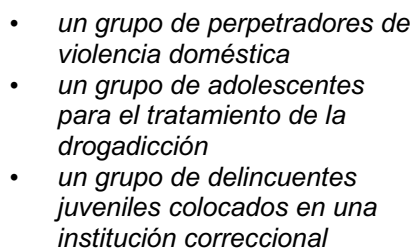
Características

- Hace hincapié en el desarrollo de los miembros potenciales
- El apoyo y la retroalimentación de otros miembros son importantes
- El grupo es un medio para desarrollar las habilidades de los miembros y no para resolver sus problemas socioemocionales
- Los miembros difieren en sus experiencias y habilidades

1.c Grupos para el cambio personal

Propósito

- Cambiar los comportamientos disfuncionales de los miembros, que son considerados como asociales, desviados y/o indeseables en su entorno

- 
- *un grupo de perpetradores de violencia doméstica*
 - *un grupo de adolescentes para el tratamiento de la drogadicción*
 - *un grupo de delincuentes juveniles colocados en una institución correccional*

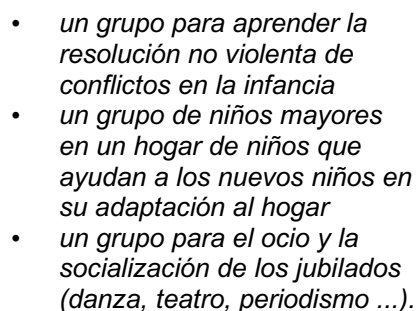
Características

- Los miembros están juntos para resolver un problema que tienen
- Los miembros son a menudo clientes involuntarios
- Los problemas se evalúan sistemáticamente antes del inicio del trabajo en grupo, y ese es el punto de partida para establecer objetivos de tratamiento individuales
- El líder a menudo se centra en los miembros individuales y sus necesidades específicas
- Al trabajar con el grupo, se fomenta la apertura de los miembros, la divulgación de sentimientos y la asistencia mutua para encontrar soluciones

1.d Grupos de socialización

Propósito

- Adquirir habilidades sociales y patrones de comportamiento social que facilitarán el establecimiento de relaciones exitosas en la comunidad donde viven

- 
- *un grupo para aprender la resolución no violenta de conflictos en la infancia*
 - *un grupo de niños mayores en un hogar de niños que ayudan a los nuevos niños en su adaptación al hogar*
 - *un grupo para el ocio y la socialización de los jubilados (danza, teatro, periodismo ...).*

Características

- Los miembros mejoran las habilidades interpersonales mediante la participación en actividades estructuradas y planificadas previamente
- Las técnicas creativas (juegos, música, actuación, baile, dibujo) son de uso común

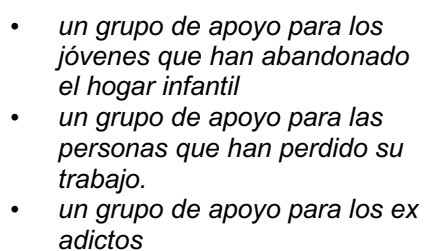
Tipos de grupos de socialización:

- para aprender habilidades sociales
- para la participación en la gestión de las instituciones
- para el ocio y la recreación

1.e Grupos de apoyo

Propósito

- Brindar apoyo en tiempos de crisis y períodos difíciles de la vida
- Desarrollar el afrontamiento exitoso del estrés de la vida y los períodos de transición significativos en la vida que impliquen un cambio en el comportamiento y el afrontamiento

- 
- *un grupo de apoyo para los jóvenes que han abandonado el hogar infantil*
 - *un grupo de apoyo para las personas que han perdido su trabajo.*
 - *un grupo de apoyo para los ex adictos*

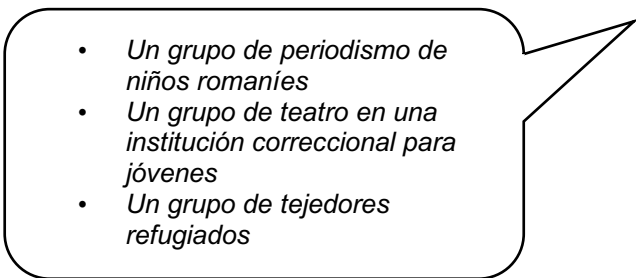
Características

- Se organizan para eventos inesperados o raros, o cuando falta el apoyo social o el afrontamiento
- Los miembros han experimentado dificultades similares y las comparten
- Los miembros son simultáneamente los que brindan asistencia y los que la reciben - reciprocidad
- Se toman en cuenta características como género, período de vida y contexto sociocultural de los miembros
- En estos grupos, el enfoque no está en un problema que necesita una solución, sino en la dificultad que no podemos cambiar y que requiere ajuste

2. Grupos autodirigidos

Propósito

- Empoderar a los miembros para que resuelvan sus problemas de manera independiente y tomen el control de sus vidas

- 
- *Un grupo de periodismo de niños romaníes*
 - *Un grupo de teatro en una institución correccional para jóvenes*
 - *Un grupo de tejedores refugiados*

Características

- El líder es un profesional, pero su función es meramente animar a los miembros a expresar sus opiniones e ideas. Él/ella solo brinda un amplio marco dentro del cual los miembros determinan lo que necesitan y cómo quieren lograrlo.
- Los miembros tienen un papel central en la planificación y estructuración del trabajo
- Membresía abierta (hasta 20, 40 miembros)
- Los miembros no fueron elegidos por los líderes

3. Grupos de autoayuda

Propósito

- Brindar apoyo en períodos difíciles y transitorios de la vida
- Empoderar a los miembros
- Desarrollar la autoestima ayudando a los demás
- Expandir redes sociales, posibilidad de aprendizaje social, cambios cognitivos.
- Acción social

- *Un grupo de autoayuda para los padres solteros*
- *Un grupo de autoayuda para las personas mayores sin familia*
- *Un grupo de autoayuda para personas con discapacidad*

Características

- Líder no profesional
- La posibilidad de contar "toda la historia" en un ambiente de aceptación
- Forma establecida de dar apoyo entre reuniones
- Entre los integrantes también se encuentran algunos que sirven de modelo
- Los miembros han tenido un evento de vida similar, experiencia directa

II. Grupos para resolver problemas importantes para los clientes

1. Grupos para satisfacer las necesidades de una organización que brinda asistencia psicosocial a. Juntas directivas b. Consejos c. Grupo de trabajo	2. Grupos para satisfacer las necesidades de los clientes a. Equipo profesional b. Conferencia de tratamiento c. Grupos para la acción social d. Varios grupos consultivos
--	---

III. Grupos de ayuda profesional para ayudantes

1. Grupos educativos, incluida la formación en psicoterapia
2. Grupos de supervisión
3. Grupos de información para la integración de experiencias traumáticas

LECTURA 2

PLANEAR TRABAJO EN GRUPO

Pasos para planificar el trabajo en grupo

1. Evaluación de las necesidades
2. Definir propósito y objetivos generales del grupo
3. Elegir el setting
4. Seleccionar un enfoque grupal y modos de trabajo
5. Identificar miembros potenciales del grupo
6. Acercarse y reclutar miembros
7. Composición del grupo
8. Motivar miembros y acuerdo inicial
9. Preparar el ambiente grupal
10. Definir procedimientos de evaluación

Evaluación de las necesidades

- Identificar ciertas necesidades comunes de un grupo de personas y evaluar la posibilidad de satisfacer estas necesidades a través del trabajo en grupo
- Las necesidades de los miembros de un grupo no son necesariamente idénticas, ni tienen la misma intensidad

Definir propósito y objetivos generales del grupo

- **El propósito del grupo** = lo que se planea lograr mediante el trabajo en grupo (por ejemplo, mejora de las habilidades de comunicación).
- **Objetivos del grupo** = cómo se puede lograr el propósito del grupo.
 - específico, claro y medible
 - mostrar los conocimientos/habilidades/logros esperados de los miembros al final del trabajo en grupo (qué necesidades se cumplirán)

Elegir el setting

- Selección del servicio, organización o institución donde se establecerá el grupo
- Esto incluye:

- negociar recursos financieros
- formas de supervisión
- proporcionar instalaciones y equipos
- asegurar los recursos adecuados para operar hasta la terminación del grupo

Seleccionar un enfoque grupal y modos de trabajo

- Selección de modo y métodos de trabajo: discusión grupal, actividades interactivas, enfoque cognitivo, modificación del comportamiento, expresión creativa, una combinación de enfoques ...
- Características básicas del grupo: tamaño, membresía abierta / cerrada, voluntariedad, duración, tipo de liderazgo ...

Identificar miembros potenciales del grupo

- Quiénes son los posibles miembros, con respecto al propósito y objetivos del grupo
- Conocimiento profundo de la población a la que se ofrecerá el grupo:
 - revisión de la documentación existente de servicios
 - recopilación de datos en una comunidad particular
 - hablar con compañeros
 - contacto personal con clientes potenciales

Acercarse y reclutar miembros

- Esto se puede hacer de varias maneras:
 - contacto personal
 - invitación escrita dirigida a un miembro potencial
 - aviso en forma de carteles
 - folleto
 - los medios de comunicación
- Independientemente de la forma, es importante especificar:
 - propósito del grupo
 - duración anticipada y frecuencia de las reuniones de grupo
 - hora y lugar de la primera reunión

- otros servicios (por ejemplo, transporte, cuidado de niños, etc.)
- método de aplicar para el grupo, pago etc.

Composición del grupo

- Los principios al componer un grupo:
 1. Homogeneidad – con respecto al objetivo de participación y las características descriptivas específicas de los miembros
 2. Heterogeneidad – con respecto a las experiencias de vida de los miembros y las habilidades para afrontar los problemas
- Características que los miembros aportan al grupo:
 - Características descriptivas - por ejemplo, edad, sexo, estado civil, número de hijos, ocupación ...
 - Características del comportamiento - la manera en la que una persona reacciona en ciertas situaciones, por ejemplo, agresivo, retraído, hablador, callado, sensible ...

Motivar miembros y acuerdo inicial

- Un miembro potencial debe obtener información y apoyo, sin sentirse presionado a participar en el trabajo
- Vincular los objetivos del grupo con metas individuales
- En cuanto a los miembros involuntarios, la tarea del líder es motivarlos a participar activamente en el grupo
- El acuerdo inicial debe incluir los derechos y obligaciones de los miembros y líderes, y sus objetivos y asignaciones a nivel de comportamientos específicos

Preparar el ambiente grupal

Entorno social

- si algún otro proveedor de servicios está planeando un grupo similar
- las actitudes de personas importantes hacia el grupo
- la familia necesita estar activamente involucrada e informada

Entorno físico

- tamaño de la sala
- es bueno trabajar en la misma sala todo el tiempo

Servicios específicos

- qué servicios específicos se deben proporcionar a los miembros para que puedan asistir libremente a las reuniones del grupo (por ejemplo, transporte para ancianos o cuidado infantil para madres solteras)

Definir procedimientos de evaluación

1. Monitoreo de la implementación del trabajo en grupo: evaluación de las reuniones grupales, evaluación del desempeño del líder, satisfacción de los miembros con las relaciones dentro del grupo, etc.
2. Evaluación de los resultados del trabajo en grupo sobre los miembros: logro de metas individuales y grupales
 - Fuentes de información para la evaluación de los efectos del trabajo en grupo:
 - Cuestionarios de autoevaluación
 - Entrevistas
 - Evaluaciones de otras personas
 - Anotaciones (registros) oficiales
 - Observaciones

LECTURA 3

ESTRUCTURAR REUNIONES DE GRUPO

Estructurar reuniones de grupo (1)

Estructurar el trabajo del grupo se refiere a predeterminar las actividades que se llevarán a cabo en el grupo

Las actividades del líder se centran en:

- Determinar el programa de trabajo, es decir, **qué** se hace en el grupo
- Determinar los métodos de trabajo, es decir, **cómo** se hace
- Desarrollar patrones de comunicación apropiados

Estructurar reuniones de grupo (2)

- Una parte integral de la estructuración del trabajo grupal → crear un programa de trabajo provisional
- El programa se prepara inicialmente en la fase de planificación
- Las actividades y contenidos de trabajo
- Cada reunión se enfoca en un objetivo específico que contribuye al logro de los objetivos del grupo
- Los objetivos de la reunión y de cada actividad deben ser claramente establecidos.
- Descripción detallada de las actividades, su duración y los materiales necesarios para su implementación

"Grupos de tiempo limitado"

- Cuanto más limitado sea el tiempo del grupo (hay menos tiempo para alcanzar los objetivos), tanto más detallado debe ser el programa de las reuniones planificadas.
- Generalmente se refiere a grupos que tienen entre 6 y 14 reuniones planificadas
- Las metas deben ser especialmente definidas y formuladas
- Típico para grupos para aprender habilidades sociales

Estructura de una reunión de grupo (1)

1. Actividad/es introductoria/as

- Indicar el contexto (el propósito y objetivos de la reunión); los miembros son introducidos en la reunión
- Actividades interactivas, “actividades de calentamiento”; actualizaciones sobre la vida de los miembros ...

2. Actividad/es central/es:

- Alcanzar los objetivos a través de diversas actividades

3. Actividad/es final/es:

- Reflexionar sobre los conocimientos adquiridos; relajación; juegos interactivos; resumir la reunión; asignar tareas hasta la próxima reunión ...

4. Evaluar la reunión

Ejemplo: Grupo que trata sobre la sexualidad y el comportamiento sexual responsable para adolescentes (12 reuniones, 120 minutos cada una)

1. Reunión introductoria (conocerse uno a otro, propósito y objetivos, temores y expectativas)
2. Roles de género y sexo
3. Bases biológicas de la sexualidad
4. Enfermedades de transmisión sexual
5. Anticoncepción
6. Autoimagen y sexualidad propia
7. Influencia del entorno social en la sexualidad (medios de comunicación, compañeros, padres)
8. Habilidades comunicativas (hablar de sexo con padres)
9. Relaciones románticas en la adolescencia
10. Habilidades comunicativas (hablar de relaciones y sexo con tu pareja)
11. Relaciones sexuales (miedos, expectativas, normas)
12. Reunión final (evaluación, despedida)

Breve ejemplo de una reunión de grupo (2. reunión)

Objetivos:

- Aprender la diferencia entre género y sexo biológico
- Sensibilizar sobre los estereotipos de género y cómo nos afectan

Actividades:

- Presentarse a través de la exposición de sus intereses en diferentes tipos de medios (15 min)
- Introducción a la terminología (género y sexo biológico) (5 min)
- Cuestionario de género sexual (por ejemplo, un hombre siempre debe pagar por la bebida de la mujer, ¿se basa esa creencia en el rol de género o en el sexo biológico?) + discusión (reglas y normas; hoy vs. en el pasado) (20 min)
- Oraciones no terminadas (oraciones relacionadas con los roles de género, por ejemplo, a los hombres les gusta más ...) + discusión (20 min)
- Collage (2 grupos, uno hace un collage sobre la presentación de las mujeres en los medios de comunicación y el otro sobre la presentación de los hombres; usan periódicos, revistas y revistas actuales; presentan sus collages al resto del grupo) (35 min)
- Discusión final sobre los estereotipos y cómo nos afectan (20 min)
- Evaluación de la reunión (papeles de diferentes colores) (5 min)

REGLAS DE GRUPO

Establecer reglas de grupo

- Reglas de grupo = el acuerdo sobre el modo de trabajo en grupo
- Establecidas en la fase inicial de trabajo en grupo
- Puede ser cambiadas a lo largo de la duración del grupo

Al establecer las reglas...

- El líder tiene que pedir a los miembros sus sugerencias sobre
- Qué reglas que les harían sentirse cómodos y seguros durante el trabajo en grupo
- Estas reglas deben escribirse donde todos puedan verlas: recordatorio durante toda la duración del trabajo en grupo

Principios para establecer reglas de grupo

- Tienen que estar redactados de manera positiva
- Tienen que referirse a comportamientos específicos
- Tienen que estar redactados como oraciones completas, no solamente como puntos destacados
- Todos los miembros tienen que participar en la creación de las reglas
- Las reglas deben ser claras y aceptables para todos
- Deben establecerse consecuencias por romper las reglas

Algunas reglas importantes de grupo

- *Todo lo que decimos en el grupo, se mantiene dentro del grupo*
- *Cuando una persona habla, otros escuchan*
- *Nos tratamos con respeto*
- *Tenemos derecho a diferentes opiniones*
- *Solo decimos tanto que queremos decir*
- *Llegamos a tiempo*

LECTURA 4

TRABAJAR CON ADOLESCENTES

Problemas externalizantes e internalizantes de la juventud (1)

1. Problemas de conductas externalizantes - conductas dirigidas hacia el mundo exterior
 - el niño/adolescente reacciona de manera que cause problemas a otras personas en su entorno
 - conductas insuficientemente controladas
2. Problemas de conductas internalizantes y experiencias - comportamientos dirigidos hacia uno mismo
 - por lo general no representa un problema para las personas en el entorno del niño/adolescente
 - conducta excesivamente controlada

Problemas externalizantes e internalizantes de la juventud (2)

- Conductas de riesgo de niños y adolescentes: resultado de una interacción compleja de disposiciones personales del niño y de riesgos de diferentes entornos sociales: familia, compañeros, escuela y comunidad local
- Internalización - externalización es una dimensión de la conducta y la mayoría de los niños muestran una combinación de ambos elementos
- Términos problemas internalizantes y externalizante - menor intensidad de problemas.
- Término trastorno - mayor intensidad de los problemas (los síntomas cumplen con los criterios para un diagnóstico psiquiátrico)
- La comorbilidad es extremadamente frecuente en la psicopatología de la infancia y la adolescencia, lo que dificulta el diagnóstico

Problemas externalizantes

- Bullying, hiperactividad, agresividad, robo, delincuencia, etc.
- La conducta violenta y/o delincuente son los más comunes.
- Subyacente a tales conductas suelen ser los problemas internalizantes y/o la experiencia de la violencia doméstica
- Perspectiva psiquiátrica - diversos trastornos de conducta

Problemas internalizantes

- Ansiedad, depresión, soledad, aislamiento social, tics, enuresis, trastornos de la alimentación, etc.
- Perspectiva psiquiátrica - generalmente diagnósticos de ansiedad o trastornos del estado de ánimo (depresión)
- La presentación clínica es diferente a la de los adultos.
- Tendencias suicidas - la necesidad de prestar atención a las señales de advertencia

Características de niños/adolescentes con problemas de conducta

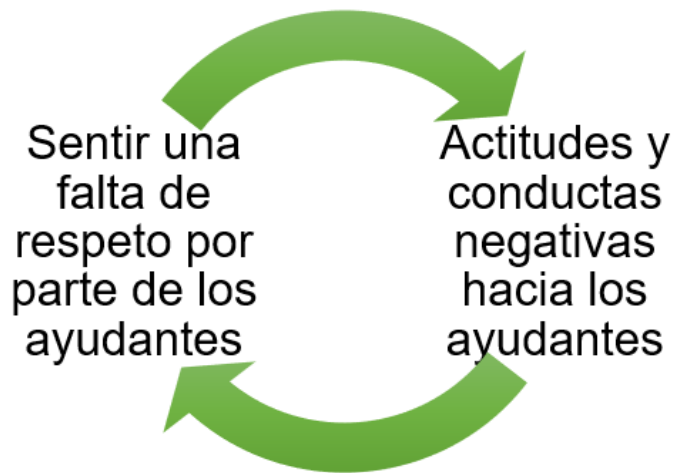
- A menudo, están presentes tanto los problemas de internalizantes como los externalizantes
- Experiencia de numerosos eventos difíciles de la vida (experiencias infantiles adversas - ACE)
- Baja empatía
- Baja tolerancia a la frustración
- Pobre autocontrol
- Poco desarrolladas competencias académicas, sociales y otras
- Propensión a comportamientos de riesgo
- Falta de voluntad para cambiar
- Resistencia y conductas oposicionistas

Factores que pueden dificultar la cooperación de los adolescentes

- Miedo o desprecio hacia la autoridad
- Desconfianza en los adultos
- Experiencia previa desagradable o mala con profesionales/ayudantes
- Persona o situación desconocidas
- Miedo de posibles consecuencias y resultados
- Negarse a aceptar que tienen un problema
- Sentimiento de coerción (involuntariedad)
- Sentir que no tienen nada que perder
- Sentir que no son respetados

- Diferencias culturales
- Acciones inadecuadas del ayudante
- Problemas de salud mental

Establecer una relación con adolescentes



Factores que fortalecen la relación con adolescentes

Especificidades de hablar con niños

- Una comprensión más débil de los mensajes y preguntas verbales: es necesario adaptar el vocabulario, aclarar y verificar la comprensión.
- Dificultades para reconocer, comprender y expresar sus propios pensamientos, sentimientos y comportamientos
- Habilidades más débiles de la expresión verbal: uso del dibujo, juegos, historias
- Inestabilidad emocional (excitación, variabilidad, impulsividad, pensamiento a corto plazo)
- Desconfianza en los adultos/desconocidos
- Problema con motivarlos para hablar.

Especificidades de hablar con adolescentes

Evite lo siguiente:

- Curiosidad excesiva
- Ajustar, simular
- Ordenar, mandar
- Advertir, amenazar
- Moralizar, sermonear
- Consolar, minimizar
- Distraer, bromear, cambiar el tema
- No los condenes, critiques, culpes o avergüences

Use lo siguiente:

- Trátelos como iguales (aunque la distancia profesional siempre existe)
- Sea tolerante
- Use una comunicación clara
- Muestre interés
- Dé mucha información y dé la oportunidad de hacer preguntas
- Aclare la situación y el propósito
- Aclare los roles
- Aclare las expectativas/alternativas
- Deles tiempo para ajustar
- Enfatice la importancia de la participación/actividad
- Sea abierto y honesto, explique (qué es lo que quiero saber, por qué, no tienen que decir algo que no quieren ...)

Lidiar con la resistencia

- La resistencia a la autoridad es común en la adolescencia - a veces se contradicen intencionalmente, por lo que es importante que el ayudante sea alguien que se encuentre fuera de sus rutinas habituales
- La resistencia es interpersonal - las reacciones de los ayudantes pueden aumentarla o reducirla.
- Use la escucha activa y reflexiva: demuestre comprensión y que realmente los ha escuchado
- Use preguntas abiertas, muestre interés

Lidiar con la resistencia

- Confrontación (aunque no se recomienda al principio) - las mentiras o manipulaciones de los adolescentes se deben discutir abiertamente (eso aumenta el respeto hacia el ayudante y la relación)
- El ayudante debe ser proactivo al construir una relación:
 - Apertura/honestidad (por ejemplo, *"a menudo me resulta difícil establecer una relación contigo"*)
 - Expresar emociones/conductas que hemos notado (por ejemplo, *"Estoy preocupado porque siento que no puedo conectarme contigo de la manera que más te convenga". Me pregunto si tú también te sientes así?"*)
 - Comprobar la situación con el adolescente (por ejemplo *"Me parece que no podemos proporcionarte lo que necesitas en esta relación, me pregunto si podemos hacer algo diferente para que te sientas más cómodo y abierto a la conversación. ¿Qué te resultaría más útil?"*)
 - Ofrecer alternativas (por ejemplo, *"¿Deseas continuar con este tema o pasar a ... / dejarlo para la próxima semana y luego continuar? "*)

Motivar para el cambio

- Cuando se trata de la voluntad de cambiar, los niños y adolescentes con mayor frecuencia:
 - No perciben la existencia del problema
 - Perciben el problema, pero no están listos para hacer algo al respecto, o
 - Están motivados para el cambio, pero dudan de que puedan lograrlo

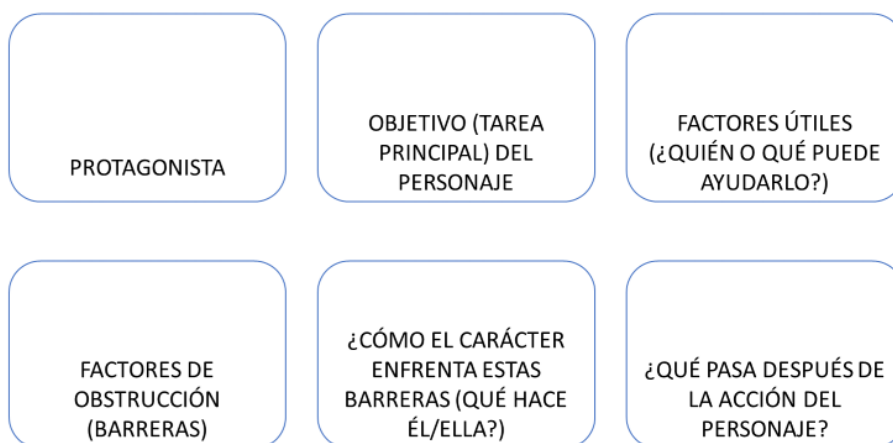
- Si no perciben la existencia del problema:
 - Establezca una relación
 - Haga un acuerdo sobre la dirección de su trabajo conjunto y obtenga el permiso para iniciar una conversación sobre el cambio de conducta
 - Obtenga una visión interna en la percepción del problema del adolescente y de la importancia personal del problema de conducta
 - Cuestione la creencia de que el problema de conducta actual no tiene consecuencias
 - Aumente la conciencia de que el problema de conducta afecta la vida del adolescente y de su entorno
 - Construya creencia de que tal conducta podría tener consecuencias perjudiciales a largo plazo
 - Identifique barreras objetivas y emocionales para cambiar problemas de conducta.
 - Hable sobre el entorno social: cómo las personas cercanas pueden apoyar el cambio, comentarios positivos de las personas cercanas
- Si perciben el problema, pero no están listos para hacer algo al respecto:
 - Cree ambivalencia hacia la conducta actual reconociendo más ganancias que pérdidas al cambiarla
 - Trabaje en la internalización de la motivación extrínseca del adolescente (identificar motivadores extrínsecos para permanecer en el tratamiento e identificar motivadores intrínsecos)
 - Proporcione retroalimentación después de la evaluación de conducta
 - Haga declaraciones auto-motivantes
 - Haga preguntas sobre la importancia del objetivo (por ejemplo, de 0 a 10), sobre las ventajas del cambio
- Si están motivados para el cambio, pero dudan de que puedan lograrlo:
 - Reduzca la ambivalencia
 - Potencie la autoeficacia y la confianza en sí mismo - recuerde los logros anteriores
 - Identifique las barreras al cambio y analice las posibles formas de superarlas

- Fomente el optimismo relacionado con el cambio (por ejemplo, "*¿Por qué crees que puedes lograr ese cambio? ¿Qué fortalezas personales tienes?* ")
- Refuerza la intención de cambiar (por ejemplo, "*¿Qué parte crees que podrías cambiar? ¿Pueden otros ayudarte?* ")
- Observe y elogie cada pequeña señal de que el cliente se está moviendo hacia la dirección deseada

Planear el cambio

1. Defina objetivo(s) claro(s) a corto plazo
2. Identifique soluciones que funcionaron bien antes
 - *¿Qué has probado ya? ¿Qué te ayudó a lidiar con un problema, aunque no duró mucho?*
3. Identifique el primer paso para lograr el objetivo
 - *¿Qué pequeña parte del problema puedes comenzar a abordar primero? ¿Cuál podría ser un paso en la dirección correcta para ti aunque signifique un cambio muy pequeño? ¿Qué sería un paso después de eso?*
 - O pasos escalonados: *Si la meta finalizada es el paso 10, ¿cuáles son los pasos clave antes de eso (por ejemplo, 3, 5, 7, 9)?*
4. Identifique fortalezas: lo que puede ayudar a lograr el objetivo
 - *¿Quién puede ayudarle a lograr tu objetivo? ¿Cuáles son tus fortalezas, habilidades? ¿Puedes contar con la ayuda de alguien?*
5. Haga un plan específico - tareas
 - *¿Qué haremos durante el próximo mes o ___ días? ¿Qué haremos la próxima semana?*

Método de la historia en seis partes



Trabajo en grupo con adolescentes

- Su participación a menudo no es completamente voluntaria - los padres los traen debido a un problema
- El líder debe considerar darles “permiso” para no estar en el grupo, pero debe abordar sus expectativas y temores con respecto al trabajo en grupo
- La honestidad del líder es muy importante
- Comience con los ejercicios para “romper el hielo”
- Junto con los miembros establezca reglas del grupo
- Es importante que los miembros participen en la creación de actividades grupales
- Traiga diferentes invitados al grupo, incluya los adolescentes mayores que han participado en los grupos similares
- Temas que pueden estar en el foco:
 - identidad (¿Quién soy yo?)
 - relación con los padres
 - amistad - la importancia de pertenecer a un grupo
 - presión social
 - sexualidad
 - valores de la vida
 - fumar, alcohol, drogas, comportamientos de riesgo
 - planear el futuro

LECTURA 5

TALLERES DE PSICOEDUCACIÓN

Talleres psicoeducativos durante la guerra en Croacia (1)

PROPÓSITO de los talleres:

- Fortalecimiento de la resiliencia de los niños que crecen en circunstancias difíciles y riesgosas
- Mejorar la salud mental de los niños que fueron expuestos a eventos de guerra
- Cooperación entre la escuela y la ONG

Circunstancias:

- Necesidades existenciales básicas no resueltas, separación de familias, desempleo, malas condiciones de vida
- Alcoholismo, violencia, creciente número de divorcios
- Un entorno así representa un riesgo para el desarrollo de los niños
- No había psicólogos u otros profesionales de la salud mental en esa comunidad

Talleres psicoeducativos durante la guerra en Croacia (2)

- Los maestros y otros adultos importantes fueron traumatizados durante la guerra y expuestos al efecto acumulativo de los factores estresantes al regresar a su comunidad
- Durante la primera fase, todos los maestros y una parte del personal del Centro de asistencia social asistieron a seminarios de varios días sobre las necesidades de los niños y las posibilidades de trabajo individual y grupal
- Se establecieron grupos de socialización en cooperación con los maestros (más tarde continuaron a liderar grupos para niños)
- Buena cooperación con los servicios comunitarios locales: escuela primaria, centro de atención social
- El proyecto fue dirigido por un equipo de dos psicólogos y un trabajador social que llegaron a la comunidad local 1-2 veces a la semana y trabajaron directamente con los niños, padres y maestros

Evaluación de la salud mental de los niños

- Para planificar nuevas intervenciones, se realizó una evaluación de la salud mental de los niños

- Se utilizaron tres instrumentos: Inventario de depresión infantil (CDI), escala de reacciones de estrés postraumático y un cuestionario sobre las características del niño
- La evaluación se realizó con alumnos de 8 a 14 años

Resultados:

- El 18% de los niños tenía reacciones depresivas
- El 17,5% de los niños tenía reacciones de estrés postraumático
- Casi el 6% de los niños tuvieron respuestas que mostraron una depresión grave y estrés postraumático
- Según estos indicadores de salud mental, el 26% de los niños estaban en alto riesgo
- Los eventos traumáticos mencionados con mayor frecuencia se relacionaron tanto con la guerra y el refugio, como con la violencia doméstica

Planear intervenciones

En la planificación de nuevas intervenciones hicimos las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles son los grupos de niños más vulnerables? ¿Por qué es así? ¿Cuáles son las necesidades más destacadas de estos niños? ¿Cuáles son sus fortalezas y resiliencias?
- ¿Qué se puede hacer cuando un grupo tan grande está en riesgo? ¿Qué enfoque utilizar para trabajar con ellos?
- ¿Quiénes son las partes interesadas que deberían participar en la planificación e implementación del programa?

Tratar con una situación de crisis

- Durante el período de planificación de la intervención, un alumno de 13 años, que había sido identificado por tener respuestas depresivas elevadas, se suicidó.
- Sus amigos, que también pertenecían al grupo de riesgo, estaban presentes en la escena (uno de ellos tenía la puntuación más alta en cuanto las reacciones depresivas)

¿Qué acciones se tomaron?

- Una intervención de crisis en la escuela
- Formación continua de profesores
- Se estableció cooperación con el médico de la escuela
- Talleres psicoeducativos para niños
- Grupos de socialización para niños
- Tratamiento individual para niños que lo necesitaban

Enfoque psicoeducativo

La psicoeducación es una intervención estructurada que proporciona:

- **Información** sobre la naturaleza, signos, manifestaciones y consecuencias de ciertos estados psicológicos (preocupaciones, depresión, trastorno de estrés postraumático, ira, agresividad, etc.)
- **Información** sobre las estrategias que pueden aliviar un determinado estado psicológico

Propósito

- Normalizar los sentimientos y reacciones de individuos y grupos al proporcionar información sobre las reacciones y sentimientos esperados en ciertas situaciones adversas
- Adoptar nuevas estrategias para enfrentar ciertos problemas y dificultades
- Fomentar un tratamiento más intensivo si es necesario

Fundamentos teóricos para los talleres psicoeducativos

- Enfoque cognitivo
- La comprensión contemporánea de la salud mental, que está estrechamente vinculada al concepto de resiliencia
- Centrado no solo en mantener una buena salud mental, sino también en el desarrollo de habilidades y recursos que son necesarios para enfrentar y sobrevivir varios eventos de la vida

Psicoeducación y otras intervenciones

La psicoeducación es:

- Más limitada con el tiempo
- Más estructurada
- Más enfocada y ajustada a las necesidades del grupo que al individuo
- Menos interactiva
- Asume menos autorrevelación (menos "amenazante" para el individuo)
- No incluye evaluación y desarrollo de un plan individual para el cambio

Pasos de la planificación de un taller psicoeducativo

1. Evaluación de necesidades
2. Definir el propósito

3. Definir los objetivos
4. Selección del enfoque y métodos de trabajo
5. Identificar clientes
6. Seleccionar el modo de trabajo
7. Motivar
8. Preparar el medio ambiente
9. Definir procedimientos de evaluación

Formatos

- Conferencias públicas
- Talleres educativos
- Programa de medios

Talleres para niños

- Facilitan la interacción entre niños y proveedores de salud
- Permite a un gran grupo de niños recibir nuevos conocimientos sobre las fuentes y los signos de sus dificultades y ampliar sus estrategias para enfrentar situaciones difíciles de la vida
- El contenido debe ser apropiado a la edad de los participantes
- Ajustar el modo de trabajo (subgrupos, parejas)
- Es importante trabajar en co-liderazgo

Estructura de los talleres psicoeducativos

Cada taller psicoeducativo tiene la misma estructura interna:

1. Introducción
2. Presentar a los miembros
3. Ejercicio de calentamiento
4. Actividad central:
 - a. Contenido cognitivo
 - b. Fase de trabajar a través de las emociones
 - c. Regreso al contenido cognitivo

5. Actividad de cierre (buen ambiente y apoyo mutuo)
6. Breve evaluación de la sesión

1. Introducción (1)

Una parte extremadamente importante de la sesión Incluye:

- a. Presentar a los líderes
 - b. Explicar cómo fueron seleccionados los miembros del taller
 - c. El propósito y objetivo de la reunión, modo de trabajo
 - d. Reglas
- Aunque esta sección es breve (aproximadamente 10 minutos), la motivación de los miembros para participar en el taller depende de su claridad, en particular de la explicación del propósito y los objetivos
 - Presentar a los líderes y explicar cómo se seleccionaron los miembros y si eso afectará su disposición a participar y preguntar si se sienten estigmatizados
 - La información sobre el modo de trabajo, los métodos y las reglas contribuyen a crear una sensación de seguridad en el grupo

2. Presentar a los miembros

- Hay varias formas de presentar a los miembros entre sí, p. Ej. presentar el nombre de una manera creativa, presentar sus intereses y características a través de juegos interactivos, identificar similitudes entre miembros a través de juegos, etc.
- Estas actividades contribuyen a crear un ambiente de apoyo y diversión
- Permiten la relajación después de la tensión inicial

3. Ejercicios de calentamiento

- Si el líder los considera necesarios (liberar la tensión a través de un juego)
- Elevar el nivel de energía y centrarse en el trabajo en grupo

4. Actividad central

- Los miembros/niños siguen las instrucciones de los líderes (se pueden usar plantillas o folletos)
- Es deseable que los niños lleven a casa un registro escrito del contenido del taller, para que puedan recordar y utilizar nuevos conocimientos, estrategias y habilidades

- Esta etapa logra uno de los principales objetivos de la psicoeducación: la normalización al proporcionar información sobre las reacciones y sentimientos más comunes en situaciones difíciles
- El líder alienta a los miembros a compartir sus experiencias y a partir de eso, utilizando ejemplos preparados previamente, lo que facilita la adopción de nuevas estrategias y habilidades
- Esta fase finaliza con el regreso al contenido cognitivo: resumir y enfatizar los puntos importantes

5. Actividad de cierre

- Ambiente de apoyo (una actividad que apoya el sentido de pertenencia al grupo)

6. Evaluación - del proceso, después de cada reunión

- Debe ser breve, como una guía para los líderes para el futuro ("caras sonrientes", una breve conversación)

El enfoque psicoeducativo permite a los participantes:

- Desarrollar habilidades sociales
- Desarrollar las habilidades de afrontamiento efectivo del estrés
- Ampliar su red de apoyo
- Dar un significado diferente a algunas situaciones de la vida
- Todo esto contribuye al desarrollo de la resiliencia de una manera apropiada e interesante para los participantes, además de ser eficaz en el tiempo

Evaluación de los resultados de los talleres psicoeducativos para los niños durante la guerra en Croacia

- Modelo de evaluación: antes - después con un grupo control
- La intervención fue efectiva:
 - Las respuestas que muestran depresión y estrés postraumático se mantuvieron iguales en el grupo de tratamiento (niños que asistieron a los talleres), pero
 - las respuestas que muestran depresión y estrés postraumático se aumentaron significativamente en el grupo control

LECTURA 6

PLANEAR Y DIRIGIR TALLERES EDUCATIVOS (FORMACIÓN) PARA AYUDANTES

Planear talleres educativos para ayudantes

- Para llevar a cabo con éxito el taller para ayudantes, es necesario tener en cuenta ciertos pasos para la planificación del trabajo en grupo, que también se pueden aplicar a otros talleres de tiempo limitado.
- Los principios de estructuración de reuniones de grupo también deben ser seguidos por la estructuración de talleres

Evaluación de las necesidades

- Primero, es necesario evaluar y/o averiguar qué tema (de todos los temas cubiertos por los diferentes módulos) es el más relevante para los participantes (ayudantes) que serán objetivo
- Es muy importante tener una idea de lo que es relevante para su trabajo profesional, para que el tema no sea algo que no les sea útil a los participantes o algo en lo que ya son expertos
- Los temas no deben elegirse simplemente porque son interesantes para el formador, sino se basan en las necesidades de los participantes
- La evaluación de las necesidades podría ser muy útil para identificar el mejor tema para sus participantes

Definir propósito y objetivos generales del grupo

- Definir claramente el propósito y la meta del taller, es decir, definir exactamente qué es lo que quiere lograr (metas relacionadas con temas como violencia familiar, estrés profesional, trabajo con adolescentes, trabajo en grupo ...)
- Dada la limitación de tiempo de cada taller, los objetivos deben definirse y formularse de manera especialmente clara
- Deben ser relevantes para los posibles participantes y sus necesidades.

Ejemplo de propósito del taller: Ampliar el ámbito de las técnicas de los profesionales para la prevención del estrés profesional y el agotamiento laboral (Módulo 2)

Ejemplo de objetivos del taller:

1. Presentar a los ayudantes cómo identificar y clasificar los estresores profesionales.
2. Presentar a los ayudantes técnicas de autoayuda y prevención del estrés profesional

Seleccionar un enfoque grupal y modos de trabajo

- Decisión sobre qué método sería el más apropiado para lograr los objetivos del taller: discusión en grupo, actividades interactivas, enfoque cognitivo, técnicas creativas, una combinación de diferentes enfoques, etc.
- Recomendación para el trabajo con los ayudantes: una combinación de conferencias interactivas y actividades interactivas
- Decisión sobre el tipo de liderazgo (un líder o co-liderazgo)
- Recomendación: si es posible, elegir el liderazgo conjunto debido a las ventajas en las primeras etapas de la planificación y la dirección de los talleres (discutido anteriormente)
- El tamaño del grupo depende de las metas del grupo, pero como es un taller educativo para ayudantes, es posible incluir hasta 20 participantes

Identificar miembros potenciales y composición del grupo

- Los participantes potenciales pueden ser "identificados" en su propio entorno profesional o a través de otras organizaciones que tratan el tema elegido (comunicación personal, discusión con líderes de la organización, etc.)
- Los participantes del taller deben ser seleccionados de acuerdo con sus necesidades y el propósito y los objetivos del taller.
 - Si, por ejemplo, el tema elegido se relaciona con el estrés profesional y el agotamiento laboral, se pueden incluir profesionales de diferentes perfiles y profesiones
 - Si, por otro lado, el tema elegido se refiere al trabajo con trauma, es importante tener en cuenta qué conocimiento y experiencia previa en este campo tienen los ayudantes.

Criterios de homogeneidad / heterogeneidad:

- Los participantes serán heterogéneos en cuanto a la edad, el sexo, la ocupación y homogéneos en cuanto a la pertenencia a una profesión de ayuda (por ejemplo, psicólogos, trabajadores sociales, trabajadores médicos, activistas o voluntarios que trabajan con personas que son víctimas de violencia, conflictos de guerra, etc.)
- El nivel de conocimiento previo y/o experiencia con el tema debe determinarse por adelantado, de modo que todos los participantes puedan beneficiarse de su participación. Los desafíos de trabajar con personas con diversos niveles de conocimiento y experiencia deben identificarse con anticipación y minimizarse tanto como sea posible. (por ejemplo, a través de la elección del contenido apropiado del taller, y también a través de los métodos de trabajo y actividades)
- Los desafíos potenciales de trabajar con participantes que tienen diferentes roles de trabajo o que se encuentran en un nivel diferente en la jerarquía dentro de la organización también deben identificarse y planificarse con anticipación

Preparar el ambiente grupal

Ambiente social

- La ausencia de los participantes de su trabajo durante el taller se debe discutir con anticipación con sus superiores (incluida la explicación de los beneficios de su participación)
- Es importante que la administración de las organizaciones de los participantes comunique claramente los criterios de inclusión en los talleres a todos los empleados (por qué algunos empleados fueron seleccionados para participar y otros no)

Ambiente físico

- Determinar dónde tendrá lugar el taller
- Sería bueno llevarlo a cabo en un entorno donde no lo molesten (por ejemplo, no en el lugar de trabajo de los participantes, ya que no se centrarán en el taller debido a las demandas diarias de trabajo como distractores)
- Es importante que el espacio sea cómodo para el número previsto de participantes y que se permita el trabajo pacífico e ininterrumpido

Definir procedimientos de evaluación

Crea una evaluación breve y sencilla del taller que incluirá la evaluación de:

- Utilidad del taller
- Adquisición de nuevos conocimientos y habilidades
- Posibilidad de aplicar nuevos conocimientos y habilidades en el propio contexto profesional
- Su dirección del taller
- Ambiente de grupo
- Sugerencias de mejora

Estructurar el taller (1)

- Las reglas para estructurar un taller son las mismas que cuando se estructuran reuniones de grupos individuales
- La diferencia es que un taller es un tipo de trabajo más corto y, por lo tanto, extremadamente estructurado, pero no importa si el trabajo dura 4 horas, uno o dos días, las reglas para estructurar el trabajo en grupo son universales.

- La planificación, la fase inicial, central y final del trabajo en grupo siempre existen, incluso si el grupo dura varias semanas, meses o años, y los talleres, que duran considerablemente menos, también deben pasar por todas estas fases: inicial, central y la fase final pueden realizarse en 4 horas de un taller.

Estructurar el taller (2)

Como siempre en la estructuración de reuniones de grupo y el trabajo de grupo en general, las actividades del líder se centran en:

- Determinar el programa de trabajo, es decir, qué se hace en el grupo
- Determinar los métodos de trabajo, es decir, cómo se hace
- Desarrollar patrones de comunicación apropiados

Estructurar el taller (3)

Las reglas de estructuración de reuniones grupales también se aplican a la estructuración de talleres educativos:

- El programa de trabajo debe seguir los pasos naturales del proceso (por ejemplo, aprender habilidades, mejorar el conocimiento)
- El contenido del taller también debe ajustarse a la fase de trabajo, sus características y objetivos específicos (como la introducción de miembros, el logro de los objetivos del taller, la preparación para la finalización del taller ...)
- La visión general del taller debe incluir una descripción detallada de las actividades (lo que dice/hace cada líder, lo que dicen/hacen los participantes, cuáles son sus reacciones esperadas ...), su duración y los materiales necesarios para su implementación.

Estructurar el taller (4)

Un taller educativo generalmente incluye:

- Contenido educativo
- Varios contenidos interactivos y ejercicios que ayudan a los miembros a adquirir con éxito conocimientos y habilidades específicos
- Discusiones sobre las experiencias en el grupo y las dificultades que se pueden esperar en la aplicación de nuevas habilidades fuera del grupo
- Breve visión general de los conocimientos y habilidades recién adquiridos (resumir)
- Evaluación del taller

Estructura del taller (4 horas)

1. Actividad/actividades introductoria/s (30 - 45 minutos)
 - Indicar el contexto (el propósito y los objetivos del taller) y las reglas del grupo
 - Presentación de participantes
 - Expectativas de los participantes
 - Actividades interactivas, “actividades de calentamiento”.
2. Actividades centrales (2,5 - 3 horas)
 - Alcanzar los objetivos a través de diversas actividades (conferencias y ejercicios interactivos)
3. Actividad/actividades final/es (15 - 30 minutos)
 - Reflejar sobre los conocimientos y habilidades adquiridos; relajación; juegos interactivos; resumir el taller
4. Evaluación del taller (15 minutos)
 - Evaluación escrita; observaciones finales de los participantes y del líder

¿Cuáles son sus planes para sus talleres?

Divida en grupos de 5 y discuta lo siguiente:

- Temas del taller
- Evaluación de las necesidades
- Propósito y objetivos
- Participantes potenciales
- Retos anticipados
- Organización (retos prácticos)
- Preguntas que surgen