

# MANUAL DE FACILITADORES

Adaptado de materiales de Marion y Les Derbyshire, Glenn Miles, Josephine- Joy Wright y John Walden, Jane Travis y VEP Uganda

## **CONTENIDOS**

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>Página 5</b>
Programa de Estudios Objetivos del curso La gente necesaria para ejecutar Viva Equipa Personas Materiales y recursos Testimonios	
<b>2. CONSIDERACIONES PREVIAS AL INICIO DE VIVA EQUIPA PERSONAS</b>	<b>Página 11</b>
<b>3. CONFIGURACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DE VIVA EQUIPA PERSONAS</b>	<b>Página 14</b>
<b>4. CAPACITADORES Y TUTORES PARA VIVA EQUIPA PERSONAS</b>	<b>Página 18</b>
<b>5. PREPARACIÓN FINAL ANTES DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Página 21</b>
<b>6. EJECUCIÓN VIVA EQUIPA PERSONAS</b>	<b>Página 23</b>
<b>7. MODERADOR DE ENTREGA DE VIVA EQUIPA PERSONAS</b>	<b>Página 27</b>
<b>Apéndices</b>	<b>Página 31</b>
Apéndice 1 Formulario de solicitud Viva Equipa Personas Apéndice 2 Ejemplo de un presupuesto Apéndice 3 Formulario de la encuesta de Referencia Apéndice 4 Formulario de evaluación del estudiante Viva Equipa Personas Apéndice 5 Formulario de evaluación de los capacitadores Viva Equipa Personas Apéndice 6 Asignaciones y criterios que marcan Apéndice 7 Lista de Evidencia de la Competencia del Mentor Apéndice 8 Lista de control de Evidencia de la Competencia del Mentor para: estudiante	



## I. INTRODUCCIÓN

**Propósito: Viva Equipa Personas** está diseñado para dar una buena calidad de la formación práctica en el desarrollo integral de la niñez a los cristianos que trabajan con niñez en situación de riesgo. Se pretende que los estudiantes serán líderes y profesionales de primera línea que trabajan con niñez en riesgo y sus familias en las zonas más pobres / menos desarrolladas del mundo.

**Qué es: Viva Equipa Personas** es un curso impartido que utiliza el programa de 8 módulos **Curso Celebrando a la Niñez**. El curso ha sido diseñado para permitir a los estudiantes continuar con su trabajo (sin tramos largos distanciados del estudio) y para aplicar lo que están aprendiendo de una manera práctica. El curso puede cubrir un período de entre 8 meses y un año, dependiendo de las necesidades de aprendizaje y práctica de los participantes. Cada módulo tiene un mínimo de 16 horas impartidas con un espacio entre cada módulo para la aplicación práctica y completando una asignación de módulo.

**Cómo es ejecutado: Viva Equipa Personas** se facilita a través de una *red de iglesias y organizaciones cristianas* que tienen una alianza con Viva y donde Viva proporciona **soporte técnico**. El soporte técnico incluye consejos y asesoramiento de un consultor de la red Viva, el suministro de materiales de capacitación y recursos para los capacitadores y estudiantes y capacitación para el equipo de coordinación de la red **Viva Equipa Personas**. Además, también hay planes en el futuro para permitir a los participantes de **Viva Equipa Personas** vincular **a una comunidad internacional de la práctica**.

**Costo:** Se espera que la red cobre honorarios por **Viva Equipa Personas** que cubran todos o parte de los gastos de funcionamiento del curso, y de las Iglesias y de las organizaciones de la red se espera que proporcionen recursos en especie (por ejemplo, los lugares, los mentores comida, etc.)

### Programa de estudios

Un plan de estudios abarca las cuestiones clave que enfrenta la niñez y los que trabajan con ella, teniendo una perspectiva positiva del desarrollo sano del niño y la niña, la base bíblica de la atención para los niños y niñas, y buenas prácticas reconocidas. Los siguientes 8 módulos componen el curso

- 1) Entender el Niño o Niña en Contexto,
- 2) Escuchar a la Niñez y la Participación de la Niñez,
- 3) Riesgo y Resiliencia,
- 4) Misión Integral con Niñez,
- 5) Trabajar con Niñez: Cuestiones Prácticas,
- 6) Protección de la Niñez
- 7) El Diseño, Monitoreo y Evaluación de Proyectos
- 8) El Cuidado de Uno Mismo y del Personal.

Para graduarse con éxito de Viva Equipa Personas, el estudiante debe haber completado los siguientes criterios:

- Asistencia
- Tareas de estudio en el hogar
- Asignaciones
- Competencias

Para asegurar la calidad y la clasificación uniforme de las tareas, todos los participantes deben seguir el curso en su totalidad ya que la inconsistencia de la entrega tiene implicaciones sobre la calidad del aprendizaje y el reconocimiento.

Los estudiantes deben completar un mínimo de **5 tareas de estudio en el hogar** y un **trabajo práctico** para **cada uno** de los **8 módulos** y se otorgan las marcas para las tareas y competencias. **Se requiere 80% de asistencia durante el año para poder graduarse.**

## Objetivos del Curso

Al final del curso, los participantes pueden esperar ser capaces de:

1. Describir el proceso de desarrollo integral de la niñez en el contexto del propio niño o niña (familiar, cultural, etc.) de acuerdo con una variedad de marcos teóricos y explorar cómo se aplican estos marcos en la práctica, dentro de una variedad de culturas.
2. Describir la perspectiva bíblica sobre la niñez en el contexto de sus familias y comunidades, en la iglesia y en el reino de Dios. Aplicar esta perspectiva, en principio y en la práctica, siguiendo el ejemplo de Jesús de escuchar, honrar e involucrar a los niños y niñas y su mandato para que nosotros hagamos lo mismo en nuestro trabajo con ellos.
3. Identificar los factores de impacto para el desarrollo de la niñez – en el nivel global y para cada niño, niña y su familia. Entender cómo estos factores trabajan de manera positiva para mejorar la resiliencia del niño y niña, o de manera negativa al colocar al niño y niña en situación de riesgo.
4. Identificar los principios de la transformación social a través de un estudio de la historia de la obra cristiana con la niñez y su impacto en la práctica actual, y la conciencia y la participación de la Iglesia.
5. Demostrar una comprensión de las formas eficaces de trabajar con los niños, niñas y sus familias y cómo va a ponerlas en práctica.
6. Conocer y actuar sobre la información básica necesaria para las organizaciones a cumplir con sus responsabilidades en la protección de los niños y mantener a los niños seguros.
7. Analizar los métodos de evaluación y los modelos de prevención e intervención que son esenciales para un trabajo eficaz con la niñez.
8. Explorar los conocimientos y habilidades prácticas necesarias para ser un trabajador eficaz de “niñez en situación de riesgo” en el contexto. Describa los puntos fuertes y débiles de los trabajadores cristianos que trabajan con “niñez en situación de riesgo”.

## La gente necesaria para ejecutar Viva Equipa Personas

El curso es entregado por un **Equipo Facilitador entrenado desde la red** Viva Equipa Personas y el curso es impartido por una serie de **capacitadores locales en cada uno de los 8 módulos**. Se anima a los estudiantes a elegir un **mentor** que les ayudará con el trabajo práctico de lo que están aprendiendo en el curso en cuanto a cómo se aplica a su trabajo diario con los niños y niñas.

El papel del Equipo Facilitador de Viva Equipa Personas es

- Preparar el curso después de haber consultado a los posibles estudiantes y capacitadores,
- Preparar un presupuesto,
- Asegurar recursos financieros para la evolución y promoción del curso adecuadamente.

También se espera que los miembros del Equipo Facilitador de Viva Equipa Personas

- Asistir a cada lección de capacitación y apoyar la facilitación,
- Supervisar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje,
- Obtener retroalimentación de mentores,
- Evaluar el aprendizaje de los estudiantes mediante evaluaciones de referencia,

- Supervisar la evaluación de las tareas de estudio en el hogar y las evaluaciones de cada módulo,
- Informe sobre los progresos del programa,
- Capacitarse en uno de los módulos si el tema es apropiado para experimentar.

Además, **los mentores** requerirán capacitación inicial del Equipo Facilitador de Viva Equipa Personas y los **entrenadores** requerirán orientación para mantener la coherencia de la enseñanza y el uso imaginativo de los materiales.

## Materiales y Recursos

Los recursos que se han desarrollado para acompañar al curso Viva Equipa Personas incluyen lo siguiente

1. El **Programa del curso con los objetivos de aprendizaje** de Celebrando a la Niñez que comprende 8 módulos de 15 lecciones por módulo.
2. **Manuales para estudiantes** para cada uno de los 8 módulos con un capítulo para cada lección. Los manuales están diseñados para consolidar el material aprendido en las sesiones de capacitación y proporcionar mayor referencia, lectura, ejercicios y preguntas que se pueden utilizar durante el entrenamiento. Es preferible manejar los manuales módulo por módulo para los estudiantes o incluso lecciones por lección para asegurar el compromiso con todo el curso.
3. **Un Manual de facilitadores y capacitadores** proporcionando:
  - **Asesoramiento en la creación y gestión del curso** (mediante las lecciones aprendidas y estudios de caso de las redes que ya han sido implementadas en el curso)
  - **Técnicas de Capacitación**
  - **Marco de Capacitación para Formadores**
  - **Esquemas de trabajo:**
    - Temas y Objetivos de Aprendizaje
    - Preguntas para el análisis de los Manuales para estudiantes
    - Preguntas adicionales e ideas sobre metodología o métodos de aprendizaje y recursos
    - Tareas de estudio en el hogar
    - Soluciones a los Resúmenes de textos en los manuales para estudiantes
    - Bibliografía para cada módulo
    - Asignaciones (uno por módulo) y moderación de Evaluación

- Competencias prácticas para hacer en casa / trabajo y con mentores
  - **Formulario de encuesta de línea de base** para los estudiantes y las directrices sobre el uso de datos de referencia para medir el progreso
  - **Retroalimentación y Formulario de Evaluación** para evaluar la calidad y el impacto de la capacitación y los materiales de los participantes del curso
4. **Una carpeta descargable de PowerPoint o CD** contiene diapositivas que pueden ser utilizados selectivamente en apoyo de la capacitación.

**Cualquier red con la intención de ejecutar Viva Equipa Personas utilizando los materiales y recursos que se han desarrollado debe firmar un acuerdo** y llenar un formulario de registro para registrar la ubicación del curso, el número de participantes y el impacto del curso sobre conocimientos, actitudes y competencias de los participantes. Esto es para que podamos seguir aprendiendo y mejorando en el curso y los materiales y controlar el impacto que el curso está teniendo.

## Testimonios

Los siguientes ejemplos son testimonios acerca de cómo Viva Equipa Personas ha impactado a los participantes

Pastor Shanta de Nepal dice:

Es una gran oportunidad asistir a este curso, que se realiza por CarNetNepal por primera vez en Nepal. Estoy dirigiendo una casa hogar para niños y niñas, donde nos ocupamos de más de 20 niños y niñas de diferentes partes de Nepal y de diferentes orígenes. Yo estaba realmente buscando algún tipo de formación para capacitarme a mí mismo y aportar eficacia en el ministerio a la niñez. Yo no era capaz de encontrar este tipo de formación. El curso está diseñado de tal manera que es muy útil y los temas son integrales lo que funciona para mí. Hay muchas organizaciones y personas que trabajan para la niñez. Pero no hay ninguna conexión entre nosotros y no hay oportunidad para intercambiar nuestras experiencias con los demás. Así que el curso ha sido útil y nos ha beneficiado cada uno de nosotros en la creación de redes con cerca de 20 organizaciones y personas que trabajan con niñez hace décadas. Durante nuestras clases tuvimos muchas interacciones y posibilidades de compartir y escuchar a los demás. Por ejemplo, algunos compartieron sobre sus errores y la manera incorrecta de tomar el cuidado de la niñez, lo que nos enseñó una lección.

Desde Camboya, a través de AECCN, Asociación Evangélica de Camboya Comisión de la Niñez,

Mi nombre es Kay Ya y trabajo en la Fundación de la Iglesia Nueva Vida como Subdirector del departamento de Niñez en Riesgo. Aprendí un montón de cosas. Las lecciones sobre los derechos de la niñez me ayudaron a saber cómo proteger a los niños y niñas contra el abuso, la violencia

doméstica y otras situaciones similares. Solía visitar a los niños y niñas en los barrios pobres donde muchos de los padres son violentos con sus hijos e hijas y los utilizan para ganar dinero para la familia. Traté de animarlos a que se detuvieran y envíen a sus hijos e hijas a la escuela. Creo que los niños y niñas de mi región están empezando a ir a la escuela cada vez que los padres parecen haber cambiado su forma de pensar y están empezando a mirar hacia el futuro. Por último, el curso de Celebrando a la Niñez me ayudó a entender al niño y niña como una persona entera incluyendo sus emociones y las situaciones que enfrentan. También me animaron a vincularme con otras organizaciones no gubernamentales que están trabajando para ayudar a los niños y niñas

En Uganda, a través de Viva Equipa Personas (VEP) Uganda. CarNaC (Niñez en Riesgo Colaboración Nacional de Agencias Cristianas, por sus siglas en inglés) ha dirigido el programa de 3 años a través de 4 centros de formación independientes en Kampala, Hoima, Gulu Mbarara y Mbale. Hay hasta 200 alumnos por año que toman el curso. Los estudiantes provienen de las agencias miembros CarNaC; otros organismos, así como CBO locales, y que incluso tuvieron 2 alumnos del ejército ugandés. Testimonios de VEP Uganda son los siguientes:

Después de la capacitación sobre el riesgo y la resiliencia, fui a un pueblo que estaba sumido en la comunidad. Mientras caminaba, vi a un niño con discapacidad mental desnudo atado a un árbol por sus abuelos. Antes del programa VEP, yo no habría tenido el valor de hablar con los abuelos acerca de esto, sabiendo que no estaba bien. Pero esta vez fui a la casa y empecé a hablar con los abuelos de este niño. Les aconsejé que no es bueno atar al niño al árbol. Ellos dijeron que les resultaba difícil de manejar y que él se quitaba la ropa a causa de su discapacidad y que no podía controlar esto. Después de hablar con ellos, fui a la ciudad y mande a hacerle ropa al niño que se sujeta en la parte posterior lo que significaba que no podía quitársela. Yo también fui de nuevo a la familia y les aconsejé sobre cómo podrían cuidar al niño. Yo no habría hecho esto si mis ojos no se hubieran abierto a las necesidades de los niños y niñas en situación de riesgo a través de Viva Equipa Personas.

Tom, un Director de Proyecto de Compasión Internacional en Uganda, describe con precisión una situación común: *“Estoy acostumbrado a que los líderes en todos los niveles sólo hablan a los niños y niñas u otras personas por debajo de ellos, y sus planes simplemente se llevan a cabo.”* Sin embargo, después de pasar por la capacitación de Viva Equipa Personas y aprender la importancia de escuchar a la niñez, Tom intentó consultar a los niños y niñas en su proyecto para ver qué mejoras les gustaría ver hechas a su alrededor. El resultado fue un cambio dramático en la recreación, especialmente para las niñas. Antes del módulo “Escuchar a la niñez” el fútbol había sido el único deporte jugado en el hogar, Tom se enteró de que muchas de las chicas querían jugar diferentes deportes. Ahora el fútbol es tan popular como siempre, pero los niños y niñas que quieren un poco de variedad pueden jugar al voleibol y saltar la cuerda también.

Esta simple mejora podría no haber sido observada por los cuidadores a cargo del proyecto. Pero para muchos de los niños y niñas ha hecho ir a la escuela más divertido y emocionante, y por lo tanto más atractivo. Tom dice: *“Es tan bueno que ahora los niños y niñas puedan decir lo que sienten que es mejor para ellos y puedan ayudar en el diseño de los planes y actividades que son relevantes para ellos.”*

En la India los maestros, los líderes de escuela dominical, evangelistas y pastores de 6 grupos de iglesias en el Himalaya fueron capaces de obtener una comprensión más amplia sobre las cuestiones relacionadas con el desarrollo integral de la niñez y motivarse a sí mismos para explorar nuevas iniciativas del ministerio para el bien de los niños y niñas en situación de riesgo.

El coordinador de la red Himalaya informó que “En lugar del método tradicional de trabajo de cuidado de niñez, común en la India, los participantes están tomando el tiempo de entender el contexto y luego diseñar un ciclo de desarrollo para cada niño y niña. Esperamos que en su momento los ministerios cristianos para niñez en situación de riesgo sean capaces de demostrar su competencia profesional para abordar las cuestiones relativas a los niños y niñas en situación de riesgo en el más amplio espectro.”

Se informó de la red de Madurai en la India que

La capacitación ha sido capaz de llevar a cabo una nueva conciencia sobre la importancia de escuchar a los niños y niñas. Especialmente para un desarrollo de la niñez adecuado; se trata de una nueva visión. Los aportes de participación de los niños y niñas también lograron mucho más que abrir los ojos para la mayoría de los participantes. La capacitación dará lugar a un nuevo enfoque y una diferencia en el trabajo con niñez en riesgo, como comparten muchos de los participantes, por primera vez y salvaguardar los intereses de la niñez.

En África, de Red Viva Harare en Zimbabwe, se reportó que a lo largo de Viva Equipa Personas,

“La iglesia se ha visto reforzada por el acceso a trabajadores y voluntarios calificados. Antes del curso, la iglesia contrataba a cualquiera que quisiera trabajar con niñez en sus programas, independientemente de si estas personas fueron entrenadas y equipadas para ello. Ahora la iglesia tiene voluntarios y trabajadores que han recibido formación y son capaces de sensibilizar y ser más eficaces en sus funciones dentro de las organizaciones sobre temas de cuidado de niños y niñas. La gran mayoría de los cuidadores son de las iglesias locales. Como un entrenador de Harare explicó “Muchos de los participantes no faltan de corazón para el cuidado de los niños y niñas, pero necesitan más capacidad de creación para crecer y desarrollarse en su trabajo. Viva Equipa Personas ofrece esto.”

## Valor y propósito

Cuando le preguntamos a los facilitadores y los graduados del curso sobre el valor y el propósito del curso, destacaron la importancia de que la gente cada vez esté más equipada para hacer el trabajo, en lugar de obtener sólo un certificado. Sus puntos de vista sobre el valor y el propósito del curso incluyen los siguientes puntos:

- Da a la gente herramientas que pueden utilizar para mejorar su práctica, para desarrollar mejores relaciones con los niños y niñas, para saber cómo hacer frente a diversas situaciones, y para tener más ideas de lo que debe hacer.
- Para compartir experiencias y aprender de otros. Siempre hay limitaciones culturales, pero cada persona puede descubrir lo que es relevante para sus circunstancias y puede tomar esto en su propia práctica. La variedad de la enseñanza fue muy divertida y muy útil para conseguir que entendamos.
- Cada grupo tiene un líder, pero el facilitador del curso o entrenador anima a la gente a hablar tranquilos en sus pequeños grupos, en grupos grandes y a dar presentaciones. Es bueno para que

practiquen hablar. Todo esto ayudó al modelo a seguir de cómo debemos manejar a nuestro personal y colegas.

- El contenido incluye la forma de escuchar a los niños y niñas y a entenderlos mejor y cómo cuidar físicamente de ellos. También la forma de identificar y establecer un proyecto, supervisarlos y financiarlos. Esto fue fundamental para nuestro trabajo.
- El Plan de estudios incluye cómo cuidar de sí mismo, la forma de interactuar con la gente. Nos lo pasamos muy bien juntos.
- Aprendimos sobre los diferentes tipos de niños y niñas en riesgo. Aprender con los demás nos ayuda a entender más de nuestra propia especie y de los problemas y puntos de vista de otras personas.
- Los participantes aprendieron a valorarse a sí mismos, ya que compartieron sus experiencias.
- Este entrenamiento es práctico porque aborda problemas reales para que podamos ayudar a los padres que luchan por criar a sus hijos e hijas.
- He aprendido a respetar las opiniones de los niños y niñas más.
- Ahora sé la diferencia entre el castigo y la disciplina. El entrenamiento ha sido como consejería para mí.
- El curso expone las brechas entre nuestra política de protección de la niñez y la práctica.

## 2. CONSIDERACIONES PREVIAS AL INICIO DE VIVA EQUIPA PERSONAS

Es útil contar con un equipo de personas para supervisar Viva Equipa Personas en la red. Un grupo de trabajo de la red inicial podría ser establecido para considerar el despliegue de Viva Equipa Personas. A menudo es mejor si la iniciativa es vista por los demás, como proveniente de una red y no de un individuo u organización.

### Algunas preguntas que debe hacer antes de empezar

1. ¿El contenido del curso es apropiado para las necesidades locales?
2. ¿Quién vendrá?
3. ¿Cuál sería la mejor manera de enseñar el curso?
4. ¿Cuánto tiempo de dedicación requiere el curso y cómo operamos el curso?
5. ¿Somos capaces de ofrecer lo que se necesita para ejecutar el curso con éxito?

Es evidente que muchas de las respuestas y puntos que surgen de la discusión en grupo serán específicas para su situación. Lo siguiente está destinado a guiarle a medida que habla, piensa y ora por las preguntas.

### ¿El contenido del curso es apropiado para las necesidades locales?

Sólo hay una buena manera de responder a esta pregunta. Y es leer el manual y el material del curso. El tiempo y el esfuerzo que esto implica no deben subestimarse. Este es un curso basado en la Biblia con una gran cantidad de material que es aplicable a todos los que trabajan con niñez. Vea los objetivos del curso de capacitación y mire si son apropiados para su propósito.

Cuando todos estén familiarizados con el contenido del curso, se puede discutir si es o no es apropiado para su área de influencia. En primer lugar, ¿hay grupos que necesitan capacitación para prepararlos para trabajar eficazmente con los niños y niñas? ¿Qué formación ya tiene la gente? ¿O está disponible a nivel local? En segundo lugar, ¿el entrenamiento adecuado ya está disponible para algunos o todos los que lo necesitan?

Es posible que haya cubierto algunas partes en otro tipo de formación reciente, pero si está ejecutando Viva Equipa Personas, **es esencial enseñar todo el curso de 8 módulos** ya que los elementos de cada módulo dependen de que los aspectos anteriores hayan sido totalmente explorados.

Usted puede mirar en el perfil de los participantes de los formularios de inscripción y las evaluaciones de línea de base con el fin de evaluar su comprensión y luego adaptar el material para asegurar una atención adecuada.

### ¿Quién vendrá?

Es posible que necesite llevar a cabo un estudio de mercado con las redes y organizaciones e iglesias locales y desarrollar un cuestionario en una reunión con las personas interesadas / miembros de la red para medir quienes están interesados en asistir a este curso. La oferta de un curso de este tipo podría ser una oportunidad para animar a más miembros a unirse a la red. Así que en su grupo puede hacer una lista de los que cree que pueden estar interesados y cómo obtener los datos de contacto de los individuos, iglesias y organizaciones. Posteriormente, se podría elaborar una carta y un cuestionario para enviarles, junto con la fecha fija y los detalles de una manera fácil para responder.

Usted tendrá que hacer todo lo posible para conseguir un buen porcentaje de respuestas. Usted debe explicar la importancia del cuestionario y cuánto agradecerá los receptores que toman el tiempo de llenarlo, incluso si dan respuestas negativas.

### **¿Cuál sería la mejor manera de enseñar el curso?**

Una vez que haya recopilado y estudiado los resultados de la encuesta, también debe tener más idea de quienes van a asistir al curso. Cuanto más homogéneo sea el grupo, más fácil le resultará decidir cómo enseñar. Tener algunos de los participantes de las grandes ONG y otros de las iglesias puede hacerlo más difícil, pero en el lado positivo, significa que usted tiene un mayor fondo de recursos de conocimientos y experiencias dentro del grupo.

Con una preparación adecuada y un enfoque inclusivo, los capacitadores deben ser capaces de superar esas dificultades. Ellos tendrán que modelar una cultura de escucha y la inclusión para que todos sean escuchados, participen y sean apreciados. Usted encontrará que algunos de los participantes tienen mayor conocimiento previo de algunos temas que otros. Puede resultar que la persona tranquila de edad avanzada que trabaja con niñez en una iglesia tiene en algunas zonas una comprensión mucho más fundamentada de una cuestión que el trabajador de una ONG profesional. Su función es asegurar que todos los entrenadores promuevan este enfoque inclusivo.

### **¿Cuánto tiempo requiere el curso y cómo ejecutamos el curso?**

El curso ha sido diseñado para permitir a las personas que trabajan con niñez en situación de riesgo continuar con su valiosa labor y estudiar al mismo tiempo, el aumento de las habilidades prácticas, así como el conocimiento. En general, usted debe permitir por lo menos 128 horas de enseñanza con tutoría en el lugar de trabajo. El tiempo necesario para completar el curso ha oscilado entre 8 meses y un año.

El curso puede ser ofrecido en un número de diferentes maneras dependiendo de las restricciones de viaje y la disponibilidad de los posibles estudiantes y capacitadores en su localidad. Por ejemplo, usted podría presentar cada módulo durante 15 noches, o tal vez combinar 2 lecciones por la tarde y por lo tanto ejecutar cada módulo de 7 noches, lo que permite más tiempo para el trabajo de tarea. Es posible que tenga que dedicar una semana entera y ejecutar uno o dos módulos en esa semana (hasta 30 lecciones). Algunas redes han preferido comprometerse del miércoles por la tarde al viernes por la noche para terminar un módulo. Otros han optado por un curso de formación de fin de semana. Usted puede encontrar lo que necesita para ofrecer una combinación de estas opciones, pero los estudiantes necesitan saber las fechas con antelación y hacer una apuesta decidida para completar la asistencia.

### **¿Somos capaces de ofrecer lo que se necesita para ejecutar el curso con éxito?**

¿Puede encontrar lugares adecuados para las sesiones de entrenamiento? ¿Tiene acceso a un buen lugar y un buen equipo de la iglesia u otro grupo que sirva refrescos y cuide de los participantes? ¿Serás capaz de encontrar entrenadores capaces en su área o traerlos de afuera? ¿Cómo va a cubrir los costos? – ¿Esto puede ser de cuotas de los estudiantes; contribución de tiempo y el lugar gratis; apoyo de los donantes?

## **Viva Equipa Personas Uganda**

### *¿Cómo configuró usted Viva Equipa Personas en Uganda y anima a los participantes a inscribirse?*

A través de los miembros de la red, a través de visitas a organizaciones y proyectos; envío de información a la gente en la zona, compartir historias de impacto y éxito, e incluso publicidad en la radio local o de un periódico

### *¿Cómo configurar los centros de capacitación?*

Una vez que habíamos identificado qué lugar para ejecutar el curso, sumamos el número de estudiantes, y luego nos fijamos en los lugares adecuados que había en un área -desde escuelas de formación, iglesias, hasta hoteles; y luego calculamos los costos, energía y el suministro de alimentos

### *¿Cómo selecciona y entrena a los capacitadores?*

Les pedimos a nuestros organismos miembros sugerir su personal y nombrar otros, se preguntó a los entrenadores si estaban interesados y que enviaran su currículum. Luego hicimos un TOT de 1 día para compartir más información sobre cómo se organiza VEP, los objetivos de capacitación y los planes de trabajo, así como de evaluación. Algunos muy buenos estudiantes que completaron el curso también están invitados a capacitarse.

### *¿Cuánto tiempo requiere el curso en Uganda?*

El curso es impartido por más de 8 meses haciendo 2 módulos en una semana

### *¿Cómo está haciendo el curso sostenible?*

Más de 3 años, hemos trabajado para conseguir que el curso sea sostenible, es decir que los costos del curso estén cubiertos por las cuotas de los estudiantes. A medida que más estudiantes hacen el curso, los costos se reducen, estamos haciendo ahorros en algunas áreas y algunos miembros contribuyen con su tiempo o el transporte gratuito. Agencias miembros ven el valor y ahora quieren enviar a más estudiantes al curso.

El siguiente consejo viene del facilitador en Camboya, que informa que se necesita un mínimo de un año para poner las cosas en su lugar correctamente, si usted sabe y entiende la cultura en la que está trabajando y más que esto si usted no la entiende.

### *El consejo de Camboya es el siguiente:*

- No trate de hacer demasiado en el primer curso. Inicie de manera pequeña. ¿A cuántos participantes estás seguro que puede enseñarles bien?
- Hable con las personas clave y con experiencia la mejor forma de ejecutar un curso de capacitación en su entorno. Averigüe si están interesados en compartir la responsabilidad y el valor del mismo. Recuerde que la red es siempre valiosa.
- Hable acerca de cada etapa de la creación y la realización del curso.
- No se precipite en él. Planee la cantidad que se necesita de tiempo y en qué fecha podría comenzar el curso. Piense en lo que necesita ser organizado y quién lo hará.
- Prepare todo bien.
- Forme un equipo de personas para capacitar. Sería agotador para una persona cubrir todo, y nadie tiene experiencia en todos los aspectos.
- Comprenda cómo aprenden las personas (vea el capítulo Manual del Capacitador) y tome esto en cuenta al planificar sus actividades.
- Establezca objetivos claros y sea específico con lo que quiere enseñar.
- Averigüe qué recursos están disponibles. Esto incluye a personas y locales, así como las finanzas.
- Póngase en contacto con posibles instructores. Comparta su visión y los objetivos del curso.
- Planee todo el curso antes de empezar y haga un horario, en función de la disponibilidad de capacitadores y otras limitaciones.
- Contacte a las personas idóneas para ser intérpretes y traductores, si es necesario.
- Busque recursos prácticos tales como proyectores, bolígrafos, papel y materiales de manualidades.
- Comience la preparación “detrás de escena” tal como la obtención de un lugar y un equipo de catering.
- Diseñe las plantillas para materiales publicitarios, formularios de inscripción y las invitaciones.
- Elija los materiales adecuados de las ayudas visuales y actividades, teniendo en cuenta el tamaño y la naturaleza de sus grupos.
- Planee cómo monitorear y evaluar el curso.

### 3. CONFIGURACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DE VIVA EQUIPA PERSONAS

#### Introducción

Usted tendrá que crear un departamento de administración de algún tipo para hacer frente a todos los trámites. Esto puede ser parte de una oficina existente o puede ser totalmente un nuevo grupo de personas, remuneradas o voluntarias, de acuerdo con sus circunstancias.

Las principales tareas administrativas que intervienen son:

- Planificación y mantenimiento de registros
- Publicidad y comunicación
- Presupuesto y gestión financiera
- Lidar con las solicitudes de inscripción, consultas y avances
- La organización de capacitadores
- Moderación de la entrega y la realización de análisis y evaluación
- Asegurar que los estudiantes completen estudios de referencia antes del curso y que el aumento de los conocimientos, las habilidades y la práctica se mida al final de cada módulo.

Tanto antes como después de que los estudiantes se registren, usted tendrá una gran cantidad de preparación que hacer. Esto incluye:

#### Elección de un lugar:

Antes de anunciar el curso, usted tendrá que encontrar un lugar adecuado para reunirse. Si es posible, trate de reunirse en el mismo lugar y hora cada mes. Al elegir un lugar, hay una serie de factores a tener en cuenta. Estos incluyen, la asequibilidad, la idoneidad, la accesibilidad, el espacio, la comodidad, la restauración, las instalaciones, las normas, los recursos de capacitación

**Asequibilidad** A menos que seas próspero usted encontrará que no es realista contratar hoteles. Edificios de las iglesias o centros de formación locales suelen ser ideales si están disponibles durante los días de semana. Esto también aumenta los ingresos de la iglesia y cuenta con el giro que se apunta la atención de los miembros de la iglesia hacia el valor de las cuestiones de protección de la niñez y el bienestar infantil y el concepto de que la formación es importante para las personas que trabajan con niñez.

**Idoneidad** Muchos de los participantes puede estar lejos de casa, por lo que el lugar debe estar cerca de una casa de huéspedes o un hotel razonable. También debe tener la imagen adecuada para su propósito.

**Accesibilidad** La ubicación del centro de capacitación debe ser accesible para todos los estudiantes. Considere la posibilidad de rutas de autobuses y otros requisitos de viaje.

**Espacio** El lugar debe ofrecer suficiente espacio para que los grupos se extiendan y tengan juegos de roles y actividades prácticas. A veces, los grupos de discusión pueden todos estar en la misma habitación, pero en otras ocasiones será necesario estar en diferentes habitaciones. También tendrá una habitación privada para realizar consultas o asesorar a participantes que tengan problemas personales o emocionales durante el curso de orientación individual.

**Abastecimiento** Su lugar debe contar con instalaciones adecuadas para cocinar y un lugar adecuado para comer. O que la comida se pueda comprar ahí. Usted necesita a alguien que se haga cargo del servicio de comidas.

**Comodidades** Usted necesita tener electricidad confiable en el lugar y un mobiliario adecuado, un número adecuado de sillas (para incluir mentores y visitantes), mesas para actividades de grupo o esteras en el suelo, de acuerdo con su situación, una mesa de administración y una mesa para el altavoz. Otros recursos, como proyectores y artículos de escritorio, se pueden traer como sea necesario.

## Dotación de personal

Usted tendrá que buscar **capacitadores** y a las personas con habilidades y experiencias apropiadas. (Ver más abajo) Usted puede elegir instructores especializados para los diferentes módulos. Cada capacitador debe poder ofrecer evaluación de tareas para el hogar de los estudiantes de una manera coherente y contribuir con las asignaciones de fin de módulo. Los capacitadores pueden marcar las tareas correspondientes a los módulos que han enseñado o pueden decidir tener un **marcador de asignación** separado. Moderación de las asignaciones (para asegurarse de que están siendo marcadas objetivamente) podría ser el papel del facilitador o un verificador independiente.

Los estudiantes también tendrán que identificar un **mentor**, un gerente de línea o, posiblemente, un compañero de otra organización similar que comparte el liderazgo similar.

También puede ser necesario pensar en cómo **los datos de referencia** de los estudiantes antes y después del curso se introducen y se analizan, y es posible que necesite asignar a alguien para ello.

## Publicidad y comunicación

**Volantes iniciales:** Es posible que desee comenzar su publicidad en las primeras etapas con el fin de averiguar la naturaleza y el alcance de cualquier interés en asistir y participar en el curso. Usted podría utilizar volantes, distribuidos entre su red de proyectos de cuidado de niñez conocidos y en las iglesias y otros edificios públicos y puede obtener una entrevista en la radio o televisión local. Cuando haya completado todas sus consultas y decidido exactamente cómo el curso se puede ejecutar, usted tendrá que encontrar nuevas formas de publicidad. **En esta etapa se debe ser claro en cuanto a la cantidad de participantes que desea contratar y qué procedimiento de selección debe aplicarse si tiene demasiados solicitantes.**

Su publicidad debe ofrecer información exacta incluyendo compromiso de tiempo y el costo, y la necesidad de los participantes de encontrar un mentor. También debe dar suficientes detalles para ayudar a los participantes a tener expectativas realistas sobre el curso y la oportunidad de prepararse para ello. Debe mostrar a alguien que esté interesado las medidas a adoptar para obtener más información y formularios de solicitud (Anexo 1) establecer los medios adecuados y eficaces para mantenerse en contacto con todo el mundo y mantener una comunicación regular e informativa para que las personas interesadas pueden ponerse en contacto con usted fácilmente.

## Lidiar con los solicitantes

Una parte importante de su administración implica tratar con aquellos que responden a su publicidad. La primera vez que expresan su interés, asegúrese de que son conscientes de lo que va a estar involucrado si deciden inscribirse. Por ejemplo, se espera que sean capaces de leer y escribir, para completar los formularios de solicitud, hacer pagos y proporcionar referencias.

Los posibles participantes deben hablar con sus superiores jerárquicos, y explicar que tendrían que asistir a cada sesión y cómo esto tendrá un impacto en su trabajo; y para asegurar su apoyo y permiso para ausentarse del trabajo. A continuación, puede hacer planes para cambiar los horarios de trabajo y las tareas delegadas en caso necesario.

## Registro

Usted tendrá que diseñar las etapas a los estudiantes a través del proceso de solicitud. Esto incluirá el registro, para lo cual tendrá que diseñar formularios (*ver anexo 1*). Un formulario de solicitud para los estudiantes potenciales tendría detalles del lugar de trabajo del participante, la experiencia, las razones de fondo de educación para la aplicación, y sus datos de contacto; así como el depósito pagado y cuánto se le debe.

**Los estudiantes tendrán que escribir en su solicitud quién será su mentor** (por lo general una persona que es su gerente o gerentes de un compañero de una organización equivalente diferente). **Se enviará información a los mentores** y sobre Viva Equipa Personas y sus funciones y se deben obtener sus firmas de su voluntad de participar.

**Después del registro** introduzca los datos de cada formulario de inscripción de un participante de forma resumida con referencias cruzadas por números, y producido por triplicado. Este formulario incluirá todos los que han registrado y se convertirá en un **registro de asistencia** para cada módulo y proporcionará un registro de cada persona: nombre, género, organización y número de teléfono personal.

## Invitaciones a los participantes y mentores

Una vez que ha seleccionado y registrado a sus participantes para el año, usted puede enviar una invitación al curso, con más detalles, incluyendo un mapa y direcciones para que puedan encontrar su camino a la primera sesión. Prepare un calendario y las fechas de todos los entrenamientos en el año y envíe esto con la invitación.

Envíe una invitación y un calendario a los mentores, también, explicando exactamente cuando se les invita a asistir y con el fin de que estén presentes. Es probable que desee que los mentores vengan a una reunión de presentación donde pueden establecer las expectativas, revisar los componentes del curso y contestar sus preguntas. Esto permitirá evaluar las habilidades y aptitudes personales de cada mentor. **Sería útil que los mentores asistieran a la primera mitad del día del curso**, que incluirá la introducción, los detalles de las tareas y los requisitos del curso. Los mentores también se invitan de nuevo a la ceremonia de graduación al final del año.

## Presupuesto y gestión financiera

### El pago del curso

Usted tendrá que calcular con cuidado exactamente cuáles serán todos los gastos, la cantidad que necesitará para cubrirlos y cuándo se necesitarán estos fondos. Es importante animar a realizar cursos sostenibles financiados localmente. **El valor de Viva Equipa Personas es que ofrece una formación de alta calidad a través de una red donde los costos pueden ser compartidos.** Los capacitadores pueden dar su tiempo libre, las organizaciones de la red pueden ofrecer el espacio local gratis, etc.

**La recaudación de fondos de los participantes:** Usted encontrará que usted tiene que mantener un delicado equilibrio aquí. Por un lado, se necesita dinero para pagar los costos del curso y a menudo es bueno esperar que la gente pague para que valoren lo que están recibiendo. Por otro lado, muchos trabajadores, especialmente en las iglesias y en los pequeños proyectos de base no

podrán darse el lujo de pagar mucho, y de hecho pueden ser las personas que más necesitan de la capacitación que usted va a proporcionar y usted no quiere hacer nada para que no sientan deseos de asistir.

**La recaudación de fondos de los donantes:** Este tipo de curso de formación general, hace un llamamiento a los donantes debido a la relativamente baja inversión financiera, con el fin de capacitar a mucha gente. Se espera que los participantes paguen la mitad de la cantidad total y el resto podría proceder de donantes. Para la sostenibilidad, lo mejor es diversificar su cartera de proveedores de fondos. Escribir una propuesta eficaz y adecuada y una red completa puede traer respuestas alentadoras y generosas.

### Como hacer el presupuesto del curso

Los cálculos deben incluir todos los gastos de administración, locales, retiros, catering y expositores de todo el año. Tarifas que usted paga a capacitadores (si no dan su tiempo libre) pueden variar y también lo harán sus gastos de viaje y alojamiento.

Averigüe cuál es la disponibilidad de fondos y el número de los participantes que asistirán de las organizaciones que pueden permitirse el lujo de pagar. A continuación, calcule cuánto será el costo por persona para cada sesión y si esto se considera razonable para los beneficios que cada uno recibirá. En algún momento antes de la publicidad y el registro, la decisión tendrá que estar tomada en cuanto a qué tasa pedir a los participantes. Ver *Apéndice – borrador de presupuesto con las principales áreas para cubrir*

### Seguimiento del dinero

Por supuesto, hay mucho más para organizar las finanzas que simplemente decidir sobre el presupuesto. Usted tendrá que enviar las propuestas a su financiadores y los arreglos para que el dinero venga a usted en las fechas en que lo necesita. Tendrá que acordar la cantidad a pagar a cualquier trabajador como personal de oficina y servicios de restauración y organizar la forma de pagarles. Usted tendrá que decidir qué tipo de menú tendrá, quién se encargará de pedir la comida y cuál será el presupuesto para esto. Elegir y ordenar materiales, equipos, ayudas visuales y material de oficina. Tratar con las finanzas del día a día, para verificar y pagar las cuentas y mantener las cuentas de ingresos y gastos a fin. Un informe financiero también será necesario al final del año.

### Viva Equipa Personas Uganda.

VEP Uganda se ejecuta a través de una red nacional de organizaciones denominada CarNet. Está diseñada para capacitar a 200 personas en cohortes de 40 en 5 diferentes centros de todo el país. Muchas organizaciones pagan una tarifa subsidiada para esta capacitación (este subsidio va a la baja ya que los ingresos de las cuotas suben). Un pequeño número de becas es decir, la mitad del precio del curso, se proporciona cada año para que la iglesia pequeña y los CBO locales puedan asistir. Estas becas se dan donde hay mayor necesidad.

El curso está coordinado por un Director de Programa VEP de una oficina administrativa central. Cada centro de formación cuenta con un administrador del centro que se encarga de reservar el lugar, inscribir a los estudiantes, cotejar la información básica de los estudiantes y las formas de evaluación de la capacitación de estudiantes. Los datos de referencia de 5 centros diferentes se introducen en una base de datos y son analizados en la oficina administrativa central VEP de Uganda.

Viva Equipa Personas se ejecuta cada año en Uganda. Los graduados del curso se convierten en Alumni –y pueden reunirse a nivel local, recibir correos electrónicos y demás información de la red

y continuar su desarrollo profesional, así como ser un grupo de enfoque para organizar eventos y capacitaciones en su área.

El curso ha tenido impacto en muchos de los organismos que han enviado a los estudiantes y ahora quieren que todo su personal haga el curso. Las instituciones laicas como las universidades, el gobierno local y los estudiantes del Ejército lo están recomendando a sus instituciones.

Hacer el curso asequible lo hace viable y por lo tanto sostenible. La entrega de becas ayudó a muchos estudiantes que de otro modo no habrían podido hacer el curso. La visibilidad del curso sigue siendo mínima, especialmente en los medios de comunicación y fuera del círculo de los miembros. Y por lo tanto, la comercialización, la publicidad y el desarrollo del curso para acreditación son clave para que el curso pueda ser sostenible. La comercialización a través de la televisión no ha demostrado traer muchos estudiantes –nos centraremos más en los miembros y estudiantes anteriores y los contactos locales comprometidos y que pagan por el curso.

## 4. CAPACITADORES Y MENTORES PARA VIVA EQUIPA PERSONAS

### El Papel del Capacitador

- Haciendo uso de los objetivos asignados, el capacitador proporciona la formación.
- Se aseguran de que tengan conocimiento del curso general de capacitación para que puedan hacer referencia a otros módulos.
- A continuación, se evalúa si el alumno ha comprendido la sesión a través de dar y revisar tareas.

### Encontrar Capacitadores

Usted tendrá que encontrar capacitadores que tienen experiencia, que pueden capacitar y pueden hablar sobre el tema correcto. Esto puede resultar difícil. Buenos profesionales no siempre son buenos maestros. Desde el momento que inició su red y durante su preparación, usted ha estado manteniendo sus ojos y oídos abiertos y tomando nota de cualquier persona que pueda ser adecuada para enseñar un módulo del curso. Es preferible utilizar capacitadores locales.

Es esencial que cada capacitador demuestre pasión y experiencia por su tema y la voluntad de adaptar sus servicios de formación para adaptarse a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, a la vez que reconoce y respeta la experiencia de los estudiantes en el trabajo con niñez. Y los capacitadores no deben tener ninguna duda de que sus responsabilidades incluyen la lectura minuciosa de los materiales del curso y la preparación detallada de cada lección con todos los compromisos de tiempo inherentes. Usted encontrará que los alumnos responden bien al ser proporcionado con diferentes instructores en el curso.

El papel del equipo de Coordinación Viva Equipa Personas es representar las necesidades de aprendizaje de los estudiantes y asegurar una entrega consistente de alta calidad de la formación totalmente basada en el esquema de trabajo. Usted debe estar preparado para controlar y evaluar esto con una retroalimentación rápida y detallada a todos los capacitadores.

**Secular y cristiano:** Tanto capacitadores seculares como cristianos pueden contribuir a este curso. Usted podría intentar acercarse a las organizaciones gubernamentales locales, por ejemplo, funcionarios de bienestar, preguntando si pueden sugerir oradores que sean expertos en cualquiera de los temas que se tratarán. Un orador visitante por sólo una lección por módulo puede traer nuevas ideas y un nuevo entusiasmo para los temas estudiados. Usted también necesitará capacitadores cristianos por algún / todos los módulos y siempre será útil para explicar la perspectiva bíblica de los aspectos del cuidado infantil, como por qué es importante escuchar a los niños y niñas.

**Usar a sus graduados:** Cuando usted ha estado funcionando durante un año o dos, le resultará más fácil porque usted puede comenzar a utilizar algunos de sus propios graduados. Podría ser bueno si las personas que dan el curso han asistido ellos mismos, ya que tendrán una buena idea de lo que se requiere y la forma en la que los participantes prefieren aprender. A veces, cuando un participante hace una tarea y la presentación suena bien, puede preguntarle qué hace y sugerirle que hable en un módulo de futuro. Algunos pueden traer a su personal con ellos para ayudar con la experiencia. También puede descubrir mentores con una profunda experiencia y habilidades que podrían incluirse efectivamente.

**Culturalmente apropiado:** Si los capacitadores son de diferentes partes del mundo o de una localidad diferente de la red, hágalos saber que tienen que poner lo que enseñan en el contexto de la sociedad local. Los estudios de caso en el libro son tomados de todo el mundo y no todos pueden ser relevantes para la cultura local y el entorno. Solicite a los facilitadores adaptarse a sus propias circunstancias.

### **Ideas para el Reclutamiento de Capacitadores**

- Hable con los directores de capacitación en grandes organizaciones por ejemplo Visión Mundial y vea si usted puede pedir prestado entrenadores
- Piense a quién conoce que ya sea conocido como un buen capacitador en su comunidad e invítelo. No sólo los pastores muy conocidos y maestros de escuelas bíblicas, sino los que trabajan directamente con los niños y niñas. (Algunos pueden necesitar estímulo y apoyo para enseñar a otros).
- Tome en cuenta al potencial orador visitante en la zona, ajuste el calendario en consecuencia.
- Pruebe capacitadores en el primer módulo y vea cómo los alumnos responden y compruebe sus conocimientos.
- Escriba un directorio de capacitadores para cada contexto.
- Invite a los capacitadores a la sesión introductoria de formadores para describir el rol y estar disponible para responder a preguntas.

### **El Papel del Mentor**

El mentor proporciona apoyo al estudiante

- Para hacer sus tareas
- Para aplicar los conocimientos en su lugar de trabajo
- En el examen de sus competencias prácticas

Tareas específicas

- Mentor y aprendiz se reúnen regularmente entre los bloques de formación.

- Mentor y aprendiz dan retroalimentación al facilitador del curso. (¿Qué aprendió? ¿Qué es lo que usted pone en práctica? ¿Qué problemas ha encontrado? ¿Cómo se podría mejorar la capacitación?)

## ¿Qué es un mentor?

Alguien que viene a usted y dice: “Te ayudaré a empezar y terminar tu carrera bien.”

Efesios 6:4 b –“Tómenlos de la mano y guíenlos en el camino del Señor.” (El Mensaje)

Colosenses 1:28 –“A quien proclamamos, aconsejando y enseñando con toda sabiduría, a fin de que presentemos a todo hombre perfecto en Cristo.”

### Características generales

Integridad, honestidad, estar disponible, valida los demás abiertos a aprender del aprendiz, seguro de sí mismo / sí misma y Cristo por lo que no necesita el aprendiz para satisfacer sus necesidades, confiables, dispuestos a ver el panorama general (pensar fuera de la caja y no atrasar al aprendiz) dispuesto a examinar las necesidades del aprendiz junto con sus propias necesidades –Hechos 20:24

## Encontrar Mentores

Se necesitarán mentores para apoyar a cada estudiante. Estos deben ser los superiores jerárquicos o compañeros de un proyecto similar, si el estudiante es el líder de su propio proyecto. Idealmente, los mentores deben tener una buena base en las materias de este curso, pero es posible que los mentores apoyen el aprendizaje y el pensamiento sin ser expertos en el área de módulo. Usted tendrá que guiar a los mentores en buen entrenamiento y técnicas de preguntas para ayudarles a trabajar objetivamente con el estudiante.

### Ideas para encontrar Mentores

- Pida a los estudiantes que pongan en su aplicación quien debería ser su mentor (generalmente alguien que es su gerente o gerente de un compañero de una organización equivalente diferente).
- Tener un grupo de otras personas que estarían dispuestas a ser mentores, administradores, pastores y posiblemente capacitadores también.
- Aquellos que han completado Viva Equipa Personas podrían ser mentores de otros (tutoría compañero a compañero)

### Viva Equipa Uganda- Encontrar un Buen Mentor

**¿Cómo encontrar buenos mentores?** Los pobladores locales que apoyan a los estudiantes en su aprendizaje y aplicación práctica son muy importantes. Los estudiantes identifican quiénes les gustaría que fueran su mentor. Tanto el alumno como el mentor necesitan entender el papel. El mentor debe ser muy accesible y comprometido a dar tiempo para el estudiante

**¿Cómo ayudar a los mentores a comprender su papel?** Los mentores se reunieron para la capacitación del día sobre el papel de la tutoría y VEP y qué es exactamente lo que tenían que hacer. Se les dio información general sobre el curso y obtuvieron los Manuales (suave) y se les dijo que se trata de una inversión voluntaria en el liderazgo de sus estudiantes. Luego se les pidió animar a los estudiantes en sus misiones y tareas prácticas y observar y evaluar una competencia práctica. Tienen que enviar los comentarios y calificaciones de esto y va para la nota final los estudiantes

**¿Cuáles son los desafíos que implica la tutoría en Viva Equipa Personas?** Los estudiantes necesitan tener retroalimentación inmediata de sus tareas prácticas con el fin de aprender de ellas. Ha sido difícil conseguir mentores que entiendan su función y den este tiempo. Algunos de ellos quieren una recompensa financiera. Algunos de nuestros estudiantes vienen de una distancia larga desde el centro de formación – lo que hace más difícil verse con sus mentores. Es muy importante que el estudiante entienda el papel del mentor, con el fin de asegurarse de que se haga correctamente y así tener un cierto dominio. Los mentores sienten que no siempre entienden todo lo que el estudiante está cubriendo en el VEP y sienten que es difícil de tutelar.

**¿Qué ha hecho para superar esos desafíos?** Hemos decidido formar a los alumnos en el módulo I primero y compartir con ellos el papel de su mentor – para que luego puedan ser plenamente informados a medida que buscan el mentor.

### **La necesidad de entendimiento y acuerdo entre mentores y aprendices**

Es una buena idea desarrollar un contrato de asesoramiento que debe revisarse periódicamente para asegurarse de que cumple con las necesidades tanto del mentor como del aprendiz. Este acuerdo incluiría:

- PMS (plan de mejoramiento de sí mismo) o PDP (Plan de desarrollo personal)
- El papel del mentor y del aprendiz
- Con qué frecuencia deben reunirse, dónde, cuándo, por cuánto tiempo
- Confidencialidad
- Relación con la organización
- Retroalimentación a los gerentes / supervisores – qué, cómo y con qué frecuencia

## 5. PREPARATIVOS FINALES ANTES DE LA CAPACITACIÓN

Una vez que haya decidido ejecutar Viva Equipa Personas y que haya registrado a los participantes, reservado el lugar, encontrado a los capacitadores para facilitar cada módulo y pidió a los participantes que identifiquen los mentores, usted tendrá que asegurarse de que los estudiantes, formadores y tutores cuentan con la información y materiales adecuados con antelación del curso para obtener el mayor beneficio del curso.

Una vez que ha seleccionado y registrado sus participantes para el año, usted puede enviar una invitación al curso, con más detalles, incluyendo un mapa y direcciones para que puedan encontrar su camino a la primera sesión. Prepare un calendario y las fechas de toda la capacitación en el año y envíelos con la invitación.

También debe enviar una invitación y con las fechas de los módulos, a los mentores explicando exactamente cuando se les invita a asistir y con el fin de que estén presentes.

### Preparación de los materiales

**Materiales de los capacitadores:** Los instructores deben tener una visión general de Viva Equipa Personas y con mucha antelación, los objetivos de aprendizaje para el módulo, los planes de trabajo, diapositivas de apoyo en power point, tareas para el hogar y las tareas para su módulo. La Guía de Capacitadores proporciona esta información y sugiere que se prepare un paquete de capacitadores para cada uno con una copia del manual del estudiante, que corresponde con el módulo. Nosotros sugerimos que no le dé a los capacitadores todos los manuales de los estudiantes.

**Manuales para estudiantes:** Ocho manuales se han desarrollado para los estudiantes para cada uno de los módulos de 8 con un capítulo para cada lección. Los manuales están diseñados para actuar como libros de texto de los estudiantes para consolidar el material aprendido en las sesiones de capacitación y proporcionar mayor referencia, lectura, ejercicios y preguntas que se pueden utilizar durante el entrenamiento. Es preferible enseñar módulo por módulo del manual a los estudiantes o incluso lección por lección para garantizar compromiso con todo el curso, en lugar de darles todo al inicio del curso. Los manuales están diseñados para ser impresos y guardados en una carpeta de anillos grandes donde los estudiantes van guardando a medida que el curso avanza.

### Llevar a cabo una sesión introductoria para capacitadores y mentores

Se sugiere que tenga una sesión introductoria para capacitadores y mentores. Más información para los capacitadores sobre cómo crear un buen ambiente de aprendizaje para los estudiantes, se encuentra en la Guía de Capacitadores

### Sesión Introductoria de Capacitadores

**Ejemplo de una sesión introductoria de Formación de Capacitadores podría incluir lo siguiente:**

- Explicar las expectativas de filosofía – sobre la preparación, ser conscientes del contexto, el uso de estudios de casos locales, la presentación de la sesión, la evaluación de su período de sesiones, dar retroalimentación a los organizadores del curso y asistir a una retroalimentación global al final del curso.
- Describir los objetivos y los módulos del curso

- Describir las diferentes técnicas de cómo hacer docencia – no depender de estilo de conferencia, sino incluyendo talleres en particular cuando está aprendiendo el uno del otro; ofrezca sesiones adicionales en caso necesario.
- Explicar **cómo marcar** las tareas. Apoyo a capacitadores y arbitrar si el estudiante no está de acuerdo con la marca dada de las asignaciones.

### **Instrucciones generales para Capacitadores de VEP Uganda**

- Por favor, lea todo el manual del módulo a fondo antes de la realización de la capacitación.
- Planificar y preparar ayudas visuales para la formación.
- Utilizar los recursos locales para la producción de materiales.
- Preparar un programa de capacitación de acuerdo con determinadas condiciones en cuanto a la duración
- Asegúrese de que cada estudiante participe activamente.
- Dedique tiempo para revisión durante el curso de capacitación

### **Realizar una Sesión Introductoria para los Mentores**

Es probable que desee que los mentores vengan a una reunión de presentación donde puede establecer las expectativas, revisar los componentes del curso y contestar sus preguntas. Esto le permitirá evaluar las habilidades y aptitudes personales de los mentores. Sería de gran ayuda si los mentores asistieran a la primera mitad de los días del curso, que incluye la introducción, los detalles de las tareas y los requisitos del curso. Los mentores también se invitan de nuevo a la ceremonia de graduación al final del año

### **Ejemplo de sesiones introductorias para mentores podrían incluir lo siguiente:**

- Las expectativas de su rol
- Cómo planificar la reunión regular con estudiantes entre sesiones
- Hablar a través de la lista de control al final del curso para evaluar las competencias prácticas
- Cómo estar disponibles para el apoyo emocional a sus estudiantes
- Cómo responder a las preguntas e inquietudes que tienen los estudiantes
- Cómo utilizar las pruebas para evaluar a los estudiantes

### **Las siguientes lecciones fueron las aprendidas en VEP Uganda sobre Preparación para Viva Equipa Personas**

La importancia de todo administrador y entrenadores es estar conscientes de todo el programa y ser capaces de promover, y explicarlo es clave. La puesta en marcha y el inicio del curso en cualquier centro se hace mejor por los miembros del equipo de VEP. Las grandes organizaciones tienen una gran cantidad de comprensión y tiempo para tomar decisiones y pasar la información a las partes pertinentes

Los estudiantes necesitan tener claro el papel de un mentor con el fin de seleccionar a la persona adecuada. Estas personas necesitan entender su papel claramente y apoyar a sus estudiantes

## 6. EJECUTAR VIVA EQUIPA PERSONAS

Hay ocho módulos de enseñanza en Viva Equipa Personas. Cada módulo tiene un mínimo de 16 horas lectivas, con un espacio entre cada módulo de aplicación práctica, incluyendo tareas para el hogar y la finalización de una asignación de módulo.

### Los Ocho Módulos

1. La comprensión del Niño y Niña en Contexto.
2. Escuchar a la Niñez y la Participación de la Niñez
3. Riesgo y Resiliencia
4. Misión Holística con la Niñez
5. Trabajar con Niñez: Cuestiones Prácticas
6. Protección de la Niñez
7. Diseño, monitoreo y evaluación de proyectos
8. El Cuidado de Uno Mismo y del Personal

### Las evaluaciones de Referencia

Los estudiantes tendrán que completar una evaluación de referencia antes de cada módulo y también al final. Evaluaciones de referencia están diseñadas para revelar lo que el estudiante sabe con anterioridad a la capacitación y cómo se ha desarrollado la formación y ampliar sus conocimientos y habilidades. Las evaluaciones de referencia también describen los roles de los estudiantes en sus proyectos junto con su educación anterior. *Apéndice 3 Ejemplo de formulario de evaluación de referencia*

### ¿Cómo utiliza evaluaciones de referencia?

Ha sido útil obtener la siguiente información de nuestros estudios de referencia:

- a) Las calificaciones de nuestros estudiantes por ejemplo, se encontró que la mayoría tiene una formación académica y lo que realmente necesitan es este tipo de entrenamiento en el trabajo con la niñez
- b) Los estudiantes identifican las habilidades y conocimientos que desean mejorar –a través de la encuesta se encontró que Consejería a la Niñez, Protección de la Niñez y la Abogacía eran las zonas de las que querían más información
- c) La base de referencia pidió a los estudiantes dar una puntuación por su comprensión antes y después del entrenamiento –esto es útil y nos dio una puntuación estadística de la mejoría
- d) La referencia también preguntó qué tan efectivas eran las habilidades prácticas de los estudiantes siguiendo el curso VEP –esto nos muestra la cantidad de áreas en las que los estudiantes fueron equipados y son ahora capaces de hacer

### ¿Por qué piensa usted que necesita una evaluación de línea de base o referencia?

La línea de base ha sido de gran ayuda en la evaluación del impacto, el cambio y el valor de la formación. Esto puede ser usado en la retroalimentación a las organizaciones y los donantes, así como el diseño de las zonas de capacitación para ofrecer a los alumnos

VEP Uganda

## Registro de asistencia

A su llegada, los asistentes firman el **registro de asistencia** a la hora que llegaron y la hora en que se van, tanto por la mañana como por la tarde de cada día del curso. Esto les impide firmar en el principio y luego irse. **Una asistencia del 80% se requiere durante el año para poder graduarse. 100% de asistencia es preferible.** Si alguno de los estudiantes deja de asistir, los organizadores del curso lo contacta y sus mentores o empleadores averiguan el motivo.

## Capacitación

Los capacitadores han preparado su formación en función de los objetivos de aprendizaje en su módulo, utilizando los esquemas de trabajo del paquete de capacitación y saber qué tareas para el hogar y los deberes que deben fijar. Los capacitadores pueden optar por utilizar el modelo de plan de lección o utilizar los esquemas de trabajo con ejercicios propuestos para reforzar el aprendizaje y tienen la opción de utilizar las diapositivas de PowerPoint para acompañar las presentaciones en sus clases

Durante la capacitación, a los estudiantes se les dará una copia del manual para ese módulo. Corresponde al capacitador decidir cuántas lecciones y estudios de caso de los libros se debe utilizar durante las clases.

### Los siguientes testimonios son de Capacitadores

Viva Equipa Personas es un curso de capacitación maravilloso. Antes de cada sesión hay objetivos claros que se tienen que alcanzar. Luego siguen ejercicios para que los participantes trabajen. Podía ayudarles a hacer el ejercicio a la luz de estos objetivos. Al final de cada ejercicio comparten su aprendizaje. Esto entonces corresponde con los objetivos bien escritos. Estoy utilizando esta idea para mi otra sesión de capacitación. *(Viva Equipa Personas con los cuidadores en la India).*

Cuando capacité en la protección de la niñez en el módulo 6, se hizo más fácil, ya que el grupo ya había pensado en escuchar y comunicarse con los niños y niñas, esto creó un ethos y los estudiantes fueron entonces más capaces de participar. La capacitación abrió un gran debate y los participantes estaban deseosos de aprender unos de otros; me tomó más tiempo que las personas pudieran aprender unos de otros y me encontré con que los participantes estaban dispuestos a quedarse para aprender más. Como capacitador también estoy aprendiendo. A medida que aprendemos juntos como participantes y capacitadores, estoy aprendiendo algunas cosas que nunca he encontrado antes *Declaraciones de los entrenadores en VEP Uganda*

## Las evaluaciones de capacitación

Los facilitadores deben diseñar un formulario de contacto sencillo a completar por los estudiantes al final de cada módulo (véase el apéndice 4) y un formulario apropiado para capacitadores. (Véase el Apéndice 5). También es deseable obtener información más detallada al final del curso y Viva requerirá un poco de información para fines de control de calidad y seguimiento.

Retroalimentación podría ser recogida en las siguientes áreas:

- Partes más útiles del módulo / curso
- Partes menos útiles del módulo / curso
- Propuestas de mejora
- Retroalimentación de cómo se aplicó aprendizaje clave

### *Estas lecciones fueron aprendidas a través de las evaluaciones de capacitación*

Lecciones aprendidas de Camboya y la India incluyen pasar más tiempo en temas que sean pertinentes a la situación local lo que permite a los participantes presentar estudios de caso de su propio lugar de trabajo y la realización de debates centrados en torno a estos estudios de caso. También la introducción de sesiones más interactivas fue citada como una lección aprendida en torno a la facilitación del curso. También se consideró que algunos materiales de estudio básico de los alumnos habrían sido útiles.

Desde Butwal, Nepal, nos dimos cuenta de que el rendimiento de la clase depende de la eficacia de los facilitadores. Así que con el fin de aumentar la eficacia del facilitador estamos proporcionando los materiales de capacitación que necesitan los capacitadores a los facilitadores durante la sesión de entrenamiento.

### **Tareas de Estudio para el Hogar**

El aprendizaje efectivo de la capacitación se refuerza con las Tareas de Estudio para el Hogar entre los módulos. Estas deben mejorar aprendizaje de los estudiantes de una manera práctica y garantizar que el aprendizaje clave está incrustado.

Tareas de estudio para el hogar serán fijadas por el capacitador y siempre deben contener un elemento de retroalimentación, que puede hacerse con todo el grupo o de compañero a compañero en el 2° día de entrenamiento o en el siguiente módulo.

Los instructores evalúan la cantidad de tiempo que los estudiantes tienen para completar las tareas y acuerdan plazos de ejecución razonables.

Las Tareas de Estudio para el Hogar se escriben para cada lección de cada módulo y se describen en el Plan de Trabajo. Todas las Tareas de Estudio para el Hogar tienen un carácter y un resultado práctico. Los capacitadores prefieren adaptar o modificar estas para que coincidan con las necesidades de los estudiantes y puedan establecer estas tareas de forma selectiva, es decir una o 2 por módulo o los estudiantes pueden elegir. A través de un módulo, mantenga un equilibrio de tareas prácticas y reflexivas, escribir e investigar. Siempre trate de incluir al menos una tarea que revela los puntos de vista de los niños y niñas.

Más información se da al Capacitador sobre las Tareas de Estudio para el Hogar en el paquete de capacitadores

### *Ejemplos de Tareas de Estudio para el Hogar*

Producir un cartel, dibujo, para ilustrar los elementos clave de aprendizaje del módulo.

Preparar una presentación de 3 minutos sobre un aspecto de su trabajo que ayuda a ilustrar un tema de aprendizaje del curso.

Hacer un guante / calcetín / bolsa de papel de marionetas que se puede utilizar con los niños y niñas para explorar un área desafiante de su curso.

### **Seguimiento de Tareas de Estudio para el Hogar**

Es esencial que suficiente tiempo se permita para que todos los participantes tanto los capacitadores como el resto del grupo, muestren lo que han hecho y que reciban comentarios constructivos de ellos. En la práctica, la retroalimentación puede ocurrir en el comienzo del siguiente módulo de modo que se lleva a cabo mejor por el facilitador del curso.

El facilitador tiene que ejercitar su habilidad para asegurar que la contribución de todos es aceptada por el grupo, incluso si la entrega no es perfecta. Los estudiantes deben ser alentados a reconocer las oportunidades que ofrecen las tareas de estudio para el hogar en el aprendizaje, tanto de su propia experiencia como de la de los demás.

Es posible calificar las Tareas de Estudio para el Hogar y estas calificaciones harán una valiosa contribución a la calificación general. *Los detalles figuran en el Manual del Capacitador.* Si usted elige utilizar Tareas de Estudio para el Hogar para evaluar a los estudiantes, los facilitadores deben reservar un tiempo para evaluar las tareas de estudio en el hogar junto a los capacitadores. Lo ideal sería que esto sea completado con relativa eficiencia inmediatamente después de la presentación, mientras que los dos están todavía en el lugar.

## Tareas

Completar 8 tareas es una parte **esencial** de Viva Equipa Personas y se establecen como parte del proceso de aprendizaje para que los participantes tengan la oportunidad de poner en práctica la teoría que han aprendido en el curso. El énfasis debe estar siempre en dar a los estudiantes la oportunidad de descubrir las cosas por sí mismos y compartir la información con los demás, en lugar de simplemente probar sus conocimientos o rendimiento. Hay 8 asignaciones que coinciden con los 8 módulos diferentes de Viva Equipa Personas y criterios para la calificación de tareas. *Apéndice 6*

Es importante que las tareas se expliquen detenidamente con antelación y que los estudiantes sepan que hay alguien a quien pueden contactar más adelante si tienen alguna duda cuando se preparan para la tarea. Las tareas deben darse con la antelación suficiente, de preferencia antes de la última lección del módulo y los estudiantes deben estar plenamente conscientes de los plazos para entrega de las tareas y las consecuencias para las presentaciones tardías.

Un método de recolección de tareas debe establecerse entre los alumnos, facilitador y capacitador. Idealmente, el capacitador tendrá la oportunidad de dirigir una sesión de revisión con el estudiante para que compartan el proceso de evaluación. Esta es definitivamente la mejor manera de fortalecer el aprendizaje y la comprensión del estudiante.

## La participación de los Mentores

Las tareas se utilizan para evaluar el conocimiento y la capacidad de los estudiantes de relacionarse con lo que han aprendido. Los estudiantes serán todos asignados a un mentor, que normalmente será su administrador, o si ya está en la posición de dirección, su par en una organización equivalente. Un mentor en este caso puede ser descrito como un conocedor, experimentado asesor de apoyo y asesor. El mentor deberá apoyarlo en la realización de sus tareas.

Los mentores deben ser elegidos porque tienen experiencia y se han puesto de acuerdo para dar este apoyo. Los mentores deben conocer el propósito de cada tarea y la naturaleza exacta de la tarea que se espera que el estudiante haga. Por supuesto, no hay ningún valor en que los mentores hagan cualquier parte de la tarea de los participantes, pero pueden ver a través de las notas y registros de los estudiantes y comentar los resultados.

## Evaluación de Fin de curso

Los facilitadores deberán completar información detallada de fin de curso para Viva. Esto permite a Viva que informe a los patrocinadores del curso y también para mirar a la garantía de calidad y de mejora. Esta información requiere un análisis cuidadoso y detallado del progreso de los estudiantes y el impacto de su aprendizaje.

### **Estas lecciones fueron aprendidas a través de Evaluaciones de Fin de Curso**

En Camboya, el conocimiento de los participantes a veces se vio limitado y como resultado alguna de la fraseología en las clases tuvo que hacerse más sencillas. Además EFCCC informó que el cuidado pastoral por pares es una parte importante de la experiencia de aprendizaje durante el curso.

En la red de Madurai en la India, se informó que fue útil que hubiera un grupo mixto de participantes de iglesias y organizaciones cristianas para que los participantes se beneficien del aprendizaje mutuo y el intercambio de ideas. En la red de Madurai, fue muy útil difundir las sesiones en varios días en lugar de que el capacitador condensara todo en un solo día y el plazo tuvo que ser modificado con más intervalos para compartir y tener actividades en grupo.

En la red Himalayas los participantes procedían de diversos orígenes y niveles educativos, lo que a veces era un problema ya que el nivel de comprensión difería ampliamente. Se consideró que era mejor animar a los pequeños ministerios potenciales a que se beneficien del Curso Celebrando a la Niñez que obligar a las grandes organizaciones con experiencia profesional a venir. Las organizaciones más pequeñas tenían más ganas de aprender y no tienen tantas prioridades de la organización en competencia.

## **7. MODERADOR DE ENTREGA DE VIVA EQUIPA PERSONAS**

Es el papel del Equipo Facilitador de Viva Equipa Personas asegurar que Viva Equipa Personas se están entregando con los estándares requeridos. Esto incluye

- Asegurar que los capacitadores están dando una formación de buena calidad
- Asegurar que los estudiantes están logrando los criterios para graduarse de Viva Equipa Personas. Para graduarse con éxito de Viva Equipa Personas, el alumno debe haber alcanzado los criterios de (Asistencia, Tareas de Estudio En El Hogar, Tareas, Competencias)
- Vigilancia y control de la calificación adecuada de las tareas de acuerdo a criterios

### **Asegurar que los Capacitadores están dando una formación de buena calidad**

Si va a moderar la entrega del curso y proporcionar información a los capacitadores es esencial que usted diseñe una base de datos de registro y mantener un registro exacto de las observaciones y comentarios. Usted tendrá que seleccionar los criterios para las observaciones y criterios de intervención con el fin de mantener al capacitador en la pista durante una lección. Los instructores deben dar retroalimentación constructiva y los estudiantes esperar esa retroalimentación. Esté preparado para insistir en que un capacitador cambie su entrega si ha sido inadecuada.

### **Criterios para estudiantes**

Para graduarse con éxito de Viva Equipa Personas, el estudiante debe haber completado los siguientes criterios:

- Asistencia
- Tareas de Estudio para el Hogar
- Tareas
- Competencias

## Asistencia

El estudiante debe asistir a los ocho módulos. Esto se mide mediante un registro de asistencia. Los estudiantes que pierdan los módulos requerirán una nota médica o de la organización con una razón válida y será capaz de reponer asistiendo a las sesiones en cursos posteriores, pero sólo puede graduarse cuando haya completado todos los módulos. En circunstancias excepcionales, en las que hay evidencia de aprendizaje previo, un módulo se puede perder pero esto no es recomendable. (Se espera que los estudiantes completen **todas** las tareas).

Los estudiantes pueden tener que perder una lección debido a una razón de enfermedad u otra esencial. Siempre deben ponerse en contacto con el facilitador antes de la ausencia en la medida de lo posible y el registro de las ausencias debe ser retenido. Cualquier estudiante que falta más de 3 lecciones por módulo debería estar obligado a asistir a las clases correspondientes al próximo curso. Se recomienda que esto debería llevarse a cabo para cualquier ausencia antes de la graduación, pero los facilitadores locales puede variar esta recomendación para acomodar a sus estudiantes de la manera más apropiada.

Los estudiantes que llegan tarde a una clase deben recordar la necesidad de una pronta puesta en marcha. Tardanza repetida podría requerir que el estudiante vuelva a llevar un módulo.

Los estudiantes deben tener una copia de las directrices de la red acerca de la asistencia y de las normas anteriores al comienzo del curso.

## Tareas de Estudio para el Hogar

Un registro de las tareas completadas se debe mantener para cada estudiante con breves notas sobre el aprendizaje y el desarrollo alcanzado.

Los instructores deben tener en cuenta las presiones y limitaciones impuestas a los estudiantes a través de sus propios proyectos y estilos de vida personales. Cualquier trabajo entre las clases de grupo debe ser alcanzable y tener expectativas razonables, así como los resultados prácticos y relevantes. De ahí la responsabilidad puesta en el capacitador es fundamental. Los objetivos del capacitador en el establecimiento de metas debería ser “SMART”:

**S** ... significativas / eS específicas / de eStiramiento

**M** ... medibles / deMostrativo/ motivacionales

**A** ... alcanzables / cAbales / aceptables

**R** ... realistas / relevantes / razonables

**T** ... temporizadas / tangibles / rasTreables

## Tareas

Las tareas se enumeran en el Plan de Trabajo, artículo 9. Y como en el apéndice.

## Las calificaciones de las Tareas

Las calificaciones de las Tareas contribuirán a la evaluación final de cada alumno.

Si los estudiantes son referidos en cualquier tarea, entonces van a tener la oportunidad de tratar de mejorar su puntuación a través de una re-presentación de la asignación. Tendrán una oportunidad más para obtener la puntuación más alta después de “la Referida” y después de la cual no podrán seguir el curso.

La nota final será por la suma de los resultados de todas las tareas y luego tomando el promedio.

<b>Calificación</b>	<b>Criterios</b>
<b>Distinción</b> 81-100%	Demuestra una excelente comprensión y el análisis de las cuestiones planteadas. Teoría y práctica se integran. La presentación es fluida y precisa.
<b>Mérito</b> 61-80%	Demuestra comprensión global de los problemas, pero menos análisis extenso. Teoría y práctica se integran con algunos ejemplos. La presentación es buena.
<b>Pasar</b> 41-60%	Demuestra comprensión de la mayoría de los temas, pero poco análisis. Un poco de integración de la teoría y la práctica. La presentación es adecuada.
<b>Referir</b> 21-40%	Falta de información relevante presentada con frecuencia de una manera descriptiva. Falta de conocimiento contextual y respuesta estructurada.
<b>Falla</b> 0-20%	El trabajo no se presenta sin razón suficiente. Hay evidencia de engaño o la asignación es de mala calidad de tal manera que no hay oportunidad de seguir el curso. Esto es normalmente sólo después de que se ha establecido que no hay circunstancias atenuantes que impidieron al estudiante de hacerlo mejor.

## Competencias

Las competencias se completarán en el lugar de trabajo y serán evaluadas por los mentores. Estos análisis se realizarán utilizando una lista de control que indica si el alumno es competente o está en el límite o que requiere mayor desarrollo. Si se determina este último, tendrán la oportunidad de ser re-evaluados y de ser necesario por el director del curso u otro líder neutral del ministerio en lugar del mentor. Se da la oportunidad para el mentor de dar constructiva retroalimentación después de haber observado al estudiante.

Los mentores serán necesarios para completar una lista de control para demostrar que los estudiantes han alcanzado las competencias a un nivel aceptable. Los facilitadores harán arreglos para la evaluación en curso de las competencias que se devuelvan con prontitud. La misma lista de verificación puede ser utilizada al final de cada módulo. Se prevé que la calidad y la profundidad de la evidencia observada aumentarán durante todo el período del curso.

Las competencias se hallan incluidas en el Plan de Trabajo, artículo 9, después de Tareas

Éstos también se detallan en el apartado 8 del Manual del Capacitador. Los facilitadores son responsables de asegurar que todos los mentores reciben información adecuada para la recolección de información. Los facilitadores pueden querer revisar las calificaciones y comentarios con los mentores y estudiantes con el fin de obtener una imagen fiel y exacta de lo que ha ocurrido. Mientras que la opinión es muy importante, la función primordial de los mentores se mantiene para apoyar a los estudiantes en su aprendizaje y aplicación práctica.

## **Evaluación de la Calificación Final de Estudiantes**

### **Grados de Competencia**

Calificaciones en los dos gráficos que figuran en el Plan de Trabajo (Sección 9) se indican como:

- Competente: 1
- En el límite: 2
- Requiere Desarrollo: 3

### **Calificaciones de Competencias y Tareas**

Tanto la competencia como las tareas son importantes en la toma de una evaluación final. Las normas de las tareas se pueden fortalecer mediante las tareas de estudio en el hogar. Los capacitadores y el Facilitador tomarán en consideración la retroalimentación de los mentores sobre el nivel general de trabajo. Las tareas de estudio para el hogar pueden contribuir a la evaluación de la calificación de un estudiante, pero no en el lugar del trabajo final de cada módulo.

### **Calificación final de graduación**

Las calificaciones de los ocho módulos deben promediarse para obtener la nota de graduación, utilizando los mismos criterios porcentuales como las calificaciones de tareas (Distinción, Mérito, Pasar, Referir, Falla)

Incluye competencias – la finalización de Tareas de Estudio para el Hogar y la asistencia

### Apéndice I- Formulario de Aplicación

## Viva Equipa Personas: Equipando Cristianos que Trabajan con Niñez en Riesgo en Uganda

### VEP Uganda

#### Formulario de Aplicación para la admisión 2011

Por favor, indique el centro desde el que desea estudiar

	Central <b>KAMPALA</b>	Norte <b>GULU</b>	Medio-Oeste <b>HOIMA</b>	Sud-Oeste <b>MBARARA</b>	Este <b>MBALE</b>
<b>Nombre</b>					
<b>Fecha de nacimiento</b>					
<b>Dirección física</b>					
<b>Correo electrónico</b>					
<b>N ° de teléfono (móvil)</b>					
<b>N ° de teléfono (alternativa)</b>					
<b>Organización / Iglesia</b>					
<b>Proyecto / ubicación</b>					
<b>Su papel en el proyecto</b>					
<b>N ° de niños y niñas con los que trabaja</b>					
<b>Tipo de trabajo realizado a favor de la niñez</b>					
<b>¿Cómo espera pagar la matrícula?</b>	<b>Auto patrocinado</b>	<b>¿Cómo espera pagar la matrícula?</b>		<b>Auto patrocinado</b>	

### ANTECEDENTES DE EDUCACION

Institución / Escuela (empiece con la más reciente)	Desde - Hasta	Honos / Premios Año de estudio	Area de estudio o especialidad / profesión


**HISTORIA DE EMPLEO / MINISTERIO**

Nombre de la organización y dirección (comenzar con la más reciente / actual)	Fechas	Posición	Las responsabilidades principales

**MOTIVO DE LA SOLICITUD DE ESTE CURSO**

**1. ¿Cuáles son sus responsabilidades actuales en el trabajo para la niñez?**

---



---



---

**2. ¿Qué desafíos clave enfrenta usted en su trabajo?**

---



---



---

**3. ¿Qué lo motiva a aplicar para hacer el Curso Celebrando a la Niñez?**

---



---



---

**4. ¿Cómo participar en la capacitación va a permitirle alcanzar sus metas? (Personal, ministerio u organización)**

---



---



---



---



---

## MENTOR

***Cada estudiante encuentra un mentor que trabaja cerca de ellos y los apoya en su aprendizaje***

Sírvase detallar a la persona que ha aceptado ser su mentor. <i>Su mentor le guiará a través de su aprendizaje y le dará apoyo para aplicar los conocimientos adquiridos. Él / ella también evaluará sus competencias prácticas. Él / ella debe estar disponible, bien informado, ser maduro y con integridad.</i>
<b>Nombre del mentor:</b>
<b>Organización:</b>
<b>Posición:</b>
<b>Número de teléfono:</b>
<b>Correo electrónico :</b>
<b>Relación con usted:</b>

## REFERENCIA

<b>Su Iglesia Local / Comunidad:</b>
<b>Nombre del que refiere:</b>
<b>Papel en la Iglesia / Comunidad:</b>
<b>Número de teléfono:</b>
<b>Correo electrónico:</b>

## DECLARACION DEL ESTUDIANTE

<b>Declaro en lo mejor de mi conocimiento y creencia que los datos recogidos en este formulario son verdaderos y completos</b>
<b>Firma:..... Fecha:.....</b>

## APROBACIÓN DEL ESTUDIANTE (por el empleador)

Estoy de acuerdo con esta solicitud.....para hacer el Curso Celebrando a la Niñez. Tienen permiso para asistir a las 4 semanas de entrenamiento y vamos a apoyarlos en sus tareas de aprendizaje y prácticas.

## EMPLEADOR DEL ESTUDIANTE

**Nombre.....Firma.....Fecha.....**

**Por favor tenga en cuenta lo siguiente:**

1. Los formularios de solicitud deben ser devueltos a las oficinas de CaRnaC / Viva; Namirembe Hill, Kampala (Frente a la Catedral) o por correo electrónico a xxxxxxxx
2. Las plazas son limitadas. Su lugar en el curso se confirmará a finales de febrero de 2011.
3. Los costos de los cursos son: Matrícula 600.000 / = y comidas 240000 / =. El costo total es de **840.000 / =**.
4. Las tarifas de los cursos pueden ser pagadas en su totalidad o en parte a **VIVA Equipa Personas. a / c No**
5. Los certificados no serán emitidos a los estudiantes que no han terminado de pagar

## 6. Los costos de transporte y el alojamiento corren a cargo de los alumnos o las organizaciones de origen

### Protección de información e Información Personal

Viva sólo recopila y procesa los datos personales para fines compatibles con su misión: "para inspirar y permitir colaboraciones efectivas entre cristianos, ofreciendo soluciones sostenibles a las necesidades de los niños y niñas vulnerables que implica el desarrollo de una visión general del trabajo actual con la niñez en situación de riesgo, equipando a los que están sirviéndolos, y movilizar aún más la comunidad cristiana para responder".

Los datos personales son cualquier información que identifique a una persona viva.

Viva puede almacenar la información provista en un sistema / base de datos. La información será utilizada por Viva para evaluar la respuesta a la niñez en riesgo en todo el mundo y, con su permiso, ponerse en contacto con su organización en el futuro. Viva es una organización global y usará la información que usted proporciona en una base global. Viva trabaja con otras organizaciones para el beneficio de la niñez en situación de riesgo.

La información personal no será compartida con otras organizaciones sin su consentimiento previo.

Información proporcionada con respecto a la asociación religiosa / fe será utilizada por Viva para reunir datos sólo para fines analíticos. Información sobre religión / fe no se dará a conocer fuera de Viva sin su previo consentimiento expreso.

Viva está comprometida con la excelencia y cumplirá con todas las leyes del Reino Unido e internacionales en el tratamiento de los datos personales facilitados por usted. Las leyes del Reino Unido ofrecen a las personas derechos que determinan cómo la información que usted proporcione puede ser utilizada. Por favor, póngase en contacto con la Oficina de Protección de Datos para obtener más información.

En cualquier momento puede solicitar que Viva corrija, elimine o proporcione una copia de la información personal que posee sobre usted y / o su organización. Las solicitudes deben hacerse por escrito a:

El Oficial de Protección de Datos, Viva, Unidad 8, La Galería, 54 Marston Street, Oxford, OX4 1LF Reino Unido

Tel: (01865)811-660 +44-1865-811-660 (en el extranjero)

Viva es una organización benéfica internacional. ¿Tenemos permiso para la transferencia de datos personales en el extranjero? [ ]

¿Tenemos permiso para compartir los datos personales con las organizaciones que tienen un interés común para la "niñez en situación de riesgo"? [ ]

¿Tenemos permiso para hacer públicos los datos personales? [ ]

¿Tenemos permiso para hacer contacto sobre temas y proyectos de futuro? [ ]

## Apéndice 2 - Ejemplo de un presupuesto

### Presupuesto para la Ejecución del Curso Celebrando a la Niñez

**Lugar:** Kisumu, Kenya

**Acordado por el Grupo de Trabajo de la Red y el Equipo de Coordinación**

**Persona de Contacto en la Red:** Jason K Ngobolia- Coordinador

**Centro de Capacitación:** Premisa de uno de los proyectos / iglesias

**Red:** Levántate por la Niñez, Kisumu

**Duración del curso:** noviembre 2010-abril 2011

**Número total de estudiantes:** 40

#### Ingresos

		Ksh	\$	£s	Notas
Beca Externa			8,000	5,333	
20 estudiantes que pagan cuotas completas	20 x \$300		6,000	4,000	
20 estudiantes que pagan 5000	20 x Ksh 5000/\$63	100,000	1,260	840	Subsidio \$237
			<b>15,260</b>	<b>10,173</b>	

#### Gastos

	Costos Unitarios	Kshs	\$	£s	
Visión de casting	600 x 20	12,000	150	100	
La inducción de capacitadores etc.	8 x 600	4,800	60	40	
Formación de mentores	45 x 600	27,000	338	225	almuerzo x 40
El uso de las salas de capacitación durante 26 días	25 días x 1500	37,500	469	313	
Contribución capacitadores	8 X 3 días @2000	48,000	600	400	Algunos capacitadores pedirán menos
Material del alumno	450 x40	18,000	225	150	Carpeta grande de aros; divisores;
Materiales capacitadores	450 x 8	3,600	45	30	8 folders, divisores x 150
Alimentos para los estudiantes	40 x 500 x20	400,000	5000	3,333	
Administración del curso	1500 x 12	18,000	225	150	e mail; teléfonos ;x 12 meses
Coordinador del Curso	15000x 12	180,000	2250	1,500	Mitad salario completo
Transporte	1,500 x 12	18,000	225	150	15000 por mes
Graduación	700 x 40	28,000	350	233	mas contribución estudiante
Certificados	50 x 40	2,000	25	17	
Misc		10,000	125	83	
Costos de Viva (capacitación y materiales)		45,000	563	375	
<b>Sub Total</b>		<b>851,900</b>	<b>10,649</b>	<b>7,099</b>	
<b>Costo por estudiante</b>		<b>21,298</b>	<b>266</b>	<b>177</b>	

#### Costos de Capital

Lap top		70,000	875	583
Memoria externa		3,000	38	25
Modem Internet		4,000	50	33
<b>Sub Total</b>		<b>77,000</b>	<b>963</b>	<b>642</b>

<b>Gran Total</b>		<b>928,900</b>	<b>11,611</b>	<b>7,741</b>
-------------------	--	----------------	---------------	--------------

Llevar a Año 2

3,649

2,433

Nota 1: Los estudiantes cubren sus propios gastos de alojamiento y viaje

Nota 2: Se utilizarán los capacitadores locales

### Apéndice 3 –Formulario de Encuesta de Referencia

Logo de la Red



## Viva Equipa Personas

### HERRAMIENTA DE ENCUESTA DE REFERENCIA: (Nombre de la red)

Para lograr una entrega efectiva del Programa Viva Equipa Personas, se requiere una muestra de estudiantes para evaluar sus conocimientos y habilidades relacionadas con el trabajo con niñez en situación de riesgo antes del curso, así como evaluar el grado de cambio en el conocimiento y la comprensión como resultado del estudio de cada módulo.

#### Sección I –Información Personal

Nombre:.....

Organización con la que trabaja.....

Centro de Capacitación:.....

Año de estudio: .....

Nº de niños y niñas con los que está trabajando directamente en su proyecto:.....

Nº de niños y niñas que son beneficiarios indirectos:.....

Nº de años que ha estado trabajando en el desarrollo integral de la niñez .....

Posición actual en su organización.....

Último nivel de estudios alcanzado .....

Campo de estudio (por ejemplo, educación, derecho, ingeniería, geología, etc.)  
.....

Respecto al Desarrollo Integral de la Niñez y el curso Celebrando a la Niñez:

1. Qué educación / cualidades directamente relacionadas con el desarrollo integral de la niñez tiene usted:

2. ¿Cuáles son las habilidades que usted sabe que necesita mejorar?

3. ¿Cuáles son las áreas de conocimiento que usted sabe que necesita mejorar?

## Sección 2: El conocimiento de la niñez tema relacionado

Para cada sección de abajo, clasificar el nivel de comprensión y conocimiento sobre el tema utilizando la clasificación que se describe a continuación, que va de 1-8 en consecuencia.

1. Yo no sé nada de esto.
2. Yo sé de esto, pero sé muy poco sobre esto.
3. Puedo recordar algunas cosas de esta idea / habilidad.
4. Puedo identificar las principales ideas enseñadas de esta idea / habilidad.
5. Puedo describir cómo utilizo esta idea / habilidad.
6. Puedo comparar dos formas distintas de utilizar esta idea / habilidad.
7. Puedo explicar críticamente cómo esto se aplica a mi trabajo con la niñez.
8. Puedo añadir a esta teoría por mi experiencia y explicar cómo usarla a mis compañeros.

Las áreas a ser valoradas	Valoración de la comprensión y el conocimiento de la materia a partir del 1 a 8			
	Antes de módulo		Después de módulo	
Llene esta parte módulo por módulo				
<b>Módulo 1: Comprensión del Niño y Niña</b>				
Lo que un niño o niña es física, espiritual, cognitiva, emocional y socialmente.				
Quiénes son los niños y niñas y cómo se describen a sí mismos				
Qué dice la Biblia acerca de los niños y niñas				
Cómo los niños y niñas se desarrollan en las familias y las comunidades				
Los factores que optimizan el desarrollo de un niño o niña en su contexto particular				
Marcos teóricos fundamentales y sus aplicaciones (desarrollo fisiológico, cognitivo, teorías del aprendizaje, etológicos, antropológicos y socio ecológico) en el desarrollo del niño o niña				
Lo que son los “derechos” de la Niñez (Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de la Niñez CDN) y cómo los cristianos deben responder a ellos				
	<b>Antes de módulo</b>		<b>Después de módulo</b>	<b>Notas de los estudiantes</b>
<b>Módulo 2: Escuchar a la Niñez</b>				
Cómo escuchamos a los niños y niñas y hacemos posible su participación en los programas				

La manera en que los niños y niñas participan en la evaluación y tratamiento				
Qué “derechos” tienen un niño y una niña de hablar y ser escuchados. Lo que las implicaciones de silencio son.				
Cómo podemos escuchar a los niños y niñas y hacer que participen en el Programa y la planificación de las políticas que les afectan				
Lo que el objetivo de la abogacía es para y con los niños y niñas				
Qué cuestiones éticas están involucradas en escuchar o no escuchar a los niños y niñas				
	<b>Antes de módulo</b>		<b>Después de módulo</b>	<b>Notas de los estudiantes</b>
<b>Módulo 3: Riesgo y resiliencia de la niñez</b>				
Las tendencias estratégicas que afectan a los niños y niñas en riesgo				
Cómo examinar cómo y por qué los niños y niñas están “en Riesgo”				
Los diversos marcos teóricos que definen el riesgo y la resiliencia				
Cómo se evalúan las necesidades usando una tipología integral bíblica y teórica de las necesidades de la niñez				
Qué sucede cuando las necesidades de un niño o niña no son satisfechas, y qué efectos tiene sobre el niño, niña, su familia y la comunidad				
Cómo explorar y liberar las fortalezas, dones y potencial de los niños y niñas				
	<b>Antes de módulo</b>		<b>Después de módulo</b>	<b>Notas de los estudiantes</b>
<b>Módulo 4: Trabajo Integral con Niñez</b>				
Lo que el ministerio de la iglesia para los niños, niñas y sus familias es a nivel mundial, nacional y local				
Lo que son las implicaciones prácticas y espirituales, lecciones y responsabilidades de la práctica actual del ministerio de la iglesia para la niñez (incluyendo los Ministerios de organizaciones cristianas y misiones)				
Lo que es la base para el diseño de programas de desarrollo de la niñez				
Lo que son las implicaciones de la Ventana “4/14”				
Cuál es el lugar de la niñez en la iglesia				
¿Por qué los niños y niñas están en el corazón de la misión?				
Lo que la Biblia dice acerca del sufrimiento ¿Por qué sufren los niños y niñas?				
	<b>Antes de módulo</b>		<b>Después de módulo</b>	<b>Notas de los estudiantes</b>
<b>Módulo 5: Aspectos prácticos del trabajo con la niñez</b>				

Tener las habilidades y cualidades que trabajador de niñez necesita para cumplir con eficacia las necesidades de los niños y niñas (y sus familias) en la práctica integral (es decir, físico / médico, moral, espiritual, cognitivo / educativo, emocional, social, recreativo)				
Conocer las necesidades médicas básicas y los síntomas de los niños y niñas en riesgo de desnutrición e infecciones				
Tener habilidades prácticas adicionales que un trabajador de niñez necesita para ser eficaz en sus diferentes contextos (por ejemplo, la disciplina, padres que apoyan el cuidado de niños y niñas con dificultades y compartir su fe con un niño o niña)				
	<b>Antes de módulo</b>		<b>Después de módulo</b>	<b>Notas de los estudiantes</b>
<b>Módulo 6: Protección de la Niñez y el trabajo con los niños y niñas traumatizados</b>				
Qué es la protección de la niñez y cómo se puede desarrollar una política de protección a la niñez				
Cuáles son los temas clave en la selección, supervisión y formación de los trabajadores de cuidado de la niñez				
Por qué, cómo y dónde se puede almacenar, acceder y utilizar la información básica relativa a los niños y niñas en su programa				
	<b>Antes de módulo</b>		<b>Después de módulo</b>	<b>Notas de los estudiantes</b>
<b>Módulo 7 : Desarrollo, Evaluación y Monitoreo de Programas</b>				
Métodos eficaces para hacer la investigación, la documentación y recopilación de datos				
Lo que son los principios de la práctica evaluativa				
Lo que son los principios de buenas prácticas en los programas de trabajo con la niñez				
Métodos para la evaluación y la evaluación de las fortalezas y debilidades de la organización				
Cómo la prevención y rehabilitación se pueden utilizar juntas en el trabajo con la niñez				
	<b>Antes de módulo</b>		<b>Después de módulo</b>	<b>Notas de los estudiantes</b>
<b>Módulo 8: Cuidado de Uno Mismo y del Personal</b>				
Cómo hacer frente a sus propias fortalezas y vulnerabilidades personales y las de otras personas que trabajan con niñez				
Por qué la motivación, la renovación				

espiritual, estímulo y descanso bíblicos son esenciales para la buena práctica				
Cómo se puede desarrollar la conciencia emocional y satisfacer sus propias necesidades y las de otras personas que trabajan con niñez				
Las técnicas adecuadas para la resolución de conflictos con niñez y colegas				
Cómo se puede trabajar eficazmente con los procesos grupales, variables socio-culturales y la dinámica del equipo				

**Sección 3: Las habilidades y competencias prácticas: ¿Cómo ha cambiado en esta área?**

Llene esta parte al final de todo el curso

<b>Escucha efectiva de un niño o niña</b>	<b>Siempre hago esto</b>	<b>A veces hago esto</b>	<b>Nunca hago esto</b>	<b>Comentarios de estudiantes</b>
<b>Al escuchar a un niño o niña que ha sufrido pérdidas o está traumatizado:</b>				
Me aseguro siempre de que el ambiente, tal como sala, sillas es propicio				
Yo puedo describir el lenguaje corporal adecuado y usarlo				
El tono de mi voz es culturalmente apropiado				
Soy capaz de permitir el silencio				
Le doy espacio al niño o niña para pensar				
Me permito dar respuestas adecuadas al niño o niña				
Soy consciente del efecto de mis propias emociones en mi comportamiento				
<b>Enfoque de trabajo con un grupo de niños y niñas</b>	<b>Siempre hago esto</b>	<b>A veces hago esto</b>	<b>Nunca hago esto</b>	<b>Comentarios de estudiantes</b>
Yo soy capaz de formar un grupo de niños y niñas juntos				
Durante mi conversación con un grupo de niños y niñas, sienten que sus opiniones son escuchadas, valoradas y respetadas				
Me aseguro de que la información que recojo de los niños y niñas en realidad está llegando a los tomadores de decisiones				
<b>Estudio de caso</b>	<b>Siempre hago esto</b>	<b>A veces hago esto</b>	<b>Nunca hago esto</b>	<b>Comentarios de estudiantes</b>
Soy capaz de observar y evaluar un avance en el desarrollo físico, emocional, intelectual, social y espiritual del niño o niña				
Soy capaz de escribir un estudio de caso de un niño o niña que demuestra su progreso físico, emocional, intelectual, social y espiritual				

<b>Las habilidades prácticas para trabajar con la niñez</b>	<b>Siempre hago esto</b>	<b>A veces hago esto</b>	<b>Nunca hago esto</b>	<b>Comentarios de estudiantes</b>
Tengo la capacidad de evaluar y dar la atención adecuada a un niño o niña con desnutrición				
Soy capaz de evaluar y dar la atención adecuada a un niño o niña con fiebre				
Soy capaz de evaluar las implicaciones de la discapacidad de un niño o niña y sé cómo identificar un juguete apropiado o la ayuda adecuada.				
Tengo entendimiento de cómo el VIH SIDA puede / no se puede transmitir y cómo utilizar las técnicas de protección adecuadas para el cuidador y los niños y niñas.				
Soy capaz de escribir y almacenar los registros sobre los niños y niñas, respetando debidamente la confidencialidad.				
<b>Protección de la niñez</b>	<b>Siempre hago esto</b>	<b>A veces hago esto</b>	<b>Nunca hago esto</b>	<b>Comentarios de estudiantes</b>
Mi organización tiene una Política de Protección de la Niñez				
Sé dónde encontrar la Política de Protección de la Niñez, sé lo que hay en ella y cómo usarlo.				
Soy capaz de disciplinar a un niño o niña sin tener que recurrir a la violencia				
Comprendo cómo mantener la seguridad de los niños y niñas se aplica a mi trabajo con la niñez				
<b>Monitoreo y evaluación</b>	<b>Siempre hago esto</b>	<b>A veces hago esto</b>	<b>Nunca hago esto</b>	<b>Comentarios de estudiantes</b>
Puedo controlar y evaluar todo o parte del programa con el que trabajo				
<b>Cuidado de sí mismo y de otros</b>	<b>Siempre hago esto</b>	<b>A veces hago esto</b>	<b>Nunca hago esto</b>	<b>Comentarios de estudiantes</b>
Soy capaz de organizar y ejecutar un evento de capacitación para mi organización				
Puedo producir un registro de diario de auto-cuidado escrito durante un mes para demostrar el auto-cuidado efectivo				
<b>Sección 4.1: Niñez transformada</b>				
	<b>Muy de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>No de acuerdo</b>	<b>Muy en desacuerdo</b>
<b>Físico:</b>				
Nuestros niños y niñas tienen acceso diario a agua potable, ropa adecuada, alimentos nutritivos y buena higiene.				
Tienen un entorno adecuado que les da una vivienda adecuada, la seguridad y el disfrute de tal manera que se sienten parte de ello.				

Ellos saben de los riesgos de seguridad y saben cómo evitarlos o retirarse de situaciones potencialmente peligrosas.				
Tienen acceso a la atención médica y el cuidado para ayudarles a permanecer saludables o vivir libres de enfermedades peligrosas.				
<b>Emocional:</b>	<b>Muy de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>No de acuerdo</b>	<b>Muy en desacuerdo</b>
Los niños y niñas tienen acceso a la ayuda y el amor para construir su autoestima, y restablecer su identidad cultural (incluyendo legal).				
Tienen buenas relaciones con los cuidadores, los profesores y los compañeros que ayudan a construir confianza y llevar a cabo otras buenas relaciones.				
Los niños y niñas también están construyendo amistades con modelos a seguir en la comunidad y se están involucrando en intereses y relaciones saludables.				
Tienen la oportunidad de vivir en una familia, ya sea la propia o adoptiva, construir vínculos a su ritmo con el acceso a la ayuda y apoyo necesarios para resolver los conflictos familiares y encontrar la curación.				
<b>Espiritual:</b>	<b>Muy de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>No de acuerdo</b>	<b>Muy en desacuerdo</b>
Los niños y niñas tienen la oportunidad de escuchar el evangelio y entender cómo se proporciona la libertad de sus vidas, si esto es posible en el contexto local.				
Las personas que trabajan con niñez demuestran lo mucho que son amados y valorados por Dios.				
Los niños y niñas tienen acceso a la Biblia y están aprendiendo sobre Jesús.				
Si reciben a Cristo, son nutridos y apoyados en su crecimiento espiritual, con oportunidades para orar, compartir su fe, hacer buenas obras, y entender qué es el Espíritu Santo.				
<b>Desarrollo:</b>	<b>Muy de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>No de acuerdo</b>	<b>Muy en desacuerdo</b>
Los niños y niñas tienen la oportunidad de aprender y jugar lo que les ayudará a desarrollarse adecuadamente y explorar la vida a su máximo potencial.				
Reciben guía y límites amorosos que no los ponen en riesgo de daño, sino que les ayudan a tomar buenas decisiones en la vida y respetarse a sí mismos y a los demás.				
Son capaces de divertirse, aprender habilidades útiles para la vida y se les da oportunidades para nuevos pasatiempos y				

actividades de ocio, y en dirección de premios.				
<b>Empoderamiento:</b>	<b>Muy de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>No de acuerdo</b>	<b>Muy en desacuerdo</b>
La información que es relevante para los niños y niñas es compartida con ellos de una manera abierta y transparente, con la oportunidad de hacer preguntas.				
Los niños y niñas en el proyecto se sienten cómodos dando sus opiniones y haciendo preguntas.				
Su participación se fomenta en un entorno seguro y propicio.				
<b>Influencia:</b>	<b>Muy de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>No de acuerdo</b>	<b>Muy en desacuerdo</b>
Los niños y niñas que tienen la edad y la comprensión adecuada se les dan la oportunidad de influir en las decisiones que afectan sus vidas.				
Sus puntos de vista son estimulados y se tienen en cuenta a la hora de tomar decisiones.				
<b>4.2 Organización comprometida:</b>				
<b>Intención:</b>	<b>Muy de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>No de acuerdo</b>	<b>Muy en desacuerdo</b>
Vemos a los niños y niñas como personas reales, que tienen necesidades espirituales, y que tienen un papel que jugar en nuestras iglesias.				
Incluimos a la niñez en nuestras cifras de asistencia				
Somos conscientes de los problemas que afectan a la niñez.				
Nosotros reconocemos que tenemos una responsabilidad para con la niñez que viene tanto de la Biblia como de nuestra humanidad común.				
Hemos tomado una decisión consciente para ayudar a los niños y niñas en nuestra comunidad, y vamos a enfrentar los miedos y estigmas que nos han impedido responder en el pasado.				
<b>Capacidad:</b>	<b>Muy de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>No de acuerdo</b>	<b>Muy en desacuerdo</b>
Estamos en condiciones de responder a las necesidades de la niñez, y para hacer frente a los problemas que les aquejan.				
Nos reunimos con las otras Iglesias para animarnos unos a otros.				
Constantemente buscamos maneras prácticas para expresar nuestra preocupación.				
<b>Acción:</b>	<b>Muy de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>No de acuerdo</b>	<b>Muy en desacuerdo</b>
Participamos en actividades que				

benefician a la niñez.				
Nuestros miembros voluntarios participan en proyectos locales para niños y niñas.				
Hemos establecido actividades favorables con la niñez en el centro				
Nosotros participamos en el Fin de Semana Mundial de Oración por la Niñez.				
<b>Colaboración:</b>	<b>Muy de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>No de acuerdo</b>	<b>Muy en desacuerdo</b>
Utilizamos nuestra preocupación común por la Niñez como una oportunidad para construir lazos más estrechos con las iglesias vecinas.				

**Gracias por llenar toda esta información. Es muy útil para nosotros para evaluar la utilidad que el curso ha tenido para usted.**

**Por favor, asegúrese de que el formulario se devuelva al administrador del Centro**

**Apéndice 4 Formulario de evaluación del estudiante**

**VIVA EQUIPA PERSONAS FORMULARIO DE EVALUACIÓN (Estudiante)**

Módulo.....

Centro de Capacitación..... Fechas de la capacitación.....

Áreas de evaluación	Pobre	Regular	Bueno	Muy bueno	Comentarios
<b>1. Entorno de aprendizaje</b>					
Gestión del tiempo					
Sala de reuniones					
Alojamiento					
Abastecimiento					
Organización general de la capacitación					
<b>2. Medios utilizados</b>					
Rotafolio					
Proyector de PowerPoint					
Folletos					
Discusión en grupos pequeños					
Discusión en grupos grandes					
Contenido del Taller					

Rotafolio					
-----------	--	--	--	--	--

**3. Evaluar al capacitador:**

<b>El capacitador....</b>	<b>SI/NO/NA</b>	<b>COMENTARIO</b>
demonstró comprensión del Material		
explicó el material de manera efectiva		
usó ejemplos para mantener interés		
parecía bien preparado		
Transmitió entusiasmo		
utilizó el contacto visual y lenguaje corporal apropiado		
Animó a los miembros del grupo a que hicieran preguntas y participaran en la sesión		
hizo preguntas al grupo para fomentar el aprendizaje		
escuchó de manera efectiva lo que los miembros del grupo estaban diciendo		
comprobó que el grupo entendió el material		
ayudó a aprender algo nuevo		
utilizó los grupos de discusión		
Manejó el formulario de comentarios Grupos de Discusión con eficacia		
Utilizó el tiempo de manera efectiva		
Utilizó el proyector Con eficacia		
Usó el rotafolio con eficacia		

**4. Evaluación de los módulos**

¿Qué nuevo conocimiento tiene sobre el módulo cubierto en la capacitación? Sírvase aclarar:

.....

.....

.....

.....

.....

¿Qué nuevas habilidades adquirió?

.....

.....

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 ¿El taller alcanzó los objetivos de aprendizaje establecidos?  
 .....  
 .....

.....  
 ¿Qué sesiones le gustaron más? (dar razones)  
 .....  
 .....  
 .....

Por favor agregue cualquier comentario adicional:  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

**Apéndice 5: Formulario de evaluación de Capacitadores**

**FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE CAPACITADORES**

**Número de Módulo:**

**Capacitador:**

**Centro:**

	<b>Dé un número: 1=Excelente/ 2=Bueno/ 3=Regular/ 4=Pobre</b>	<b>COMENTARIO</b>
<b>I. CAPACITADOR</b>		
¿Qué tan útil fue el material de capacitación VEP dado?		
¿Qué tan bien alcanzó los objetivos de aprendizaje de este módulo?		
¿Qué tan variados fueron los métodos de enseñanza?		
¿Qué tan bien manejó el tiempo para este módulo?		
¿Qué tan activa fue la participación de los estudiantes?		

¿Qué tan útil fue el administrador del Centro / Facilitador en las modalidades prácticas de su capacitación?		
<b>2. LECCIONES</b>		
<p>¿Qué lección de este módulo le gustó más? (dar razones) (Vea el frente del manual para una lista de lecciones)</p> <p>¿Qué lección de este módulo le gustó menos? (dar razones) (Vea el frente del manual para una lista de lecciones)</p>		
<b>3. MANUALES</b>		
<p><b>Dé una puntuación al Manual para este Módulo – en lo útil que fue para su enseñanza</b>  <b>Dé un número: 1 = Excelente / 2 = Bueno / 3 = Regular / 4 = Pobre puntuación =</b></p> <p>¿Qué es lo que más le gustó del manual y por qué?</p> <p>¿Qué no le gustó del manual y por qué?</p> <p>¿Qué cambios recomendaría para futuras ediciones?</p> <p>¿Qué recursos adicionales le ayudarían?</p> <p>¿Cómo contextualizó la capacitación?</p> <p>¿Qué recursos adicionales para la enseñanza utilizó? (Por favor entregue copias de los mismos al facilitador VEP)</p>		

a. ¿Los manuales de formación que incluyen **formas de planificación** y **listas de control** fueron útiles en la preparación para su enseñanza?

b. ¿Los métodos de enseñanza fueron adecuados para los objetivos establecidos?

Modificó los métodos de enseñanza, en caso afirmativo, por favor especifique:

c. ¿Los **objetivos de aprendizaje** fueron establecidos para cada actividad, plan de clase o sesión de ayuda?

d. ¿Las **notas** de los docentes previstas para cada sesión fueron de ayuda?

¿Utilizó recursos adicionales?

Por favor, especifique cuáles se utilizaron

**e. ¿Fueron los ejercicios activos de aprendizaje** (por ejemplo, el juego de roles, debates y estudios de casos) **útiles y apropiados?**

¿Modificó cualquiera de los ejercicios de aprendizaje?

Por favor, especifique cuáles fueron modificados

**f. ¿Fue el contenido apropiado para el contexto local?**

¿Modificó algún contenido para que más apropiado? Por favor, especifique

**g. ¿El contenido se presenta en una forma de secuencia de datos desde lo básico hasta lo especializado y de lo simple a lo complejo?** Es decir, ¿el plan de estudios comienza con la presentación de la información o conceptos más básicos, luego progresar a la información y las ideas cada vez más complejas? ¿La secuenciación de contenidos permite a los participantes construir sobre lo que ha aprendido antes?

**h. ¿El tiempo indicado para cada sesión fue suficiente?**

**i. ¿Los criterios de evaluación** proporcionaron una evaluación precisa de la comprensión de los participantes y de los materiales?

**j. ¿Hay citas o testimonios de los participantes durante el entrenamiento que quiera compartir con nosotros?**

**k. Cualquier comentario sobre la preparación y el apoyo del equipo de VEP con el fin de ayudarles o servirles mejor la próxima vez.**

**l. ¿Si fuera el caso, qué haría diferente la próxima vez en la presentación de los contenidos con los que capacitó?**

**CUALQUIER OTRO COMMENTARIO?**

**Nombre..... Fecha .....**

**Por favor devuelva este formulario al equipo del programa VEP junto con el Archivo de Capacitadores**

**Apéndice 6 Tareas**

<b>CELEBRANDO A LA NIÑEZ TAREAS DE FIN DE MÓDULO</b>	
<p><b>Tareas de los Estudiantes</b>  <i>Las tareas se establecen para evaluar el conocimiento de los estudiantes y la capacidad de relacionarse con lo que han aprendido. Algunos aspectos de las tareas pueden haber sido utilizados en las Tareas de Estudio para el Hogar. El material de estas tareas podría incluirse en las conclusiones finales de los estudiantes, pero las 8 tareas deben estar completamente terminadas. Los estudiantes pueden ser apoyados por sus mentores en la realización de las tareas. El papel del mentor es entrenar, asesorar y orientar a los estudiantes para completar su trabajo de forma independiente y en profundidad. El facilitador evalúa todas las propuestas según los criterios establecidos y los grados.</i></p> <p><b>Niveles de Administrador y Profesionales:</b>  <i>Los estudiantes que asisten al curso Celebrando a La Niñez pueden tener una variedad de experiencias académicas y prácticas. Para proporcionar desafío y asignación adecuada, cada asignación de módulo ofrece una tarea para los jefes de proyecto y una tarea alternativa para los profesionales cuya experiencia académica puede ser más limitado. Las tareas también se pueden ajustar para que coincidan con las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, siempre y cuando el contenido principal del módulo se pueda retener.</i></p>	<p><b>Orientación de Mentores y Capacitadores &amp; Guía de Evaluación</b>  <i>Las siguientes directrices proporcionan un estándar contra el cual las tareas se pueden medir. Es esencial que todas las marcas estén basadas en la evidencia es decir, que el evaluador proporcione una clara evidencia de los juicios que hace. Las respuestas por escrito de los estudiantes deberían conservarse hasta que la calificación se acuerda entre el facilitador y el entrenador del módulo. Todo trabajo escrito debe ser revisado de forma individual y confidencial con cada estudiante. La calificación se encuentra al final de este documento. La retroalimentación debe ser verbal y siempre que sea posible debe ser alentadora y de apoyo.</i></p> <p><b>Niveles de Administrador y Profesionales:</b>  <i>La evaluación de las tareas tiene un objetivo común: determinar que el estudiante ha comprendido los conceptos y se ha comprometido con el trabajo práctico de una manera apropiada a su rol. Es posible que un profesional obtenga las mismas calificaciones que un gerente a pesar de que se han presentado diferentes tareas escritas. La evaluación debe basarse en pruebas de comprensión de sonido adecuado a su propia experiencia y rol.</i></p>
<p><b>T1: Comprensión del Niño y Niña en Contexto</b> (entre el módulo 1 y 2)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lección 1 enumera los 7 principios del marco UGHFC.</li> <li>• Lección 4 examina cómo los niños y niñas se describen a sí mismos</li> <li>• Lección 13 define algunos de los principios rectores de la CDN</li> </ul> <p><b>Nivel de Administrador</b></p> <p>La Lección 1 enumera los 7 principios del marco UGHFC y la</p>	<p><b>Tarea 1: Comprensión del Niño y Niña en Contexto</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lección 1 enumera los 7 principios del marco UGHFC.</li> <li>• Lección 4 examina cómo los niños y niñas se describen a sí mismos</li> <li>• Lección 13 define algunos de los principios rectores de la CDN</li> </ul> <p><b>Nivel de Administrador</b></p> <p>Los estudiantes tendrán una breve reflexión sobre el marco UGHFC o CDN, ofreciendo su propia comprensión del</p>

<p>Lección 13 define algunos principios rectores de la CDN. Elija UGHFC o CDN y describa por qué debería estar preocupado por ellos en relación con los niños y niñas con los que trabaja y cómo se puede capacitar al personal para trabajar con la comprensión de estos principios</p> <p><b>Nivel Profesional</b> Elija 2 aspectos de UGHFC o CDN y describa cómo se aplican a su trabajo y la forma en que un niño o niña puede beneficiarse de la comprensión de estas dos áreas.</p> <p><b>Todos los estudiantes – Tarea de Estudio para el Hogar – Obligatoria antes del módulo 2</b> Los estudiantes deben sentarse con un niño o niña en particular y alentarlos a que haga un dibujo de su pasado, presente y futuro, y luego preguntarle sobre él. Se les solicita a continuación presentar los dibujos en la próxima sesión de entrenamiento en 2 minutos diciendo lo que han aprendido a) sobre el niño o niña y b) de los niños y niñas en general al grupo. Esta tarea es evaluada por pares.</p> <p>Adjuntar notas de todas sus tareas de estudio para el hogar de este módulo.</p>	<p>significado y la aplicación y demostrando formas de ser capaz de entrenar al personal a comprender estos principios.</p> <p><b>Nivel Profesional</b> Los estudiantes serán capaces de explicar la importancia de los principios de la CDN o los marcos UGHFC. Los estudiantes demostrarán una comprensión de trabajo eficaz y apropiado con niñez en situación de riesgo con ambos marcos.</p> <p><b>Todos los estudiantes</b> Esta tarea de estudio en el hogar es asistida por compañeros incluida la capacidad para presentar oralmente. Los compañeros deben buscar evidencia de las observaciones que el estudiante ha realizado. Ellos deben ser capaces de describir la forma en que hicieron el ejercicio y lo que aprendieron de los estudiantes sobre el niño y niña. Deberían comentar sobre la individualidad y la singularidad de su historia y sus aspiraciones para el futuro. Tienen que ser capaces de generalizar a partir de esto en un niño o niña y a hacer observaciones basadas en la evidencia sobre los niños y niñas en general.</p>
---	---

<p><b>T2: Escuchar a la Niñez y la Participación de la Niñez</b> (entre el módulo 2 y 3)</p> <p><i>Lección 1: ¿Qué dice la Biblia acerca del valor y el papel de la niñez?</i>  <i>Lección 2 y 3 ¿Por qué deberíamos escuchar a la niñez y cómo podemos escuchar mejor a la niñez?</i>  <i>Lecciones 6, 8 9 y 11 ¿Qué es la participación de la niñez, qué involucra, cómo puede mi organización/iglesia promover la participación de la niñez?</i></p> <p><b>Nivel de Administrador</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Explique con sus propias palabras y usando ejemplos de su propio trabajo, qué entiende como el valor de la niñez y porqué deberían ser escuchados. Dé un ejemplo de cuando ha animado la participación de la niñez y describa cómo facilitó esto usando el modelo de la Ruta hacia la Participación.</li> </ol> <p><b>Nivel profesional</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Escuchar a la niñez ayuda en el crecimiento y desarrollo de los niños y niñas. Justifique esta afirmación y nombre las consecuencias de no escucharlos. Describa una actividad práctica que ha utilizado para estimular la participación del niño y niña. ¿Cómo podría esta idea extenderse a las actividades de la iglesia, en casa y en la comunidad?</li> </ol> <p><b>Todos los estudiantes</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Adjunte su Diario de Aprendizaje para el curso.</li> </ol>	<p><b>Tarea 2: Escuchar a la Niñez y la Participación de la Niñez</b></p> <p><i>Lección 1: ¿Qué dice la Biblia sobre el valor y el rol de la niñez?</i>  <i>Lecciones 2 y 3 ¿Por qué deberíamos escuchar a la niñez y cómo podemos escuchar mejor a la niñez?</i>  <i>Lecciones 6, 8 9 y 11 ¿Qué es la participación de la niñez, qué involucra, cómo puede mi organización/iglesia promover la participación de la niñez?</i></p> <p><b>Nivel de Administrador</b></p> <p>Comprensión de los peligros de la marginación de los niños y niñas. Beneficios Bíblicos, éticos, legales, de protección y de bienestar. Mejora de los niveles específicos de participación de la niñez (equipo, monitor, seleccionar, informar, proteger el interés, que participan voluntariamente) mediante el apoyo a otros niños y niñas, en grupos dirigidos por niños y niñas, en la defensa y la oración en común.</p> <p><b>Nivel Profesional</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La tarea corresponde a la necesidad, se organizó y se controló, estaba claramente estructurada y los resultados evaluados con exactitud, con un énfasis en escuchar a la niñez. Los estudiantes también pueden mostrar cómo aplicar su aprendizaje en más de una situación de la niñez.</li> </ol> <p><b>Todos los estudiantes</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Los Diarios de Aprendizaje deberían contener notas cortas de aprendizajes clave con reflexiones de desarrollo personal o del proyecto. Los administradores pueden agregar evidencia de</li> </ol>
--	---

	<p>búsquedas asociadas.</p>
<p><b>T3: Riesgo y Resiliencia</b> (entre el Módulo 3 y 4)</p> <p><i>¿Qué pone a la niñez en riesgo o la hace vulnerable? ¿Qué es el trauma, qué hace a la niñez resiliente, cómo comprendemos las necesidades de la niñez? ¿Cómo liberamos el potencial de la niñez, cómo los ayudamos a superar el pasado?</i></p> <p><b>Nivel de Administrador</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Este modulo le ayuda a comprender qué hace a la niñez vulnerable al riesgo y qué la protege. Explique qué ha aprendido y cómo ha cambiado su entendimiento de la niñez en el cuidado de su organización.</li> </ol> <p><b>Nivel profesional</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Piense en los niños y niñas bajo su cuidado. ¿De qué manera han estado expuestos al riesgo? Describa 2 formas de aumentar la resiliencia y reducir el riesgo para los niños y niñas bajo su cuidado. Respalde esto a través de lo que ha aprendido acerca de lo que dice la Biblia y los modelos que ha aprendido en este curso.</li> </ol>	<p><b>Tarea 3: Riesgo y Resiliencia</b></p> <p><i>¿Qué pone a la niñez en riesgo o la hace vulnerable? ¿Qué es el trauma, qué hace a la niñez resiliente, cómo comprendemos las necesidades de la niñez? ¿Cómo liberamos el potencial de la niñez, cómo los ayudamos a superar el pasado?</i></p> <p><b>Nivel de Administrador</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Los estudiantes demostrarán conocimiento de las cuestiones importantes planteadas por ejemplo: autoestima, la disciplina, la explotación, la marginación y los abusos, los factores psicosociales, la educación, los factores individuales, factores de riesgo y protección.</li> </ol> <p><b>Nivel profesional</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Los estudiantes deben demostrar conocimiento sólido de los modelos seleccionados y las implicaciones para el trabajo o el ejemplo en el caso de estudio. Su trabajo escrito debe describir una aplicación práctica de al menos uno de los modelos.</li> </ol> <p><b>Todos los estudiantes</b></p>

<p><b>Todos los estudiantes</b></p> <p>3. Adjunte todas las notas de las tareas de estudio para el hogar de este módulo.</p>	<p>3. Observe especialmente la implementación de aplicaciones prácticas adecuadas a la función y la responsabilidad del estudiante.</p>
<p><b>T4: Misión Holística para la Niñez</b> (entre el módulo 4 y 5)</p> <p><i>¿Qué dice la Biblia acerca de la misión para la niñez? ¿Cuál es la misión integral? ¿Cuáles son las funciones y responsabilidades de la iglesia y de los niños y niñas en la misión de Dios?</i></p> <p><b>Nivel de Administrador</b></p> <p>1. Describa algunos de los retos involucrados en alcanzar a la niñez con el evangelio.</p> <p><b>Nivel profesional</b></p> <p>2. ¿Qué medidas concretas ha tomado para influir en su iglesia y en la comunidad en vista de los conocimientos que ha adquirido acerca de la misión de Dios con la niñez? Describa una actividad que ha usado para la niñez o dirigida por los niños y niñas en su iglesia, como resultado de lo que ha aprendido (Las tareas de estudio en el hogar dan ejemplos para que usted pueda probar)</p> <p><b>Todos los estudiantes</b></p> <p>1. Adjunte su Diario de Aprendizaje</p>	<p><b>Tarea 4: Misión Holística para la Niñez</b></p> <p><i>¿Qué dice la Biblia acerca de la misión para la niñez? ¿Cuál es la misión integral? ¿Cuáles son las funciones y responsabilidades de la iglesia y de los niños y niñas en la misión de Dios?</i></p> <p><b>Nivel de Administrador</b></p> <p>1. Los estudiantes harán referencia a la acogida y la crianza, utilizando el marco UGHFC y enfoque de niñez integral. Busque los detalles específicos del programa descrito. Se debe hacer referencia a lo siguiente: compasivo, basado en el corazón, basado en la Palabra, cuestionando, fomentando, proveer, el discipulado, declarando, asignación de recursos, hacer amigo. Los estudiantes se refieren a las etapas del desarrollo espiritual y la conciencia y la ética de proselitismo.</p> <p><b>Nivel profesional</b></p> <p>2. Los estudiantes describirán lo que ellos y los niños y niñas hicieron y el impacto en los niños, niñas y adultos. Deben referirse a la participación, la aceptación iglesia / proyecto y el aprendizaje, la participación de niños y niñas y al menos una aplicación práctica del marco UGHFC.</p> <p><b>Todos los estudiantes</b></p> <p>3. Los Diarios de Aprendizaje deben contener notas cortas de aprendizaje clave con reflexiones para el desarrollo personal o</p>

	<p>basado en proyectos. Los gerentes pueden mostrar evidencia de la investigación asociada. En esta etapa en el curso comprueba que el aprendizaje continúa y que los estudiantes muestran una conciencia de sus propias necesidades de desarrollo.</p>
<p><b>T5: Conocimiento Práctico</b> (entre módulo 5 y 6)</p> <p><i>Problemas médicos y físicos, la educación y el juego, la violencia en el hogar y la comunidad</i></p> <p><b>Nivel de Administrador</b></p> <p>1. Escriba notas para una presentación de diez minutos dando a conocer a los líderes comunitarios o cuidadores en cualquiera de los siguientes: a) satisfacer las necesidades nutricionales de la niñez, b) ayudar a los niños y niñas a evitar las infecciones, c) cuidar a los niños y niñas con VIH / SIDA, d) proporcionar programas inclusivos para niñez con discapacidad, e) la prevención de las drogas y el abuso de sustancias en niñez.</p> <p><b>Nivel Profesional</b></p> <p>Describir una forma práctica en su trabajo con la niñez en la que ha hecho una de las siguientes a) satisfacer las necesidades nutricionales de los niños y niñas, b) ayudar a los niños y niñas a evitar las infecciones, c) el cuidado de los niños y niñas con VIH / SIDA, d) proporcionar programas inclusivos para niñez con discapacidad, e) la prevención de las drogas y el abuso de sustancias en niñez.</p> <p><i>Y describa un ejercicio o juego que haya utilizado para ayudar a los niños y niñas a entender los mensajes clave de una de las siguientes a) la forma de evitar las infecciones, b) la forma de prevenir el VIH /</i></p>	<p><b>Tarea 5: Conocimiento Práctico</b></p> <p><i>Problemas médicos y físicos, la educación y el juego, la violencia en el hogar y la comunidad</i></p> <p><b>Nivel de Administrador</b></p> <p>1. Los estudiantes demostrarán comprensión de las cuestiones claves. Notas deben ser organizadas y apropiadas para una presentación, más que un ensayo, con los pensamientos y los puntos clave de aprendizaje. Busque aprendizaje integrado y pruebas de aplicación.</p> <p><b>Nivel Profesional</b></p> <p>Los ejemplos deben ser prácticos y reflexivos</p> <p><b>Todos los estudiantes</b></p> <p>2. Una gama de tareas debería haberse completado. Compruebe que el estudiante está trabajando a través de las tareas de una manera metódica y está evaluando los resultados y el impacto.</p>

<p><i>SIDA c) la manera de entender acerca de la discapacidad, d) cómo protegerse y la violencia en el hogar y la comunidad (Las tareas de estudio en el hogar le darán algunas ideas)</i></p> <p><b>Todos los estudiantes</b></p> <p>2. Incluya notas de sus Tareas de Estudio para el Hogar</p>	
<p><b>T6: Protección de la Niñez</b> (entre el módulo 6 y 7)</p> <p><i>Introducción a la protección de la niñez, la comprensión del abuso a la niñez, evaluación y minimización de riesgos, estableciendo una política</i></p> <p><b>Nivel de Administrador</b></p> <p>1. Con los conocimientos adquiridos en el módulo 6, comience a redactar (o revisar) una política de protección a la niñez para su organización y justifique por qué su organización debe tener una política de este tipo. Explique cómo implementar y gestionar esta política.</p> <p><b>Nivel profesional</b></p> <p>2. ¿Cómo debería esto ser tratado teniendo en cuenta los principios de protección de la niñez y de la política?</p>	<p><b>Tarea 6: Protección de la Niñez</b></p> <p><i>Introducción a la protección de la niñez, la comprensión del abuso a la niñez, evaluación y minimización de riesgos, estableciendo una política</i></p> <p><b>Nivel de Administrador</b></p> <p>1. Este trabajo evalúa la comprensión y el conocimiento sobre la protección de la niñez, las diferentes formas en que los niños y niñas pueden estar a salvo, la capacidad de comprometerse críticamente con cualquiera de i) la política de protección de la niñez actual de su organización o ii) el borrador inicial de una política de protección de la niñez de la organización. El estudiante debe demostrar la comprensión de los protocolos de comportamiento, evaluación de riesgos, códigos de conducta, auto auditoría para un proyecto, presentación de informes, en busca de opiniones de los interesados y la capacitación para la protección de la niñez.</p> <p><b>Nivel profesional</b></p> <p>2. El estudiante demostrará comprensión de las definiciones, categorías e indicadores de abuso, minimizar los riesgos, reportar el</p>

<p><b>Todos los estudiantes</b></p> <p>3. Adjunte su Diario de Aprendizaje</p>	<p>abuso y la necesidad de una política de protección de la niñez detallada para estar en su lugar dentro del proyecto de los niños y niñas y cuidadosamente atendidas.</p> <p><b>Todos los estudiantes</b></p> <p>3. Compruebe que las notas de aprendizaje reflexivo se han actualizado y que el estudiante ha tomado nota de tareas de la aplicación que se ejecutarán con una indicación de la hora.</p>
<p><b>T7: Diseño, monitoreo y evaluación de proyectos</b> (entre módulo 7 y 8)</p> <p><i>La identificación de los proyectos y la satisfacción de las necesidades de la niñez. Buenos principios de diseño del proyecto, monitoreo de los progresos de aprendizaje, evaluación y rendición de cuentas</i></p> <p><b>Nivel de Administración</b></p> <p>1. Describa los pasos necesarios para un ciclo de proyectos eficaz, utilizando ejemplos de indicadores de su propio trabajo, lo que daría lugar a un reporte adecuado. ¿Cuál es la importancia y los beneficios del monitoreo y la evaluación de su proyecto?</p> <p><b>Nivel Profesional</b></p>	<p><b>Tarea 7: Diseño, monitoreo y evaluación de proyectos</b></p> <p><i>La identificación de los proyectos y la satisfacción de las necesidades de la niñez. Buenos principios de diseño del proyecto, monitoreo de los progresos de aprendizaje, evaluación y rendición de cuentas</i></p> <p><b>Nivel de Administración</b></p> <p>1. Los estudiantes deben demostrar su comprensión de todo el ciclo: la visión, la misión, el núcleo y estrategia. Deben describir las evaluaciones de las necesidades y de referencias, la investigación y la adquisición de datos. Los modelos utilizados podrían incluir BEST, PEST, análisis FODA, SMART, Ciclo de Aprendizaje Activo y un Marco de Evaluación. Los estudiantes también pueden referirse a redes, los presupuestos y la junta de síndicos. La presentación de informes se referirá a monitoreo diagnóstico, formativo y sumativo.</p>

<p>2. Díganos cómo aplicaría un ciclo de proyecto a uno de sus proyectos para asegurarse de que está bien preparado e informado, y que al final del proyecto puede informar de lo sucedido a su gerente.</p> <p><b>Todos los estudiantes</b></p> <p>3. Incluya notas de sus Tareas de Estudio para el Hogar</p>	<p><b>Nivel Profesional</b></p> <p>2. Los estudiantes usarán algunos de los mismos criterios que los administradores, pero basarán su escrito en el objetivo que quieren lograr y demostrar que entienden la importancia del Ciclo.</p> <p><b>Todos los estudiantes</b></p> <p>3. Una gama de tareas debería haberse completado. Compruebe que el estudiante todavía está trabajando a través de las tareas de una manera metódica y está evaluando los resultados y el impacto.</p>
<p><b>T8: Cuidado de Uno Mismo y del Personal</b> (después del módulo 8)  <i>La comprensión de nosotros mismos, ¿Cómo podemos cuidar de nosotros mismos, desarrollarnos nosotros mismos y a nuestros equipos?</i></p> <p><b>Nivel de Administrador</b></p> <p>1. Explicar la importancia del auto-cuidado para usted y su personal, y ¿cómo desarrollar un equipo para asegurarse de que funciona bien?</p>	<p><b>Tarea 8: Cuidado de Uno Mismo y del Personal</b>  <i>La comprensión de nosotros mismos, ¿Cómo podemos cuidar de nosotros mismos, desarrollarnos nosotros mismos y a nuestros equipos?</i></p> <p><b>Nivel de Administrador</b></p> <p>1. Demuestra conocimiento de las necesidades básicas, la perspectiva bíblica y las consecuencias de la falta de auto-cuidado. Ofrece estrategias para lidiar con el estrés y crear conciencia emocional. Proporciona definición y demuestra comprensión de la identificación de los síntomas, además de estrategias adecuadas.</p> <p><b>Nivel Profesional</b></p>

<p><b>Nivel Profesional</b></p> <p><b>Ya sea:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>¿Qué entiende usted por 'Agotamiento' y 'Trauma Vicario' y cuáles son algunas maneras prácticas en las que los trabajadores de cuidado infantil pueden garantizar que se preocupan por sí mismos?</li> </ol> <p><b>O:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>¿Cuáles son las fases / etapas de la escalada del conflicto y dé ejemplos de cómo se ha ocupado de los conflictos en el proyecto / iglesia? ¿Qué tenía que estar en su lugar para reducir el conflicto?</li> </ol> <p><b>Todos los estudiantes</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Adjunte su Diario de Aprendizaje y notas de Tareas de Estudio para el Hogar</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Proporciona definición y demuestra comprensión de la identificación de los síntomas, además de estrategias adecuadas</li> <li>Se refiere a Cormack, describe ejemplos apropiados y de cómo contribuir a una cultura de apoyo abierto.</li> </ol> <p><b>Todos los estudiantes</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Revise toda la gama de aprendizaje reflexivo en el curso. Esto ayudará a informar la evaluación final</li> </ol>
--	---

<b>CALIFICACIONES DE TAREAS</b>	<b>CRITERIOS DE EVALUACIÓN</b>
<b>Distinción 81-100%</b>	Demuestra una excelente comprensión y el análisis de las cuestiones planteadas. Teoría y práctica se integran. La presentación es fluida y precisa. Demuestra comprensión global de los problemas, pero menos extenso análisis. Teoría y práctica se integran con algunos ejemplos. La presentación es buena.
<b>Mérito 61-80%</b>	Demuestra comprensión global de los problemas, pero menos extenso análisis. Teoría y práctica se integran con algunos ejemplos. La presentación es buena.

<b>Pasar 41-60%</b>	Demuestra comprensión de la mayoría de los temas, pero poco análisis. Alguna integración de la teoría y la práctica. La presentación es adecuada.
<b>Referir 21-40%</b>	Falta de información relevante presentada con frecuencia de una manera descriptiva. Falta de conocimiento contextual y respuesta estructurada.
<b>Inaceptable 0-20%</b>	El trabajo no se presenta sin razón suficiente. Hay evidencia de engaño o la asignación es de mala calidad de tal manera que no hay oportunidad de seguir el curso. Esto normalmente es sólo después de que se ha establecido que no hay circunstancias atenuantes que impidieron al estudiante de hacer mejor.
<p><b>Calificaciones de las tareas</b></p> <p>Si los estudiantes son referidos en cualquier tarea, entonces van a tener la oportunidad de tratar de mejorar su puntuación a través de re-presentación de la asignación. Ellos tendrán dos oportunidades más para conseguir una puntuación más alta que “la Referida” después de esto no será capaz de seguir con el curso.</p> <p>La calificación final se hará por la suma de los resultados de todas las tareas y luego tomando el promedio.</p>	
<p><b>COMPETENCIAS</b></p> <p>Los mentores deberán completar una lista de competencias para demostrar que los estudiantes han alcanzado las competencias a un nivel aceptable. Los facilitadores harán arreglos para la evaluación en curso de las competencias que se devuelvan con prontitud. La misma lista de control puede ser utilizada al final de cada módulo. Se prevé que la calidad y la profundidad de la evidencia observada aumentarán durante todo el período del curso.</p>	

Listas de competencias se completarán en el lugar de trabajo por los mentores de los estudiantes. Estos análisis se realizarán utilizando una lista de verificación que indica si el alumno es competente o está en el límite o si requiere mayor desarrollo. Si se determina que es este último tendrá la oportunidad de ser re-evaluado y de ser necesario por el director del curso u otro líder del ministerio de niñez, neutrales en lugar del mentor.

### **Calificaciones de competencias**

Las calificaciones en las dos tablas siguientes se indican como:

- Sobresaliente: 1
- Competente: 2
- Requiere el desarrollo: 3

Las Tareas de Estudio en el Hogar pueden contribuir a la evaluación del grado de competencia del estudiante y pueden formar parte de una tarea, pero no pueden tomar el lugar de la asignación final de cada módulo.

Las dos tablas de competencia deben coincidir en términos de calificaciones.

## **Apéndice 7 Lista de Evidencia de los Mentores**

### **Lista de Evidencia de la Competencia del Mentor**

<b>Estudiante:</b>	<b>Rol del estudiante:</b>	<b>Mentor:</b>  <b>Rol del Mentor /Relación con el estudiante:</b>	<b>Calificación</b>
<b>Competencia:</b>	<b>Criterios:</b>	<b>Evidencia</b>	<b>Sobresaliente: 1</b> <b>Competente: 2</b> <b>Requiere</b> <b>Desarrollo: 3</b>
<b>C1. Escucha Efectiva</b>	El estudiante debe ser capaz de escuchar efectivamente a un niño o niña de una manera que se sienta oído, cuando un niño o niña ha sufrido pérdidas o está traumatizado o que haya sido privado de ejemplo.		
<b>C2. Grupo de enfoque</b>	El estudiante debe ser capaz de trabajar con un grupo de niños y niñas que a) sus opiniones han sido consideradas en el desarrollo de un proyecto o parte de un proyecto o b) pedirles su opinión acerca de su contexto y la forma en que lo entienden.		
<b>C3. Estudio de un caso</b>	El estudiante debe ser capaz de escribir un estudio de caso de un niño o niña para demostrar el progreso intelectual, emocional, físico, social y espiritual de un niño o niña.		
<b>C4. Habilidades prácticas</b>	El estudiante debe ser capaz de demostrar las competencias específicas y prácticas útiles para el contexto por ejemplo, a. monitoreo del crecimiento y el cuidado de un niño o niña con desnutrición		

	<p>b. evaluar y cuidar a un niño o niña con fiebre</p> <p>c. la creación de una ayuda o un juguete apropiados para un niño o niña con un tipo particular de discapacidad.</p> <p>d. Técnicas de protección adecuadas para prevenir que el VIH SIDA se propague cuando un niño o niña está sangrando, el lavado de manos, limpieza de heridas, usar guantes</p> <p>e. Escribir y mantener registros sobre los niños y niñas, incluida la confidencialidad</p> <p>f. Capacidad para evaluar y hacer frente a las necesidades psicosociales específicas de su contexto.</p>		
<b>C5. Protección a la Niñez</b>	<p>El estudiante debe ser capaz de utilizar eficazmente la política de protección de la niñez de su organización, conocer su ubicación y referirse a ella. Cuando no hay política de protección de la niñez necesitan demostrar la capacidad de implementar una medida de protección de la niñez en su contexto.</p> <p>El estudiante debe ser capaz de demostrar su capacidad de manera apropiada de disciplinar a un niño y niña de manera no violenta.</p>		
<b>C6. Monitoreo y Evaluación</b>	<p>Se requiere que el estudiante haya monitoreado y evaluado una parte en particular o la totalidad de su programa durante un período de meses (o puede demostrar que es parte activa de un equipo de evaluación).</p>		
<b>C7. Apoyo Pastoral</b>	<p>El estudiante debe haber</p> <p>a) organizado un evento de capacitación o</p>		

	pastoral para las personas en su organización. o b) tener un registro de la atención de un individuo en la organización como un nuevo miembro del personal o c) mantener un diario de cuidado de sí mismo en un período de meses con cosas específicas que han hecho para recibir apoyo y descanso físico y espiritual.		
--	---	--	--

### Apéndice 8 Lista de Control de Evidencia del Mentor

#### Lista de Control de Evidencia del Mentor de Competencias: (nombre del estudiante):

<b>Competencia 1: Escucha Efectiva de la Niñez</b>	<b>Evidencia</b>	<b>Calificación I-3</b>
Establecer un ambiente adecuado		
Lenguaje corporal		
Tono de la voz		
Habilidad de permitir el silencio y el ritmo		
Darle tiempo al niño o niña para pensar		
Respuestas apropiadas a los niños y niñas		

<b>Competencia 2: Grupo de Enfoque de Niños y Niñas</b>	<b>Evidencia</b>	<b>Calificación I-3</b>
Demostrar tener un grupo de niños y niñas juntos y trabajar con ellos a propósito		

Averigüe si los niños y niñas sienten que fueron escuchados, valorados y respetados al final dieron su opinión		
Averigüe si la información recopilada en realidad se está pasando a los tomadores de decisiones		

<b>Competencia 3: Estudio de un caso</b>	<b>Evidencia</b>	<b>Calificación I-3</b>
Demostrar la capacidad de registrar la información adecuada sobre el niño y niña Demostrar la capacidad de reflexionar sobre las implicaciones de sus observaciones sobre el niño o niña y analizar el progreso del niño o niña		
Demostrar la capacidad de escribir con coherencia		

<b>Competencia 4: Competencias Prácticas</b>	<b>Evidencia</b>	<b>Calificación I-3</b>
Demostrar cómo evaluar y dar la atención adecuada a un niño o niña con desnutrición		
Demostrar cómo evaluar y dar la atención adecuada a un niño o niña con fiebre		
Demostrar cómo evaluar las		

consecuencias de la discapacidad de un niño o niña y cómo crear un juguete o la ayuda adecuada.		
Demostrar una comprensión de cómo el VIH SIDA puede / no se puede transmitir y cómo utilizar las técnicas de protección adecuadas para el cuidador y la niñez.		
Demostrar cómo escribir y guardar expedientes de los niños y niñas, respetando debidamente la confidencialidad.		
Otros (a criterio del director del curso)		

<b>Competencia 5: Protección de la Niñez</b>	<b>Evidencia</b>	<b>Calificación I-3</b>
Demostrar que puede encontrar la Política de Protección de la Niñez y sabe lo que hay en ella y cómo usarla.		
Mostrar en la práctica que se puede disciplinar a un niño o niña sin tener que recurrir a la violencia		
Demostrar una comprensión de cómo mantener la seguridad de la niñez se aplica a la práctica de trabajar con niñez		

<b>Competencia 6: Monitoreo y Evaluación</b>	<b>Evidencia</b>	<b>Calificación I-3</b>
Demostrar cómo monitorear y evaluar		

una parte o la totalidad de su programa		
Mostrar la capacidad de sacar conclusiones de las evaluaciones mediante criterios existentes o nuevos		
Use una evaluación para implementar un nuevo paso, estrategia o dirección		

<b>Competencia 7: Cuidado Personal y de Otros</b>	<b>Evidencia</b>	<b>Calificación I-3</b>
<b>Demostrar:</b>		
a) que ha organizado y ejecutado un evento de formación /pastoral para su organización		
○ b) elaboró un registro de la atención de un miembro individual del personal que demuestra que los han apoyado efectivamente más de un mes		
○ c) produjo un diario de auto-cuidado escrito por más de un mes para demostrar el auto-cuidado efectivo		