|  |
| --- |
|  |
| **CONSIDERACIONES DE ENTRENAMIENTO** |
|  |

DE QUÉ TRATA ESTE FOLLETO

Este folleto ofrece sugerencias sobre las que tal vez desee reflexionar al crear su propia capacitación para presentar el laberinto a otras personas o para capacitar a los anfitriones del laberinto.

Los siguientes son los puntos clave que discutimos:

* + Objetivos de entrenamiento
	+ Diseño de entrenamiento
	+ Crear oportunidades para la reflexión, el aprendizaje y la experiencia.
	+ Entrenamiento
	+ Entrenamiento de prueba, respondiendo a los comentarios
	+ Certificación y acreditación
	+ Adaptación de notas de Labyrinth Launchpad.

Estas notas no suponen qué tipo de entrenamiento puede estar desarrollando, aparte de estar relacionado con el laberinto. Puede usar cualquiera o todos los materiales originales que hemos desarrollado, personalizarlos o agregarlos para satisfacer sus propias necesidades. Con toda probabilidad, el curso que desarrolles será único.

Recuerde que puede CONTACTARNOS si tiene alguna pregunta o si desea conversar sobre su entrenamiento planificado con un "nuevo par de ojos".

1. OBJETIVOS PARA LA FORMACIÓN

Puede parecer obvio, pero puede olvidarse fácilmente: antes de ofrecer capacitación, es importante considerar cuáles son los objetivos de la capacitación. Esto incluye considerar:

* ¿Cuántas personas pueden estar en la audiencia para la capacitación? ¿La capacitación será para un grupo grande o pequeño, o se llevará a cabo de manera individual?
* ¿Quién será su audiencia principal probable (o conocida)? ¿Qué buscarán / esperarán de la capacitación? ¿Se convertirán todos en anfitriones del laberinto?
* ¿Qué pueden saber los asistentes sobre el laberinto antes de la capacitación? ¿Todos estarán en el mismo punto de partida?
* Con qué se relacionan más los asistentes, p. Ej. ¿son los tipos de laberintos particulares más o menos propensos a tener atractivo dadas las asociaciones de algunos (como el diseño de Chartres a la tradición cristiana)? ¿Cómo se puede establecer la capacitación en contexto con lo que necesita específicamente? ¿Qué podría no ser significativo para los asistentes?
* ¿Dónde podría encajar la capacitación con objetivos más amplios para su proyecto de laberinto? Por ejemplo, ¿cómo ayudará a unir a una comunidad, y qué podría ser necesario enseñar / presentar para lograr esto (ya sea en breves sesiones informativas o en capacitación más larga)?
* ¿Cuáles son los resultados esperados de la capacitación? p.ej. Para alentar, informar, equipar a los anfitriones; difundir la conciencia del laberinto y sus beneficios; ¿Permitir a los participantes experimentar el laberinto por sí mismos?

Aclarar los objetivos lo ayudará a desarrollar una capacitación adecuada para su proyecto o las necesidades de los participantes. Si sabe quiénes son algunos o todos los aprendices probables antes de desarrollar su capacitación, puede pedirles su opinión sobre sus esperanzas e intenciones. Sin embargo, tenga cuidado de tratar de prometer todo, a menos que esté seguro de que puede cumplir esto!

2. DISEÑO DE ENTRENAMIENTO

Una vez establecidos los objetivos de capacitación y considerado su audiencia probable, está listo para diseñar su programa. Es posible que lo que ofrecemos a través del Labyrinth Launchpad requiera poca o ninguna adaptación para sus necesidades. Si esto es así o no, es posible que desee considerar los siguientes puntos:

* ¿Qué contenido es importante proporcionar para satisfacer las necesidades de conocimiento de los participantes?
* ¿Qué se puede necesitar para lograr la comprensión de la experiencia del laberinto y el rápido autoaprendizaje?
* ¿Cómo puede la capacitación apoyar las diversas formas en que las personas aprenden, teniendo en cuenta que todos somos diferentes? p.ej. Algunos prefieren enfoques interactivos para el aprendizaje, otros como ayudas visuales, escuchar historias y anécdotas, o debates en clase. Esto debería ayudar a generar posibles ejercicios que podría incluir en la capacitación, así como a guiar su pensamiento sobre el equilibrio o la combinación de presentación, experiencia, discusión en clase y ejercicios que podrían ser apropiados.
* Qué orden tiene sentido para introducir el material, p. Ej. si algún contenido asume conocimiento de material que podría necesitar ser introducido antes?
* ¿Cómo podría dividirse mejor la capacitación en partes, no necesariamente todas entregadas al mismo tiempo o lugar?
* Cómo dividir un esquema para la capacitación, dando títulos para cada tema principal o módulo, y enumerando los puntos principales cubiertos por cada uno, y ejercicios que podrían apoyar el aprendizaje (vea la INTRODUCCIÓN para los materiales del Labyrinth Launchpad como ejemplo, que puede o puede no ser apropiado para sus necesidades)?
* Estimar cuánto tiempo puede ser necesario para cada módulo, permitiendo que las personas compartan sus pensamientos y hagan preguntas..

La siguiente tarea es desarrollar los materiales para apoyar los módulos: notas, guía de ejercicios y cualquier material de presentación para dar o mostrar a los asistentes; y notas para usted como entrenador para realizar un seguimiento de los horarios, tenga en cuenta los puntos que desee hacer que no estén incluidos en lo que se les da a los asistentes.

Trate de no ser demasiado ambicioso en lo que entrega al mismo tiempo: la capacitación generalmente lleva más tiempo de lo que se imagina y puede ser agotador!

3. CREANDO OPORTUNIDADES PARA REFLEXIÓN, APRENDIZAJE Y EXPERIENCIA

Busque oportunidades para permitir a los asistentes experimentar el laberinto por sí mismos durante su capacitación, si puede. Dependiendo de lo que pueda estar disponible para usted, las siguientes pueden estar entre las posibilidades que podría considerar:

* Guiar a las personas a través del proceso de dibujar uno o más laberintos para crear sus propios laberintos de dedo de papel que luego puedan "caminar"
* Ofrecer un laberinto temporal para caminar, si tiene uno, o visitar uno permanente como parte de la capacitación (nuevamente, si tiene la suerte de tener acceso a uno)
* Crear conjuntamente un laberinto temporal (¡o más permanente!) Con los participantes, p. cortando un camino en barro o arena, o usando tiza o cuerda sobre una superficie dura.

Además, y especialmente si está entrenando a personas para que se conviertan en anfitriones, permita que los asistentes reflexionen en privado sobre lo que están aprendiendo, así como tiempo para compartir sus pensamientos, sentimientos y experiencias en el grupo. Los ejercicios reflexivos incluidos con esta capacitación pueden usarse para este propósito, o servir como ejemplos de ejercicios que tal vez desee crear. Haga muchas preguntas "abiertas", que no se puedan responder fácilmente con una simple respuesta de "sí" / "no", ya que esto ayudará a las personas con sus reflexiones. Anime a la clase a compartir, cuestionar y reflexionar, y asegúrese de dar tiempo para esto en la planificación de los horarios de la capacitación.

Los ejercicios grupales pueden requerir un número mínimo de participantes para ser útiles, lo que puede determinar qué elige incluir en la capacitación. El entrenamiento individual también puede ser valioso, aunque restringe la oportunidad de experimentar caminar el laberinto con otros (sin embargo, esto no debería ser una razón para no realizar el entrenamiento; las oportunidades para caminar en grupo vendrán cuando se supone que deben hacerlo).

4. ENTREGANDO ENTRENAMIENTO

Actuar como entrenador puede ser un papel con el que no estás familiarizado. Si este es el caso, no se preocupe: la mayoría de las personas que asisten a la capacitación son muy indulgentes con todo lo que siente que no funciona como lo había planeado, y especialmente si saben que está impartiendo capacitación por primera vez.

Estar bien preparado también debería ayudar, y llegar temprano el día del entrenamiento debería ayudar a calmar los nervios.

Lo siguiente puede estar entre los puntos a tener en cuenta:

* Planear el lugar, la logística y cualquier necesidad de recursos y equipos (lo que puede implicar tener espacio para diseñar o crear temporalmente un laberinto, puntos de energía eléctrica para computadoras y proyectores de video, asientos para los participantes dispuestos como prefiera, por ejemplo, en mesas en un anillo o "estilo cabaret", impresiones de notas de capacitación y otros folletos, papel de escribir y cualquier material que pueda ser necesario para ejercicios, insignias o etiquetas de nombre para los participantes, confirmando su reserva para una habitación o habitaciones para la capacitación, confirmando el instrucciones de tiempo / lugar / reunión para los asistentes, o, mucho más simple, ¡solo tener un lugar en el interior o al aire libre donde puedan reunirse y disfrutar informalmente de aprender sobre el laberinto juntos!)
* Llegar temprano para preparar la capacitación y dar la bienvenida a los asistentes.
* Permita "hora de llegada" para los asistentes, tal vez ofreciendo un refrigerio a medida que las personas se reúnen. ¡Prepárese para acomodar a los recién llegados una vez que comience la capacitación, aunque restrinja las presentaciones para que resuman rápidamente, no vuelva a ejecutar todo lo que ya haya cubierto!
* Cuando comienza el curso, un entrenador generalmente presentará primero los objetivos del curso, sus horarios para los descansos, explicará cualquier cosa que alguien necesite saber sobre el lugar (por ejemplo, dónde se encuentran los baños, qué hacer si una campana de fuego sonidos), luego permita que cada persona a su vez se presente y diga cualquier objetivo particular que tenga para el entrenamiento. Por supuesto, si todos ya se conocen, o si la capacitación se realiza de manera informal, tales presentaciones pueden no ser necesarias
* Permita tiempo para los descansos si se espera que la capacitación dure varias horas. Informe a los asistentes antes de la capacitación si proporcionará algún refrigerio
* Asegúrese de que todos en el grupo tengan la oportunidad de hablar y participar en ejercicios. Esto puede significar ocasionalmente hacer preguntas a las personas por su nombre o solicitar que otros que quieran dominar permitan a otros la oportunidad de compartir
* Vigile los horarios, pero esté preparado para que la capacitación se desvíe de los horarios que haya planeado. Esto puede suceder especialmente si el grupo quiere explorar temas específicos con mayor profundidad, o desea tomar más tiempo para compartir, discutir y experimentar el laberinto. Sea flexible para ir a donde el grupo quiere ir, teniendo en cuenta el contenido que cree que es importante presentar (lo que puede implicar que el grupo vuelva a su agenda, si el tiempo se acaba)).

5. ENTRENAMIENTO DE PRUEBA, RESPONDIENDO A LA REACCIÓN

Si puede, es posible que desee poner a prueba su capacitación con una audiencia pequeña y amigable, que esté lista para darle retroalimentación honesta y considerada. Tal "carrera en seco" puede ayudarlo a refinar la forma en que desea impartir la capacitación, así como a recoger cualquier posible cabos sueltos con ella e invitar sugerencias de los aprendices iniciales sobre lo que podría mejorarse. Tal "carrera en seco" no siempre es posible, por supuesto, y puede ser que solo planee ejecutar la capacitación en una ocasión, en cualquier caso, tal vez de manera informal. Si esto es así, sigue siendo beneficioso buscar retroalimentación después de la capacitación, así como reflexionar cuidadosamente sobre lo que podría intentar hacer de manera diferente si volviera a realizar la capacitación.

Recopilar comentarios y reflexionar son actividades continuas para cada ejecución de un programa. Estos pueden identificar posibles cambios que desee realizar, que pueden incluir ejercicios en el entrenamiento, reordenar algunas secciones, agregar o quitar información y revisiones de algunas de las notas. Una guía útil para recordar podría ser: ¡hacer más de lo que los trabajadores / participantes quieren y menos de lo que no!

Invitar comentarios honestos y específicos es importante. Pídales a las personas que den ejemplos si pueden explicar los puntos que hacen. La retroalimentación narrativa (descripciones y explicaciones) suele ser mucho más valiosa que una simple evaluación que pregunta a las personas cómo se sienten acerca de aspectos particulares de la capacitación al dar una puntuación de 10 (o algún otro número). Dedique un poco de tiempo antes del cierre del curso de capacitación para reunir comentarios. Pocas personas se tomarán el tiempo para hacer esto después del curso.

El tiempo para la discusión, tal vez invitando comentarios de cada individuo, así como abiertamente dentro del grupo, es valioso, y ofrecer un breve formulario de evaluación para que las personas den su opinión por escrito también puede ser muy útil. Si usa un formulario de evaluación, tenga cuidado de hacerlo demasiado complicado.

Un enfoque eficaz para alentar la retroalimentación reflexiva es simplemente hacer dos preguntas:

(1) En una escala de 0-10, donde 10 representa "muy fuertemente", ¿en qué medida recomendaría esta capacitación a alguien que busca ganar confianza? un laberinto anfitrión?

(2) Explique por qué dio este puntaje, teniendo en cuenta lo que podría cambiar o dar énfasis en la capacitación.

Recuerde agradecer a las personas por sus comentarios, y prepárese para considerar cuidadosa y objetivamente las observaciones que ofrecen, especialmente si están bien explicadas y respaldadas con ejemplos, o son puntos con los que, con una mente abierta, puede relacionarse.

6. CERTIFICACIÓN Y ACREDITACIÓN

Es posible que desee proporcionar un certificado para las personas que han realizado la capacitación, o incluso extenderlo para ofrecer un proceso de acreditación. Las personas que planean trabajar con un laberinto en un contexto profesional, como en hospitales o escuelas, a veces solicitan pruebas de que han realizado una capacitación relevante, o de que están equipados para ofrecer las habilidades que reclaman a sus organizaciones anfitrionas. Un certificado o acreditación puede proporcionarles credibilidad, a su vez dar confianza a las organizaciones contratantes. Un certificado puede confirmar no más de que una persona ha asistido y completado un curso de capacitación. Normalmente no es necesario indicar si han demostrado comprensión del tema o algún nivel de competencia.

Sin embargo, completar un programa de capacitación normalmente es suficiente para que las organizaciones contratantes tengan confianza en que la persona que están contratando es un "par de manos seguras" y que está comprometida con su propio desarrollo profesional. Acreditar a un individuo lleva esto un paso más allá, ya que tiene como objetivo confirmar que un individuo ha ganado un nivel de competencia y experiencia en la organización de paseos por el laberinto. Para acreditar a un anfitrión, debe estar seguro de que ha demostrado comprensión en lo que hace y de que es competente para desempeñar su función de anfitrión.

Esto significa tener evidencia de lo que han puesto en práctica, como comentarios escritos de varios observadores diferentes, que generalmente pueden ofrecer testimonios que cubren más de una caminata que el individuo que busca la acreditación ha presentado.

Es posible que desee diseñar un formulario de comentarios para ofrecer a los observadores, incluidas las preguntas y sugerencias para las que desea específicamente que den sus comentarios. Estos pueden tomar la forma: "Comente en qué medida el anfitrión demostró [una habilidad / atributo / apreciación] ..."

7. ADAPTACIÓN DE LABYRINTH NOTAS DE LANZAMIENTO

Las notas de capacitación y los ejercicios reflexivos que proporcionamos pueden adaptarse de la forma que desee, de acuerdo con su necesidad particular. A menudo, esto puede implicar agregar información adicional, así como dar énfasis a su situación cultural u otra situación contextual específica. Excepto donde se indique lo contrario con el símbolo ©, las notas están libres de derechos de autor y usted es libre de marcarlas con su propia identidad. Tenga en cuenta que muchas imágenes muestran atribución para sus fotógrafos o propietarios, y por lo tanto, deben acreditarse.

Sin embargo, recuerde que estas son notas de "código abierto" que están disponibles para cualquier persona que pueda beneficiarse de su uso, por lo tanto, no se permite reservar sus propios derechos de autor sobre estos materiales originales, ya que esto restringiría a otros el uso de estas notas. Puede, por supuesto, proteger sus propias notas adaptadas si lo desea, siempre que esto no perjudique el uso por parte de terceros de los materiales de origen (originales) que están disponibles en el sitio web de Labyrinth Launchpad.

Si utiliza otros materiales que provienen de Internet o de otros lugares, tenga cuidado de verificar si se aplica alguna protección de derechos de autor que pueda necesitar permiso para reproducir y / o dar crédito. Esto puede incluir el uso de imágenes, videos u otros materiales obtenidos de otros lugares.

Nuestras traducciones no inglesas contenidas en nuestras notas pueden no ser perfectas. Si corrige o reescribe parte de este material de "código abierto", agradecemos sus contribuciones para actualizar las versiones que están actualmente disponibles. Póngase en contacto con nosotros con cualquier sugerencia y si su idioma no está actualmente representado entre los materiales que ofrecemos.