



# **MANUAL DE GRUPOS DE FORMACIÓN**

**(PROGRAMA DE APOYO A FAMILIAS)**

**Por:**

**M<sup>a</sup> Jesús Alvarez**

**Rosa Pérez Gil**

**Este Manual ha sido posible gracias a la colaboración de los coordinadores del programa de integración y apoyo familiar, que han dedicado tiempo a revisar el documento, aportando al mismo su experiencia e interesantes sugerencias, que han enriquecido el texto. (Madrid y Pamplona, 1997)**



## INDICE

---

### PRESENTACIÓN

### INTRODUCCIÓN

### 1. MARCO TEÓRICO DE LOS GRUPOS DE FORMACIÓN

#### 2. GRUPOS DE FORMACIÓN

##### *¿QUÉ SON?*

##### Definición

##### El dinamizador

##### El observador

##### *¿QUÉ NO SON?*

#### 3. OBJETIVOS

##### *¿PARA QUÉ CONSTITUIR GRUPOS DE FORMACIÓN?*

##### Objetivos generales

##### Objetivos específicos

##### Efectos de los grupos de formación

#### 4. DESARROLLO DE LOS GRUPOS DE FORMACIÓN

##### *¿CÓMO FUNCIONAN?*

##### Metodología

##### Creación del grupo

##### Desarrollo del grupo

##### Criterios generales para organizar grupos de formación

##### Y después de los grupos de formación... ¿qué?

##### Evaluación

##### Cómo organizar una sesión

#### 5. FACTORES CLAVES DE ÉXITO

#### 6. ORGANIZACIÓN DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN: ALGUNAS DEFINICIONES

#### 7. ANEXOS

##### Ficha de inscripción

##### Ficha didáctica

##### Cuestionario de evaluación temática

##### Cuestionario de actitudes



## PRESENTACIÓN

---

El Movimiento FEAPS es un movimiento cuya misión es mejorar la calidad de vida de las personas con retraso mental y sus familias. Y esto, entre otras cosas, supone la organización de métodos de trabajo y la materialización de acciones cuyo objetivo último es estimular el potencial humano que, como tales personas tienen.

En nuestro Movimiento sabemos también que el retraso mental origina un problema familiar y social y, como tal, hay que afrontarlo. Por ello, FEAPS, de acuerdo con las acciones previstas en el Plan Estratégico, consecuencia del Congreso de Toledo, se vuelca en la atención a este problema familiar promoviendo la realización de programas como el de Apoyo a las Familias, uno de cuyos principales objetivos es conseguir una dinámica en la familia que promueva actitudes y condiciones positivas, que favorezcan la "integración familiar".

A través de las distintas actividades de este programa, y en especial a través de los grupos de formación, las familias: las madres, los padres, los hermanos..., están aprendiendo a compartir con otras familias su realidad, están aprendiendo de la experiencia de otros y de la propia, vista bajo una nueva luz, desde una nueva perspectiva, están aprendiendo a vivirla sin dramatismo, de otra forma.

También están aprendiendo a ver al hijo, al hermano con retraso mental de otra forma, están aprendiendo a valorarlo, a aprender de él, a reconocer sus capacidades, lo que puede aportar, a verlo como persona entre personas...

Las familias son los auténticos motores del proceso integral de formación de la persona con retraso mental. Las familias pueden y deben jugar un papel importante en el enriquecimiento de la vida asociativa, en el cambio, en la potenciación de todo nuestro movimiento. Una familia que es activa socialmente, que presta su apoyo a otras familias que lo precisen, que es solidaria, está prestando una inestimable ayuda en la consolidación de un movimiento de ayuda mutua, un movimiento solidario.

Ojalá este manual sea un punto de apoyo, un estímulo que promueva que métodos eficaces de trabajar con las familias se implanten en las asociaciones y que todo ello genere una dinámica de colaboración y aprendizaje permanente en nuestra organización.

Alberto Arbide  
Presidente



## INTRODUCCIÓN

---

Este manual es un instrumento de trabajo para los profesionales de las asociaciones y entidades miembros de FEAPS que vayan a poner en marcha **GRUPOS DE FORMACIÓN** para familias de personas con retraso mental. Tres años de experiencia y el indudable éxito de estos grupos avalan esta metodología, y han aconsejado recoger la experiencia para su difusión y consolidación.

En él se detalla la importancia de trabajar con las familias, qué son los grupos de formación, cuáles son sus objetivos, cómo organizarlos, cuál es la metodología que se emplea, y qué factores son la clave de su éxito. En el mes de octubre de 1996, se celebró en Toledo el I Encuentro de dinamizadores de grupos de formación. Del rico e intenso intercambio de experiencias entre los participantes de las distintas comunidades autónomas se extrajeron los factores claves de éxito de estos grupos, y se contrastó y validó su metodología de organización y dinamización, que como ya se ha dicho recoge este manual.

Esta es, en todo caso, una propuesta de trabajo, y no una receta que sirva para todas las ocasiones. Cada asociación tiene su propio contexto y puede ser necesario redefinir o adaptar algunas cuestiones en la organización de los grupos. Si esas adaptaciones se hacen de forma rigurosa, todos podremos aprender de la experiencia para el futuro.

Los grupos de formación son un espacio de encuentro, relación y formación. Han sido y siguen siendo una experiencia novedosa, muy positiva y agradable, tanto para las familias, como para los profesionales y para el propio movimiento asociativo. Es una forma sencilla y eficaz de trabajar “de otra manera” con las familias. Es, de acuerdo con la misión del Movimiento Asociativo FEAPS: una forma de trabajar por la mejora de la calidad de vida de las personas con retraso mental y de sus familias.

A lo largo del texto aparecerán destacados los elementos más importantes o factores claves de éxito que se han revelado como imprescindibles para el buen funcionamiento de los grupos. Un capítulo específico los reúne a todos. También se aportan algunas definiciones básicas de los aspectos descritos en los capítulos precedentes, que delimitan los términos empleados y su significación, y que es importante tener claro para organizar un programa de formación.

Por último, los anexos recogen documentos y referencias a los que acudir cuando se comience a trabajar con los grupos de formación, como son el índice del fondo documental, el directorio de federaciones miembros de FEAPS y ejemplos de fichas y cuestionarios útiles.



# 1. MARCO TEÓRICO DE LOS GRUPOS DE FORMACIÓN

---

El marco general de referencia es el de las familias de personas con retraso mental. Se asume en este texto y en el trabajo en general, la definición de retraso mental de la Asociación Americana sobre Retraso Mental (AAMR), y lo que ello supone al considerar a las personas con sus características especiales, tanto sus limitaciones como sus capacidades, en las que incidir para lograr el mayor nivel posible de autonomía. El primer contexto de desarrollo es la familia, el primer entorno que facilita apoyos para todas las personas, especialmente si uno de sus miembros tiene una discapacidad. Este es nuestro ámbito de trabajo y por ello, cada vez que en el texto se haga alusión a las familias se entenderá que se trata de familias de personas con retraso mental.

Este manual se plantea desde el contexto del movimiento asociativo en favor de las personas con retraso mental, iniciado a principios de los años sesenta. Un movimiento familiar que surgió con objetivos de autoayuda y de creación de recursos para estas personas. Pero la urgencia de las situaciones a resolver en cuanto a la creación de servicios fue dejando en un segundo plano el trabajo con las familias.

Algunas asociaciones realizaron en estos años actividades para trabajar con las familias desde el convencimiento de la importancia que este primer marco de acogida e integración tiene para la integración social de la persona con retraso mental. Lamentablemente, hasta hace muy poco esto se hizo de manera dispersa y asistemática, y no era considerada como una prioridad por la mayor parte de las asociaciones, ni paradójicamente por las propias familias, quienes teniendo una clara necesidad de atención, no la manifestaban o, incluso, la negaban.

Desde el año 1994, se ha venido realizando el programa de integración y apoyo familiar de FEAPS, financiado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Ese primer año se llevó a cabo como experiencia piloto en Madrid, Navarra y Murcia; el éxito de las actividades realizadas impulsó su extensión y, en los tres años siguientes, el programa se ha desarrollado con similar éxito en todas las comunidades autónomas.

El principal objetivo de este programa es apoyar a las familias que tienen un miembro con retraso mental y mejorar su calidad de vida. Una de sus principales aportaciones es sistematizar el trabajo que se venía realizando de forma aislada en las asociaciones, creando un modelo común que pueda extenderse a todo el movimiento asociativo, con un efecto multiplicador.

Las familias viven o han atravesado momentos difíciles y han de enfrentarse a situaciones para las que necesitan apoyo y orientación. Debido a los cuidados y atención que la persona con retraso mental requiere, sus familias soportan en general más tensiones que otras familias, o a veces no tienen suficientes recursos para afrontar las situaciones que se les plantean. Numerosos y bien fundamentados estudios



demuestran que el mero hecho de tener un miembro con discapacidad en la familia es un factor de estrés.

En nuestra sociedad, a pesar de la diversidad de servicios y recursos disponibles, las familias son las principales proveedoras de cuidados para sus miembros con discapacidad. Sin duda la familia es un recurso de gran valor, y así se la debe considerar para poder actuar en consecuencia y ofrecerle las ayudas y apoyos precisos en cada momento.

Por otra parte se da a veces un cierto deterioro o un enfoque incorrecto en la relación entre los familiares y los profesionales que les atienden. Es muy importante plantearse la necesidad de trabajar en equipo, en colaboración, las familias y los técnicos, por el bien de las personas con retraso mental y cuya calidad de vida nos preocupa a todos.

Para ello es importante la formación de los profesionales en lo que de específico tiene el trabajo con éstas familias. Históricamente la relación familiares - profesionales se establecía desde el supuesto de la superioridad de los técnicos, en cuanto a sus conocimientos sobre cómo comportarse y atender a las personas con discapacidad. Se aludía a la sobrecarga emocional que soporta la familia como argumento de falta de objetividad y sobreprotección, y a la larga, como impedimento en el desarrollo de la autonomía de la persona con retraso mental.

Es importante en este trabajo la valoración de las capacidades y la formación tanto de las familias como de los profesionales en igualdad de condiciones, ya que si los técnicos conocen métodos de trabajo, las familias tienen la experiencia de vivir cada día con una persona con retraso mental, con fuertes lazos afectivos además, y han desarrollado sus propias estrategias para afrontar los problemas o situaciones difíciles. En el programa de familias ha sido central este nuevo enfoque en las relaciones entre familias y profesionales. Implícitamente puede ser un factor clave del éxito, no sólo de los grupos de formación, sino de todo el programa.

Para cubrir las carencias descubiertas, el programa de integración familiar ofrece:

- Formación, tanto para familiares: padres, madres, hermanos, como para profesionales.
- Documentos, recursos concretos en los que apoyarse, instrumentos de trabajo: para las familias, para los profesionales y para las asociaciones.
- Posibilidades de dinamización, renovación y enriquecimiento de la vida asociativa.
- Investigación en relación con las familias y con los efectos que se obtienen con este tipo de trabajo.

La actividad central del programa de integración y apoyo familiar, la que ha tenido mayor repercusión y participación son los **GRUPOS DE FORMACION**.



Estos grupos surgieron de la necesidad de formación planteada por las familias a las asociaciones, para responder mejor en la relación con las personas con discapacidad.

En nuestra sociedad la familia es el núcleo básico donde se desarrolla la persona, tenga o no una discapacidad. Para el colectivo de personas con retraso mental la familia es un elemento indispensable del proceso de integración y normalización. Es difícil conseguir que la persona con discapacidad se integre en su entorno si no se da una adecuada aceptación en el seno de la propia familia, cuyos miembros son, o han de ser, el punto sobre el que se apoya ese proceso de normalización e integración social. Por muy serios que sean los problemas siempre es posible un cierto nivel de ajuste en la familia, siempre es posible mejorar su calidad de vida.

Por último hay que destacar la importancia de trabajar en grupo, y no únicamente con intervenciones individuales en cada familia. Por un lado, está el efecto terapéutico que todo grupo tiene, aunque, como se mencionará más adelante, no es objetivo de los grupos de formación hacer terapia.

Las familias, los madres, los padres, los hermanos..., se encuentran con otras personas que viven situaciones similares y eso les ayuda a expresar sentimientos, sensaciones, a comunicar vivencias que saben serán comprendidos. Encuentran desahogo, empatía, escucha, aceptación, que es la base para afrontar cambios de actitudes. Esta es una novedad importante para algunas familias que hasta llegar a este tipo de grupos sólo han comentado sus problemas con profesionales que les decían lo que tenían que hacer, sin tener la misma vivencia que ellos, o con otros padres, en encuentros informales y no siempre con conocimientos suficientes para hablar con calma y de forma positiva de su experiencia.

En el grupo se tamizan las opiniones de unos con la experiencia de otros, se comentan diferentes maneras de entender las situaciones, y eso abre posibilidades; más que dar “recetas” de cómo deben hacerse las cosas, o cómo tratar a las personas. Incluso se favorecen relaciones de amistad, compromisos que tienen una continuidad posterior a la vida del grupo de formación, creándose nuevas redes de relaciones que pueden llegar a generar múltiples organizaciones, más o menos formales, como grupos de autoayuda, una participación más activa en la asociación, o un mayor interés en la gestión del centro que atiende a su familiar, o en la calidad y cualidad del programa individual que sigue, etc.



## 2. GRUPOS DE FORMACIÓN

---

### *¿QUÉ SON?*

**SON GRUPOS ESTABLES DE 15 A 20 MIEMBROS, FAMILIARES DE PERSONAS CON RETRASO MENTAL, QUE SE REÚNEN PERIÓDICAMENTE PARA COMPARTIR EXPERIENCIAS Y AUMENTAR SU FORMACIÓN, CON EL APOYO TÉCNICO DE UN DINAMIZADOR DE GRUPO.**

Desmenucemos ahora esta definición.

#### **GRUPOS ESTABLES**

Dadas las características de los participantes, la realidad que están viviendo, es importante que en el grupo se alcance un cierto nivel de confianza, de intimidad, que permita una comunicación fluida. Por ello es conveniente que una vez constituido el grupo no haya nuevas incorporaciones y que las bajas sean las menos posibles.

#### **DE 15 A 20 MIEMBROS**

Este número de personas permite garantizar un nivel amplio de intercambio de opiniones y sentimientos, que enriquece a todos, sin llegar a un número tan elevado que no permita una agilidad en la participación. Por otra parte, un grupo de este tamaño puede asumir sin excesivos problemas algunas ausencias puntuales a las reuniones. Si es un grupo más reducido existe el riesgo de que la realidad a compartir sea muy pobre, favoreciendo el abandono del grupo.

#### **FAMILIARES DE PERSONAS CON RETRASO MENTAL**

Ya sean padres y madres o hermanos, u otros familiares. En principio parece más conveniente que el grupo sea homogéneo en cuanto a su composición, ya que las vivencias de un padre y las de un hermano son esencialmente diferentes y esto puede generar dificultades en la comunicación. Incluso si el grupo está descompensado y hay muchos padres y pocos hermanos, por ejemplo, puede darse la situación de que los hermanos dejen de asistir, por no sentirse identificados.

Aquí ha de tenerse en cuenta también la edad de los familiares, porque en ocasiones puede no ser adecuado reunir en un mismo grupo a padres jóvenes, con otros que tienen a sus hijos ya mayores. Y lo mismo sucede con los hermanos. Algunos ven muy próximo el ocuparse de la tutela y cuidado de su hermano/a con retraso mental



y otros, con 18 años de edad por ejemplo, aún no lo viven así, con esa inminencia; para ellos es algo aún lejano.

No obstante, se han dado experiencias de grupos formados por familiares, tanto padres, como hermanos y abuelos, por ejemplo, que han dado buenos resultados. También hay grupos compartidos por padres o hermanos de distintas edades que han encontrado ventajas en esta composición, como puede ser el hecho de poder ver ciertas situaciones con la perspectiva de quien ha pasado ya por ellas y ha sabido afrontarlas.

### QUE SE REÚNEN PERIÓDICAMENTE

En la experiencia llevada a cabo se han previsto y realizado *reuniones cada quince días*. No tener reuniones en un mes supone una excesiva pérdida de contacto, y si se hacen cada semana, se satura a los participantes, a los padres, por ejemplo, puesto que tienen otras muchas ocupaciones, y desde luego a los hermanos. De hecho los grupos de hermanos se han estado reuniendo una vez al mes, con una excelente valoración por parte de los participantes. También hay grupos que han acordado tener reuniones cada tres semanas. Esta es una de las cuestiones que en cada grupo debe plantearse al comienzo del curso para adecuar los horarios y la frecuencia de las reuniones a la conveniencia de los participantes, en la medida de lo posible, aunque la recomendación inicial sea mantener las reuniones cada quince días.

### PARA COMPARTIR EXPERIENCIAS

Sentirse parte de un grupo que tiene vivencias similares ayuda a exponer y escuchar experiencias, formas de hacer las cosas, de afrontar los conflictos, de compartir alegrías, y esa experiencia del otro se puede convertir en un recurso para la relación con las personas con discapacidad y su entorno. Esto es tan útil como los conocimientos que se transmiten. A veces las experiencias dan paso al aumento de conocimientos en un área determinada, y en otras ocasiones una charla de un experto, o una exposición objetiva sobre un tema es la puerta de paso para expresar sentimientos y vivencias más profundas.

### Y AUMENTAR SU FORMACIÓN

Cuando aquí se habla de formación no se hace referencia ni exclusiva ni primordialmente a la adquisición de conocimientos, sino a una acción favorecedora del progreso en las actitudes y la adquisición de competencias en el seno de las familias que tienen un miembro con retraso mental.

La formación ayuda a los padres y hermanos no sólo a conocer más exactamente la discapacidad de su familiar, sino también cuáles son los recursos disponibles en la comunidad y a qué otros se podría optar, tanto en el presente como en el futuro, aprendiendo también a plantear en las entidades correspondientes, sus demandas respecto a necesidades aún no cubiertas.



## CON EL APOYO TÉCNICO DE UN DINAMIZADOR DE GRUPO

La experiencia de estos años demuestra como factor clave de éxito **la figura del dinamizador del grupo**. Su papel, como facilitador de la comunicación y de la participación, es decisivo. Además aporta técnicas y métodos de trabajo y fomenta la empatía.

Afirmaciones como “cuando el grupo funciona, el dinamizador es bueno”, dan idea de la importancia de su figura en el desarrollo del grupo. En este sentido hay que destacar dos aspectos, **el perfil necesario y la formación**. Es importante que quien dinamiza tenga un talante dialogante, con capacidad de empatía, pero también se demuestra relevante que tenga conocimientos de trabajo en grupo, para que pueda ayudar al grupo en su proceso, facilitando su desarrollo.

Estas son las características que los dinamizadores de grupo creen que deben reunirse para llevar un grupo de formación. Es decir, el **perfil del dinamizador eficaz**:

- Conocimiento del campo de las deficiencias y su problemática, en las distintas etapas de la vida, del marco referencial en que se encuadra la actividad, de los miembros del grupo, individualmente y como grupo.
- Conocimiento del nuevo concepto de retraso mental (definición de la AAMR).
- Capacidad para una clara formulación de los objetivos, para poder armonizar lo que se pretende con los grupos y los objetivos individuales de los miembros del grupo.
- Empatía, es decir, ser receptivo, saber escuchar, respetar,...
- “Tener chispa”, estar motivado, ser animoso.
- Tener “mano izquierda” y saber dar a cada miembro del grupo lo que necesita.
- Formación e imaginación. Debe tener conocimiento y dominio de técnicas y recursos para el trabajo en grupo (dinámica de grupos, técnicas de comunicación) así como imaginación para su utilización.
- Apertura y flexibilidad, para poder adaptarse al grupo en cada momento.
- Saber promover el cambio ante situaciones negativas o erróneas.
- Facilitador del encuentro entre los miembros del grupo, en el intercambio de experiencias, sentimientos, vivencias,...
- Con capacidad para elevar la autoestima, devolver a los miembros del grupo la confianza en sí mismos, hacerles sentirse protagonistas de su propia historia.
- Promotor de la autonomía del grupo para generar su participación en otros ámbitos, sin centrarse únicamente en “su problema”.
- Capacidad de observación, control de lenguaje, oral y gestual.
- Capacidad de organización para una correcta coordinación de los factores que influyen en el funcionamiento del grupo, estructuración de las sesiones.



### Las funciones y tareas que un dinamizador de grupo debe desempeñar son:

- Promover la cohesión y la interacción.
- Elaborar los temas a desarrollar por el grupo y presentarlos (contando con un guión flexible)
- Elaborar las conclusiones, recopilar las ideas surgidas en el grupo, retomar, centrar, resumir.
- Promover la confidencialidad, la tolerancia, la participación, el respeto, las relaciones.
- Encauzar los posibles conflictos surgidos en el grupo.
- Observar y analizar los roles del grupo y de sus miembros.
- Propiciar dosis de humor.
- Dinamizar al grupo.
- Crear un clima agradable.
- Adecuar las actuaciones a las características y necesidades del grupo y de sus miembros.
- Conocer y asumir los propios límites y los del grupo.

Según han constatado los dinamizadores que han participado en esta actividad, los **elementos a tener en cuenta para llevar grupos de formación** son:

- Contar con una base teórica, un marco referencial bien definido.
- Cultura de la institución en la que se actúa.
- Metodología clara y definida, ajustada a los objetivos.
- Realizar un estudio del grupo, de sus características, necesidades, expectativas, motivaciones...
- La experiencia: experiencias personales, de grupo, formativas...
- La observación y evaluación como aspectos importantes, estrechamente interrelacionados.
- Expectativas del grupo y de sus miembros.
- “Reglas“ de funcionamiento en el grupo, establecidas por el propio grupo: puntualidad, confidencialidad, compromiso, etc.

Una figura importante para el correcto desarrollo del grupo, es el **observador**. En la mayor parte de los grupos se ha contado con un profesional o colaborador que ha hecho la función de observar al grupo, tanto a los familiares como al dinamizador, y que aporta una visión diferente del grupo y actúa sobre todo, como apoyo del dinamizador,



que es quien tiene la responsabilidad de llevar el grupo. El papel del observador es fundamental para preparar las sesiones de trabajo, registrar lo que se hace y ayudar en la evaluación continua de la marcha del grupo.

En el Encuentro de dinamizadores de Toledo se señalaron algunas **cuestiones que conviene observar en el grupo**, a saber:

#### **EN CUANTO AL GRUPO:**

- Las características de los participantes, la composición del grupo por sexo, edades, formación, nivel de conocimientos.
- Disposición en el espacio de los miembros del grupo, a nivel individual y grupal.
- Cómo es la presentación de cada miembro ante el grupo, y grado de acogida.
- Comunicación no verbal, tanto en los momentos formales como en los informales.
- Asistencia, continuidad y bajas, puntualidad, nivel de participación, producción e implicación.
- Interacción entre los miembros del grupo, relaciones intragrupalas, subgrupos formados, roles y liderazgos, tipos de interacciones, alianzas, rivalidades, rechazos, consideración del otro, conflictos surgidos y forma de resolución de los mismos. Emociones y sentimientos que se expresan y reacciones a los mismos, grado de rigidez y flexibilidad, dependencia e independencia.
- Interacción del grupo con el dinamizador.
- Valores del grupo y motivación para estar/continuar en el grupo, grado de interés personal, inquietudes, necesidades y demandas, iniciativas, recursos personales, experiencias, resistencia/tolerancia a la frustración.
- Clima social que se establece en el grupo.
- Evolución grupal e individual, etapas por las que pasan y nivel de integración.
- Se centran en la tarea o les cuesta centrarse y cómo reciben las técnicas ofrecidas para ello.
- Grado de cumplimiento de las normas acordadas, así como de los objetivos planteados y de las expectativas surgidas.

#### **EN CUANTO AL DINAMIZADOR:**

- Cómo establece contacto visual con el grupo.
- Nivel de empatía con el grupo.
- Qué comunica con el cuerpo (lenguaje no verbal).



- Cómo adapta el lenguaje al grupo.
- Cómo desarrolla la sesión.
- Cuál es su estado emocional y su repercusión en el grupo.
- Cómo es su estilo de dinamización.
- Qué habilidades tiene el dinamizador, cómo controla o reconduce las situaciones de conflicto, cómo favorece la comunicación y la participación, cómo se posiciona dentro del grupo, cómo favorece que se llegue a conclusiones, etc.
- Ver si coinciden sus objetivos con los del grupo.
- Cómo es su autoobservación.
- Cómo finaliza la sesión, lo hace con connotaciones positivas o no.
- Qué técnicas utiliza y cómo lo hace.

En algunas ocasiones, el dinamizador y el observador pueden alternar su papel y el observador dinamiza mientras el dinamizador observa. Para poder hacer esto es imprescindible que el observador tenga la formación necesaria para llevar un grupo y es importante que el grupo sepa que existe esa posibilidad y cuál es la razón que motiva el cambio.

Para terminar este capítulo de la definición de los grupos de formación, se utilizará un método que suele resultar útil, que es hacer referencia a

### ***¿QUÉ NO SON LOS GRUPOS DE FORMACION?***

- Grupos de terapia.
- Grupos para eliminar el estrés. No es ese su objetivo, aunque sea algo que se consiga, es más un efecto que un objetivo de los grupos.
- Una obligación. Es fundamental que se participe en ellos libremente. Esto no supone una falta de compromiso. La decisión de participar y asumir los compromisos que ello supone ha de tomarse libre y conscientemente.
- Un espacio en el que sólo se forman sobre el retraso mental de sus familiares. Se acometen objetivos más amplios que el simple conocimiento de unos temas relacionados con el retraso mental.
- Un lugar para enjuiciar a otros según su manera de hacer las cosas.
- Un entorno en el que impere la pasividad.



### 3. OBJETIVOS

---

#### *¿PARA QUÉ CONSTITUIR GRUPOS DE FORMACIÓN?*

##### **OBJETIVOS GENERALES:**

1. Mejorar la calidad de vida de las personas con retraso mental, actuando en el ámbito familiar.
2. Favorecer la creación y mantenimiento de un clima familiar equilibrado, que potencie relaciones positivas y de desarrollo para todos los miembros del sistema familiar.
3. Potenciar la participación e implicación de las familias en el movimiento asociativo.

##### **OBJETIVOS ESPECIFICOS:**

En relación con el objetivo 1. Mejorar la calidad de vida de las personas con retraso mental, se trataría de:

- Aumentar los conocimientos y destrezas de los miembros del sistema familiar para afrontar los retos de la vida diaria.
- Fomentar la asunción de estrategias de funcionamiento que potencien la autonomía y autodirección, en la medida de sus posibilidades, de las personas con retraso mental.

Para conseguir el objetivo 2. Favorecer la creación y mantenimiento de un clima familiar equilibrado, se propone:

- Dotar a los miembros del grupo de un espacio de intercambio abierto al diálogo, en el que poder aprender y compartir experiencias, ideas, conocimientos, formas de hacer, inquietudes..., y expresarse con toda libertad y sin temor a ser juzgados.
- Fomentar los aspectos positivos de la colaboración, la ayuda mutua y el trabajo en equipo.
- Potenciar una forma diferente de relación entre familias y profesionales, que facilite la colaboración en objetivos comunes.

Por último para lograr el objetivo 3. Potenciar la participación de las familias en el movimiento asociativo, se trata de:

- Favorecer las relaciones entre miembros del movimiento asociativo (de la misma o de distintas asociaciones).
- Fomentar la participación activa de las familias en el movimiento asociativo.
- Creación de modelos de trabajo en favor de las familias, dentro de las asociaciones y federaciones.



## EFFECTOS DE LOS GRUPOS DE FORMACIÓN

La experiencia con grupos de formación durante estos años ha demostrado que:

Son grupos de apoyo, que favorecen la integración sociocultural de la persona con retraso mental, su calidad de vida en definitiva, ya que la familia aprende nuevas formas de educar y relacionarse con su hijo o hermano, estableciendo relaciones más positivas entre los distintos miembros de la familia, y en consecuencia, una forma diferente de relación también con el entorno, con el resto de la comunidad. Todo ello parte del conocimiento más exacto del retraso mental, y de la aceptación de la persona con sus limitaciones y potencialidades.

**Encontrarse en un grupo con otras personas que viven una situación similar favorece el intercambio de experiencias y sentimientos, lo que supone una liberación de ansiedad, fomenta el sentido de pertenencia a un grupo que entiende su situación y en el que cada miembro puede expresar libremente lo que hace, piensa y siente.** Esto hace que desaparezcan sentimientos de soledad, de ser los únicos que se encuentran ante esta situación y permite un nivel de confianza tal que hace que, en ocasiones, se utilice al grupo incluso para consultar decisiones personales respecto a la vida del familiar con discapacidad. En este espacio se potencia la amistad, la comprensión, la unión y todo esto mejora la convivencia familiar, ya que los cambios afectan no sólo al participante en el grupo, sino a todo el sistema familiar.



## 4. DESARROLLO DE LOS GRUPOS DE FORMACIÓN

---

### *¿CÓMO FUNCIONAN?*

#### **METODOLOGÍA**

El elemento clave que marca la diferencia entre los grupos de formación y otras iniciativas está en el **método de trabajo. Se establece una nueva forma de trabajar con las familias, desde un marco de relación diferente, partiendo de la creencia de que las familias y los profesionales son expertos en temas diferentes y que de la complementariedad surge una mayor riqueza y un trabajo más constructivo.**

Esta manera de entender la relación, considerar a las familias como un sistema que funciona, de una manera adecuada, aunque se pueda mejorar en habilidades y destrezas, tiene, en la práctica una serie de consecuencias que se explicitan en las distintas fases por las que atraviesa un grupo de formación. Por ello, vamos a exponer a continuación nuestra forma de hacer en cada una de las **fases del grupo**, desde la creación a la disolución.

#### **CREACIÓN DEL GRUPO:**

Se ha de ofertar, invitar a participar en los grupos; en ningún caso ha de ser una imposición. *Es importante que los miembros del grupo lleguen de forma voluntaria*, conociendo las repercusiones que este proceso de compartir y conocer más tendrá sobre su vida personal y familiar, eligiendo ellos el momento adecuado para iniciar una actividad de formación como ésta.

Algunas fórmulas para difundir esta actividad e invitar a la participación, que han demostrado su eficacia en estos años son las siguientes:

- Folletos informativos entregados personalmente, o enviados por correo.
- Reuniones informativas sobre el programa o sobre los grupos de formación.
- Contactos personales, cuando hay un primer grupo que va captando a nuevos participantes.

Se comprueba que la forma de captación es la misma en el caso de padres o de hermanos, siendo el contacto personal la manera más eficaz de conseguir la implicación de nuevas familias. Lo que a más gente atrae es la experiencia de otros que encuentran útil y positiva su participación en un grupo de formación.

En el momento de la inscripción es importante tener en cuenta la disponibilidad de días, horarios, temas de interés y necesidad o no del servicio de ocio o guardería, que



como servicio de apoyo, facilita la participación de las familias. También conviene recoger algunos datos como la edad de las personas con discapacidad y de los familiares. En los anexos se recoge un modelo de **Ficha de Inscripción**.

Es conveniente que sea el dinamizador del grupo, u otro profesional de la entidad que conozca el contexto de la actividad, quien haga las inscripciones para explicar a las familias:

- el entorno asociativo (si lo desconocen),
- la metodología de trabajo,
- los datos del grupo al que se va a incorporar (si se dispone de ellos),

así como para recabar la información necesaria para formar grupos en función de los días disponibles y de las edades de los participantes.

### **DESARROLLO DEL GRUPO:**

Una vez finalizada la inscripción se constituye el grupo, con el mayor nivel de homogeneidad posible, por las razones que ya se han explicado con anterioridad.

Como ya se ha dicho, es importante que **los grupos estén formados por un número entre quince y veinte personas, porque esto facilita la participación y permite riqueza en el grupo. Igualmente es importante la estabilidad del grupo, sin incorporaciones a lo largo del tiempo, para garantizar la intimidad y el proceso de grupo.**

Con el desarrollo de las sesiones se van alcanzando niveles importantes de confianza en el grupo, por el hecho de compartir vivencias que suelen ser intensas y de las que no se habla ante cualquier persona. Una vez creado un cierto clima de intimidad en el grupo, éste puede romperse ante la llegada de un nuevo miembro. Con una incorporación a mitad del curso se reestructura el grupo de nuevo y en algunos aspectos es casi como volver a empezar, lo que no suele resultar muy conveniente. En cualquier caso, si ha de hacerse así, han de extremarse los cuidados para que la incorporación sea lo más suave posible, y eso requiere un esfuerzo a todos los miembros del grupo, a los que conviene consultar previamente, y especialmente al dinamizador.

Las reuniones se preparan con anterioridad por el dinamizador y el observador del grupo.



## **CRITERIOS GENERALES PARA ORGANIZAR GRUPOS DE FORMACIÓN:**

**PERIODICIDAD.** Reuniones cada quince días, para que no sea un periodo excesivamente largo entre reuniones y tampoco sature a la familia.

**DURACIÓN.** Las reuniones tendrán una duración de una hora y media, o como máximo dos horas, con dos espacios diferenciados, una hora de trabajo y media de merienda o café, un espacio más distendido, más espontáneo, que permite un intercambio más informal.

**METODOLOGÍA.** Metodología activa, grupal y participativa, es decir, basada en la experiencia de los participantes, en sus intereses y desde su realidad. El papel del dinamizador es aportar técnicas de trabajo en grupo, que faciliten la comunicación; pero los contenidos y la dinámica del grupo la marcan los propios participantes desde sus necesidades.

**TEMARIO.** Planificación de un temario, partiendo de los intereses de los participantes, con flexibilidad para cambios en función del proceso del grupo.

**MATERIAL.** Elaboración de material escrito para el grupo de los temas que se trabajen. Este material puede servir para una reflexión posterior individual o con el resto de la familia.

**INTERVENCIÓN DE EXPERTOS.** Intervención puntual de expertos en algunos temas que lo requieran. En todo caso es conveniente que el grupo haya trabajado algo previamente sobre el tema, para partir de lo que saben y les interesa, y aún cuando asista un experto la reunión la coordinará el dinamizador del grupo.

**SERVICIO DE GUARDERÍA O DE OCIO PARA LAS PERSONAS CON RETRASO MENTAL.** Es fundamental contar con este apoyo si las familias lo requieren, ya que así pueden participar tranquilamente, sabiendo que su hijo o su hermano está bien atendido, por personas expertas que en muchas ocasiones ya le conocen.

Para atender este servicio lo habitual es contar con voluntarios que colaboren en la asociación, en servicios de ocio, ayuda familiar, etc. A esas personas se les da una pequeña gratificación por su colaboración. Es importante que las familias se queden tranquilas mientras están en el grupo de formación, por lo que suele habilitarse para este servicio una sala en un local próximo al de su reunión, y no es descabellado que en algún momento puedan observar cómo se atiende a su familiar en su ausencia, para aumentar esa tranquilidad.



**ESPACIO PARA LA REUNIÓN.** Habitualmente las reuniones tienen lugar en la sede de la asociación, o quizás en alguna sala del centro que atiende a las personas con retraso mental. Es conveniente que sea un lugar amplio, con capacidad para mover las sillas y agruparlas de distintas formas de acuerdo a la dinámica que se desee llevar en el grupo. También es recomendable que se cuente con un espacio donde poder preparar un café. Llevar a cabo las reuniones siempre en el mismo espacio es importante para que haya un entorno conocido, cercano, en el que los padres o hermanos se sientan a gusto, “como en su casa”. Esto facilita además otros acercamientos a la asociación para otro tipo de temas.

**Las actividades que se programen para cada reunión deben contemplar tres aspectos:**

- **FORMACIÓN**
- **RELACIÓN**
- **LÚDICO, de relación más distendida.**

La combinación adecuada de estos tres elementos hace que estas sesiones de trabajo no sean una mera conferencia, ni una sesión de terapia, ni simplemente un rato para tomar un café. Es algo diferente en el sentido de que se une el aprendizaje con la experiencia vital y con un clima de confianza. La información se tamiza con la experiencia y ésta a su vez se expresa en un marco definido, estableciendo un sistema de comunicación diferente en el que ayuda el hecho de que haya un espacio de comunicación informal para temas puntuales que no interfieren de esa forma en la marcha de la sesión.

La seriedad de los temas que se tratan y el grado de implicación personal de las familias en ellos, hacen que sea necesario relativizar el trabajo con las actividades más relajadas o festivas. Juntarse, tomar un café o hacer una cena de vez en cuando ayudan en esta tarea de humanizar los contactos en las asociaciones y hablar de otras cosas que quizá también unen, no sólo los problemas.

A continuación se exponen algunos ejemplos de recursos con los que puede contarse para trabajar cada uno de los tres aspectos aludidos más arriba:

### **FORMACIÓN**

- Charlas con expertos
- Debates
- Trabajo con video, diapositivas, información escrita

### **RELACIÓN**

- Trabajos en grupo
- Exposición de experiencias personales



- Actividades de conocimiento de los distintos miembros del grupo (presentación, rondas de exposición de opiniones,...)
- Intercambio de direcciones y teléfonos. Relación de cumpleaños

### LÚDICO, DE RELACION MÁS DISTENDIDA

- Café - merienda en cada sesión
- Meriendas, cenas, en otras ocasiones
- Celebraciones de cumpleaños, nacimientos,...

Se recoge a continuación una posible relación de **temas**, que se pueden ofrecer a las familias para elegir al comienzo del curso, aunque en principio sería más conveniente preguntar al grupo por sus intereses, incluso desde el momento de la inscripción. Estos temas son solo una sugerencia, ya que la propia marcha del grupo puede aconsejar profundizar en un sentido diferente o en algunos temas concretos, aunque no tengan que ver necesariamente con la deficiencia mental. Es uno de los factores claves de éxito de los grupos el hecho de **amoldar el temario a las necesidades y expectativas de los participantes**. Suelen abordarse temas como:

- La problemática del retraso mental en la familia.
- Análisis del grupo familiar
- Nociones básicas sobre retraso mental. El nuevo concepto
- Etiología de las discapacidades
- La familia ante la llegada de un niño con retraso mental
- El papel de los hermanos dentro del grupo familiar
- Diagnóstico y valoración de minusvalías
- La etapa escolar de las personas con retraso mental
- Atención temprana
- Educación en la autonomía
- El papel de los abuelos y resto de familia extensa
- Edad laboral: distintas modalidades de trabajo u ocupación
- Incapacidad legal y tutela. Las Fundaciones Tutelares
- Servicios residenciales
- Respiro familiar
- Ocio y tiempo libre en las personas con retraso mental
- Prestaciones económicas
- El deporte
- El futuro de las personas con retraso mental

Para el desarrollo de estos temas se aconseja contar con material del Fondo Documental, que puede solicitarse en cada Federación.



## Y DESPUÉS DE LOS GRUPOS DE FORMACIÓN... ¿QUÉ?

Los grupos de formación tienen en principio una duración prevista de dos años, o dos cursos, según cómo se organice en cada entidad. En algunos casos es aconsejable continuar un tiempo más si el desarrollo del grupo lo requiere, pero lo habitual es que en un tiempo determinado el grupo haya alcanzado una cierta madurez, haya trabajado los temas que le interesaban y encuentre que necesita hacer otras cosas. Es el momento de dejar el grupo de formación como tal. Con una actitud diferente, es decir, con los objetivos de aumentar la formación y cambiar de actitud hacia la discapacidad conseguidos, se dan varias posibilidades.

Algunas personas continúan con las nuevas relaciones establecidas, manteniendo contactos informales, incluso de amistad. Hay familiares que deciden, tras este contacto con el mundo asociativo, aportar su tiempo y dedicación a participar en la asociación, en grupos de trabajo, comisiones e incluso en órganos de gobierno.

Una de las alternativas posibles para continuar trabajando en grupo, por las familias, es participar en **equipos de dinamización y apoyo familiar**, cuya misión es organizar en las asociaciones actividades en favor de las familias.

En cualquier caso es importante destacar que el éxito de los grupos de formación es conseguir un cambio de actitudes e incluso de forma de relacionarse, lo cual no implica necesariamente un compromiso social. Puede darse, pero no necesariamente.

Por todo esto es importante, como una fase más del desarrollo del grupo, preparar a sus miembros para la disolución del mismo, asumiendo este momento como una fase más de crecimiento y desarrollo personal y social, tras haber conseguido los objetivos que motivaron la creación del grupo.

## EVALUACIÓN

La evaluación de la marcha del grupo se realiza a dos niveles:

### **Por parte de los participantes en el grupo:**

- Grado de cumplimiento de objetivos y satisfacción de expectativas en cuanto a contenidos, temas, horarios, métodos de trabajo al final de cada curso.
- Medida del cambio de actitudes en relación con las personas con retraso mental, mediante un cuestionario que se pasa al comienzo y al final del proceso de formación.

Se adjuntan en los Anexos modelos de **cuestionarios de evaluación** utilizados.

Además el dinamizador y el observador realizan una evaluación de los objetivos marcados para cada una de las sesiones, en los aspectos formativo, festivo y de relación, valorando: la realización de las actividades, si los recursos utilizados han sido



los adecuados, el nivel de participación del grupo, la implicación de los distintos miembros del grupo y una valoración global del proceso que va llevando el grupo.

Es importante recoger por escrito las evaluaciones de cada reunión para poder tener datos de este proceso y como documentación para otros que deseen iniciar esta experiencia.

Si lo consideran conveniente, el dinamizador y el observador devolverán al grupo información sobre la marcha de éste y si es necesario, de los aspectos a potenciar o mejorar.

Es muy importante planificar, junto con la programación del trabajo, la forma de evaluación y evitar en este proceso los juicios personales del dinamizador y observador. Sobre todo en los casos en que se devuelve al grupo información, es conveniente aportar datos objetivos, ofrecer una retroalimentación (feed-back) basada en realidades y no en elaboraciones personales a partir de los datos. Hay que cuidar el dar la información de lo que ha sucedido, por ejemplo en una sesión o ante un conflicto, sin explicaciones del significado que los hechos pueden tener.

En algunas ocasiones, cuando el dinamizador y el observador lo consideran conveniente, en función del clima establecido en el grupo, se puede hacer una evaluación más cualitativa sobre el estado emocional del grupo, haciendo referencia a los sentimientos de los participantes, cómo se sienten en ese momento, qué han aprendido en esa sesión o qué experiencias se han evocado. Esto, que puede no responder a la consecución de un objetivo concreto, previamente determinado dará mucha información al grupo del momento en el que se encuentra e incluso puede preparar el ambiente para alguna tarea concreta. Es conveniente, de todas formas, reflexionar sobre la conveniencia de utilizar este tipo de técnicas y no abusar de ellas.

## **CÓMO ORGANIZAR UNA SESIÓN**

Una vez que el grupo ha elegido los temas, el dinamizador y el observador se reunirán para preparar la reunión con un tema concreto a tratar.

He aquí una pequeña guía para preparar y llevar a cabo la sesión, que se recoge además en los Anexos con el nombre de **Ficha Didáctica**. A continuación se describe lo que recoge cada apartado:

**1. TEMA.** Se trata de enunciar simplemente el tema a tratar tal como el grupo lo ha formulado.

**2. FINALIDAD U OBJETIVO GENERAL.** Recogería lo que tratamos de alcanzar, lo que queremos que el grupo consiga con el conjunto de nuestra actuación, como la dirección en la que caminamos, dentro de la que se insertarán los objetivos específicos, más concretos.



**3. OBJETIVOS CONCRETOS.** Se refieren a áreas de actuación más concretas y suponen un mayor esfuerzo por definir qué nos gustaría que el grupo alcance al término de la sesión o el tema que se propone, conceptos a tener claros, actitudes de las que ser consciente, temas que han de comentarse... Han de ser formulados en términos de conducta observable y evaluable.

**4. METODOLOGÍA.** Dentro de este capítulo distinguimos:

- **CONTENIDO.** Aquí se incluye un resumen de los aspectos del tema que queremos abordar.
- **TÉCNICAS.** Se especifican el método y los medios que vamos a utilizar para tratar el tema y conseguir los objetivos. Si se va a trabajar con material escrito, o con una exposición verbal y luego trabajo en grupos, si los debates serán en grupo grande o en pequeños grupos... Se detalla paso a paso cómo se desarrolla cada una de ellas y el tiempo fijado para las mismas.
- **RECURSOS.** Se señalan en este apartado todo lo que vamos a necesitar para el desarrollo de la sesión. Es importante recoger exhaustivamente todo: personas que han de intervenir, medios técnicos, material de escritura, etc...

**5. EVALUACIÓN.** Desde la planificación del trabajo hemos de decidir qué aspectos nos interesa evaluar de acuerdo con los objetivos marcados, y con qué indicadores se va a hacer. Por ejemplo, si queremos evaluar el nivel de participación puede sernos útil que el observador registre el número de intervenciones de cada participante.

Una vez terminada la sesión el dinamizador y el observador deberán reunirse para evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos, la adecuación de las actividades y las técnicas para ello y el proceso que ha llevado el grupo. Además es conveniente que ambos profesionales evalúen su nivel de desempeño en sus respectivos papeles, ya que es una buena ocasión para corregir aspectos que puedan mejorar o potenciar lo que se hace bien.



## 5. FACTORES CLAVES DE EXITO

---

- **GRUPOS ENTRE 15 Y 20 PERSONAS**
- **GRUPOS ESTABLES**
- **REUNIONES DE HORA Y MEDIA**
- **DOS ESPACIOS DIFERENTES EN LA REUNIÓN**
- **METODOLOGÍA ACTIVA, GRUPAL Y PARTICIPATIVA**
- **TEMARIO ELABORADO POR LOS PARTICIPANTES Y CON FLEXIBILIDAD DE CAMBIOS.**
- **COMBINACIÓN DE ELEMENTOS DE FORMACIÓN, RELACIÓN Y FESTIVOS EN CADA SESIÓN.**
- **PROFESIONALES PREPARADOS PARA TRABAJAR CON GRUPOS Y MOTIVADOS.**
- **DISPOSICIÓN PARA COLABORAR ENTRE FAMILIAS Y PROFESIONALES.**
- **SERVICIOS DE APOYO ( GUARDERÍA - OCIO ).**
- **EFFECTO TERAPÉUTICO DEL GRUPO.**
- **NUEVA FORMA DE RELACION ENTRE FAMILIAS Y PROFESIONALES, BASADA EN LA COMPLEMENTARIEDAD.**
- **PARTICIPACION VOLUNTARIA.**



## 6. ORGANIZACIÓN DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN: ALGUNAS DEFINICIONES

---

### I. FUNDAMENTACIÓN

Desde la idea central de que sea cual sea la edad o la situación de la persona no debe nunca ponerse techo al aprendizaje, se concibe la formación como un conjunto de experiencias que van favoreciendo el desarrollo humano. La formación, en sus diversas modalidades, permite un mayor conocimiento de la realidad y un cambio en sus actitudes hacia el mundo y los seres humanos.

La formación es necesaria y conveniente para todas las personas en cada una de las etapas de su vida, y especialmente, en momentos cruciales, de cambios importantes, de crisis, o de afrontamiento de situaciones inesperadas.

Por todo esto, es fundamental que existan experiencias de formación en las familias que tienen entre sus miembros a una persona con retraso mental. Afrontar esta situación requiere adquirir una serie de conocimientos y competencias sociales, específicas; además de un proceso de aceptación de la situación que se ve favorecido por el contacto con otras familias que se encuentran en una situación similar, y con profesionales preparados para ofrecerles ayuda.

En el proceso de maduración personal que supone una experiencia de formación es muy importante poder compartir con otras personas no sólo conocimientos u opiniones, sino también vivencias y sentimientos. Por ello es conveniente cuidar la composición del grupo. Habrá ocasiones en las que será necesario hacer grupos de padres, o de hermanos, y habrá otras en las que pueda formarse un grupo único. Pero es un factor a tener en cuenta.

En todo caso habrá que valorar el grupo, sus características, sus expectativas, sus objetivos, etc..., a la hora de elegir una modalidad de formación u otra. Incluso pueden combinarse algunas, por ejemplo: impartir charlas puntuales dentro de una experiencia más global en la que se comparten sentimientos y actitudes.

Por último, hay que considerar un aspecto que debe cuidarse al máximo. Realizar con éxito una experiencia de formación requiere una preparación determinada de la persona o personas que van a llevarla a cabo. No deben acometerse proyectos ambiciosos sin contar con personas que puedan realizarlos de forma adecuada. Es un aspecto a tener muy en cuenta antes de decidir si poner en marcha una determinada modalidad de formación.



## **II. LA PROGRAMACIÓN: INTRODUCCIÓN**

La principal utilidad de una programación es que, al ser un proceso anticipado de acción, se evitan improvisaciones y posibles lagunas y, en consecuencia, se actúa con mayor seguridad y eficacia.

El hecho de tener que hacer la programación y seguir unas pautas que queden reflejadas por escrito, permite concretar mucho más la línea de actuación e ir a lo verdaderamente necesario.

Puede ser que, a pesar de haber tomado estas precauciones, se produzcan algunos fallos; no obstante, aunque la programación no sea óptima, al menos se habrá conseguido evitar los fallos surgidos de la improvisación.

## **III. OBJETIVOS**

Los objetivos son una anticipación de los efectos que se espera se produzcan en el grupo, después de llevar a cabo una actuación concreta. En función de esto se pueden establecer dos clases de objetivos:

### **1. Objetivos generales:**

Pueden definirse como la propuesta por escrito y anticipada de la finalidad última perseguida con el conjunto de nuestra acción. Marcan las grandes líneas de actuación.

### **2. Objetivos específicos:**

Se refieren a áreas de actuación más concretas. Su característica fundamental es que son precisos. Son los de mayor concreción tanto al formularlos como para evaluarlos. Deberán definir clara y específicamente, sin que den lugar a dudas, qué es lo que se pretende conseguir con ellos. Han de estar descritos en términos de conducta observable y evaluable, y de modo que cualquier persona ajena a la elaboración del proyecto o programa de formación, leyéndolos, sepa concretamente, sin ambigüedades, qué se pide.

## **IV. DESTINATARIOS**

Serán las personas objeto del trabajo. Se tratará de segmentar lo más posible sus características, en función de variables como edad, sexo, nivel sociocultural, lugar de residencia, necesidades que plantean, etc.

## **V. METODOLOGÍA**

Para determinar los criterios metodológicos se tendrán en cuenta varios factores, a saber:



- Las características psicoafectivas del grupo con el que se va a trabajar.
- El nivel sociocultural.
- Las características del entorno en el que se va a actuar.
- Las expectativas del dinamizador y sus propias ideas de cómo planificar el curso / grupo de formación.
- Las características de los objetivos y actividades formuladas; sería totalmente absurdo adoptar una metodología activa y participativa si los objetivos y actividades planificadas se ciñen exclusivamente al ámbito cognoscitivo.

### **CAPTACIÓN**

Conviene tener definida cuál va a ser la fórmula de llegar a los destinatarios para conseguir que colaboren y participen en el proyecto.

### **DESARROLLO**

Este apartado hace referencia a la formulación por escrito de los temas que se tratarán en la reunión y cómo va a llevarse a cabo cada una de las sesiones.

## **VI. ACTIVIDADES**

Se pueden definir como todas aquellas experiencias, ejercicios y demás operaciones que cada participante o miembro del grupo deberá desarrollar, a lo largo de un tiempo determinado, para conseguir los objetivos fijados previamente. Son, en síntesis, los distintos tipos de trabajo que el grupo puede realizar.

Las actividades deben reunir una serie de requisitos:

- Deben servir para desarrollar efectivamente los objetivos propuestos.
- Deben ser variadas, completas y adaptadas al nivel de conocimientos y expectativas de los miembros del grupo.

Suelen constituir la parte más extensa del proyecto o programación. En cada una de ellas es conveniente anotar los tiempos previstos de realización, así como la modalidad de trabajo requerida (gran grupo, grupo medio, pequeño grupo, trabajo individual...). También es aconsejable anotar el material necesario para la realización de cada actividad.

Es muy importante que para cada tema haya actividades variadas e intercaladas, de tal modo que no se ciñan exclusivamente al ámbito cognoscitivo, sino sobre todo a la realización práctica, ya que la mejor forma de aprender es participar de una manera activa en el propio proceso de aprendizaje.



## VII. RECURSOS

En este apartado se trata de hacer previsión y recopilación de todos los medios necesarios para la puesta en práctica de la actividad. Estos medios pueden agruparse en las siguientes categorías:

### 1. Recursos humanos:

Son las personas que intervienen en todo el proceso: participantes, dinamizadores, coordinadores, personal de apoyo, etc... Hay que tener en cuenta, dentro de los elementos personales, las peculiaridades del grupo con el que se va a realizar el programa de actuación (nivel de conocimiento, formación, nivel sociocultural, características psicoafectivas, etc.).

### 2. Recursos materiales:

Son los soportes materiales en los que se presentan los contenidos y sobre los cuales se realizan las diferentes actividades. Es importante tenerlos localizados, saber cómo conseguirlos, y no dejar para el último momento su selección y adquisición.

Hay que asegurarse de que todos esos medios materiales son adecuados para apoyar la realización de las actividades que se hayan propuesto y, sobre todo, que el personal encargado de impartir formación sepa manejarlos correctamente.

Antes de su utilización es preciso comprobar su correcto funcionamiento y guardarlos en un lugar preparado a tal efecto, al que pueda accederse en el momento oportuno.

Algunos de ellos son:

- Local
- Mobiliario
- Medios audiovisuales: televisión, video, retroproyector...
- Fondo documental: libros, artículos, videos...
- Otros medios de exposición: pizarras, rotafolios, paneles.
- Material fungible: papel, bolígrafos, cartulinas...

### 3. Recursos económicos:

Son los medios económicos que van a permitir la realización del programa. En este apartado conviene prever tanto las cantidades que aportarán los participantes, como las que se conseguirán de fuentes externas. Siempre deberá llegarse a un balance equilibrado de ingresos y gastos.



## VIII. TEMPORALIZACIÓN O CALENDARIO

Constituye un apartado muy importante dentro de todo proyecto de formación, ya que fija los tiempos concretos de realización de cada una de las actividades previstas. La temporalización afecta a todos los elementos del proyecto y nos dice en qué plazos o periodos se han de ir cumpliendo.

Es conveniente elaborar dos tipos de calendario:

- Uno global, que por trimestres o bimestres complete las áreas temáticas.
- Otro más concreto, como un diario, en el que se recojan los objetivos y actividades de cada reunión.

## IX. EVALUACIÓN

La evaluación intenta comprobar el nivel de consecución de los objetivos propuestos, pero como un proceso continuo, que no sólo examina los resultados finales con relación a los objetivos iniciales, sino que examina todo el proceso mientras éste dura, reflexionando continuamente sobre la marcha del mismo.

Los criterios de evaluación adoptados han de ser congruentes con el tipo de actividades propuestas y con la metodología utilizada. Deberán estar previstos desde la programación del curso.

En cuanto a quién debe evaluar, es aconsejable que participen en el proceso de evaluación no sólo los profesionales y coordinadores del programa, sino también los miembros del grupo. Esto permite una visión más objetiva de la marcha real del programa.

En la evaluación se distinguen tres momentos fundamentales:

### 1. Evaluación inicial:

Es esencialmente diagnóstica. Intenta recoger datos sobre cada uno de los asistentes al curso que sean significativos para el programa a realizar, como datos personales, expectativas, nivel de conocimiento, etc. Esto permitirá elaborar un perfil de grupo en base al que se planificarán los contenidos y la metodología.

### 2. Evaluación media:

Es la que se va realizando a lo largo de todo el curso, con el objetivo de perfeccionar el proceso cuando éste todavía se está desarrollando. Se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- a) Si las actividades llevadas a cabo son adecuadas para los contenidos y objetivos propuestos y si se desarrollan en los tiempos previstos.



- b) Si el programa se desarrolla en los locales previstos y si éstos están bien dotados y adaptados a las necesidades del grupo.
- c) Si se utiliza para cada actividad el material previsto.
- d) El “clima psicológico” en el desarrollo del programa, calidad de la relación dinamizador-participante, relación entre los componentes del grupo entre sí y la flexibilidad para acomodarse a las distintas circunstancias.

En todo caso conviene que los dinamizadores hagan una pequeña evaluación tras cada reunión.

### **3. Evaluación final:**

Como su propio nombre indica se realiza al finalizar el programa. En ella se tendrá en cuenta el grado de cumplimiento de los objetivos marcados. No se valorará únicamente el nivel de conocimientos adquiridos, sino el grado de perfeccionamiento integral alcanzado por los participantes en cuanto a habilidades, destrezas, hábitos y actitudes, e incluso el desarrollo que el grupo como tal haya experimentado.

Por último, es necesario destacar la importancia de mantener una evaluación permanente en el equipo responsable del programa, que permita valorar la actuación de los dinamizadores del grupo y corregir o potenciar determinadas conductas o actitudes. Es fundamental un trabajo en equipo en todo el proceso de programación.



## 7. ANEXOS

---

**Ficha de inscripción**

**Ficha didáctica**

**Cuestionario de evaluación temática**

**Cuestionario de actitudes**



## FICHA DE INSCRIPCIÓN

### 1. DATOS PERSONALES

**Nombre** .....

**Apellidos** .....

**Dirección** .....

**Teléfono** .....

**Fecha de nacimiento** .....

### 2. DATOS DE LA PERSONA CON RETRASO MENTAL

**Nombre** .....

**Apellidos** .....

**Edad** .....

**Grado - Tipo de minusvalía** .....

**Parentesco** .....

**Con quién convive** .....

### 3. DISPONIBILIDAD - PREFERENCIA

**Día** .....

**Hora** .....



## FICHA DIDÁCTICA

**PROGRAMA: GRUPOS DE FORMACIÓN**

**FECHA:**

**DINAMIZADOR:**

**ASOCIACIÓN O ZONA:**

### 1. TEMA

### 2. FINALIDAD

### 3. OBJETIVOS

### 4. METODOLOGÍA

**4.1. Contenido**

**4.2. Técnicas**

**4.3. Temporalización**

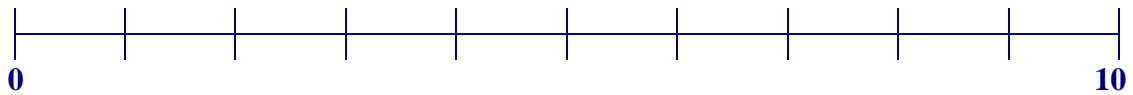
**4.4. Recursos**

### 5. EVALUACIÓN



## CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN TEMÁTICA

**1. Valore de 0 a 10 la utilidad del trabajo de este año**



**2. Considero que los temas expuestos han sido tratados...**

**3. ¿Qué temas le gustaría tratar el próximo curso?**

**4. Creo que el nivel de participación del grupo ha sido...**

**5. Observaciones**



## CUESTIONARIO DE ACTITUDES

Edad  Hombre   
Nº hijos  Mujer

→ Rodea con un círculo el número elegido como respuesta ←

1. Me resulta enriquecedora la relación con familiares de personas con retraso mental:

Nada Mucho  
1  2  3  4  5

2. Las personas con retraso mental son personas normales con un problema de inteligencia:

De acuerdo En desacuerdo  
1  2  3  4  5

3. Creo que los disgustos que me da mi hijo/a con deficiencia me los tengo que guardar para mí y mi familia:

De acuerdo En desacuerdo  
1  2  3  4  5

4. Mi hijo/a tiene comportamientos que me dan vergüenza:

Siempre Nunca  
1  2  3  4  5

5. Conviene tardar en decir a los amigos/conocidos que mi hijo/a tiene una deficiencia psíquica para “no estar en boca de todos”:

De acuerdo En desacuerdo  
1  2  3  4  5

6. Sobre las diferentes fases en la evolución y desarrollo de una persona con deficiencia (infancia, adolescencia, mayoría de edad, sexualidad...) estoy...

Muy informado Nada informado  
1  2  3  4  5



**7. Las personas con retraso mental suscitan en los demás:**

- **Cariño**  
1 | 2 | 3 | 4 | 5
- **Rechazo**  
1 | 2 | 3 | 4 | 5
- **Indiferencia**  
1 | 2 | 3 | 4 | 5
- **Aceptación**  
1 | 2 | 3 | 4 | 5
- **Inseguridad**  
1 | 2 | 3 | 4 | 5
- **Simpatía**  
1 | 2 | 3 | 4 | 5
- **Sentimiento de pena**  
1 | 2 | 3 | 4 | 5

**8. El proceso de normalización e integración de la persona con retraso mental en la escuela, el área laboral, pisos..., es:**

- Muy importante | Nada importante
- 1 | 2 | 3 | 4 | 5

**9. El proceso de integración de las personas con retraso mental se está llevando por parte de la Administración de modo:**

- Correcto | Incorrecto
- 1 | 2 | 3 | 4 | 5

**10. Las personas con retraso mental en relación con la población “normal” son: (elegir un máximo de 3 respuestas)**

- Más sinceros
- Más cariñosos
- No hay diferencia
- Más agresivos
- Más egoístas
- Más absorbentes
- Te hacen compañía