****

**Capacitación para Coaches de Conservación**

**Facilitando el Desarrollo de Estrategias**

**Estableciendo el Objetivo/Revisión en Pares**

**Instrucciones del Ejercicio (20 minutos)**

**Propósito del ejercicio:**

1. Ganar experiencia proporcionando críticas constructivas al equipo respecto a su objetivo de viabilidad u objetivo de mitigación de amenaza.
2. Practicar cómo realizar preguntas que incentiven un pensamiento crítico de cómo establecer objetivos de manera inteligente.

**Funciones:**

1. Entrenador/Facilitador
2. Co-facilitador
3. Miembros del equipo

**Instrucciones:**

1. Una vez elegidos los participantes, ellos deben decidir quién será el **entrenador/facilitador** y quién será el **co-facilitador**. También deben decidir qué posición ocuparán en la habitación. Los participantes trabajarán en 3 - 4 grupos.
2. Cada grupo tendrá un objetivo de muestra o un objetivo para la mitigación de amenazas de uno de los proyectos entregado por uno de los participantes (respuestas a la tarea).
3. El entrenador que entregue la tarea será el “líder del equipo”
4. El **entrenador/facilitador** invita a los **miembros del equipo** a imaginar que ellos son los entrenadores que están trabajando con un equipo que ha desarrollado ese objetivo (u objetivo de mitigación de amenaza). Cada participante leerá y reflexionará sobre el objetivo en silencio. Luego de uno minutos, tomará apuntes y recomendaciones para el líder del equipo. Luego, cada uno de los participantes compartirá una pregunta u observación con el líder del equipo acerca del objetivo para ayudar a fortalecer el objetivo.
5. Después que todos hayan compartido sus opiniones, el líder del equipo seguido por cada uno de los participantes reflexionará acerca de los comentarios, sugerencias o “intervenciones” que han sido proporcionadas por los **miembros del equipo**, sobre todo aquellas que consideren útiles e interesantes.
6. Los participantes se tomarán unos minutos para “sintonizarse” con el objetivo (objetivo de mitigación de la amenaza) basándose en las recomendaciones.
7. El **entrenador/facilitador** siempre dará las últimas palabras a los miembros del equipo.
8. El **instructor** le pedirá a los miembros de los equipos que den sus opiniones y sugerencias a los **facilitadores**.

***Preguntas Críticas:***

¿El objetivo es específico, medible, alcanzable, relevante, especifica una meta temporal?

¿El objetivo realmente proporciona una visión de lo sería el éxito?

¿Puedes observar algo que inspire e informe acerca de una buena acción estratégica?

 Si se trata de un objetivo acerca de la capacidad - ¿es explícito sobre qué es lo que quiere lograr con esta capacidad y quién es el enfoque de dicho fortalecimiento?