



EL VOLUNTARIADO COMO MEDIO PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA DE LOS MAYORES

Guía innovadora para formadores

María Dionisia Elche Hortelano
Raquel Cervigón Abad
(coords.)

Proyecto AID



Ediciones de la Universidad
de Castilla-La Mancha



Cofinanciado por
la Unión Europea

**EL VOLUNTARIADO COMO MEDIO PARA MEJORAR
LA CALIDAD DE VIDA DE LOS MAYORES**

GUÍA INNOVADORA PARA FORMADORES

EL VOLUNTARIADO COMO MEDIO PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA DE LOS MAYORES

GUÍA INNOVADORA PARA FORMADORES

Socios:

**Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM)
Libera Università degli Studi Maria Ss. Assunta di
Roma (LUMSA)**

**Centre for Research and Education SYNTHESIS
Aktywni XXI Foundation**



**Ediciones de la Universidad
de Castilla-La Mancha**

Cuenca, 2022

YPJJ3 - JFK (Thema)

© de los textos e ilustraciones: sus autores.

© de la edición: Universidad de Castilla-La Mancha.

Edita: Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha.

Colección ATENEA n.º 42.



Esta editorial es miembro de la UNE, lo que garantiza la difusión y comercialización de sus publicaciones a nivel nacional e internacional.

ISSN: 2792-4610

I.S.B.N.: 978-84-9044-546-4 (Edición electrónica)

D.O.I.: https://doi.org/10.18239/atenea_2022.42.00

ISNI: 0000000506819532 (Ediciones UCLM)

Hecho en España (U.E.) – *Made in Spain (E.U.)*



Esta obra se encuentra bajo una licencia internacional Creative Commons CC BY 4.0. Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra no incluida en la licencia Creative Commons CC BY 4.0 solo puede ser realizada con la autorización expresa de los titulares, salvo excepción prevista por la ley. Puede Vd. acceder al texto completo de la licencia en este enlace:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>

Objetivos del proyecto de Diseño Inclusivo para Adultos (AID)

- Apoyar a las personas mayores para que se conecten con la sociedad y desarrollen una actitud abierta hacia otras personas
- Estimular y permitir que las personas mayores sigan participando activamente en la sociedad
- Fomentar que las personas mayores realicen actividades de voluntariado
- Facilitar el proceso de aprendizaje de los mentores que serán multiplicadores a nivel local con un enfoque inclusivo
- Aumentar la capacidad de comprensión y empatía con los demás
- Crear una metodología de formación innovadora y un programa de formación para voluntarios mayores que apoyen la integración de grupos desfavorecidos
- Desarrollar un método innovador de voluntariado, que todos los socios puedan utilizar
- Aumentar las competencias digitales de quienes trabajan con los diferentes grupos objetivo de adultos vulnerables (mayores de 50 años), así como del personal de empresas y organizaciones
- Aumentar la integración social a través de las competencias en TIC
- Mejorar las competencias del personal docente de las instituciones participantes.

Índice de contenidos

1. Introducción	11
2. El objetivo de la publicación.....	15
3. Descripción de los socios del proyecto	17
3.1. Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM)	17
3.2. Libera Università degli Studi Maria Ss. Assunta di Roma (LUMSA)...	18
3.3. Centre for Research and Education SYNTHESIS	19
3.4. Foundation Aktywni XXI	20
4. Los mayores y el voluntariado.....	21
4.1. La actividad de los seniors	21
4.2. Voluntariado	23
4.3. Mentoría.....	24
5. Descripción de los grupos objetivo	27
5.1. Inclusión social de inmigrantes y refugiados en los países de la UE.	27
5.1.1. Los refugiados en Chipre.....	29
5.2. Jóvenes desfavorecidos.....	30
5.3. Seniors	31
6. Habilidades de los voluntarios-mentores en el contexto del proyecto AID	35
6.1. Los alumnos de la Universidad de Mayores y sus actividades.....	36
6.2. Objetivos y expectativas sobre las actividades de voluntariado.....	36
7. Métodos de trabajo, técnicas y consejos para los mayores-mentores	39

8. Planes para hacer talleres	43
Sesión 1. Introducción. Vamos a conocernos	45
Sesión 2. Objetivos y expectativas	51
Sesión 3. Teoría y conceptos clave de la mentoría	57
Sesión 4. Facilitar el proceso de emparejamiento	63
Sesión 5. Mapear los activos de conocimiento y habilidades.....	69
Sesión 6. Plan de contingencia	75
Sesión 7. De dónde venimos, a dónde vamos	83
Sesión 7. Construir relaciones de confianza.....	87
Sesión 7. Mentoría a hombros de un gigante.....	91
Sesión 7. Dar un salto de fe (cultural)	97
Sesión 8. Mis talentos. Descubrirme a mí mismo	105
Sesión 8. Llevar la inclusión social a la vida cotidiana de los inmigrantes	111
Sesión 8. Aprendizaje del idioma mediante actividades basadas en el	
juego	117
Sesión 8. Establecer y mantener los límites	123
Sesión 9. Consejos para el éxito de la mentoría	131
Sesión 10. Conclusiones	135
9. Apéndices	139
9.1. Juego AMADA de habilidades sociales	139
9.2. Cuestionario	145
10. Autores por orden alfabético	149

1.

Introducción

En la sociedad actual, las buenas condiciones de vida y el estilo de vida saludable en la mayoría de los países desarrollados dan lugar a una amplia evidencia de que las personas mayores muestran un extraordinario estado físico y mental. Hoy en día, muchos jubilados, además de dedicarse a sus aficiones, disfrutan realizando actividades más comprometidas para llevar un estilo de vida activo. Poseen un gran potencial para orientar a las personas debido a sus conocimientos y experiencia, que deben ser muy valorados. Además, está demostrado que el nivel de satisfacción personal de las personas mayores aumenta significativamente cuando realizan actividades de voluntariado. En este sentido, el aprendizaje de adultos es un elemento fundamental del aprendizaje permanente, que genera inclusión social y empoderamiento para estas personas.

Tradicionalmente, la mentoría se ha utilizado como mecanismo para transferir conocimientos, mantener la cultura, apoyar el talento y asegurar el liderazgo futuro (Darwin, 2000). Así pues, dado que la mentoría conlleva conocimientos tácitos y experiencia, es obvio que implica a los alumnos adultos. En general, la mentoría se define como una relación entre una persona más experimentada y otra “más joven” que conlleva compromiso, atención y confianza (Erickson et al., 2009).

El proceso de mentorado requiere un esquema formal para su eficacia y la andragogía se considera una técnica apropiada para guiar las prácticas de enseñanza de personas adultas (Knowles, 1978). La andragogía se ha desarrollado como una teoría que se aplica en la educación de adultos. Los principios que rigen esta teoría son (1) el concepto de autodirección del aprendizaje de los adultos, (2) la importancia de la experiencia en el aprendizaje de los adultos, (3) el concepto de disposición a aprender, (4) el enfoque del aprendizaje de los adultos se centra en los problemas, y (5) la motivación para aprender. La andragogía puede aplicarse al aprendizaje de adultos y se utiliza en los programas de formación de las organizaciones. Es especialmente eficaz en áreas de “habilidades blandas” como el desarrollo de la gestión (Knowles et al., 2020).

La andragogía apoya tanto el enfoque del aprendizaje autodirigido como el papel del profesor como facilitador en el proceso de aprendizaje (Knowles, 1990).

Un elemento clave en el proceso de mentorado es que las propias experiencias vitales de los mentores deben utilizarse para establecer relaciones de confianza con sus alumnos. Como los mentores deben mostrar una actitud específica, se seleccionan en función de la experiencia, el compromiso, la empatía, que sepan escuchar y no juzgar (Chinnasamy, 2013). Además, es importante encontrar un punto de partida común y así comprender mejor las barreras a las que se enfrentan los alumnos en el proceso de integración. Se sabe que la mentoría es un proceso de aprendizaje tanto para el mentor como para los alumnos, lo que hace que los beneficios sean mutuos. En este caso de aprendizaje de adultos, es importante entender que ambas partes son adultos que comparten sus conocimientos y sus propias experiencias en el proceso de aprendizaje.

La mentoría puede tener naturaleza diversa. Puede ser un proceso formal, diseñado para alcanzar objetivos específicos, pero a veces surge como una actividad informal, que se produce de forma natural. Un estudio sobre la mentoría informal reveló que los jóvenes desfavorecidos con escasez de recursos probablemente sacan más provecho de sus mentores que otros jóvenes con más recursos y oportunidades (Erickson et al, 2009). Otros estudios han mostrado que los mentores mayores pueden contribuir a mejorar la actitud y el comportamiento de los alumnos, y también a desarrollar la confianza en sí mismos y las habilidades comunicativas (Taylor et al., 1999). Así pues, está claro que la mentoría puede mejorar la vida de los alumnos.

Por otra parte, un proceso de mentoría puede ayudar a las personas mayores a conectarse con la sociedad y a desarrollar una actitud abierta hacia otros grupos de personas desfavorecidas, estimulando y permitiendo que sigan participando activamente en la sociedad. La mentoría es una herramienta que sirve para aprovechar la experiencia y la sabiduría de los mayores, dándoles un papel integrador a través de ideas innovadoras. Obtienen, como recompensa, un aumento de su satisfacción personal, ya que son conscientes de su contribución a la comunidad y pueden sentirse mucho más útiles a la sociedad.

Un punto de vista interesante de la mentoría es que las relaciones que se establecen entre mentores y alumnos pueden existir durante mucho tiempo, reforzándose mutuamente, por lo que se genera un círculo virtuoso que beneficia a ambas partes.

La principal aportación de este manual metodológico es generar una actitud inclusiva en los grupos objetivo, en este caso las personas mayores (adultos de 50 años o más). Los voluntarios-mentores desempeñarán el papel de minuciosos, que aprenderán sobre la actitud inclusiva y obtendrán un conjunto de herramientas para apoyar a los grupos objetivo, que son diferentes grupos de personas desfavorecidas. El proyecto AID se centra en la formación de los mayores-voluntarios mediante el desarrollo de nuevas metodologías para que permanezcan activos en sus entornos. Además, los mayores más activos podrán participar también como

formadores en sus comunidades, ya que podrán formar a otros mayores para ser mentores. Este proceso de mentoría se basará en los resultados creativos de los alumnos que promueven y mantienen los espacios de aprendizaje basados en la comunidad. Esta es una práctica apoyada por la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada por las Naciones Unidas (ONU, 2015).

En el mundo actual estamos llamados a contribuir a la construcción de una sociedad más inclusiva y tolerante, en la que las personas traten de entender los puntos de vista e ideas de otras personas que son diferentes a las suyas. Para crear esta cultura de confianza y respeto, es fundamental garantizar un entorno seguro para las personas desfavorecidas. En este sentido, es necesario escuchar a la gente, comprender y resolver los problemas de forma colectiva. Para ello, la sociedad debe aprovechar los conocimientos y la experiencia de las personas mayores que pueden compartirse a través de las prácticas de mentoría y el aprendizaje de adultos. En concreto, el cuarto Objetivo de Desarrollo Sostenible de la ONU pretende “garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos”.

El proyecto AID se desarrolla a nivel transnacional porque la variedad de culturas y orígenes es una gran oportunidad para estimular el ambiente de aprendizaje dirigido a responder a la necesidad, en nuestras sociedades contemporáneas, de ser más conscientes de la interconexión de las diferentes realidades dentro de Europa. El mundo actual necesita voluntarios y mentores que puedan llevar esta actitud y cultura de ser inclusivos a sus diferentes comunidades. En este sentido, para contribuir a esta diversidad, cada socio practica la mentoría con un grupo diferente de personas desfavorecidas, como personas mayores, jóvenes con riesgo de exclusión social, inmigrantes y refugiados. Por tano, el proyecto AID es una oportunidad para explorar los beneficios de un enfoque de aprendizaje multimodal estructurado en torno a la mentoría intergeneracional.

BIBLIOGRAFÍA

- Chinnasamy, J. (2013). Mentoring and adult learning: Andragogy in action. *International Journal of Management Research and Reviews*, 3(5), 2835.
- Darwin, A. (2000). Critical reflections on mentoring in work settings. *Adult education quarterly*, 50(3), 197-211.
- Erickson, L.D., McDonald, S., Elder Jr, G. H. (2009). Informal mentors and education: Complementary or compensatory resources?. *Sociology of education*, 82(4), 344-367.
- Taylor, A.S., LoSciuto, L., Fox, M., Hilbert, S. M., Sonkowsky, M. (1999). The mentoring factor: Evaluation of the Across Ages' intergenerational approach to drug abuse prevention. *Child & Youth Services*, 20(1-2), 77-99.

- Henkin, N., Rogers, A., Lyons, M. (1992). Linking lifetimes: A national mentoring initiative summary report. Philadelphia, PA; Center for Intergenerational Learning, Temple University.
- Knowles, M.S. (1978). Andragogy: Adult learning theory in perspective. *Community College Review*, 5(3), 9-20.
- Knowles, M.S., Holton III, E. F., Swanson, R. A., & Robinson, P. A. (2020). The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development.

2.

El objetivo de la publicación

El objetivo del trabajo conjunto de las cuatro instituciones -la Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM), Cuenca (España), la Universidad LUMSA de Roma (Italia), SYNTESIS de Nicosia (Chipre) y la Fundación “Aktywni XXI” de Jelenia Góra (Polonia)- es preparar a un grupo de voluntarios, que sean personas mayores que estén dispuestos a dedicar su tiempo, sus conocimientos y su energía a trabajar con grupos de personas que necesitan apoyo y convertirse en sus mentores.

La publicación de un manual metodológico con un paquete de planes de talleres para voluntarios es útil para un amplio público en todos los países asociados. Pueden utilizarlo tanto los candidatos a voluntarios o mentores como los formadores experimentados que trabajan con personas en riesgo de exclusión. Contiene ejemplos de planes para ser utilizados durante los talleres sobre: habilidades interpersonales, de comunicación y motivación, trabajo con clientes problemáticos o fortalecimiento de la autoestima. También se presentan métodos innovadores para la realización de talleres.

Los potenciales mentores, personas mayores, pueden tener un amplio conocimiento sobre la ayuda, pero algunos de ellos querrán complementarlo con ideas particulares sobre cómo utilizarlo en condiciones muy específicas. Trabajar con personas con discapacidades, inmigrantes, personas mayores u otros grupos desfavorecidos requiere un conocimiento profundo de sus antecedentes y habilidades. Es importante que el voluntario o mentor siga al alumno, le guíe a una nueva realidad, y que al mismo tiempo acepte su rica experiencia vital, que puede no ser siempre adecuada a su situación actual.

Esta guía metodológica también proporcionará información útil para los educadores que trabajan con instituciones de trabajo social y ONGs implicadas en la mejora de la situación social, financiera y psicológica de las personas en riesgo de exclusión.

Esta publicación fue creada durante la pandemia de Covid-19 por lo que, adaptándose a las condiciones que nos rodean, proponemos algunas actividades utilizando la tecnología digital. Sin embargo, esperamos que este estado no dure

para siempre, y creemos que el contacto directo con otro ser humano construye las mejores relaciones. Por esta razón, también hemos preparado planes de talleres con vistas a los tiempos en que volvamos a las relaciones interpersonales tradicionales.

El hecho de que los autores de cada país tengan conocimientos y experiencias diferentes ha dado lugar a un rico conjunto de herramientas pensando en la diversidad, lo que creemos que es una ventaja añadida de la guía.

Los autores desean que esta guía sobre el voluntariado encuentre la mayor audiencia posible para proporcionar inspiración, así como valiosos consejos, y se convierta en el principio de la creación de otras publicaciones valiosas y fiables.

3.

Descripción de los socios del proyecto

Los cuatro socios del proyecto, procedentes de España, Italia, Chipre y Polonia, son instituciones y organizaciones con una experiencia rica y diversa. Esto nos da la oportunidad de obtener una amplia perspectiva europea sobre el voluntariado senior y la mentoría. Las dos universidades han unido sus fuerzas a las de las ONG para crear herramientas de trabajo con beneficiarios desfavorecidos. Este trabajo colectivo también ofrece al lector la oportunidad de observar cómo las diferencias culturales y geográficas pueden enriquecer la percepción de la práctica existente bajo un prisma diferente.

3.1. UNIVERSIDAD DE CASTILLA-LA MANCHA (UCLM)

La Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM), creada en el curso 1985/1986, es una institución moderna y competitiva. Su programa de estudios se adapta a las necesidades y requerimientos de sus potenciales alumnos, desde los grados hasta los másteres oficiales, pasando por los programas de doctorado y formación continua. Las diferentes alternativas formativas de la Universidad cubren las titulaciones más demandadas en las áreas de Artes y Humanidades, Ciencias, Ciencias de la Salud, Ciencias Sociales y Jurídicas, Ingeniería y Arquitectura.

Además, la UCLM cuenta con programas especializados para el aprendizaje de inglés, francés, alemán, italiano, chino o japonés y está reconocida por el Instituto Cervantes como centro examinador del Diploma de Español como Lengua Extranjera (DELE).

La responsabilidad social es un objetivo estratégico para la comunidad de la UCLM, una institución sensible al reto de formar no sólo a los mejores profesionales, sino de contribuir al desarrollo de personas socialmente comprometidas. En este sentido, la Universidad integra el Programa Universitario 50 plus José Saramago, que ofrece una alternativa para las personas que disfrutan del estudio y creen que nunca es tarde para aprender. Este programa proporciona una contribución social y educativa, respondiendo a las nuevas demandas, a sectores de

la población que no buscan una cualificación profesional, sino acceder a un tipo de aprendizaje permanente que contribuya a su desarrollo personal, y a conseguir una sociedad más crítica y participativa, además de alimentar el desarrollo de actividades de formación científica y cultural que fomenten el encuentro y el intercambio generacional.

Además, la Universidad como *alma mater* de la sociedad tiene una labor continua de desarrollo y educación de la cultura, que ayuda a los ciudadanos a comprender y adaptarse a los rápidos cambios que caracterizan los tiempos que vivimos. Todos estos argumentos explican y sirven de base a unos estudios sin contenidos rígidos y permiten a los estudiantes elegir los que mejor satisfacen sus intereses y expectativas. En este sentido, la Universidad ofrece alternativas a todos aquellos cuyo único requisito de acceso es el deseo de aprender.

3.2. LIBERA UNIVERSITÀ DEGLI STUDI MARIA SS. ASSUNTA DI ROMA (LUMSA)

LUMSA, fundada en 1939, es la segunda universidad más antigua de Roma. Es una universidad pública no estatal, comprometida con la formación de jóvenes y profesionales. Ofrece excelencia académica adaptada a las necesidades del estudiante individual, preparando a los estudiantes para el éxito en sus carreras, pero también para inspirarles y apoyarles para que lleguen a ser lo que quieran ser. Es una Universidad italiana de alto nivel que ofrece programas de licenciatura y maestría en Derecho, Administración de Empresas, Economía, Educación y Comunicación y Psicología. LUMSA otorga títulos de doctorado en Política Social, Derecho, Psicología, Educación y Economía. Todos los programas de formación, incluido el de doctorado, están abiertos a estudiantes internacionales.

LUMSA es miembro de la Agencia para la Promoción de la Investigación Europea de la red EURAXESS -Investigadores en Movimiento- y de Eduroam (Education Roaming). Tiene una movilidad de estudiantes y profesores, apoyada y facilitada por una red de acuerdos bilaterales con 300 universidades europeas de 29 países.

LUMSA ha sido galardonada con la cátedra J. Monnet sobre el enfoque de la UE para la mejora de la regulación y el big data. También ha sido galardonada por la Comisión Europea con dos Sellos de Excelencia: ECTS y Etiqueta DS (Suplemento al Diploma).

LUMSA promueve y apoya la investigación básica e interdisciplinaria a través del Centro Universitario de Investigación e Internacionalización, que apoya la investigación, seminarios y conferencias en conjunto con colegas italianos e internacionales de las universidades más prestigiosas del mundo. El Comité de Ética para la Investigación Científica evalúa y asesora sobre las propuestas de investigación presentadas por los académicos que trabajan en la Universidad.

LUMSA es centro de investigación asociado al estudio internacional de evaluación a gran escala sobre Educación Cívica y Ciudadana promovido por la IEA (Asociación Internacional para la Evaluación del Rendimiento Educativo) - ICCS 2022.

LUMSA prepara a los estudiantes para mejorar el mundo promoviendo la creación de redes para aumentar el compromiso con la comunidad, el estado y el mundo en general. Valora la importancia de todas las disciplinas académicas y destaca la fuerza de las conexiones entre ellas: la enseñanza y el aprendizaje, la investigación y el compromiso están entrelazados y comprometidos con el ideal de la ciudadanía humana universal.

3.3. CENTRE FOR RESEARCH AND EDUCATION SYNTHESIS

SYNTHESIS Centre for Research and Education Ltd es una organización pionera que inicia y ejecuta proyectos de cambio social positivo en los ámbitos del emprendimiento, la innovación social, el empleo, la integración de inmigrantes y la inclusión social. Además, SYNTHESIS cuenta con una amplia experiencia en el campo de la gestión de riesgos, crisis y catástrofes, la continuidad comunitaria y la resiliencia de las comunidades. SYNTHESIS es quizás la institución líder en el campo del emprendimiento social en la isla de Chipre. Uno de sus éxitos es la creación de “Hub Nicosia”, un centro de co-working para organizaciones con objetivos culturales, medioambientales y sociales.

SYNTHESIS ofrece educación no formal a grupos diversos y vulnerables con el objetivo de ayudarles a adquirir las habilidades que necesitan para llevar una vida más satisfactoria y productiva. Siendo un proveedor certificado de EFP, SYNTHESIS también ofrece programas de formación empresarial y de habilidades blandas, en particular a las personas en riesgo de exclusión social, incluidos niños, migrantes y refugiados, personas con discapacidades de aprendizaje y emocionales, jóvenes y desempleados de larga duración. El objetivo de los programas de aprendizaje de la organización es capacitar a los alumnos para que puedan llevar una vida más plena y productiva. El equipo de SYNTHESIS desarrolla programas a medida para el fomento de las habilidades vitales que permitirán a los individuos gestionar y vivir una vida mejor.

SYNTHESIS cuenta con dieciocho años de experiencia en la cooperación europea, incluida la elaboración de recomendaciones políticas e informes para la Comisión Europea. Ha colaborado con socios europeos en el desarrollo y la ejecución de proyectos de valor educativo y social en ámbitos como el emprendimiento, el empleo, la inclusión y la integración de inmigrantes.

En este sentido, SYNTHESIS ha puesto en marcha iniciativas y actividades para refugiados, solicitantes de asilo, nacionales de terceros países y personas bajo protección subsidiaria con el objetivo de proporcionarles conciencia y orienta-

ción cultural, habilidades sociales propias de la sociedad de acogida, intercambios culturales entre el país de acogida y el de origen, y el desarrollo de una red social multifacética sostenible, así como la adquisición de habilidades para la vida cotidiana relacionadas con el país de acogida.

Entre los socios de SYNTHESIS se encuentran universidades, cámaras de comercio, autoridades locales y públicas, ONG, asociaciones de inmigrantes y redes europeas. Su personal y sus asociados cuentan con una amplia experiencia académica y laboral en múltiples ámbitos.

3.4. FOUNDATION AKTYWNI XXI

Aktywni XXI Foundation es una organización no gubernamental que funciona desde 2010. Fue creada para apoyar el desarrollo creativo de niños, jóvenes, adultos y ancianos. Dirigimos “Jeleniogórska Akademia III Wieku” - la más antigua Universidad de la Tercera Edad en Jelenia Góra.

También estamos orgullosos de haber realizado con éxito actividades para discapacitados y personas en riesgo de exclusión social en el marco de proyectos locales, nacionales e internacionales. Obtenemos muy buenos resultados gracias a la educación digital de los mayores que, al participar en proyectos con herramientas informáticas, pueden utilizar sin problemas los medios de comunicación modernos en su vida cotidiana. En nuestras actividades no nos limitamos sólo a nuestros alumnos habituales, sino que nos abrimos a los mayores de Jelenia Góra y alrededores, invitándoles a participar activamente en las actividades de nuestros proyectos. Gracias a su participación desarrollan sus competencias sociales, digitales, lingüísticas, cívicas, organizativas entre otras.

Para nosotros es muy importante estar en contacto con las sociedades europeas y cooperar con entidades internacionales, lo que ha dado lugar a numerosos proyectos en el marco de los programas Grundvig y Erasmus +. La participación en actividades internacionales nos permite ampliar los conocimientos tanto del personal como de los beneficiarios de la Fundación. Esto nos permite compartir nuestra experiencia con otras ONG y organizaciones de personas mayores. Organizamos reuniones para personas interesadas en crear una Universidad de la Tercera Edad en su ciudad, así como en unirse a proyectos internacionales o nacionales. La Fundación participó activamente en la creación del Consejo Municipal de Mayores de Jelenia Góra y de los Consejos Municipales de Mayores de las ciudades de la región de Jelenia Góra.

Nuestro lema es: Apreciamos las diferencias aprendiendo a lo largo de la vida.

4.

Los mayores y el voluntariado

Trabajar para otras personas requiere aptitudes y habilidades específicas que se adquieren con la experiencia de la vida. No hay reglas fijas de conducta en las relaciones con otras personas, especialmente cuando pertenecen a grupos desfavorecidos. La práctica personal, la educación, la ética y la conciencia de las diferencias ampliamente entendidas del beneficiario determinan la forma en que tanto el voluntario como el beneficiario pueden encontrar un lenguaje común.

Un grupo específico de voluntarios son las personas mayores, que debido a su rica experiencia pueden cargar con muchos estereotipos sobre otras personas, ya que la época en la que se criaron se ajustaba a normas y valores sociales diferentes. Por otro lado, como mentores, pueden compartir los conocimientos que han adquirido a lo largo de los años con personas más jóvenes o menos experimentadas que están igualmente dispuestas a trabajar con ellos. Utilizando las herramientas de este manual, se desarrollarán y mejorarán las capacidades mentales y emocionales de los voluntarios. En consecuencia, los mentores podrán revisar sus actitudes subjetivas hacia sus alumnos y mejorar el aspecto profesional de su ayuda.

4.1. LA ACTIVIDAD DE LOS SENIORS

La palabra “senior” aparece hoy en día en muchas publicaciones, desde estudios científicos (sociológicos, demográficos y médicos), pasando por definiciones en documentos oficiales, hasta sorprendentes informaciones en los medios de comunicación sobre actividades que antes estaban reservadas sólo a los jóvenes (Szarota, 2010). La edad que podemos señalar como el comienzo de ser “no joven” también es ambigua. Para algunos son los 50 años o más, para otros los 60 o 65, y otros señalan los 75 o más.

El dañino estereotipo de que los “mayores” son viejos, enfermizos y se quejan constantemente sigue presente, pero en muchos casos simplemente no es cierto. A lo largo de los siglos, el papel de los ancianos ha ido variando: en una época se les trataba como una fuente de sabiduría, en otra como una carga para la comunidad, y después se les reconocía su potencial. Su vida dependía en gran

medida del nivel de vida de una sociedad determinada y del papel que se les asignaba en ese momento.

Hoy en día, muchas personas mayores tienen la necesidad de estar activas, desarrollarse y adquirir conocimientos. Quieren participar en la vida social y no quieren quedarse al margen. Cabe destacar que cada vez son más las organizaciones e instituciones que responden a las necesidades de este grupo de edad, permitiéndoles desarrollar sus pasiones o ampliar sus conocimientos, sin olvidar a los menos pudientes y a los que tienen problemas de salud. Teniendo en cuenta los resultados de las investigaciones sobre la actividad social de los mayores, llevadas a cabo en muchos países europeos, los investigadores indican que desde 2009 han aumentado la necesidad de participar en la vida social y la satisfacción de las necesidades no materiales declaradas por este grupo de edad en las encuestas.

Sin embargo, los mayores se sienten a menudo solos y experimentan estrés en muchas situaciones cotidianas, lo que puede deberse a diversos factores (problemas de salud, problemas materiales, falta de contactos sociales, dificultades para tramitar asuntos oficiales, temor por su seguridad en casa y de camino a la tienda, robos, estafadores y timadores, etc.).

Muchas personas que han alcanzado una edad avanzada siguen queriendo disfrutar de la vida. El interés de la familia o la participación en grupos informales como las Universidades de la Tercera Edad o los “Clubes de la Tercera Edad” contribuyen a su bienestar psicológico. La participación en diversas actividades suele conducir también a un buen estado físico, ya que la participación en diversas actividades motiva a las personas a salir y cuidar su movilidad y su estado físico.

Aunque los mayores de hoy en día suelen pasar su tiempo libre frente al televisor, hay un grupo cada vez más numeroso que utiliza Internet. Puede que no sea masivo, pero este número está aumentando sistemáticamente y merece la pena cuidarlo para reducir el fenómeno de la exclusión digital de este grupo de edad. Las personas mayores utilizan sobre todo el correo electrónico y la mensajería instantánea para ponerse en contacto con sus hijos y nietos que viven lejos de ellos en el país o en el extranjero.

Quieren ser activos y eficientes, y a menudo tienen mucho que ofrecer a los demás. La alegría de vivir, la energía, la curiosidad por la gente y la apertura al mundo moderno que emana de las personas en su edad dorada se puede apreciar al hablar, por ejemplo, con los estudiantes de las universidades de la Tercera Edad o con los participantes de diversas actividades locales dirigidas a ellos.

Sin embargo, es frecuente que las clases y actividades organizadas sean sólo ocasionales, y cuando terminan, queda un vacío que debería llenarse. Los mayores son un enorme potencial de conocimientos y habilidades, que a menudo están dispuestos a compartir con los demás.

En contra de la creencia popular, un gran grupo de personas mayores sigue queriendo desarrollarse, adquirir conocimientos o experimentar algo completa-

mente nuevo. Tienen sus pasiones e intereses que quieren y pueden compartir con los demás. Esta actitud fomenta la disposición a participar en actividades de voluntariado para diversos grupos sociales (niños, jóvenes, pensionistas, personas con discapacidad, etc.).

El voluntariado de personas mayores es una excelente opción para quienes se centran en compartir conocimientos y experiencia, así como en la realización personal. Apoyar a los demás refuerza la autoestima de los que ayudan, pero también de los que son los destinatarios. Se crea un círculo de retroalimentación positiva, cuya energía fortalece e impulsa a ambos grupos. Esta es una excelente razón para mirar a los mayores desde una perspectiva diferente y crear las condiciones para apoyar su bienestar psicológico, tan importante para su buen funcionamiento en la sociedad.

4.2. VOLUNTARIADO

El voluntariado se define como un trabajo no remunerado, consciente y autoimpuesto en beneficio de otras personas, una sociedad o una organización (Encyklopedia Popularna PWN, 2020).

Los voluntarios son personas que, de forma voluntaria y consciente, realizan un trabajo no remunerado en beneficio de personas, organizaciones no gubernamentales y diversas instituciones que operan en diferentes ámbitos sociales. Realizan esta actividad de forma gratuita, a menudo después de su horario de trabajo o de estudio, o -como en el caso de las personas mayores- en su tiempo libre de responsabilidades familiares. A pesar de la falta de remuneración material, su actividad no es del todo desinteresada. A cambio, reciben numerosos beneficios no materiales, como el sentido de la vida, la satisfacción, la realización personal, el aprecio de los demás y muchos otros.

Lo que más motiva a los voluntarios es:

- el deseo de hacer algo bueno, útil
- ganar nuevos amigos y conocidos
- adquirir conocimientos, experiencia y nuevas habilidades
- la oportunidad de compartir conocimientos y experiencias
- el deseo de ser necesario
- el deseo de devolver el bien que se ha recibido de alguien
- ganar nuevas habilidades y experiencia en el trabajo y en la vida
- razones religiosas.

Un grupo específico de voluntarios podría ser el de las personas mayores que tienen una cantidad considerable de tiempo libre y lo que es más valioso: el conocimiento y la experiencia. Cuando se jubilan, suelen sentirse llenos de capa-

ciudades que no encuentran salida en un trabajo que ya no realizan. Pero quieren aprovecharlas con la satisfacción del deber bien hecho a la sociedad. A menudo, quieren incorporarse a una nueva corriente de vida completamente diferente a la que tenían mientras estaban ocupados con el trabajo profesional y el cuidado de los miembros de la familia. Se abren a nuevos retos que podrían dar un curso más completo a su existencia y, por tanto, pueden implicarse en el voluntariado para ayudar a las personas que necesitan apoyo. Como resultado, podrían enfrentarse a cuestiones que les son totalmente ajenas, como las diferencias dentro de las identidades sociales en términos de raza, clase, género, edad o capacidad. Esta situación puede ser un obstáculo para las relaciones y el bienestar, además de hacer que la persona mayor se sienta indefensa. Por ello, es importante que los voluntarios sean guiados por un profesional que pueda orientarles por los vericuetos de su nueva actividad vital.

La pandemia del COVID-19 ha puesto de manifiesto la vulnerabilidad de las personas mayores y la necesidad de apoyo comunitario. El voluntariado aumenta la integración de los mayores en la comunidad, e incluso en el caso de las personas de edad avanzada con múltiples enfermedades, participar en actividades de voluntariado parece mejorar su propia salud. La ayuda y la gratitud son prácticas especialmente poderosas porque pueden ayudar a alimentar comportamientos positivos.

Si podemos compartir desinteresadamente con otra persona, significa que somos ricos en lo que damos: amor, comprensión, respeto, apoyo, tiempo. Muchos activistas sociales declaran que al dar se gana aún más y esto da sentido a su trabajo.

4.3. MENTORÍA

En la literatura es posible encontrar muchas definiciones de mentoría, sin embargo, la propuesta por Sebastian Karwala (2007) se acerca mucho a la idea del proyecto AID. Según este autor, se trata de una relación de colaboración entre el mentor y el alumno (profesor y alumno, supervisor y empleado, etc.) centrada en descubrir y desarrollar el potencial del alumno. A través de conversaciones periódicas con el mentor, el mentee adquiere nuevos conocimientos, aprende sobre sí mismo, desarrolla su autoconciencia profesional y no tiene miedo de seguir su propio camino de autorrealización. No se trata de una cuestión de edad, educación o cualquier otra distancia. La persona que recibe los conocimientos y la experiencia de un mentor se elige a sí misma y quiere aprender lo máximo posible en su propio beneficio. Por otro lado, un mentor es alguien que también comparte voluntariamente su experiencia profesional y social, y lo hace en beneficio de sus alumnos o mentees.

El propio fenómeno de la transmisión de conocimientos y experiencias no es nada nuevo, pues ya se daba en la antigua Grecia, en la tradición hindú o incluso

en los gremios artesanales medievales. La relación entre el mentor amistoso y el aprendiz entusiasta es un modelo para la relación educativa formal e informal de hoy en día por la razón de que el mentor y el alumno no perciben sus relaciones mutuas como algo impuesto, sino que participan en el proceso que han decidido juntos.

La mentoría no consiste en crear situaciones artificiales en las que se transfieren conocimientos abstractos *ex cátedra*. Por el contrario, la tarea del mentor es proporcionar apoyo al alumno en la realización de tareas concretas y auténticas. Sin embargo, esto puede hacerse de varias maneras:

- Acompañamiento: el mentor ayuda al mentee, coparticipa en las tareas realizadas. El apoyo y los consejos son continuos.
- Preparación (“siembra”): el mentor prepara al alumno para futuras dificultades antes de que el propio alumno sea capaz de preverlas.
- Catalizar: el mentor aprovecha una complicación o una crisis que ya se ha producido para hacer que el alumno reflexione y desarrolle nuevas formas de hacer las cosas.
- Demostrar: el mentor es un modelo a seguir.
- Resumir (“cosechar”): después de un acontecimiento, el mentor ayuda al alumno a reflexionar sobre él, a tomar conciencia de sí mismo y a aprender lecciones para el futuro.

La personalidad del mentor, su acercamiento al alumno, su ética de trabajo con el alumno, su apertura y aceptación de las diferencias y su disponibilidad son muy importantes en el trabajo del mentor. Esta forma tradicional y al mismo tiempo moderna de trabajo entre un alumno y un mentor es una muy buena oportunidad para realizar reflexiones y consideraciones conjuntas que redunden en beneficio de los alumnos en su trabajo voluntario.

BIBLIOGRAFÍA

- Belle Rose Ragins, Kathy E. Kram, *Podręcznik mentoringu w pracy: Teoria, badania i praktyka*, Los Angeles: Sage Publications, 2007.
- Bob Aubrey, Cohen Aubrey, *Mądrość pracy: Ponadczasowe umiejętności i strategie Vanguard dla organizacji edukacyjnych*, Jossey Bass, 1995.
- Rafał Szrajnert, *Mentoring*, <https://www.rafalszrajnert.pl/mentoring/>, 01.06.2021
- Sebastian Karwala, *Model mentoringu we współczesnej szkole wyższej*, WSB-NLU, 2007.
- Wolontariat in: Encyklopedia Popularna PWN*, Wydawnictwo Naukowe PWN 2020.
- Zofia Szarota. (2010), *Starzenie się i starość w wymiarze instytucjonalnego wsparcia*, Wydawnictwo Naukowe UP, Kraków.

5.

Descripción de los grupos objetivo

Cada uno de los socios del proyecto se ocupa de equipos de personas mayores activas y de personas en riesgo de exclusión social. Esto nos proporciona un amplio espectro de conocimientos sobre los distintos grupos destinatarios de las actividades de voluntariado. Los autores que describen los distintos entornos no sólo han recurrido a la literatura, sino que sobre todo han basado sus conclusiones en la experiencia resultante del trabajo real con los beneficiarios finales.

5.1. INCLUSIÓN SOCIAL DE INMIGRANTES Y REFUGIADOS EN LOS PAÍSES DE LA UE

La Unión Europea define la inclusión social como la capacidad de participar plenamente en la vida económica, social y civil. Para ello, las personas necesitan tener acceso a unos ingresos y a otros recursos que les garanticen un nivel y una calidad de vida aceptables (Comisión de las Comunidades Europeas, 2000). Sin embargo, la primera definición debe ser operacionalizada. La inclusión social es claramente un concepto multidimensional y las investigaciones recientes pueden ayudarnos a identificar las dimensiones subyacentes. La inclusión social, de hecho, abarca aspectos físicos, psicológicos y ocupacionales (Wilson y Secker, 2015). Además, en este momento histórico marcado trágicamente por la pandemia del Covid-19, nos enfrentamos a las secuelas de la pandemia, la exclusión social. El virus afectó a la población de forma diferente, siendo los grupos de desfavorecidos los que se han visto más afectados. Los más pobres y desfavorecidos están expuestos a un mayor riesgo de contraer el virus y de perder sus empleos precarios (Winskill et al., 2020).

Los migrantes y refugiados, en este contexto, son los más vulnerables. Son los primeros en sentir la falta de solidaridad y el creciente distanciamiento social. El idioma, la religión, los ingresos y el origen étnico, por nombrar algunos factores, contribuyen a alimentar el aislamiento social. El ACNUR, por ejemplo, ha denunciado un alarmante aumento de las agresiones y los incidentes de incitación al

odio hacia los refugiados. Los inmigrantes y refugiados sufren muy a menudo los efectos de la xenofobia, al ser considerados como una amenaza para las comunidades locales.

Las fuentes de tensión pueden estar relacionadas con el acceso a la sanidad, la economía y la educación. Siendo estas fuentes de tensión, durante la pandemia, más críticas que las otras. En psicología social es bien sabido que una amenaza externa puede desempeñar un papel crucial en la modulación de la cohesión del grupo y, lo que es más importante, un gran aumento de la amenaza percibida puede provocar un mal rendimiento en la resolución de problemas en situaciones de la vida real (Rampel y Fisher, 1997). Esto complica las interacciones con la comunidad de acogida, especialmente con la parte más pobre de dicha comunidad. De hecho, un estudio realizado en España reveló un mayor prejuicio hacia los refugiados sirios por parte de individuos que se encontraban en una situación de empleo precario (Vallejo-Martín et al., 2020).

Las dificultades para encontrar un empleo dificultan la vida de los inmigrantes y refugiados; una situación que se ha visto agravada por el Covid-19. No obstante, cabe señalar que los inmigrantes, a menudo, en ciudades como Roma, intentan integrarse ayudando en servicios comunitarios, como mantener limpias las calles de la ciudad. Allí donde los servicios locales fallan, están ellos, equipados con una escoba barriendo las aceras. Esta forma de servicio autoorganizado (un trabajo voluntario) ayuda sin duda a cambiar los prejuicios de la comunidad de acogida y debe considerarse un comportamiento proactivo con un profundo impacto. Desde esta perspectiva, los migrantes pueden permitir a la comunidad de acogida, en determinadas circunstancias, apreciar mejor lo que poseen para alimentar un sentido de comunidad que parece perdido en algunos contextos (consideremos, por ejemplo, los suburbios).

El acceso a un sistema sanitario de calidad es más crucial para los migrantes y refugiados que pueden haber vivido situaciones traumáticas (violencia, persecución, etc.) para llegar al país de acogida. Muy a menudo huyen de condiciones de vida muy duras que pueden estar relacionadas con una enfermedad mental presente. Resolver esos problemas de salud representa una condición previa para poder encontrar un trabajo.

Los migrantes y refugiados, además, muy a menudo no son elementos individuales sino núcleos familiares con diferentes necesidades educativas en su seno. Los niños y los adultos, de hecho, pueden seguir caminos diferentes. Los primeros pueden aprender más fácilmente el idioma local, por ejemplo.

El distanciamiento social puede salvar vidas por prevenir del virus pero, desde una perspectiva provocadora, también podría considerarse como un precursor de la exclusión social. La brecha digital, desde el inicio de las medidas puestas en marcha para dificultar la propagación del virus, tampoco ha ayudado. Por estas razones, trabajar en la inclusión social, a diferentes niveles, nunca ha parecido tan importante.

En las dos últimas décadas, la tutoría, como intervención para promover la inclusión social, ha florecido de diferentes maneras. Además, su coste (basado principalmente en el voluntariado) hace que los responsables políticos la consideren una intervención de bajo coste. Este aspecto refleja una práctica mal definida y mal conceptualizada (Colley, 2001).

Una intervención de mentoría eficaz debe abarcar las múltiples dimensiones de la inclusión social: la física (relacionada con la vivienda; el entorno en el que un individuo vive y puede trabajar durante un tiempo considerable), la psicosocial (sentido de pertenencia, bienestar, la relación con la familia y los demás miembros de la sociedad) y la ocupacional (educación, compromiso con una cultura, actividades de tiempo libre, etc.) (Wilson y Secker, 2015), con especial atención a la brecha digital considerada en las diferentes dimensiones. Este último aspecto es especialmente importante para las personas mayores, implicadas en la inclusión social, que pueden tener menos competencias digitales que sus homólogos más jóvenes. La inclusión social debe considerarse no sólo como una forma de recoger a un inmigrante, un refugiado y similares, e incluirlo en un nuevo grupo social. Hay que considerarla como una oportunidad para reconstruir el sentido de comunidad perdido.

Por último, la inclusión social es uno de los pilares de la educación permanente y está vinculada a la salud mental: una mejor inclusión reduce las enfermedades mentales y proporciona ganancias de salud física (Wilson y Secker, 2015). De ahí que necesitemos potenciar la intervención en inclusión social con una buena práctica conceptualizada y los mentores senior, que son ciudadanos plenamente arraigados y comprometidos con su comunidad, pueden actuar como poderosos puentes entre la exclusión y la inclusión: las dos orillas de un río que podemos llamar “integración”.

5.1.1. Los refugiados en Chipre

Según la oficina del Alto Consejero de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) (1978), un refugiado se considera a toda persona que ha huido de su país a causa de la guerra, la violencia o el conflicto, o que ha cruzado una frontera internacional para buscar seguridad y no está dispuesta a regresar, debido a un temor fundado. Su estatus ha sido bien definido en la Convención de Ginebra de 1951, y están protegidos por el derecho internacional.

El estatus de “refugiado reconocido” en Chipre se otorga a las personas que solicitan asilo y a sus familias, tanto si llegan al país por voluntad propia como si lo hacen de forma involuntaria. Tras un proceso diligente (que tarda una media de 5 años en completarse), un refugiado debe presentar su solicitud a la autoridad competente para que la evalúe y le conceda este estatus. Desde 2015, Chipre ha estado recibiendo un número creciente de refugiados con un pico

durante 2018 y 2019 que ha estresado fuertemente las estructuras de recepción del país. En el lapso de los últimos 20 años, Chipre ha recibido 87.103 nuevas solicitudes, de las cuales el 20,7% han recibido el estatus de refugiado o de protección subsidiaria, con 19.153 solicitudes pendientes a finales de 2020 (ACNUR Chipre, 2020).

Todas las personas con este estatus gozan de los mismos derechos y responsabilidades que los demás nacionales de terceros países que residen en Chipre. Sin embargo, sus diversos orígenes y el importante trauma colectivo e individual hacen que su integración sea más difícil que la de otras personas. Por ello, la República de Chipre ha formalizado la Política Nacional de Inclusión, que consta de ocho prioridades/pilares, que dictan objetivos específicos y las acciones necesarias para su aplicación. Éstas pretenden abordar las deficiencias del sistema, así como las necesidades de los refugiados y se refieren a: información, empleo, educación, salud, vivienda, cultura, participación y evaluación [de su estatus]. A través de esta política, se hace hincapié en el aspecto de la integración social de los beneficiarios (Officer y Taki, 2013).

A pesar de ello, no se ha previsto un conjunto de acciones que faciliten el proceso de integración o que definan en qué medida se van a satisfacer las necesidades de los refugiados. Por lo tanto, es primordial abordar esto con acciones tangibles. Creemos que esto coincide con las acciones propuestas para el proyecto AID.

5.2. JÓVENES DESFAVORECIDOS

La “juventud desfavorecida” se utiliza en muchos países como una categoría general que engloba a todos los jóvenes con menos oportunidades que sus compañeros y, en algunos países, otros términos como jóvenes en riesgo, jóvenes vulnerables, jóvenes desconectados o jóvenes excluidos socialmente. Si bien este tipo de codificación aporta derechos exigibles de apoyo, al mismo tiempo las codificaciones estrechas o amplias corren el riesgo de convertirse en etiquetas asociadas a una imagen negativa.

La adolescencia es una época que representa un profundo cambio físico, cognitivo, emocional y social. Durante este periodo de transición, los adolescentes, y especialmente aquellos con problemas y discapacidades, pueden ser vulnerables en la sociedad. Las categorías de desigualdad social, como la situación socioeconómica y la clase, el género y la etnia, influyen en las opciones educativas y profesionales disponibles para un joven de forma interseccional y dan lugar a diferentes formas de inclusión y exclusión social.

En cuanto a la prevención de la discapacidad, es importante señalar que la propia adolescencia puede ser un factor de riesgo o causal, ya que los jóvenes corren un mayor riesgo de adquirir deficiencias, por ejemplo, a causa de accidentes de tráfico, lesiones por actividades deportivas, violencia o guerras. El pro-

fundo impacto en su desarrollo afectará al resto de sus vidas, les hará correr un mayor riesgo de desarrollar problemas de salud mental y les dejará vulnerables a los abusos y la explotación.

Como jóvenes adultos, es probable que no tengan una red de apoyo, que luchen por encontrar un empleo y que dependan del Estado para su bienestar básico. Los jóvenes adultos que abandonan la atención institucional tienen más probabilidades de ser víctimas de la trata, la explotación, el desempleo, la falta de vivienda y la depresión. Al no tener experiencia en la vida familiar, muchos tienen dificultades cuando se convierten en padres, poniendo a sus hijos en riesgo de institucionalización y transmitiendo el problema de una generación a otra.

La discriminación también se refuerza en los sistemas de atención institucional. El estigma asociado al cuidado institucional también tiene consecuencias duraderas en la edad adulta. Para desarrollar su potencial, los jóvenes necesitan amor, cuidado y atención. El apoyo emocional es esencial para el desarrollo del cerebro. La importancia central de la familia para los niños está reconocida en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (CDN).

Privados de la posibilidad de desarrollar un vínculo saludable con un cuidador principal, los niños y adolescentes que crecen en instituciones sufren graves deficiencias que podrían aliviarse con la ayuda de mentores-voluntarios.

5.3. SENIORS

Son muchos los factores que contribuyen al bienestar emocional, sanitario, económico y social de las personas mayores en los distintos países europeos. Al final de su vida laboral, la mayoría de las personas tienen derecho a una pensión, pero ésta no es equivalente al salario recibido hasta el momento de retirarse. Muchas personas mayores pueden encontrarse en malas condiciones económicas, a menudo rozando la pobreza. Esto es especialmente cierto si padecen enfermedades crónicas, lo que suele ocurrir con bastante frecuencia en este periodo de la vida. En la mayoría de los países europeos la atención médica es gratuita, pero desgraciadamente a un nivel básico. Y muchos de los tratamientos y visitas médicas especializadas tienen que pagarse con los ahorros del ciudadano, porque el tiempo de espera para el servicio de la sanidad pública es demasiado y en ocasiones no se puede esperar tanto tiempo. Esto provoca un deterioro tanto físico como emocional a medida que las personas envejecen y su esperanza de una vida mejor se convierte a menudo en amargura, tristeza e incluso depresión. Esto suele ocurrir en las personas mayores de 85 años, viudas y solteras. De modo que si no encuentran apoyo en la familia o los amigos, necesitarán un apoyo social constante de instituciones de ayuda o voluntarios.

En la mayoría de los países europeos no es norma que las personas mayores vivan en un hogar de asistencia social. Tanto en Polonia como en Italia, España o

Chipre, la tradición dicta el cuidado de por vida de los miembros más mayores de la familia. Pero, ¿qué sucede cuando los hijos han emigrado, ya sea por trabajo o razones personales, a regiones alejadas del núcleo familiar? Sus vidas ya implican un lugar y unos compromisos diferentes, por lo que no pueden proporcionar cuidados constantes a sus mayores.

El ritmo de los cambios sociales, culturales y tecnológicos es tan rápido que muchas personas en la edad adulta avanzada y en la vejez no pueden seguirlo, lo que hace que se retiren a lugares conocidos y probados. La ansiedad por los ordenadores es uno de los muchos. La necesidad de hacer compras, pagos bancarios, inscribirse en el médico, etc., hace que las personas que no pueden seguir el ritmo de los constantes cambios tecnológicos y administrativos eviten la vida social. Son presa de los estafadores, y su ética cuidadosamente desarrollada a lo largo de los años resulta ser un obstáculo para una vida estable. Personas que antes significaban mucho en el trabajo, en la comunidad o en la familia, ahora son sólo “torpes de la vida” excluidos de la vida pública.

El debilitamiento de la vista y el oído les desacredita como participantes en las actividades interpersonales. La lenta aproximación a la discapacidad refuerza esta posición indeseable. La soledad y el retraimiento son estados espirituales muy comunes en las personas mayores. Esto es aún más difícil de soportar cuando uno ha pasado toda una vida acumulando experiencias para compartir con los demás. Sin embargo, no hay nadie con quien compartirlas.

Este tipo de personas pueden ser atendidas por voluntarios mayores que comprenden bien la situación de las personas de edad similar. Con su tiempo pueden atender sus necesidades básicas, escuchar sus historias y llevarlos al médico. Les espera un gran reto, porque el número de personas mayores sigue creciendo, así como el de personas que sufren depresión senil.

BIBLIOGRAFÍA

- Commission of the European Communities. (2000). *Social Policy Agenda: Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions*. Brussels: Commission of the European Communities.
- Colley, Hellen (2001). *Mentoring for Social Inclusion*. London: RoutledgeFalmer.
- Rempel, M.W. and Fisher, R.J. (1997). Perceived Threat, Cohesion, and Group Problem Solving in Intergroup Conflict. *International Journal of Conflict Management*, Vol. 8 No. 3, pp. 216-234.
- Officer, David, and Yiouli Taki. “The needs of refugees and the integration process in Cyprus.” *Report commissioned by the Cyprus Office of UNHCR and conducted by INDEX: Research & Dialogue* (2013).

- Vallejo-Martín, M., Canto, J. M., San Martín García, J. E., & Perles Novas, F. (2020). Prejudice and Feeling of Threat towards Syrian Refugees: The Moderating Effects of Precarious Employment and Perceived Low Outgroup Morality. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(17).
- Wilson, C., & Secker, J. (2015). Validation of the Social Inclusion Scale with Students. *Social Inclusion*, 3(4), 52-62.
- Winskill, Peter & Whittaker, Charlie & Walker, Patrick & Watson, Oliver & Laydon, Daniel & Imai, Natsuko & Cuomo-Dannenburg, Gina & Ainslie, Kylie & Baguelin, Marc & Bhatt, Samir & Boonyasiri, Adhiratha & Cattarino, Lorenzo & Ciavarella, Constanze & Cooper, Laura & Coupland, Helen & Cucunubá, Zulma M. & van Elsland, Sabine & Fitzjohn, Richard & Flaxman, Seth & Ghani, Azra. (2020). Report 22: Equity in response to the COVID-19 pandemic: an assessment of the direct and indirect impacts on disadvantaged and vulnerable populations in low-and lower middle-income countries WHO Collaborating Centre for Infectious Disease Modelling MRC Centre for Global Infectious Disease Analysis. 10.25561/78965.
- United Nations High Commissioner for Refugees. *Convention and protocol relating to the status of refugees*. UN, 1978.
- Publications.” *UNHCR Cyprus*, www.unhcr.org/cy/publications/.

6.

Habilidades de los voluntarios-mentores en el contexto del proyecto AID

La tercera edad llega de repente, a pesar de que toda la vida has sido consciente de que algún día tendrás que saludarla. Cuando llegas a esta etapa de la vida, notas que la vida se ve de modo diferente a como se veía antes. Todavía no sabes porqué, no aceptas tu descubrimiento, pero ya sientes que no hay vuelta atrás. Cuando la vejez empieza a ser un reto para una persona, puede significar que los cambios se producirán a su ritmo, y la persona los seguirá, los sobrepasará, o querrá quedarse de brazos cruzados y mentirse a sí misma diciendo que no le concierne, porque todavía está viviendo los tiempos de su juventud. Sin embargo, ese acto de hechizar la realidad sirve de poco. El premio Nobel Czesław Miłosz, que vivió hasta los 93 años, dijo: “No hay que tener miedo a la vejez, hay que acompañarla”. Las circunstancias de la vida, el entorno, la dieta, el reflejo en el espejo, la forma de pasar el tiempo y las necesidades cambian. A veces, los mayores descubren nuevos valores que eran insignificantes, incluso pasados por alto, durante su ajetreada vida laboral y familiar. Los hijos, que eran el centro del mundo, son ahora los anfitriones de sus propias familias, y los amigos de antiguos trabajos se olvidan de sus compañeros, ocupados en alcanzar el éxito. El, hasta ahora, ajetreado ritmo de vida comienza a llenarse poco a poco con el vacío que inunda todos los rincones del hogar que no hace mucho tiempo se llenaba con las voces de los numerosos miembros de la familia. Ya se han trasladado a otros lugares, a sus lugares personales. La alegría inicial de la paz y el descanso empieza a agotarse y la persona mayor busca otra forma de actividad para sí misma. Al funcionar en un grupo de iguales, los mayores pueden satisfacer necesidades de carácter psicosocial. Entre ellas se encuentran: la necesidad de realizar actividades socialmente útiles, la necesidad de ser reconocido como parte de la sociedad (comunidad) o del grupo y de desempeñar un papel en ella, la necesidad de utilizar el tiempo libre de forma satisfactoria, la necesidad de mantener relaciones sociales naturales, la necesidad de ser reconocido como ser humano, la necesidad de proporcionar oportunidades de autoexpresión y sensación de logro, la necesidad de una estimulación mental

y psicológica adecuada, la necesidad de protección de la salud y de acceso a la asistencia sanitaria, la necesidad de un estilo de vida adecuadamente establecido y de mantener relaciones con la familia y, por último, la necesidad de satisfacción espiritual. Algunos de ellos persiguen sus anheladas pasiones, otros se quedan de brazos cruzados frente al televisor, y otros buscan un lugar para sí mismos entre las personas, las organizaciones superiores o las Universidades de la Tercera Edad. Con estas personas, los socios del proyecto AID, diseño inclusivo para adultos, asumieron un reto interesante y útil: organizar grupos de mayores-mentores que primero experimentarían ellos mismos el ser voluntarios y luego transmitirían sus conocimientos y habilidades a sus compañeros.

6.1. LOS ALUMNOS DE LA UNIVERSIDAD DE MAYORES Y SUS ACTIVIDADES

Sin embargo, antes de empezar con los retos concretos, invitamos a los voluntarios a expresar sus sentimientos sobre el voluntariado (mediante un cuestionario). La encuesta fue completada por 26 encuestados de Polonia (19 mujeres y 7 hombres) y 10 de España (5 mujeres y 5 hombres). No se trata de un grupo de investigación numeroso, ya que no era nuestra intención, pero queríamos conocer la opinión de los potenciales participantes del proyecto sobre su disposición a ser voluntario. En la mayoría de las preguntas fue posible marcar 3 respuestas cada una, lo que dio una imagen un poco más amplia. A la pregunta “¿A qué dedica su tiempo fuera de las obligaciones habituales y cotidianas?”, la mitad de los encuestados respondió que a reunirse con amigos, dedicarse a sus aficiones, ayudar a la familia o asistir a cursos (por ejemplo, en la Universidad de Mayores). Una tendencia muy similar se mantiene en ambos grupos nacionales. Los siguientes intereses de tiempo libre fueron: navegar por Internet (50% España y 38,5% Polonia), ayudar a los vecinos y amigos (30% España y 26,9% Polonia) y ver la televisión (50% España, 19,2% Polonia). Nadie indicó la asistencia a servicios religiosos y el aburrimiento en soledad como formas frecuentes de actividad fuera de las obligaciones habituales.

6.2. OBJETIVOS Y EXPECTATIVAS SOBRE LAS ACTIVIDADES DE VOLUNTARIADO

Podemos concluir que los encuestados son personas activas y dispuestas a ayudar, lo que se confirma en la siguiente pregunta. El 76,9% de los mayores polacos y el 70% de los españoles están decididos a trabajar como voluntarios si tienen suficiente fuerza y salud. En ambos grupos, alrededor del 10% de los encuestados no saben cómo empezar a ayudar de forma organizada, aunque están dispuestos a hacerlo, y algunos de ellos (15,4% Polonia y 10% España ya están

trabajando para otros en diferentes organizaciones. Pocos (10% España y 3,8% Polonia) están más bien poco dispuestos a implicarse en la ayuda, pero no hay ninguna persona que no esté interesada en absoluto. Si los mayores ya realizaran actividades de voluntariado, resulta que lo que más les gustaría es ayudar a los mayores en situación de vida difícil (84,6% Polonia y 60% España), el siguiente grupo de beneficiarios potenciales podrían ser las personas con discapacidad (57,7% Polonia y 50% España), después las familias con problemas sociales y económicos (50% España y 19,2% Polonia), mientras que el 40% de los españoles y el 19,2% de los polacos dedicarían su valioso tiempo y energía a los refugiados e inmigrantes. Cuando planteamos la pregunta de qué dificultades podían esperar en el trabajo voluntario, resultó que el mayor problema para casi la mitad de los mayores es la falta de conocimientos sobre cómo tratar a las personas a las que les gustaría ayudar, la falta de habilidades adecuadas y el miedo a que las instituciones pertinentes no proporcionen el apoyo necesario (por ejemplo, financiero). Un problema importante para cerca de una cuarta parte de los encuestados fue encontrar desagrado y falta de amabilidad por parte de los beneficiarios y un sentimiento de desesperanza de que su suerte mejore. Una indicación tan alta de la falta de conocimientos y habilidades entre los mentores potenciales indica la validez de la formación en talleres para los voluntarios mayores. Al preguntarles por su experiencia previa en la ayuda, descubrimos que el 73,1% de los polacos y el 50% de los españoles ya han ayudado a personas fuera de sus círculos familiares inmediatos y que la mayoría lo sigue haciendo una vez a la semana. Ayudar a los demás también tiene sus ventajas. Aporta algún tipo de beneficio, aunque no hablamos de ninguna forma de satisfacción económica. Las necesidades de los representantes de la generación de mayor edad son diversas, al igual que lo son las propias personas: sus biografías, sus personalidades y el ritmo de envejecimiento. De la extensa lista de necesidades, merecen especial mención las siguientes: la necesidad de utilidad social, de aceptación y de vinculación emocional, que en la vejez se identifican con el sentido de la vida. Las personas mayores quieren ser necesitadas, apreciadas y tratadas como compañeros. Quieren que su vida tenga sentido. El sentimiento de ser necesario es importante para el 80,8% de los polacos y el 40% de los españoles. La perspectiva de conocer gente interesante motiva al 61,5% de los polacos y al 40% de los españoles. Otro incentivo es la oportunidad de aprender cosas nuevas (60% España y 19,2% Polonia). Para poder ayudar realmente a las personas mayores, a las personas con discapacidad, a las personas en riesgo de exclusión, a las personas sin patria ni lugar en la tierra, se necesitan competencias en las que el mentor-voluntario trabaje constantemente. El conocimiento común no es suficiente porque la vejez es la etapa más individualizada de la vida. Dependiendo del entorno de la tercera edad, de la misión de la institución, de su etapa de desarrollo y de las propias predisposiciones, un líder (mentor) puede tener muchas funciones. La primera función es la de un animador que, junto con el grupo, construye el programa, invita a participar y busca

socios. Le precede la función de diagnosticador, que obliga al líder a examinar de nuevo las necesidades y expectativas del grupo, pero también las competencias de sus miembros. No pueden estar solos en sus acciones. Deben tener en cuenta la necesidad del momento y, por tanto, emprender acciones que no estaban previstas. Siempre son educadores: enseñan, motivan, evalúan y recompensan. A la hora de eliminar los conflictos internos del grupo, que se producen, también actúan como negociadores (a veces con la ayuda de la sección de arbitraje establecida en el autogobierno de la organización). Al buscar ofertas de trabajo y apoyos óptimos, cambian su forma de actuar y se convierten en innovadores. Es bueno, si hacen una autoevaluación, que sean conscientes de sus puntos fuertes y débiles. Significa saber qué puedo hacer por el grupo, pero también trabajar en mí mismo, es decir, superarme.

Para concluir la encuesta, formulamos la pregunta abierta “¿Qué puede ganar como mentor?”, que arrojó las siguientes respuestas. Hacer algo por la sociedad, sentirse mejor en su propia piel, ayudar a los demás, ayudar a la sociedad a través de personas que necesitan apoyo mejorar como persona, ocupar una parte de nuestras vidas, no creo que sea un buen mentor, nunca he sido mentor, pero creo que sería beneficioso para mi vida, realizaría mis aspiraciones, a sentirme útil y a ayudar a otra persona.

BIBLIOGRAFÍA

Cz. Miłosz, *Zniewolony umysł* Wydawnictwo Literackie 2004.

Walentyna Wnuk Wrocław 2016 *Obrazy starości myślą malowane.*

7.

Métodos de trabajo, técnicas y consejos para los mayores-mentores

La elección de los métodos y técnicas adecuados es crucial para un trabajo eficaz con un grupo de personas. La metodología activa y los entrenamientos en grupo se utilizan a menudo cuando se trabaja con personas mayores. Los principios clave de estos dos métodos tienen elementos comunes. Principalmente tienen en cuenta el lado emocional del funcionamiento humano, se refieren a experiencias personales y utilizan la dinámica y el potencial del grupo, así como la subjetividad en las relaciones interpersonales (por ejemplo: participante-participante, formador-formado).

Al realizar talleres con personas mayores con el uso de métodos activos y entrenamientos en grupo, cabe destacar que, en el proceso de aprendizaje, además del elemento emocional y relacional, la subjetividad y la autonomía del individuo (participante del taller) - mayor, voluntario, etc., es igualmente importante.

Las personas que se encuentran en la fase de la tercera edad constituyen un grupo numeroso, que influye significativamente en la configuración de muchos aspectos de la vida social. Por lo tanto, es importante que sean personas felices, que tengan una sensación de calidad de vida adecuada, que experimenten la aceptación y el apoyo de los demás. Esto beneficiará no sólo a ellos, sino también a las próximas generaciones más jóvenes. De ahí que sea cada vez más importante apoyar el desarrollo de las competencias de las personas mayores e implicarlas en el trabajo voluntario. Los métodos activos y las formaciones en grupo son formas eficaces de educación y desarrollo, que se utilizan en diversos ámbitos: la educación escolar, la mejora de la competencia social o el desarrollo psicosocial ampliamente entendido. La idea que subyace a estos métodos es comprender y utilizar el proceso de grupo, construir la independencia y la autonomía del grupo y del individuo, formar la capacidad de utilizar las experiencias de grupo en diferentes situaciones de la vida y reforzar la idea de ayuda mutua.

En el ámbito de la educación de adultos, aparece a menudo la noción de métodos activos, que tienen en cuenta una forma diferente de ver el objetivo de las

clases, la relación formador-participante; dan un significado diferente al grupo y, por tanto, introducen técnicas de trabajo activadoras. Las técnicas sugeridas para trabajar con personas mayores son

- técnicas problemáticas y creativas (discusión, debate, lluvia de ideas, estudio de casos): aprenden por descubrimiento. Desarrollan la capacidad de pensamiento crítico. El profesor presenta una situación problemática e inicia un proceso cognitivo que incluye las siguientes etapas: analizar, inferir, explicar, evaluar y comparar. Se utilizan diversas fuentes de información: por ejemplo, Internet, películas, fotos, gráficos, dibujos, etc.
- Las técnicas expresivas y de valorización - (dramatización, escenificación, mapa mental, método de proyectos, etc.) son un aprendizaje vivencial. Estas técnicas se basan en una alta implicación emocional de los participantes. Las experiencias y las sensaciones están relacionadas con las tareas realizadas por los participantes y la experiencia de trabajar en grupo.
- Los juegos de entrenamiento con elementos de gamificación (juegos de cartas, juegos de mesa, juegos tácticos, etc.) - enseñan la rivalidad sana, la obediencia a las reglas establecidas, la escucha de los demás y la cooperación. Dan la oportunidad de alcanzar el éxito, y también de familiarizarse con la pérdida o las consecuencias adversas de las decisiones tomadas. Permiten conocer los recursos propios y ajenos y dan la oportunidad de aprender cómo actúan los demás en diferentes situaciones.
- Técnicas de toma de decisiones en grupo (esqueleto de pez, árbol de decisiones, diamante, bola de nieve, etc.): es el aprendizaje a través de la cooperación. Estas técnicas desarrollan la capacidad de comunicación en grupo, el arte del compromiso, la toma de decisiones y la asunción de responsabilidades. El resultado del trabajo en grupo es una representación gráfica del proceso de toma de decisiones.
- Aprender haciendo, experimentando y descubriendo es lo más eficaz; por ello, los métodos activos que mejoran las habilidades útiles en la vida cotidiana funcionan con los mayores. Desarrollan el pensamiento creativo y crítico, amplían los intereses, sirven para desarrollar habilidades de comunicación en grupo, argumentar, sacar conclusiones, discutir, verificar información, etc. Al trabajar con métodos activos también apoyamos el desarrollo emocional de los mayores, reforzando su sentido de la autonomía.

Consejos para los mentores de personas mayores:

- 1) El uso de los métodos activos requiere que el tutor prepare las clases de forma que se creen el mayor número posible de situaciones para que los participantes interactúen, en las que puedan experimentar.

- 2) El tutor debe iniciar el proceso y actuar como un consejero de apoyo que, en lugar de dar información ya hecha, muestre cómo y dónde encontrarla.
- 3) El trabajo en grupo debe organizarse de forma que cada participante pueda: actuar y cooperar en equipo, hacer preguntas, debatir, presentar su opinión, buscar y seleccionar información.
- 4) En los métodos activos el participante es la persona más importante, sin su participación activa el proceso cognitivo es incompleto e ineficaz.
- 5) Vale la pena referirse a las propias experiencias durante los talleres y animar a los participantes a compartir sus propias experiencias. Compartir conocimientos de diferentes áreas temáticas es un valor añadido de estos talleres.

Es el profesor quien decide sobre la elección de los métodos y técnicas utilizados durante el taller. Los métodos de activación pueden modificarse en función de las necesidades y capacidades actuales del grupo, el objetivo previsto, los conocimientos y la creatividad del instructor. Hay que recordar que los métodos y técnicas de activación deben ajustarse a los participantes, y nunca al revés, porque puede ocurrir que incluso el método más interesante no siempre garantice el éxito.

BIBLIOGRAFÍA

- Praszker, R, Tryjarska, B. (1981). Wybrane zagadnienia związane z prowadzeniem grup treningowych. *Przegląd Psychologiczny*, 24(2).
- Szatur-Jaworska B., P. Błędowski, M. Dzięgielewska, Podstawy gerontologii społecznej, Warszawa 2006.
- Szmagajski, J (1991). Metoda grupowa w pracy socjalnej. *Kwartalnik Pedagogiczny*, 2/1991.
- Zaborowski, Z. (1997). *Trening interpersonalny*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar”.

8.

Planes para hacer talleres

Gracias a la colaboración entre los cuatro socios, hemos creado una serie de escenarios útiles para trabajar con mentores o voluntarios. Pueden utilizarse durante los talleres educativos en el ámbito de las actividades con personas desfavorecidas, socialmente excluidas o con riesgo de exclusión. En Polonia, España, Italia y Chipre, los formadores obtendrán herramientas metódicas para ellos mismos, como mentores, y para los voluntarios neófitos (futuros mentores) a los que eduquen, que trabajarán directamente con personas que necesitan apoyo. Especialmente para los que trabajan con sus mentores, se ha creado un paquete de planes de talleres agrupados en los bloques 7 y 8. El resto están dedicados a los propios mentores para desarrollar sus habilidades, pero la mayoría de ellos también pueden utilizarse en otros ámbitos de la actividad social.

En definitiva, este conjunto de herramientas está diseñado para empoderar a los mayores, a los voluntarios que trabajan con inmigrantes y refugiados, a jóvenes de familias desestructuradas y a los mayores que necesitan atención voluntaria.



SESIÓN 1

Introducción. Vamos a conocernos



¿Qué y por qué?

El primer encuentro de los participantes del grupo de voluntarios (que se convertirán en mentores de los alumnos) requiere que superen las barreras relacionadas con la autopresentación y el encuentro con nuevas personas. La forma en que se desenvuelvan durante este taller influirá en todo su trabajo y en las relaciones mutuas en el equipo.

Objetivos

Creación de equipos
Conocerse mutuamente
Romper barreras

¿Quiénes son los destinatarios de la formación?

Seniors / futuros mentores

Tiempo

1,5 - 2 horas

Materiales

Habilidades sociales Juego
AMADA

Una baraja de cartas
2 rotafolios + rotuladores
Taco de notas adhesivas

Introducción

La primera reunión de grupo es extremadamente importante con respecto a las actividades generales del equipo planificadas. Los participantes pueden proceder de entornos iguales, pero es posible que no se conozcan de antemano. Por ello, es importante preparar una serie de ejercicios en los que, en un ambiente amistoso, puedan mostrar su lado bueno y conocer a los voluntarios que se preparan para trabajar con personas que necesitan apoyo. Las primeras impresiones son las más fuertes y duraderas, por lo que es importante cuidar la zona de confort de los participantes e invitarles con delicadeza, pero con firmeza a participar activamente en las actividades de integración.

Participantes

Los participantes en el taller de integración serán personas mayores, futuros o ya voluntarios en activo, que hayan asumido la tarea de ayudar a otros mayores o inmigrantes, o a personas con discapacidad o jóvenes de familias desestructuradas y en riesgo de exclusión social. Los ejercicios seleccionados son tan universales que también pueden aplicarse a otros grupos de destinatarios. El número de participantes sugerido para el taller es de 12 a 16 personas.

Actividad

Como ésta será la primera sesión para este público, estamos preparando la disposición más cómoda de sillas y mesas adaptadas al interior en el que tendrá

lugar la reunión. Pedimos a los participantes que se sienten donde estén más cómodos, pero añadimos que durante el taller el cambio de sitio será la norma.

ACTIVIDAD 1. UNAS PALABRAS SOBRE UNO MISMO

- A. Se recibe a todos los participantes con pequeños dulces (pequeños caramelos en papel, mini galletas, palitos, etc.) y se les pide que tomen la cantidad que quieran pero que aún no hayan comido. En lugar de caramelos, se pueden incluir pequeños Legos, bolas de cristal, etc.
- B. Empezando por el líder, cada participante dice su nombre y cuenta sobre sí mismo en tantas palabras como caramelos (objetos pequeños) haya tomado al principio del ejercicio. A continuación, pasan la palabra a la persona que hayan elegido.
- C. El participante que ha sido invitado a hablar, comienza repitiendo el nombre de su predecesor y dice las palabras que le vienen en mente.
- D. Después de escuchar a la última persona, los voluntarios escriben su nombre con un rotulador grueso en un papel que pegan a su ropa. Pueden pintar en él algo que les caracterice y les distinga de los demás.

ACTIVIDAD 2. LO QUE DESEO, LO QUE TEMO

El primer hielo se ha roto, ya nadie es un extraño, pero esto no significa que los participantes se sientan seguros. Por ello, les proponemos que nos digan qué temen y qué esperan del taller. Este ejercicio es también una especie de introducción a la evaluación:

- A. Distribuya a los participantes lápices y notas adhesivas de dos colores (por ejemplo, amarillo y rosa).
- B. Pídales que escriban en las amarillas lo que temen en relación con la actividad de los voluntarios y en las rosas lo que esperan de ella. Pueden utilizar tantas tarjetas como quieran, pero cada afirmación debe ir en una pegatina distinta.
- C. Pídales que peguen sus notas en dos rotafolios distintos: en uno “miedos” y en el otro “esperanzas”.
- D. Discutan el ejercicio entre todos. Puede agrupar declaraciones similares para mostrar que los voluntarios individuales no son los únicos que temen algo o tienen expectativas específicas.
- E. Coloque las tarjetas en dos sobres separados y diga a los voluntarios que volverán a ver las tarjetas durante la última sesión y las compararán con sus estados de ánimo de entonces.

Deje tiempo para que los participantes hablen de sus esperanzas y preocupaciones en su papel. Por ejemplo, ¿cuáles de las cualidades que admiraron en sus “mentores” se sienten bastante seguros de poseer? ¿Cuáles necesitan desarrollar? ¿Qué otras preocupaciones tienen sobre su papel?

ACTIVIDAD 3. VERDADERO O FALSO

Ahora que los participantes son conscientes de que están en un grupo de personas, algunas de las cuales piensan lo mismo sobre sus decisiones, podemos crear un buen ambiente. Al final de esta parte de la sesión, invitamos a los voluntarios a realizar un ejercicio en el que se sientan cómodos estando en grupo y en relación directa con otra persona. Este es un ejercicio muy bueno para desarrollar la habilidad de escuchar atentamente a otra persona, tan útil en el trabajo voluntario.

- A. Distribuya cuatro tarjetas a cada uno de los participantes.
- B. Todos se levantan y se ponen en parejas.
- C. El animador comienza el ejercicio haciendo sonar una campana.
- D. El primer participante (persona A) da dos informaciones sobre sí mismo. Una es verdadera y la otra falsa. El compañero (persona B) tiene que adivinar la verdadera. Si lo consigue, recibe una tarjeta de la persona A como recompensa. Si no acierta, está obligado a dar su propia tarjeta. Las parejas tienen 2 minutos para este intercambio.
- E. El líder toca la campana.
- F. Hay un intercambio de papeles: la persona B da dos datos sobre sí misma, uno verdadero y otro falso. El compañero (persona A) tiene que adivinar la verdadera. Si lo consigue, recibe una tarjeta de la persona B como recompensa. Si no acierta, está obligado a dar su propia tarjeta. De nuevo, las parejas tienen 2 minutos para este intercambio.
- G. El líder toca la campana.
- H. Los participantes cambian de pareja y en las nuevas parejas vuelven a presentar dos datos sobre el otro, pero deben ser diferentes a los de la ronda anterior.
- I. Después de dos rondas (si hay más tiempo, puede haber más, por ejemplo, 3 o 4) los participantes toman cualquier silla, pero no debe ser la misma en la que se sentó la persona antes de que comenzara el ejercicio “Verdadero o falso”.
- J. Se anuncia el mejor detective que tiene el mayor número de tarjetas y luego pide un breve informe sobre lo que se sabe de determinadas personas, utilizando la información que le dieron sobre ellos mismos durante el ejercicio. Informan a sus compañeros y luego añaden las personas con las que hablaron sobre ellos mismos en rondas posteriores.

Pausa - Descanso

ACTIVIDAD 4. EL DETECTIVE LOCO

A la vuelta del descanso, se invita de nuevo a los voluntarios a ocupar sillas diferentes a las anteriores y a presentarse a sus vecinos por su nombre. Se trata de conocer al mayor número posible de personas y de afianzar los nombres de los miembros del equipo.

- A. Distribuya lápices y una hoja de papel a cada uno de los participantes
- B. Pida a cada persona que escriba la siguiente información sobre sí misma:
 - comida favorita
 - color favorito
 - destino de vacaciones favorito
 - animal favorito
- C. Recoja las tarjetas, mézclelas y repártalas al azar, si alguien saca la suya, puede cambiarla por otra.
- D. Cada participante trata de caracterizar a la persona cuya tarjeta tiene en sus manos, en función de la información que contiene la tarjeta. A continuación, el autor la confirma o la desmiente, según la verdad.

ACTIVIDAD 5. JUEGO AMADA

Los participantes se conocen mejor. Han tenido la oportunidad de presentarse y aprender mucho sobre los demás. Ya se ha roto el hielo y la posibilidad de crear un buen equipo es considerable. Ahora ha llegado el momento del ejercicio final, durante el cual podemos conocer otras áreas de los voluntarios. Especialmente para este proyecto, se ha creado un juego de cartas llamado AMADA, que da la posibilidad de utilizarlo durante varios talleres, así como en el trabajo directo con los alumnos. Las instrucciones del juego y las tarjetas descargables se encuentran en el apéndice. Se pueden utilizar diferentes métodos para dividir a los participantes en grupos, desde la tradicional cuenta atrás, pasando por el sorteo de bolas de colores, hasta mini tareas más complicadas. La propia tarea de grupo puede ser una forma de ejercicio de integración.

- A. Divida al azar a los participantes en grupos de cinco
- B. Asigne a cada grupo una baraja de cartas AMADA con instrucciones
- C. Elija la versión del juego y lea las instrucciones en voz alta
- D. Los participantes responden a las preguntas y tareas de las cartas

Revisión

Después del taller, debemos obtener una retroalimentación sobre cómo los participantes se beneficiaron del taller. En esta situación, podemos utilizar uno de los formularios llamados Datos de evaluación. Para ello, preparamos un dado grande (cuanto más grande, mejor) y un conjunto de seis afirmaciones que colocamos o escribimos en un lugar visible para todos. A cada una de ellas se le asignará un valor en el dado. Si este valor cae, el participante termina la frase correspondiente:

1. Lo que más me gustó fue...
2. Me encantaría participar en...
3. Recordaré durante mucho tiempo...
4. Si pudiera cambiar algo, sería...
5. Lo que más me sorprendió fue...
6. Me gustaría...

Referencias

Almuth Barti *1001 pomysłów na nudę* Warszawa REA 2009.

Tom Dahike *365 gier i zabaw* Warszawa REA 2005.

<https://www.adultstraining-project.eu/results/#manual>.



SESIÓN 2

Objetivos y expectativas



¿Qué y por qué?

Los voluntarios reconocerán las fuentes de su propia motivación y la de las personas para las que se convertirán en mentores. Comprenderán que no hay una única forma eficaz de motivar a una persona para que coopere, porque nos motiva naturalmente lo que nosotros mismos queremos y no lo que otros quieren para nosotros. El conocimiento de uno mismo será una excelente preparación para trabajar con voluntarios.

Objetivos

Conocer los tipos de motivación.

Familiarizarse con las reglas y definir las condiciones que favorecen la motivación.

Reconocer los propios recursos en el ámbito de la motivación y la comunicación.

Desarrollar estrategias para motivar a los demás

Tiempo

1,5 - 2 horas

Materiales

Habilidades sociales Juego AMADA

Papel A4 y A5 + lapiceros

Rotafolios + rotuladores

Tacos de notas adhesivas

Esta sesión está diseñada para que los mayores trabajen y amplíen sus conocimientos en el área de sus propias expectativas y esperanzas relacionadas con la motivación de sí mismos y de los demás. Este es un elemento clave de la acción eficaz, que le permite conocerse a sí mismo, identificar sus propias expectativas sobre las acciones que realiza. Al mismo tiempo, le da la oportunidad de conocer las expectativas de los demás. A menudo, nuestra valoración de las expectativas y esperanzas de los demás en un determinado ámbito de actividad es subjetiva y no tiene en cuenta la perspectiva de la otra persona. Para conocer mejor esta cuestión, es necesario saber qué y por qué nos motiva a actuar y cómo podemos utilizarlo en nuestro trabajo con los voluntarios.

Introducción

Esta es la siguiente reunión de los participantes después de las actividades de integración. El grupo está empezando a conocerse. Algunos ya han establecido contacto con los miembros del grupo y otros pueden estar todavía observando a los demás y buscando su lugar en el grupo. Hay que tener en cuenta que los participantes pueden haberse conocido durante la sesión de integración y estar dispuestos a trabajar en equipo, pero su nivel de confianza en el grupo aún no es óptimo. Por lo tanto, conviene cuidar un ambiente amistoso y seguro, que promueva la comprensión mutua y la cooperación. Los ejercicios seleccionados requerirán cooperación, comunicación activa e intercambio de conocimientos. Identificar los recursos propios y las estrategias de motivación eficaces ayudará a los participantes a prepararse para trabajar con personas que necesitan apoyo. A través del

trabajo en grupo, también podrán beneficiarse de los conocimientos de los demás participantes en la clase y compartir sus propias estrategias de acción probadas. El aspecto más importante de esta sesión es crear oportunidades para que todos los participantes se involucren activamente en los ejercicios e inicien situaciones para hablar y compartir conocimientos.

Participantes

Los participantes del taller son personas mayores, futuros o ya voluntarios en activo, que han asumido la tarea de ayudar a otros mayores o emigrantes o personas con discapacidad o jóvenes de familias desestructuradas y en riesgo de exclusión social. Ya han participado en talleres de integración y estas clases son otro encuentro de grupo para ellos. Los ejercicios seleccionados son tan universales que también pueden aplicarse a otros grupos de destinatarios. El número sugerido de participantes en el taller es de 12 a 16 personas.

Actividad

Esta es otra reunión, los participantes ya se han reunido durante la sesión de integración. Las mesas y las sillas están preparadas de tal manera que, en caso de necesitar cambiar la disposición de los ejercicios, podemos ajustar la sala según nuestras necesidades.

Al principio es una configuración en “U”, después de que los ejercicios hayan comenzado cambiamos la disposición en grupos de mesas más pequeños. Pedimos a los participantes que se sienten donde estén más cómodos, pero añadimos que durante el taller el cambio de sitio será la norma.

ACTIVIDAD 1. NOS CONOCEMOS DESDE HACE TIEMPO

- A. Todos los participantes, después de ocupar sus puestos, sacan una tarjeta de color de la cartulina que les ha dado el animador con el número del 2 al 5.
- B. Empezando por el monitor cada participante dice su nombre y cuenta lo que le gusta utilizando tantas palabras como el número escrito en la tarjeta y dice con qué asocia el color de la tarjeta.
- C. El siguiente participante comienza repitiendo el nombre de su predecesor y nombra una cosa que le gusta y cuenta sobre sí mismo según el esquema anterior.
- D. Después de escuchar a la última persona, los voluntarios escriben su nombre con un rotulador grueso en un papel que pegan a su ropa. Pueden dibujar en él algo que les caracterice y les distinga de los demás.

La fase de calentamiento ha terminado, todos se conocen ya y han recordado sus nombres y han contado un poco sobre sí mismos.

Pasamos al tema de la sesión y damos la oportunidad de hablar sobre la motivación. Este ejercicio es una introducción al tema de la motivación, mostrará a los participantes cuánto se conocen y les permitirá combinar sus conocimientos con la teoría de la motivación.

ACTIVIDAD 2. ¿QUÉ SABEMOS SOBRE MOTIVACIÓN?

- A. Reparta lápices y notas adhesivas de dos colores (por ejemplo, amarillo y verde).
- B. Pida a los participantes que escriban con qué asocian la motivación extrínseca en las amarillas y la motivación intrínseca en las verdes. Pueden utilizar tantas pegatinas como quieran, pero cada asociación debe ir en una pegatina distinta.
- C. Pida que peguen sus notas en una hoja del rotafolio dividida en dos mitades etiquetadas como “motivación extrínseca” y “motivación intrínseca”.
- D. Se comenta el ejercicio entre todos. Podemos agrupar las afirmaciones similares para mostrar que los demás también pueden pensar como nosotros.
- E. El formador, en forma de miniconferencia, organiza los conocimientos sobre la motivación y muestra a los participantes lo mucho que saben sobre ella y les propone utilizar estos conocimientos en el siguiente ejercicio.

Ahora que los participantes saben que están en un grupo de personas dispuestas a compartir sus conocimientos y pensamientos, podemos proponer otro ejercicio. Al final de esta parte de la sesión, invitamos a todos a realizar un ejercicio en el que cada uno puede identificar sus factores de motivación personales.

Este ejercicio permite reconocer los propios motivadores y ver lo que motiva a los demás a actuar. Enseña a estar atento a las necesidades y a la jerarquía de valores de la otra persona, tan útil en el trabajo voluntario.

ACTIVIDAD 3. MI HUEVO DE LA MOTIVACIÓN

- A. Distribuya entre los participantes tarjetas con el esquema impreso de un huevo dividido en 4 partes desiguales. (Descripciones de las partes: más importante, importante, menos importante y no importante).
- B. Los participantes se dividen en equipos según los colores de las tarjetas del primer ejercicio. (Hay 4 equipos de 3 o 4 personas).
- C. Comienza la primera parte del ejercicio.

Los participantes se sientan en equipos y escriben individualmente en sus “huevos” (según la plantilla recibida) sus propios factores de motivación basándose en las siguientes preguntas:

- ¿Qué es importante para mí cuando quiero realizar una idea (tarea)?
- ¿Qué tengo en cuenta, qué aspectos internos y externos?
- ¿Qué me ayuda a pasar a la acción?
- ¿Qué es lo más importante y qué elementos considero menos importantes?

(Esta parte lleva unos 10 -15 minutos).

D. El formador indica que la parte 1 del ejercicio ha terminado.

E. Ahora viene la parte 2 (cada equipo recibe una hoja del rotafolio y un bolígrafo).

Cada miembro del equipo presenta su huevo de motivación. A continuación, todos escriben colectivamente en la tarjeta los factores importantes que han surgido para todos.

El equipo discute, todos pueden explicar por qué este factor funciona para ellos y es el más importante.

Preguntas finales:

- ¿A qué conclusiones habéis llegado?
- ¿Hubo elementos comunes para todos, o tal vez cada uno tuvo los suyos?
- ¿Qué hace que nuestra motivación sea diferente?

F. El formador da una señal e invita a los equipos a debatir en el grupo entero. Les anima a compartir sus conclusiones, especialmente en relación con la pregunta: ¿Qué hace que nuestra motivación sea diferente a la de los demás?

Pausa - Descanso

ACTIVIDAD 3. ¿Y SI...?

Después del descanso, invite a los participantes a ocupar de nuevo sillas diferentes. Pídales que elijan equipos según la siguiente clave: cada persona del equipo tiene una tarjeta de diferente color.

- A. Distribuya lápices y 2 hojas de papel A4 a cada equipo.
- B. El formador pide a los equipos que preparen un breve plan de 12 puntos sobre un acontecimiento (por ejemplo, “Bienvenida a la primavera”, “Día de la Tierra”, “Día de los rompecabezas”, “Fiesta de la salud y la belleza”, etc.).
- C. A continuación, los equipos reciben una “tarjeta de imprevistos” que pueden interferir en la realización del plan del evento.

D. Cada equipo elabora un plan de contingencia sobre cómo hacer frente a estas dificultades.

E. A continuación, cada equipo presenta sus planes a todo el grupo y sus miembros hablan de las soluciones que han elaborado juntos.

Los participantes tuvieron la oportunidad de interactuar en grupo, compartir sus conocimientos y aprender mucho sobre sus propios recursos que pueden utilizar en su trabajo con los alumnos. A través de las actividades conjuntas adquirieron nuevas experiencias y una sensación de empoderamiento.

El resumen de la sesión será un juego de cartas llamado AMADA. El juego fue creado especialmente para este proyecto y ofrece muchas oportunidades para utilizarlo durante varios talleres, así como en el trabajo directo con los clientes. Las instrucciones para el juego y las tarjetas descargables se encuentran en el apéndice. El juego es un ejercicio durante el cual podemos conocer y desarrollar otras áreas de los voluntarios.

Se pueden utilizar diferentes métodos para dividir los grupos, por ejemplo, la tradicional cuenta atrás, sacar bolas o tarjetas de colores, etc. La asignación al propio grupo puede ser una forma de ejercicio de integración.

ACTIVIDAD 4. JUEGO AMADA

- A. Dividir al azar a los participantes en grupos de cuatro.
- B. Asigne a cada grupo una baraja de cartas AMADA con instrucciones.
- C. Elija una versión del juego y lea las instrucciones en voz alta.
- D. Los participantes responden a las preguntas y tareas de las cartas.

Revisión

Después de la sesión, hay que obtener una retroalimentación sobre el provecho que los participantes han sacado de ella.

Conviene utilizar uno de los formularios denominados Maleta/Caja.

Para ello, preparamos hojas A5 para cada participante con una maleta impresa en una cara y una cesta en la otra.

Instrucciones para el participante: escribe en la maleta lo que te llevas, lo que te ha gustado. Poner en la cesta lo que no te ha gustado o lo que te ha faltado.

Referencias

Borkowska S. (red), *Motywować skutecznie*, - Warszawa: IPiSS, 2004.



SESIÓN 3

Teoría y conceptos clave de la mentoría



¿Qué y por qué?

El objetivo de esta actividad es ofrecer a los participantes los conocimientos fundamentales sobre la mentoría y presentarles los beneficios de la mentoría con cada grupo de alumnos.

Objetivos

Familiarizarse con los conceptos clave de la mentoría. Desarrollo de una idea clara sobre quién es un mentor y quién es un alumno y cuál es la relación entre ellos. Concienciación sobre las cualidades necesarias para ser un gran mentor.

Resultados de aprendizaje

Entender lo que significa ser un mentor
Conocer lo que constituye un gran mentor
Concienciar sobre los beneficios de la mentoría, tanto para los mentores como para los alumnos.

¿Quiénes son los destinatarios de la formación?

Seniors / futuros mentores

Tiempo

90 -120 minutos

Materiales

Bolígrafos
Notas adhesivas
Rotafolio
Mentimeter

Un mentor no es un profesor, un formador o un tutor.

Un mentor no mantiene la típica relación profesor-alumno.

Entonces, ¿qué significa ser un mentor y por qué alguien debería convertirse en uno?

Introducción

El formador comienza el taller dando la bienvenida a los participantes y haciendo una ronda de presentaciones. Las presentaciones pueden facilitarse mediante una actividad para romper el hielo, para la que el formador puede encontrar ideas [aquí](#).

Para introducir el tema de la mentoría, el formador pide a los participantes que se sienten en círculo y que den sus aportaciones sobre el concepto de mentoría respondiendo a las siguientes preguntas:

¿Quién puede convertirse en mentor? ¿Qué hace un mentor?

Estas preguntas pueden responderse con notas adhesivas en un rotafolio o de forma digital, a través de la herramienta "[Mentimeter](#)".

En ambos casos, el formador deberá preparar las preguntas antes del taller. En cuanto al Mentimeter, durante el taller, el formador deberá compartir el enlace de la página [www.menti.com] y el código de cada pregunta, para que los participantes puedan acceder a ellas y responderlas.

Después de leer cada respuesta en voz alta y de suscitar un debate inicial, el formador cuelga en el

rotafolio algunas citas famosas sobre la mentoría para crear una definición consensuada entre todos los participantes.

Actividad

ACTIVIDAD 1. DEFINICIÓN DE UN MENTOR

El formador divide a los participantes en parejas y les pide que discutan entre ellos y tomen notas en un rotafolio sobre cómo entienden la noción de mentor. A continuación, presentarán sus resultados a los demás participantes para que los discutan en grupo.

Para el formador:

“Un mentor permite que una persona lo logre. Un héroe muestra cómo se ve el logro”. John C. Mather.

“La mentoría es un cerebro para aprender, un oído para escuchar y un empujón en la dirección correcta”. John Crosby.

“Los mentores son nuestros guías, ellos ven cosas que nosotros no vemos”. Mark Zuckerberg.

“Un mentor es alguien que te permite ver la esperanza dentro de ti”. Oprah Winfrey.

La mejor manera de describir a un mentor es como un “asesor de confianza”, alguien empático que ofrece ayuda y orientación práctica a sus alumnos. Un mentor puede tener conocimientos y experiencia en un tema, que está dispuesto a compartir con otros compañeros que están experimentando problemas similares. Se compromete a ayudarles a superar estos problemas y actúa como motivador cuando las cosas parecen especialmente sombrías.

Los mentores no son profesores o formadores en la medida en que no participan en procesos formales de enseñanza o formación con el alumno. Más bien, son buenos oyentes de confianza y ofrecen ayuda práctica para resolver los problemas a los que se enfrentan sus alumnos.

Además, un mentor puede ser un modelo para el alumno, en el sentido de que le guía con su ejemplo y se convierte en una fuente de inspiración.

Hay que tener en cuenta una cosa:

“Ser mentor es un honor. Salvo el amor, no hay mayor regalo que el del crecimiento” (Marshall Goldsmith).

ACTIVIDAD 2. DEFINICIÓN DE UN MENTOR

El formador vuelve a dividir a los participantes en diferentes parejas y les pide que ofrezcan su propia definición de alumno o “mentee” en un rotafolio. Los resultados se presentan ante el grupo y se suscita un debate.

Para el formador.

Un alumno puede ser:

- una persona guiada o ayudada por un mentor
- alguien nuevo e inexperto en un contexto determinado
- un protegido
- una persona que necesita ser empoderada

En general, un mentee puede ser una persona de la comunidad, más joven o con menos experiencia, que necesita apoyo y anclaje.

ACTIVIDAD 3. EL OBJETIVO DE LA MENTORÍA

El formador pide a cada uno de los participantes que escriba 3 actividades que realiza un mentor y las pegue en el rotafolio. Tras un debate inicial en el grupo, el formador ofrece las siguientes sugerencias:

- ayudar a un alumno socialmente marginado o recién llegado a integrarse en la comunidad
- ayudar a alguien en un nuevo puesto
- capacitar a un alumno para que encuentre su propio camino a través de una situación
- ser una “caja de resonancia”
- facilitar al alumno o mentee el acceso a conocimientos, situaciones o redes pertinentes
- ofrecer información
- ofrecer una visión y una experiencia personal

El objetivo general debería ser permitir al alumno cultivar sus propias competencias, capacidades y metodologías, lo que le permitirá afrontar los siguientes obstáculos de forma más eficaz y resistente, ya sea en presencia del mentor o no.

ACTIVIDAD 4. LOS BENEFICIOS DE LA MENTORÍA PARA AMBOS EXTREMOS DE LA RELACIÓN

El formador divide a los participantes en grupos de 3 y les pide que cierren los ojos y piensen durante un par de minutos en los beneficios que podrían obtener

al ser mentores. Después de que los discutan en grupo y los anoten en una nota adhesiva, el formador les pide que se pongan en el lugar del mentor y discutan los beneficios de la tutoría para cada uno de los grupos destinatarios de AID.

Para el formador:

Beneficios de la tutoría para el mentor

- una oportunidad de desarrollo personal y un reto
- una oportunidad de desarrollo profesional para aprovechar las habilidades y los conocimientos existentes
- un aumento de la autoestima y la confianza
- una oportunidad para cultivar las habilidades de relación interpersonal y la capacidad de escucha activa
- la satisfacción de ayudar a las personas a integrarse con éxito en su comunidad
- un medio para mejorar las perspectivas de carrera
- una forma de acceder a las oportunidades de formación
- una forma de entender los retos a los que se enfrentan los demás
- una forma de marcar la diferencia en la vida de otra persona.

Beneficios generales de la tutoría para el alumno

- aumento de la confianza en sí mismo
- realizar y desarrollar su potencial
- tener un “oyente” independiente o una “caja de resonancia” que comprenda sus necesidades y pueda proporcionarle apoyo emocional
- tener una forma de tomar el control de sus vidas
- desarrollar estrategias para superar contratiempos y obstáculos
- una forma de ayudar a conseguir los pasos hacia sus objetivos
- ayudarles a desenvolverse mejor en la nueva sociedad en la que viven
- mejorar la empleabilidad, especialmente en el caso de los inmigrantes y refugiados
- acceso a más información y a las redes del mentor
- una oportunidad para reflexionar y crecer como persona, utilizando herramientas de aprendizaje para adultos.

ACTIVIDAD 5. LAS CUALIDADES DE UN GRAN MENTOR

El formador abre un debate en el plenario sobre los rasgos que lo convierten en un mentor eficaz y excelente. Después de que el formador comparta su opinión con el resto del grupo, se pide a los participantes que utilicen hasta 3 palabras para describirlo.

Para el formador:



Revisión

Para obtener la opinión de los participantes sobre el contenido del taller, así como para evaluar los conocimientos adquiridos, el formador puede pedir al grupo que reflexione y responda a las siguientes preguntas:

¿Qué ha ido bien?

¿Qué se podría mejorar?

¿Qué ha ido mal?

¿Qué fue particularmente atractivo que recomendaría mantener?

¿Qué no recibió suficiente atención? ¿Qué más le gustaría haber aprendido?

Referencias

Cambridge Dictionary. (n.d.). Mentee. In *Cambridge.org dictionary*. Retrieved from <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/mentee> [26/01/2021].

Knox, G. (n.d.). 40 Icebreakers for Small Groups. *Insight UK*. Retrieved from https://insight.typepad.co.uk/40_icebreakers_for_small_groups.pdf [19/03/2021].

Mentimeter (n.d.). Join a presentation. In *Menti.com*. Retrieved from <https://www.menti.com/> [30/01/2021].

Merriam-Webster. (n.d.). Mentee. In *Merriam-Webster.com dictionary*. Retrieved from <https://www.merriam-webster.com/dictionary/mentee> [26/01/2021].

Murphy K.E. (2017). 10 Qualities of a Great Mentor [Infographic]. *Market Me too*. Retrieved from <https://marketmetoo.blog/2017/05/14/why-everyone-needs-a-coach-or-mentor/> [09/04/2021].



SESIÓN 4

Facilitar el proceso de emparejamiento



¿Qué y por qué?

El objetivo de estas actividades es evaluar los puntos fuertes, los puntos débiles y las preferencias de los mentores, para que se adapten lo mejor posible a los alumnos, al tiempo que se describen los fundamentos del emparejamiento de personas.

Objetivos

Ilustrar la importancia de la combinación de mentores.

Describir el proceso de evaluación y los criterios utilizados.

Evaluación de las cualidades de los posibles mentores mediante un cuestionario.

Potenciar el establecimiento de una relación de mentoría sostenible.

Resultados de aprendizaje

Entender por qué las cualidades de un mentor deben ajustarse a las particularidades del alumno.

Comprender qué criterios se evalúan y con qué fin.

Capacitar al mentor para que ayude a su alumno comprendiendo sus propios impulsos, capacidad y limitaciones.

¿Quiénes son los destinatarios de la formación?

Seniors / futuros mentores

Time

120 minutos

Un mentor tiene la misión de proporcionar experiencia y orientación al alumno, y en el contexto del proyecto AID sirven de modelo y apoyo a diferentes grupos de personas marginadas. Se espera que faciliten el desarrollo de sus alumnos.

El éxito depende del desarrollo de una sólida relación entre el mentor y el alumno. Por lo tanto, esta colaboración entre el mentor y el alumno debe basarse en el respeto mutuo, la claridad de objetivos y el desarrollo de una conexión personal. Un mentor debe demostrar un sentido de altruismo, ser un oyente activo y tener valores en común con su alumno.

El emparejamiento exitoso es una de las partes más difíciles de la mentoría. Algunas redes emparejan a los mentores y a los alumnos con mucho cuidado antes de que comience el proceso, mientras que otras dejan que el mentor y el alumno “elijan” por sí mismos y comiencen el proceso de mentoría. Otras mantienen los perfiles de los mentores y los alumnos y un alumno puede conocer a varios posibles mentores antes de decidir con quién quiere ir.

El hecho es que no existe una “regla de oro” que pueda aplicarse universalmente a todas las situaciones y tener resultados replicables.

Introducción

El formador comienza el taller dando la bienvenida a los participantes y presentándose, así como los objetivos de las actividades que tendrán lugar. Estos objetivos pueden escribirse en un rotafolio para que sirvan de pista visual para la siguiente conversación.

Materiales

Presentación,
Lapiceros,
Notas adhesivas
Rotafolios

A continuación, se pide a los participantes que se presenten diciendo su nombre y lo que esperan aprender de esta sesión del taller. De este modo, los resultados del aprendizaje pueden identificarse de forma orgánica e interactiva. A continuación, el tutor puede resumir los resultados de aprendizaje reales, escribiéndolos de nuevo en el rotafolio.

Tenga en cuenta que estas dos diapositivas pueden prepararse de antemano, como una presentación de dos diapositivas. Para ello, le sugerimos que siga el principio KISS (Keep It Short and Simple).

Puntos a tener en cuenta al aplicar el principio KISS

- Viñetas cortas y puntuales.
- Las fuentes grandes y simples son más fáciles de leer.
- La elección de los colores es importante...

Actividad

ACTIVIDAD 1. COMPRENDER LA IMPORTANCIA DEL EMPAREJAMIENTO

Los futuros mentores se dividen en pequeños grupos y se les pide que evalúen las posibles limitaciones/dificultades que creen que se encontrarán en sus posibles compromisos de mentoría. Para ello, el formador puede presentar a los grupos el perfil hipotético de un mentee o alumnos. A continuación, se ofrece una sugerencia.

Cada grupo delibera sobre sus opiniones, y el formador lleva la cuenta de cada una de ellas. Después de las presentaciones se produce un debate.

Para el formador:

Plantilla del perfil del alumno:

Nombre	Fátima
Edad	19
Nacionalidad	Siria
Etnia	Árabe
Religión	Islam
Familia	Padres: fallecidos Hermanos: fallecidos Hijos: 1 hijo (adoptado)
Antecedentes	Refugiada de la guerra de Siria Solicitante de asilo Vive en un campo de refugiados en Chipre desde hace 2 años

Enumerar los retos que pueden surgir en una relación de mentoría:

- Evaluar los antecedentes del mentee
- Identificar la motivación del mentee
- Tratar con la inexperiencia y los conceptos erróneos de los mentees
- Establecer objetivos razonables para la relación de mentoría
- Fomentar la confianza de los mentees
- Fomentar la independencia del mentee
- Establecer límites para la relación de mentoría
- Dar retroalimentación adecuada y apropiada (positivo/negativo)
- Asignar tiempo, encontrar el equilibrio entre la vida personal y la relación de mentoría
- Mantener el impulso y el compromiso activo
- Mantener la paciencia y la voluntad de atender a los mentees.

ACTIVIDAD 2. AUTOEVALUACIÓN DE LAS CUALIDADES DE CADA MENTOR

Para establecer una relación de mentoría realmente productiva, es importante decidir desde el principio los objetivos y las expectativas de ambas partes. En el fondo, una relación de tutoría es una relación de cooperación y coordinación.

En esta actividad, se pide a los posibles mentores que rellenen un cuestionario específico para desarrollar su propio perfil personal y replantear sus expectativas. A continuación, se presentan conjuntos de preguntas que pueden adaptarse al cuestionario sugerido. También pueden servir como temas para la discusión inicial entre un mentor y un mentee.

El formador recoge y archiva los cuestionarios.

Cuestionario sugerido:

Antecedentes personales:

- Describa brevemente los puntos clave de su vida (historia, carrera, experiencias, valores fundamentales, lema personal...)
- Enumere algunas cosas que se le dan bien.
- Nombre una actividad que quieras hacer más, o algo que te gustaría aprender.
- ¿Cuáles son tus principales intereses / aficiones?

Expectativas / Objetivos:

- ¿Cuál es tu motivación para convertirte en mentor?
- ¿Cuáles son los beneficios de la mentoría que considera más importantes?
- ¿Tienes experiencia previa con la mentoría? En caso afirmativo, explíquela.

– ¿Tienes experiencia previa trabajando con: Personas mayores, Personas con discapacidades mentales, Migrantes, Refugiados

– ¿Qué espera de su mentee?

Atributos y habilidades personales:

– ¿Cuánto tiempo puede dedicar al mes?

– ¿Es usted una persona habitualmente comprometida?

– ¿Cuáles son sus puntos fuertes que le convertirían en un buen mentor?

– ¿Qué retos serían los más probables para reducir su capacidad de mentor?

– ¿Qué idiomas habla? ¿Cómo de bien?

– ¿Cuál es su enfoque para resolver problemas?

– ¿Qué proceso sigue para tomar decisiones?

– ¿Cómo reacciona cuando las cosas no cumplen sus expectativas?

– ¿Cuál es su enfoque hacia las personas con una mentalidad diferente?

– ¿Cuál es su forma preferida de aprender cosas nuevas?

– ¿Cómo reacciona en situaciones de conflicto?

– ¿Se considera una persona que hace caso a un amigo que lo necesita, aunque no lo diga claramente?

¿Ayudaría a un amigo que necesitara ayuda, pero que no se la pidiera? ¿Cómo?

– ¿Eres muy hablador?

– ¿Eres capaz de escuchar?

– ¿Prefieres salir con grupos grandes de personas o con grupos pequeños?

– ¿Eres introvertido o extrovertido?

¿Qué tipo de apoyo necesitaría de las organizaciones con las que va a participar en las actividades de mentoría?

ACTIVIDAD 3. SALVAGUARDAR LA RELACIÓN DE MENTORÍA

Los posibles mentores se dividen en parejas y se les pide que deliberen sobre sus opiniones acerca de los comportamientos y hábitos que garantizarán que la relación de mentoría se mantenga, así como los comportamientos que podrían afectarla negativamente, tomando notas en un cuaderno. El formador lleva la cuenta de las opiniones expresadas y las enumera en un rotafolio. A continuación, se abre un debate en el que los futuros mentores llegan a un consenso sobre lo que se debe y no se debe hacer, sentando las bases de su código de conducta.

Para el formador:

Es importante entender que el mentor tiene mucha influencia sobre el alumno, lo que lleva a una disparidad en la distribución del poder en la relación de

mentoría. Por lo tanto, es fundamental que se cree un entorno seguro y positivo, en el que tanto el mentor como el alumno puedan sentirse cómodos para participar sin miedo al abuso, independientemente de su edad, capacidad, género, etnia, religión, orientación sexual, estado civil y/o rol de género. El mentor tiene el deber de cuidar a su alumno.

La protección es una responsabilidad compartida por todas las partes implicadas y se basa en los fundamentos de los derechos humanos, el sentido común y la benevolencia. La siguiente es una lista no exhaustiva que contiene algunos de los puntos básicos que se deben y no se deben hacer en una relación de tutoría, desde la perspectiva del mentor.

QUÉ SE DEBE HACER

- Mantener el interés del alumno como prioridad principal.
- Comprometerse con el programa, aunque la participación sea voluntaria.
- Utilizar su experiencia y conocimientos personales para satisfacer las necesidades del alumno, sugiriendo al mismo tiempo referencias o recursos adicionales sobre aspectos en los que usted no es competente.
- Sea consciente de que la interacción verbal con un alumno puede ser malinterpretada como ofensiva o como acoso. Considere cuidadosamente sus palabras y sea diplomático cuando trate temas difíciles o controvertidos.
- Informe de cualquier comportamiento inaceptable a los responsables de la organización con la que vaya a participar.
- Mantenga la confidencialidad, durante todo el programa y cuando éste termine.
- Respete el tiempo de sus mentees. Si se retrasa, debe avisar lo antes posible.
- Mantenga la calma en cualquier circunstancia.
- Mantenga un comportamiento profesional hacia su mentee, con límites claramente definidos.
- Mantenga un registro de sus reuniones con su mentee. Anote los temas tratados, los problemas que hayan surgido, las acciones acordadas, así como la fecha y la hora de la próxima reunión.

QUÉ NO SE DEBE HACER

- Iniciar contacto físico con su mentee, a menos que sea durante ciertas actividades (deportes, teatro, actividades al aire libre, intervención física, médica o de primeros auxilios).
- Responder al contacto físico de su alumno. Si esto ocurre, debe informar inmediatamente.

- Entablar una relación romántica con su mentee.
- Aceptar el abuso físico o verbal de su mentee. No responda, en su lugar, informe del incidente inmediatamente.
- Utilizar su posición de mentor para acceder a información relativa al mentee, en beneficio propio o de un tercero.
- Prometer guardar cualquier secreto, especialmente en relación con temas de abuso.
- Proporcionar cualquier consejo legal o médico al mentee. Indique siempre a su mentee que busque ayuda cualificada.

ACTIVIDAD 4. EXPERIENCIA A TRAVÉS DEL JUEGO DE ROLES

Para terminar, los futuros mentores se reorganizan en nuevas parejas de “mentores” y “mentees”. A continuación, se les pide que apliquen mediante un juego de roles todo lo que han aprendido durante estas actividades. Esto incluye mantener el código de conducta desarrollado en la Actividad 3.

Para el formador:

Observa las interacciones y da tu opinión. También puedes pedir a dos voluntarios que asuman los papeles de mentor y mentee, y hacer que el grupo dé su opinión al final de la actividad. Esto puede repetirse varias veces si el tiempo lo permite.

Revisión

Al finalizar el taller, hay que obtener una retroalimentación sobre cómo los participantes se beneficiaron del taller. El participante más joven lee uno de los inicios de las frases y la persona de su derecha termina la frase. A continuación, esta persona lee otro comienzo y la siguiente lo termina. Y así sucesivamente hasta que todos den una respuesta.

Lo que más me gustó fue...

- Yo mejoraría...
- Me acordaré de... durante mucho tiempo
- Si pudiera cambiar algo, sería...
- Me sorprendió que...
- Me gustaría...



SESIÓN 5

Mapear los activos de conocimiento y habilidades



¿Qué y por qué:

Sesión para conocer los puntos fuertes y las habilidades de los participantes. Si los participantes cuentan un poco sobre sí mismos, esto puede ayudarles a reconocer y hablar sobre sus habilidades con otros participantes, y a estar preparados para comprometerse más completamente

Objetivos

Identificar las habilidades que pueden ofrecer los voluntarios (por ejemplo, autoconciencia, empatía, motivación, mentalidad abierta, inteligencia emocional), y cómo utilizarlas

¿Quiénes son los destinatarios de la formación?

Seniors / futuros mentores

Tiempo

1,5 horas

Materiales

Cuestionario de autoevaluación

Formulario de evaluación

Ejemplos de juegos de rol

La relación entre un mentor y un joven metee puede parecer una conexión “natural” y, por tanto, los programas a veces pasan por alto la importancia de la formación. Pero, como cualquier persona que asume un nuevo papel, los mentores tendrán más posibilidades de éxito si participan en sesiones de formación útiles. Para empezar a desarrollar sus planes de formación, los programas pueden plantearse estas preguntas:

¿Qué información necesitan adquirir los mentores?

¿Qué formación necesitan?

Introducción

Una mentoría eficaz requiere algo más que sentido común. La investigación indica que los mentores y los mentees que desarrollan y gestionan asociaciones de mentoría exitosas demuestran una serie de habilidades específicas e identificables que permiten que se produzca el aprendizaje y el cambio.

Linda Phillips-Jones (1977) estudió cientos de asociaciones de mentoría y descubrió que los mentores y alumnos eficaces utilizan procesos y habilidades específicas en sus relaciones. Las habilidades y los procesos pueden aprenderse y, como resultado, las relaciones pueden ser mejores, más agradables, productivas e incluso eficientes en términos de tiempo.

El mentor se define como un “consejero experimentado y de confianza”. Esta descripción refleja cómo nos gustaría que los mentores trabajaran con sus mentees. La formación se basa en el conocimien-

to de sí mismo (habilidades y experiencia), el deseo de ayudar a los demás a desarrollarse, la inventiva (estar abierto a nuevas formas de hacer las cosas y diferentes maneras de trabajar), la empatía (capacidad de empatizar con los demás).

Los beneficios para los participantes son:

- desafío y estimulación
- aprendizaje y desarrollo personal a partir del proceso
- motivación por el autodesarrollo y la responsabilidad

Todo mentor necesita habilidades básicas de mentoría para gestionar mejor la relación con el alumno:

1. Escuchar activamente: la escucha activa es la habilidad básica de la mentoría.
2. Construir la confianza: Esta confianza se desarrolla con el tiempo, si los mentores y los mentees observan ciertos comportamientos adecuados por su parte.
3. Alentar: esto incluye dar a sus compañeros de mentoría reconocimiento y retroalimentación verbal positiva y sincera.
4. Identificar los objetivos y la realidad actual: como mentor, tener claro y hablar con los mentees sobre sus visiones, sueños y objetivos profesionales/vitales.

Además de las habilidades básicas de la mentoría, los mentores utilizan varias competencias específicas en un intento de ayudar a los mentees a desarrollarse:

1. Instrucción/Desarrollo de capacidades: esta competencia es especialmente importante en la tutoría formal.
2. Inspirar: al dar usted mismo el ejemplo y ayudar a sus alumnos a experimentar otras personas y situaciones inspiradoras, puede ayudarles a emprender caminos futuros que les entusiasmen y motiven, incluso más allá de sus sueños originales.
3. Proporcionar retroalimentación correctiva: además de dar retroalimentación positiva frecuente y sincera, los mentores eficaces también deben estar dispuestos y ser capaces de dar a los alumnos retroalimentación correctiva.
4. Gestionar los riesgos: otra característica distintiva de los mentores eficaces es su disposición y capacidad para proteger a sus mentees de las adversidades.
5. Abrir puertas: se trata de abrir las puertas adecuadas que les permitan conocer gente y demostrar a diferentes públicos lo que pueden hacer.

Participantes

Pida a los participantes que escriban dos o tres cosas que hayan aprendido durante esta sesión y que puedan poner en práctica al comenzar su relación de tutoría. A continuación, pida a algunos voluntarios que compartan una de sus cosas.

Actividad

ACTIVIDAD 1. HABILIDADES DE UN MENTOR

Objetivos: identificar las cualidades de los mentores eficaces

Pida a los participantes que rellenen un cuestionario de autoevaluación (véase el ejemplo siguiente).

Deje tiempo para que los participantes hablen de sus expectativas y preocupaciones en su papel. Por ejemplo, ¿cuáles de las cualidades que admiraron en sus “mentores” se sienten bastante seguros de poseer? ¿Cuáles necesitan desarrollar? ¿Qué otras preocupaciones tienen sobre su papel?

MIS HABILIDADES DE MENTOR

Instrucciones: Evalúe su potencial para ser un mentor y mentee exitoso calificándose a sí mismo en las siguientes habilidades de mentoría. Para cada habilidad, marque con un círculo el número correspondiente.

Habilidades de la mentoría		Calidad de las habilidades				
Parte I. Habilidades básicas compartidas		<i>Excelente</i>	<i>Muy buena</i>	<i>Adecuada</i>	<i>Pobre</i>	
1	Escuchar activamente	5	3	1	0	
2	Generar confianza	5	3	1	0	
3	Fomentar/Animar	5	3	1	0	
4	Identificar los objetivos y la realidad actual	5	3	1	0	
		Subtotal de Habilidades básicas				
<p><i>16-20 Excelentes habilidades básicas; podría entrenar a otros; concentre sus esfuerzos de mejora en afinar su estilo</i></p> <p><i>11-15 Habilidades muy buenas; continúe puliendo esas habilidades que le harán aún más eficaz y deseable como mentor o alumno</i></p> <p><i>6-10 Habilidades básicas adecuadas; trabaje en sus habilidades menos desarrolladas para tener mejores relaciones</i></p> <p><i>5 o menos Te beneficiarás de la formación y la práctica de las habilidades básicas; adquiere formación o entrenamiento, y observa a otros que tienen habilidades fuertes</i></p>						

Part II. Habilidades específicas de mentores						
1	Instrucción/Desarrollo de capacidades	5	3	1	0	
2	Inspirar	5	3	1	0	
3	Proporcionar retroalimentación correctiva	5	3	1	0	
4	Gestionar los riesgos	5	3	1	0	
5	Abrir puertas	5	3	1	0	
		Subtotal de las Habilidades del mentor				
<p>20-25 Excelentes habilidades de mentor; podría entrenar a otros; concentre sus esfuerzos de mejora en afinar su estilo con determinados alumnos</p> <p>15-19 Habilidades muy buenas; continúe puliendo esas habilidades que le harán aún más efectivo y deseable como mentor</p> <p>10-14 Habilidades de mentor adecuadas; trabaje en sus habilidades menos desarrolladas para conseguir alumnos fuertes y tener mejores relaciones con ellos</p> <p>9 o menos Te beneficiarás del entrenamiento y la práctica de las habilidades de mentor; adquiere formación o entrenamiento, y observa a otros que tienen habilidades fuertes</p>						

ACTIVIDAD 2. JUEGOS DE ROL DE COMUNICACIÓN

Objetivos: Practicar la aplicación de las habilidades de “escucha activa” participando en juegos de rol.

1. Organiza a los participantes en parejas. Diga a las parejas que quiere que utilicen su escenario como base para dos representaciones de una conversación entre el mentor y el mentee. La misma persona debe hacer de “mentor” y la misma persona de “mentee” en ambos juegos de rol. En el primer juego, el “mentor” debe mostrar una mala escucha y otras habilidades de comunicación. En el segundo juego, el “mentor” debe mostrar una escucha eficaz y otras habilidades de comunicación. A continuación, deben cambiar los papeles y volver a realizar los juegos de rol. Recuerde a los participantes que hay muchas formas positivas (y también muchas negativas) de responder a una situación. Cada vez que escuchen un juego de rol, puede hacer a la pareja algunas preguntas para ayudarles a reflexionar sobre la experiencia. En el caso de la “mala” representación, por ejemplo, puedes preguntar al mentee cómo le hicieron sentir las palabras o acciones del mentor. Para el juego de rol con una “buena” representación, puedes preguntar al mentee qué dijo o hizo el mentor que le hizo sentir que podía confiar en él.
2. Reúne a todo el grupo. Pida a una pareja que se ofrezca como voluntaria para hacer sus dos representaciones. Después de cada uno de los juegos de rol, pida a los demás participantes que den su opinión sobre lo que el men-

tor dijo e hizo para dificultar o para fomentar una conversación que genere confianza y ayude al mentee a sentirse cómodo y hablar abiertamente. Anima también a la pareja a hablar de cómo les pareció la experiencia y de qué podrían ser más conscientes ahora que han hecho los juegos de rol.

EJEMPLOS DE JUEGOS DE ROL

Estos escenarios pretenden dar a los participantes la oportunidad de explorar varias formas de responder a sus mentees, incorporando las habilidades de comunicación que han estado explorando durante el taller de formación.

1. Hace más de dos meses que se reúnen y ella nunca ha expresado su opinión sobre cómo deberían pasar el tiempo juntos. Usted siempre sugiere las actividades. Cuando sugieres una, ella siempre dice: “Está bien”. Cuando le sugieres más de una y le pides que elija, dice: “No importa cuál”. Cuando le pides que sugiera lo que le gustaría hacer, dice: “Cualquier cosa estará bien”. Sabes que es importante que ella participe en la toma de decisiones; y en tu reunión de hoy, has decidido tratar de resolver esta situación.
2. Durante los dos primeros meses de vuestra relación, las cosas parecían ir bien entre vosotros. Pero entonces ella no se presentó a vuestras dos últimas reuniones. Vuelves a llamar por teléfono y organizas otro encuentro, esta vez organizando que la recojas en tu coche. Ella está en casa cuando llegas, y te dedica una gran sonrisa cuando te ve. Pero estás molesto por las reuniones perdidas y sientes que tienes que hablar de ello.

Revisión

Pida a los participantes que piensen por un minuto en algunas de las muchas pequeñas formas en que podrían “atrapar” a su mentee “en el acto de hacer algo correcto” (“Atrapar a la gente en el acto de hacer algo correcto”. -Ken Blanchard, *The One-Minute Manager*). A continuación, pida a algunos voluntarios que den algunos ejemplos. Haga hincapié en el importante papel que desempeñan los mentores a la hora de proporcionar apoyo y fomentar la autoestima y la confianza en sí mismos de sus alumnos.

Distribuya el formulario de evaluación y pida a todos que rellenen uno y se lo devuelvan antes de marcharse:

1. ¿Qué es lo que te ha parecido más útil de este taller?
2. ¿Qué es lo que te ha parecido menos útil?
3. ¿En qué otros aspectos podríamos mejorar esta sesión?

Referencias

- Cannata, A. (Ed.). (2006). Ongoing training for mentors: 12 interactive sessions for U.S. Department of Education mentoring programmes. Folsom, CA: Mentoring Resource Center. Available online at: http://www.edmentoring.org/pubs/ongoing_training.pdf.
- Cannata, A. & Garringer, M. (with Taylor, J., & Aravallo, E.). (2006). Preparing participants for mentoring: The U.S. Department of Education mentoring program's guide to initial training of volunteers, youth, and parents. Folsom, CA: Mentoring Resource Center. Available online at: <http://www.edmentoring.org/pubs/training.pdf>.
- Lucovy, L. (2007) Training new mentors, Effective Strategies for Providing Quality Youth Mentoring in Schools and Communities, National Mentoring Center.
- Phillips-Jones, L. (2003). 75 THINGS TO DO WITH YOUR MENTEES: Practical and Effective Development Ideas You can Try. CCC/The Mentoring Group, 13560 Mesa Drive, Grass Valley, CA 95949.
- Phillips-Jones, L. (2003) The Mentor's Guide: How to Be the Kind of Mentor You Once Had—Or Wish You'd Had. CCC/The Mentoring Group, 13560 Mesa Drive, Grass Valley, CA 95949, 530.268.1146.
- Mentoring Guidelines. Human Resources, Organisational Development Training and Diversity.



SESIÓN 6

Plan de contingencia



¿Qué y por qué?

Desarrollar un “Plan B” para gestionar los retos del plan de mentoría

Objetivos

Habilidad de la mentoría en acción: cómo estar en una relación de mentoría eficaz

¿Quiénes son los destinatarios de la formación?

Seniors / futuros mentores

Tiempo:

1,5 horas

Materiales:

Fotos con grupos de personas de culturas variadas

Según el proyecto, el objetivo de contar con una guía de actuación para los mentores es crear un programa eficaz de formación de voluntarios que les ayude a reforzar sus conocimientos y habilidades. Lo ideal es que estén disponibles para recibir formación sobre contenidos del tema y que participen en la retroalimentación de las herramientas desarrolladas, compartiendo sus experiencias en las actividades de voluntariado.

En la práctica, ¿qué haría si, a pesar de todos sus esfuerzos, hay participantes reservados que dudan en hablar o, por el contrario, miembros dominantes que no están dispuestos a escuchar? ¿Qué debería hacer para aumentar la participación de sus voluntarios en todas las actividades del programa?

Este escenario puede parecer improbable, pero los imprevistos y las reacciones son casi una garantía en las actividades de grupo, como que nadie o sólo unos pocos se presenten o que el grupo no quiera hablar. Esta sesión representa el “Plan B” utilizado por los mentores para gestionar los retos de las actividades de grupo, tratando de resolverlos, y para fomentar un clima de colaboración, logrando un impacto positivo en el grupo de los participantes.

Entonces, surge la pregunta: ¿cómo se pueden utilizar estas ideas para prever situaciones difíciles y estar preparados para ellas?

Introducción

Pide a los participantes que identifiquen los acontecimientos y reacciones inesperados en las actividades de grupo para los alumnos.

Explica cómo hacer para gestionar los retos de las actividades de grupo, como cuando el grupo no quiere hablar, o un participante está dominando la discusión del grupo. El mentor puede utilizar algunas actividades si el grupo permanece en silencio, se malinterpreta o se comunica negativamente al no entender lo que tiene que hacer, malinterpretar lo que se discute o no trabajar bien juntos.

Para ayudar a resolver los problemas de comunicación, el mentor puede detenerse a hablar, animando al grupo a pensar en cómo pueden mejorar sus habilidades de comunicación. Si el grupo permanece en silencio, el mentor desarrolla las preguntas para animar a los participantes a preguntar, hacer peticiones, aclarar cualquier cosa que no entiendan y expresar sus puntos de vista como opinión, como en los siguientes ejemplos:

<i>En lugar de decir ...</i>	<i>...deberías decir...</i>
“Preguntas “Sí/No	Preguntas abiertas
“¿Le ha gustado el programa?”	“¿Qué te parece el programa?”
“Por qué...”	“Quién... qué... cuándo”
“Deberías hacerlo así”	“Podría ayudar si lo hacemos de esta manera”

Para ayudar a abordar los problemas de comunicación polarizada (o que un participante domine la discusión del grupo), el mentor puede establecer límites de tiempo para las contribuciones individuales, asegurarse de que cada participante pueda hablar sin interrupción y recordar que es importante escuchar y respetar todas las opiniones.

Para ayudar a abordar los problemas de comunicación negativa, el mentor puede animar al grupo a pensar en cómo se están expresando, reformulando las declaraciones negativas, como en los siguientes ejemplos:

<i>En lugar de decir...</i>	<i>...deberías decir...</i>
“Eres”	“Su comportamiento me hace sentir incómodo”
“Eres un opinador”	“Parece que no estás contribuyendo a la discusión abierta. ¿Hay algún problema?”
“Te equivocas”	“No creo que esté de acuerdo con eso porque...”
“Deberías hacerlo así”	“Podría ayudar si lo hacemos de esta manera”

Participantes

Antes de proponer las actividades, pida a cada participante que desarrolle cinco consejos o mensajes clave que haya extraído de la primera parte de esta sesión.

Actividad

ACTIVIDAD 1. LA NARRACIÓN DE IMÁGENES. MIRANDO DETRÁS DE LA CULTURA

El objetivo de esta actividad es doble:

- mientras se procesan los estímulos visuales, participar activamente en una discusión intercultural, “rompiendo el hielo”;
- se ejercita la capacidad de hablar, expresando libremente un punto de vista personal, y la apertura cultural.

Descripción de la actividad. Elija algunas imágenes en las que aparezca un grupo variado de personas y culturas (preferiblemente en una situación diferente). Deje a los participantes unos minutos para observar las imágenes, posteriormente deben describir lo que ven, combinando la comprensión de por qué las diferentes personas hacen las cosas de la manera en que lo hacen con el lenguaje descriptivo y la narración de historias. Centrándose en las fotos, explorar, comentar, discutir, argumentar, analizar y hacer suposiciones sobre las imágenes.

Aquí tienes algunas imágenes que puedes utilizar. Y también algunas indicaciones relativas al debate que se puede abrir en relación a ellas.



Preguntas para el debate:

¿Cuál es el tema? (por ejemplo, el centro de detención de inmigrantes, barrio de inmigrantes).

¿Qué hay en el fondo?

¿Puedes ver el movimiento? En caso afirmativo, ¿qué tipo de movimiento?

¿Qué tipo de emoción provoca la foto? Intenta describirlo.



Preguntas para el debate:

¿Qué nos dice la indumentaria acerca de la cultura Herero de Namibia?

¿Qué tipo de emociones puedes ver en la foto?

¿Qué nos dice la ropa sobre la cultura africana?



Preguntas para el debate:

¿Qué objetos se puedes ver en esta foto de Borneo? (por ejemplo, un río, barcos, selva).

¿Qué sucede en el río? Explica la situación (por ejemplo, pesca, transporte).

¿Cómo podrías describir el río? (por ejemplo, limpio/fangoso, ancho, lento, etc.)

¿Por qué el río tiene este color? (por ejemplo, la lluvia, la tala de árboles, la erosión de las riberas, etc.)



Preguntas para el debate:

¿Qué objetos puedes ver? (por ejemplo, el océano, surfistas, playas)

¿Cómo podrías describir el océano? (por ejemplo, limpio, ancho, de rápido movimiento, etc.)

¿Qué nos dice la foto sobre el país/la cultura?

¿Cómo te hace sentir la foto?

¿Cuáles son las similitudes y diferencias culturales?



Preguntas para el debate:

¿Cuál es la situación de estos niños? Describe su ambiente

¿Qué te inspiran estas fotos? Mira su ropa, sus caras, sus gestos,

¿Cómo te hace sentir estas fotos?

¿Has experimentado alguna vez algo similar?

ACTIVIDAD 2. ¡SÓLO ESCUCHA!

El objetivo de esta actividad es doble:

- reforzar la capacidad de escucha de los participantes
- mostrar cómo escuchar con una mente abierta.

Descripción. Invite a los participantes a ponerse en parejas para expresar lo que piensan sobre un tema interesante, pero no demasiado controvertido (por ejemplo, “El voluntariado: razones, beneficios y desventajas”; “Tiempo libre: ¿solo o con otras personas?”; “Tecnología: ¿más soledad o más conexión?”).

En parejas, asumen alternativamente dos papeles: el del orador y el del oyente. Mientras el orador expone su opinión (5 minutos), el oyente primero escucha sin hablar y luego recapitula lo que ha dicho su compañero sin debatir, estar de acuerdo o no (1 minuto). A continuación, los papeles cambian y el proceso vuelve a empezar.

Al final de la actividad, invita a todos los participantes a compartir cómo se sintieron, discutiendo estas preguntas:

- ¿Cómo se sintieron los oradores respecto a la capacidad de escucha de sus compañeros? ¿El lenguaje corporal de su compañero comunicó cómo se sentía (por ejemplo, decepcionado, de acuerdo, etc.)?
- ¿Cómo se sintieron los oyentes al no poder expresar sus propias opiniones sobre el tema? ¿Qué tan bien escucharon?
- ¿En qué medida los compañeros oyentes resumieron las opiniones de los oradores?

Revisión

Destaca las cosas que se repiten por grupo.

Recuerda a los participantes la importancia de aprender a mantener una relación de mentoría eficaz, ya que ésta no consiste simplemente en responder a preguntas o dar consejos. Requiere un conjunto específico de habilidades y prácticas, como la capacidad de:

- crear un clima de discusión abierto y de apoyo
- mejorar las habilidades de escucha y seguimiento
- proporcionar una retroalimentación constructiva.

Recuerda también la importancia de gestionar algunos de los retos más recurrentes de las actividades de grupo para mentores y mentees, como los siguientes ejemplos:

<i>Retos para los mentores</i>	<i>Acciones</i>
Mentees que quieren ser el centro de atención	<ul style="list-style-type: none"> - pedirles que ayuden a organizar las tareas - recuerda la importancia de escuchar a todos - responder a algunas de sus preguntas diciendo a todo el grupo (por ejemplo, “vamos a escuchar lo que piensan los demás sobre eso”)
Mentees que no participan	<ul style="list-style-type: none"> - Proponga una pregunta abierta sobre algún aspecto de la formación que espere una respuesta y pida a cada persona que responda brevemente por turnos. - si algunos participantes tienen dificultades para hablar (por timidez o dificultades con el idioma, etc.), dales unos minutos para que escriban primero la respuesta
Mentees que expresan una opinión negativa sobre aspectos del taller	<ul style="list-style-type: none"> - pedir que se sugiera una alternativa práctica - pregunte a los demás participantes qué piensan y si también sugieren alternativas
Mentees que se comportan de forma agresiva con los demás	<ul style="list-style-type: none"> - recordar que la formación se refiere a un proceso, no a los participantes - recomendar que el debate y el material de formación se limiten al asunto en cuestión - recordar la importancia de la cortesía y el respeto

Referencias

- Augenstern, J. (2020). *Measuring Key processes in Youth Mentoring*. Retrieved from <https://youthnexusblog.curry.virginia.edu/?p=1941> [23/03/2021].
- Bowling Green State University. (n.d.). *Do's and Don'ts for Mentors and Mentees. What makes a good mentor?* Retrieved from <https://www.bgsu.edu/content/dam/BGSU/provost/center-undergraduate-research-scholarship/documents/Dos-and-Don-ts-of-Montors-and-Mentees.pdf> [23/03/2021].
- Goldner, L., & Mayseless, O. (2009). The quality of mentoring relationships and mentoring success. *Journal of Youth and Adolescence*, 38, 1339-1350.
- King, G. (2012). *Handbook for training panel members for quality assurance*. ECA Occasional Paper. The Hague. Retrieved from http://ecahe.eu/w/index.php?title=3._The_contents,_session_aims_and_learning_outcomes&oldid=2837 [23/03/2021].
- Klatchko, J. S. (photojournalist) (2012). *Every child has a Story. And every story is connected*. San Francisco: Blurb.
- Klatchko, J. S. (photojournalist) (2012). *Where in the world...?* San Francisco: Blurb.
- Lee, A., Dennis, C., & Campbell, P. (2007). Nature's guide for mentors. *Nature (London)*, 447(7146), 791-797.

- Mentor/National Mentoring Partnership (2019). *How to Build A Successful Mentoring Program Using the Elements of Effective Practice TM*. Retrieved from https://www.mentoring.org/wp-content/uploads/2019/11/Full_Toolkit.pdf [23/03/2021].
- Mind Tools magazine (n.d.). *Team Building Exercises Communication. Six Ways to Improve Communication Skills*. Retrieved from file:///Users/mac/Desktop/Workshops/Linee%20guida%20per%20workshop%20/Team%20Building%20Exercises_%20Communication%20-%20From%20MindTools.com.html [23/03/2021].
- Roberts, B. P. (dissertation) (2018). *Older adult volunteer mentors: Examining their experiences of mentoring youth* (Order No. 10846252). Available from ProQuest One Academic. (2093888618).
- Robinson, J. (2014). *Mentoring program. Guidance and program plan*. U.S. Department of Energy Office of Learning and Workforce Development. Retrieved from https://www.energy.gov/sites/prod/files/2014/11/f19/DOE_Mentoring%20Guidance%20%20Pgrm%20Plan2_0.pdf [23/03/2021].
- Tolan, P. H., McDaniel, H. L., Richardson, M., Arkin, N., Augenstern, J., & DuBois, D. L. (2020). Improving understanding of how mentoring works: Measuring multiple intervention processes. *Journal of Community Psychology*, 48(6), 2086-2107.



SESIÓN 7

De dónde venimos, a dónde vamos



¿Qué y por qué?

Antes de que los voluntarios acudan a los beneficiarios, deben saber muchas cosas: qué quieren, de dónde vienen, cuáles son sus raíces y costumbres, por qué se encuentran en un grupo de personas con pocas capacidades. Con un taller de iniciación bien realizado, todos se sentirán más cómodos en su nueva situación.

Objetivos

Creación de equipos

Conocerse mutuamente

Romper barreras

Desarrollar habilidades de trabajo voluntario

¿Quién son los mentees?

Seniors (+50)

Tiempo

2 horas

Materiales

Juego de habilidades sociales
AMADA

Rotafolio + rotuladores

Pinturas y pinceles

Revistas de colores

Tijeras

Pegamento

Notas adhesivas

Introducción

Antes de que los voluntarios acudan a los beneficiarios, deben saber mucho: qué quieren, de dónde vienen, cuáles son sus raíces y costumbres, por qué se encuentran en un grupo de personas con pocas capacidades. Con un taller de iniciación bien realizado, todos se sentirán más cómodos en su nueva situación.

Participantes

Los participantes de los talleres integradores serán personas mayores, personas con pocas oportunidades o inmigrantes, personas con discapacidad o jóvenes de familias desestructuradas y en riesgo de exclusión social. Los ejercicios seleccionados son tan universales que también pueden utilizarse con todos los grupos destinatarios. También se recomiendan para talleres internacionales. La idea es que el responsable del taller participe activamente en él.

El número sugerido de participantes es de 12 a 16, pero los ejercicios pueden utilizarse en grupos más pequeños o más grandes (las actividades también pueden realizarse cuando sólo hay un beneficiario).

Actividad

ACTIVIDAD 1. UNAS PALABRAS SOBRE TI MISMO (15 MINUTOS)

Como éste será el primer taller para este grupo, se preparan las sillas y las mesas en el lugar donde

tendrá lugar la reunión. Se pide a los participantes que se sienten donde quieran, pero añadimos que durante el taller cambiar de sitio será la norma.

Es muy probable que los participantes se sientan incómodos en una situación que es nueva para ellos, por lo que los ejercicios preparados deben ser fáciles de hacer, evitando tareas de escritura y lectura (debido a los problemas visuales que pueden tener los mayores o a la falta de conocimiento del idioma de los inmigrantes).

- Preséntese a los participantes.
- Pida a cada participante que diga su nombre y que diga en pocas palabras lo que significa o con qué lo asocia, para que los demás participantes puedan recordarlo bien.
- Escribe el nombre de la persona con un rotulador grueso en un papel.
- El participante que ha sido invitado a hablar comienza repitiendo el nombre de su predecesor.
- Después de escuchar a la última persona, cada uno puede pintar en su tarjeta de visita algo que le caracterice y le distinga de los demás.

ACTIVIDAD 2. LO QUE QUIERO, LO QUE TEMO (15 MINUTOS)

El hielo inicial se ha roto, nadie es un extraño, pero eso no significa que los participantes se sientan todavía seguros. Por ello, les proponemos que nos digan qué temen y qué esperan del taller. Este ejercicio es también una especie de introducción a la evaluación:

- A. Entregue a los participantes lápices y notas adhesivas de dos colores (por ejemplo, amarillo y rosa).
- B. Pídeles que dibujen en las notas adhesivas amarillas lo que temen en relación con la participación en el taller y en las rosas lo que esperan de él. Pueden utilizar tantas tarjetas como quieran, pero cada pictograma debe ir en una pegatina distinta. Si no hay barrera lingüística, pueden elegir una versión de texto.
- C. Pídeles que peguen sus dibujos en dos rotafolios distintos: en uno “miedos” y en el otro “expectativas”. Si hay problemas con los dibujos, pega las tarjetas en blanco en rotafolios separados.
- D. Discute el ejercicio entre todos. Puedes agrupar las afirmaciones similares para mostrar que no somos los únicos que tememos algo o tenemos expectativas específicas.
- E. Coloca las tarjetas en dos sobres separados y diles que podrán volver a verlas durante la última clase y compararlas con sus estados de ánimo entonces.

ACTIVIDAD 3. LO QUE NOS UNE, LO QUE NOS SEPARA (30 MINUTOS)

Ahora que los participantes son conscientes de que están en un grupo de personas, algunas de las cuales sienten lo mismo con respecto a sus decisiones, podemos crear un buen ambiente. Al final de esta parte del taller, invitamos a los participantes a realizar un ejercicio en el que se sientan cómodos estando en grupo y en relación directa con otra persona.

- A. Dividir a los participantes en grupos de 4.
- B. Cada grupo recibe un juego de revistas de colores, una hoja de papel de rotafolio, tijeras, pegamento y rotuladores.
- C. Pida a los participantes que se presenten de nuevo en un pequeño grupo.
- D. Anima a los beneficiarios a mostrar sus pasiones e intereses en forma de collage. Pegamos fotos recortadas de papel de periódico en la zona común de forma que se muestren las cosas que tienen en común los miembros del grupo y las que son diferentes.
- E. Empezar y terminar el ejercicio con el sonido de una campana.
- F. Una vez terminado el trabajo, pida a los representantes que hagan una demostración de su grupo. Los carteles permanecen en un lugar visible hasta el final del taller.

Pausa - Descanso

ACTIVIDAD 4. JUEGO AMADA

Los participantes se están conociendo mejor y han tenido la oportunidad de presentarse y aprender mucho sobre los demás. Se ha roto el primer hielo y la posibilidad de crear un buen equipo es considerable. Ahora ha llegado el momento del ejercicio en el que también podemos conocer otras áreas de nuestros cargos. Especialmente para este proyecto, se ha creado un juego de cartas llamado AMADA, que da la posibilidad de utilizarlo durante varios talleres, así como en el trabajo directo con los beneficiarios. Las instrucciones del juego y las tarjetas descargables se encuentran en el apéndice. Se pueden utilizar diferentes métodos para dividir a los participantes en grupos, desde la tradicional cuenta atrás, pasando por el sorteo de bolas de colores, hasta minitareas más complicadas. La propia asignación de grupos puede ser una forma de ejercicio de integración.

- A. Divida al azar a los participantes en grupos de números pares de 2 a 6.
- B. Asigne a cada grupo una baraja de cartas para jugar al ADAMA.
- C. Elige una versión del juego y lee las instrucciones en voz alta.

ACTIVIDAD 5. ÁRBOL DE OTOÑO (PRIMAVERA/VERANO/INVIERNO) (15 MINUTOS)

Para animar a los participantes a participar de nuevo, invitamos a los

Para animar a los participantes a volver a participar, les invitamos a dejar un rastro claro. Dependiendo de la temporada, el ejercicio tendrá un nombre ligeramente diferente:

- A. Dividir al azar a los participantes en grupos de 5-6.
- B. Los participantes reciben 1 hoja de papel de rotafolio + rotuladores de colores.
- C. El equipo recibe la tarea de dibujar un árbol con hojas con la forma de las manos de los participantes delineadas con un marcador y coloreadas con rotuladores o pinturas. A continuación, el árbol debe recibir un nombre inventado mutuamente por los miembros del grupo (por ejemplo, un árbol de la amistad, un árbol de los amantes del helado, etc.).
- D. Coloca los trabajos junto a los realizados anteriormente y los representantes de cada grupo explican por qué nombraron su árbol de esa manera.

Revisión

Para obtener una retroalimentación sobre el valor de las actividades debemos utilizar uno de los métodos de evaluación conocidos.

Termómetro de sentimientos (10 minutos).

- A. Distribuya un peón o un dado a cada participante.
- B. En el centro del piso o en la mesa central (dependiendo de las habilidades de los participantes) colocamos un “termómetro de sentimientos” dibujado en una hoja grande de papel con un “0” claramente marcado en el centro, y escalas positivas (rojo) y negativas (azul), como se marca en el termómetro.
- C. Pedimos a cada uno que coloque su peón/dedo en el lugar que crea que muestra su estado de satisfacción con su participación en la actividad de hoy.
- D. Animamos al grupo a hablar sobre los estados de ánimo presentados.
- E. Despedirse de los participantes, invitándolos a la próxima reunión.

Referencias

Almuth Barti *1001 pomysłów na nudę* Warszawa REA 2009.

Tom Dahike *365 gier i zabaw* Warszawa REA 2005.

<https://www.adultstraining-project.eu/results/#manual>.



SESIÓN 7

Construir relaciones de confianza



¿Qué y por qué?

Una relación de confianza entre los mentores y los alumnos es el núcleo de una intervención de mentoría eficaz. Las actividades que se presentan en este taller tienen como objetivo crear confianza mediante la escucha efectiva y la capacidad de adoptar diferentes perspectivas sobre un problema específico.

Objetivos

Romper las barreras

Crear confianza

Desarrollar las habilidades de trabajo voluntario

¿Quién son los mentees?

Migrantes and refugiados

Tiempo

1,5 horas

Materiales

Notas adhesivas de colores

Lápices y papel

Introducción

¿Qué hace que una relación de mentoría tenga éxito?

El punto clave en la creación de relaciones de mentoría efectivas reside en el desarrollo de la confianza entre dos individuos de diferentes edades que no se conocen. Los voluntarios acuden a los programas de mentoría porque quieren ayudar a los jóvenes. Sin embargo, sin confianza, los mentores nunca podrán apoyar eficazmente a los jóvenes a los que quieren ayudar.

Para que puedan construir una relación de confianza, es crucial preparar una serie de ejercicios en los que puedan tener la oportunidad de conocerse en un contexto amistoso y relajado.

Participantes

Los ejercicios elegidos son muy comunes y se recomiendan para talleres internacionales. El número sugerido de participantes es de 12 a 16, pero los ejercicios pueden utilizarse en grupos más pequeños o más grandes.

Actividad

ACTIVIDAD 1

1. Piensa en varias conversaciones individuales específicas en las que hayas participado recientemente con un amigo, pariente o compañero de trabajo. ¿Te describirías como un “buen” oyente?

¿Por qué? ¿Hiciste algo que te convirtió en un oyente menos eficaz? Pida a los participantes que escriban en el anverso de la ficha una cosa que hagan o una cualidad que tengan que les haga ser un “buen” oyente. En el reverso de la ficha, deben escribir una cosa que hacen o una cualidad que tienen durante las conversaciones y que interfiere con el hecho de escuchar bien. Compartirán ambas cualidades con el grupo cuando se presenten. Deje un par de minutos para que los participantes escriban en sus fichas.

2. Recorra la sala y pida a cada participante que se presente y exponga brevemente su cualidad de “buena escucha” y de “mala escucha”. A medida que vayan hablando, anote sus respuestas en dos listas (encabezadas por “cualidades de la buena escucha” y “características de la mala escucha”).
3. Pregunte a los participantes: “¿Qué es un buen oyente?”. Durante el debate, deben ver que un “buen oyente” ayuda al orador a sentirse cómodo y a aclarar sus pensamientos y sentimientos.
4. Vuelva a los elementos que acaba de enumerar y pida a los participantes que discutan cómo cada uno de ellos contribuye a la “buena escucha” o la dificulta. Pregunte si hay algún elemento que quieran eliminar, cambiar o añadir a la lista.

ACTIVIDAD 2

1. Invite a los participantes, divididos en parejas, a que presenten sus listas de “lo que se puede hacer” y “lo que se debe evitar”. Mientras lo hacen, elabore dos listas maestras. Cuando sea útil, haga que el grupo discuta los elementos individuales, tanto los positivos como los negativos. Por ejemplo, si un par sugiere que un mentor debe evitar ser crítico, pida ejemplos de situaciones en las que el primer impulso de un mentor podría ser sonar como crítico (si el joven informa de malas notas o de haber estado en una pelea, por ejemplo), y cómo esas situaciones podrían ser manejadas de una manera más positiva y productiva.
2. Una vez que las parejas hayan terminado de presentar sus ideas, revise las listas y vea si hay algo que los participantes quieran añadir, eliminar o modificar.

ACTIVIDAD 3

1. Muestra esta cita: “Atrapa a la gente en el acto de hacer algo bien”. -Ken Blanchard, *The One-Minute Manager*. Pida a los participantes que piensen durante un breve período de tiempo en algunas de las muchas pequeñas formas en que podrían “atrapar” a su alumno “en el acto de hacer algo correcto”.

2. A continuación, pida a algunos voluntarios que den algún ejemplo. Haga hincapié en el importante papel que tienen los mentores a la hora de proporcionar apoyo y fomentar la autoestima y la confianza en sí mismos de sus alumnos.

ACTIVIDAD 4

Abordar un problema desde diferentes perspectivas puede ayudar a los alumnos a ser más eficaces en la toma de decisiones que pueden afectar a toda su vida. Para ello, puede ser útil la técnica de los “Seis Sombreros para Pensar”, ideada por Edward de Bono. Son seis sombreros de distinto color: amarillo, verde, blanco, rojo, negro y azul. Cada sombrero anima a los individuos a pensar de forma diferente: con optimismo (amarillo), con creatividad (verde), analíticamente (blanco), intuitivamente (rojo), negativamente (negro) y orientado al proceso (azul).

Pida a los participantes que hablen de un problema, que hayan encontrado, usando los diferentes sombreros.

Revisión

Para ayudar a los participantes a pensar en cómo aplicar lo aprendido en la sesión. Pida a los participantes que escriban dos o tres cosas que hayan aprendido durante la sesión y que puedan utilizar al comenzar su relación de mentoría. A continuación, distribuya los formularios de evaluación y pida a todos que los rellenen y se los devuelvan antes de marcharse.

Referencias

- De Bono, E. (2016) *Six Thinking Hats: Revised and Updated*. Penguin Life.
- Lucovy, L. (2007) *Training new mentors, Effective Strategies for Providing Quality Youth Mentoring in Schools and Communities*, National Mentoring Center.



SESIÓN 7

Mentoría a hombros de un gigante



¿Que y por qué

Desarrollar un plan específico de tutoría

Principal objetivo

Capacitar a los adolescentes con habilidades de mentoría

¿Quién son los mentees?

Adolescentes que tienen problemas familiares y viven casas de acogida con otros adolescentes en circunstancias similares y adultos-tutores. Comparten esta casa hasta que cumplen 18 años o su situación familiar se normaliza y pueden volver a su familia

Tiempo

90 minutos

Materiales

Ordenador
Pizarra
Proyector
Bolígrafos
Papel
2 jarrones
Una manzana

Existe la posibilidad de confundir los objetivos de la mentoría con los objetivos de la promoción. Esta sesión es para que los jóvenes mentorizados articulen sus objetivos de aprendizaje, habilidades y desarrollo de la confianza.

Introducción

“Si he visto más lejos, es por estar a hombros de un gigante” Sir Isaac Newton (1642-1727) escribió esta frase en una carta a Robert Hooke en 1675, y se ha convertido en una de sus afirmaciones más famosas. Esta frase se utiliza generalmente para simbolizar el progreso científico, pero ahora vamos a utilizarla como metáfora para crear habilidades de mentoría en adolescentes con dificultades personales. Vamos a crear un plan que contribuya a fomentar el crecimiento personal y psicológico a través de la mentoría y las habilidades de mentoría que puedan ayudarles a crecer en la vida y a tener éxito tanto como sus circunstancias les permitan hacerlo.

Objetivos

- La mentoría en acción, capacitando a los adolescentes con habilidades de mentoría.
- Concienciar a los adolescentes de las dificultades de ser un mentor. Les mostraremos cómo mostrar más empatía con sus propios mentores y con sus compañeros.

- Con suerte, algunos de ellos tendrán la motivación suficiente para convertirse en mentores de sus compañeros. Serán conscientes de sus posibilidades internas, lo que les ayudará a convertirse en buenos mentores para ellos mismos y a ser sus propios buenos modelos de conducta.

Plan

Nuestro plan de mentoría comienza pidiendo a los adolescentes que participen en un seminario que persigue capacitarlos para convertirse en mentores. Somos conscientes de que algunos de ellos viven en circunstancias muy duras y que son muy jóvenes. Probablemente necesitarán la ayuda de un mentor en sus vidas. Podemos pensar que, de hecho, sus tutores adultos deben representar esa figura para ellos, pero también somos conscientes de que muchos de ellos rechazan cualquier modelo de conducta. Aprovechando esta desventaja, esta sesión se dirige a estos adolescentes para que se conviertan en mentores de otros, de modo que en el proceso de mentorización de los compañeros descubran sus valores y fortalezas interiores y se conviertan en mentores propiamente dichos, para sí mismos y para los demás.

Actividad

ACTIVIDAD 1. ACTIVIDAD DE CALENTAMIENTO

Anuncie un gran premio al adolescente que finalmente se convierta en el “adolescente del día”. Proyecta la imagen de una MANZANA o trae una manzana a la sala del taller para dejarla en la mesa junto a los jarrones. Entonces puede decir: “¿Es esta manzana un simple premio o un buen premio?”, si no es un buen premio para ti, o si buscas un premio mayor, hay que hacer la prueba y el concurso.

Empiece a preguntar: ¿Quién es el adolescente del año en España... en Italia... en Polonia.... en Chipre? y ¿quién es el adolescente del día aquí en Cuenca en Aldeas hoy?

Después, puede seguir haciendo preguntas aún más difíciles: ¿Qué te gustaría ser de mayor? Hoy hemos venido a hacer preguntas difíciles, pero los más listos se llevarán un premio afrutado, delicioso y ¡¡¡GIGANTE!!! ¡No sólo una manzana!

Anote las respuestas de los adolescentes en la pizarra o pida sus respuestas para compartirlas en la dinámica de grupo.

Luego explique: lo que te gustaría ser en la vida está intrínsecamente relacionado con lo que amas y con lo que eres y tienes (tus habilidades y destrezas), y es necesario saber quién eres, y a quién miras para iniciar tu camino en la vida. Tomemos a Sócrates como mentor, así que vamos a CONOCERNOS, y en primer lugar, a saber quiénes somos (no te preocupes, algunos a los 20, 30, 40 años... siguen buscando una respuesta).

Sin embargo, aquí hay otra pregunta: ¿A quién le gusta el fútbol? ¿Te gustaría ser un «Messi», un «García», un «Martínez», un «Pérez» (los apellidos más típicos de España) para convertirte en un SIR O UNA MADAMME del fútbol, de la ciencia, de ti mismo? Pero empecemos por convertirnos en un Messi (-Rodríguez, -Fernández). ¿Por qué?

Él es un gigante del fútbol, y las chicas... ¿una princesa? ¿Quién es tu modelo a seguir? Este es un seminario para conseguir muchas puntuaciones y puntos como en el fútbol o en la ciencia o en la vida para conseguir el premio, pero hay que pensar y actuar. Entonces se puede preguntar si hay algunos de ellos que les gustaría llegar a ser un CIENTÍFICO... aún más, que les gustaría ser un GIGANTE en lo que sean buenos, y esto significa LIDERAR A OTROS PARA QUE DESARROLLEN sus talentos, que es lo que hacen los mentores. Como seguramente no saben lo que son los mentores, empecemos

Presentando a Sir Isaac Newton, ¡NUESTRO MENTOR DEL DÍA!

Empezamos mirando sus nombres y apellidos y preguntando si tienen algún “antepasado noble”, si hay algún/os adolescente/s que pertenezcan a una familia tan noble como Sir Isaac Newton. Les explicamos quién fue este científico y muy brevemente a qué se dedicó, por si, no lo conocen. Y sobre todo ¡Invítales a jugar a un juego para que se conviertan en nuestro MENTOR DEL MAÑANA!

ACTIVIDAD 2. JUGAR A UN JUEGO

La primera tarea es jugar. Vamos a llevar un jarrón a la sala y contar a los adolescentes que algunos de nosotros somos gigantes o personas de la realeza, muchos podemos pensar que somos enanos que ayudan a los demás a crecer o simplemente demasiado tristes. Algunas personas están realmente tristes con sus características personales y este hecho crea en ellos una personalidad gruñona o no les anima a hacer nada (porque ellos/nosotros no pertenecemos a una familia noble). Sin embargo, los enanos tenían un papel importante en Blancanieves, por lo que la idea es que consigamos desarrollar nuestras habilidades para llegar a ser lo más o lo mejor que podamos ser, así que ¿qué necesitamos en la vida?

¿Una manzana? ¿preguntas fundamentales? Una fruta tan humilde fue muy útil para Isaac Newton y desde el mal mordisco que le dio Snowwhite hasta el gran mordisco que le dio Steve Jobs, tenemos nuestra perspectiva. También podemos tener a Steve Jobs como mentor. Tuvo un origen humilde y creció hasta convertirse en un hombre muy rico gracias a sus ideas, y utilizó la manzana como símbolo de una de las mayores empresas del mundo, ... así que partiendo de un inicio humilde podemos crecer en mentores. Entonces, ¿qué necesitamos? ¿una manzana? Digamos que “habilidades científicas, de confianza y de aprendizaje”. Todavía no podemos ser gigantes, porque aún somos enanos, pero siempre hay esperanza, podemos seguir los pasos de los gigantes.

Como todavía no se trata de ciencia, no vamos a centrarnos en las habilidades científicas sino en los otros aspectos que necesitamos para seguir los pasos de los gigantes.

Mostraremos una imagen del camino de los gigantes en Irlanda del Norte. ¿Este es el premio? ¿un viaje a Irlanda?

La idea es que cada persona va a coger un papel y lo va a convertir en una piedra, como si cogiera una piedra del camino y escribiera todas las piedras de su camino (se supone que estas piedras minan su confianza y deben hacerles reflexionar sobre las dificultades de su ruta). ¿Qué te hace sentir como un enano?

Después de hacer esto, los adolescentes tiran sus bolas de papel en el jarrón.

ACTIVIDAD 3. ¿CÓMO CREES QUE SE PUEDE SENTIR UN “GIGANTE”?

¿Cómo crees que se puede sentir un «gigante que ayuda»? ¿Es difícil llevar a alguien sobre los hombros? Hay un concurso para este puesto.

La segunda tarea consiste en, ya que estamos construyendo un camino para gigantes, ver si podemos subirnos a los hombros de los gigantes puesto que les hemos ayudado a construir su camino. ¿Cómo podemos subirnos a los hombros de un gigante?

Vamos a organizar una competición. El mejor enano, es decir, aquel que consiga más puntos será el ganador. ¿Cómo podemos conseguir puntos?

Dividimos a los adolescentes en grupos y les pedimos que hagan una lluvia de ideas sobre las buenas cualidades de un “gran” gigante: fuerza (física, psicológica), habilidades estratégicas, buen corazón, conocimientos, etc.

Para ayudarles les proporcionaremos algunas citas sobre mentoría, y ellos tendrán que crear/inventar cinco consejos o mensajes clave propios (ese es el premio que se llevan de la formación).

“Mi trabajo no es ser fácil con la gente. Mi trabajo es coger a esta gran gente que tenemos y empujarla y hacerla aún mejor.” - Steve Jobs.

“Nuestro principal deseo en la vida es alguien que nos haga hacer lo que podemos”. - Ralph Waldo Emerson.

“No puedes enseñar nada a un hombre. Sólo puedes ayudarlo a descubrirlo dentro de sí mismo” - Galileo Galilei.

“Los consejos son como la nieve; cuanto más suaves caen, más tiempo se prolongan y más profundamente se hunden en la mente”. - Samuel Taylor Coleridge.

“Aprender es descubrir que ya sabes. Hacer es demostrar que lo sabes. Enseñar es recordar a los demás que lo saben tan bien como tú. Todos sois aprendices, hacedores y maestros”. - Richard Bach.

“Si no puedes ver hacia dónde vas, pregunta a alguien que haya estado allí antes”. - J Loren Norris.

“La mente no es un recipiente que necesita llenarse, sino madera que necesita encenderse”. - Plutarco.

Así que proporcionaremos al grupo citas de mentores famosos que les inspiren y les pediremos que creen otras citas para que se conviertan en sus lemas del día. Luego podrán decorar las paredes con ellas, o les animaremos a utilizarlos en sus medios sociales para difundir el camino de los gigantes. Sólo hay un ganador, un Isaac Newton, un mentor, que es la persona que descubre sus propias fortalezas y las utiliza para ayudar a los demás a crecer dándose cuenta de que también se está convirtiendo en más humano. Un ser humano que no se preocupa por la altura o el peso de las personas, sino por el crecimiento de las mismas.

Referencias

https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4471-0051-5_5#:~:text=In%20a%20letter%20to%20Robert,on%20the%20shoulders%20of%20Giants%E2%80%9D.

https://page-one.springer.com/pdf/preview/10.1007/978-1-4471-0051-5_5.

<https://www.mentorresources.com/mentoring-blog/20-inspiring-mentoring-quotes.>

<https://mentoringgroup.com/insprational-quotes.html.>



SESIÓN 7

Dar un salto de fe (cultural)



¿Qué y por qué:

El objetivo de esta actividad es ofrecer a los participantes una visión de la cultura chipriota a través de canciones, bailes, historias folclóricas, fiestas y tradiciones asociadas, así como juegos de mesa.

Objetivos

Desarrollar empatía poniéndose en el lugar de los demás. Practicando una canción o un baile.

Animar un cuento folclórico. Aprender sobre las fiestas chipriotas y las tradiciones relacionadas.

Aprender a jugar al “tavli”. Desarrollar las competencias culturales y la conciencia intercultural.

¿Quién son los mentees?

Refugiados y solicitantes de asilo

Tiempo

2-3 horas

Materiales

Mapa Use-IT Nicosia,

Bolígrafos

Notas adhesivas

Rotafolio

Acceso a Internet (letra y música de una canción tradicional, pasos de una danza tradicional, texto de una historia folclórica.)

Tablero de backgammon e instrucciones.

En las sociedades aceleradas, globalizadas y en constante expansión del siglo XXI, que reúnen a personas de diferentes orígenes y “rincones” del mundo, estar en sintonía con la propia cultura y ser consciente de los valores, creencias y percepciones de otras culturas se considera clave para el éxito de la comunicación (Conciencia Intercultural - Interculturalidad)

Entre los factores que, según se ha demostrado, influyen en el crecimiento y el desarrollo de los niños se encuentran nuestro entorno cultural y social, la ubicación geográfica y el enfoque didáctico de la educación (Arora, 2019). Nuestro carácter y nuestra comprensión del mundo se ven en gran medida moldeados e informados por elementos de nuestro entorno vital.

Sin embargo, en las comunidades multiculturales, el tejido de la sociedad está compuesto por miembros diversos, que piensan, actúan y se comunican de formas diversas, a menudo incluso de forma friccionada o conflictiva, ya que una cosa que podría considerarse apropiada en un entorno cultural, podría ser inapropiada en otro. Comprender el origen de estas diferencias, para superar los posibles errores de comunicación, es esencial para la formación de unas relaciones interpersonales sólidas y, por extensión, de una sociedad próspera.

Al mismo tiempo, en un crisol de comunidades como Chipre, y en el contexto del proyecto AID se esfuerza por cultivar entre los mentores senior y los mentees, que son refugiados y solicitantes de asilo, actividades que desarrollen la conciencia cultural y las actitudes interculturales de los participantes,

con el fin de crear un espacio seguro para la interacción. Los ejercicios que se presentan a continuación ofrecen una visión de las prácticas culturales chipriotas, y facilitan que ambas partes experimenten la cultura del otro, a través de la práctica de tradiciones, música, bailes, historias folclóricas y juegos.

Si es necesario, las actividades propuestas pueden adaptarse a diferentes contextos culturales.

Introducción

El formador comienza el taller dando la bienvenida a los participantes y haciendo una ronda de presentaciones. Las presentaciones pueden facilitarse mediante una actividad para romper el hielo, para la que el formador puede encontrar ideas aquí.

Actividad

ACTIVIDAD 1

Los participantes se sientan en círculo. El formador comienza con una introducción sobre las nociones interrelacionadas de comunicación y conciencia intercultural, así como sobre la importancia de que mentores y mentees compartan la cultura del otro y participen juntos de experiencias interesantes.

Para ayudar a los mayores a ponerse en la piel de una persona que crece fuera de Chipre, el formador les pide que cierren los ojos y se imaginen que han crecido en otro país, con normas culturales y sociales diferentes. Les guía a través de preguntas para formar una historia de fondo de su nuevo personaje, desde la infancia hasta la edad adulta. Tras reflexionar durante 2-3 minutos sobre las posibilidades de una vida diferente, el formador presenta a los participantes un giro sorprendente que les obliga a huir o emigrar a Chipre.

Anima a los participantes a imaginarse que llevan unos días en la isla y que caminan por las calles de su barrio actual, como si pasaran por primera vez y observaran con atención. ¿Qué ven a su alrededor? ¿Qué les parece el “nuevo” lugar? ¿Hay gente en la calle? ¿Cómo reaccionan ante ellos? ¿Qué sensación emite el lugar? ¿Se sienten bienvenidos, emocionados, intrigados?

Cuando estén preparados, el formador pide a los participantes que abran los ojos y reflexionen sobre las impresiones y emociones que este viaje ha hecho aflorar. A continuación, les pide que piensen individualmente en 3 ó 4 palabras clave que describan su percepción del entorno cultural y social chipriota, las escriban en notas adhesivas y las peguen en una hoja de rotafolio.

Después de que los participantes hayan presentado su visión de la cultura chipriota y se haya “pintado” un cuadro colectivo, el formador divide a los participantes en parejas y les pide que propongan 5 consejos que ayuden a los mentees a adaptarse sin problemas a la nueva sociedad que han descrito antes. A continuación, se discuten en el pleno y se enumeran, para crear entre 10 y 15 consejos para vivir en Chipre.

Sugerencia: Cuando el mentor y los mentees realizan esta actividad en persona, el mentor puede dar consejos específicos en función de las necesidades expresadas por el alumno, así como de las cuestiones con las que tiene más problemas para adaptarse.

Recursos útiles para el formador:

Actúa como un local (2019). USE-IT Nicosia. Recuperado de https://www.use-it.travel/_files/fileupload/cities/plans/2019_nicosia.pdf [26/05/2021].

McCarthy J. (2019, 29 de octubre). “7 migrantes comparten sus historias de lucha y resiliencia”. Global Citizen. Recuperado de <https://www.globalcitizen.org/en/content/migrant-first-person-stories-undp/> [26/05/2021].

ACTIVIDAD 2

Otro elemento importante de la cultura son los días festivos y las festividades o tradiciones relacionadas. Aquí el formador puede encontrar los días festivos y las tradiciones/festividades asociadas para discutirlos en el pleno con los mentores y planificar cómo podrían introducirse a los mentees.

Nochevieja - Vasilopitta

En Chipre, el 31 de diciembre las familias se reúnen para celebrar la llegada del Año Nuevo con mucha comida tradicional, fuegos artificiales e incluso disparos a veces. En cuanto cambia el año, es tradición cortar una tarta dulce, llamada “Vasilopita”, que contiene una moneda o baratija escondida. Se dice que la persona que encuentre la moneda tendrá suerte el resto del año. La tarta está dedicada a San Basilio, que se celebra el 1 de enero y está representado en la tradición griega y chipriota como Papá Noel que llega el día de Año Nuevo. Por ello, cada familia deja un trozo de Vasilopita en la víspera para que San Basilio lo encuentre.

Período de Navidad a Teofanía y Kallikantzaroi

El periodo navideño en Chipre, que comienza el día de Navidad (25 de diciembre) hasta la Epifanía (6 de enero), es la segunda tradición religiosa más importante después de la Semana Santa. Según una leyenda, los kallikantzaroi son una especie de duendes malvados que normalmente viven bajo tierra, pero que en los 12 días de Navidad “visitan” la tierra para darse un festín y causar estragos. La leyenda dice que para deshacerse de los kolloikantzaroi hay que arrojar sal-

chichas y loukoumades (un postre parecido a un donut relleno de almíbar) sobre su tejado y cantar una canción específica. Entonces, las criaturas se retirarán de nuevo bajo tierra.

Carnaval y desfile del Festival de Limassol

Hacia finales de febrero o principios de marzo (las fechas son movibles, dependiendo de la fecha de la Pascua griega ortodoxa) hay diez días de diversión en los que todo el mundo celebra el Carnaval con fiestas y desfiles de disfraces. El Carnaval se celebra en todas las ciudades, pero Limassol es el centro de las celebraciones, con los actos tradicionalmente más animados y divertidos. El primer día del Carnaval se celebra un animado desfile por las calles con decenas de carrozas decoradas y una que lleva un visitante muy especial: ¡el Rey Carnaval! Durante los días siguientes se celebran numerosas fiestas y desfiles y todo el mundo está de fiesta. El último día del Carnaval, el domingo, el Rey Carnaval se despide de todos un año más».

Pascua y juegos tradicionales

El periodo de Pascua comienza con una estricta dieta de ayuno, que prohíbe la carne, el pescado y los lácteos durante 50 días. Como preparación para la Pascua, todos los viernes se canta en la iglesia el “Hairetismoi”, un himno especial a María, madre de Jesús. Las celebraciones culminan durante la Semana Santa, con los servicios diarios de la iglesia y las tradiciones de Pascua asociadas, como la limpieza de la casa, la preparación de flaounes (pasteles de queso especiales para la Pascua), la pintura de huevos de Pascua, la decoración de Epitaphios, etc.

Por la noche, en la víspera de Pascua, la gente se reúne en la iglesia para el servicio de medianoche y la resurrección de Jesús, donde después de la medianoche se canta “Cristo ha resucitado” y se lleva a casa la luz sagrada. Además, esa noche es tradición encender hogueras cerca de la iglesia, en recuerdo de Judas Iscariote y su traición a Cristo.

En Semana Santa y los días siguientes, las familias se reúnen para comer y celebrar. En los pueblos, es frecuente la celebración de juegos tradicionales, como la carrera de huevos, el mantili, el potamos, el ziziros, el ligkri, etc. (Juegos tradicionales de Semana Santa, s.f.).

Kataklysmos - Fiesta de la Inundación de Larnaca

El Kataklysmos o Fiesta de la Inundación se celebra el mismo día que la Fiesta de la Santísima Trinidad (Pentecostés), que se cuenta 50 días después de la Pascua. Antiguamente, Kataklysmos estaba dedicado a Adonis y Afrodita y se celebraba a lo grande: se realizaban diferentes eventos deportivos en las orillas del río o en la orilla del mar.

Una parte de esta tradición se mantiene incluso hoy en día. Hay competiciones de natación y carreras de vela en el día de Kataklysmos en las ciudades costeras de Chipre, como en Larnaca. Además, hay actuaciones folclóricas y música en las

calles. La gente participa en bailes, concursos y desfiles de carnaval. La celebración termina con fuegos artificiales por la noche.

Anthestiria - Fiesta de las Flores

El Festival Anthestiria es una celebración de la primavera y las flores, que se remonta a la antigua Grecia, y que tiene lugar a principios de mayo de cada año. En Pafos, Limassol y Larnaca los chipriotas decoran plataformas llenas de flores y desfilan por las calles.

Festival del Vino de Limasol

El Festival del Vino de Limasol es la mayor celebración de Chipre relacionada con los productos vitivinícolas, tanto potables, como el vino, la zivania y la koumantaria, como comestibles, como los shioushioukkos y los palouzes. El festival tiene lugar durante 10 días al año, entre finales de agosto y principios de septiembre, en los jardines municipales de Limassol, y acoge a diversos productores de vino locales, fabricantes de dulces tradicionales, músicos y bailarines para honrar al antiguo dios griego Dionysos y celebrar el final del período de la cosecha (theros).

Los visitantes del festival también tienen la oportunidad de colaborar en la elaboración del vino subiéndose a barriles llenos de uvas y pisándolos al ritmo de la música tradicional.

ACTIVIDAD 3

Ya sea en forma de canción, de danza o de relato folclórico oral, el arte desempeña un papel importante en la cultura y en el modo en que puede unir a las personas.

Tarea 1: Canción o danza tradicional

El formador pide a los mentores que piensen en una canción o danza tradicional de su cultura. Después de pasar algún tiempo practicando por sí mismos, pueden enseñarla a sus mentees.

Durante las sesiones individuales, los mentores pueden pedir a los mentees que les enseñen una canción o un baile de su cultura. A continuación, pueden describir su experiencia a los demás y comparar cómo les ha parecido.

Recursos útiles para el formador:

Sugerencia de canciones: Tillirkotissa-Dillirga

Moucharis 1 (2009, 18 de octubre). Canción chipriota Dillirga Τυλληρκώτισσα φωνή [Vídeo]. YouTube. Retrieved from https://www.youtube.com/watch?v=rjeS9R2zfos&ab_channel=%CE%9C%CE%BF%CF%85%CF%87%CF%84%CE%B1%CF%81%CE%B7%CF%821%CE%9C%CE%BF%CF%85%CF%87%CF%84%CE%B1%CF%81%CE%B7%CF%821 [27/05/2021].

Sugerencia de baile:

1) Zeimpekiko

Universidad de Nicosia (2020, 30 de julio). Cypriot Folk Dances | Lesson 3: Zeimpekiko [Video]. YouTube. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=076LVdvEokg&list=PL9472rG99zEonQ6OBMQkDBFhLLCOjSgYN&index=5&ab_channel=UniversityofNicosiaUniversityofNicosia [27/05/2021].

2) Sousta

Universidad de Nicosia (2020, 16 de julio). Cypriot Folk Dances | Lesson 2: Sousta [Video]. YouTube. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=DbjlgQ3jA5U&ab_channel=UniversityofNicosia [27/05/2021].

Tarea 2: Animar una historia folclórica

El formador pide a los participantes que se dividan en grupos de 4 personas y piensen en una historia folclórica tradicional. Una vez que tengan todos los detalles del cuento a mano (en caso de duda, una rápida búsqueda en Internet puede ayudar), tienen que hacer una lluvia de ideas sobre cómo les gustaría presentar la historia de una manera única (animación, stop-motion, canción, espectáculo de marionetas tradicionales, etc.) y presentarla delante del resto del grupo. Cuando esté en persona con el mentee, el mentor puede presentar el cuento de esta forma creativa y, a su vez, pedir al mentee que muestre una historia de su propia cultura.

Recursos útiles para el formador:

Georgiou M. (s.f.). ¡Κυπριακά παραδοσιακά παραμύθια για μικρούς και μεγάλους! Chipre vivo. Recuperado de <https://www.cyprusalive.com/el/kypriaka-paradosiaka-paramyoia> [28/05/2021].

ACTIVIDAD 4

El desarrollo de intereses comunes es un elemento que puede ayudar a que crezca el vínculo entre el mentor y el mentee. Una de las actividades de juegos de mesa más extendidas en Chipre es el juego de backgammon (o tavli), al que se ve a las personas mayores jugar durante horas en los cafés tradicionales.

En la bibliografía se proporcionan instrucciones del juego en inglés, para facilitar la instrucción del juego entre el mentor y el alumno. (wikiHow, 2020).

Revisión

Para obtener la opinión de los participantes sobre el contenido del taller, así como para evaluar los conocimientos adquiridos, el formador puede pedir al grupo que reflexione y responda a las siguientes preguntas:

- Georgiou M. (n.d.). Κυπριακά παραδοσιακά παραμύθια για μικρούς και μεγάλους! Cyprus Alive. Retrieved from <https://www.cyprusalive.com/el/kypriaka-para-dosiaka-paramyoia> [28/05/2021].
- Important Days and Festivals in Cyprus (n.d.). *My Guide Cyprus*. Retrieved from <https://www.myguidecyprus.com/usefulinfo/important-days-and-festivals-in-cyprus> [26/05/2021].
- Intercultural Awareness – Interculturality (n.d.). *Welcomm Europe project*. Retrieved from <https://welcomm-europe.eu/intercultural-awareness/interculturality/> [24/05/2021].
- Knox, G. (n.d.). 40 Icebreakers for Small Groups. *Insight UK*. Retrieved from https://insight.typepad.co.uk/40_icebreakers_for_small_groups.pdf [19/03/2021].
- McCarthy J. (2019, October 29). “7 migrants share their stories of struggle and resilience”. *Global Citizen*. Retrieved from <https://www.globalcitizen.org/en/content/migrant-first-person-stories-undp/> [26/05/2021].
- Moucharis 1 (2009, October 18th). Cyprus song Dillirga Τυλληρκώτισσα φωνή [Video]. YouTube. Retrieved from https://www.youtube.com/watch?v=rjeS9R2zfos&ab_channel=%CE%9C%CE%BF%CF%85%CF%87%CF%84%CE%B1%CF%81%CE%B7%CF%821%CE%9C%CE%BF%CF%85%CF%87%CF%84%CE%B1%CF%81%CE%B7%CF%821 [27/05/2021].
- Traditional Games of Easter (n.d.). *Cyprus National Commission for Unesco*. Retrieved from http://www.unesco.org.cy/Programmes-Paschalina_Paradosiaka_Paichnidia,GR-PROGRAMMES-04-02-03-20,GR [26/05/2021].
- University of Nicosia (2020, July 16th). Cypriot Folk Dances | Lesson 2: Sousta [Video]. YouTube. Retrieved from https://www.youtube.com/watch?v=Db1jgQ3jA5U&ab_channel=UniversityofNicosia [27/05/2021].
- University of Nicosia (2020, July 30th). Cypriot Folk Dances | Lesson 3: Zeimpe-kiko [Video]. YouTube. Retrieved from https://www.youtube.com/watch?v=076LVdvEokg&list=PL9472rG99zEonQ6OBMQkDBFhLLCOjSgYN&index=5&ab_channel=UniversityofNicosiaUniversityofNicosia [27/05/2021].
- wikiHow (2020, November 2020). How to play backgammon. *wikiHow*. Retrieved from <https://www.wikihow.com/Play-Backgammon> [31/05/2021].



SESIÓN 8

Mis talentos.

Descubrirme a mí mismo



Qué y por qué

Esta sesión, llevada a cabo por mentores senior para un grupo de voluntarios (mentees), tiene como objetivo ayudarles a reconocer sus propios talentos y dones, que pueden utilizar en situaciones de la vida cotidiana que requieran afrontar retos o dificultades. Durante este taller, lo más importante será comprender que cada persona tiene un conjunto de talentos y dones que puede utilizar en diferentes situaciones.

Objetivos

Reconocer los propios recursos en el ámbito de los talentos

Conocer las reglas y definir las condiciones que favorecen el uso de los propios talentos

Trabajar en grupo

¿Quién son los mentees?

Seniors (+50)

Tiempo

1,5 horas

Materiales

Juego de habilidades sociales AMADA

Papel A4 + lápices

Rotafolio + rotuladores

Notas adhesivas de colores

Introducción

Este es uno de los encuentros entre el mentor y los mentees. Algunos ya han tomado contacto con el mentor y otros pueden estar todavía observando y buscando su espacio para actuar. Hay que tener en cuenta que los participantes pueden haberse conocido durante el taller de integración y estar dispuestos a trabajar en equipo, pero su nivel de confianza en el grupo aún no es óptimo. Por lo tanto, merece la pena cuidar un ambiente para que sea amistoso y seguro, que promueva la comprensión mutua y la cooperación. Los ejercicios seleccionados requerirán cooperación, comunicación activa e intercambio de conocimientos. La identificación de los recursos propios en el ámbito de los talentos ayudará a los participantes a prepararse para el trabajo con personas necesitadas de apoyo. Gracias al trabajo en grupo, también podrán beneficiarse de los conocimientos de los demás participantes y compartir sus estrategias de actuación probadas. El aspecto más importante de este taller es crear oportunidades para que todos los participantes se involucren activamente en los ejercicios e inicien situaciones para expresar y compartir sus conocimientos.

Participantes

Los participantes en el taller son voluntarios que han asumido la tarea de ayudar a otros mayores o emigrantes o personas con discapacidad o jóvenes de familias desestructuradas y en riesgo de exclusión social. Ya han participado en talleres de inte-

gración y estas clases son otro encuentro de grupo para ellos. Los ejercicios seleccionados son tan universales que también pueden aplicarse a otros grupos de destinatarios.

El número sugerido de participantes en el taller es de 4 a 12 personas.

Actividad

ACTIVIDAD 1. YA NOS CONOCEMOS (10 MINUTOS)

Este es el siguiente encuentro, los participantes ya se han conocido durante las actividades de integración. Las mesas y las sillas están preparadas de tal manera que en caso de que sea necesario cambiar el escenario para los ejercicios, podemos ajustar la sala según las necesidades.

Al principio es una configuración en “U”, después de que los ejercicios hayan comenzado cambiamos la disposición en grupos de mesas más pequeños. Pedimos a la gente que se siente donde esté más cómoda, pero añadimos que durante el taller cambiar de sitio será la norma.

- A. Todos los participantes, después de tomar asiento, sacan una tarjeta de color de una caja de cartón que les entrega el presentador con un número del 2 al 5.
- B. Empezando por el instructor, cada participante dice su nombre y cuenta lo que le gusta utilizando tantas palabras como el número escrito en la tarjeta y dice con qué asocia el color de la tarjeta.
- C. El siguiente participante comienza repitiendo el nombre de su predecesor y nombra una cosa que le gusta y cuenta sobre sí mismo según el esquema anterior.
- D. Después de escuchar a la última persona, los mentees escriben su nombre con un rotulador grueso en un trozo de papel que pegan a su ropa. Pueden pintar en él algo que les caracterice y les distinga de los demás.

ACTIVIDAD 2. MI MAPA DE TALENTOS (15 MINUTOS)

El calentamiento ha terminado, todos se conocen ya, han recordado sus nombres y han contado un poco sobre sí mismos.

Pasamos al tema del taller y damos a los participantes la oportunidad de expresar sus cualidades únicas. Este ejercicio es una introducción al tema de los talentos, mostrará a los participantes qué recursos tienen y les permitirá ver cuántos talentos pueden utilizar cada día.

- A. Distribuimos lápices y hojas de papel a los participantes con frases escritas en cuadrados que comienzan con las palabras:

- Soy un maestro en ...
 - Sé que soy bueno en ...
 - La gente dice que soy bueno/una buena persona en ...
 - Me gustaría ser mejor en ...
 - Puedo ser mejor/mejor en ...
 - Puedo hacer bien ...
 - Necesito trabajar en ...
- B. Les pedimos que terminen las frases pensando en ellos mismos, evitando las críticas excesivas y duras hacia ellos.
- C. Comentamos el ejercicio entre todos. Podemos agrupar las frases similares para mostrar que otros pueden pensar como nosotros. Quizás haya personas en el grupo que tengan talentos similares o que quieran trabajar en ellos.
- D. El instructor señala a los participantes lo mucho que saben sobre sus habilidades (talentos) y sugiere utilizar este conocimiento en el siguiente ejercicio.

ACTIVIDAD 3. LA BECA ÁNGEL (25 MINUTOS)

Ahora, cuando los participantes saben que se encuentran entre personas dispuestas a compartir sus conocimientos y pensamientos, podemos proponerles los siguientes ejercicios. Al final de esta parte del taller, invitamos a todos a realizar un ejercicio en el que cada uno puede reconocer sus talentos personales.

Este ejercicio permite reconocer las propias capacidades y ver todo lo que podemos hacer juntos combinando nuestros puntos fuertes y habilidades. Enseña a prestar atención a los recursos de los demás y a la disposición a cooperar, tan útil en el trabajo voluntario.

- A. Distribuimos hojas A4 y lápices a los participantes.
- B. Los participantes se dividen en equipos según los colores de las tarjetas del primer ejercicio. (Hay equipos de 3 o 4 personas - también puede ser un ejercicio individual)
- C. Comienza la primera parte del ejercicio.

El instructor lee una carta enviada por el abogado de un rico filántropo que acaba de morir.

Hay una condición: la beca (todo el patrimonio) la ganará el grupo que tenga más habilidades, que redactarán en 20 minutos.

Los participantes se sientan en equipos y cada uno escribe individualmente en su papel todo lo que sabe hacer. La idea es que cada uno escriba todas las cosas

que pueda hacer, no se trata de la maestría sino de lo que puede hacer. Hay que tener en cuenta todos los ámbitos de la vida.

Esta parte dura unos 10 minutos.

D. El instructor da la señal de que la parte 1 del ejercicio ha terminado.

E. Ahora viene la parte 2 (cada equipo recibe un papel de rotafolio y un bolígrafo) - 10 minutos.

Todos los miembros del equipo crean una lista para el defensor, en el papel de rotafolio escriben todas las cosas que pueden hacer. Las habilidades que se repiten se escriben sólo una vez. Si queda tiempo se pueden añadir cosas que se recuerden y que aún no estén en la tarjeta.

F. El instructor da una señal e invita a los equipos a discutir el resultado con los demás. Los equipos cuentan cuántas habilidades diferentes hay en sus tarjetas.

El equipo con la puntuación más alta comienza y responde a las siguientes preguntas:

- ¿A qué conclusiones habéis llegado?
- ¿Hubo alguna habilidad común a todos, cuántas?
- ¿En cuánto aumentaron las habilidades del grupo después de combinar todas sus habilidades?

El instructor invita a todos a compartir sus conclusiones.

Pausa - Descanso

ACTIVIDAD 4. JUEGO AMADA (25 MINUTOS)

A la vuelta del descanso, se les invita a ocupar de nuevo diferentes sillas. Elijan los equipos según la siguiente clave: cada persona del equipo tiene un color de tarjeta diferente.

- A. Dividimos al azar a los participantes en grupos de cuatro.
- B. Entregamos a cada grupo una baraja de tarjetas AMADA con instrucciones.
- C. Elegir una versión y leer las instrucciones en voz alta.
- D. Los participantes responden a las preguntas y tareas de las tarjetas.

Revisión

Después del taller, debemos obtener información sobre el provecho que los participantes han sacado del mismo.

Conviene utilizar uno de los formularios denominados Maleta/Caja

Para ello, preparamos hojas A5 para cada participante con una maleta impresa en una cara y una cesta en la otra.

Instrucciones para el participante: escribe en la maleta lo que te llevas, lo que te ha gustado. En la cesta, escribe lo que no te ha gustado o lo que te ha faltado.

Referencias

- Armstrong T., 7 rodzajów inteligencji. Odkryj je w sobie, MT Biznes, Warszawa 2009.
- Kofta, M. Doliński, D. Poznawcze podejście do osobowości. w: Psychologia. Podręcznik akademicki. J. Strelau (red.) Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, 2000.
- Kielar-Turska, M. Rozwój człowieka w pełnym cyklu życia. w: Psychologia. Podręcznik akademicki. J. Strelau (red.) Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, 2003.
- Popek S., Człowiek – jednostka twórcza, UMCS, Lublin 2001. <https://www.adult-straining-project.eu/results/#manual>.

SESIÓN 8



Llevar la inclusión social a la vida cotidiana de los inmigrantes



Qué y por qué

Conocer el cuento como instrumento para promover la inclusión social de migrantes y refugiados y enseñarles a “dar voz” a su historia

Objetivos

Aprender actividades prácticas (para los mentores) para desarrollar conocimientos y habilidades para la participación cívica exitosa, la empleabilidad y el bienestar de los migrantes y refugiados (para los mentees)

¿Quién son los mentees?

Migrantes y refugiados

Tiempo

1,5 horas

Materiales

Bolígrafos

Papel

Teléfonos móviles

Esta sesión representa el plan utilizado por los voluntarios y mentores (voluntarios senior y mentores) para sus potenciales alumnos (migrantes y refugiados) para identificar las necesidades de los migrantes y refugiados, y valorizar sus conocimientos y habilidades para una participación cívica exitosa, la empleabilidad y el bienestar de la salud.

Los participantes pueden adquirir conocimientos y actividades prácticas para crear la posibilidad de que los migrantes y refugiados compartan sus propios deseos, expectativas y esperanzas, “dando voz” a sus historias, en un tiempo breve, pero significativo, haciéndolas visibles y, por ello, posibles. La capacidad de convertirse en agentes activos de cambio a través de la narración de experiencias personales es fundamental para los migrantes y refugiados, contribuyendo a un sentimiento de inclusión social. Esto significa para ellos tomar conciencia de sí mismos en relación con su pasado, pero practicar la competencia para construir su presente y su futuro, comenzando a actuar en su vida cotidiana antes de pasar a reflexionar sobre qué hacer.

Introducción

Para operar con migrantes y refugiados, los voluntarios centrarán sus esfuerzos en el contacto entre personas que no se conocen como forma de construir un grupo de ayuda mutua (ciudadanos nacionales y migrantes) que promueva el entendimiento común y la responsabilidad social. El objetivo principal es facilitar la integración de los migrantes y

refugiados en la sociedad de acogida mediante el desarrollo de competencias ciudadanas. Los temas relacionados con la participación cívica, que los voluntarios/mentores investigan con los alumnos (migrantes y refugiados), tienen que ver con el impacto diario en sus vidas, desde la primera llegada hasta el alojamiento, a través de acciones como la búsqueda de un trabajo, la realización de un curso de idiomas, hacer nuevos amigos, etc.

Participantes

Los participantes serán personas mayores voluntarias, contactadas por diferentes asociaciones que promueven la inclusión social a nivel local, nacional e internacional; sus potenciales alumnos son migrantes y refugiados, no necesariamente personas mayores. A través de las actividades del taller, podrán capacitar a los inmigrantes y refugiados para que desempeñen un papel en su vida y en sus comunidades, ayudándoles a aprender habilidades básicas para la vida, para un compromiso activo en la sociedad de acogida. El número sugerido de participantes es de 10 a 15, pero los ejercicios pueden utilizarse en grupos más pequeños o más grandes.

Antes de proponer las actividades, pida a cada participante que desarrolle cinco consejos o mensajes clave que haya extraído de la primera parte de esta sesión.

Actividad

Los participantes aprenden a aplicar herramientas y a realizar actividades para los inmigrantes y los refugiados con el fin de facilitar su inclusión social y mejorar la difusión de los conocimientos en su asociación.

ACTIVIDAD 1. CUÉNTAME TU HISTORIA

Los participantes (voluntarios senior y mentores) utilizarán esta actividad para sus potenciales mentees (refugiados y migrantes) para:

- Promover la capacidad de los mentees de contar su historia en un idioma extranjero, animándoles a escucharse con más atención;
- Mejorar las condiciones de participación en la sociedad, mediante el acceso a recursos y oportunidades cívicas de integración social.

El grupo aprecia la historia de cada persona y comunidad, pero también aporta un sentido de conexión.

Descripción. En la primera fase, los participantes aprenderán a usar indicaciones (como vídeos) para introducir y estimular el debate. En esta parte del

taller, se mostrará un ejemplo de este tipo de indicaciones, es decir, un vídeo en el que un grupo heterogéneo de personas de diferentes países y continentes cuentan sus historias (<http://www.regap-edu.net/2019/05/01/social-belonging-and-storytelling/>).

En la segunda fase, se formará a los mentores en algunas estrategias para llevar a cabo una conversación fluida, un diálogo abierto y la narración de historias, mediante, por ejemplo, la distribución o la puesta en común de una lista de preguntas o indicaciones para cada debate, sugiriendo conceptos o temas clave.

Se trata de algunas indicaciones que los mentores podrían utilizar para facilitar un debate abierto, permitiendo a los alumnos compartir su historia.

Temas de debate:

Cómo contar tu historia
¿Dónde creciste (por ejemplo, en el campo, la familia, la escuela...)?
¿Qué experiencias/acontecimientos significativos tuviste que marcaron tu vida?
¿Cuál es tu recuerdo favorito de tu país?
¿Cuál es su comida favorita?
¿Qué le apasiona?
¿Qué es lo que más te gustaría que se conociera en tu vida?
¿Qué ha aprendido sobre su(s) alumno(s)/mentor(es) que le resulte interesante?

Los mentores también recibirán formación sobre cómo crear un espacio para disfrutar de una pequeña charla y pedir a los alumnos que compartan una actualización de sus vidas, proyectos y objetivos.

Recuerde a los mentores que no deben sentirse presionados para conseguir que sus alumnos se “abran”, sino que deben hacer cosas juntos que den lugar a oportunidades para conversar. Esta es una actividad que los mentores podrían utilizar desde esta perspectiva.

Método	Presencial
Objetivo	Presentar la actividad como una herramienta que los mentores utilizarán con sus mentees para experimentar y reflexionar sobre los efectos de la inclusión y la exclusión en una situación simulada.
Tiempo	15 minutos

Materiales	Prepare un número de etiquetas igual al número de participantes. En el 90% de las etiquetas, escriba alguna reacción positiva, como por ejemplo “Sonríeme”; “Di: Hola”; “Hazme una señal de ‘OK’”; “Acércate a mí”. También puedes utilizar otras respuestas que resulten familiares para el grupo. En el 10% de las etiquetas, escribe: “Aléjate de mí”.
Procedimiento	<p>En la primera fase, pregunta a los participantes si creen que a veces etiquetamos a las personas porque pertenecen a grupos diferentes. Decírcles que las etiquetas que ponemos a las personas suelen limitar su participación en los grupos.</p> <p>En la segunda fase, distribuya al azar a todos los participantes del grupo una etiqueta, poniéndola en la frente (no pueden ver lo que dice). Pida a todos que guarden silencio sin revelar lo que dicen las etiquetas. Cuando todos tengan una etiqueta, pida a los participantes que se muevan por la sala durante cinco minutos, sin hablar, y que, después, vuelvan a sus asientos, sin leer sus etiquetas.</p> <p>En la tercera fase, pregunte a los participantes cómo se sienten y si pueden imaginar lo que dice su etiqueta. Invite a quienes crean tener la etiqueta “Aléjate de mí” a que se pongan de pie y se coloquen juntos frente a la sala. Pídeles que cuenten al grupo cómo se sintieron y por qué.</p> <p>En la última fase, permita que los participantes lean sus etiquetas y promueva el debate sobre las causas de la exclusión social. Pídale que individualicen qué grupos parecen tener la etiqueta “Aléjate de mí” (por ejemplo, personas con discapacidades, personas de una cultura o religión diferente, personas que hablan con un acento diferente, etc.). Recuérdeles que la exclusión social puede expresarse con más frecuencia a través de señales no verbales que verbales, por lo que debemos prestar atención a nuestro lenguaje corporal además de a nuestras palabras.</p> <p>Termina con las siguientes preguntas adicionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué podemos hacer para cambiar nuestro comportamiento y ayudar a que todos se sientan incluidos? - ¿Cómo reaccionan las personas de algunos grupos ante la exclusión (por ejemplo, permaneciendo juntos, aislándose)? ¿Cómo se sienten? ¿Por qué actúan así en la sociedad?

ACTIVIDAD 2. APRENDER EL IDIOMA DEL PAÍS DE ACOGIDA

En esta actividad se formará a los mentores sobre cómo utilizar los recursos en línea para fomentar el conocimiento del idioma del país de acogida por parte de los inmigrantes/refugiados.

En la introducción, los participantes (voluntarios senior y mentor) podrían recordar brevemente la importancia del aprendizaje de idiomas para la pertenencia social y pedir a los mentees (inmigrantes y refugiados) que:

- individualicen las principales ventajas de aprender el idioma del país de acogida,
- cuenten experiencias divertidas de interacción social durante el aprendizaje del idioma.

A continuación, los participantes explorarán el entorno virtual de aprendizaje ReGap (VLE) que ofrece a los inmigrantes y refugiados recursos gratuitos en línea para aprender dicho idioma en diferentes áreas (empleo, salud, seguridad social, educación, género y justicia y ciudadanía). En particular, los mentores recibirán formación sobre cómo utilizar eficazmente estos recursos en un curso de segunda lengua a través de las diferentes actividades que se ofrecen en los recursos en línea (ejercicios de vocabulario, lecturas, información sobre cómo funciona el sistema sanitario o el sector laboral en el país de acogida).

El objetivo final de esta actividad es proporcionar a los mentores herramientas que puedan fomentar los conocimientos lingüísticos de los inmigrantes y refugiados y, al mismo tiempo, presentar información relevante sobre la vida en el país de acogida (cómo encontrar un trabajo, cómo solicitar asistencia sanitaria, etc.).

Este es el enlace a los cursos del proyecto ReGap.

<http://www.regap-edu.net/2019/11/06/how-to-access-the-regap-free-online-courses-for-refugees-migrants-and-educators/>

Revisión

Destaca las cosas que se repiten por grupo.

Recuerde a los participantes la importancia de promover material de formación para inmigrantes y refugiados que les permita adquirir nuevas habilidades, conocimientos y ganar competencia con el fin de participar activamente en el país de acogida.

Referencias

- Bertelsmann Stiftung (ed.) (2016). *Competence cards for Immigration Counselling*. Retrieved from <https://www.bertelsmann-stiftung.de/en/publications/publication/did/competence-cards/> [22/04/2021].
- Bloch, A., Sigona, N., & Zetter, R. (n.d.). *No Right to Dream. The social and economic lives of young undocumented migrants in Britain*. Retrieved from www.staff.city.ac.uk/yum or www.phf.org.uk [22/04/2021].
- Bonini Baldini, S. (2019). Digital Storytelling with Refugees: Analysis of Communication Setting from the Capability Approach Perspective. *Sciences de l'information et de la communication (SIC)*, 17. Retrieved from <https://journals.openedition.org/rfsic/7022#tocto1n2> [22/04/2021].
- European Commission (2020). *Mentoring Program for migrants*. Retrieved from <https://ec.europa.eu/migrant-integration/intpract/mentoring-program-for-migrants> [22/04/2021].

- Manza, G., & Patrick S. K. (2012). *The Mentors's Field Guide*. Minneapolis: Search Institute.
- MAV Volunteers' training (2017). *Multidimensional training of adult volunteers to foster migrants' integration*. Retrieved from <https://mav-eu.info/> [22/04/2021].
- PennState Extension (2017). *More Diversity Activities for Youth and Adults*. Retrieved from <https://extension.psu.edu/more-diversity-activities-for-youth-and-adults> [03/05/2021].
- Phillips-Jones, L. (2003). *75 things to do with your mentees: practical and effective development ideas you can try*. Retrieved from <https://my.lerner.udel.edu/wp-content/uploads/75-Things-To-Do-With-Your-Mentees.pdf> [22/04/2021].
- Svoen, B. (2019). Social belonging and storytelling. Retrieved from <http://www.regap-edu.net/2019/05/01/social-belonging-and-storytelling/> [22/04/2021].
- Utah Valley University (n.d.). *L.E.A.D. Mentor/Mentee Discussion Templates & Activities*. Retrieved from https://www.uvu.edu/getinvolved/lead/docs/mentor_mentee_discussion_templates_activities.pdf [22/04/2021].

SESIÓN 8



Aprendizaje del idioma mediante actividades basadas en el juego



Qué y por qué

El objetivo de esta actividad es ofrecer a los participantes un aprendizaje lingüístico básico (frases cotidianas, números, ingredientes) en griego a través de actividades basadas en el aprendizaje gamificado.

Objetivos

Aprender 20-30 frases cotidianas en griego.
Practicar diálogos en griego.
Aprender a contar hasta 100 en griego.
Establecer una relación entre el mentor y el menté, al tener experiencias compartidas.
Facilitar la integración mediante el intercambio cultural.

¿Quién son los mentees?

Refugiados y solicitantes de asilo

Tiempo

2-3 horas

Materiales

Video
Lista de frases en griego
Bolígrafos
Cartones y fichas de bingo
Ruleta y bolas de bingo Juego de bingo virtual Acceso a Internet
Ejemplo de receta impresa

Uno de los mayores facilitadores de la integración social de los nacionales de terceros países es saber comunicarse en la lengua del país de acogida. Dado que el idioma afecta a varios aspectos de la vida cotidiana, como la ocupación y la participación social, conocer incluso algunas frases y gestos introductorios puede aumentar la confianza y la predisposición a interactuar con la población local.

En el caso de los mentores locales de edad avanzada y los alumnos solicitantes de asilo o refugiados, ofrecer un idioma común para la comunicación, así como las competencias para la interacción lingüística y social a estos últimos, puede resultar decisivo para fortalecer su vínculo y conexión.

Introducción

El formador comienza el taller dando la bienvenida a los participantes y haciendo una ronda de presentaciones. Las presentaciones pueden facilitarse mediante una actividad para romper el hielo, para lo cual el formador puede encontrar ideas [here](#).

Actividad

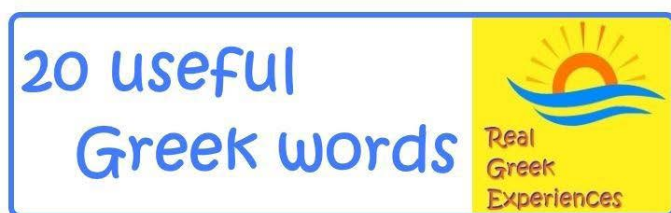
ACTIVIDAD 1

Después de destacar la importancia de la comunicación cotidiana en la lengua local del país, el formador proyecta un vídeo sobre cómo presentarse en griego (ASB Grecia, 2020).

Después de la primera proyección del vídeo, el formador distribuye a los alumnos una lista de palabras útiles en griego y explica el significado de cada palabra/frase.

A continuación, les pide que vuelvan a ver el vídeo con atención y que marquen con un círculo las palabras que escuchan en el diálogo.

A continuación, el formador puede hacer preguntas a los alumnos sobre su nivel de comprensión del vídeo (por ejemplo, qué palabras les han parecido difíciles, qué han entendido del diálogo, si han conseguido rodear diferentes palabras y si les gustaría saber el significado de alguna otra frase).



GREEK	ENGLISH	MEANING
ναι	né	yes
όχι	o ^h i	no
ευχαριστώ	efharisto	thank you
παρακαλώ	parakalo	please / you are welcome
καλημέρα	kalimera	good morning
καλησπέρα	kalispera	good evening
καληνύχτα	kalinihta	good night
γεια σου	yiassou	hello and goodbye (to one person / informal)
γεια σας	yiassass	hello and goodbye (to many people / formal)
αντίο	adjo	goodbye
μπύρα	bjra	beer
κρασί	krassj	wine
νερό	nero	water
φαγητό	fagito	food
γεια μας	yi ^a mass	cheers! (= to our health)
τουαλέτα / μπάνιο	toualeta / banio	toilet
χαρτί	hartj	toilet paper
παραλία	paralja	beach
θάλασσα	thalassa	sea
φαρμακείο	farmakjo	pharmacy

Para los alumnos más avanzados, el formador puede seleccionar entre 20 y 30 frases en griego de los recursos que aparecen a continuación y pedir a los participantes que se dividan en parejas y construyan pequeños diálogos.

1. Frases útiles en griego (omniglot.com)
2. Frases cotidianas en griego (forvo.com)

Después de repetir el diálogo con 2 o 3 compañeros diferentes, los alumnos lo presentan en el pleno.

Antes de la última sesión de este taller, se recomienda también organizar una actividad amistosa de *speed dating*, para repetir y practicar las frases aprendidas en la primera sesión.

El formador coloca dos filas de sillas paralelas y pide a los participantes que se sienten en parejas frente a frente. Una vez que el cronómetro se pone en marcha, los participantes tienen 45 segundos para discutir con su pareja, antes de que uno de los dos vuelva al final de la fila y el cronómetro se ponga en marcha de nuevo.

ACTIVIDAD 2

Además de aprender frases clave para la comunicación diaria, otro elemento importante son los números. Una forma divertida de aprender a contar del 1 al 100 es jugando al Bingo. El formador puede encontrar las instrucciones del juego en Internet. Antes de dividir el grupo en mesas y empezar a jugar, es importante repasar los números en griego con los participantes. Para ayudarles durante el juego, el formador también puede imprimir la hoja con los números que aparece a continuación y entregar una a cada uno.

From www.xanthi.ilsf.gr

0	μηδέν	miðén
1	ένα	éna
2	δύο	díο
3	τρία	tría
4	τέσσερα	tésera
5	πέντε	péde
6	έξι	éksi
7	επτά	eptá
8	οκτώ	októ
9	εννιά	eja
10	δέκα	ðéka
11	έντεκα	édeka
12	δώδεκα	ðóðeka
13	δεκατρία	ðekatría
14	δεκατέσσερα	ðekatésera
15	δεκαπέντε	ðekapéde
16	δεκαέξι	ðekaéksi
17	δεκαεπτά	ðekaeptá
18	δεκαοκτώ	ðekaoktó
19	δεκαεννιά	ðekaeja
20	είκοσι	íkosi
30	τριάντα	triáda
40	σαράντα	saráda
50	πενήντα	penída
60	εξήντα	eksída
70	εβδομήντα	evðomída
80	ογδόντα	ogðóda
90	ενενήντα	enenída
100	εκατό	ekató
200	διακόσια	ðiakósia
300	τριακόσια	triakósia
400	τετρακόσια	tetrakósia
500	πεντακόσια	pedakósia
600	εξακόσια	eksakósia
700	επτακόσια	eptakósia
800	οκτακόσια	oktakósia
900	εννιακόσια	eajakósia
1000	χίλια	çília
5000	πέντε χιλιάδες	péde çiliádes
10000	δέκα χιλιάδες	ðéka çiliádes
100000	ένα εκατομμύριο	éna ekatomíçio

Para preparar el juego, el formador puede preparar una ruleta de bingo/juego virtual de bingo [números 1-75] e imprimir las tarjetas de puntuación con los números (Home, s.f.).

Una vez que todo esté preparado, los participantes se hayan familiarizado con los números en griego y se hayan colocado en sus puestos, el juego puede comenzar.

ACTIVIDAD 3

En la cultura chipriota, el idioma, la comida y la socialización se consideran nociones interconectadas que facilitan la creación de vínculos y, en cierta medida, la integración social. Una buena manera de que el mentor y el mentee comiencen su relación podría ser intercambiando recetas de sus platos locales favoritos [en una etapa posterior y si se presenta la oportunidad, también podrían preparar el plato].

Como actividad adicional, (siempre que el alumno haya adquirido algo de vocabulario básico en griego a través de las actividades 1 y 2), el mentor puede ayudar a traducir las recetas en griego y ayudar al mentee a aprender el vocabulario siguiendo y dando las instrucciones en griego.

A continuación, puede encontrar el ejemplo de una receta tradicional de verduras rellenas griegas - Gemista, tanto en inglés como en griego.

Greek Stuffed Vegetables – Gemista (n.d.)

[Γεμιστά](#) (n.d.)

Revisión

Para obtener la opinión de los participantes sobre el contenido del taller, así como para evaluar los conocimientos adquiridos, el formador puede pedir al grupo que reflexione y responda a las siguientes preguntas:

¿Qué ha ido bien?

¿Qué se podría mejorar?

¿Qué ha ido mal?

¿Qué fue particularmente atractivo que recomendaría mantener?

¿Qué no recibió suficiente atención? 6. ¿Qué más le gustaría haber aprendido?

Referencias

- ASB Greece (2020, August 31). *Greek lessons (adults) - Συστάσεις στο Helpdesk* [Video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=BWKp7Iv7d0Y&ab_channel=ASBGreece
- Everyday phrases in Greek* (n.d.) Forvo. Retrieved from https://forvo.com/guides/useful_phrases_in_greek/everyday_phrases/ [26/04/2021].
- Greek Boston (n.d.) “Counting to 100 in Greek”. *Greek Boston*. Retrieved from <https://www.greekboston.com/learn-speak/counting-to-100/> [28/04/2021]
- Greek Stuffed Vegetables – Gemista* (n.d.) Akis Petretzikis. Retrieved from <https://akispetretzikis.com/categories/ladera/gemista> [28/04/2021]
- Home* (n.d.). My free bingo cards. Retrieved from <https://myfreebingocards.com/> [27/04/2021].
- How to play Bingo* (2020, November 17). wikiHow. Retrieved from <https://www.wikihow.com/Play-Bingo> [27/04/2021].
- Knox, G. (n.d.). 40 Icebreakers for Small Groups. *Insight UK*. Retrieved from https://insight.typepad.co.uk/40_icebreakers_for_small_groups.pdf [19/03/2021].
- Numbers* (2018). [Image] Greeka. Retrieved from <https://www.greeka.com/pictures/greece-language/numbers.gif> [27/04/2021].
- Real Greek Experiences. (n.d.). *How to speak Greek* [Image]. Pinterest. Retrieved from <https://www.pinterest.co.uk/pin/312578030393293050/> [26/04/2021].
- Useful Greek phrases* (n.d.) Omniglot. Retrieved from <https://www.omniglot.com/language/phrases/greek.php> [26/04/2021].
- Γεμιστά (n.d.) Akis Petretzikis. Retrieved from <https://akispetretzikis.com/el/categories/ladera/gemista> [28/04/2021].



SESIÓN 8

Establecer y mantener los límites



Qué y por qué

Asegurarse de que todos los participantes sepan que las cosas pueden ir mal, a quién pueden acudir en busca de apoyo y cómo abordar los problemas de forma solidaria y no amenazante.

Objetivos

Desarrollo positivo de los jóvenes. Los participantes pueden establecer límites y saber qué hacer si la tutoría va mal.

¿Quién son los mentees?

Adolescentes que tienen problemas familiares y viven con adultos-tutores en pisos especiales con adolescentes en circunstancias similares. Comparten piso con un adulto-tutor hasta que cumplen 18 años o su situación familiar se normaliza y pueden volver a casa.

Tiempo

90 minutos

Materiales

Pizarra

Papel de periódico

Rotuladores

Un límite puede considerarse como una barrera protectora que nos ayuda a mantenernos a salvo. Para que los límites sean eficaces, deben aplicarse de forma constante y continua. Los límites enseñan a los adolescentes cómo son las relaciones sanas y les permiten ser jóvenes.

Introducción

Los límites que son aceptables para ambas partes son una parte crítica de una relación de tutoría exitosa. Para asegurar que estos límites se entiendan, es importante que el programa de mentoría defina claramente el papel del mentor en relación con el alumno; esto ayudará a apoyar el desarrollo de expectativas realistas para la relación (Spencer et al., 2010). Luego, la capacitación debe incluir información sobre los límites de la relación, cómo establecer límites con los jóvenes y cómo responder a las solicitudes inapropiadas (Learns, 2004; Britner et al., 2013; Johnson, 2009).

Además, es importante establecer límites y cuidar de uno mismo. Como mentor no siempre se puede proporcionar todo lo que un mentee necesita.

Los jóvenes necesitan saber qué se espera de ellos y si las actividades y comportamientos están “dentro de los límites” o “fuera de los límites”. Los recursos de desarrollo en esta categoría incluyen:

- Límites familiares - La familia tiene reglas y consecuencias claras y vigila el paradero del joven.

- Límites de la escuela - La escuela establece normas y consecuencias claras.
- Modelos de conducta de los adultos - Los padres y otros adultos son un modelo de conducta positiva y responsable, comportamiento responsable.
- Influencia positiva de los compañeros - Los mejores amigos del joven modelan un comportamiento responsable.
- Límites cibernéticos - Límites de las redes sociales.

Objetivos

Establecer límites personales en cualquier relación es esencial para la salud positiva de una relación. Los alumnos definirán los límites por sí mismos y descubrirán cómo sus límites son diferentes de los de otros alumnos, así como situacionales. Por lo tanto, los objetivos específicos son:

- entender qué es un límite y por qué son necesarios los límites en las relaciones
- desarrollar un marco para tratar los problemas de límites.

Plan

La capacidad de un mentor para establecer límites permitirá al mentee sentirse seguro, desarrollar un sentido de confianza y, en última instancia, aprender a establecer límites para sí mismo. Este ejercicio ayudará a los mentores a identificar las áreas clave en torno a las cuales los límites son esenciales, así como a proporcionarles directrices sobre cómo seguir protegiendo esos límites a lo largo de la vida de la relación de mentoría. Comenzamos con una conversación: “Hablaremos de los límites, las reglas y las consecuencias que existen en casa, en la escuela y en la comunidad”. Este ejercicio ayudará a los mentores a identificar las áreas clave en torno a las cuales los límites son esenciales, así como a proporcionarles directrices sobre cómo seguir protegiendo esos límites a lo largo de la vida de la relación de mentoría. Además, la actividad 2 también ayudará a establecer los límites de los mentees.

Cada persona tiene límites diferentes. Las preguntas que aparecen a continuación pueden servir de guía.

AMBOS:

- Hablen de sus responsabilidades, de lo que pueden y no pueden hacer.
- Acuerden la frecuencia, la duración y los intervalos de las reuniones/comunicaciones y cómo se producirán.

- Más allá de acordar la confidencialidad, discute lo que significa realmente la confidencialidad para cada uno de vosotros en varios escenarios.

MENTORES:

- ¿Qué tipo de acceso tiene el mentees a usted? ¿Cuál es el límite?
- ¿Ser mentor significa que el empleado tiene acceso ilimitado a usted mientras dure la relación?
- ¿La comunicación requiere una cita?

MENTEES:

- Priorice cómo desea utilizar mejor el tiempo y la experiencia de su mentor.
- Sepa que existen recursos adicionales para usted en lo que respecta a cuestiones personales.

Actividad

ACTIVIDAD 1. ESTABLECER LOS LÍMITES DEL MENTOR

1. Dígalos que dentro de unos minutos tendrán la oportunidad de representar estos principios. Distribuya el folleto “Escenarios de límites del mentor”. Siéntase libre de adaptar y cambiar los escenarios para aumentar su relevancia en su programa. Pida a los participantes que:
 - Seleccionen a una persona para que registre las respuestas y a otra para que las presente al grupo en general.
 - Haga una lista de las peores maneras en que se podría manejar el escenario asignado. Haz que un anotador escriba las ideas en el papel de periódico y lo etiquete como “Lo que no hay que hacer”.
 - Discuta y escriba las formas en que su grupo considera que debería manejarse el escenario.
2. Revise las respuestas a los escenarios (unos 15 minutos). Pide a los representantes de cada grupo pequeño que pasen al frente de la sala, lean el escenario del grupo en voz alta y expliquen cómo decidieron que debía manejarse el escenario, así como los escollos que deben evitarse. Invita al resto de los participantes a añadir comentarios o hacer preguntas. Resume los puntos clave y aclare las políticas de la agencia según sea necesario.

3. Una vez que haya facilitado y revisado las respuestas de los participantes a los escenarios, puede añadir los puntos clave que falten y las directrices relacionadas con el tema.

ACTIVIDAD 2. ESTABLECIMIENTO DE LÍMITES PARA LOS MENTEES

1. Escriba las palabras “límites” en la pizarra.
Discusión: Hable sobre lo que son los límites y discuta los diferentes tipos de límites (mentales/emocionales, físicos, puede discutir/mostrar los límites de su país y sus cambios a través de la historia, los límites de su región/provincia, los límites de su hogar, cibernéticos). Diga a los mentees que los límites son muy parecidos al “espacio personal”.
2. En parejas, los mentees escribirán sus propias definiciones de los diferentes tipos de fronteras. Los papeles se pasarán al frente del aula y se redistribuirán para que cada pareja de alumnos tenga un papel diferente.
3. Haga un cuadro en la pizarra con los títulos: “Límites mentales/emocionales”, “Límites físicos” y “Límites cibernéticos”.
 - Pide a cada pareja que lea en voz alta las definiciones en sus papeles.
 - Mientras se leen las definiciones, haz una lista en la pizarra de los descriptores de los distintos tipos de límites, incluyendo el comportamiento emocional y social, y señala la importancia de la honestidad y la dignidad en una relación.
 - *Discusión:* Pida a los mentees que consideren qué tipos de límites son los más fáciles de entender y por qué.
4. Presente la hoja de trabajo “Diferentes límites con diferentes personas”.
 - Déles tiempo para que completen la hoja de trabajo por su cuenta.
 - *Discusión:* ¿Cómo decidió colocar a las personas en el círculo? Hay espacio para el movimiento entre los círculos (es decir, ¿es posible que tus límites con alguien cambien?).
¿Son diferentes los límites si son de mensajes de texto, facebook, etc. que si son en persona?
 - ¿qué tendría que pasar para que esa persona pasara a otro círculo?
5. *Discusión:* Hablar con los mentees sobre los límites, y seguir con la discusión sobre la construcción social.
6. Tiempo permitido: Véase la hoja de trabajo “Puesta en práctica”.
 - Haga que los mentees trabajen en parejas o en pequeños grupos para resolver el escenario. Asigne a cada grupo un escenario y pídeles que lo compartan con la clase. Los mentees también pueden inventar su propio escenario para compartirlo con la clase (utilice la discreción).

– Pida a los mentees que rellenen el cuadro basado en el escenario.

Deben responder a las siguientes preguntas:

- a. Opciones: ¿Qué opciones tienen para resolver el escenario?
- b. Consecuencias: ¿Qué puede ocurrir si eliges cada opción? ¿Puede haber una consecuencia buena o mala?
- c. Apoyo: ¿Por qué crees que se produciría esta consecuencia?
- d. Decisión: ¿Cuál es tu decisión final y por qué?

Revisión

Resume esta sesión. Enumere dos cosas que haya aprendido durante esta sesión:

- Cómo comunicarán sus límites a los demás.
- Cómo se sienten cuando se respetan o no se respetan sus límites.

Referencias

Britner, P.A., Randall, K.G. & Ahrens, K.R. (2013). Youth in Foster Care. In D.L. DuBois & M.J. Karcher (Eds.), *Handbook of Youth Mentoring* (2 ed., pp. 341-354). Thousand Oaks, California: Sage Publications, Inc.

Johnson, S.B. (2009). *Therapeutic mentoring: Outcomes for youth in foster care* (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No. 3387412).

LEARNS. (2004). *Mentoring children in foster care: Considerations and partnership strategies for Senior Corps directors*. Retrieved December 30, 2013, from https://www.nationalserviceresources.gov/files/legacy/filemanager/download/learns/Mentoring_Children_in_Foster_Care_Final_Revised.pdf.

Spencer, R., Collins, M.E., Ward, R. & Smashnaya, S. (2010). Mentoring for young people leaving foster care: Promise and potential pitfalls. *Social Work*, 55, 225-234.

WEBSITES:

Teachers and students draw maps showing where they think social divisions exist at school and compare views of the community as a whole. <http://www.tolerance.org/activity/social-boundaries-activity-map-it-out>.

A website useful for additional lessons about healthy relationships <http://www.safeandrespectful.org>.

Becoming a Co-pilot: A Handbook for Mentors of Adolescents. Effective Skills and Strategies for Reaching and Encouraging Middle and High School Youth,

by R.P. Bowman and S.C. Bowman (Chapin, SC: YouthLight, 1997). <http://www.youthlight.com/main.html>.

Designing and Customizing Mentor Training, by E. Arévalo, with D. Boggan and L. West (Folsom, CA: EMT, 2004). <http://www.emt.org/userfiles/DesigningMentorTrng.pdf>.

Generic Mentoring Program Policy and Procedure Manual, by L. Ballasy, M. Fulop, and D. St. Amour (Portland, OR: Northwest Regional Educational Laboratory, National Mentoring Center, 2003). http://www.nwrel.org/mentoring/pdf/policy_manual.pdf.

Mentoring Answer Book, by C. Klapperich (McHenry, IL: Big Brothers Big Sisters of McHenry Country, 2002). <http://www.mentoringanswerbook.com>

A Training Guide for Mentors, by J. Smink (Clemson, SC: National Dropout Prevention Center, 1999). <http://www.dropoutprevention.org/publica/books/books.htm>.

ANEXO

ACTIVIDAD 1

Escenario 1

Usted llega a su lugar de reunión habitual y su mentee no ha llegado. Usted había llamado previamente a su mentee para informarle de la hora de encuentro. Ambos acordaron que entrevistarían al director del museo de arte de la universidad para un proyecto escolar especial. ¿Qué debería hacer o decir la próxima vez que hable con su mentee?

Escenario 2

Durante una de las actividades de grupo del programa de mentoría, usted observa que su mentee se porta mal con uno de los otros niños. Usted ha notado este comportamiento en el pasado, pero no ha dicho nada al respecto. La actitud de su mentee hacia los demás niños le hace sentirse incómodo. ¿Qué debería hacer?

Escenario 3

Usted y su mentee se llevan bien desde el principio. Usted estaba muy entusiasmado con su pareja hasta que hace unas semanas su mentee comenzó a llamarlo varias veces al día. Usted está emocionado de que le guste tanto, pero no está seguro de si la cantidad de tiempo que pasan al teléfono es apropiada. No quiere herir sus sentimientos, pero se siente incómodo con las llamadas en el trabajo y cansado de todas las llamadas en casa. ¿Qué debería hacer?

ACTIVIDAD 2

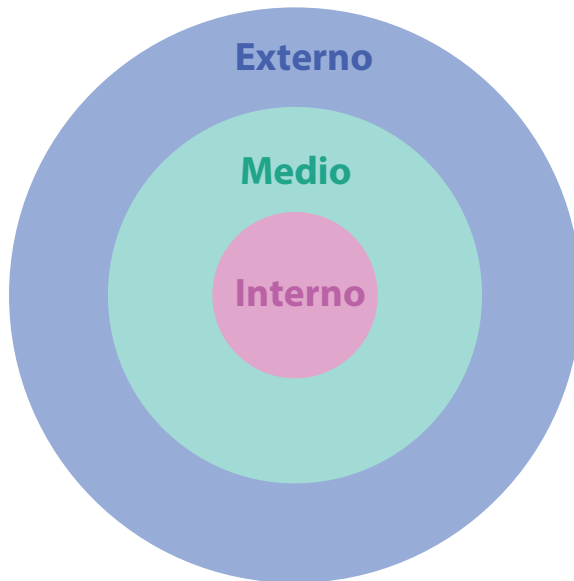
DIFERENTES LÍMITES CON DIFERENTES RELACIONES

Antes de empezar este ejercicio, ¿qué notas en el círculo?

Fíjate en que el TÚ del centro tiene una línea sólida alrededor. Esto representa que TÚ puedes tener límites fuertes.

Observa los otros círculos que no tienen líneas sólidas. Esto representa la forma en que los límites cambian a lo largo de nuestras vidas.

1. Para cada círculo, utiliza nombres, iniciales o símbolos para representar a las personas descritas para ti.
2. Mientras haces este ejercicio, piensa en los diferentes tipos de límites, incluidos los ciberlímites
 1. Círculo 1: personas más cercanas a ti, por las que abres tus límites.
 2. Círculo 2: personas con las que tienes una buena relación pero que no son tan cercanas como las personas del círculo interior.
 3. Círculo 3: personas con las que tienes relaciones que no son muy personales.
 4. Fuera del círculo 3: hay una línea sólida, en la que tus límites son muy fuertes: personas con las que tienes que protegerte, no confías en ellas.



Puesta en práctica - Escenarios límite

Escenario 1

Estás en una fila en la escuela. Alguien que no conoces se acerca a ti y te dice: “Oye, he oído que has besado a alguien”. No conoces a esta persona y te preguntas cómo ha conseguido esta información porque la única persona a la que se lo has contado ha sido tu mejor amigo. ¿Cómo manejarías esta situación con tu mejor amigo y con la persona que se te acaba de acercar?

Escenario 2

Sigues recibiendo mensajes de uno de tus amigos a cualquier hora del día e incluso hasta altas horas de la noche. Te gusta este amigo y disfrutas pasando tiempo con él, pero está empezando a ponerte de los nervios. ¿Qué opciones tienes para resolver esta situación?

Escenario 3

Uno de tus profesores parece meterse siempre en tu espacio personal, pasando por delante y dándote palmaditas en la espalda o hablando muy cerca de ti. ¿Cómo lo solucionarías?

Escenario 4

Estás saliendo con una persona que espera que pases todo tu tiempo libre con ella. Tienes otros amigos y actividades, pero esta persona te gusta mucho. La relación no empezó así, pero se ha convertido en algo casi asfixiante. No quieres herir sus sentimientos. ¿Qué puedes hacer?

Revisión

Agrupar las parejas de mentores y mentees en grupos más pequeños de 4-5 parejas

Posibles preguntas para el debate:

- ¿Cuál fue el objetivo de la actividad?
- ¿Cómo podemos utilizarla fuera de estas sesiones?
- Menciona 1 o 2 formas en que te afectó.
- ¿Qué te ha gustado? ¿Qué no te ha gustado?
- ¿Qué probabilidad hay de que vuelvas a hacer este tipo de actividad?



SESIÓN 9

Consejos para el éxito de la mentoría



Qué y por qué

Elaborar un resumen del taller

Objetivos

Desarrollar 10 consejos para la mentoría

Tiempo

1 hora y 15 minutos

Materiales

Pizarra
Bolígrafos
Rotuladores

Introducción

Esta sesión es una revisión de todo lo aprendido durante el taller. Los participantes deberán debatir sobre lo que consideran más relevante para el desarrollo de la mentoría, extrayendo breves mensajes de este debate. Al final de la sesión se elaborará un documento que incluirá los consejos más útiles para el éxito de la mentoría.

Objetivos

Las relaciones exitosas entre mentores y alumnos deben ser satisfactorias y beneficiosas para todas las personas implicadas. Algunos de los principales consejos para una relación más eficaz y productiva son los siguientes:

1. Fije objetivos y expectativas realistas. Acuerde sus objetivos con el mentee al principio de la relación de mentoría, pero sea lo suficientemente flexible para que puedan cambiar: acuerde los cambios juntos y vuelva a revisarlos.
2. Sea un amigo. Considere los intereses comunes como una plataforma desde la que construir vuestra relación.
3. Ofrezca apoyo. Fomente la comunicación y la participación. Ayude a crear un plan de acción sólido.
4. Mantenga la comunicación abierta. Ayude a su mentee a establecer expectativas realistas.

5. Sea honesto. Sea sincero en sus evaluaciones, pero también sea diplomático, actúe con tacto.
6. Sea innovador y creativo. Comparta sus ideas, dé consejos y sea un recurso para nuevas ideas.
7. Haga que sea divertido. Asegúrese de que cada debate incluya algo divertido que haya ocurrido en las dos semanas anteriores.
8. Sea positivo. Una de las cosas más importantes que puede hacer como mentor es ayudar a su mentee a desarrollar su autoestima y la confianza en sí mismo.
9. Tenga paciencia, puede que su mentee no se presente a las reuniones y que se olvide de avisarle con antelación.
10. Escuche. Trate cada reunión con la misma importancia que cualquier otra reunión de trabajo. No las cancele/posponga sólo porque posteriormente se solicite una reunión de trabajo importante (salvo que sea absolutamente imprescindible).
11. Defina las expectativas. Ayude a establecer un sistema para medir los logros.
12. Reconozca que la persona a la que está orientando es la experta; sólo puede cambiar ella misma. Permítele el tiempo y el espacio para explorar, para tener éxito y para fracasar y quédate con él.
13. Respete la confianza que su mentee deposita en usted. Cuando su mentee comience a hablarle de asuntos personales, apóyelo. Recuerde que usted es el responsable de construir la relación.
14. Esté presente. La mayoría de los mentores exitosos son capaces de reunirse con los jóvenes de forma regular y consistente.
15. Toma notas breves de cada reunión; esto no sólo ayuda a mantener el enfoque y la continuidad, sino que también ayuda cuando se mira hacia atrás para ver el progreso que han hecho juntos.

Los participantes tienen que proponer 10 consejos a partir del debate sobre el taller de mentoría.

Actividad

En la introducción de la sesión, el formador debe explicar a los participantes el significado (qué y por qué) y los objetivos.

Esta sesión en concreto tiene como objetivo repasar todas las sesiones del taller de formación realizado y extraer algunas conclusiones clave en forma de mensajes cortos. La idea principal es el trabajo colaborativo entre los participantes.

En primer lugar, introduce la sesión para que los participantes sepan que los 10 consejos seleccionados del debate muestran el aprendizaje del taller de mentoría (10 minutos).

A continuación, organiza a los participantes en pequeños grupos para los debates. Deben compartir lo que han aprendido a lo largo del taller. Los participantes tienen que pensar en los objetivos y procesos que han aprendido, teniendo en cuenta las principales directrices del proceso de mentoría. A partir de este debate, tienen que escribir las ideas en mensajes cortos e identificar las que son más útiles para una mentoría exitosa. Trabajando juntos tienen que seleccionar los cinco mejores consejos, que se presentarán como conclusión (30 minutos).

El portavoz o la portavoz de cada grupo debe presentar los cinco consejos elegidos en su grupo (10 minutos).

A continuación, todos los participantes de todo el grupo deben identificar los 10 consejos finales como conclusión de la sesión. Los 10 consejos representan las ideas principales para el éxito de la mentoría, por lo que deben ser recordados (15 minutos).

Revisión

El formador debe enumerar los 10 consejos finales a todo el grupo. Es una buena práctica incluir los comentarios de todos los participantes en este punto. Así se podrá destacar que las ideas pueden solaparse.

Sin embargo, el consejo principal para concluir la sesión debe ser comentar que estos 10 consejos se convertirán en las directrices para sus actividades de mentoría (10 minutos).

Referencias

<https://www.forbes.com/sites/carolinecenizalevine/2019/01/10/ten-tips-for-a-successful-mentorship/>



SESIÓN 10

Conclusiones



Qué y por qué

En esta sesión final, revise todo lo aprendido y los mensajes clave que se han llevado. Centrarse en el siguiente paso y en la aplicación.

Objetivos

Revisar, cerrar y agradecer.

Tiempo

40 minutos

Materiales

Ordenador
Pizarra
Proyector
Papel de periódico
Bolígrafos
Rotuladores

Estas actividades dan a todos la oportunidad de reflexionar y procesar la relación de mentoría. En particular, para los mentees, estas actividades les ayudarán a prepararse para seguir adelante y a reflexionar sobre lo que han ganado. Los mentores deben utilizar una terminología positiva basada en los puntos fuertes. Ayudarles a definir los próximos pasos para seguir alcanzando sus objetivos personales.

Introducción

El programa apoya y fomenta la transición a una relación continuada una vez concluido el programa formal. Es importante dar un apoyo y una orientación clara al mentor y al mentee para que la relación se desarrolle con éxito, por ejemplo, manteniendo el contacto y conectando en los puntos e hitos clave. Los adultos aprenden mejor cuando se encuentran en un entorno de apoyo. Quieren que se les oriente, no que se les compita, no quieren que se les ponga en un aprieto o que sientan que se les pone a prueba.

Establecer un “*alumni*” para mentores y mentees puede ser una buena forma de crear una comunidad. Los mentores experimentados pueden considerar la posibilidad de orientar a otra persona y los mentees pueden considerar convertirse en mentores en el futuro, creando así un efecto dominó.

Objetivos

Revisar, cerrar y agradecer. Acordar los próximos pasos para mantener la mentoría y completar el cuestionario posterior a la formación. Pedir a los grupos de mentores que identifiquen las acciones inmediatas que tomarán para continuar con las relaciones.

Plan

Organizar una reunión con todos los participantes y/o un evento especial de grupo:

- Compartir las conclusiones de la participación en el programa de mentoría en grupo.
- Revisión del tema anterior y actividad de reflexión.

Debate, establecimiento de objetivos para el futuro y puesta en común los conocimientos aprendidos. Los mentees completarán cuestionarios posteriores a la prueba y tendrán tiempo para celebrar su trabajo y tener un cierre con su mentor.

Uno de los entrevistados para esta revisión compartió que intentan obtener información de todas las partes (por ejemplo, mentor, mentee, trabajador social, padre de acogida) sobre la relación de cierre, preguntando:

- ¿Qué factores de éxito tuvieron lugar?
- ¿Qué hemos aprendido?
- ¿Qué se llevará a cabo?
- ¿Cómo vamos a mejorar?

Actividad

ACTIVIDAD 1. CUESTIONARIO POSTERIOR A LA FORMACIÓN

Pida a cada grupo que piense en las estrategias, los objetivos y los procesos que hayan aprendido, así como en los principios rectores del proceso de mentoría.

Invite a cada grupo a compartir lo que les pareció importante recordar.

Complete el cuestionario posterior a la formación (véase más abajo).

Revisión

Recuerde a los participantes la importancia de utilizar un grupo de apoyo de compañeros mentores/mentees para continuar con las habilidades aprendidas.

Referencias

Ten tips for a successful mentoring <https://frontlineaids.org/resources/step-up-link-up-speak-up-mentoring-toolkit/>

6 Valuable Tips for Building a Mentor Relationship <https://www.businessnews-daily.com/3989-mentor-relationship-tips.html>

CUESTIONARIO POSTERIOR A LA FORMACIÓN

Por favor, valore su experiencia/confianza en cada una de estas áreas después de la formación.

1 = Muy en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Indiferente, 4 = De acuerdo, 4 = Muy de acuerdo

1. Ha asistido como mentor o como alumno?

1 2 3 4 5

2. Escucha activa

1 2 3 4 5

3. Construir relaciones de confianza

1 2 3 4 5

4. Establecer objetivos

1 2 3 4 5

5. Formar parte de la relación de mentoría

1 2 3 4 5

6. Hablar de temas que te interesan (amigos, familia o colegas)

1 2 3 4 5

7. Desarrollar temas que te interesen (en reuniones, con mayores, o en procesos formales de toma de decisiones)

1 2 3 4 5

8. Participar en reuniones o conferencias

1 2 3 4 5

9. Representar a tu comunidad

1 2 3 4 5

10. Planificar el desarrollo de actividades como reuniones, estrategias o consultorías.

1 2 3 4 5

11. Usar investigación y datos para el desarrollo

1 2 3 4 5

12. Establece hitos

1 2 3 4 5

13. Definir una estrategia para alcanzar los objetivos

1 2 3 4 5

14. Controlar y evaluar el desarrollo de tu trabajo

1 2 3 4 5

15. Motivar e inspirer a otros

1 2 3 4 5

16. ¿Qué es lo que más le ha gustado de este taller?

.....

17. ¿Qué habilidades has desarrollado al participar en este taller?

.....

18. ¿Le ha sorprendido algo de la formación? Si es así, ¿qué?

.....

19. ¿Cuáles eran sus objetivos al participar en este taller? ¿Se han cumplido?

.....

20. ¿Qué medidas va a tomar después de haber asistido a este taller?

.....

21. ¿Qué apoyo necesita?

.....

22. ¿Tienes otro comentario u opinión?

.....

9.

Apéndices

9.1. JUEGO AMADA DE HABILIDADES SOCIALES

Instrucciones del juego AMADA

Número de jugadores: 2-6

Número de cartas: 52

Versión 1

Cada jugador recibe 5 cartas. El jugador más joven comienza el juego dando un número del 1 al 5. El jugador de su izquierda lee una pregunta de una de sus tarjetas correspondiente al número dado. La persona que ha dado el número da una respuesta (el tiempo para responder es de 10 segundos). Si no tiene idea de la respuesta o no tiene tiempo para responder a la pregunta, la persona que la leyó responde (el tiempo para responder es de nuevo de 10 segundos). La tarjeta utilizada se vuelve a colocar en el centro de la mesa. El juego es dinámico y el ritmo de la partida depende de los reflejos de los jugadores. Esta versión del juego permite a los participantes ponerse a prueba bajo la presión del tiempo.

Versión 2. (para esta versión se necesita un dado)

Cada jugador recibe 8 cartas. El resto de las cartas se colocan en el centro de la mesa. Cada jugador lanza el dado, la ronda comienza con el jugador que tenga el número más bajo. La persona que comienza el juego vuelve a lanzar el dado y la persona sentada a su derecha le hace una pregunta de una de sus cartas correspondiente al número que haya salido en el dado (en el caso del número 6, el propio preguntante inventa el elemento que falta en la pregunta que hace). El lanzador del dado responde. Y así, a su vez, lo hacen todos los participantes en el juego. Si la persona no tiene idea de una respuesta, el preguntador puede utilizar la opción de hacer una pregunta de la primera carta del montón. Una carta sólo

puede utilizarse una vez y, una vez utilizada, debe colocarse en el fondo del montón. El juego termina cuando todos los jugadores se han deshecho de sus cartas.

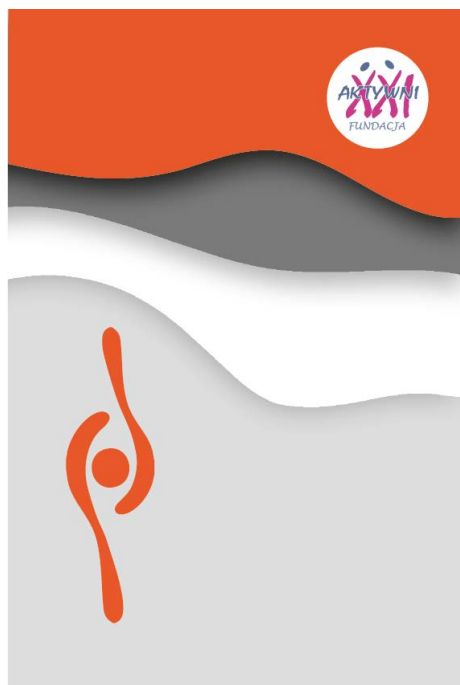
Versión 3. (para esta versión necesitamos un cronómetro y un dado)

Cada jugador recibe 8 cartas. El resto de las cartas se colocan en el centro de la mesa. Cada jugador lanza el dado, la ronda comienza con el jugador que tenga el número más bajo. La persona que comienza el juego enciende el cronómetro, levanta una carta y responde a las preguntas en un minuto. Si consigue responder a 5 preguntas, obtiene 5 puntos, 4 preguntas, 4 puntos y así sucesivamente. La persona que consiga más puntos gana.

Versión 4

La persona con más letras “A” en su nombre y apellido comienza el juego.

Las cartas se colocan en un montón en el centro de la mesa. El primer jugador toma una tarjeta y lee las preguntas y los demás participantes, cada uno por turno, responden a 5 preguntas recordando que las respuestas no se pueden repetir. El juego continúa hasta que se agoten las tarjetas.



<p>Indique brevemente cómo...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. enviar un paquete por correo 2. bailar el tango 3. pedir un préstamo al banco 4. hacer una tarta de queso fría 5. enviar un correo electrónico 6. X 	<p>Dé unas breves instrucciones sobre cómo...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. construir una casa 2. pedir un taxi por teléfono 3. escribir una solicitud al gobierno 4. arreglar un grifo 5. concertar una cita... 6. X
<p>Dé unas breves instrucciones sobre cómo...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. escribir un llamamiento a las autoridades 2. comprar algo en Internet 3. tocar el violín 4. hacer sorbete 5. cambiar una rueda del coche 6. X 	<p>Indique brevemente cómo...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. enviar un paquete de mensajería 2. bailar el vals 3. encurtir pepinos 4. comportarse en un aeropuerto 5. pintar una habitación 6. X
<p>Dé unas breves instrucciones sobre cómo...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. reparar una rueda de una bicicleta 2. planificar un viaje al extranjero 3. escribir una carta al tribunal 4. matricular a un niño en la escuela 5. alquilar un piso 6. X 	<p>Dé instrucciones breves sobre cómo...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. redactar una reclamación 2. comprar algo a plazos 3. teñirse el pelo 4. pedir una cita con el médico 5. comportarse en el teatro 6. X
<p>Diga que podría ser como</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. juegos 2. el pelo 3. viajar 4. comida 5. la piel 6. X 	<p>Diga que podría ser como</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. el amor 2. árboles 3. paisajes 4. puentes 5. amigos 6. X
<p>Diga que podría ser como</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. flores 2. dulces 3. situaciones 4. montañas 5. zapatos 6. X 	<p>Diga que podría ser como</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. mar 2. ropa 3. excursiones 4. escuela 5. museo 6. X
<p>¿Qué haces en determinados lugares o situaciones ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. estás en la playa. 2. es el primer día de la primavera. 3. estás en un museo. 4. estás en el aeropuerto. 5. estás en el parque. 6. X 	<p>¿Qué haces en determinados lugares o situaciones ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. estás en un parque de atracciones. 2. estás en una boda. 3. estás en una exposición de arte. 4. estás en la comisaría de policía. 5. estás en un país extranjero. 6. X

<p>¿Qué haces en determinados lugares o situaciones ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. estás en las montañas. 2. es el primer día de invierno. 3. estás en una oficina. 4. estás en un funeral. 5. estás en un paseo en trineo. 6. X 	<p>¿Qué haces en determinados lugares o situaciones ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. solicita un visado. 2. estás haciendo un examen. 3. estás en un museo. 4. estás en el aeropuerto. 5. está saliendo del hospital. 6. X
<p>¿Qué haces en determinados lugares o situaciones ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. estás en un bosque. 2. alguien ha perdido el conocimiento. 3. hace calor. 4. tienes invitados. 5. es Semana Santa. 6. X 	<p>¿Qué haces en determinados lugares o situaciones ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. estás en un restaurante. 2. es la noche de fin de año. 3. tienes un accidente de coche. 4. estás reformando tu casa. 5. es un invierno muy frío. 6. X
<p>¿Qué haces en determinados lugares o situaciones ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. estás en el lago. 2. es el día de la mujer. 3. estás en un bautizo. 4. tienes hipo. 5. ganas una competición. 6. X 	<p>¿Qué haces en determinados lugares o situaciones ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. estás en la playa. 2. alguien se está ahogando. 3. estás en el mercado. 4. está calmando a un bebé que llora. 5. quieres que alguien deje de roncar. 6. X
<p>¿Qué haces en determinados lugares o situaciones ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. estás en una boda. 2. aparecen invitados inesperados. 3. estás en el gimnasio. 4. ganas una competición deportiva. 5. estás en un laberinto . 6. X 	<p>¿Qué haces en determinados lugares o situaciones ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. la policía está en su puerta. 2. es un día caluroso. 3. está en una montaña rusa. 4. está en un tren 5. alguien está hablando en el cine 6. X
<p>¿Qué haces en determinados lugares o situaciones ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. te ha mordido una serpiente. 2. estás en la piscina. 3. tu amigo ha bebido demasiado alcohol. 4. estás buscando un nuevo trabajo. 5. estás en la iglesia. 6. X 	<p>¿Qué haces en determinados lugares o situaciones ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. unos jóvenes están destruyendo un jardín. 2. tu amigo tiene miedo de una araña. 3. estás a punto de cumplir 18 años. 4. estás en el juzgado. 5. estás en un barco. 6. X

<p>¿Qué haces en determinados lugares o situaciones ... 1. estás en una mezquita. 2. recibes una recompensa de tu jefe. 3. estás en la bolera. 4. tu solicitud ha sido rechazada. 5. estás en Grecia. 6. X</p>	<p>¿Qué haces en determinados lugares o situaciones ... 1. estás en la biblioteca. 2. antes de un examen importante. 3. estás montando en bicicleta. 4. alguien se ha desmayado. 5. estás en el baño. 6. X</p>
<p>¿Qué puedes ver ... 1. junto al mar 2. en España 3. en el parque 4. en la montaña 5. en una boda 6. X</p>	<p>¿Qué puedes ver ... 1. en los Países Bajos 2. en un bazar 3. en un hotel 4. en una joyería 5. en un juzgado 6. X</p>
<p>¿Qué puedes ver ... 1. en el laboratorio 2. en Grecia 3. en Internet 4. en un albergue 5. en un desfile de moda 6. X</p>	<p>¿Qué puedes ver ... 1. en Egipto 2. en el puerto 3. en una obra 4. en una fiesta 5. en el circo 6. X</p>
<p>¿Qué puedes ver ... 1. en la Luna 2. en Estados Unidos 3. en un concierto 4. en el teatro 5. en un espectáculo de magia 6. X</p>	<p>¿Qué puedes ver ... 1. en el Ártico 2. en una cueva 3. en una fiesta de cumpleaños 4. en un parque infantil 5. en el Vaticano 6. X</p>
<p>¿Qué puedes ver ... 1. en Marte 2. en el auditorio de la orquesta filarmónica 3. en Japón 4. en una boda 5. en una tienda de jardinería 6. X</p>	<p>¿Qué puedes ver ... 1. en África 2. en una subasta 3. durante unas elecciones 4. en una guardería 5. en un castillo 6. X</p>
<p>¿Qué puedes ver ... 1. en las carreras de coches 2. en Canadá 3. en un balneario 4. en una sala de juego 5. en la bolsa de valores 6. X</p>	<p>¿Qué puedes ver ... 1. en China 2. en el arca de Noé 3. en túneles 4. en Londres 5. en un quiosco 6. X</p>

<p>¿Qué puedes ver ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. en el hospital 2. en Rusia 3. en la playa 4. en el bosque 5. en el campo 6. X 	<p>¿Qué puedes ver ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. en México 2. junto a un lago 3. en una boda 4. en un maratón 5. en la oficina 6. X
<p>Si pudiera hablar, ¿qué te diría?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. tu estómago 2. un sobre 3. un gato 4. un piano 5. una bandera 6. X 	<p>Si pudiera hablar, ¿qué te diría?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. tu oído 2. un despertador 3. una mosca 4. un coche 5. una calculadora 6. X
<p>Si pudiera hablar, ¿qué te diría?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. una máquina de escribir 2. un sello de correos 3. una araña 4. una bufanda 5. una sierra 6. X 	<p>Si pudiera hablar, ¿qué te diría?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. tu ordenador 2. el perro de su vecino 3. una abeja 4. una bicicleta 5. tu ducha 6. X
<p>Si pudiera hablar, ¿qué te diría?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. tu corazón 2. una ventana 3. un ratón 4. una bañera 5. un balcón 6. X 	<p>Si pudiera hablar, ¿qué te diría?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. tu nariz 2. una junta 3. un mosquito 4. una caja fuerte 5. un clavo 6. X
<p>Si pudiera hablar, ¿qué te diría?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. tu mano 2. un encendedor 3. una silla 4. una mariposa 5. un árbol 6. X 	<p>Si pudiera hablar, ¿qué te diría?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. tu pie 2. una cerilla 3. una alondra 4. un buzón de correos 5. un lápiz 6. X
<p>Si pudiera hablar, ¿qué te diría?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. tu pelo 2. un velero 3. un caballo 4. una plancha 5. una taza 6. X 	<p>Si pudiera hablar, ¿qué te diría?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. tus hombros 2. una brújula 3. una cabra 4. una lavadora 5. una taza 6. X

Si pudiera hablar, ¿qué te diría? 1. tus ojos 2. ladrillos de LEGO 3. un mono 4. lápices de colores 5. un periódico 6. X	Si pudiera hablar, ¿qué te diría? 1. tus dientes 2. una cuerda 3. un león 4. una impresora 5. una nube 6. X
---	--

9.2. CUESTIONARIO

Este cuestionario puede utilizarse de forma independiente o como cuestionario previo a los talleres. La información que se obtiene a través de él proporciona una valiosa información sobre la capacidad y la voluntad de los mayores de participar como voluntarios en diversas áreas de la vida comunitaria.

fecha

Cuestionario

Sexo: F M

Por favor, tómese un momento para pensar en las preguntas y responda con sinceridad. El cuestionario es anónimo.

1. ¿En qué ocupas tu tiempo fuera de tus responsabilidades cotidianas?
(marque hasta 3 respuestas)

- a. reuniones con amigos
- b. dedicarme a mis aficiones
- c. ayudar a mi familia
- d. ayudar a mis vecinos, amigos
- e. ver TV
- f. navegar por Internet
- g. ir a la iglesia / participar en actividades de la parroquia
- h. estudiar / asistir a cursos
- i. no sé qué hacer y me aburro/me siento solo

2. Si tuviera fuerza y salud suficiente, ¿te gustaría dedicar tu tiempo a ayudar a los demás? (marque 1 respuesta)

- a. definitivamente sí, mucho

- b. puedo dedicarle algo de tiempo
 - c. me encantaría, pero no sé cómo hacerlo
 - d. ya lo estoy haciendo, actuando como voluntario
 - e. no me apetece mucho
 - f. no me interesa en absoluto
3. Si decidiera ser un mentor, ¿a quién te gustaría ayudar? (marque hasta 3 respuestas)
- a. personas con discapacidades
 - b. personas mayores en una situación de vida difícil
 - c. inmigrantes
 - d. refugiados
 - e. familias/personas con problemas sociales y/o económicos
4. ¿Qué dificultades puede encontrar en su trabajo como mentor? (marque hasta 3 respuestas)
- a. falta de conocimiento de cómo tratar a los mentees
 - b. falta de amabilidad
 - c. falta de apoyo de las instituciones sociales
 - d. falta de gratitud humana
 - e. soledad en este trabajo
 - f. falta de esperanza en la mejora
 - g. falta de competencias del mentor
 - h. falta de medios económicos
5. ¿Qué beneficios espera de convertirse en un mentor? (marque hasta 3 respuestas)
- Voy a ...?
- a. conocer a otra gente interesante
 - b. sentirse necesitado por alguien
 - c. pasar un buen rato
 - d. aprender cosas nuevas
 - e. emprender nuevos retos
 - f. sentir satisfacción
 - g. otros (por favor, indique otros beneficios esperados)

6. ¿Has ayudado alguna vez a personas que no son tus familiares?

SÍ NO

7. Sólo para los que respondieron SÍ en la pregunta 6:

Si ayudas a personas que no son tus familiares, ¿con qué frecuencia lo haces?

una vez al mes

dos veces al mes

tres veces al mes

cuatro o más veces al mes

10.

Autores por orden alfabético

Agrusti, Gabriella, Full Professor, PhD

Caccioppola, Federica, PhD

Cervigón Abad, Raquel, Associate Professor, PhD

Damiani, Valeria, Associate Professor, PhD

Elche Hortelano, María Dionisia, Associate Professor, PhD

Fabijańska, Andżelika, MA

Muscillo, Elisa, PhD

Pokosz, Małgorzata, MA

Sadownik, Danuta, PhD

Savvides, Maria, MSc

Valero Serrano, Sofía, MA



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



LUMSA
UNIVERSITÀ
— 800 ANTESIMO —



Ediciones de la Universidad
de Castilla-La Mancha