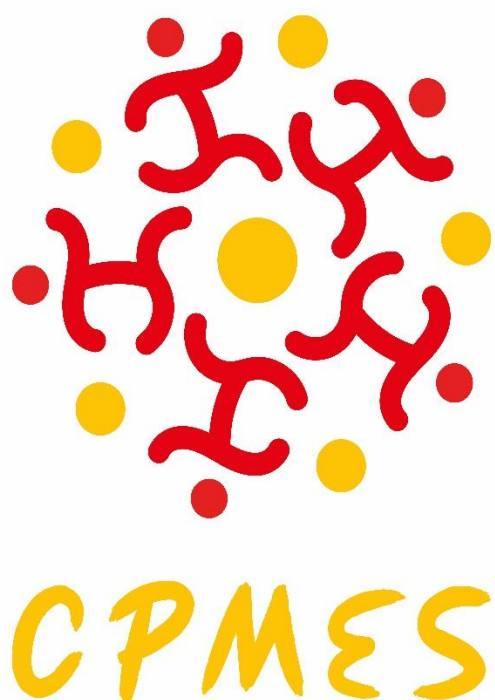




Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



IO7 Guía para el empoderamiento de los migrantes en el deporte

Prefacio

“Formación curricular para el empoderamiento de los migrantes a través del deporte” (CPMES) se centra en el empleo de la metodología de la educación a través del deporte (ETS) como un vehículo de mejora curricular de los entrenadores deportivos y formadores que trabajan en el campo con grupos desfavorecidos y con antecedentes migratorios, en la perspectiva de fomentar la inclusión y la igualdad de oportunidades a través del deporte para las personas migrantes.

Como se muestra en el estudio específico "Racismo y discriminación en el contexto de la migración en Europa" (2016), de la Red europea contra el racismo (ENAR), la dinámica de la exclusión social de los migrantes está marcada en gran parte por prácticas de discriminación racista/estereotipos (también intensificados con ataques violentos), políticas de integración ineficaces y prácticas de discriminación en la contratación en el mercado laboral.

En el campo específico del deporte, la subrepresentación de los migrantes es particularmente evidente y desafiante en su exclusión de los puestos de autoridad y de representación general en otras posiciones (ver Inclusión de los migrantes en y a través de los deportes. Una guía de buenas prácticas, 2012).

Un paso intermedio clave para lograr una mayor participación de los migrantes en el campo empresarial deportivo, es el desarrollo de las capacidades metodológicas necesarias para la amplia audiencia de profesionales (entrenadores y técnicos deportivos) que trabajan con los objetivos finales de los migrantes a través de métodos deportivos que permitan transmitir el variado conjunto de actitudes, habilidades e instrumentos emprendedores que componen el perfil de un Emprendedor Deportivo.

La educación a través del deporte (ETS) es una combinación significativa entre los métodos del deporte y la educación no formal (ENF), extrapolando y adaptando ejercicios deportivos tanto físicos como específicos para proporcionar un resultado sólido de aprendizaje permanente, adaptado a las necesidades de la sociedad y a los objetivos educativos específicos perseguidos.

Esta Guía es el resultado tangible de la fase de Actividades Locales con migrantes desarrollada en cada país socio, sirviendo como recurso práctico para los profesionales y organizaciones deportivas en la implementación concreta de programas de empoderamiento en Gestión Deportiva dirigidos a migrantes.

En base a los resultados alcanzados a través de las Actividades Locales y la retroalimentación recibida de migrantes y profesionales deportivos, esta Guía contiene pautas específicas sobre cómo implementar un programa de formación para el trabajo que involucrará a los migrantes que fueron capacitados a través de los diferentes programas. Algunas partes del programa serán comunes y se basarán también en las “adaptaciones nacionales” destacadas en el IO3. Otras partes se adaptarán a los migrantes que se inscribieron en el curso de aprendizaje electrónico y necesitarán algunas actividades complementarias antes de participar en el proceso de transición a la aplicación práctica.

Tabla de Contenidos

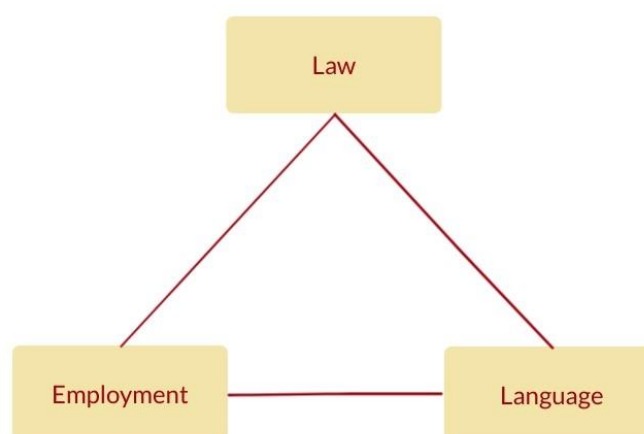
I. Programa relacionado con la transición de la formación al trabajo.....	4
<i>I.A – Actividades comunes.....</i>	<i>4</i>
<i>Normativas.....</i>	<i>4</i>
<i>Empleo.....</i>	<i>5</i>
<i>Lenguaje.....</i>	<i>5</i>
<i>I.B – Actividades para los migrantes implicados en la formación online.....</i>	<i>6</i>
II. Aprendizaje basado en el Trabajo.....	12
III. Programas de tutorización.....	14
IV. Responsabilidades.....	17

I. Programa relacionado con la transición de la formación al trabajo

Esta sección tiene como objetivo proporcionar a los operadores deportivos actividades específicas que respaldarán la transición de la formación al trabajo de los posibles emprendedores deportivos migrantes. De hecho, después de haber adquirido las competencias relacionadas con el Perfil de Director Deportivo mediante la participación en capacitación presencial o inscribiéndose en el curso e-learning (IO8), los migrantes necesitarán más conocimientos y habilidades para poder ser eficientes en la gestión deportiva.

I.A Actividades de formación comunes

Las tres áreas cubiertas en esta sección se seleccionaron a través de un análisis ponderado basado en los resultados de valoración anteriores, desarrollados a través del proyecto, así como en la retroalimentación directa de los potenciales Directores Deportivos migrantes.



Normativa

Sub-tópico	Descripción
Sesiones relacionadas con políticas y regulaciones deportivas	El conocimiento relacionado con las políticas y normativas es una base necesaria para un Director Deportivo, para poder realizar todas las actividades relacionadas con los aspectos administrativos y financieros, así como las relativas al rendimiento deportivo. Más específicamente, los posibles Directores deportivos migrantes deberían conocer: <ul style="list-style-type: none"> - Políticas y normativas deportivas a nivel europeo. Esto les ayudará a comprender el marco europeo del sector del deporte y les

	<p>permitirá cooperar adecuadamente con las partes interesadas de otros países.</p> <p>- Políticas y regulaciones deportivas a nivel nacional, para que puedan operar adecuadamente en el país anfitrión.</p>
Sesiones relacionadas con los sistemas burocráticos	<p>Un Director deportivo debe tener conocimientos relacionados con todos los sistemas burocráticos en términos de administración, finanzas y rendición de cuentas, incluida la regulación fiscal.</p> <p>Incluso si suele haber un departamento que se ocupa de estos temas, es importante que un Director deportivo tenga conocimientos relacionados con estos aspectos para poder hacer un seguimiento de estos procesos.</p>

Empleo

Sub-tópico	Descripción
Sesiones relacionadas con la normativa laboral	El conocimiento relacionado con el conjunto de reglas que rigen la contratación y el despido de empleados, así como los diferentes tipos de contrato, categorías y condiciones de trabajo relacionadas (horas de trabajo, trabajo a tiempo parcial y de duración determinada, desplazamiento de trabajadores, etc.) es imprescindible para un Director Deportivo ya que es la figura clave que se ocupa de los Recursos Humanos potenciales y empleados.
Sesiones relacionadas con los requisitos de cualificación	Conocimientos relacionados con los requisitos de cualificación de los perfiles implicados en el sector deportivo como entrenador, preparador físico, médico, árbitro, personal administrativo, etc., para poder evaluar adecuadamente a los potenciales candidatos y al personal empleado.

Lenguaje

Sub-tópico	Descripción
Sesiones relacionadas con el lenguaje específico	Tener un conocimiento básico del idioma nacional del país anfitrión no es suficiente.

	Se debe proporcionar un lenguaje sectorial específico relacionado con el sector del deporte y el perfil del Director Deportivo para que los candidatos migrantes encajen adecuadamente en este rol.
Sesiones relacionadas con la comunicación no verbal	Para completar el nivel de conocimientos lingüísticos también es importante que los migrantes adquieran toda la comunicación no verbal propia del país de acogida para poder comprenderse y expresarse mejor en las relaciones laborales establecidas.

I.B Actividades para migrantes inscritos en el curso de e-learning

Para este apartado seleccionamos algunos de los talleres de Educación a través del Deporte contenidos en el IO4 que serán complementarios a los conocimientos y habilidades adquiridos a través del curso e-learning.

Los talleres seleccionados se centran en habilidades transversales específicas de la siguiente manera:

- Habilidades de liderazgo;
- Habilidades de contratación;
- Habilidades de coaching y mentoring;
- Habilidades de redes sociales;
- Habilidades de organización;
- Habilidades de comunicación.

Habilidades de liderazgo

Título del taller
Liderando Hockey
Materiales
Petos, palos de hockey sobre césped, pelota de hockey sobre césped, dos porterías.
Descripción
<p>Paso 1: El formador presentará el taller y dividirá a los participantes en dos equipos (5 min).</p> <p>Paso 2: Durante la primera ronda, los alumnos jugarán un partido de hockey sobre césped con las reglas normales (10 min).</p> <p>Paso 3: El formador introducirá una nueva regla: cada miembro recibirá un pequeño documento que contiene una función específica que debe cubrirse. El formador destacará el hecho de que el rol debe mantenerse en secreto para los demás.</p> <p>Roles:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Líder: lleva al equipo a la victoria (x3); - Motivador: motivar al equipo (x2); - Contrario a todo: discute con tus compañeros de todo (x5). <p>Después de la explicación, los alumnos jugarán el segundo partido (20 min).</p>

Paso 4: El entrenador permitirá que cada equipo discuta una estrategia ganadora. Los roles seguirán siendo válidos, sin embargo el Entrenador le pedirá a cada equipo que elija un Capitán, quien será el único autorizado para dar instrucciones durante el partido final (5 min).

Después de que se decida la estrategia y se nombre a los Capitanes, los alumnos jugarán el tercer partido (15 min).

Reflexión

Paso 5: El formador dirigirá una sesión informativa con los alumnos (20 min).

Preguntas que se utilizarán:

- ¿Cómo te sentiste en este taller?
- ¿Qué ronda te gustó más? ¿Por qué?
- ¿Cuál fue tu papel? ¿Fue difícil hacerlo?
- ¿Fue difícil elegir un Capitán? ¿Cómo tomaste la decisión?
- ¿Qué aprendiste de este taller?

Habilidades de contratación

Título del taller
Reclutando al balón prisionero
Materiales
petos, balón, dos porterías.
Descripción
<p>Paso 1: El formador presentará el taller y dividirá a los participantes en dos equipos (5 min).</p> <p>Paso 2: Durante la primera ronda, los alumnos jugarán un partido de balón prisionero con las reglas normales (5 minutos).</p> <p>Paso 3: El Entrenador introducirá una nueva regla: todos los miembros de ambos equipos deben crear una línea al costado de su campo respectivo y solo un jugador por equipo permanecerá adentro. Habrá un partido uno contra uno hasta que uno de los jugadores marque. Cuando un jugador anota, se le permite ir a la otra línea del equipo e intentar reclutar a un miembro del equipo en 40 segundos. Si tiene éxito, el miembro se unirá a su equipo.</p> <p>Después de la explicación, los alumnos jugarán el segundo partido (20 min).</p> <p>Paso 4: Los equipos volverán a estar en la línea, pero esta vez dos jugadores diferentes se quedarán solos en el campo. Entonces el Entrenador introducirá una nueva regla: la de la ronda anterior sigue siendo válida pero, si un equipo que acaba de reclutar a un jugador de la línea del equipo opuesto, anota otro punto, se le permite elegir un jugador de su propia línea. Sin embargo, los jugadores en la fila tendrán 30 segundos cada uno para convencer al reclutador (que es el jugador del equipo oponente) para que los elija, explotando sus habilidades de presentación. Al final, el reclutador elegirá un jugador que se unirá al campo. A partir de ahora propia, siempre existirá el cambio entre la contratación de un jugador del equipo contrario y uno del propio equipo.</p> <p>Una vez introducida la regla, los alumnos jugarán el tercer partido (25 min).</p>
Reflexión
Paso 5: El formador dirigirá una sesión informativa con los alumnos (20 min).

Preguntas que se utilizarán:

- ¿Cómo te sentiste en este taller?
- ¿Qué ronda te gustó más? ¿Por qué?
- Para los reclutadores: ¿fue difícil reclutar jugadores del equipo oponente?
- Para los demás: ¿te sentiste frustrado cuando trataste de presentarte como el mejor y no te eligieron?
- ¿Qué aprendiste de este taller?

Habilidades de coaching y mentoring

Título del Taller
Línea de Montaje
Materiales
Equipamiento y material deportivo para la preparación de la cancha, portafolios y marcadores.
Descripción
<p>Paso 1: El formador pregunta a los que quieran ser un observador que permanezcan fuera de la actividad y dividan al resto del grupo en trío.</p> <p>Paso 2: Cada trío debe estar formado por un constructor, un corredor y un espectador. Cada trío elige independientemente cómo dar los diferentes roles.</p> <p>Paso 3: Los espectadores van al gimnasio donde el entrenador ya ha preparado el campo con muchos materiales esparcidos; su objetivo será hacer que el constructor dibuje lo que ve en el campo.</p> <p>Los constructores se trasladan a otra habitación, al menos a 20 m de distancia, donde tienen que dibujar lo que dirán los corredores.</p> <p>Los corredores deberán llevar el mensaje de los espectadores a los constructores.</p> <p>Paso 4: Dispondrán de 30 minutos para lograr su objetivo.</p>
Reflexión
<p>Paso 5: El formador dirigirá una sesión informativa. (20 minutos).</p> <p>Preguntas que se utilizarán:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo te sentiste en este taller? - ¿Qué fue lo más difícil de hacer? ¿Por qué? - ¿Cómo te sentiste en tu rol? - ¿Cuáles son los mayores desafíos en cuanto a comunicación y escucha? Al final, el observador compartirá lo que ha salido al observar desde el exterior.

Título del Taller
Serpiente ciega
Materiales
Petos, parches para los ojos, conos.
Descripción
<p>Paso 1: El formador presentará el taller y dividirá a los participantes en 2 o 3 grupos.</p> <p>Paso 2: Cada grupo crea una línea (como una serpiente) según una pista simple. Todos los miembros de las líneas deberán estar vendados; excepto uno que será el guía / líder.</p> <p>Paso 3: El formador explicará la primera ronda. El líder tendrá que llevar a la "Serpiente</p>

ciega” a través de la pista sin hablar y con solo tocar al primer miembro de la fila.
Paso 4: El guía cambia. El entrenador explica la segunda ronda. El guía debe guiar a la Serpiente Ciega a través del camino sin poder tocarla, pero solo usando su voz.
Paso 5: El líder cambia de nuevo. El entrenador volverá a explicar la tercera ronda en la que el guía debe conducir a la serpiente ciega por el camino sin hablar, pero solo tocando a la última persona de la fila.

Reflexión

Paso 6: El formador dirigirá una sesión informativa con los alumnos (20 minutos).

Preguntas que se utilizarán:

- ¿Cómo te sentiste en este taller?
- ¿Cómo te sentiste como líder? ¿Cómo te sentiste mientras te guiaban?
- ¿Qué ronda te gustó más? ¿Por qué?
- ¿Cuáles son los pros y los contras de las diferentes formas de liderar?
- ¿Qué aprendiste de este taller?

Habilidades de redes sociales

Título del Taller
Redes sociales en organizaciones deportivas
Materiales
portafolios, rotuladores
Descripción
<p>El entrenador afirma que hay muchas plataformas de redes sociales populares que se pueden utilizar para organizaciones deportivas.</p> <p>Los participantes en parejas trabajan en el desarrollo de redes sociales para la organización deportiva.</p> <p>Cada grupo se asigna lo siguiente (2 x 45 min):</p> <p>1) Crear una estrategia de redes sociales de un evento deportivo local para promoverlo antes y después de la publicación.</p> <p>Para el ejercicio, los participantes deben abrir perfiles en las redes sociales: Facebook, Instagram, Twitter y YouTube y planificar un plan editorial de 3 meses que integre estas 4 herramientas.</p> <p>2) Crear una estrategia de comunicación de la actividad ordinaria de un Club Deportivo local, a partir de una “jornada de puertas abiertas” de la temporada anterior.</p> <p>Para el ejercicio, los participantes deben centrarse en cómo integrar las diferentes herramientas de comunicación (sitio web, boletín, redes sociales, etc.) en un proceso estructurado (recopilación de datos fuera de línea - en línea, acciones de comunicación, análisis, etc.)</p>
Reflexión
<p>Se pide a los participantes que presenten sus perfiles a sus colegas. Cada grupo dispondrá de 10 minutos para la presentación de sus perfiles.</p> <p>Recibirán comentarios del formador y sus colegas.</p>

Habilidades organizativas

Título del taller
Carrera de orientación
Materiales
Mapas, A4 folios, bolígrafos.
Descripción
<p>Paso 1: El formador presentará la actividad y dividirá a los participantes en diez equipos formados por 3-5 personas (5 min).</p> <p>Paso 2: El formador entregará un mapa del área donde se desarrolla la actividad a cada uno de los grupos. Cada mapa tendrá 10 pistas (zona de puntos) que los equipos deben buscar y encontrar (5 min).</p> <p>Paso 3: A continuación, el formador explicará cómo es el procedimiento de la actividad. Es similar a la búsqueda del tesoro. Los grupos deberán recoger todas las pistas, separadas entre sí unos 500 metros, para tener toda la información sobre las habilidades que deben adquirir. Para conseguir las pistas, es necesario resolver un problema en cada zona de pistas, sobre las habilidades que queremos enseñar. Estos serían algunos ejemplos: Planificación y gestión de eventos. Para esta habilidad, se han planteado tres problemas en tres pistas.</p> <p>a) Determinar la mejor fecha para la realización de una carrera popular en sus ciudades y justificar esta elección.</p> <p>b) Decidir la mejor ruta para realizar esta actividad en sus ciudades.</p> <p>c) Proponer cuáles serían las autoridades a las que se debería informar.</p> <p>d) Necesidades de planificación y programación para organizar una carrera popular.</p> <p>e) Capacitación del personal y voluntarios del evento.</p> <p>f) Explique tres conocimientos que el personal debe aprender.</p> <p>g) Explique tres conocimientos que los voluntarios deben aprender.</p> <p>h) Proponer 4 formas diferentes de formar personal y voluntarios (online y presencial).</p> <p>i) Capacidad para utilizar programas de registro y gestión de eventos.</p> <p>j) Diseñar una base de datos para una carrera popular.</p> <p>k) Encontrar 4 aplicaciones que se pueden usar para controlar los registros de eventos.</p> <p>l) Encontrar 4 programas de software que se pueden usar para controlar los registros de eventos.</p> <p>Una vez que hayan logrado todas las pistas, deberán unirlas y resolver una pregunta entre todos los miembros del equipo (10 m).</p> <p>Paso 4: Desarrollar la carrera de orientación (60 m).</p>
Reflexión
Cada grupo dispondrá de 10 minutos para la presentación de su carrera de orientación. Recibirán comentarios del formador y sus colegas.

Habilidades comunicativas

Título del taller
Baloncesto como una herramienta de comunicación
Materiales
Dorsales, balón de baloncesto y 2 canastas
Descripción
<p>Primero, el capacitador presentará el taller y explicará cómo usar y adaptar la siguiente actividad. El baloncesto como herramienta de comunicación es una forma de que los participantes experimenten cómo los diferentes enfoques de la comunicación se vinculan con diferentes sentimientos y tienen un impacto en sus actuaciones.</p> <p>Los diferentes objetivos de este juego son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Descubrir relaciones causales entre diferentes enfoques de la comunicación y el impacto de estos. - Ser consciente de cómo nuestras mentes y sentimientos se ven afectados por la forma en que nos comunicamos. - Reflexionar sobre cómo comunicarse en la vida cotidiana de una manera que haga que todos se beneficien y también de una manera que genere desarrollo en lugar de conflicto. <p>El ejercicio se puede dividir en 3 módulos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Baloncesto 1 (descubre el impacto de diferentes enfoques de comunicación). Breve introducción al modelo de indagación apreciativa, que es un enfoque del cambio organizacional que se centra en las fortalezas en lugar de en las debilidades, que es bastante diferente a muchos enfoques de evaluación que se centran en las deficiencias y los problemas). - Baloncesto 2 (experiencia práctica de la encuesta de apreciación) Después de cada uno de los 2 módulos de baloncesto, se realizará una reflexión. <p>Primer juego de baloncesto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los dos equipos deberían jugar al baloncesto (2 partidos que durarían 6min). - Cada equipo tiene un entrenador. - Para el primer equipo se le dice al entrenador que sea exclusivamente positivo y haga muchos cumplidos. - Para el segundo equipo, se le dice al entrenador que solo tenga en cuenta las deficiencias de los jugadores y sea predominantemente negativo. - En la segunda mitad del juego los dos entrenadores intercambian roles. <p>Segundo juego de baloncesto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Antes de comenzar el segundo juego, el capacitador puede hacer una breve introducción del concepto y la idea detrás del modelo de "indagación apreciativa" y esbozar algunos puntos de enfoque para que los participantes los tengan en cuenta al aplicarlos en la práctica (como reconocimiento de los esfuerzos, proporcionando retroalimentación con el

desarrollo futuro de los participantes en mente).

- Jugar baloncesto (2 veces 6 min).
- Diferentes entrenadores (algunos intercambios a lo largo del juego).
- Esta vez todos los entrenadores tienen que practicar el modelo de indagación apreciativa.

Reflexión

Primer juego de baloncesto - informe y evaluación:

- Preguntas a los entrenadores:
 - ¿Cómo te sentiste siendo el entrenador positivo y negativo respectivamente?
 - ¿Reconoces alguna diferencia en cómo te respondieron los jugadores?

Preguntas para los jugadores:

- ¿Cómo te sentiste jugando para el entrenador positivo / negativo?
- ¿Tu juego se vio afectado por el tipo de entrenamiento? ¿Cómo?
- ¿Algunos pros y contras de las dos formas de coaching?
- ¿Puedes relacionar estas experiencias con alguna situación de la vida diaria?

Segundo juego de baloncesto - informe y evaluación:

Repita las preguntas sobre los sentimientos y observaciones de los entrenadores y jugadores.

- ¿En qué se diferencia esta experiencia de la que tuvieron en el último juego?
- ¿Algunos pros y contras de la indagación apreciativa?
- ¿Podría implementarse este enfoque en cualquier situación de la vida cotidiana?

Resumen de todo el ejercicio:

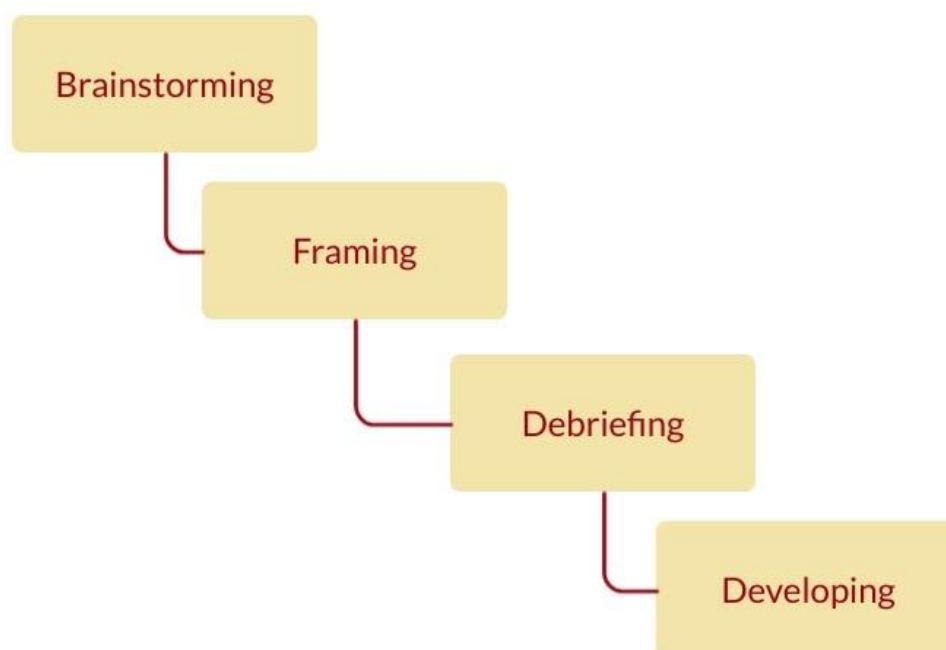
- ¿Qué aprendieron los participantes?
- ¿Cómo se puede aplicar este conocimiento en la práctica y en la vida cotidiana?
- ¿Qué ventajas ofrece?
- ¿Cuál es el siguiente paso para convertirnos en buenos comunicadores?

II. Aprendizaje basado en el trabajo

Para integrar adecuadamente a los migrantes capacitados en el departamento de gestión, un programa de Aprendizaje Basado en el Trabajo (ABT) es un método eficiente para que ellos pongan en práctica lo aprendido, experimenten el trabajo real y se acostumbren a los procesos del sector deportivo.

En esta sección proporcionamos un conjunto de pautas para desarrollar un programa ABT adaptable a la estructura del club deportivo o federación.

El proceso para desarrollar un programa ABT eficiente está constituido por los cuatro pasos siguientes:



Brainstorming – Tormenta de ideas

En este paso, es importante hacer una lluvia de ideas sobre:

- La tipología de ABT que crees que es la más adecuada para su entidad.

Ejemplo:

- observación de profesionales
- internado
- aprendizaje

- Qué departamentos de su entidad deben incluirse en el programa ABT.

Ejemplo:

- administración
- administración y contabilidad
- planificación de capacitaciones
- planificación de eventos
- comunicación

- La duración del programa ABT para cada departamento de interés seleccionado.

Framing - Construcción

Después de recopilar toda la información generada en la lluvia de ideas en el paso anterior, ahora es importante enmarcar un Plan ABT, que incluya también a los miembros del personal que participarán y las actividades potenciales que se incluirán en el programa.

La siguiente tabla es una herramienta sencilla que se puede utilizar para preparar un plan ABT, incluidos algunos ejemplos.

Tipo	Duración	Departamento	Personal al cargo /Mentor	Actividades
Pasantía	3 meses	Administración	Juan Pérez	- Evaluación de CVs. -Realización de entrevistas -Preparación de contratos
Trabajo supervisado	5 meses	Planificación de eventos	Tomas García	-Comunicación con patrocinadores -Comunicación con proveedores -Estrategia de Social Media
Prácticas	7 meses	Administración y contabilidad	Arturo Peña	-Elaboración de informes financieros -Preparación de facturas -Elaboración de presupuesto

Debriefing – Reflexión

Después de desarrollar el plan ABT, es necesario recibir aportes directos de los departamentos que se abordarán a través del programa y los miembros del personal involucrados para discutirlo y, especialmente, para definir y acordar el conjunto final y detallado de actividades, así como los requisitos necesarios para el desempeño de cada actividad.

Developing - Desarrollo

La última fase estará constituida por el desarrollo del programa ABT que contendrá toda la información mencionada anteriormente, más la descripción detallada de todas las actividades previstas para cada departamento.

III. Programas de tutorización

Para que el programa ABT se implemente con éxito, es importante prever también mentores que apoyen a los migrantes en su experiencia ABT.

Volviendo a la sección anterior, es importante asignar como mentores a miembros del personal que tengan las competencias para trabajar con aprendices con antecedentes migrantes, como la mediación cultural, la facilitación de la comunicación, la gestión dinámica de grupos y el desarrollo de la confianza..

El emparejamiento es uno de los aspectos más difíciles e importantes de un programa de tutoría. Los participantes difieren en términos de sus características, expectativas, competencias, capacidades, antecedentes, estilos de aprendizaje y necesidades. El éxito de un programa de tutorización está determinado por la coincidencia de parejas de mentores-aprendices. ¿Cómo se deben emparejar los pares? Es preferible "sugerir" pares de tutorización a los participantes, con la opción de hacer cambios si el emparejamiento no se adapta a uno de los dos.

El tutor tiene varios roles relacionados con el objetivo y la dinámica de su programa de tutorización. Por lo tanto, es crucial aclarar y determinar el papel del mentor para mantener las relaciones de tutorización de una buena manera. Hay algunos roles principales y especiales como partidario, modelo a seguir, facilitador, colaborador, amigo, evaluador, comunicador y mediador cultural.¹

Apoyo

Una de las funciones del tutor es apoyar al aprendiz de acuerdo con sus necesidades, objetivos y deseos.

El tutor ayuda en el desarrollo social y profesional del aprendiz proporcionando consejos, directrices, fuentes y una red. Por lo tanto, crean un entorno seguro de apoyo para el aprendiz al mostrar una aceptación incondicionada. Esto también puede promover el sentido de inclusión.

Modelo a seguir

Es probable que un tutor sea un modelo a seguir para el aprendiz al demostrar algunos comportamientos, patrones o acciones. Ayudan al aprendiz dando ejemplos y estándares. Pueden integrar la teoría y la práctica para el aprendiz. Dar información sobre el sector de acuerdo con el interés de sus aprendices y contar sus propias experiencias también puede ser útil. Los aprendices pueden inspirarse en sus mentores.

Facilitador

Un tutor no dicta tareas al aprendiz, pero puede ser un facilitador en el propio viaje del aprendiz. Por ejemplo, pueden ayudar a los aprendices a identificar sus necesidades, objetivos, planes y prioridades para sus próximos pasos pidiéndoles que descubran su área de interés. Pueden tratar de motivarlos para que sean más productivos en estos campos. Además, los mentores pueden proporcionar oportunidades y fuentes sobre los objetivos de los aprendices y los posibles planes. Tratan de mostrar cómo pueden alcanzar su objetivo. Pueden apoyar a su aprendiz para que aprenda a acceder a recursos para satisfacer una variedad de necesidades (servicios sociales, clases de idiomas, papeleo, transportes, servicios de salud, etc.).

¹Guía del proyecto "MentorPower".

Colaborador

La tutorización es un proceso recíproco y la relación de tutoría no implica un sentimiento de jerarquía. Por lo tanto, los tutores deben usar un enfoque de trabajo en equipo compartiendo y reflexionando con los aprendices. Acompañan a sus aprendices en su proceso de desarrollo durante el programa de tutoría.

Amigo

La amistad entre un mentor y un aprendiz debe tener una dinámica diferente y ser más crítica que una amistad habitual. Un tutor puede actuar como un amigo crítico al dar retroalimentación útil de una manera constructiva y positiva. Pueden alentar a los aprendices sobre sus planes o desafíos o sobre probar cosas nuevas para su desarrollo.

Evaluador

Evaluar la relación de tutoría es crucial para mantener la motivación, determinar los próximos pasos y aumentar el beneficio del proceso. Un tutor puede evaluar el desarrollo del aprendiz para demostrar el progreso y dar retroalimentación. Para mantener la dinámica igualitaria en la relación de tutoría, el mentor también podría evaluarse a sí mismo. También ayuda a mantener la motivación y aclarar los objetivos de la tutoría. Los tutores pueden usar algunas herramientas de evaluación para llevar a cabo la parte final del proceso de manera más productiva. Además, como se ha dicho antes, la tutoría es una forma de aprendizaje altamente mutua.

Comunicador

Los tutores pueden usar una variedad de métodos y habilidades de comunicación en el proceso de tutoría. Los tutores utilizan una forma o herramienta adecuada para expresar sus experiencias personales y profesionales y tratan de hacer una contribución al desarrollo social y profesional de los aprendices. Organizan sesiones cara a cara para ser más eficientes para su aprendiz y él / ella hace un esfuerzo para estar preparado para esas reuniones. Utilice algunas herramientas diferentes para aumentar la eficiencia de las reuniones. Estos también pueden apoyar para promover sus habilidades de comunicación y construir una red que lo haga estar en contacto con algunos nuevos contactos (personas o instituciones) con respecto a sus necesidades y objetivos.

Mediador intercultural

En un programa especial de tutoría, como la tutoría de migrantes, un tutor debe tratar de construir un puente entre culturas. Al adoptar un comportamiento empático (tratar de ponerse en los zapatos de su aprendiz) y estar interesado en la cultura y el idioma del aprendiz, es más probable que el mentor pueda actuar como un "traductor intercultural". Uno de los objetivos es ayudar al aprendiz a familiarizarse con la cultura del país de acogida, sin forzar nada, manteniendo un equilibrio seguro entre asimilación e integración. En un programa de tutoría multicultural de este tipo, la discriminación cultural y social puede ser una de las principales cuestiones éticas. Un tutor debe tratar de no juzgar los valores, actitudes, hábitos e ideas del aprendiz.

Para aplicar un esquema de tutorización que se ajuste a tu entidad, también es necesario elegir entre los tipos de tutorización, o mezclarlos en función de los diferentes casos.

Tutoría entre pares

Este es un tipo de tutorización que generalmente es entre una persona que ha vivido una experiencia específica (el mentor) y una persona que es nueva en la misma experiencia (el aprendiz). Si ya hay otros miembros del personal con antecedentes migratorios trabajando en su entidad, pueden ser asignados como mentores de aquellos involucrados en el programa ABT.

Tutoría grupal

Un tutor trabaja con 4-6 aprendices a la vez, trabajando juntos. Esto funciona bien para las organizaciones con un número limitado de tutores, y los aprendices pueden obtener información no solo del mentor, sino también de sus compañeros.

Tutoría individual

Por lo general, una comunicación cara a cara entre una persona más senior o experimentada (el tutor) y una persona que necesita orientación y asistencia (el aprendiz).

Una vez establecido el papel del mentor y el tipo de tutorización, durante la implementación del programa ABT es recomendable aplicar una de las siete fases de tutorización (Clutterbuck, 2010): el diálogo técnico.

El diálogo técnico satisface las necesidades del aprendiz para aprender sobre los procesos, políticas y sistemas de trabajo.

Cómo desarrollar el diálogo técnico:

- Aclarar la tarea y el nivel actual de conocimiento del alumno
- Estar disponible cuando sea necesario (el asesoramiento justo a tiempo siempre es el mejor)
- Ser preciso
- Explicar el cómo y el por qué
- Comprobar comprensión

Renuncia

Esta guía constituye uno de los entregables de MINE VAGANTI NGO-led “Project Curricular Pathways for Migrants’ Empowerment through Sport (CPMES)” proyecto, cofinanciado por el Programa Erasmus+ de la Unión Europea.

El apoyo de la Comisión Europea a la producción de esta publicación no constituye una aprobación de los contenidos que reflejen únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en ella.

Para cualquier comentario sobre esta guía, póngase en contacto con la ONG Mine Vaganti: president@minevaganti.org

En esta guía se han utilizado recursos públicos e información. Se autoriza la reproducción, con indicación de la fuente bibliográfica.

© CPMES, MINE VAGANTI NGO, 2021

