



famsi

Fondo Andaluz de Municipios
para la Solidaridad Internacional



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

FORMACIÓN, TUTORÍA Y ACOMPAÑAMIENTO EN EL PROYECTO Q-SER_ SERVICIOS PÚBLICOS LOCALES DE CALIDAD PARA PERSONAS INMIGRANTES Y REFUGIADAS

Autoría: Sra. Stella Papamichail, Doctora en Sociología

Traducción: Crystele Ranchin/Carolina Damiá (FAMSI)



La tutoría es un aspecto clave del Proyecto Q-SER y uno de los pilares subyacentes para el acompañamiento. El proyecto Q-SER combina por una parte la capacitación destinada a trabajadores municipales para que se conviertan en mentores multiplicadores y, por otra parte, la mejora de la atención hacia los beneficiarios principales del proyecto Q-SER, a saber las personas inmigrantes y refugiadas.

El proyecto Q-SER es un proyecto de asociación estratégica entre siete socios de cuatro países europeos.

Este material de formación tiene como objetivo proporcionar capacitación genérica a los empleados de los municipios para que se conviertan en mentores.

Título : Convertirse en un mentor en Q-SER

Objetivos del aprendizaje:

1. Introducción al material de capacitación Q-SER
2. Comprender la importancia de la tutoría
3. Comprender el papel del mentor

Duración: 1 hora

Formato de la formación: Taller

Evaluación : Q&A

¿Alguna vez le ha resultado más complicado tratar con personas inmigrantes que atender a otros grupos de personas? ¿Esto ha creado problemas en su puesto de trabajo o le ha impedido hacerlo correctamente?

El material de formación del proyecto Q-SER tiene como objetivo proporcionar al personal que trabaja y presta una atención directa a personas inmigrantes y refugiadas, colectivo de beneficiarios vulnerable y sensible, algunas ideas y soluciones para facilitar su trabajo diario.

Fundamentalmente, lo importante es que su entidad (municipio, organización de la sociedad civil) comprenda sus necesidades y habilidades y que exista una descripción adecuada del trabajo a la que se pueda hacer referencia.

Para convertirse en un mentor del proyecto Q-SER ha de haber completado la capacitación prevista, así como comprender los principios y objetivos del proyecto:

- Aplicación de modelos de tutoría y estructuras de apoyo de tutoría.
- La necesidad de mejorar las habilidades para trabajar con los beneficiarios directos del Proyecto Q-SER,
- Actividades de sensibilización para promover la empatía y la motivación para prestar servicio.

A este fin, se presenta en primer lugar los resultados del proyecto.

A continuación se presentará el modelo circular de impacto



Modelo circular de impacto

El modelo circular de impacto funciona a un alto nivel. Su objetivo es generar cambios a nivel organizacional y lograr el siguiente impacto:

- Mejorar la cultura organizativa en un área (es decir, en nuestro caso, la del tratamiento de los inmigrantes)
- Mejorar las herramientas de comunicación e información de la organización y adoptar una estrategia común de comunicación para el tratamiento de los inmigrantes
- Permitir que su personal se comprometa a servir a todos sus clientes de acuerdo a ciertos estándares
- Recopilar conocimientos y experiencia internos y reutilizarlos / reutilizarlos
- Realizar la gestión del conocimiento y construir una base de datos / repositorio de buenas prácticas y conocimientos técnicos (conocimiento tácito)
- Proporcionar metodología de tutoría y apoyo para ayudar a su personal
- Reutilizar la información y transferirla a otros departamentos.

Este modelo ha sido creado en el contexto del proyecto y permite que una organización adopte e implemente metodologías que conduzcan a un cambio en cualquier tema o cuestión. El modelo sienta las bases para la identificación de problemas, el trabajo con herramientas y métodos, y el establecimiento de las bases y la infraestructura para la creación de mentores de la empresa.

Modelo Circular de Tutoría

El modelo del Ciclo Circular de Mentores se basa en el anterior, pero es más práctico en su implementación. Este modelo permite que los miembros del personal tengan un enfoque práctico para convertirse en mentores, formar grupos de trabajo con los alumnos y registrar el impacto y la evaluación de la tutoría.

Los futuros mentores deben entender la importancia de la tutoría dentro de este proyecto, pero también su papel en ayudar y guiar a los demás.

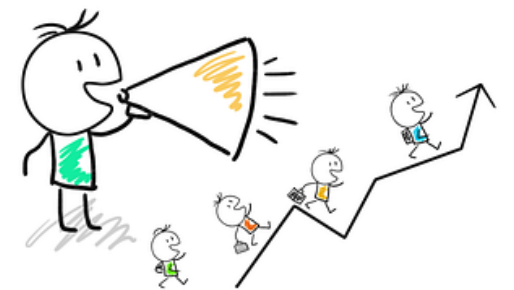
Mentores y alumnos

Ellos son los principales contribuyentes a la relación de tutoría. Por lo tanto, es necesario que su relación se caracterice por la honestidad y la confidencialidad. El papel de un buen mentor en el proceso de tutoría no es imponer opiniones y soluciones, ni juzgar y comparar a los beneficiarios. En cambio, el mentor debe ayudar a los beneficiarios a adquirir nuevos conocimientos y habilidades, aclarar, definir y priorizar objetivos y requisitos, e identificar claramente los obstáculos a los que se enfrentarán. Al mismo tiempo, el mentor ayuda a los beneficiarios a desarrollar su autoestima y confianza en sí mismos, sus habilidades sociales y comunicativas, y les ayuda a explorar nuevas perspectivas y a expandir sus redes.

MENTORES/AS – BENEFICIARIOS/AS



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



Mentores/as - características

Un mentor debe ser capaz de utilizar el entorno de trabajo a su favor y ajustar su papel para satisfacer las necesidades de los beneficiarios. Un mentor exitoso debe tener un conjunto diverso de habilidades para cumplir con su rol y trabajar en lo siguiente:

- Desarrollo de la carrera profesional: El mentor ayuda al alumno a clarificar sus objetivos, identificar oportunidades, al tiempo que facilita la toma de decisiones y el establecimiento de contactos,
- Orientación: El mentor anima y apoya al alumno, lo motiva a actuar y promueve su autoestima y cómo trabajar de forma independiente,
- Consejería: El mentor da consejos, aliento para equilibrar la vida familiar y profesional, etc.

Mentores - características 2

Los beneficiarios deben sentirse seguros en este entorno de cooperación y ser capaces de distinguir las siguientes características en sus mentores:

- Su voluntad de compartir experiencias, habilidades y conocimientos.
- Tener un comportamiento positivo y guiar como ejemplo.
- Motivar y ayudar a otros a usar prácticas apropiadas.
- Mostrar confianza y respeto.
- Estar entusiasmado por formar una "relación de liderazgo colaborativo".
- Proporcionar orientación y retroalimentación constructiva.
- No ser crítico.
- Escuchar y considerar los puntos de vista de los demás.
- Escuchar, comprender y proponer soluciones prácticas y realistas basadas en su experiencia.



Resumen

En esta unidad se presentó una introducción a los dos modelos Q-SER, así como una descripción del proyecto Q-SER. Se presentó el papel y la importancia del mentor y ahora usted debe ser capaz de describir lo que hace un mentor, la importancia de ser un mentor y el papel del mentor.



Evaluación

Discuta en clase o en el foro con sus compañeros

1. ¿Cuál es el rasgo más importante que un/a mentor/a debe poseer?
2. Si se le asignó un/a mentor/a, ¿qué destreza cree que más necesitaba trabajar?