



***Directrices para
iniciar y
mantener
la motivación***



*Este manual es un producto del
Proyecto Transnacional ITHACA*

1. Prefacio

Esta edición es el resultado del trabajo desarrollado por las/os miembros del grupo de trabajo "Desarrollo de Herramientas". Este grupo se creó siguiendo las directrices del Acuerdo de Cooperación Transnacional (ACT) del Proyecto ITHACA. Los/as socios/as de este proyecto pertenecen a cuatro agrupaciones de desarrollo de diferentes países; Holanda, Alemania, España y Grecia y comparten un interés común por encontrar estrategias para facilitar el acceso al mercado laboral de las personas con dificultades de inserción.

De acuerdo con ésto, se estableció como objetivo fundamental del acuerdo de Cooperación Transnacional ITHACA:

"El intercambio de experiencias, y el desarrollo común y paralelo de herramientas, metodologías y competencias para mejorar la empleabilidad y para facilitar la integración en el mercado laboral de personas que se enfrentan a la discriminación y la desigualdad" (ITHACA ACT, Objetivo Común).

Se llegó al acuerdo de abordar tres campos de interés, uno de los cuáles se refería al desarrollo de diferentes módulos de formación para grupos con dificultades de inserción laboral. En este sentido, se formaron tres grupos, cada uno correspondiente a uno de los campos arriba mencionado.

En concreto, el grupo de trabajo "Desarrollo de Herramientas" ha basado el desarrollo de sus productos finales en el trabajo en equipo: el periodo de trabajo juntos/as (junio 2002-mayo 2004) ha dado a los/as miembros del grupo la oportunidad de profundizar más en las reglas y métodos de participación grupal y ha supuesto un enriquecimiento personal, lo que ha sido considerado por todos/as muy positivo. El diseño de herramientas y de módulos de formación que se presenta, está basado en las contribuciones de todas/os las/los participantes y, en este sentido, refleja la diversidad y riqueza que el enfoque diferente de cada país ha aportado. Se comenzó por el análisis de:

- i. Los requisitos existentes a nivel nacional e internacional en relación con los recursos disponibles para el Proyecto ITHACA.
- ii. La terminología utilizada.
- iii. "Buenas prácticas" existentes en cada país participante.

El grupo de trabajo decidió utilizar un enfoque analítico cualitativo y, de forma más específica, diseñar un formato común para la recogida de datos, compararlos y hacer una síntesis de los mismos.

Según el ACT, el objetivo de este grupo de trabajo, era diseñar módulos de formación y definir indicadores de calidad referidos a la motivación y a las habilidades sociales. Los "productos finales", es decir, las herramientas y módulos de formación, su justificación y las instrucciones sobre cómo y cuándo implementarlos, se describen en esta edición. Es importante añadir que durante el proceso de desarrollo, se hicieron patentes las interconexiones y los aspectos complementarios entre los distintos módulos. Parecía que omitiendo estas dimensiones, el trabajo no sería saludable, por lo que se decidió avanzar más y trabajar en la elaboración de un método para iniciar y mantener la motivación como instrumento hacia la integración de inmigrantes. Como resultado, otra herramienta y unas directrices se añadieron a las cuatro iniciales.

Tabla 1 presenta los productos finales del grupo de trabajo "Desarrollo de Herramientas".

OBJETIVOS INICIALES DEL GRUPO DE TRABAJO	PRODUCTO FINAL-DENOMINACIÓN DE LA HERRAMIENTA
Grupo de técnicas para iniciar y mantener la motivación	<i>Cuerda de motivación</i>
Módulo de formación para la resolución de conflictos	<i>Proceso de diálogo interno</i>
Módulo de formación para la autogestión	<i>La escalera</i>
Indicadores de calidad para la motivación	<i>Indicadores de calidad</i>
	<i>Diario de aprendizaje, una herramienta para la autogestión, producto adicional</i>
	<i>Directrices, marco para iniciar y mantener la motivación, producto adicional</i>

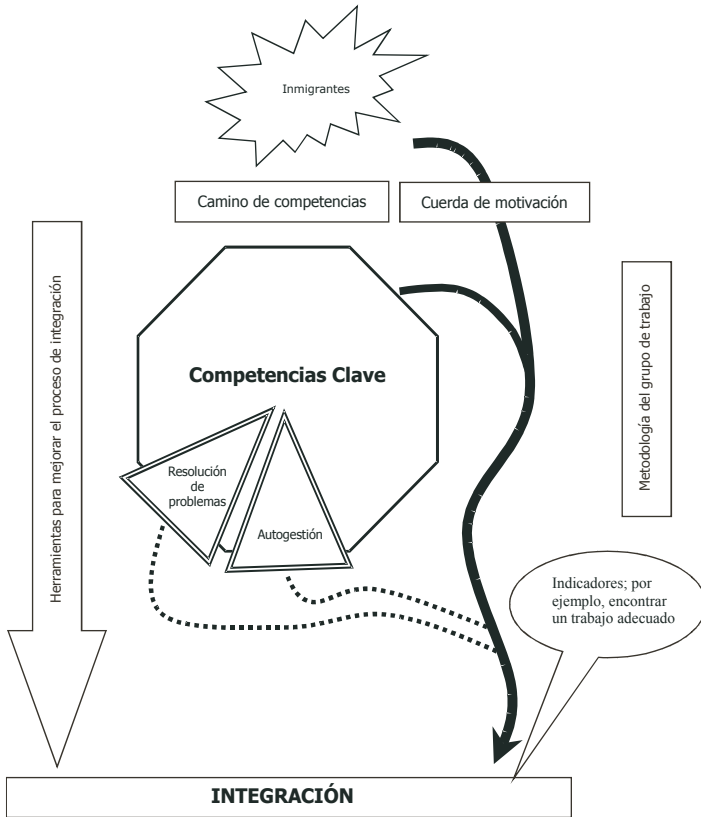
Es necesario señalar que la descripción que aquí se presenta es simplemente una sugerencia. Las/os miembros del grupo de trabajo comparten la opinión de que en el campo de los servicios sociales, la metodología no debe ser considerada como un sistema "cerrado" o definido. Al contrario, debe ser flexible para poder enriquecerse con continuas investigaciones y con los resultados de otras experiencias similares. Bajo esta perspectiva, a la hora de valorar las herramientas, es necesario utilizar una evaluación continua.

2. Sumario

La guía aquí presentada recoge los conocimientos y experiencias del trabajo realizado por profesionales de organizaciones sociales y educativas de diferentes partes de Europa y, de forma más específica, de entidades que trabajan en el campo de la integración de personas inmigrantes en el país de acogida. Contiene una descripción detallada de cuatro herramientas y módulos de formación que han sido diseñados por el grupo de trabajo y que comparten el objetivo mencionado más arriba. Estas herramientas y módulos de formación enfatizan el concepto de motivación, que se considera un aspecto fundamental para lograr un proceso de integración satisfactorio de las personas inmigrantes.

3. Descripción del proceso de motivación.

3.1 Imagen del proceso de motivación



3.2 Descripción del proceso de motivación

- Grupo objeto de estudio: inmigrantes en el contexto de los objetivos de Equal y los principios de la UE; personas inmigrantes que sufren las consecuencias de la exclusión social y a las que se les debe apoyar en su esfuerzo por vivir y trabajar en el país de acogida; un proceso que beneficiará a ambas partes.
- Proceso de integración: Comienza cuando el/la usuario/a solicita un servicio, y termina cuando el/la usuario/a no necesita más este servicio y/o el servicio ha visto que la persona ha dejado el camino crucial que su vida ha tomado. Entendemos el concepto de integración como equivalente a entrar en el mercado de trabajo encontrar y, si es posible, mantener un trabajo.
- Se considera que la motivación es un aspecto fundamental del proceso de integración. La motivación existe cuando se orienta a la persona intencionadamente hacia la consecución de un objetivo. Bajo esta perspectiva, la motivación es un proceso personal e interno; directamente relacionado con (a) el proceso de aprendizaje, especialmente con la adquisición de habilidades, y (b) con el *empoderamiento de la persona implicada en el proceso de integración.
- Competencias clave: Son competencias profesionales que se completan, amplían y se ponen en práctica de forma simultánea. Son habilidades sociales relacionadas con la búsqueda de empleo, habilidades de comunicación, autogestión, resolución de problemas, autodesarrollo, flexibilidad y adaptabilidad. La adquisición de estas destrezas se entiende como resultado del proceso de aprendizaje y como tal directamente relacionadas con la motivación.
- La resolución de problemas y la autogestión son consideradas de especial importancia para la consecución de la integración. Forman parte de las competencias clave como la adaptabilidad y las habilidades sociales.
- Las herramientas y módulos de formación aquí propuestos se basan en una metodología de trabajo grupal, es decir, en la implementación de técnicas que aseguren la colaboración y la comunicación dentro

**Empoderamiento: (ver definición en la página 6)*

del grupo. Esto se considera un medio para lograr el empoderamiento, además aumenta la motivación, lo que facilitará la integración. El trabajo en grupo contiene prácticas que incentivan el aprendizaje y la adquisición de habilidades. Las actividades sugeridas para iniciar y mantener la motivación se entienden como un proceso dinámico que se produce a través de la interacción y el intercambio.

Como resultado podemos decir que la estimulación de la motivación es un medio para lograr la integración de inmigrantes y ayuda a dar pasos en la búsqueda de un trabajo conforme a las capacidades de cada persona. De este modo "llegar a integrarse" constituye un proceso que llamaremos a partir de ahora "proceso de integración".

Durante este proceso

- Se apoya a las personas inmigrantes para enriquecer o aumentar sus competencias
- Se les motiva (a) hacia la mejora de sus competencias (b) para que sea posible luchar contra la frustración y el desencanto (=empoderamiento).

Cada herramienta que aquí se sugiere está relacionada con uno de los objetivos descritos en la siguiente tabla:

Tabla 2: Herramientas de motivación

TIPO DE HERRAMIENTA	OBJETIVOS	NOMBRE DE LA HERRAMIENTA
Grupo de técnicas para iniciar y mantener la motivación	Llegar a ser activa/o y encontrar un trabajo por medio de estas técnicas	<i>Cuerda de motivación</i>
Módulo de formación en competencias clave	Adquirir habilidades en resolución de conflictos	<i>Proceso de diálogo interno</i>
Módulo de formación en competencias clave	Adquirir habilidades en autogestión	<i>La escalera</i>
Herramienta en competencias clave	Adquirir habilidades en autogestión	<i>Diario de aprendizaje</i>

4. Metas, propósitos y, objetivos

En el marco de los objetivos generales y las metas de EQUAL, los objetivos y propósitos transnacionales se centran en la mejora de la empleabilidad y en facilitar la integración en el mercado laboral a personas en situación de discriminación y desigualdad. En consecuencia:

- a. Propósito de este grupo de trabajo: intercambio de experiencias, junto con el desarrollo de herramientas dentro del mencionado marco.
- b. Objetivos del trabajo: técnicas-herramientas para iniciar y mantener la motivación, módulos de formación en competencias clave.

5. Descripción de las herramientas:

5.1. Concepto

El diseño de las herramientas presentadas se basa en las siguientes ideas previas:

- En el caso de las personas inmigrantes, cuanto más aprenden (sobre el país de acogida), más empoderamiento adquieren y, por tanto, más motivadas están y viceversa. En este caso, se considera la motivación en un doble sentido; como un medio y como un fin en sí misma, lo que supone considerar el aprendizaje no como algo estático y que se produce en una única dirección, aceptando simplemente la información dada, sino como "el proceso de crear conocimiento" en el que el individuo es el protagonista. (Juarema A., Ayvaeri A., 2003), (Swan et al., 1999). Por otro lado las interacciones sociales provocadas por el trabajo en grupo, facilitan el aprendizaje.
- Los principios en los que se basa el diseño de herramientas se derivan de la teoría interaccionista (Goffman, 1961) y del enfoque multicultural (Sleeter et al., 1998), atendiendo a principios filosófico-pedagógicos. Su estructura y contenidos se diseñan en "Structured Learning - Modelo de Goldstein".

- El diseño de las herramientas aquí presentado se centra en la emancipación del individuo, lo que simultáneamente será un propósito y una meta. El objetivo fundamental es ofrecer al/a usuario/a apoyo para tomar sus propias decisiones en un nuevo contexto.
- El enfoque hacia la integración que subyace a las herramientas presentadas, sitúa al mismo nivel al colectivo inmigrante y a la sociedad de acogida, lo que constituye un proceso abierto que tiene dos variables: inmigrantes y sociedad.
- Concienciación, información, mejora del lenguaje y de las habilidades sociales, formación y mejores oportunidades de posibles trabajos son factores cruciales en el proceso de integración. Motivación e integración: la colocación de la persona inmigrante en el mercado de trabajo es el punto más importante para concluir el proceso de integración satisfactoriamente. La motivación es un medio, quizás el más efectivo, para conseguir este objetivo. En este documento, aspectos como la formación en habilidades sociales, la toma de contacto e información, son considerados como partes integrales del proceso de motivación y también el resultado del mismo.
- Motivación y proceso de aprendizaje: motivación hacia el conocimiento de la nueva sociedad en la que la persona inmigrante está entrando. Se considera como un medio de empoderamiento y, como consecuencia, de re-motivación. Ésto es más perceptible si se considera la importancia de las habilidades lingüísticas: un buen conocimiento del idioma, propicia un mejor entendimiento de la cultura local y por tanto una mejor interacción con las/os miembros de la sociedad de acogida. El asegurar este proceso de motivación garantiza un mayor empoderamiento.

5.2. Las Herramientas

5.2.1. Grupo de técnicas para iniciar y mantener la motivación		
Nombre del instrumento	CUERDA DE MOTIVACIÓN	
Descripción	Técnicas grupales: Juego de roles, simulación, diálogos, traer experiencias de vida previas, extraer diferencias y similitudes, compartir experiencias y habilidades (trabajo en equipo), técnicas de club de empleo.	
Conducta a cambiar	Llegar a ser activa/o, tomar decisiones, comunicarse.	
Resultados esperados	i. Resultados directos: mejora de habilidades tales como <ul style="list-style-type: none"> o Recuperar/encontrar y utilizar información. o Usar la información para formar planes futuros. o Lenguaje de comandos.. o Encontrar y formar alternativas. ii. Resultados indirectos: empoderamiento del individuo, descrito como <ul style="list-style-type: none"> o Aumento de la confianza en sí misma/o. o Mejor comprensión de la cultura local/nacional. o Incremento del conocimiento de una/o misma/o. o Aumento de la auto-organización. 	
Materiales/medios necesarios	p.e. cuestionarios, papelógrafo, pizarra blanca, retroproyector, etc.	
Fases del proceso (Estructura)	Contenidos de cada fase	Temporalización
Módulo 1. Conozcámonos mejor	- Técnicas de creación de grupo	5h
Módulo 2. ¿Cómo conseguir la información? (Primero tenemos que enseñarles formas de conseguir información de manera independiente)	- Formas de recoger información - Uso de la guía telefónica, nuevos medios de comunicación e internet - (...)	10h
Módulo 3. Conseguir información sobre	- dónde están los servicios de colocación - cómo contactar con los servicios de colocación (qué decir, etc.) - el sistema fiscal, regulaciones de la Seguridad Social, salarios, etc. - cómo obtener el carnet de conducir - recursos asistenciales	20h 1hora por reunión

Fases del proceso (Estructura)	Contenidos de cada fase	Temporalización
Módulo 4. Averiguar más....	Sobre cada persona: - experiencias de inmigración (la mejor y peor experiencia, qué se esperaba y qué encontramos....) - describir y comparar culturas - aficiones, campos de interés - habilidades, especialidades, auto-imagen, auto-presentación	10h
Módulo 5. Prepararse para....	Encontrar un trabajo: - pedir/solicitar un trabajo - adaptar el plan personal - preparar documentación y CV	20 h. o más, dependiendo de la /del usuario y/o de la forma de preparar el CV (mecanografiado o manuscrito)
Módulo 6. "Casa abierta"	El modulo "casa abierta" contiene la idea de que se recordarán el 90% de las cosas que se hacen. Para saber si un trabajo se ajusta al perfil personal de alguien, sería útil ver este trabajo "en acción".Por consiguiente, las empresas abren sus puertas. Durante uno o dos días, las personas interesadas tienen la oportunidad de tener una impresión sobre el campo de trabajo, etc. NOTA: La implementación de este módulo depende de a. si las empresas siguen políticas de "puertas abiertas" b. la clase de política de reclutamiento que siguen las empresas.	3h - 4h Preparación del grupo que va a realizar la visita 1h - 2h por grupo hasta 1 o 2 días, dependiendo de la empresa.

5.2.2. Resolución de problemas

Nombre del instrumento (p.e. "Buena práctica")	PROCESO DE DIALOGO INTERNO (APRENDIENDO A COMUNICARSE CON UNA/O MISMA/O)
Descripción	A través de un ejercicio concreto y experiencial, cada participante aprende a dialogar consigo misma/o, desarrollando sus "voces internas", tomando en cada momento, la decisión más adecuada en función de las circunstancias (especialmente cuando aparecen serios dilemas en la vida, e.j (participar o no en una actividad empresarial)
Conducta a cambiar	Confusión interna, debilidad en la toma de decisiones, inestabilidad, irresolución, comportamientos patológicos
Resultados esperados	Mejora de la situación personal - toma de decisiones correctas - refuerzo de la autoestima - empatía - diálogo interno
Materiales necesarios	Talante espontáneo - una mesa o pedestal

Fases del proceso (Estructura)	Contenidos de cada fase	Temporalización
Ejercicio de demostración	<ul style="list-style-type: none"> - Se informa a las/os participantes de que se va a iniciar un juego. - El/la formador/a propone a una persona ser el/la protagonista, se informa al resto sobre el "dilema principal" - Se da a cada participante un papel diferente "voz interna" y todas/os comienzan a expresar sus pensamientos al mismo tiempo, probablemente incluso elevando la voz para ser oídas/os - Se pide al/la protagonista decidir después de escuchar a todas las voces. Lógicamente está confundida/o y es incapaz de tomar una decisión.(e.j. María tiene que decidir si abrir o no un negocio). Ella empieza un diálogo interno. Una de las voces la informa sobre el riesgo financiero, otra sobre el impacto social de un posible fallo, la voz interna "madre" interfiere, también lo hace la voz "víctima". Todas ellas comienzan a gritar al mismo tiempo y María tiene que decidir, lo que resulta difícil porque todas hablan al mismo tiempo e incluso la tocan y la empujan. 	20 min

Fases del proceso (Estructura)	Contenidos de cada fase	Temporalización
Solución	<ul style="list-style-type: none"> - El/la formador/a pide al/la protagonista que de una solución para hacer posible un diálogo con sus voces internas. Se pone en práctica cada solución sugerida pero normalmente sin resultados visibles. - El /la formador/a dirige al protagonista a una mesa o pedestal, diciendo que es la solución más acertada ya que allí está apartada/o de la voces y las manipulaciones. En ese lugar puede iniciar un diálogo con sus voces. 	10 min
Adaptación	<ul style="list-style-type: none"> - Se anima a las/os participantes a expresar sus pensamientos sobre el "juego". - Se pide que utilicen este proceso para tratarles con sus propios dilemas personales. - También se les pide que definan qué papel juega la mesa en su sistema personal (qué les hace superar o ir más allá de todos estos diferentes papeles e.j. sistema de valores). 	1-2 sesiones

5.2.3. Módulo de Formación en Autogestión: Auto-Dirección

Nombre del instrumento (i.e. "buenas prácticas")	LA ESCALERA (CONSTRUYENDO UNA ESCALERA)	
Descripción	<p>A través de este ejercicio las/os participantes se dan cuenta de que el logro de sus objetivos constituye un proceso que integra sus 'quiero' y 'puedo'. En un trozo de papel donde previamente se haya dibujado una escalera, se intercambian y combinan los deseos personales (en dirección horizontal) con las habilidades (en dirección vertical), la llegada hasta "la puerta" implica la consecución de los primeros pasos del plan personal y profesional. Es necesario señalar que el camino se recorre de arriba hacia abajo, así el final de la escalera se corresponde con el presente.</p> <p>Existen diferentes formas de utilizar esta herramienta. Dado que su objetivo es apoyar el proceso de autogestión y obtener un punto de vista realista, se sugiere utilizarla durante las primeras fases de la vida en el país de acogida</p>	
Conducta a cambiar	Baja autoestima, dificultades para establecer un orden de prioridades, falta de un plan de desarrollo personal, 'ciega' y aleatoria toma de decisiones, sentimiento de incapacidad y fracaso.	
Resultados esperados	Trazado de un plan de vida personal y profesional, refuerzo de la autoestima, adquisición de disciplina, reducción de riesgos en la toma de decisiones, construcción del propio proceso, empoderamiento.	
Materiales necesarios	Cuaderno y bolígrafo.	
Fases del proceso (Estructura)	Contenidos de cada fase	Temporalización
Explicación de la tarea	Se pide a cada participante que dibuje en un papel una escalera que conduzca a una puerta. La puerta es el objetivo profesional o de otro tipo que cada participante haya elegido y definido (p.e. abrir un nuevo negocio).	15 min.
	Se dice a las/os participantes que empezando desde la puerta (su objetivo final), vayan anotando los pasos-acciones, hasta llegar a la parte baja de la escalera, como si la estuvieran descendiendo. El formador/a fija los siguientes parámetros: a) las líneas horizontales de la escalera comienzan con el verbo "quiero" y las verticales con "puedo". b) Ambas están relacionadas, cada "quiero" va acompañado de su correspondiente "puedo".	
"Subiendo la escalera"	A través de las pautas ofrecidas por el/la formador/a, las/os participantes completan sus escaleras de forma individual. Se deja claro que no debe haber huecos.	20 min.
Consolidación	Cuando la escalera se haya completado dará una visión completa del plan de vida personal o laboral. Las/os participantes tienen que darse cuenta de que la parte baja de la escalera representa sus actuales deseos y habilidades, y la distancia hasta la parte alta es el camino que tienen que recorrer para conseguir su objetivo, nada fuera de su alcance o habilidades.	El resto de la sesión
	Esta herramienta de Autogestión es considerada la primera parte del "camino de competencias". Las/os formadoras/es inician un diálogo para reforzar y enriquecer cada plan personal.	

5.2.4. Módulo de formación en Autogestión

Nombre del instrumento	"DIARIO DE APRENDIZAJE"	
Descripción	Confeccionar un "Diario de aprendizaje" es una ayuda importante para las/os usuarias/os. Cada una/o anota los resultados y dificultades de cada seminario. El diario es privado y confidencial. El/la facilitador/a apoya a cada usuaria/o con unas pautas.	
Conducta a cambiar	Formación para aprender de manera independiente y autónoma.	
Resultados esperados	<ol style="list-style-type: none"> 1) Organización de los conocimientos previos. 2) Aumento de los conocimientos previos con nueva información. 3) Recopilación y reflexión de nuevas experiencias y conocimientos. 4) Darse cuenta de las propias dificultades y déficits y solucionarlos. 	
Materiales necesarios	Cuaderno y bolígrafo.	
Fases del proceso (Estructura)		
Fases del proceso (Estructura)	Contenido de cada fase	Temporalización
Presentación de la idea y eliminación de prejuicios	Explicación del método y de los beneficios individuales.	1 h.
Uso del diario (después de cada sesión)	Cada usuario/a tiene tiempo para anotar sus resultados y dificultades.	15 minutos por módulo
Reflexionar y establecer nuevos objetivos	Al final del día cada usuario/a tiene la oportunidad de discutir aspectos concretos en la sesión plenaria. De esta manera recibe un feedback y apoyo individual para resolver sus dificultades.	20 min.

5. Metodología: Pre-requisitos, cómo utilizar estas herramientas

- Las herramientas presentadas constituyen un grupo de técnicas para trabajar en grupo que parecen ser un instrumento útil para conseguir la motivación de las/os usuarias/os.
- Cada herramienta se presenta como parte de todo un proceso, lo que constituye un curso. Su estructura es modular, en este sentido cada paso/herramienta puede utilizarse de manera independiente.
- Se deben respetar los objetivos y necesidades individuales de cada miembro del grupo. Por lo tanto el diagnóstico de necesidades y la evaluación de capacidades y habilidades son un prerequisite.
- Desde esta perspectiva se da un énfasis especial al enfoque indirecto más que al directo. El impacto del curso en la persona debería basarse en dos dimensiones: la primera se refiere a lo directo, a los resultados visibles, como el desarrollo de habilidades lingüísticas. La segunda dimensión se refiere a resultados más indirectos, relacionados con la influencia que la participación en el grupo tiene para cada una/o.
- Se refuerza a los/as participantes a convertirse en protagonistas de su propio proceso y no a ser meros receptores/as de un servicio. La aplicación de las técnicas propuestas tiene en cuenta el punto de partida desde el que cada una/o comienza esta proceso. En este contexto (a) participantes y facilitador/a se sitúan en el mismo nivel (b) las distintas culturas se tratan en un plano de igualdad. La diversidad cultural en el grupo es considerada una ventaja que facilita el intercambio y la interacción, y que posibilita un mejor entendimiento de las otras culturas.

6. Indicadores de calidad

La lista de indicadores de calidad que aquí se presenta, es una propuesta abierta: no se presenta como algo invariable, ni como los únicos indicadores que pueden utilizarse. Es únicamente una propuesta, resultado del intercambio de puntos de vista de científicas/os y expertas/os que trabajan en el campo de los servicios sociales. Bajo esta perspectiva, las/os profesionales que deben implementar estos indicadores en su trabajo diario, han de elegir aquellos que resulten más adecuados a las personas con las que trabajan y a los objetivos propuestos.

1- SEGURIDAD:

- A) Seguridad (confianza) en nuestros grupos.
- B) Atención personalizada.
- C) Respeto mutuo.
- D) Clima abierto.
- E) Conocimiento del taller y sus objetivos.

2- GRADO DE SATISFACCIÓN DE LAS/OS USUARIAS/OS.

- A) Calidad del curso:
 - I. Calidad de la "instrucción".
 - II. Calidad del profesorado.
 - III. Calidad de la organización.
- B) Cumplimiento de expectativas y resultados desde el punto de vista de los/as usuarios/as.

3-MOTIVACIÓN DEL/LA USUARIO/A:

- A) Cumplimiento o no de acuerdos.
- B) Ejecución de las propuestas//acuerdo con los ejercicios propuestos.
- C) Participación activa.
- D) Clima estimulador.

4-ÉXITO:

A) ¿Se ajustan las herramientas a los objetivos y a los/as usuarios/as?.

B) ¿Cuántas personas terminan con éxito el curso? ¿Qué es el éxito?.

I. Criterio oficial de cada país.

II. Criterio individual de cada participante.

- En el informe final se debería considerar:

- que la lista de indicadores puede ser ampliada.
- que los objetivos individuales deberían ser definidos por el/la facilitador/a

7. Definiciones:

Consenso en el significado de conceptos:

- Proceso de integración: Comienza cuando el/la usuario/a solicita un servicio y termina cuando el/la usuario/a no necesita más este servicio. Entendemos el concepto de integración como equivalente a entrar en el mercado de trabajo; encontrar y, si es posible, mantener un trabajo.
- Motivación: La motivación existe cuando se orienta a la persona intencionadamente hacia la consecución de un objetivo. Bajo esta perspectiva, la motivación es un proceso personal e interno; directamente relacionado con (a) el proceso de aprendizaje, especialmente con la adquisición de habilidades, y (b) con el empoderamiento de la persona que participa en el proceso de integración.
- Competencias clave: Son competencias profesionales que se completan, amplían y se ponen en práctica de forma simultánea. Son habilidades sociales relacionadas con la búsqueda de empleo, habilidades de comunicación, autogestión, resolución de problemas, autodesarrollo, flexibilidad y adaptabilidad.

8. Referencias

- Goffman E., Encounters, Two Studies in the Sociology of Interaction. The Bobbs - Merrill Co.Inc., 1961.
- Juraema A., Ayvaeri A, The role of Mediators in Enabling the Learning Process of new entrants to Art Field, TARU EQUAL, 2003
- Mastoraki E., The Integration Professional in "Improving the Working Methodology of Integration Professionals in Artion Transnational Seminar, EQUAL, Athens 2003.
- OSUNA C., DIMITRIADIS Y., "A Framework for the Development of Educational-Collaborative Applications based on Social Constructivism"
- SLEETER C.-GRANT C., Making Choices for Multicultural Education, Five approaches to Race, Class and Gender, Meril Publishing Company, Ohio 1998.
- Swan et al., Knowledge Management and Innovation: networks and networking in Journal of Knowledge Management, 3(4), 1999.

9. Anexo: Simulación de herramientas

A. Experiencia holandesa

Método: Diario de aprendizaje

Competencia: auto-gestión

Indicadores de calidad: seguridad y motivación

Periodo: 3 semanas, marzo 2004

Participantes: 3

Organización: Werkartaal Zeist, Holanda. Centro de formación (aprende y haz).

Comienzo:

La facilitadora selecciona a 3 participantes para esta experiencia de todo el grupo que normalmente cada 4-6 semanas se reúnen para realizar un seguimiento en su proceso de inserción al mercado laboral. La facilitadora les explica que los resultados de esta experiencia de simulación son interesantes para ellas/os mismas/os y también para la organización. Las personas seleccionadas comprometen su participación, pero sin saber exactamente cuáles serán los resultados que obtendrán de dicha participación.

Descripción de las/os participantes:

Participante 1:

Hombre.

43 años.

Afganistán.

Sigue un curso de formación en madera.

Fase del programa en la que se encuentra: al comienzo del periodo de prueba.

Participante 2:

Hombre.

38 años.

Irak.

Sigue un curso de formación en reparación de bicicletas.

Fase del programa: en el medio.

Participante 3:

Hombre.

47 años.

Marruecos.

Sigue un programa de orientación técnica.

Fase del programa: acaba de comenzar.

Instrucción: completar en su "diario de aprendizaje" una evaluación y reflexión cada viernes por la mañana sobre los siguientes aspectos:

1a ¿Cuáles son (al menos 3) los aspectos más importantes que has aprendido/experimentado esta semana?

(Pensar en habilidades prácticas, trabajar con máquinas/ herramientas, entender instrucciones, cumplir las tareas, educación/conocimientos, actitud ante el trabajo, competencias, normativa de seguridad en el trabajo, relación con las/os compañeras/os, cooperación con las/os compañeras/os y encargadas/os).

1b ¿Por qué consideras los aspectos que has aprendido/experimentado importantes?

2a ¿A que problemas te enfrentaste la semana pasada?

2b ¿Quién o qué te ayudó a resolverlos?

3a ¿Qué te gustaría aprender o conseguir la próxima semana? ¿Qué objetivos educativos te gustaría trabajar la próxima semana?

3b ¿Podrías diseñar un plan para trabajar sobre ellos?¿Cómo vas a hacerlo?

El que los participantes formularan sus propios objetivos, facilitó la concreción de los mismos. Por ejemplo: "aprender a trabajar de manera segura con una máquina", "practicar para medir", "aprender los diferentes tipos de madera existentes". Estos objetivos son parte de un objetivo general "desmontar una bicicleta".

Resultados y conclusiones:

La base personalizada del método "diario de aprendizaje" ofrece nuevas experiencias y perspectivas lo que según los participantes le da un valor añadido.

Werkartaal valora que evaluar este método semanalmente es demasiado intensivo, probablemente es preferible utilizarlo una vez al mes.

Conclusiones generales:

- a. Los participantes se sintieron incluso más responsables de su programa. Esto se produjo porque sintieron y comprendieron que pueden influir en su propio proceso, incluso en un periodo corto de tres semanas.
- b. La motivación/implicación de los participantes hace que su proceso de aprendizaje se incremente; experimentan que lo que aprendieron y las dificultades que tuvieron la semana anterior ya no se vuelven a repetir, ha habido una mejora.
- c. Debido a que los participantes estaban en distintas fases del programa, pudieron aprender de las experiencias y de las estrategias de los otros para resolver problemas durante la reunión grupal.
- d. Fue bastante difícil para los participantes acostumbrarse a pensar, escribir y comentar de forma precisa en sus objetivos y formas de funcionar para toda una semana. En algunas culturas hablar no encaja con trabajar. Sin embargo todos los participantes se mostraron satisfechos en las sesiones plenarias.
- e. Al completar el "diario de aprendizaje" los participantes se hicieron conscientes de los conocimientos, habilidades, posibilidades y objetivos obtenidos y de la influencia que ellos tienen en si mismos.

Consideraciones de la Agrupación de Desarrollo:

Por supuesto somos conscientes de que los resultados dependen de las características de las/os participantes.

Otro grupo de destinatarias/os puede ofrecer otros resultados, dependiendo de su grado de formación, de su situación laboral y de sus circunstancias personales.

También es un método eficaz para trabajar con jóvenes que abandonan los estudios antes de finalizar la educación obligatoria, con jóvenes con problemas de comportamiento o con problemas psiquiátricos previos.

B Experiencia española

El taller de motivación "Ithaca" tuvo lugar del 22 al 26 de marzo en horario de 10'00 h a 14'00 h, un total de 20 horas.

Desde las entidades pertenecientes a Equalbur que participan en el proyecto Transnacional y trabajan directamente con personas inmigrantes, se propusieron 19 personas para realizar el taller, de las cuáles lo comenzaron 15 y terminaron 12 (9 mujeres y 3 hombres). La causa de las bajas se debió a que dos personas encontraron trabajo y una tercera tuvo que acudir a varias entrevistas. Los/as participantes eran de 7 nacionalidades diferentes; 2 marroquíes, 1 rumana, 2 dominicanas, 1 paraguayo, 1 panameña, 4 ecuatorianas y 1 colombiana y sus edades oscilaban entre los 19 y 37 años. Esta diversidad propició que el intercambio de experiencias fuera de gran riqueza. También existían diferencias en la situación administrativa, 8 personas se encontraban en situación irregular mientras que 4 disponían de permiso de trabajo. La experiencia laboral para las mujeres estaba exclusivamente relacionada con el cuidado de terceras personas y el servicio doméstico y en el caso de los hombres con el sector de la construcción. En cuanto al grado de formación cabe destacar que aunque la mayoría tenía estudios primarios dos personas eran licenciadas en su país, y una no sabía leer ni escribir.

La evaluación como herramienta imprescindible para reajustar el funcionamiento del taller cobró gran importancia. En este sentido se realizó una evaluación al final de cada sesión. Las dinámicas utilizadas con esta finalidad fueron: "resume en una palabra cómo te has sentido durante esta mañana, escribe en una cartulina cuál es la valoración que haces del día (contenidos abordados, clima de trabajo, sentimientos...), puntúa el trabajo realizado durante la sesión de 0 a 5 y explica el porqué de esa puntuación, expresa en el gran grupo cómo te sientes en relación al primer día de taller". La información recogida en cada sesión sirvió por un lado para

ajustar el ritmo de trabajo, verificar la buena marcha del taller y en gran medida contribuyó a "crear grupo". También se dio mucha importancia a la evaluación final, por eso, el último día se pasó un cuestionario de satisfacción, que se incluye como anexo y que sirvió para evaluar el taller.

El análisis de los datos obtenidos permite afirmar que los/as participantes valoraron el curso de forma muy positiva. Altas puntuaciones en los ítems correspondientes a la utilidad del taller, a la mejora en las habilidades personales, al grado de satisfacción y al cumplimiento de expectativas; 9´16, 8´91, 8´75 y 8´67 respectivamente corroboran esta afirmación.

Uno de los aspectos que facilitó la buena marcha del taller y el cumplimiento de los objetivos propuestos fue el buen clima establecido. Desde el primer momento se creó un clima que propició la participación, el intercambio de experiencias, el respeto, la confianza, la escucha, la comunicación... En este sentido las/os participantes valoraron el clima creado con una puntuación media de 9´5.

El ítem con menor puntuación media se refiere a la adecuación del tiempo de duración del taller 5´67 ya que la mayoría de las personas consideró que el taller tendría que haber sido más largo. Es importante destacar además la valoración correspondiente a cómo se les atendió y a la organización general del taller que obtuvieron unas puntuaciones de 9´25 y 9 respectivamente.

La valoración general que se ha hecho de la facilitadora también es positiva con una puntuación de 9´67. En este ítem se engloban aspectos como la forma de impartir el taller, grado en el que se han resuelto las dudas, la amabilidad, la motivación, la claridad en las explicaciones...

Nuestro compromiso transnacional, después del último encuentro en Atenas en enero 2004, se resume en la implementación de varias herramientas, resultado del trabajo de todos estos meses; "diario de aprendizaje, dinámica de la escalera, dinámica de las voces internas". Las puntua-

ciones obtenidas de su puesta en práctica permiten verificar el grado de satisfacción con cada una de ellas.

- Diario de aprendizaje evaluado con una nota media de 8´25. Se valora la proyección temporal de esta herramienta de trabajo, ya que bajo su punto de vista les permitirá tener presente los compromisos personales asumidos en el taller.
- Proceso de diálogo interno: evaluado con una puntuación media de 8´41. Destacan especialmente el diálogo grupal que esta dinámica ha generado. Las/os participantes se han sentido muy identificadas/os con el dilema descrito y han manifestado abiertamente qué estrategias utilizan para gestionar este tipo de situaciones problemáticas. Alto grado de transferencia a la vida cotidiana.
- Dinámica de la escalera: evaluada con una puntuación media de 8´75. Se ha valorado de forma muy positiva la oportunidad que con esta dinámica han tenido de identificar el momento vital en el que se encuentran, cuál es su objetivo laboral a largo plazo y qué plan de acción personal se proponen para alcanzarlo, teniendo en cuenta cuáles son sus capacidades.

Para la facilitadora dinamizar este taller ha sido una gran satisfacción personal y profesional. "El grupo ha manifestado gran entusiasmo a la hora de participar y seguir la dinámica de trabajo propuesta. Merece destacar el alto grado de implicación y el clima de trabajo creado, en este sentido incluso en los casos en los que en un primer momento se mostraba una actitud más reacia a asumir las propuestas de trabajo, durante el transcurso del taller ha sido visible la gran progresión en la misma".



Fondo Social Europeo
I.C. EQUAL



EQUAL

*Promovido por la Iniciativa Comunitaria EQUAL
2002-2004*