

DESARROLLO DE LAS
CAPACIDADES DE
ASESORAMIENTO
PROFESIONAL Y MENTORING
PARA TRABAJADORES
JUVENILES CON **NEETS**



Proyecto No.

2019-2-BG01-KA205-062645

- Programa de Formación para trabajadores juveniles basado en Competencias
- Kit de Formación

pistes solidaires

 **CATRO**

 **ACCIÓN LABORAL**

 **UNIVERSITY OF THESSALY**
creative years

 **PREDICT**
CSO CONSULTING

 **ÖJAB**



Erasmus+

Kit de Formación COMPASS

AUTOR Y EDITOR:

o PISTES-SOLIDAIRES, Francia:
Jutta Faller

COAUTORES:

o CATRO, Bulgaria:
Stefani Kostova
Dimitar Zlatanov

o OEJAB, Austria:

Valerie Koch
Sebastian Frank

o PANEPISTIMIO THESSALIAS, Grecia:

Anna Boubouzioti

o ACCION LABORAL, España:

Alba González
Miguel Ángel Vicario
Sandra Hernández

o PREDICT CSD CONSULTING, Rumanía:

Ioana Andreea Popa

Proyecto ERASMUS+ n. 2019-2-BG01-KA205-062645

Coordinador: CATRO, Bulgaria

<https://www.compass-eu.org/>

El apoyo de la Comisión Europea a la elaboración de esta publicación no constituye una aprobación de su contenido, que refleja únicamente la opinión de los autores, la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en ella.

RESUMEN

INTRODUCCIÓN P | 4

1.1	SOBRE EL PROYECTO	5
1.2	¿QUÉ SIGNIFICA LA FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS?	7
1.3	¿CÓMO UTILIZAR ESTE KIT DE FORMACIÓN?	8
1.4	HABILIDADES DEL FACILITADOR	10

PROGRAMA DE FORMACIÓN BASADO EN COMPETENCIAS P | 12

2.1	INTELIGENCIA EMOCIONAL	13
	• RESILIENCIA Y AUTOCUIDADO	14
	• AUTOCONCIENCIA	18
	• AUTOCONTROL	22
	• AUTOMOTIVACIÓN	30
	• EMPATÍA	34
2.2	EFICACIA DEL TRABAJADOR JUVENIL	39
	• AUTORREALIZACIÓN E INNOVACIÓN	40
	• GESTIÓN DEL TIEMPO	45
	• TRABAJO EN EQUIPO	48
	• RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	53
	• GESTIÓN DE CRISIS	56
2.3	COMUNICACIÓN EFICAZ	59
	• PRINCIPIOS DE COMUNICACIÓN	60
	• COMUNICACIÓN VERBAL Y NO VERBAL	64
	• TIPOS DE COMUNICACIÓN	66
	• TÉCNICAS DE COMUNICACIÓN	71
	• FEEDBACK EFICAZ	76

2.4	MOTIVAR Y EMPODERAR	81
	• PROCESO DE MENTORING	82
	• IDENTIFICACIÓN DE LOS IMPULSORES INTERNOS	88
	• ENTREVISTA DE MOTIVACIÓN	91
	• EMPOWERMENT	98
	• MENTALIDAD DE CRECIMIENTO	101
2.5	ORIENTACIÓN PROFESIONAL	105
	• NECESIDADES Y ESTILOS DE APRENDIZAJE	106
	• APOYO TÉCNICO	110
	• ESTABLECER OBJETIVOS	112
	• MENTORING Y COACHING	115
	• PROACTIVIDAD	119
2.6	CREACIÓN DE REDES Y RELACIONES	125
	• DESARROLLO DE REDES	126
	• IDENTIFICACIÓN DE OPORTUNIDADES	129
	• COMPARTIR BUENAS PRÁCTICAS	132
	• EVENTOS DE NETWORKING	134
	• REDES SOCIALES	137

HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN P | 140

REFERENCIAS	P 146
• INTELIGENCIA EMOCIONAL	147
• EFICACIA DEL TRABAJADOR JUVENIL	148
• COMUNICACIÓN EFICAZ	149
• MOTIVAR Y EMPODERAR A LOS NEETS	151
• ORIENTACIÓN PROFESIONAL	152
• CREACIÓN DE REDES Y RELACIONES	153

.01

INTRODUCCIÓN

1.1 SOBRE EL PROYECTO

Bienvenido al kit de formación basado en competencias para trabajadores juveniles del proyecto COMPASS. Este programa de formación es uno de los resultados del proyecto COMPASS, que propone trabajar en nuevas herramientas para ayudar a reconocer y mejorar el trabajo juvenil, especialmente el dirigido a **NEETs** (jóvenes que no trabajan, ni estudian, ni reciben formación). Su objetivo es desarrollar las habilidades de orientación y mentoring de los trabajadores juveniles, a la vez que estos aplican directamente sus competencias en los grupos objetivos de NEETs, llevándolos a la inclusión en el mercado laboral a través de habilidades sociales.



En los últimos años, el trabajo juvenil centrado en grupos específicos como los NEETs, ha transformado la profesión de trabajador juvenil en toda Europa. En lugar de realizar actividades simplemente de ocio, las actividades de los trabajadores juveniles están hoy más orientadas a la educación y a la inclusión en el mercado laboral. La política de la UE fomenta a través de programas, plataformas y repositorios de recursos el intercambio europeo e internacional de buenas prácticas, la formación, la adquisición de competencias y el aprendizaje entre iguales en relación al trabajo juvenil de calidad (Conclusiones del Consejo sobre la contribución del trabajo juvenil de calidad al desarrollo, bienestar e inclusión social de los jóvenes, 2013/C 168/03).

El trabajo juvenil consiste en apoyar a los jóvenes y crear oportunidades para ellos. Las relaciones que se establecen entre los trabajadores juveniles y los jóvenes con los que trabajan son el centro del éxito de la práctica del trabajo juvenil. El papel del trabajador juvenil tiene un impacto importante en el desarrollo personal de los jóvenes, su inclusión social y ciudadanía

activa. Sin embargo, los trabajadores juveniles se enfrentan a constantes desafíos, a la falta de apoyo y de reconocimiento, por lo que necesitan una formación continua para actualizar su aprendizaje y desarrollar o reforzar sus competencias, especialmente en los ámbitos de mentoring y orientación profesional.

Este kit de formación se basa en los resultados de una primera fase de investigación llevada a cabo en los países socios del proyecto COMPASS, donde cuestionarios y entrevistas han ayudado a identificar y comprender las necesidades de formación de los trabajadores juveniles que trabajan con este grupo objetivo. Este análisis comparativo de la situación del trabajo con jóvenes en los seis países socios del proyecto COMPASS condujo a un modelo de competencias a medida que cubre los conocimientos, habilidades y actitudes específicas requeridas para un proceso eficaz de orientación profesional y mentoring dirigido a NEETS.

Los cuestionarios y entrevistas realizadas en España, Grecia, Bulgaria, Rumanía, Austria y Francia durante la primera fase del proyecto se centraron en las siguientes cuestiones:

- Formaciones disponibles para los trabajadores juveniles, características distintivas de su rol profesional.
- Principales retos al trabajar con el grupo objetivo.
- Métodos que tienen éxito para la motivación de jóvenes.
- Habilidades y competencias que hay que seguir desarrollando.

Los resultados de la encuesta realizada demostraron que en la mayoría de los países socios, los trabajadores juveniles no superan un curso de cualificación especializado, mientras que la orientación profesional resultó ser una de las principales tareas realizadas por los trabajadores juveniles que tratan con NEETs. Les ayudan a identificar sus habilidades e intereses, a buscar oportunidades de trabajo, a preparar solicitudes, a prepararse para entrevistas de trabajo, etc.

Además, la capacidad de motivar a los jóvenes y empoderarlos para que den los pasos necesarios para alcanzar sus objetivos es considerada clave por todos los encuestados. Se trata de un área en el que se encuentran importantes desafíos ya que, para muchos trabajadores juveniles, los NEETs carecen de la confianza necesaria para poder lograr un cambio significativo en sus vidas. Tanto los entrevistados como los encuestados de todos los países socios coinciden en que la comunicación eficaz es de gran importancia para trabajar con los jóvenes. Es imposible conseguir resultados sin una comprensión adecuada de las necesidades de los jóvenes. Los profesionales ya comprenden la necesidad de implicar activamente a ambas partes en el proceso comunicativo, pero podrían beneficiarse de otras herramientas y enfoques.

Muy relacionado con este tema está la

competencia de la inteligencia emocional y la empatía, así como la resiliencia y el autocuidado. Un trabajador juvenil debe ser capaz de reconocer sus propias emociones, sentirse seguro en su papel y ser capaz de soportar la presión para poder ofrecer una ayuda eficaz a los problemas de los jóvenes.

Los trabajadores juveniles suelen estar agobiados, realizando una gran variedad de tareas simultáneamente, lo que crea la sensación de no productividad. Necesitan ser eficientes en su trabajo, planificar con antelación, establecer prioridades, emplear el pensamiento crítico y desarrollar habilidades para la resolución de problemas.

Por último, y no por ello menos importante, los trabajadores juveniles cooperan con todos los miembros del equipo, funcionarios del gobierno, ONGs y empresas. La creación de redes y relaciones desempeña un papel importante en su trabajo diario, aunque la mayoría de las veces sin haber recibido formación para ello.

El kit de formación COMPASS se ha desarrollado en torno a estas 6 competencias clave identificadas por la encuesta:

- Inteligencia emocional
- Eficacia de los trabajadores juveniles
- Comunicación eficaz
- Motivación y empoderamiento de NEETs
- Orientación profesional
- Creación de redes y relaciones

El objetivo principal de este programa de formación es proporcionar herramientas y ejercicios prácticos para profundizar en la comprensión de las habilidades sociales y mejorarlas para crear la capacidad de apoyar a los jóvenes de forma eficaz.

1.2 ¿QUÉ SIGNIFICA LA FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS?

Los estándares de calidad del trabajo juvenil evolucionaron de la misma manera que las realidades, necesidades y preocupaciones de los jóvenes. Esto llevó al diseño de diferentes modelos de competencias para áreas específicas como por ejemplo el «Modelo de competencias de trabajadores juveniles para trabajar internacionalmente» de Salto Youth (2016).

El programa de formación COMPASS se dirige específicamente a los trabajadores juveniles que se involucran activamente en el trabajo con NEETs, quienes les apoyan en su proceso de educación e integración en el mercado laboral. El modelo de competencias elaborado durante la primera fase del proyecto es un conjunto de competencias que definen las capacidades de los trabajadores de éxito y se refiere a las necesidades de adquisición y/o mejora de las habilidades que facilitan su trabajo diario como orientadores y mentores de NEETs.

La formación basada en competencias es una formación que se centra en estas competencias o habilidades específicas con la característica clave de que está centrada en el alumno. Se trata de ayudar a las personas a adquirir destrezas y conocimientos, de modo que sean capaces de realizar una tarea con un determinado nivel en ciertas condiciones. En la formación basada en competencias se hace hincapié en el «desempeño» y no sólo en el «conocimiento», mientras que las formaciones tradicionales proporcionan mucha información, pero a menudo no ofrecen ejercicios prácticos para mejorar su desempeño. Gracias a la formación basada en competencias, los alumnos podrán demostrar sus habilidades, explorar y reconocer sus logros. Asumen la responsabilidad de su propio aprendizaje para completar las habilidades que ellos mismos han identificado. Por lo tanto, la formación basada en competencias está

guiada por la autoevaluación para que el alumno sea consciente de sus necesidades de aprendizaje. De este modo, los alumnos tienen la oportunidad de centrar su aprendizaje y dar su opinión sobre el éxito de su aprendizaje.

El kit de formación COMPASS está diseñado con esta perspectiva, ya que pretende que los trabajadores juveniles participen activamente en su proceso de aprendizaje. El primer paso de este proceso es, obviamente, tomar conciencia del propio desempeño y comprender cómo se relacionan las competencias sociales con nuestra forma de trabajar. Para ello es importante comprender las competencias que necesitamos para alcanzar un cierto objetivo. Un trabajador juvenil puede tener alto rendimiento en un área, pero ser menos eficiente en otra y esta falta de habilidades puede afectar a su satisfacción laboral en gran medida. Su misión laboral puede haber cambiado en los últimos años y la cualificación inicial puede no corresponderse con esas nuevas tareas. Hay muchas razones por las que los trabajadores juveniles pueden replantearse su situación laboral y considerar la posibilidad de una formación basada en competencias para mantenerse motivados y trabajar de forma más eficiente. Los trabajadores juveniles que alcanzan plenamente su potencial están mejor preparados para el trabajo y es probable que sientan más reconocimiento y satisfacción.

1.3 ¿CÓMO UTILIZAR ESTE KIT DE FORMACIÓN?

Las 6 competencias clave exploradas en este programa de formación están, por supuesto, interrelacionadas. Sin embargo, el trabajador juvenil, dependiendo de su autoevaluación, puede elegir las que sean más relevantes para su carrera o interés.



Además, las herramientas y ejercicios prácticos pueden adaptarse a situaciones concretas o supuestos prácticos, son flexibles para aportaciones e intercambio de buenas prácticas y métodos de trabajo entre los participantes. La mayoría de las actividades de aprendizaje son, de hecho, actividades en grupo, que hacen hincapié en el aprendizaje colaborativo. El objetivo es que los alumnos sean más competentes en sus tareas reales y dentro de su situación laboral real. También tienen la posibilidad de adaptar las herramientas para utilizarlas posteriormente en actividades de aprendizaje dirigidas a jóvenes.

El enfoque de la formación se basa en los principios de la educación no formal (Simposio del Consejo de Europa sobre la educación no formal: Informe 2001), lo que significa que el programa está diseñado para estar orientado al proceso, centrado en el alumno, participativo, cercano a los problemas de la vida real, experimental y orientado al aprendizaje mediante práctica. Los debates en grupo y las actividades de creación de equipos, la autorreflexión, los juegos de rol, la lluvia de ideas, etc., garantizan una interacción equilibrada entre el aprendizaje cognitivo y el práctico.

El kit de formación contiene 6 módulos de 5 unidades cada uno. Las 30 unidades cubren los conocimientos, las habilidades y la comprensión de cada competencia/módulo clave y proponen de 1 a 2 actividades de aprendizaje por unidad. Para cada actividad de aprendizaje se dispone de un formulario de preevaluación y otro de posevaluación.

En el primer módulo los trabajadores juveniles aprenderán sobre **inteligencia emocional**, en concreto sobre resiliencia y autocuidado, autoconciencia, autocontrol, automotivación y empatía. El objetivo principal de este módulo es capacitar a los trabajadores juveniles en estas cinco unidades, que son vitales para trabajar eficazmente con jóvenes y desarrollar correctamente sus capacidades.

El módulo de formación sobre la **eficacia de los trabajadores juveniles** sigue, como los demás, el enfoque inside-out (desde la base hasta la funcionalidad final), empezando por las competencias del trabajador juvenil. Le proporciona herramientas y profundiza en la comprensión de la autorrealización, la gestión del tiempo, el trabajo en equipo, la resolución de problemas y la gestión de crisis.

En el tercer módulo, los trabajadores juveniles conocerán los principios de la **comunicación eficaz** y los diferentes métodos que pueden utilizarse en distintas situaciones de comunicación. Esto incluye conversaciones con compañeros y jóvenes, pero también con las partes interesadas o los padres. Los métodos de comunicación efectiva permiten a los trabajadores juveniles evitar malentendidos, prevenir conflictos, dar un feedback efectivo, transmitir contenidos importantes y comunicar sus propios objetivos e intenciones, pero también entender la actitud del interlocutor.

El módulo de **motivación y empoderamiento de NEETs** se basa en la condición previa de que los trabajadores juveniles se conozcan bien a sí mismos y sean capaces de ocuparse de sus propias necesidades. Después de esto, la siguiente cuestión lógica es cómo ayudar a los jóvenes a aprovechar al máximo su potencial. La respuesta es, empoderándolos para que se conviertan en los actores del cambio en sus propias vidas. Este módulo se basa en el uso de la motivación del joven como motor principal de su desarrollo. El empoderamiento consiste en saber cuándo y hasta qué punto intervenir, permitiendo al mismo tiempo que el joven aprenda y se desarrolle.

La orientación profesional, el quinto módulo, da una visión sobre cómo ayudar a los jóvenes adultos y NEETs a descubrir su potencial y a orientarles hacia la carrera profesional proporcionándoles satisfacción personal y financiera en relación con los criterios que se han fijado y sus valores. El módulo cubre las necesidades y los estilos de aprendizaje, apoyo técnico, fijación de objetivos, mentoring y coaching, además de proactividad.

El último módulo se centra en el tema de **de creación de redes y establecimiento de relaciones** con otros actores implicados en el ámbito del apoyo y la movilización de los jóvenes, como elementos esenciales de la actividad de un trabajador en el ámbito de la juventud, lo que significa ser capaz de desarrollar redes, identificar oportunidades, compartir buenas prácticas, organizar eventos de creación de redes y dominar los medios sociales. Aprender más sobre la creación de redes y ser más eficiente a la hora de establecer relaciones tendrá sin duda un efecto duradero en el impacto de los trabajadores juveniles en sus organizaciones, así como en sus comunidades.

1.4 HABILIDADES DEL FACILITADOR

El papel del facilitador en la formación basada en competencias es apoyar a los participantes en su aprendizaje y llevarlos al nivel de rendimiento requerido.



El primer punto que los facilitadores deben tener en cuenta es que la formación debe ser relevante y útil para los participantes. Los trabajadores juveniles conocen las realidades de los jóvenes con los que trabajan y el facilitador también debe estar familiarizado con el tema. Los participantes necesitan ejemplos concretos de buenas prácticas para entender cómo pueden aplicar su aprendizaje con los jóvenes. Los ejercicios pueden adaptarse a sus realidades si es necesario para que estén más centrados en el alumno. El formador debe guiar a los participantes para que encuentren sus propias soluciones a las preguntas más difíciles. Por ello, las actividades de aprendizaje de este kit de formación están diseñadas para dar a los participantes la posibilidad de trabajar juntos, discutir y compartir ideas e información.

El repaso y evaluación desempeñan un papel importante a lo largo de la formación y en cualquier proceso de aprendizaje. El facilitador debe planificar la formación de manera que se asegure el tiempo suficiente para el repaso y evaluación dentro de cada unidad de formación.

Los formularios de preevaluación deben ser rellenados por los participantes antes de la formación para conocer sus realidades y necesidades de formación. Esto ayudará al facilitador a adaptar la formación con antelación y esta preparación previa es vital. Sin embargo, debe estar abierto a adaptaciones durante las sesiones para hacer que los contenidos, si es necesario, sean más relevantes para los participantes o para omitir o acortar ciertas actividades.

Habilidades generales que deben tener los facilitadores:

- Debe estar familiarizado con los métodos de dinámicas de grupo y actividades para romper el hielo, como actividades de animación o debates en grupo al comienzo de una actividad de aprendizaje, teniendo en cuenta que algunos participantes se sienten más cómodos debatiendo en pequeños grupos o en parejas.

Aquí hay algunos ejemplos: <https://www.thebalancecareers.com/best-ice-breakers-for-meetings-and-training-classes-1918430>

- Debe practicar la escucha activa para comprender no sólo las preguntas y

las aportaciones de cada participante, sino también la dinámica del grupo y asegurarse de que este entiende lo mismo y sigue la misma dirección.

- El facilitador debe tener sentido del tiempo. Esto comienza con la planificación de la formación. El contenido no debe ser demasiado denso para el tiempo disponible ni las actividades o los debates deben ser abiertos. Es importante alternar el trabajo individual, el trabajo en grupo y las sesiones plenarias de forma equilibrada, sin olvidar el tiempo necesario para las pausas y las actividades de animación. Dependiendo del tamaño del grupo y de lo activos que sean los participantes, las sesiones deberían tener una duración de aproximadamente 1,5 horas, lo que sugiere un máximo de 4 sesiones de formación por día.
- Debe ser objetivo y dar a los participantes la sensación de que sus opiniones son bienvenidas, que son libres de compartir sus experiencias y asegurarse de que todos los participantes se animan a hacerlo.

.02

PROGRAMA DE
FORMACIÓN BASADO
EN COMPETENCIAS

2.1 INTELIGENCIA EMOCIONAL

La inteligencia emocional es clave para desarrollar con éxito relaciones saludables en todas las esferas de la vida. Los cinco componentes de la inteligencia emocional - resiliencia y autocuidado, autoconciencia, autocontrol, automotivación y empatía - deberían definir el enfoque de los trabajadores juveniles cuando trabajan con NEETs. Los métodos desarrollados para fomentar estos aspectos les ayudarán a gestionar y construir relaciones más fuertes, a tener éxito en el trabajo y a alcanzar sus objetivos profesionales y personales, al tiempo que ayudan a jóvenes siguiendo esos mismos caminos. Se sabe que la falta de inteligencia emocional, resiliencia y autocuidado puede dificultar el aprendizaje, el trabajo y el desarrollo de habilidades por el efecto que tiene en cuerpo y mente.



Fomentar la resiliencia y el autocuidado es esencial para la adaptación a los cambios, superar problemas y afrontar cualquier crisis para avanzar en el aprendizaje. La autoconciencia es esencial para identificar nuestros estados mentales, físicos y emocionales e incorporar hábitos y actitudes que, a través de la comprensión, los hagan estables y eficientes. Así, el autocontrol es fundamental para comprender y gestionar los estados internos, preferencias, recursos y emociones, así como su papel en el éxito personal y de nuestra ocupación profesional, facilitando nuestro desarrollo en lugar de obstaculizarlo.

desarrollo de la empatía es importante para establecer las bases de las relaciones con los demás, escuchar y comprender el comportamiento de otros, desviando el foco de atención de nosotros mismos.

Fomentar la automotivación es importante para demostrar compromiso y un fuerte impulso por el logro de objetivos a pesar de los obstáculos y contratiempos. Y, por último, el

TEORÍA DE GROTBERG



DURACIÓN

60 minutos



MATERIAL

Papel y bolígrafo

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:

- Comprender el papel de la resiliencia y el autocuidado en el trabajo con jóvenes NEETs.
- Comprender nuestras necesidades, valores y propósitos personales.
- Potenciar nuestra capacidad de reconstruirnos y desarrollarnos psicológicamente a pesar de vivir en condiciones de alto riesgo o haber enfrentado situaciones de crisis.
- Ayudar a reconstruir nuestros sueños y nuestros proyectos de vida para ser resilientes.

INTRODUCCIÓN:

Según el trabajo de Edith Grotberg, la resiliencia es la capacidad del ser humano para afrontar las adversidades de la vida, superarlas y ser transformado positivamente por ellas.

Es el resultado de la combinación de las siguientes categorías:

- «La categoría TENGO»: personas de nuestro entorno en las que confiamos o con las que podemos contar incondicionalmente y que nos ayudan a funcionar solos. También pueden ser personas cuyos consejos nos ayudan a evitar peligros o problemas.
- «La categoría SOY»: una descripción de quiénes somos, tanto emocional como físicamente y de la situación en la que nos encontramos.
- «La categoría PUEDO»: la oportunidad que tenemos de hablar de lo que nos asusta o preocupa, intentando por nosotros mismos poder encontrar una solución a nuestros problemas y a una

persona que nos guíe. Es decir, describir las herramientas que tenemos para superar la crisis.

Como trabajadores juveniles, es necesario un cambio de perspectiva al considerar a los NEETs como individuos que tienen problemas y buscan nuestra ayuda porque no saben cómo resolverlos solos.

Desde el enfoque de la resiliencia, esto se traduciría en una intervención que incide en las capacidades y recursos de la persona, considerándola como un talento o fuerza para superar la adversidad, con enfoque en el potencial de la persona en lugar de en sus problemas.

LECTURA:

Daniel Goleman, *Inteligencia Emocional*, 1995

Daniel Goleman, *Trabajar con la inteligencia emocional*, 1998

APLICACIÓN:

| **PASO 1** | El facilitador explica el concepto de resiliencia y la teoría de Grotberg.

| **PASO 2** | El facilitador pide a los participantes que escriban tres columnas y que sigan los siguientes pasos:

- Escribe en la primera columna aspectos de la categoría «TENGO» relacionados con tu trabajo o experiencias laborales.
- En la segunda columna, algunos de la categoría «SOY».
- En la tercera, algunos de la categoría «PUEDO».

| **PASO 3** | Una vez terminado el trabajo individual, el facilitador pide a los participantes que compartan sus respuestas.

REPASO:

El facilitador puede pedir a los participantes que reflexionen sobre la actividad realizada, siguiendo estas preguntas:

- ¿Qué he obtenido de esta actividad?
- ¿Qué he entendido de los demás después del ejercicio y cómo puedo aplicar esto en situaciones cotidianas?

MY STORM



DURACIÓN

90 minutos



MATERIAL

Papel y bolígrafo

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:

- Descubrir quiénes queremos ser durante nuestras «tormentas».
- Aceptarnos y darnos lo que necesitamos.
- Concentrarnos en lo que podemos controlar.
- Aprender cómo podemos reaccionar en situaciones difíciles.
- Fomentar una actitud positiva hacia uno mismo.

INTRODUCCIÓN:

Daniel Goleman señalaba en su libro «Inteligencia emocional» (1995) que la gente a veces se confunde cuando hablamos de la necesidad de controlar las emociones. Las emociones forman parte de nuestra vida y «control» nunca será sinónimo de bloqueo o negación en el día a día.

Se trataría más bien de una modulación, de reducir el efecto disruptivo que pueden tener ciertas emociones mientras entendemos su mensaje y su finalidad adaptativa.

Se trataría simplemente de canalizar y buscar una actividad que nos permita «liberar» esa emoción. Las claves del autocuidado emocional requieren un compromiso constante con nosotros.

En los momentos difíciles, más que la angustia, reina la incertidumbre. Y cuando este sentimiento está presente, la mente se llena de dudas. Esas dudas persistentes aumentan la angustia emocional casi sin que nos demos cuenta y entramos en un estado de hipervigilancia donde todo empieza a complicarse, a parecer más difícil.

Si lo aplicamos al ámbito del trabajo con los demás, es de vital importancia que seamos conscientes de nuestro estado de ánimo y de cuáles son las emociones que nos están dominando, para que el desarrollo de nuestro trabajo no se vea afectado por ellas y, sobre todo, para que esto no afecte a los demás.

LECTURA:

Daniel Goleman, *Inteligencia Emocional*, 1995

Daniel Goleman, *Trabajar con la inteligencia emocional*, 1998

APLICACIÓN:

| **PASO 1** | El facilitador explica el concepto de Goleman sobre el autocuidado.

| **PASO 2** | El facilitador pide a los participantes que piensen en una situación difícil que hayan vivido recientemente en el trabajo. Cuanto más puedan revivir la situación los participantes, mejor.

| **PASO 3** | Se pide a los participantes que escriban dos columnas, siguiendo los siguientes pasos:

- Anotar en la primera columna lo que podemos controlar sobre esta situación (cuidar nuestra salud física y emocional, crear estrategias para sentirnos mejor, etc.).
- Anotar en la segunda, lo que está fuera de nuestro control, como conocer la duración de la «crisis» o «tormenta».

| **PASO 4** | Cuando los participantes hayan completado las preguntas, pueden presentar sus respuestas al resto del grupo y se puede abrir un espacio de diálogo sobre sus experiencias. El facilitador puede pedir a los participantes que reflexionen y se den cuenta de que, a pesar de todo, controlamos cosas importantes, aspectos que pueden favorecer nuestra calma, nuestra forma de afrontar el momento presente.

REPASO:

El facilitador puede pedir a los participantes que reflexionen sobre la actividad realizada siguiendo estas preguntas:

- ¿Qué he obtenido de la actividad?
- ¿Qué he entendido de los demás después del ejercicio y cómo puedo aplicarlo en situaciones cotidianas?

EL MEJOR YO



DURACIÓN

90 minutos



MATERIAL

Revistas, tijeras,
pegamento, papel
y bolígrafo

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:

- Identificar valores.
- Reconocer intereses y valores personales.
- Desarrollar la confianza en uno mismo.
- Aprender a expresar quiénes somos y cómo presentarnos de la mejor manera.
- Fomentar una actitud positiva hacia uno mismo.

INTRODUCCIÓN:

El psicólogo Daniel Goleman dice que la autoconciencia es como «conocer los propios estados internos, preferencias, recursos e intuiciones».

Es importante reconocer que la autoconciencia no sólo se refiere a lo que comprendemos de nosotros mismos, sino también a cómo reconocemos y gestionamos nuestro mundo interior.

Nuestra mente tiene la capacidad de guardar información sobre cómo reaccionamos ante un determinado acontecimiento para formar una representación de nuestra vida emocional. A menudo, esta información acaba condicionando nuestra mente para reaccionar de forma similar cuando nos encontremos con un acontecimiento parecido en el futuro.

La autoconciencia nos permite ser conscientes de estos condicionamientos de la mente.

Según Daniel Goleman, la autoconciencia es la piedra angular de la inteligencia emocional. Gestionar nuestras emociones y pensamientos en un momento dado es una habilidad clave para entendernos mejor, estar en paz con lo que somos y gestionar proactivamente nuestros pensamientos, emociones y comportamientos.

Entre los beneficios de una autoconciencia desarrollada:

- Es más fácil actuar conscientemente que reaccionar pasivamente.
- Tener una buena salud psicológica y una actitud positiva ante la vida.
- Tener una experiencia de vida más profunda y ser más compasivo con uno mismo y con los demás.

No siempre somos conscientes de nosotros mismos, ya que la mayor parte del tiempo simplemente «no estamos en el aquí y ahora» para observarnos. En otras palabras, no estamos aquí para prestar atención a lo que ocurre dentro o alrededor de nosotros.

Casi la mitad del tiempo pasamos en «piloto automático» sobre lo que estamos haciendo o cómo nos sentimos y nuestra mente divaga hacia algún lugar diferente al presente. Además de la constante divagación mental, diversos sesgos cognitivos también afectan a nuestra capacidad de tener una comprensión más precisa de nosotros mismos, dificultando las tareas de comprender, acompañar, ayudar y empoderar a los demás.

LECTURA:

Daniel Goleman, Inteligencia Emocional, 1995

Daniel Goleman, Trabajar con la inteligencia emocional, 1998

APLICACIÓN:

| **PASO 1** | El facilitador explica el concepto de Goleman sobre la autoconciencia.

| **PASO 2** | El facilitador pide a los participantes que preparen un collage, con fotos y textos de las revistas, que represente:

- Sus puntos fuertes individuales
- Valores personales
- Motivación para aprender
- Pasiones
- Algo que les hace únicos, como en qué son buenos.
- Sus cualidades personales (por qué gustan a los demás)
- Sus debilidades
- Sus logros o mejores resultados en la vida
- Algo de lo que se sientan inseguros

| **PASO 3** | Después de 30 minutos de preparación, los participantes se organizan en círculo y presentan sus collages al resto del grupo. Los collages se colgarán en la pared.

REPASO:

El facilitador puede pedir a los participantes que reflexionen sobre la actividad realizada, siguiendo estas preguntas

- ¿Qué he obtenido de la actividad?
- ¿Qué he entendido de los demás después del ejercicio y cómo puedo aplicarlo en situaciones cotidianas?

RELACIÓN CON LAS EMOCIONES



DURACIÓN

90 minutos



MATERIAL

Papel y bolígrafo

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:

- Fomentar el autoconocimiento a través de nuestras reacciones.
- Analizar en profundidad las habilidades, competencias, cualidades y puntos fuertes individuales.
- Analizar los puntos débiles que hay que abordar y las brechas que hay que cubrir para mejorar.
- Maximizar el potencial de la persona.
- Facilitar la autoevaluación y el autoconocimiento del perfil personal y profesional.

INTRODUCCIÓN:

La autoconciencia es la capacidad de reconocer nuestras emociones y sentimientos y cómo afectan a nuestro comportamiento.

Nuestras emociones se forman a lo largo de nuestra vida debido a nuestras experiencias pasadas. También a nuestra educación, a nuestro entorno social y familiar y, sobre todo, a nuestras propias interpretaciones de todo ello. Son señales de alerta que nos advierten de algo.

Desarrollar esta competencia de autoconciencia será especialmente útil en el ámbito profesional y aplicada al Trabajo Social como trabajadores juveniles.

Nos permite iniciar un camino introspectivo y reflexivo en el que primero identificamos

nuestros propios valores, juicios y creencias y así, posteriormente, poder relacionarlos con los valores y compromisos de la profesión, detectando posibles incoherencias o compatibilidades, identificando las propias aptitudes profesionales, así como reconociendo las expectativas en torno a la profesión.

LECTURA:

Daniel Goleman, *Inteligencia Emocional*, 1995

Daniel Goleman, *Trabajar con la inteligencia emocional*, 1998

APLICACIÓN:

| PASO 1 | El facilitador explica el concepto relativo a la autoconciencia y sus implicaciones como trabajadores juveniles.

| PASO 2 | El facilitador pide a los participantes que analicen y hagan una lista de sus puntos fuertes y débiles y los anoten.

| PASO 3 | Los participantes deben pensar en al menos cinco situaciones que hayan vivido durante la última semana en el trabajo (casos concretos) e identificar qué emociones les han generado estas situaciones (miedo, alegría, sorpresa, tristeza, ira).

| PASO 4 | Deben reflexionar sobre la relación entre cada situación, la emoción que se genera y el análisis de sus puntos fuertes y débiles, haciéndose las siguientes preguntas:

- ¿Qué crees que produce esa emoción?
- ¿De qué te está advirtiéndote?
- ¿Qué sentimiento te genera?
- ¿Cuál podría ser la relación entre tus puntos fuertes y débiles y estas reacciones?

REPASO:

Cuando los participantes hayan completado las preguntas, pueden presentar sus respuestas al resto del grupo y se puede abrir un espacio de diálogo sobre sus experiencias. El facilitador puede pedir a los participantes que reflexionen sobre la actividad realizada, siguiendo estas preguntas:

- ¿Qué he obtenido de la actividad?
- ¿Qué he entendido de los demás después del ejercicio y cómo puedo aplicarlo en situaciones cotidianas?

GESTIÓN DE LAS EMOCIONES - TÉCNICA STOPP



DURACIÓN

90 minutos



MATERIAL

Papel A4 (o más grandes); bolígrafo; pizarra

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:

- Identificar emociones y estados.
- Aceptar y analizar emociones.
- Estado de ánimo.
- Gestionar nuestros impulsos.
- Superar los efectos de impulsos y emociones.
- Facilitar el autocontrol sobre el perfil personal y profesional.
- Fomentar comportamientos más conscientes en momentos difíciles.

INTRODUCCIÓN:

Según la definición de Daniel Goleman (Trabajar con la inteligencia emocional, 1998) el autocontrol se refiere a cómo nos controlamos y gestionamos a nosotros mismos y a nuestras emociones, recursos internos y habilidades.

La autoconciencia nos permite conocer nuestras emociones y el autocontrol nos permite gestionarlas. También se refiere a nuestra capacidad para gestionar nuestros impulsos. A lo largo de su obra, Goleman dice que tenemos que pensar en nuestras emociones como una balanza.

La clave del bienestar es el equilibrio. Para ello, es necesario enfocarse en:

- Controlar nuestra ira.
- Controlar nuestros impulsos. Antes de actuar, debemos pensar, razonar y analizar la situación.
- Regular nuestras emociones negativas. Estos estados absorben toda nuestra atención, impidiendo cualquier intento de atender a otra cosa.

En el ámbito del Trabajo Social, es habitual sentirse agobiado por el estrés y la ansiedad o por las emociones de angustia al enfrentarse a muchas situaciones difíciles. Puede ser difícil saber cómo manejar estas emociones para ofrecer la mejor versión de nosotros y no dejarse llevar por los excesos, porque primero tenemos que gestionar y superar nuestros propios obstáculos emocionales antes de poder capacitar a los demás para que hagan lo mismo.

Tendemos a dejar que nuestro estrés, ansiedad y emociones se acumulen durante todo el día sin hacer nada para calmarlas, intentando ignorarlas y esperando que desaparezcan por sí solas. Sin embargo, esto puede hacer que seamos incapaces de abordar nada más y nos sintamos agobiados. En este punto, todas estas emociones se vuelven más difíciles de manejar. Por eso, una de las claves para gestionar nuestras emociones es encontrar formas de no dejar que se acumulen tanto. Una herramienta eficaz para ello es la técnica STOPP.

STOPP está diseñada para ayudar a frenar el estrés y la ansiedad en cuanto empezamos a notarlos, en lugar de esperar a que se vuelvan agobiantes.

Consiste en:

- (S) Dejar de hacer lo que estás haciendo.
- (T) Respirar profundamente unas cuantas veces para calmarte y recuperarte.
- (O) Observar:
 - PENSAMIENTOS: ¿Qué pensamientos estoy teniendo? ¿Qué pasa por mi mente? ¿Qué me estoy diciendo a mí mismo?
 - SENSACIONES CORPORALES: ¿Qué sensaciones físicas estoy experimentando? ¿Dónde las estoy experimentando en mi cuerpo?
 - SENTIMIENTOS: ¿Qué sentimientos o emociones estoy experimentando?
 - COMPORTAMIENTO: ¿Qué estoy haciendo? ¿Cómo estoy actuando? ¿Qué quiero hacer?
- (P) Planificar: ¿Qué es lo mejor/más importante que puedo hacer en este momento?
- (P) Proceder. Actuar de forma consciente, realizando la acción que hayas planeado.

LECTURA:

Daniel Goleman, Inteligencia Emocional, 1995

Daniel Goleman, Trabajar con la inteligencia emocional, 1998

APLICACIÓN:

| PASO 1 | El facilitador explicará el concepto de la técnica STOPP, sus implicaciones en la gestión de las emociones y compartirá el gráfico STOPP para facilitar el desarrollo de la actividad.

PARAR	RESPIRAR	OBSERVAR	RETROCEDER, PONER EN PERSPECTIVA	PRACTICAR LO QUE FUNCIONA

| PASO 2 | El facilitador pedirá a los participantes que escriban las situaciones que les causan más estrés o angustia en el trabajo, evaluándolas del 1 al 100.

| PASO 3 | Se pide a los participantes que visualicen las situaciones que les causan estrés de menos a más en la lista con todos los detalles necesarios para revivirlas. Cuantos más detalles puedan recordar los participantes, mejor. El facilitador debe hacer hincapié en ello.

| PASO 4 | Los participantes deben elegir una de esas situaciones, por ejemplo, la evaluada con más puntos, y empezar a aplicar la técnica STOPP para gestionar esa situación, paso a paso, utilizando el cuadro que se proporciona. Para ello, se podrían incluir las siguientes preguntas en cada paso del proceso:

- **Parar:**
 - ¿Qué te hace ver que la situación te está estresando?

- **Respirar:**
 - Respira lentamente una o dos veces.
 - ¿Por qué notas que esta situación no es buena para ti?

- **Observar:**
 - ¿Qué está ocurriendo?
 - ¿A qué estás reaccionando?
 - ¿Qué estás pensando y sintiendo?
 - ¿Qué palabras dice tu mente?
 - ¿Qué sensaciones físicas notas en tu cuerpo?
 - ¿Dónde está tu foco de atención?

- **Retroceder, poner en perspectiva:**

- ¿Es un hecho o una opinión?

- Mira la situación como un observador externo. ¿Hay otra forma de verlo?

- ¿Qué vería y haría otra persona?

- ¿Qué consejo le darías a otra persona?

- ¿Cuál es «la visión de helicóptero»?

- ¿Qué significado le estás dando a este acontecimiento para que reacciones de esta manera?

- ¿Qué importancia tiene ahora, y dentro de 6 meses? ¿Tu reacción es proporcional al hecho real?

- ¿Cuáles serán las consecuencias de tu acción?

- **Practicar lo que funciona:**

- ¿Qué puedes hacer que sea más útil?

- ¿Será eficaz y apropiado?

- ¿Está de acuerdo con tus valores y principios?

- ¿Qué es lo mejor que puedes hacer, para ti, para los demás y para la situación?

REPASO:

Se puede abrir un espacio de reflexión final para identificar los beneficios de la gestión de las emociones y de esta técnica específica en el trabajo y actividades de trabajadores juveniles.

- ¿Qué he obtenido de esta actividad?
- ¿Aprendí algo más sobre mí mismo?
- ¿Escuchar a los demás me ayudó a reflexionar más sobre mí mismo?

SALIR DE MI ZONA DE CONFORT



DURACIÓN

60 minutos



MATERIAL

Papel A4 (o más grandes); bolígrafo; pizarra

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:

- Facilitar el autocontrol sobre el perfil personal y profesional.
- Reflexionar sobre las consecuencias de nuestros sentimientos y pensamientos, tanto en la vida profesional como en la personal.
- Mejorar nuestra gestión de las situaciones y emociones negativas.
- Transformar las emociones negativas en aprendizaje.

INTRODUCCIÓN:

Cuando estamos agobiados o bajo mucha tensión, ansiedad o estrés, solemos culpar a la situación que estamos viviendo, en lugar de pararnos a pensar si lo que nos pasa es que no sabemos gestionarlo.

También en este caso, nuestra capacidad y conocimiento sobre autocontrol e inteligencia emocional puede ayudarnos a mejorar.

Según Albert Ellis, uno de los psicólogos más influyentes de Estados Unidos, la sobrecarga emocional no la crean las situaciones que vivimos sino las interpretaciones que hacemos de esas situaciones. Cuando nos enfrentamos a la adversidad, podemos elegir entre sentir emociones negativas saludables (fastidio, frustración, decepción) o negativas no saludables (ansiedad, depresión, ira).

Ellis desarrolló un modelo llamado ABC que explica cómo podemos generar emociones saludables o no saludables a partir de cualquier hecho, dependiendo de la interpretación que hagamos de él, y de esa manera, elegir cómo manejarlo y superarlo.

En este modelo:

A: Llamamos «A» al evento adverso, como el fracaso o el rechazo de alguien/de uno mismo.

B: B de creer (por sus letras en inglés) representa las creencias de la persona, es decir, su filosofía o punto de vista sobre el acontecimiento adverso «A». Estas creencias pueden ser racionales o irracionales.

C: Se refiere a las consecuencias que la persona genera como resultado de A y B.

Si observamos nuestras ideas irracionales y las confrontamos y refutamos, podremos evitar los sentimientos negativos que provocan.

POR EJEMPLO:

A:

Te va mal en una entrevista de trabajo y no consigues el empleo que quieres.

B:

- Creencias racionales: No me gusta no haber conseguido este trabajo. Es frustrante. ¿Cómo puedo intentar hacerlo mejor la próxima vez?

- Creencias irracionales: Debo gustarle a este entrevistador y debo conseguir este trabajo. Si no, será horrible. No podré soportarlo. Eso demostrará que soy incompetente y que nunca tendré un buen trabajo.

C:

Para las creencias irracionales: te sientes deprimido y sin valor. Evitas otras entrevistas.

Podemos debatir estas creencias irracionales con razonamiento. Al desafiar nuestras creencias irracionales hasta que se demuestre que están equivocadas, cambiaremos C, en este caso depresión e infravaloración. Al hacerlo, también cambiaremos nuestro comportamiento y podremos seguir fácilmente buscando trabajo y haciendo más entrevistas (gestionándolo y superándolo) siguiendo ese ejemplo.

LECTURA:

Albert Ellis, Rational Emotive behaviour Therapy, 2nd Edition: A Therapist's Guide, 2004

APLICACIÓN:

| PASO 1 | El facilitador mostrará los conocimientos - información sobre el modelo ABC y sus implicaciones en la gestión de las emociones.

| PASO 2 | Se pide a los participantes que piensen en una situación o actividad laboral que les hace salir de su zona de confort e implique un reto o incertidumbre.

| PASO 3 | Pensando en esa situación, deben aplicar el modelo ABC para gestionarla paso a paso. Pueden escribir cada paso para facilitar el análisis.

A: ¿Cuál es el evento adverso?

B: ¿Qué creencias irracionales provoca en ti?
¿Y las racionales?

C: ¿Cuáles son las consecuencias generadas como resultado de A y B?

REPASO:

Cuando los participantes hayan completado las preguntas, pueden presentar sus respuestas al resto del grupo y se puede abrir un espacio de diálogo sobre sus experiencias. El facilitador puede pedir a los participantes que reflexionen sobre la actividad realizada, siguiendo estas preguntas:

- ¿Qué he obtenido de esta actividad?
- ¿Aprendí algo más sobre mí mismo?
- ¿Escuchar a los demás me ayudó a reflexionar más sobre mí mismo?

ENTRENANDO MI INICIATIVA



DURACIÓN

90 minutos



MATERIAL

Papel y
bolígrafo

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:

- Conocer los métodos de automotivación.
- Adoptar actitudes positivas ante el fracaso o problemas que nos surgen.
- Identificar nuestros propios impulsores.

INTRODUCCIÓN:

La automotivación es el motor interno que nos lleva a alcanzar nuestros objetivos y metas. En palabras de Daniel Goleman (Inteligencia emocional, 1995), «Todos tenemos nuestra propia capacidad para motivarnos.»

La automotivación es la razón que nos lleva a tomar ciertas decisiones, realizar ciertos actos y que nos ayuda a conseguir lo que nos proponemos o a convertirnos en lo que queremos ser. Esta motivación intrínseca nos impulsa a conseguir nuestros objetivos, una vez que analizamos nuestras habilidades, potencial y recursos, por lo que está relacionada con el autoconocimiento que hemos visto anteriormente.

Es importante conocer nuestras fortalezas, debilidades y nuestro potencial para poder combinarlo con nuestra motivación y conseguir objetivos realistas, que nos impulsen a la acción porque nos parezcan desafiantes, ambiciosos, pero al mismo tiempo que sea posible alcanzarlos, ya que, de lo contrario, podrían generar ansiedad o frustración.

Todo esto significa que la automotivación influye en nuestro estado de ánimo. Especialmente cuando se trabaja con otros, esta importante habilidad anima a las personas a seguir avanzando incluso ante los contratiempos, a aprovechar las oportunidades y a mostrar compromiso con

lo que se quiere conseguir, aspectos importantes cuando tu trabajo se basa en mejorar la vida de los demás.

Según el trabajo de Daniel Goleman, la iniciativa es la capacidad de aprovechar las oportunidades cuando se presentan, evitando las dudas que pueden llevar a perder oportunidades de crecer o mejorar. Aunque también es importante pensar cuidadosamente y asegurarse de que se está tomando la decisión correcta.

La iniciativa puede verse como una combinación de valentía, necesaria para superar el miedo a lo desconocido inherente a las nuevas oportunidades, y una buena gestión del riesgo, que asegura que se identifiquen las oportunidades correctas y cuyo nivel de incertidumbre o riesgo se puede asumir.

LECTURA:

Daniel Goleman, Inteligencia Emocional, 1995

Daniel Goleman, Trabajar con la inteligencia emocional, 1998

APLICACIÓN:

PASO 1 | El facilitador mostrará los conocimientos - información relativos a la automotivación, la iniciativa y sus implicaciones en nuestras mejoras.

PASO 2 | Se pide a los participantes que piensen en una experiencia laboral pasada en la que hayan puesto en práctica su capacidad de iniciativa (por ejemplo, resolver un problema, preparar una tarea importante, etc.).

PASO 3 | Pensando en esa situación, el facilitador les pide que anoten las siguientes reflexiones:

- ¿Qué ocurrió para lanzar tu iniciativa?
- ¿Qué te motivó en ese momento? ¿Qué sentiste en esa situación?
- ¿En cuál de tus fortalezas te apoyaste para llevar a cabo tu plan?
- ¿Qué es lo más agradable de ese recuerdo?

PASO 4 | A continuación, se pide a los participantes que intenten comparar esos pensamientos con otra situación actual de su vida en la que necesiten utilizar un mayor nivel de iniciativa y establecer un plan de acción para afrontarla.

REPASO:

Cuando los participantes hayan completado las preguntas, pueden presentar sus respuestas al resto del grupo y se puede abrir un espacio de diálogo sobre sus experiencias. El facilitador puede pedir a los participantes que reflexionen sobre la actividad realizada, siguiendo estas preguntas:

- ¿Qué he obtenido de esta actividad?
- ¿Aprendí algo más sobre mí mismo?
- ¿Escuchar a los demás me ayudó a reflexionar más sobre mí mismo?

MI CAMINO PROFESIONAL



DURACIÓN

90 minutos



MATERIAL

Papel y
bolígrafo

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:

- Establecer objetivos claros y realistas.
- Ser consciente de la realidad.
- Ser ambicioso.
- Reflexionar sobre los valores personales, competencias, impulsos, motivaciones y pasiones relacionadas con la vida profesional.
- Favorecer la toma de decisiones profesionales.

INTRODUCCIÓN:

Según el pensamiento de S. Lehman «el compromiso es lo que transforma una promesa en realidad, es la palabra que habla con valentía de nuestras intenciones, es la acción que habla más fuerte que las palabras, es cumplir lo prometido cuando las circunstancias se vuelven adversas, es el material con el que se forja el carácter para cambiar las cosas, es el triunfo diario de la integridad sobre el escepticismo. Comprometerse y mantener los compromisos es la esencia de la proactividad».

Al comprometernos, maximizamos nuestras capacidades para llevar a cabo la tarea encomendada y el objetivo deseado, teniendo siempre en cuenta que conocemos las condiciones que estamos aceptando y las obligaciones que conlleva, ya que implica un esfuerzo permanente hacia la consecución del objetivo establecido.

Como trabajadores sociales, el valor del compromiso ayuda a:

- Sentir los objetivos de los demás como propios.
- Apoyar y ejecutar las decisiones, plenamente comprometidos con el logro de objetivos comunes.
- Prevenir y superar los obstáculos que interfieran en el logro de los objetivos de las personas a las que ayudas.

Cuando pensamos que nuestro compromiso en el trabajo está disminuyendo, probablemente estemos ante una falta de motivación. No debemos dejar que nuestra falta de interés, motivación o compromiso amenace el éxito de nuestro trabajo.

LECTURA:

Daniel Goleman, *Inteligencia Emocional*, 1995

Daniel Goleman, *Trabajar con la inteligencia emocional*, 1998

APLICACIÓN:

| PASO 1 | El facilitador explica el concepto de automotivación, compromiso y sus impactos en el desempeño del trabajador juvenil.

| PASO 2 | Se pide a los participantes que desarrollen en una hoja A4 su línea de carrera, indicando los altibajos de las experiencias que han tenido a lo largo de ella, con especial referencia también a su vida personal (ya que ambas se afectan inevitablemente entre sí).

| PASO 3 | El facilitador continúa pidiendo a los participantes que reflexionen en silencio sobre qué/quién les ayudó durante estas situaciones difíciles, qué/quién les ayudó a pasar de lo más bajo a lo más alto.

REPASO:

Una vez finalizado el trabajo individual, el facilitador pide a los participantes que se pongan en parejas y compartan su camino profesional entre ellos, reflexionando sobre los recursos que les ayudaron a superar los picos más bajos. Si el ambiente del grupo es suficientemente positivo, abierto y de confianza, esta actividad de compartir puede hacerse con todo el grupo.

El facilitador puede pedir a los participantes que reflexionen sobre la actividad realizada, siguiendo estas preguntas:

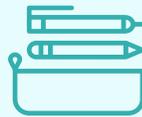
- ¿Qué he obtenido de esta actividad?
- ¿Aprendí algo más sobre mí mismo?
- ¿Escuchar a los demás me ayudó a reflexionar más sobre mí mismo?

EL LENGUAJE DE LAS IMÁGENES



DURACIÓN

45 minutos



MATERIAL

Textos con diferentes historias de literatura, prensa, internet, etc., que contengan una descripción de sentimientos y estados emocionales.

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:

- Conocer a los demás con la ayuda de imágenes o fotos.
- Animar a los participantes del grupo a desarrollar la conciencia de la diversidad y la sensibilidad a las necesidades y emociones de los demás.
- Fomentar la aceptación y el respeto de las diferentes opciones y opiniones.

INTRODUCCIÓN:

Daniel Goleman divide el concepto de empatía en las siguientes tres categorías:

- **Empatía cognitiva.** Se centra en la capacidad de entender cómo se siente una persona y lo que puede estar pensando. La empatía cognitiva nos hace mejores comunicadores, porque nos ayuda a transmitir la información de forma que llegue mejor a la otra persona.
- **Empatía emocional.** Es la capacidad de compartir los sentimientos de otra persona. Algunos la describen como «sentir tu dolor en mi corazón». Este tipo de empatía nos ayuda a establecer conexiones emocionales con los demás.
- **Empatía compasiva.** Este tipo de empatía va más allá de la simple comprensión de los demás y de compartir sus sentimientos, ya que nos impulsa a actuar y ayudar en lo que podamos.

Algunas de las razones por las que a las personas a veces nos faltan empatía es que somos víctimas de sesgos cognitivos. A veces, la forma en que percibimos el mundo que nos rodea está influenciada por varios de estos sesgos.

También a veces deshumanizamos a las víctimas, ya que podemos pensar que las personas que son diferentes a nosotros no deberían sentirse ni comportarse igual que nosotros. Por último, a veces culpamos a las víctimas por sus circunstancias, ya que partimos de la premisa de que el mundo es un lugar justo y equitativo.

Aunque la empatía puede fallar a veces, la mayoría de las personas pueden empatizar con los demás en diversas situaciones. Esta capacidad de ver las cosas desde la perspectiva de otra persona y de simpatizar con sus emociones desempeña un papel importante en nuestra vida social. La empatía nos permite comprender a los demás y a menudo nos obliga a tomar medidas para aliviar el sufrimiento de la otra persona.

LECTURA:

Daniel Goleman, *Inteligencia Emocional*, 1995

Daniel Goleman, *Trabajar con la inteligencia emocional*, 1998

APLICACIÓN:

| PASO 1 | La sala debe estar preparada para esta actividad: no debe haber mesas ni sillas en el círculo. El facilitador mostrará la información relativa a la empatía, la comprensión de los sentimientos y su comunicación.

| PASO 2 | El facilitador distribuye los textos con las historias y pide a los participantes que traten de identificarse con el personaje, que identifiquen los sentimientos, los pensamientos y el comportamiento en su lugar.

REPASO:

A continuación, invita a los participantes a debatir cómo se relaciona el personaje de la historia con ellos. El facilitador también anima a los participantes a debatir sobre las habilidades empáticas y su aplicación en la comunicación y en otras situaciones de la vida cotidiana.

El facilitador puede pedir a los participantes que reflexionen sobre la actividad realizada, siguiendo estas preguntas:

- ¿Qué he obtenido de la actividad?
- ¿Qué he entendido de los demás después del ejercicio y cómo se puede aplicar esto en situaciones cotidianas?

IN THE SHOES OF OTHERS



DURACIÓN

60 minutos



MATERIAL

Papel y
bolígrafo

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:

- Conocer las técnicas para desarrollar la sensibilidad social.
- Comprender la importancia de la empatía en el trabajo con NEETs.
- Desarrollar la empatía aprendiendo a ver las cosas desde la perspectiva de los demás y siendo capaz de entender las emociones de los demás.
- Ayudar a interpretar las acciones y comportamientos de los demás.
- Ayudar a establecer y mantener relaciones de trabajo y a responder adecuadamente en situaciones de conflicto.

INTRODUCCIÓN:

La empatía es una competencia clave de la inteligencia emocional que se demuestra al comunicarse y relacionarse con los demás.

Es la capacidad de ver el mundo como la otra persona, de compartir y comprender sus sentimientos, necesidades, preocupaciones y estados emocionales. También se utiliza la expresión «ponerse en el lugar de los demás».

Sea cual sea tu trabajo, ser más empático con tus compañeros y colaboradores te beneficiará de muchas maneras, pero especialmente como trabajador juvenil con NEETs, algunos de los beneficios de la empatía son:

- Tomarte tu tiempo y tener una actitud positiva para comprender las necesidades de los demás, para proporcionarles el apoyo que necesitan para avanzar, para afrontar los retos o para resolver las dificultades.

- Tener la actitud adecuada para llegar a acuerdos, para resolver conflictos. Escuchar, comprender a todas las partes y tener en cuenta el punto de vista de todos los implicados hace que sea mucho más fácil llegar a un acuerdo común, en lugar de dar una orden de forma unilateral.
- Comprender y proporcionarles lo que necesitan para avanzar crea un sentimiento de confianza y fortalece las relaciones, lo que conduce a una mayor colaboración y mejora los resultados.
- Gracias a las «neuronas espejo», ser empático infectará a los demás para que sean empáticos, creando un ambiente de conexión que hará que el entorno de trabajo sea mucho más agradable y enriquecedor.

LECTURA:

Daniel Goleman, Inteligencia Emocional, 1995

Daniel Goleman, Trabajar con la inteligencia emocional, 1998

APLICACIÓN:

| PASO 1 | El facilitador explica el concepto de empatía, la comprensión de los sentimientos y sus implicaciones a la hora de tratar con NEETs.

| PASO 2 | El facilitador pide a los participantes que piensen en una situación difícil específica de su trabajo, cuando trabajan con NEETs.

| PASO 3 | A continuación, invita a los participantes a crear tres columnas y les pide que sigan los siguientes pasos:

- Anotar en la primera columna lo que realmente sucedió, los hechos;
- En la segunda columna, anotar su propia opinión al respecto.
- En la tercera, cómo creen que lo ve la otra persona, qué piensa NEET.

REPASO:

Una vez terminado el trabajo individual, el facilitador pide a los participantes que compartan sus respuestas.

El facilitador puede pedir a los participantes que reflexionen sobre la actividad realizada, siguiendo estas preguntas:

- ¿Qué he obtenido de la actividad?
- ¿Qué he entendido de los demás después del ejercicio y cómo se puede aplicar esto en situaciones cotidianas?

2.2 EFICACIA DEL TRABAJADOR JUVENIL

El desarrollo profesional continuo de los trabajadores en el ámbito de la juventud es la condición previa para trabajar con eficacia y aplicar estrategias positivas de desarrollo juveniles. La mayor diversidad de formas de trabajo juvenil desarrolla también enfoques más creativos e innovadores.



Sin embargo, los trabajadores en el ámbito de la juventud a menudo se ven atrapados en su rutina diaria, pasando mucho tiempo en reuniones o con el papeleo que, con tareas significativas, no les permite dar un paso atrás y pensar en su desarrollo personal y profesional. La autorrealización no sólo aumenta la satisfacción en el trabajo, sino que también mejora la capacidad de ser creativo e innovador. Dentro de este módulo el trabajador juvenil comprenderá la importancia de mantenerse abierto a la experiencia y cómo mantenerse motivado para ejecutar con éxito determinadas acciones.

El uso de los medios digitales y la tecnología en el trabajo con jóvenes es una habilidad del siglo XXI que forma parte de la ciudadanía actual y de la vida moderna en general. Para comprender las necesidades y preocupaciones de los jóvenes y acompañarlos eficazmente, los trabajadores juveniles necesitan tiempo.

Una gestión eficaz del tiempo ayuda a ganar un tiempo importante para poder concentrarse en un trabajo significativo. El trabajo en equipo también es un tema importante porque el trabajador juvenil casi nunca trabaja solo. Para apoyar y guiar a los jóvenes NEETs de una manera eficaz, los trabajadores juveniles necesitan estar cualificados en la resolución de problemas y la gestión de crisis, ya que se les puede pedir que ayuden a resolver los problemas y conflictos de los jóvenes.

Las actividades de formación de este módulo profundizarán en la comprensión del trabajador juvenil sobre cómo mejorar la eficacia del trabajo cuando se trabaja con los jóvenes. Inspirarán al alumno a intensificar sus conocimientos sobre los temas y a seguir formándose en este campo.

MÉTODOS DE AUTORREALIZACIÓN - BRAINSTORMING



DURACIÓN

45 minutos



MATERIAL

Post-its, pizarra, bolígrafos y rotuladores

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:

- Comprender el concepto de autorrealización.
- Aprender a mejorar la autorrealización y la innovación en el ámbito profesional.

INTRODUCCIÓN:

El psicólogo Abraham Maslow se hizo conocido por identificar las necesidades humanas básicas que todos los seres humanos comparten, y en la cima de la famosa pirámide se encuentra la necesidad de «Autorrealización», lo que significa que las necesidades de nivel inferior deben ser satisfechas antes de que las necesidades de nivel superior puedan convertirse en el centro de atención. Una característica universal de todas las personas autorrealizadas que Maslow estudió fue el aumento de la expresión creativa. Para Maslow, la autorrealización es la actualización continua de los potenciales, capacidades y talentos, significa seguir la propia vocación. Aunque tenga éxito en otros aspectos, la persona permanece inquieta y frustrada si no se satisface la necesidad de autorrealización. Las personas autorrealizadas aceptan tanto los defectos de los demás como los propios, a menudo con humor y tolerancia. Las personas autorrealizadas no solo aceptan plenamente a los demás, sino que también son fieles a sí mismas en lugar de fingir para impresionar a los demás (Talevich, 2017). Las personas autorrealizadas también tienden a ser independientes e ingeniosas: es menos probable que dependan de autoridades externas para dirigir sus vidas (Martela y Pessi 2018).

Un entorno de trabajo innovador mejora la autorrealización, que es, en primer lugar, una mentalidad y puede ser entrenada. La autorrealización y la innovación tienen una relación estrecha porque una persona autorrealizada siempre es innovadora y muestra un rendimiento

laboral innovador. Las personas autorrealizadas no tienen miedo de probar cosas nuevas, nuevas formas de hacer las cosas y nuevas ideas. La novedad les da energía.

LECTURA:

Abraham Maslow, Una teoría de la motivación humana, 1943

Barry Scott Kaufman, Transcend - la nueva ciencia de la autorrealización, 2020

APLICACIÓN:

| PASO 1 | La actividad comienza con una breve introducción sobre el tema y una actividad de autorreflexión antes de que comience la sesión de brainstorming (lluvia de ideas) para definir primero la cuestión y lograr un entendimiento común. Además, debe discutirse después sobre la viabilidad de la lista de ideas generadas por la lluvia de ideas.

| PASO 2 | El formador presenta un par de preguntas y pide a los participantes que reflexionen sobre ellas individualmente respondiendo de forma anónima en una escala de 0 (nada) a 10 (alto).

- ¿En qué grado estás satisfecho, en general, con tu trabajo?
- ¿En qué grado te apasiona tu misión?
- ¿Qué grado de satisfacción tienes en general con tu vida?
- ¿Sientes gratitud por las cosas buenas de tu vida?
- ¿Buscas la autenticidad y los hechos reales?
- ¿Cómo de creativa es tu actitud en el trabajo?
- ¿Sientes a menudo que se abren nuevos horizontes y posibilidades para ti y para los demás?
- ¿Hasta qué punto estás abierto a experimentar cosas nuevas, a aprender y a salir de tu zona de confort?
- ¿Te adaptas fácilmente a entornos cambiantes?
- ¿Te sientes cómodo con ideas y puntos de vista diferentes a los tuyos?

| PASO 3 | Durante la siguiente sesión de lluvia de ideas, el formador pide a los participantes que generen el mayor número posible de ideas para responder a la pregunta del reto «¿Cómo podemos mejorar la autorrealización?». Los participantes no deben tener miedo de aportar ideas extrañas y escribir todo lo que se les ocurra.

| PASO 4 | El formador recopila las ideas, las ordena en la pizarra por temas y abre un debate de grupo dividiéndolas en:

- Ideas no viables (todavía) (sueños, visionarios...)
- Ideas factibles existentes (fáciles de aplicar...)
- Ideas viables innovadoras (que marcan la diferencia, son originales...)

REPASO:

El formador pide a los participantes que se expresen sobre las siguientes cuestiones:

- ¿Cuál es la importancia de la autorrealización en el trabajo con jóvenes?
- ¿Cuál de las ideas generadas te gustaría poner en práctica y por qué?
- ¿La actividad amplió tu perspectiva del tema?

HISTORIAS DIGITALES



DURACIÓN

90 minutos



MATERIAL

PC, paper,
and pens

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:

- Descubrir métodos innovadores y herramientas digitales que pueden ser útiles para el trabajo con NEETs.
- Comprender el concepto de contar historias digitales.

INTRODUCCIÓN:

El trabajo innovador con los jóvenes tiene como objetivo llegar a ellos utilizando los medios digitales. Los jóvenes se relacionan fácilmente con todo aquello multimedia como herramienta, lo que sirve como método que atrae efectivamente a los jóvenes a la participación activa, la creatividad y la expresión de sus propias opiniones. Hay muchas aplicaciones posibles de las herramientas y los medios digitales en el trabajo con jóvenes para informar, aconsejar, promover, interactuar o crear actividades.

La narración (storytelling) digital combina el arte de contar historias con una mezcla de medios digitales, como texto, imágenes, narración de audio grabada, música y vídeo. Estos elementos multimedia se mezclan mediante programas informáticos para contar una historia que suele girar en torno a un tema o asunto concreto y que a menudo contiene un punto de vista particular. La mayoría de las historias digitales son relativamente cortas, con una duración de entre 2 y 10 minutos, y se guardan en un formato digital que puede verse en un ordenador u

otro dispositivo capaz de reproducir archivos de vídeo. Además, las historias digitales suelen subirse a Internet, donde pueden verse a través de cualquier navegador web popular.

Hay muchos tipos diferentes de historias digitales, pero Bernard R. Robin (2006) ha propuesto clasificar los principales tipos en las siguientes tres categorías:

- 1) relatos personales: historias que contienen relatos de incidentes significativos en la vida de una persona.
- 2) documentales históricos: relatos que examinan acontecimientos dramáticos que nos ayudan a comprender el pasado.
- 3) relatos que informan o instruyen al espectador sobre un concepto o una práctica concreta.

Los 8 pasos del Storytelling digital son:

1. Empezar con una idea
2. Investigar/Explorar/Aprender
3. Escribir/Guión
4. Planificar/guión de la historia
5. Reunir y crear imágenes, audio y vídeo
6. Ponerlo todo junto
7. Compartir
8. Reflexión y feedback

La narración digital en el trabajo con jóvenes: Las historias personales animan a los jóvenes a comprender las diferencias y los puntos comunes entre ellos como adolescentes, a expresarse y a tomar conciencia de quiénes son y de su situación vital. La técnica de la narración digital es una actividad educativa que ayuda a desarrollar las habilidades narrativas y digitales al mismo tiempo.

LECTURA:

Digital Education Review - Number 30, December 2016- <http://greav.ub.edu/der/> "The Power of Digital Storytelling to Support Teaching and Learning" by Bernard R. Robin

Herramientas de creación de vídeos fáciles de usar, imágenes gratuitas y edición de fotos:

WeVideo (<http://www.wevideo.com/>)

Movavi (<https://www.movavi.com/>)

iMovie by Apple Inc. (<https://www.apple.com/imovie/>)

Viva video for Android (<https://vivavideo.tv/>)

<https://sourceforge.net/projects/audacity/>

<https://www.pexels.com/>

APLICACIÓN:

| **PASO 1** | El formador explica el concepto de narración digital, sus habilidades base y su aprendizaje.

| **PASO 2** | El grupo se divide en pequeños grupos de 3 o 4 participantes para compartir sus pensamientos sobre un incidente que hayan vivido en su vida profesional o una lección aprendida que haya sido significativa para su desarrollo personal. Cada participante debe tener al menos 5 minutos para compartir su historia.

| **PASO 3** | Los miembros de cada pequeño grupo deciden juntos cuál de las historias desean digitalizar y comienzan a escribir un guion que no debe llevar más de 5 minutos leerlo. La historia puede ser narrada en primera persona o en tercera.

| **PASO 4** | Una vez el guion está listo, un participante de cada grupo lee el texto para la grabación de audio en un PC (hay que descargarse la aplicación de grabación), guarda el archivo de audio en formato WAVE y lo sube junto con imágenes libres a WeVideo (<http://www.wevideo.com/>). El vídeo de la narración también se puede completar con música sin copyright y exportarse como archivo mp4 para su visualización.

REPASO:

El formador pide a los participantes que se expresen sobre las siguientes cuestiones:

- ¿Qué has aprendido con esta actividad?
- ¿En qué contextos puede ser útil la narración digital para tu trabajo?
- ¿Qué habilidades se desarrollan al crear historias digitales?

Adaptación para el trabajo con NEETs: La actividad puede tener como objetivo las narraciones de los jóvenes sobre un acontecimiento personal, una situación, una persona significativa o partir de una imagen personal. También se puede empezar con un conjunto de tarjetas Dixit y pedir a los participantes que elijan una tarjeta que simbolice un episodio significativo de su vida o su situación actual o futura deseada, etc.

PRIORIZACIÓN DE TAREAS



DURACIÓN

45 minutos



MATERIAL

Papel y bolígrafo,
agendas personales
(app, calendario,
listas de tareas)

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:

- Conocer las estrategias de gestión del tiempo para planificar y priorizar eficazmente las tareas.
- Aprender a analizar la propia agenda de trabajo.

INTRODUCCIÓN:

Un error común en la gestión del tiempo es creer que podemos hacer más de lo que podemos. Se sabe que las personas pasan la mayor parte de su tiempo diario con reuniones, llamadas, respondiendo correos electrónicos, tareas administrativas, interrupciones, distracciones, conversaciones o citas. El beneficio de una organización eficaz del tiempo es sentirse menos estresado y abrumado, ser más productivo y dedicar más tiempo al trabajo significativo.

La técnica Pomodoro es una técnica para mantenerse concentrado y mentalmente fresco. Fue desarrollada a finales de los años 80 por el entonces estudiante universitario Francesco Cirillo. Cirillo tenía dificultades para concentrarse en sus estudios y completar sus tareas. Al sentirse abrumado, se pidió a sí mismo que se comprometiera a dedicar sólo 10 minutos a estudiar. Animado por el reto, encontró un temporizador de cocina con forma de tomate (pomodoro en italiano), y así nació la técnica Pomodoro.

1. Consigue una lista de tareas y un temporizador.
2. Pon el temporizador en 25 minutos y céntrate en una sola tarea hasta que suene el temporizador.

3. Cuando termine tu sesión, marca un pomodoro y anota lo que has completado.
4. A continuación, disfruta de un descanso de cinco minutos.
5. Después de cuatro pomodoros, haz una pausa más larga y reparadora de 15 a 30 minutos.

Lo que pide la técnica Pomodoro es dividir las grandes tareas, proyectos u objetivos en algo que hacer durante los próximos 25 minutos. Ayuda a mantenerse centrado en la siguiente cosa que hay que hacer en lugar de abrumarse por la enormidad de una carga abierta.

El Principio de Pareto es un método eficaz de gestión del tiempo para establecer prioridades y jerarquizar las tareas, para identificar con antelación los problemas de programación y para desarrollar un plan concreto de trabajo. Se basa en las reglas 80:20, lo que significa que normalmente el 20% de las actividades y tareas son tan importantes que contribuyen en un 80% al éxito total del trabajo. En el caso de la gestión del tiempo, esto significa que el 80% del tiempo restante sólo produce el 20% del resultado.

El análisis ABC distingue entre tareas muy importantes (A, valor: 65%, tiempo: 15%), tareas importantes (B, valor: 20%, tiempo: 20%) y tareas menos importantes (C, valor: 15%, tiempo: 65%).

- **Las tareas A** normalmente sólo pueden ser realizadas por uno mismo. No son delegables y son muy importantes. Su ejecución proporciona el mayor valor.
- **Las tareas B** son, por término medio, importantes, pero también son (parcialmente) delegables.
- **Las tareas C** son las menos importantes para la realización de una función, pero son las que más tiempo consumen (trabajo rutinario, papeleo, lectura, teléfono, archivo, correspondencia y otras tareas administrativas). En la mayoría de los casos, la proporción del tiempo utilizado contrasta con el valor de la actividad.

Los cuadrantes de Eisenhower: Muchas personas confunden la urgencia con la importancia y, por tanto, se ven impedidas de realizar tareas importantes innecesariamente. En el Principio de Eisenhower, que se ha dado a conocer gracias al ex presidente estadounidense Eisenhower, las distintas actividades se dividen en cuatro cuadrantes.

- **Primer cuadrante:** urgente e importante a la vez: crisis, asuntos urgentes, proyectos, reuniones, preparativos con límite de tiempo.
 - **Segundo cuadrante:** importante, pero no urgente: formación, preparación, prevención, identificación de valores, planificación, trabajo de relaciones, recuperación real, fomento de la autorresponsabilidad, trabajo estratégico.
 - **Tercer cuadrante:** no importante pero urgente: interrupciones, algunas llamadas telefónicas, algún correo, algunos informes, algunas conferencias, muchos asuntos urgentes próximos, muchas actividades populares.
 - **Cuarto cuadrante:** no importante y no urgente: trivialidades, estar ocupado, circulares, algunas llamadas telefónicas, actividades que hacen perder el tiempo, evasión.
- El principio de Eisenhower aconseja dedicar la mayor parte del tiempo posible a las actividades del segundo cuadrante, porque es un tiempo valioso invertido.

La hora del silencio: Para la ejecución de tareas extremadamente importantes, tiene sentido trabajar lo más libre de molestias posible. Para conseguirlo, los expertos recomiendan planificar cada día al menos una hora de tranquilidad en la agenda, tiempo que hay que mantener libre de todas las interrupciones. La hora de silencio es adecuada para completar las tareas A -véase el método ABC- y para hacer frente a las tareas menos importantes (tareas C) durante el tiempo susceptible de interrupción.

Una auditoría del tiempo es una buena práctica para hacer un seguimiento del tiempo y comprender en qué se emplea. Analizar la agenda diaria o semanal y el tiempo dedicado a las diferentes tareas ayuda a optimizarla.

Una auditoría del tiempo es un ejercicio para comprender el uso eficiente del tiempo, porque el primer paso para entender la gestión del tiempo es aprender sobre la intención, el control y el destino del tiempo.

Los siguientes pasos son establecer objetivos inteligentes y priorizar el tiempo para el trabajo significativo, construir horarios eficientes, optimizar el entorno de trabajo y proteger el tiempo de trabajo de las distracciones.

LECTURA:

Francesco Cirillo, *The Pomodoro Technique: The Life-Changing Time-Management*, 2018

Richard Koch, *The 80/20 Principle: The Secret of Achieving More with Less*, 1997

Stephen Covey, *First things first*, 1994

APLICACIÓN:

PASO 1 | La actividad comienza con una introducción sobre la importancia y los beneficios de una correcta gestión del tiempo y las diferentes estrategias para aprender a utilizar el tiempo de forma eficiente.

PASO 2 | El formador pide a los participantes que hagan una lista en un papel con todas sus tareas y actividades típicas en el trabajo, independientemente de su importancia, dividiéndolas en actividades diarias, semanales, mensuales o excepcionales como eventos. Son libres de utilizar sus agendas para este paso.

PASO 3 | Una vez terminado, les pide que calculen el tiempo que dedican a cada tarea.

PASO 4 | Ahora les pide que dividan todas las tareas en importantes-urgentes (tareas que deben hacer el mismo día), importantes-no urgentes (tareas que pueden programar), no importantes-urgentes (tareas que podrían delegar) y no importantes-no urgentes (tareas que podrían eliminar) siguiendo el principio de Eisenhower.

PASO 5 | Como último paso, con toda la información recopilada se pide a los participantes que calculen el tiempo que dedican a cada una de las actividades enumeradas en los 4 cuadrantes.

REPASO:

El formador pide a los participantes que se expresen sobre las siguientes cuestiones:

- ¿Cuánto tiempo dedicas a las tareas del segundo cuadrante?
- ¿Cuáles son para ti los típicos ladrones de tiempo?
- ¿Qué has aprendido del ejercicio?

LISTAS Y PRIORIDADES



DURACIÓN

30 minutos



MATERIAL

Papel y bolígrafo, pizarra y rotuladores

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:

- Conocer las estrategias de creación de equipos.
- Aprender a priorizar el tiempo y las tareas.

INTRODUCCIÓN:

La capacidad de trabajar bien en equipo es una de las habilidades más importantes en la vida laboral actual. Cuando un equipo trabaja bien junto, normalmente se produce un aumento de la productividad y una mayor cooperación. Los estudios demuestran que la capacidad de todo el equipo para comunicarse eficazmente es uno de los factores clave del éxito.

Las actividades y ejercicios de creación de equipos deben formar parte de una estrategia continua para desarrollar un equipo fuerte y eficaz. Deben tener un propósito claro, como mejorar una habilidad concreta o abordar un problema, y deben estar bien diseñados para evitar conflictos. Las actividades pueden centrarse en las habilidades de comunicación, el pensamiento creativo, la resolución de problemas o la gestión del tiempo. El primer paso, y el más importante, a la hora de planificar las actividades de creación de equipos es identificar los puntos fuertes y débiles del equipo y, en consecuencia, sus necesidades.

Puede haber muchas razones diferentes para que los miembros del equipo pierdan su motivación o no trabajen juntos de forma eficiente:

- Falta de conocimiento mutuo.
- Mala comunicación.
- Resistencia al cambio.
- Conflictos o competencia entre los miembros del equipo.
- Falta de feedback positivo.

Las actividades de creación de equipos deben unir y animar a los miembros del equipo a trabajar juntos. Por eso deben ser colaborativas y no competitivas, al menos no de forma individual. El siguiente juego de creación de equipos es también una actividad de priorización de tiempos y tareas porque muestra la importancia de priorizar las tareas dentro de un tiempo limitado.

LECTURA:

Jon Gordon, El autobús de la energía, 2007

Patrick Lencioni, Las cinco disfunciones de un equipo, 2002

APLICACIÓN:

| PASO 1 | El formador divide al grupo en varios grupos con, idealmente, entre 5 y 8 participantes y explica que los equipos tienen 10 minutos para elegir y completar todas las tareas que puedan, recordándoles que, hagan lo que hagan, deben mantenerse seguros.

| PASO 2 | El formador da a conocer la lista de tareas, preparada de antemano en la pizarra:

- Hacer un selfie de grupo con el formador (5 puntos)
- Averiguar algo único sobre cada persona del equipo (5 puntos)
- Cantar una canción juntos (15 puntos)
- Contar el número de mascotas que tiene tu grupo (20 puntos)
- Poner un nombre a tu equipo e inventar un eslogan (5 puntos por el nombre, 5 puntos por el eslogan)
- Convencer a un miembro de otro equipo para que se una a ti (20 puntos)
- Hacer una torre con los materiales de tu grupo (10 puntos)
- Recrear los sonidos de la selva amazónica con los sonidos de vuestras voces (10 puntos)
- Formar una conga de un extremo a otro de la sala (5 puntos)
- Hacer una lista de 5 objetos que tu grupo se llevaría a una isla desierta (20 puntos)

| PASO 3 | Después de 10 minutos, el formador suma los puntos en la pizarra y anuncia el equipo ganador.

REPASO:

El formador pide a los participantes que se expresen sobre el aprendizaje:

- ¿Cómo decidiste qué tareas querías hacer?
- ¿Dividisteis las tareas entre los miembros del equipo?
- ¿Qué dinámica de grupo entró en juego?

PERSONALIDADES DEL EQUIPO



DURACIÓN

40 minutos



MATERIAL

Papel y bolígrafo, pizarra y rotuladores

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:

- Ayudar a los participantes a entender su papel en un equipo.
- Conocer las herramientas de evaluación de los roles del equipo.

INTRODUCCIÓN:

La colaboración efectiva y el trabajo en equipo requieren una mezcla de habilidades interpersonales, de resolución de problemas y de comunicación, necesarias para que un equipo trabaje junto hacia un objetivo común. Un factor clave para el éxito del trabajo en equipo es dividir los papeles según los puntos fuertes de los miembros del equipo. Cada uno de los miembros debe desempeñar un papel diferente según sus puntos fuertes y en lo que son naturalmente buenos. Las habilidades sociales son tan importantes como las habilidades técnicas de las cualificaciones formales.

Existen diversas herramientas para evaluar los factores de personalidad y los estilos de trabajo. El objetivo es comprender mejor el propio estilo y conocer las diferencias de los estilos de los demás miembros del equipo para trabajar juntos de forma más eficaz.

La herramienta de evaluación del comportamiento DISC se basa en la teoría DISC del psicólogo William Moulton Marston, que se centra en cuatro rasgos de personalidad diferentes, que son la Decisión (D), la Influencia (I), la Serenidad (S) y el Cumplimiento (C). Esta teoría fue desarrollada posteriormente en una herramienta de evaluación del comportamiento por el

psicólogo industrial Walter Vernon Clarke.

El DISC mide la personalidad y el estilo de comportamiento de cada uno. No mide la inteligencia, las aptitudes, la salud mental ni los valores. Los perfiles DISC describen el comportamiento humano en diversas situaciones, por ejemplo, cómo responder a los retos, cómo influir en los demás, el ritmo preferido y cómo responder a las normas y procedimientos.

El modelo DISC analiza cuatro puntos de referencia:

- **Decisión:** directo, de carácter fuerte y contundente.
- **Influencia:** sociable, hablador y animado.
- **Serenidad:** amable, complaciente y de corazón sensible.
- **Cumplimiento:** privado, analítico y lógico.

Los estilos de trabajo también están influenciados por otros factores como la educación, la experiencia vital o la madurez. Y todo el mundo presenta, por supuesto, rasgos de los cuatro estilos principales. Son posibles cerca de un millón de combinaciones diferentes de perfiles DISC.

Los resultados del cuestionario de evaluación DISC indican la clasificación alta o baja en los estilos.

Alto rango en Decisión:

Las personas que ocupan una posición alta en la categoría de Decisión suelen ser líderes empoderados que pueden sentirse impacientes si no son capaces de resolver los problemas por sí mismos. La confianza y el buen desempeño en situaciones de estrés son características comunes de una persona con un alto nivel de decisión. Las personas con personalidad D tienden a ser seguras de sí mismas y a poner énfasis en lograr resultados.

Alto rango en Influencia:

Un rango de Influencia alto se asocia con ser sociable, comunicativo y con una necesidad de aceptación por parte de los demás. Suelen ser percibidos como amables y dan mucha importancia a la forma en que son percibidos. La comunicación es clave para una clasificación alta en influencia. Las personas con personalidad I tienden a ser más abiertas y ponen énfasis en las relaciones y en influir o persuadir a los demás.

Alto rango en Serenidad:

Los que tienen un alto grado de Serenidad suelen ser amables, tranquilos y, en general, menos extrovertidos. Prefieren el apoyo y tardan en adaptarse a los cambios. Lo ideal es un entorno de trabajo tranquilo y estable con un equipo de apoyo. Las personas con personalidad S tienden a ser fiables y ponen el énfasis en la cooperación y la sinceridad.

Clasificación alta en Cumplimiento:

Un estilo de Cumplimiento alto se asocia con ser autosuficiente y ambicioso. Pueden tener problemas para relacionarse con los demás y suelen hacer amigos basados en sus aficiones en lugar de en una conexión emocional. Aunque es ambicioso, un individuo con un alto nivel de Cumplimiento puede evitar los riesgos. Las personas con personalidad C tienden a poner énfasis en la calidad, la precisión, la experiencia y la competencia.

Una herramienta similar es el Diversity Icebreaker, que evalúa a los participantes en tres factores clave de la personalidad:

- Orientación a las relaciones humanas.
- Orientación a las tareas.
- Orientación a la creatividad.

Como su nombre indica, esta herramienta de evaluación se utiliza al principio de las sesiones de formación para ayudar a romper el hielo. Según sus respuestas al cuestionario Diversity Icebreaker, los participantes se clasifican en tres grupos y se les dan diferentes colores. La preferencia por el rojo se caracteriza por un fuerte enfoque en las relaciones, la implicación personal y una perspectiva social. La preferencia azul se reconoce por centrarse en la estructura y la tarea, y por ser una perspectiva lógica. La perspectiva verde se enfoca en el cambio, la visión y las ideas.

El cuestionario y el taller Diversity Icebreaker fueron desarrollados en Noruega entre 1995 y 1997 por el psicólogo Bjørn Z. Ekelund y su empresa, Human Factors AS.

LECTURA:

Jason Hedge, *The Essential DISC Training Workbook: Companion to the DISC Profile Assessment*, 2012

Bjørn Z. Ekelund, *Cómo liberar el poder de la diversidad: cómo abrir las mentes para siempre*, 2019

APLICACIÓN:

| PASO 1 | La actividad comienza con una introducción sobre la importancia de la complementariedad de personalidades y estilos de trabajo en un equipo de éxito.

El formador presenta los cuatro estilos DISC y divide al grupo en 4 pequeños grupos, cada uno con una descripción de uno de los estilos.

| PASO 2 | Ahora da a los participantes entre 15 y 20 minutos para responder a un par de preguntas:

- ¿Cuál es la mejor manera de reconocer y recompensar a alguien con este estilo?
- ¿Qué puede limitar a alguien con este estilo?
- ¿Qué es lo mejor que se puede hacer cuando se está en conflicto con alguien con este estilo?
- Trabajando juntos en un proyecto, ¿qué responsabilidades le darías a un miembro del equipo con este estilo?

Cada grupo elige un portavoz para compartir las respuestas del grupo a cada pregunta, seguido de un debate en grupo sobre el valor de cada estilo para un equipo.

REPASO:

El formador pide a los participantes que se expresen sobre la actividad:

- ¿Qué has aprendido de ti mismo y de los miembros de tu equipo?
- ¿Qué crees que se puede hacer para ser un mejor jugador de equipo?
- ¿En qué contextos podría ser útil este ejercicio?

UN PROBLEMA PUEDE OCULTAR OTRO



DURACIÓN

60 minutos



MATERIAL

Papel y bolígrafo, pizarra, rotuladores, post-its

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:

- Comprender la importancia del análisis y la definición de los problemas.
- Aumentar la concienciación sobre hacer las preguntas correctas a los problemas planteados.

INTRODUCCIÓN:

El análisis de problemas es de gran importancia, porque un problema bien planteado es un problema medio solucionado, mientras que los problemas incorrectamente planteados persisten. El primer paso de la resolución de problemas es aclarar e identificar cuál es el problema. Sólo una vez que el problema está bien definido, se pueden formular preguntas sobre cómo resolverlo.

Plantear una serie de 5 preguntas “por qué” es una técnica sencilla que ayuda a llegar a la raíz del problema. Es un método perfecto para aclarar el problema y comprender las cuestiones subyacentes. Porque a veces un problema puede ocultar otro y resulta que el verdadero problema está detrás del reto que vemos en primer lugar. También es posible que surjan problemas similares por diferentes razones.

La herramienta de los 5 porqués recuerda a los niños pequeños, que hacen una pregunta general y luego no dejan de hacer más preguntas de por qué para explorar el significado más profundo.

Además de la herramienta 5W, la herramienta 5W+H puede utilizarse para recopilar información y detalles sobre un reto para aclarar la situación. Se trata de una herramienta de análisis causa-efecto, no de una herramienta de análisis raíz-causa, pero ambas pueden combinarse para obtener una imagen completa. Las cinco W y la H son acrónimos (por sus siglas en inglés) de quién, qué, dónde, cuándo, por qué y cómo.

LECTURA:

Ken Watanabe, Resolución de problemas 101, 2009

Michael Kallet, Think Smarter: Pensamiento crítico para mejorar las habilidades de resolución de problemas y toma de decisiones, 2014

APLICACIÓN:

| PASO 1 | El formador reparte un pequeño número de post-its a cada participante pidiéndoles que escriban individualmente los típicos planteamientos de problemas de NEETs. Cuando cada participante haya escrito uno o más, el formador recopila los post-its.

| PASO 2 | El formador los pone en la pizarra y elige varios de los planteamientos (la mitad del número de participantes, es decir, 5 planteamientos para 10 participantes).

| PASO 3 | El grupo se divide ahora en parejas; cada pareja recibe un problema. Uno interpreta al joven que expone el problema y el otro al trabajador juvenil que hace 5 preguntas sobre el problema. El formador explica cómo utilizar la técnica: Cada respuesta dada se cuestiona con una nueva pregunta de por qué. Es especialmente importante que la primera pregunta sea «¿Por qué es un problema?» o «¿Por qué deseo alcanzar este objetivo?» y no sólo «¿Por qué?». También es posible formular una o varias preguntas «¿Por qué más?» en cada nivel si las respuestas conducen a un punto muerto.

| PASO 4 | Las parejas se separan para formar nuevas parejas. Cada participante que desempeña el papel de trabajador juvenil durante la primera ronda se traslada a otra mesa y se une a un participante que había interpretado al joven. Los planteamientos de problemas permanecen en la mesa. Se cambian los papeles y se vuelven a hacer 5 preguntas de por qué.

| PASO 5 | Discusión en grupo sobre el método y los resultados.

| PASO 6 | Los participantes formulan una pregunta sobre el problema para cada caso, basándose en el resultado. El formador explica que la pregunta sobre el problema debe formularse de forma que fomente las sugerencias o ideas. Debe ser breve, concisa y centrarse en una sola cuestión. Las preguntas sobre el problema deben comenzar con «¿Cómo...?» o «¿Cómo podría...?».

REPASO:

El formador pide a los participantes que se expresen sobre las siguientes cuestiones:

- ¿Cómo de fácil o difícil fue el juego de rol?
- ¿Fue fácil o difícil evitar las conclusiones rápidas?
- ¿La actividad amplió tu perspectiva del tema?
- ¿Qué opinas de la herramienta?

CONVERSACIÓN DE CAFÉ SOBRE GESTIÓN DE CRISIS



DURACIÓN
90 minutos



MATERIAL

papel, bolígrafo y rotuladores, pizarra
Mesas y sillas colocadas en tres espacios.

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:

- Comprender los enfoques para manejar las situaciones de crisis de manera proactiva.
- Compartir experiencias y buenas prácticas sobre la gestión de crisis en el trabajo con jóvenes.
- Mejorar el pensamiento colaborativo.

INTRODUCCIÓN:

Al trabajar con un grupo objetivo vulnerable, el trabajador juvenil está familiarizado con las políticas y directrices para poder reaccionar en caso de crisis aguda. También está familiarizado con los servicios de emergencia a los que hay que dirigirse si la situación lo hace necesario. Sin embargo, la gestión de crisis en el trabajo con jóvenes no sólo consiste en manejar situaciones de crisis, sino también en la prevención de riesgos, el apoyo y la orientación para evitar que los jóvenes acaben en situaciones de crisis. Los jóvenes desempleados e inactivos se enfrentan a diversos retos, dependiendo de su situación y antecedentes. Los jóvenes que abandonan la escuela prematuramente, los jóvenes con enfermedades o discapacidades, los inmigrantes son los que más probabilidades tienen de necesitar la prevención de crisis cuando se detectan factores adicionales como la crisis familiar o la exclusión.

Una crisis implica circunstancias o situaciones que no pueden ser resueltas por los recursos habituales de resolución de problemas de un joven. Las crisis de los jóvenes son causadas por incidentes situacionales, relacionales o de desarrollo, a menudo por varios incidentes interdependientes.

- **Situacionales:** violencia, problemas financieros o de salud, catástrofes, ...
- **Relacionales:** abuso sexual, divorcio, violencia doméstica, acoso escolar,
- **De desarrollo:** problemas de identidad o autonomía

Los trabajadores juveniles pueden aprender a manejar las situaciones de crisis con los jóvenes de forma positiva para evitar la escalada de la situación. Un trabajador juvenil con experiencia puede realizar una evaluación del riesgo en base a su experiencia previa y de la crisis específica. Los principales elementos de una intervención exitosa en una crisis son:

- Establecer una relación de ayuda que garantice la seguridad.
- Fomentar la comunicación mediante preguntas abiertas y una escucha activa.
- Evaluar la situación e identificar las necesidades del joven.
- Dar apoyo o pedir apoyo (legal, médico, financiero, psicológico, ...)
- Desarrollar un plan de acción con el joven.
- Garantizar el seguimiento.

LECTURA:

Rich Van Pelt y Jim Hancock, Guía del trabajador juvenil para ayudar a adolescentes en crisis, 2007
 Sarah Carpenter y Shahrzad Mojab (Eds), Juventud como / en crisis, 2017 Salto-Youth, Construyendo puentes en áreas de conflicto, Informe educativo, 2000

APLICACIÓN:

| PASO 1 | El formador pide al grupo que se divida en tres pequeños grupos con el mismo número de personas y que tomen asiento en las mesas. Se realizan tres rondas de debate de 20 minutos. Cada grupo discute una pregunta por ronda y un miembro de cada grupo toma notas.

| PASO 2 | Después de 20 minutos, los participantes se cambian de mesa, excepto un participante que da la bienvenida al nuevo grupo y comparte con ellos las notas tomadas en la última ronda. De 9 preguntas en total, tres serán discutidas por cada participante, los resultados de las otras preguntas se comparten con los nuevos grupos.

| PASO 3 | Al final de las 3 rondas se comparten los resultados de cada mesa con todo el grupo. Preguntas para las mesas:

Mesa 1:

- ¿Cuáles son las situaciones de crisis típicas a las que se enfrentan los jóvenes?
- ¿Cuáles son las razones de estas situaciones de crisis?
- ¿Puedes clasificar los motivos de las situaciones de crisis?

Mesa 2:

- ¿Cuáles son los indicadores clave para saber si un joven está en crisis?
- ¿Cuáles son los pasos importantes ANTES de reaccionar?
- ¿Cuáles son las medidas que hay que tomar si un joven está en crisis?

Mesa 3:

- ¿Puedes compartir buenas prácticas y lecciones aprendidas en la gestión de crisis?
- ¿Cuáles son las habilidades, los conocimientos y las actitudes que necesita un trabajador juvenil para gestionar con éxito las crisis?
- ¿Cuáles son los elementos clave para una buena prevención de crisis?

REPASO:

Discusión en grupo sobre el resultado del aprendizaje de la actividad.

2.3 COMUNICACIÓN EFICAZ

Una gran parte del trabajo con los jóvenes -en todos los niveles- tiene lugar en equipos y grupos e incluye la comunicación entre compañeros, con los jóvenes y sus padres o con las partes interesadas. Esto presupone la capacidad de los trabajadores en el ámbito de la juventud para comunicarse con diferentes personas y transmitir mensajes dirigidos a diferentes destinatarios. Para ello, deben comprender los códigos sociales y los usos y antecedentes del lenguaje, especialmente en el contexto de procesos de comunicación difíciles. Además, escuchar es también una parte importante de la comunicación: comprender los objetivos e intenciones del interlocutor hace que prevalezcan los conflictos y los malentendidos y es una parte importante del trabajo de relación. La mejora de las habilidades de comunicación facilita el trabajo diario de los trabajadores juveniles a todos los niveles y puede mejorar la relación con los compañeros, pero también con los jóvenes. Menos malentendidos y conflictos conducen a un trabajo más eficiente y reducen el estrés en el trabajo - el tiempo y la energía que se ha dedicado antes a la comunicación ineficaz se puede utilizar en otras áreas.

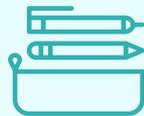
Una comunicación eficaz facilitará la comprensión de los objetivos y las intenciones de los NEETs y, por lo tanto, facilitará los procesos de mentoring y coaching. Además, puede contribuir a establecer una mejor relación con los jóvenes y a activarlos más fácilmente. Por último, será más fácil comunicar las propias ideas e intenciones y transmitir contenidos y temas importantes a los jóvenes.

MÉTODO JIGSAW - AXIOMAS DE COMUNICACIÓN DE WATZLAWICK



DURACIÓN

60 minutos



MATERIAL

Tarjetas con axiomas (1 axioma por tarjeta), material informativo

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:

- Conocer los principios de la comunicación.
- Reflexionar sobre el propio comportamiento comunicativo.

INTRODUCCIÓN:

Un axioma denota un principio que no requiere demostración. Paul Watzlawick estableció 5 reglas básicas (axiomas pragmáticos) que explican la comunicación humana y muestran su paradoja:

1. Uno no puede no comunicarse

«No se puede no comunicar, porque toda la comunicación (no sólo las palabras) es comportamiento y al igual que no se puede no comportarse, no se puede no comunicar».

2. Toda comunicación tiene un contenido y un aspecto relacional

«Toda comunicación tiene un contenido y un aspecto relacional, este último determina el primero».

3. La comunicación es siempre causa y efecto

«La naturaleza de una relación está determinada por la puntuación del flujo de comunicación por parte de la pareja».

4. La comunicación humana hace uso de modalidades analógicas y digitales

Watzlawick entiende que la comunicación analógica incluye todos los elementos no lingüísticos, incluidas las expresiones faciales y los gestos. En la comunicación digital, el significado de los caracteres transmitidos es claro. Según Watzlawick, tanto el lenguaje como la escritura son técnicas «digitales». No sólo la palabra hablada (normalmente la comunicación digital), sino también las expresiones no verbales (por ejemplo, una sonrisa, una mirada hacia otro lado) transmiten algo.

5. La comunicación es simétrica o complementaria

«Los procesos de comunicación interpersonal son simétricos o complementarios, dependiendo de si la relación entre los interlocutores se basa en el equilibrio o en la diversidad.»

LECTURA:

Paul Watzlawick, Pragmática de la comunicación humana: un estudio de patrones, patologías y paradojas de interacción, 1967

Dawn Braithwaite, Teorías atractivas en la comunicación interpersonal: múltiples perspectivas, 2014

APLICACIÓN:

| PASO 1 | Los participantes se dividen en grupos de cinco personas. Se asigna un axioma a cada miembro del grupo. Cada miembro del grupo se convierte en «experto» y recibe material informativo.

| PASO 2 | Los expertos leen su material informativo y se familiarizan con su campo (10 minutos). Se forman “grupos de expertos” en los que los miembros con el mismo axioma coincidan, comparando sus descubrimientos y discutiendo sobre ejemplos posibles (15 minutos).

Ejemplo: Si tienes un grupo de 15 personas, se dividen en 3 grupos con 5 personas por grupo. En cada grupo, cada miembro recibe un axioma (5 axiomas - 5 miembros del grupo), así Grupo A: Miembro Grupo A/Axioma 1, Miembro Grupo A/Axioma 2, Miembro Grupo A/Axioma 3, etc.; Grupo B: Miembro Grupo B/Axioma 1, Miembro Grupo B/Axioma 2, Miembro Grupo B/Axioma 3, etc.; Grupo C: Grupo de miembros C/Axioma 1, Grupo de miembros C/Axioma 2, Grupo de miembros C/Axioma 3, etc. Cuando los «grupos de expertos» se reúnen, los miembros de diferentes grupos, pero con el mismo axioma se encuentran, así Grupo de expertos Axioma1: Miembro Grupo A/Axioma1, Miembro Grupo B/Axioma1, Miembro Grupo C/Axioma1; Grupo de expertos Axioma2: Grupo de miembros A/Axioma2, Grupo de miembros B/Axioma2, Grupo de miembros C/Axioma2; etc.

| PASO 3 | Los «expertos» vuelven a su grupo original. Cada experto explica el axioma respectivo a los demás miembros del grupo e informa sobre los ejemplos que los expertos han encontrado (5 minutos por experto).

REPASO:

Debate final en grupo sobre la actividad.

EJERCICIO EN PAREJA "HABLAR AL MISMO TIEMPO"



DURACIÓN

40 minutos



MATERIAL

Pizarra y rotuladores

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:

- Reflexionar sobre el propio comportamiento comunicativo.
- Conocer los diferentes tipos de estilos de comunicación.

INTRODUCCIÓN:

1. La **COMUNICACIÓN PASIVA** es un estilo en el que los individuos han desarrollado un patrón para evitar expresar sus opiniones o sentimientos, proteger sus derechos e identificar y satisfacer sus necesidades.

2. La **COMUNICACIÓN AGRESIVA** es un estilo en el que los individuos expresan sus sentimientos y opiniones e intentan dominar a los demás. Tienen una baja tolerancia a la frustración, hablan en voz alta y exigen e interrumpen con frecuencia.

3. La **COMUNICACIÓN PASIVA-AGRESIVA** es un estilo en el que los individuos parecen pasivos en la superficie, pero en realidad están actuando con ira de forma sutil, indirecta o entre bastidores.

4. La **COMUNICACIÓN ASERTIVA** es un estilo en el que los individuos exponen claramente sus opiniones y sentimientos, y defienden firmemente sus derechos y necesidades sin violar los derechos de los demás. Estas personas se valoran a sí mismas, su tiempo y sus necesidades emocionales, espirituales y físicas, y son firmes defensoras de sí mismas al tiempo que son muy respetuosas con los derechos de los demás.

LECTURA:

Paul Endress, La magia de los estilos de comunicación: Comprenderte a ti mismo y a los que te rodean, 2016

APLICACIÓN:

| PASO 1 | Dos personas se sientan juntas. Cada uno piensa en un tema del que quiere hablar.

| PASO 2 | Ahora ambos intentan hablar con el otro al mismo tiempo. Después de 10 minutos, se interrumpe el debate y todos deben reflexionar sobre las siguientes cuestiones:

- ¿Cómo de grande fue mi capacidad de persuasión?
- ¿Eran convincentes mis argumentos?
- ¿Cómo experimenté mi propia posición?
- ¿Hubo un giro en la conversación y cuánto tiempo pasó hasta el cambio?
- ¿Qué fue decisivo para el cambio?

REPASO:

A continuación, el grupo debatirá conjuntamente las similitudes y diferencias entre los distintos equipos. Además, el formador hará una aportación sobre los diferentes tipos de comunicación: el grupo debatirá sobre los diferentes tipos de comunicación que han intentado utilizar para convencer a su compañero y si han reconocido ciertos patrones de comunicación que utilizan a menudo/cuál es su estilo de comunicación habitual.

Conocer el propio tipo de comunicación es un requisito importante para desarrollar buenas habilidades comunicativas. Aquí hay algunas preguntas que los participantes pueden hacerse:

- ¿Busco las opiniones de los demás o sólo comparto las mías?
- ¿Estoy molesto si otros no están de acuerdo conmigo?
- ¿Hablo por encima de la gente o interrumpo con frecuencia?
- ¿Compruebo si la gente se siente cómoda o fuerzo mi propia agenda?
- ¿Rechazo a la gente?
- ¿Sé cómo defenderme?
- ¿Sé estar en desacuerdo sin ser desagradable?
- ¿Sé cómo satisfacer mis necesidades sin infringir las de los demás?

EJERCICIO EN PAREJA "ESPALDA CON ESPALDA"



DURACIÓN

30 minutos



MATERIAL

"Material de construcción"

Bolígrafos, bloques de construcción, botellas vacías, libros, etc.

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:

- Tomar conciencia de la importancia de los aspectos visuales a la hora de comunicar.
- Ser consciente de la importancia de las instrucciones y los mensajes claros.

INTRODUCCIÓN:

Cuando ocurre la comunicación, suele ser de tres maneras: verbal, no verbal y visual. Las personas perciben gran parte de su entorno de forma visual, ya que el sentido principal de los humanos es el sentido de la vista. Incluso cuando hablamos, utilizamos la comunicación visual en forma de expresiones faciales y gestos para aclarar y apoyar las declaraciones. Una de las ventajas de la comunicación visual es la «proximidad perceptiva» inmediata: así, una estructura de signos visuales abstractos no tiene que traducirse en una imagen en la cabeza, por lo que la representación visual de un objeto, una idea o un mensaje suele reconocerse y registrarse más rápidamente. Además, las impresiones visuales permanecen más tiempo en la memoria y transmiten información importante. Esta actividad pretende demostrar la importancia del aspecto visual a la hora de comunicar y la importancia de los mensajes claros.

LECTURA:

www.lifehack.org/articles/work/7-tips-how-give-clear-understandable-instructions-staff.html

APLICACIÓN:

| PASO 1 | Dos participantes se sientan espalda con espalda; delante de ellos, en la mesa, tienen exactamente el mismo «material de construcción»: bolígrafos, bloques de construcción, botellas vacías, libros, etc.

| PASO 2 | Uno de los compañeros forma ahora una «escultura» con su material y al mismo tiempo la describe al compañero de atrás. Éste debe tratar de construirla según las instrucciones, no se le permite preguntar.

| PASO 3 | Al final, ambos compañeros miran la construcción del otro y las comparan entre sí. Los compañeros discuten y reflexionan:

- ¿Cómo de bien funcionó este ejercicio?
- ¿Qué faltó para poder construir exactamente lo mismo?
- ¿Cómo hacer que las instrucciones sean claras y comprensibles?
- ¿Qué aprendisteis para hablar en el día a día entre vosotros?

REPASO:

En un último debate de grupo, los participantes discuten sobre la importancia del aspecto visual a la hora de comunicar y la importancia de unas instrucciones claras. Los siguientes consejos pueden ayudar:

- No asumir que los demás saben lo que quiero decir
- Ser claro y específico
- Indicar plazos
- Dar ejemplos
- Ofrecer alternativas
- Establecer límites
- Hacer aclaraciones

COMUNICACIÓN NO VIOLENTA



DURACIÓN

40 minutos



MATERIAL

presentación sobre comunicación no violenta

(a preparar por el formador)

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:

- Conocer los principios de la comunicación no violenta.
- Saber cómo reaccionar ante los mensajes ofensivos.

INTRODUCCIÓN:

Comunicación no violenta (CNV) de Marshall Rosenberg

Marshall Rosenberg (1934-2015) era un psicólogo clínico que buscaba una herramienta para mejorar la comunicación y crear un diálogo más pacífico entre las partes en conflicto durante el Movimiento por los Derechos Civiles de la década de 1960 en Estados Unidos. Su concepto de comunicación no violenta se basa en la suposición de que todos los seres humanos tienen capacidad de compasión y empatía y que las personas sólo recurren a la violencia o al comportamiento dañoso para los demás cuando no reconocen estrategias más eficaces para satisfacer sus necesidades. Es un enfoque que se centra en las necesidades humanas individuales y en cómo el hecho de dejarlas insatisfechas puede desencadenar conflictos dentro de nosotros mismos y entre nosotros y los demás. Su objetivo es responder a las necesidades

subyacentes que dan lugar a una comunicación verbal violenta o a acciones violentas y potenciar el habla auténtica y la escucha empática. La comunicación no violenta es un proceso que implica cuatro pasos: observación, identificación de los sentimientos, identificación de las necesidades y una petición posterior. Este enfoque pretende animarnos a estar conectados con nuestras propias necesidades y, por lo tanto, nos lleva a expresarnos con más honestidad para comunicar conscientemente lo que sentimos y necesitamos en una situación. Además, nos anima a escuchar con empatía las necesidades de los demás para entender su comportamiento de una manera diferente, no como una ofensa personal sino como una expresión de sus propias necesidades. Por lo tanto, la comunicación no violenta tiene el potencial de transformar el uso violento del lenguaje y potenciar una interacción humana más pacífica, comprensiva y respetuosa.

LECTURA:

Marshall B. Rosenberg, Vivir la comunicación no violenta: herramientas prácticas para conectarse y comunicarse hábilmente en cada situación, 2012

Marshall B. Rosenberg, Comunicación no violenta: un lenguaje de vida, 2015 Oren Jay Sofer, Di lo que quieres decir: un enfoque consciente de la comunicación no violenta, 2015

APLICACIÓN:

Al principio de esta unidad, se presenta el concepto de comunicación no violenta de Rosenberg (Power Point, Prezi...).

| PASO 1 | Los participantes se dividen en parejas. El equipo de pares piensa en situaciones de comunicación difíciles que han experimentado en su trabajo diario como trabajadores juveniles y eligen una escena para un breve juego de rol. Una persona actúa como trabajador juvenil y la otra como joven con el objetivo de transformar el comportamiento de los jóvenes, utilizando los principios de la CNV.

Los principios de la comunicación no violenta incluyen los siguientes 4 pasos:

1. Observación sin evaluación
2. Percepción y expresión de sentimientos
3. Identificar y expresar necesidades
4. Hacer una petición

Aquí encontrará ejemplos y frases concretas: https://www.nonviolentcommunication.com/wp-content/uploads/2019/07/4part_nvc_process.pdf

| PASO 2 | Después se cambian los papeles.

REPASO:

Finalmente, todos los participantes se reúnen y reflexionan sobre lo difícil que fue seguir los principios de la CNV.

COMUNICACIÓN INTERCULTURAL



DURACIÓN

40 minutos



MATERIAL

No se necesita material

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:

- Ser consciente de la importancia de adaptarse a los diferentes estilos de comunicación para superar las barreras comunicativas.
- Ser consciente de que el lenguaje corporal desempeña un papel importante en la comunicación intercultural.

INTRODUCCIÓN:

La comunicación intercultural describe la comunicación entre personas que pertenecen a culturas diferentes. Cuando los miembros de un mismo entorno cultural interactúan, los esquemas de comunicación específicos son conocidos y el proceso es en gran medida inconsciente: los patrones de comportamiento asociados se han aprendido en la primera infancia. Por ello, la comunicación entre personas de diferentes culturas es tan difícil no sólo por las diferentes lenguas, sino también porque las respectivas normas culturales influyen en el proceso. Para el éxito de la comunicación intercultural es crucial ser consciente de estas diferencias. Una comunicación intercultural óptima puede ser posible mediante un proceso de aprendizaje, en el curso del cual se percibe la cultura extranjera y se aceptan conscientemente las diferencias. La comunicación no verbal desempeña un papel importante en la comunicación intercultural, porque también está influida por los patrones culturales. La comunicación no verbal adquiere una importancia especial, sobre todo porque, debido a las reducidas opciones

de comunicación lingüística en un contexto intercultural, las personas tienden a recurrir cada vez más a los elementos gestuales y faciales de la comunicación.

La actividad descrita en esta unidad muestra qué reacciones, sentimientos y revisiones se desencadenan cuando los interlocutores con un comportamiento comunicativo, un lenguaje corporal, unas expresiones faciales o unos gestos desconocidos intentan comunicarse con los demás.

LECTURA:

Fred Jandt, Introducción a la comunicación intercultural: Identidades en una comunidad global, 2020

James Neuliep, Comunicación intercultural: Un enfoque contextual, 2017

Stella Ting-Toomey, Comprender la comunicación intercultural, 2012

APLICACIÓN:

| **PASO 1** | Los participantes forman parejas. Uno de los dos se queda en la sala, el otro va a una sala contigua.

| **PASO 2** | Los participantes en la sala tienen la tarea de pensar en un tema sobre el que puedan hablar durante unos minutos (película, noticias, vacaciones...).

| **PASO 3** | Los compañeros de equipo de la sala contigua reciben cada una de las siguientes instrucciones (las instrucciones no responden a una cultura determinada; la actividad trata de la experiencia de cómo se siente alguien cuando se enfrenta a un comportamiento comunicativo poco habitual;):

- Al hablar, mantén siempre una distancia de al menos dos metros con tu compañero.
- Mantente muy cerca de la otra persona durante la conversación.
- Mira siempre al suelo mientras hablas.
- Mira siempre a los ojos de tu interlocutor durante la conversación.
- Cierre siempre los ojos cuando tu compañero hable.
- Antes de empezar a hablar, espera siempre diez segundos y haz siempre una pausa de cinco segundos entre frases.

| **PASO 4** | Una vez ensayadas las instrucciones, los participantes vuelven a la sala principal y se reúnen de nuevo con sus compañeros de equipo. Los equipos comienzan con su conversación y hablan durante 2-3 minutos.

REPASO:

A continuación, los miembros del equipo reflexionan juntos sobre las siguientes cuestiones:

- ¿Qué sucedió (sólo describir)?
- ¿Cómo fue la calidad de la conversación?
- ¿Cómo me sentí?
- ¿Cómo se interpretó el comportamiento inusual?

La actividad termina con un debate en grupo:

- ¿Los participantes ya habían experimentado un comportamiento comunicativo inusual al hablar con personas de otras culturas, cuál?
- ¿Qué papel desempeña la comunicación intercultural en el trabajo diario como trabajador juvenil?
- ¿Cómo se pueden superar las barreras de comunicación?
- ¿Cuáles son los modos de comunicación adecuados teniendo en cuenta la diversidad cultural?

ESCUCHA ACTIVA



DURACIÓN

30 minutos



MATERIAL

Pizarra y
rotuladores
(opcional)

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:

- Desarrollar la escucha activa.
- Adoptar un lenguaje corporal positivo.
- Reformular claramente las ideas e intenciones.
- Sintetizar el contenido de los intercambios.

INTRODUCCIÓN:

El objetivo de la escucha activa es que el emisor se sienta escuchado y comprendido e incluye los siguientes aspectos:

- Refuerzo no verbal (contacto visual, asentimiento, lenguaje corporal abierto).
- Responder al contenido y los sentimientos (resúmenes breves, reflejar los pensamientos y sentimientos del otro, preguntar, parafrasear, reflejar).
- Demostrar interés - «abrir puertas» (¿quieres contarme más? Me interesa lo que te ha pasado...).
- Tiempo (dejar paz para reflexionar, soportar el silencio).
- No juzgar al hablante y su mensaje.

Reflejar y parafrasear son métodos importantes para ser un oyente activo:

La reflexión consiste en repetir casi exactamente lo que dice el hablante y debe ser breve y sencilla. Suele bastar con repetir las palabras clave o las últimas palabras pronunciadas. Esto demuestra que estás tratando de entender los términos de referencia del orador y actúa como un estímulo para que continúe. Hay que tener cuidado de no reflejar demasiado, ya que esto puede resultar irritante y, por tanto, distraer del mensaje.

Parafrasear implica utilizar otras palabras para repetir lo que ha dicho el interlocutor. El parafraseo demuestra no sólo que se está escuchando, sino que se intenta comprender lo que dice el interlocutor. Al parafrasear, es muy importante no introducir ideas propias ni cuestionar los pensamientos, sentimientos o acciones del interlocutor.

LECTURA:

Nixaly Leonardo, Técnicas de escucha activa: 30 herramientas prácticas para perfeccionar sus habilidades de comunicación, 2020

APLICACIÓN:

| PASO 1 | El formador explica los principios de la escucha activa.

| PASO 2 | Los participantes forman grupos de tres. El participante A es el emisor y cuenta una experiencia. El participante B es el receptor y aplica los principios de la escucha activa. El participante C es un observador.

| PASO 3 | Después se cambian los papeles: cada miembro del grupo debe representar cada papel una vez.

REPASO:

Tras el ejercicio, los tres miembros del grupo discuten sobre cómo han vivido la situación, qué ha observado el observador y qué podría mejorarse.

TÉCNICAS DE PREGUNTAS



DURACIÓN

30 minutos



MATERIAL

Tarjetas temáticas, tarjetas con técnicas de preguntas, pizarra o póster para la presentación de las diferentes técnicas de preguntas (a preparar por el formador)

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:

- Conocer diferentes técnicas de preguntas.
- Adoptar un enfoque de cuestionamiento comprensivo.
- Reflexionar sobre el propio comportamiento comunicativo.

INTRODUCCIÓN:

Técnicas de preguntas:

Preguntas cerradas

Las preguntas cerradas o polares suelen requerir una respuesta de una sola palabra, como «sí» o «no». Por ejemplo, «¿conduces?» o «¿has cogido mi bolígrafo?». También pueden incluir respuestas a preguntas objetivas o de opción múltiple, como «¿cómo te llamas?» o «¿deseas té, café o agua?».

Preguntas abiertas

Las preguntas abiertas requieren un poco más de reflexión y, por lo general, fomentan un mayor debate y elaboración. No pueden responderse con un simple sí o no. Por ejemplo: «¿Qué opinas de tu jefe? O «¿por qué has elegido ese coche?»

Preguntas de investigación

Estas preguntas son útiles para obtener aclaraciones y animar a los demás a que le cuenten más información sobre un tema. Las preguntas de investigación suelen ser una serie de preguntas que profundizan y proporcionan una imagen más completa. Por ejemplo: «¿Cuándo necesitas el proyecto terminado, te parece bien que te lo envíe por correo electrónico?».

Preguntas dirigidas

Estas preguntas están diseñadas para conducir al encuestado hacia una determinada ruta positiva o negativa deseada. En el ámbito laboral, se pueden encontrar preguntas capciosas como: «¿tienes algún problema con el proyecto?», o «¿te gustó trabajar en ese proyecto?». La primera incita sutilmente al encuestado a dar una respuesta negativa, la segunda a dar una respuesta positiva. Si se pregunta «¿cómo te fue con ese proyecto?» se obtendrá una respuesta más equilibrada.

Preguntas cargadas

Las preguntas cargadas son preguntas aparentemente sencillas y cerradas, pero con un matiz: contienen una suposición sobre el encuestado. Por ejemplo, la pregunta «¿Has dejado de robar bolígrafos?» supone que el encuestado ha robado un bolígrafo más de una vez. Tanto si responde afirmativamente como negativamente, admitirá haber robado bolígrafos en algún momento. Estas preguntas se consideran, con razón, manipuladoras.

Preguntas de embudo

Esta técnica consiste en empezar con preguntas generales y luego profundizar en cada una de ellas hasta llegar a un punto más específico. Por lo general, esto implicará pedir más y más detalles en cada nivel.

Preguntas de recuerdo y de proceso

Las preguntas de recuerdo requieren que el receptor recuerde un hecho. Por ejemplo, «¿cuánto es siete por siete?», «¿dónde has puesto las llaves?» o «¿cuál es tu contraseña de acceso?». Las preguntas de proceso, en cambio, requieren que el encuestado añada su propia opinión a su respuesta.

Preguntas retóricas

Las preguntas retóricas no requieren realmente una respuesta. Son simplemente afirmaciones formuladas como preguntas para que la conversación sea más atractiva para el oyente. Por ejemplo, «¿no es agradable trabajar con un equipo tan amistoso?» es más llamativo que «este equipo es amistoso».

LECTURA:

Trey Gowdy, No duele preguntar: usar el poder de las preguntas para comunicarse, conectar y persuadir, 2020

APLICACIÓN:

| **PASO 1** | El formador explica los diferentes tipos de técnicas de preguntas (pizarra, presentación o póster). Las tarjetas de los temas se colocan boca abajo en una pila, las tarjetas con las diferentes técnicas de pregunta están boca abajo en la mesa.

| **PASO 2** | Los participantes sacan una tarjeta con un tema y una técnica de pregunta, una tras otra. Deben hacer una pregunta a la persona sentada a su lado sobre el tema presentado ad hoc (utilizando la técnica de interrogación seleccionada).

REPASO:

Reflexión y debate con todo el grupo:

- ¿Qué técnicas de interrogación son fáciles/difíciles de utilizar?
- ¿Qué técnicas se adaptan a cada entorno de comunicación?
- ¿Qué técnicas de interrogación se utilizan en conversaciones con NEETs?

OBSERVAR - INTERPRETAR - EVALUAR



DURACIÓN

30 minutos



MATERIAL

No se necesita material

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:

- Conocer las diferentes reglas de retroalimentación/feedback.
- Tomar conciencia de que el feedback se refiere al comportamiento y no a la personalidad.
- Saber cómo centrarse en el comportamiento observable.

INTRODUCCIÓN:

Reglas de retroalimentación (feedback):

- El feedback debe referirse al comportamiento, no a la personalidad.
- El feedback debe describir el efecto del comportamiento de la persona en ti.
- El feedback debe ser lo más específico posible
- El feedback debe ser oportuno
- Debes elegir un momento adecuado

LECTURA:

Douglas Stone, Gracias por el feedback: La ciencia y el arte de recibir bien los comentarios, 2015
John Hattie, Aprendizaje visible: Feedback, 2018

APLICACIÓN:

| PASO 1 | A dos personas sentadas frente a frente se les encomienda la tarea, una tras otra, de comunicar al otro sus observaciones durante un minuto. Lo correcto en el sentido del ejercicio serían afirmaciones como «Veo que has golpeado tu rodilla izquierda sobre la derecha. Parpadeas. Ahora te incorporas con la parte superior del cuerpo». Los roles cambian después de un minuto.

| PASO 2 | Igual que el paso 1, pero los dos participantes comparten primero su observación y luego adjuntan su propia interpretación, por ejemplo «Has cruzado la rodilla izquierda sobre la derecha, ¡y creo que eso te resulta cómodo!». Breve reflexión intermedia para preguntar por las diferencias a la primera ronda.

| PASO 3 | Como los pasos 1 + 2 pero añadiendo su propia evaluación al final. Ejemplo: «Has apoyado la rodilla izquierda sobre la derecha. Creo que eso es cómodo para ti y también creo que es bueno verte tan relajado»

REPASO:

El objetivo de este ejercicio es tomar conciencia de los procesos inconscientes (valoraciones, pensamientos estereotipados, «soluciones rápidas» mentales en relación con los demás) y la preparación para el elemento más importante a la hora de dar feedback: la descripción del comportamiento observable (lo que hace el otro, cómo se comporta) en lugar de juzgar a la otra persona.

TÉCNICAS DE FEEDBACK



DURACIÓN

60 minutos



MATERIAL

Tarjetas con diferentes técnicas de retroalimentación que incluyen una explicación de cómo se aplica el método

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:

- Conocer las diferentes técnicas de feedback.
- Saber qué técnica de feedback se adapta a cada situación.

INTRODUCCIÓN:

Técnicas de feedback:

Parar, Iniciar, Continuar

Durante la conversación de feedback, se discuten las siguientes preguntas: ¿qué siento que debo dejar de hacer? ¿Qué siento que debo empezar a hacer y qué deseo seguir haciendo?

Avanzar

Durante la conversación de feedback se identifican los objetivos y se desarrollan ideas sobre cómo pueden alcanzarse esos objetivos. La idea es que los individuos no pueden cambiar su comportamiento pasado, pero sí pueden modificar su comportamiento en el futuro, y esto es lo que da poder.

Regla n.º 1: No hay comentarios sobre el pasado.

Regla n.º 2: No juzgar ni criticar.

DESC

La técnica de retroalimentación DESC -describir, expresar, especificar, consecuencias- incluye los siguientes pasos: 1. Describir el comportamiento percibido. Centrándonos en un solo comportamiento reciente del que hayamos sido testigos; 2. Expresar cómo afecta este comportamiento; 3. Especificar lo que nos gustaría que la otra persona hiciera de forma diferente; 4. Compartir las consecuencias del cambio de comportamiento explicando cómo repercutirá en el futuro de ambos para mejor.

Qué/por qué

Cuando se da un feedback positivo, se le dice a la persona lo que ha hecho y por qué ha sido eficaz. Cuando se da un feedback constructivo, se vuelve a decir a la persona lo que ha hecho, pero esta vez se le explica por qué ha sido ineficaz. En este caso, también es importante explicar cómo podría mejorar en el futuro.

Situación, comportamiento, impacto

La herramienta «situación, comportamiento, impacto» funciona así: explique la situación que quieres discutir, destaca el comportamiento específico que estás tratando y describe cómo este comportamiento te afectó a ti o al equipo. Se trata de un método que no se utiliza habitualmente. Es una herramienta que ayuda a gestionar situaciones difíciles en las que hay que reaccionar a algo de inmediato.

LECTURA:

Douglas Stone, Gracias por el feedback: La ciencia y el arte de recibir bien el feedback, 2015
John Hattie, El aprendizaje visible: Feedback, 2018

APLICACIÓN:

| PASO 1 | El formador prepara tarjetas con diferentes técnicas de retroalimentación + especificaciones sobre cómo aplicar estas técnicas.

| PASO 2 | Los participantes forman parejas. Cada equipo de dos personas elige una tarjeta con una técnica de retroalimentación.

| PASO 3 | Los equipos tienen 20 minutos para preparar un juego de rol en el que presenten la técnica de feedback que han seleccionado. Por ejemplo: los participantes interpretan a un jefe y a su empleado, y el jefe quiere dar retroalimentación por llegar tarde todos los días. Otras opciones podrían ser padre/hijo, profesor/alumno, trabajador juvenil/NEET.

REPASO:

Los equipos presentan sus resultados.

Reflexión + debate en grupo: ¿qué técnica de feedback prefieren/no prefieren? ¿En qué situaciones se pueden utilizar estas técnicas? ¿Cuáles son sus propias experiencias con el feedback?

2.4 MOTIVAR Y EMPODERAR

Este módulo explora primero el marco general: cómo estructurar un proceso de mentoring eficaz y ser consciente de las dificultades de cada etapa. A continuación, trata los pasos específicos que ayudarán al trabajador juvenil a desarrollar el potencial de los NEETs, empezando por descubrir sus motivaciones internas. Si los objetivos y las acciones posteriores se basan en factores de motivación importantes, es mucho más probable que el joven se comprometa y se apropie de la consecución de sus objetivos. Dado que las motivaciones tienen una importancia clave, la capacidad de realizar una entrevista motivacional es una de las claves para un trabajo juvenil eficaz.



Para poder actuar de forma autónoma, los jóvenes necesitan tener confianza en sus propias capacidades y saber de qué son capaces. Por lo tanto, identificar los recursos internos de un joven les ayudará a alcanzar sus objetivos. La mentalidad también desempeña un papel importante: cuando uno cree que el efecto importa, es mucho más probable que lo intente en lugar de esperar pasivamente a que las cosas cambien. Introducir a los NEETs en la mentalidad de crecimiento les permitirá superar sus fracasos, buscándolos como una experiencia de aprendizaje útil.

tiene el tiempo necesario para dar a los NEETs todos los recursos que necesitan, pero cuando se les empodera para que persigan sus propios objetivos, sólo hay que darles algunas indicaciones y cuando sus logros son propios, su autoestima y motivación también crecen. Cuando se les ve como iguales en lugar de ser condescendientes, su comunicación con los trabajadores juveniles se convierte en mucho más abierta y eficaz.

Empoderar a los jóvenes hace que se conviertan en el agente central de su propia vida. Cuando se empodera a los jóvenes, ya no son objeto de medidas de intervención externas, sino que se apropian de su propio desarrollo. Ningún trabajador juvenil del mundo

JUEGO DE ROL DE MENTORING



DURACIÓN
100 minutos



MATERIAL

Pizarra, bolígrafos y rotuladores, folletos con el juego de rol

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:

- Obtener comprensión sobre el papel como mentor, la fase principal del proceso.
- Aprender cuáles son las habilidades para ser más efectivo en el proceso de mentoring.
- Aprender a crear confianza con el participante en el proceso de mentoring.

INTRODUCCIÓN:

A la hora de establecer una relación profesional con un joven, conviene recordar que existen ciertas reglas generales que se aplican a la mayoría de las situaciones. Una relación de mentoring suele pasar por tres etapas principales:

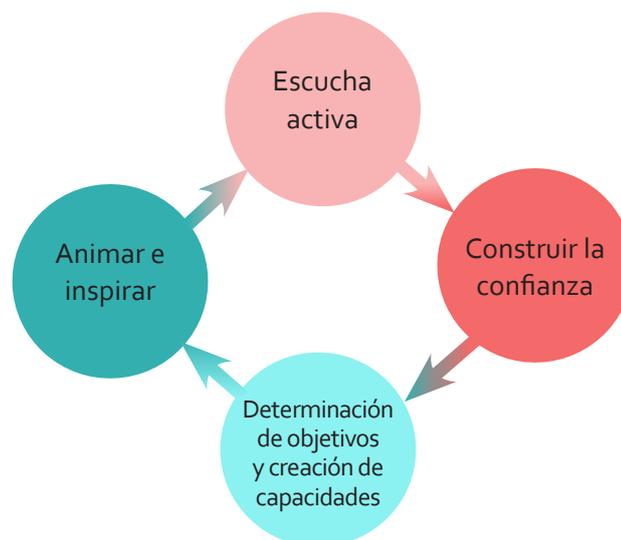
1. Establecer la relación - Durante esta fase, tienes que conocer mejor a tu alumno y empezar a establecer la confianza. Cuando os reunáis por primera vez, hablad de vuestros antecedentes, experiencias, intereses y expectativas. Llegad a un acuerdo sobre la confidencialidad y la frecuencia del contacto, y explorad posibles momentos para reunirlos. Además, durante esta etapa es crucial establecer una forma y un horario común y acordado para la comunicación: con qué frecuencia os vais a reunir, si vuestras reuniones se van a realizar online o en persona.

2. Establecer objetivos y trabajar para conseguirlos - Una vez superada la fase inicial, normalmente aumenta el compromiso por parte del joven y se puede empezar a trabajar en

objetivos concretos. Esta es la parte más intensiva del proceso, relacionada con la apertura y la confianza, el debate significativo, la aplicación de nuevas ideas y enfoques, y el apoyo continuo. Es importante que el trabajador juvenil tenga acceso a los recursos necesarios para enseñar/demostrar al joven lo que debe hacer para lograr lo que desea. Se puede encontrar más información sobre la fijación de objetivos en **el Módulo 5 Unidad 4**

3. Llevar la relación a su fin - Una relación profesional debe terminar cuando se alcanzan sus objetivos. El joven debe actuar de forma independiente, reflexionar sobre lo que ha aprendido, confiar en sus propias capacidades y trabajar en sus propios objetivos en el futuro. El cierre de la relación debe prepararse adecuadamente y no suponer un choque para el joven.

Además, hay pasos y principios clave que deben ser respetados por el mentor, durante el proceso de mentoring:



- 1) Escucha activa: esta es la habilidad más importante que utilizarás a lo largo de tu relación de mentoring. La escucha activa establece una relación y también crea un entorno positivo que permite una comunicación abierta.
- 2) Construir la confianza - Los jóvenes pueden ser difíciles de convencer para dar su confianza, esperando la inconsistencia y la falta de compromiso, debido a las experiencias pasadas con los adultos. La confianza y el compromiso del trabajador juvenil pueden ponerse a prueba mediante la ausencia de citas, llamadas o mensajes no devueltos, peticiones poco razonables y comportamientos airados. El trabajador juvenil debe estar preparado para los retos, ser coherente y responsable, comprender al joven y, lo que es más importante, ver los retos como pasos de un proceso y no como un insulto personal.
- 3) Determinar los objetivos y desarrollar la capacidad: tienes que provocar que tu alumno reflexione sobre su carrera, su visión personal y sus objetivos y que los comparta contigo como parte de cada sesión.

4) Animar e inspirar - Según la investigación del Dr. Phillips-Jones, dar ánimos es la habilidad de mentoring más valorada por los alumnos. Intenta dar un feedback y un refuerzo positivo a tu alumno, no lo critiques ni amonestes.

Además, puedes compartir los 10 principios a la hora de trabajar con tu alumno, según (Blueskycoaching, 2008)

Voluntad de invertir tiempo en el futuro de otra persona.

Respeto por otro ser humano y su derecho a tomar sus propias decisiones en la vida.

Capacidad para mostrar empatía y aceptar varios puntos de vista.

Transformar dificultades en oportunidades.

Ser un modelo positivo.

Estar genuinamente interesado en tu aprendiz como individuo.

Compartir tus conocimientos a través de preguntas.

Ofrecer un feedback útil.

Reconocer logros.

Ser flexible.

LECTURA:

Guía de Mentoring - Una guía para proteger del Centro de Liderazgo y Práctica de la Salud, Instituto de Salud Pública, Oakland, 2003: <https://www.rackham.umich.edu/downloads/more-mentoring-guide-for-protoges.pdf>

APLICACIÓN:

| PASO 1 | El formador introduce el concepto de etapas en la relación de mentoring, así como los principales principios en el proceso. Repasa brevemente cada etapa. A continuación, explica a los participantes que explorarán el material a través de un juego de rol.

| PASO 2 | El grupo se divide en tres. Cada grupo tendrá que preparar un encuentro entre un joven y un trabajador juvenil en diferentes etapas de su relación. Los personajes serán los mismos en las tres etapas. Cada grupo tendrá que seleccionar a un miembro para que interprete a Alex y otro a Martha. Discutirán cómo desarrollar su pequeña escena, qué hacer y qué decir.

| PASO 3 | Los dos miembros del grupo que hayan asumido los papeles harán la representación a todo el grupo. Después de cada escena, los participantes pueden hacer preguntas, comentarios o sugerencias sobre cómo afrontar mejor la situación.

REPASO:

Discusión en grupo. Todos los participantes, pero especialmente los que participaron en el juego de rol, pueden reflexionar sobre las siguientes cuestiones:

- Desde tu punto de vista, ¿cuáles son las tres cosas que más te preocuparon en el juego de rol? ¿Cuáles fueron los problemas que más te preocuparon?
- ¿Qué hiciste para resolver esos problemas?
- ¿Comete el mentor algún error? ¿Cuál?
- ¿Hay alguna buena práctica que se pueda resumir?
- ¿Respetó y aplicó el mentor los principales principios de mentoring?
- ¿Cuáles son los tres principales mensajes que extraer del juego de rol?

JUEGO DE ROL:

Alex, 22 años. Abandonó la escuela, no se graduó en el instituto. Ha probado muchos trabajos a tiempo parcial, pero nada estable. Le interesa la mecánica.

Marta, 39 años. Trabajadora juvenil en el centro municipal local. Se encarga de motivar a los jóvenes de entornos desfavorecidos y ayudarles a descubrir su vocación profesional.

Escena A. Establecer la relación.

Alex

Te han enviado a consultar a un trabajador juvenil de los servicios sociales porque creen que hacerlo podría aumentar tus perspectivas profesionales. Tienes poca paciencia para eso. Esperas que al asistente social sólo le interese marcar unas casillas en un formulario. Siempre se ha tratado de formularios y administración, y últimamente nadie se preocupa por ti. Realmente quieres seguir adelante, pero crees que sólo puedes hacerlo por tu cuenta. Todo lo que has oído sobre la asistencia es sólo eso: palabras. Así que no ves por qué iba a ser diferente esta vez. Deja que la trabajadora juvenil marque sus casillas y te deje en paz.

Martha

Últimamente estás sometida a mucho estrés, ya que tu carga de trabajo no deja de aumentar. Sin embargo, te apasiona lo que haces, ayudar a los jóvenes a encontrar su camino en la vida. Te han remitido el caso de un joven que ha demostrado tener ganas de aprender y desarrollarse. Sin embargo, no es fácil trabajar con él. Uno de tus colegas ya lo conoció y se negó a continuar porque el joven le parecía «arrogante» e «irrespetuoso». No sabes exactamente qué esperar, pero esperas poder encontrar un lenguaje común.

Escena B. Establecer objetivos y trabajar para conseguirlos

Alex

Has estado trabajando a tiempo parcial como camarero en un restaurante y el dinero no está mal. Cuando tienes tiempo, ayudas a un amigo que repara coches. Te gusta mucho entender cómo funcionan las máquinas y arreglar lo que está roto, pero para que te contraten de verdad, necesitas una prueba de cualificación. Les has dicho que has aprendido mucho observando a otros, viendo vídeos y experimentando con piezas que han sido retiradas, pero insisten en la cualificación formal. No sabes cómo proceder; no puedes permitirte dejar tu trabajo de camarero.

Martha

Ves el potencial del joven con el que trabajas y esperas poder ayudarlo eficazmente. Ves dos peligros: por un lado, que haya tenido muchas dificultades en el pasado y que no esté dispuesto a arriesgarse para mejorar su vida. Pero, por otro lado, podría ir demasiado lejos y aspirar a algo poco realista. Es importante establecer algunos pasos concretos para perseguir un objetivo, pasos que sean a la vez manejables y significativos.

Escena C. Cierre de la relación

Alex

Habéis recorrido un largo camino desde que empezaste a conocer a Martha. Al principio no esperabas mucho, pero habéis conseguido recorrer un largo camino juntos. Has aprendido mucho y has superado muchos retos gracias a estos encuentros. Tienes a alguien en quien confiar, alguien con quien confesarte, alguien que se preocupa. Esperas que juntos podáis conseguir mucho más.

Martha

Tu tiempo junto a Alex está llegando a su fin. Estás contenta de lo que habéis conseguido y esperas que ahora él sea capaz de cuidarse y utilizar lo que ha aprendido. Es ingenioso y crees que puede llegar lejos en la vida. Sin embargo, no puedes apoyarle más. Hay otras personas que necesitan tu tiempo y él ya es capaz de seguir adelante. Es el momento de planificar cómo vais a poner fin a vuestra relación.

MOTIVADORES INTRÍNSECOS



DURACIÓN

60 minutos



MATERIAL

Tarjetas impresas y recortadas de «motivadores intrínsecos» (moving motivators) - un juego para cada participante (puede descargarse gratuitamente en el enlace de la sección de lectura), folletos con preguntas orientativas (opcional)

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:

- Aprender a provocar la curiosidad del joven.
- Ser capaz de utilizar diferentes herramientas para comprender los verdaderos desencadenantes de la motivación.
- Aprender a moderar sin problemas una sesión individual y a establecer objetivos.

INTRODUCCIÓN:

La motivación intrínseca se define como el deseo innato de las personas de hacer las cosas bien y de tener un entusiasmo por el autocontrol y la autodirección en el cumplimiento de los objetivos. La motivación intrínseca suele basarse en valores y creencias muy arraigados, por lo que influye enormemente en nuestras decisiones personales y profesionales. Al reconocer la motivación intrínseca potencial, podremos descubrir mejor lo que nos motiva y cómo podemos alcanzar nuestros objetivos de una manera que se ajuste a nuestro sistema de valores, en lugar de basarse únicamente en lo económico.

El juego «Moving Motivators» es un instrumento que puede utilizarse para identificar y analizar los principales factores de motivación que impulsan a un joven a desarrollarse. También puede ayudar a observar cómo cambian con el tiempo. «Moving Motivators» puede jugarse tanto a nivel individual con cada joven por separado o como actividad de grupo, lo que tiene sus propias ventajas, como la posibilidad de entablar discusiones en grupo y la posibilidad de

conocer cómo interactúan los voluntarios en situaciones cambiantes. El juego también puede utilizarse de forma retrospectiva, para situaciones en las que el cambio ya se ha producido. En estos casos, el juego ayuda a desarrollar una comprensión más profunda de los factores clave que conducen al éxito y al fracaso de un determinado cambio y lleva a descubrir las buenas prácticas y las lecciones aprendidas durante un determinado cambio para futuros cambios en curso.

LECTURA:

Puede encontrar información adicional sobre las diferentes formas de presentar el juego de motivación «Moving Motivators», así como las tarjetas mismas, aquí: <https://management30.com/practice/moving-motivators/>

APLICACIÓN:

| PASO 1 | El facilitador que dirige el ejercicio presenta las tarjetas de Moving Motivators a los participantes.

Hay 10 tarjetas de Moving Motivators, cada una relacionada con un motivador intrínseco:

- **Curiosidad** - Está relacionada con nuestro deseo e interés por descubrir cosas nuevas.
- **Honor** - Nuestros valores y los valores de nuestro lugar de trabajo o proyecto en el que trabajamos, se reflejan entre sí.
- **Aceptación** - Nuestra necesidad interna inherente tanto de reconocimiento como de aceptación de nuestra personalidad.
- **Maestría** - El trabajo que hacemos/los proyectos en los que participamos nos intrigan, pero no están tan por encima de nuestras competencias como para desanimarnos. Esto implica que lo que hacemos es un estímulo positivo para el crecimiento.
- **Poder** - Esto no implica obediencia estricta y autoritarismo, sino la necesidad de que nos impliquemos como agentes activos en lo que ocurre a nuestro alrededor y que seamos capaces de influir en ello.
- **Libertad** - La capacidad de gestionar nuestro tiempo y nuestras oportunidades de forma que nos permita alcanzar nuestros objetivos. Esto implica independencia de los demás.
- **Relaciones** - Nuestra necesidad de compromiso social con quienes nos rodean, independientemente de que hablemos en términos de tiempo profesional o de ocio.
- **Orden** - La necesidad de una descripción detallada del proceso de un determinado proyecto y de las tareas que conlleva. Esto significa que una tarea no es caótica, sino clara y bien estructurada.
- **Meta** - El trabajo/proyecto, en el que estoy involucrado, está conectado con mis propios objetivos y los encarna. Por ejemplo, si tengo el objetivo de ser más consciente/responsable con el medio ambiente, trabajar en proyectos o para una empresa que tiene

el medio ambiente en mente aumentará mi comprensión del tema y me ayudará a estar en el camino hacia la responsabilidad medioambiental.

• **Estatus** - Es importante que nos acepten como valorados y nos vean como alguien que puede aportar algo en la organización para la que trabajamos.

| PASO 2 | La actividad se realiza por parejas. Uno de los participantes (P1) reflexiona sobre su motivación intrínseca y el otro (P2) apoya el proceso guiándolo a través de los pasos.

P2: Delante de ti hay diez tarjetas que representan diferentes factores de motivación. Por favor, clasifica las tarjetas de izquierda a derecha en función de su importancia. La motivación más importante está a la izquierda, y la última, a la derecha.

| PASO 3 | Una vez que P1 está preparado, P2 le pide que reflexione sobre el significado de cada factor. P2 puede utilizar una o varias de las siguientes preguntas:

- Has elegido las tres primeras tarjetas para ilustrar los tres factores de motivación más importantes para ti. ¿Por qué has elegido estos en concreto?
- ¿Cómo interpretas cada uno de los factores de motivación que has elegido? Según tú, ¿cuáles son los principales aspectos de estos factores de motivación?
- ¿Qué lugar ocupan estos factores de motivación en tu vida profesional?
- ¿Cómo se relacionan estos factores motivadores con tus objetivos de desarrollo personal?
- ¿Ha habido algún momento en el que otros factores de motivación hayan sido más importantes para ti?
- A lo largo del tiempo, ¿qué factor motivador se ha vuelto más importante para ti y cuál ha perdido importancia?
- ¿Alguno de los factores que ahora consideras menos importante ha sido prioritario para ti en el pasado?
- ¿Qué hizo que cambiaran tus prioridades?

| PASO 4 | Después de que P1 haya terminado con la reflexión, P1 y P2 cambian los papeles y vuelven a realizar el proceso.

REPASO:

Discusión en grupo. Todos los participantes se reúnen y comparten cómo ha sido la experiencia para ellos:

- ¿Obtuviste alguna visión nueva de lo que te impulsa?
- ¿Qué causó los cambios más significativos en la motivación que experimentaste?
- ¿Cómo ves la aplicación práctica de esta herramienta con jóvenes?

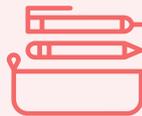
Nota: Esta actividad puede utilizarse directamente con jóvenes con pequeñas modificaciones. El trabajador juvenil debe apoyar al joven sin cambiar de papel con él. En lugar de poner los 10 motivadores en orden, sólo hay que seleccionar los 1-3 más importantes. El trabajador juvenil puede tener que adoptar una postura más activa en la fase de reflexión, sugiriendo patrones que el joven pueda reconocer y utilizar para estimular su autoexploración. La fase de grupo de la actividad debe centrarse en los intercambios basados en las preguntas del PASO 3.

PONER AL JOVEN EN EL CENTRO



DURACIÓN

60 minutos



MATERIAL

Cuatro pizarras con las tareas previamente escritas en ellas, bolígrafos y rotuladores

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:

- Comprender los principios de la entrevista motivacional.
- Entender a los jóvenes como los principales actores hacia su propio cambio.
- Explorar las técnicas y los comportamientos que pueden generar confianza y motivar al joven hacia el cambio.

INTRODUCCIÓN:

La entrevista motivacional (EM) es una forma eficaz de hablar con las personas sobre el cambio. Es una técnica en la que el entrevistador ayuda al entrevistado a cambiar un comportamiento expresando su aceptación sin juzgarlo. La incorporación de la EM puede ayudar a los jóvenes a resolver las incertidumbres y dudas que puedan frenar su deseo inherente de cambio en relación con un determinado comportamiento o hábito. La EM es una forma de colaboración que respeta el sentido del yo y la autonomía. Se basa en los siguientes principios fundamentales:

- La motivación para el cambio no se exige directamente al joven ni se le impone, sino que se obtiene de él.
- El joven está en igualdad de condiciones con el trabajador juvenil en el proceso y asume la responsabilidad de la resolución de sus problemas/preguntas.
- La persuasión directa no es un método de motivación eficaz.
- La voluntad del joven de crecer y desarrollarse no es un rasgo de su carácter, sino un resultado de la relación interpersonal con el trabajador juvenil.

La creación de confianza es una de las partes más integrales de todo el proceso. Requiere tiempo y los esfuerzos conscientes del trabajador juvenil, para que el joven pueda finalmente tomar su palabra, creerle, confiar en él y respetar su personalidad y experiencia. Al establecer la confianza, el trabajador juvenil puede ayudar a que el joven inicie su camino hacia el cambio positivo que desea pero que no ha podido conseguir hasta ahora.

La EM es una forma muy eficaz de hablar con la gente sobre el cambio y el cambio es a menudo difícil debido a la ambivalencia que, por otra parte, conduce a la ansiedad. El concepto se basa en lo siguiente:

- Colaboración - evitar el papel de experto.
- Aceptación - respetar la autonomía del otro, ver sus fortalezas y su potencial.
- Compasión - tener en cuenta los intereses y motivaciones del otro.
- Evocación - las mejores ideas provienen del otro.

Habilidades y técnicas básicas en la EM:

- Preguntas abiertas - Este tema se trata en el módulo 3.
- Afirmaciones - premios, logros, retroalimentación positiva, logros, intentos, los estamos usando para crear confianza, provocar cambio y reconocer la mejora positiva.
- Reflexiones - afirmaciones, no preguntas, las utilizamos para transmitir empatía y comprensión, estamos tratando de ver el mundo con los ojos del otro.

Resúmenes: si una persona se encuentra en una fase de ambivalencia, preguntándose si tiene que hacer algo o no, tu papel aquí es darle una visión general de todos sus pensamientos, tanto negativos como positivos. De este modo, guiarás a la persona hacia el cambio de comportamiento, resumiendo de forma selectiva sus propias razones para el cambio.

LECTURA:

Ken Resnicow, Fiona McMaster, Entrevista motivacional: pasar del por qué al cómo con apoyo de la autonomía: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3330017/>

APLICACIÓN:

| PASO 1 | El formador presenta los principios fundamentales de la entrevista motivacional y discute brevemente por qué, según la experiencia de los participantes, es necesario respetar sus principios fundamentales. En su opinión, ¿cuáles son sus ventajas con respecto a la persuasión directa?

| PASO 2 | Algunos de los principales componentes de la EM incluyen la creación de confianza, el uso de preguntas abiertas, la escucha activa (consulta el Módulo 3 para obtener más información), la retroalimentación/feedback eficaz (Módulo 3) y la demostración de nuestro aprecio por el joven. Pero, ¿cómo se abordan estos pasos? La experiencia de los participantes puede ser útil para explorar lo que funciona y lo que no.

El formador divide el grupo en cuatro. Cada uno de los pequeños grupos trabajará en una de las cuatro estaciones de trabajo. Discutirán la pregunta escrita en la tabla y seleccionarán a un miembro para que escriba sus aportaciones. Después de 10 minutos, los grupos rotarán y se trasladarán a una nueva estación. A continuación, se familiarizarán con lo que ya se ha escrito y continuarán trabajando. Los grupos rotarán dos veces más hasta que todos tengan la oportunidad de contribuir.

Cadena 1.

Divide el cuadro en dos columnas. Piensa en las preguntas típicas que harías a un joven durante una entrevista. Si se trata de una pregunta abierta (que requiere una respuesta larga y significativa), escríbela en el lado derecho. Si es cerrada (se puede responder con una sola palabra o una frase), escríbela en el lado izquierdo. Piensa en cómo puedes transformarla en una pregunta abierta y escríbela en el lado opuesto del cuadro.

Cadena 2.

¿Cómo podemos expresar nuestro aprecio por el joven durante una entrevista? Escribe en el cuadro todos los ejemplos que puedas.

Ejemplos: Has conseguido superar muchos retos para llegar donde estás ahora.

Hace falta valor para perseguir tus sueños, como estás haciendo.

Lo has hecho muy bien cuando has ido a presentarte al empresario.

Cadena 3.

¿Qué puedes hacer para mostrar empatía y confianza con el joven durante la entrevista?

Ejemplo: Responder a lo que expresa el joven: 'He oído que estás frustrado por nuestra falta de progreso'.

Cadena 4.

¿Qué tipo de comportamiento puede afectar a la relación con el joven desde el principio?

Ejemplo: Expresar la frustración por la incapacidad del joven para superar las dificultades: 'Hemos hablado de esto una docena de veces, pero no haces nada'.

REPASO:

Cada grupo presentará a todos los asistentes el progreso completo de la última cadena de trabajo en la que estuvieron. Los miembros de los demás grupos podrán discutir las diferencias que puedan tener.

PRACTIQUEMOS LA ENTREVISTA MOTIVACIONAL



DURACIÓN

60 minutos



MATERIAL

Lista de control impresa
para los participantes,
bolígrafos

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:

- Profundizar en los conocimientos sobre la EM.
- Animar a los participantes a utilizar el enfoque ampliando su confianza.
- Practicar los principales principios y enfoques de la EM.

INTRODUCCIÓN:

Utiliza la siguiente lista de comprobación en la siguiente actividad:

Los siguientes «principios» y «enfoques» hacia ellos no sólo describen situaciones en las que podrías encontrarte, sino que también son una muy buena representación del proceso de la entrevista motivacional. Puedes sentirte seguro en el proceso siempre que sigas los siguientes pasos.

PRINCIPIO	ENFOQUES ESPECÍFICOS	¿Cubrió el entrevistado este principio y cómo?
Pedir permiso	<ul style="list-style-type: none"> • «¿Te importa que hablemos de [insertar comportamiento]?» • «¿Podemos hablar un poco de tu [insertar comportamiento]?» 	
Provocar una charla sobre la voluntad de cambio y desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • «¿Qué te gustaría que fuera diferente en tu situación actual?» • «¿Qué será diferente para ti al final de este programa de mentoring?» • «¿Cuáles serían las cosas buenas de cambiar tu [inserta el comportamiento de riesgo/problema]?» 	
Explorar la importancia y la confianza	<ul style="list-style-type: none"> • «¿Por qué has seleccionado una puntuación de [insertar #] en la escala de importancia/confianza en lugar de [insertar un # inferior]?» • «¿Qué tendría que pasar para que tu puntuación de confianza subiera de un [insertar #] a un [insertar un # más alto]?» • «¿Cómo sería tu vida de diferente si pasaras de un [inserta #] a un [inserta un # más alto]?» • «¿Qué crees que podrías hacer para aumentar la importancia/confianza sobre el cambio de tu [inserta el comportamiento de riesgo/problema]?» 	
Escucha reflexiva	<ul style="list-style-type: none"> • «Suenas como...» • «Lo que te oigo diciendo...» • «Así que, por un lado, suenas comoY, sin embargo, por otro lado...» • «Parece como si...» • «Tengo la sensación de que...» • «Se siente como si...» 	
Afirmaciones	<ul style="list-style-type: none"> • «Tu compromiso realmente se muestra al [inserte una reflexión sobre lo que hace el alumno].» • «Demostraste mucho de [inserte lo que mejor describa el comportamiento del alumno - fuerza, coraje, determinación] al hacer eso.» • «Está claro que realmente estás intentando cambiar tu [inserta el comportamiento].» • «Por la forma en que manejaste esa situación, mostraste mucho de [inserte lo que mejor describa el comportamiento del alumno - fuerza, coraje, determinación].» • «Con todos los obstáculos que tienes ahora, es [inserte lo que mejor describa el comportamiento del alumno-impresionante, asombroso] que hayas sido capaz de evitar incurrir en [inserte el comportamiento negativo].» 	

LECTURA:

Ken Resnicow, Fiona McMaster, Entrevista motivacional: pasar del por qué al cómo con apoyo de la autonomía: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3330017/>

APLICACIÓN:

| STEP 1 | El formador explica una vez más las ventajas de la EM o pregunta a los participantes sobre ellas. Se asegura de que cada participante tenga una copia de la lista de control y les pide que le echen un vistazo.

| PASO 2 | El formador pide a los participantes que elijan a dos voluntarios que harán el papel de entrevistador y alumno. Explica que todos participarán en la siguiente actividad, observando la escena que se desarrolla y dando su opinión.

| PASO 3 | El formador da las descripciones de los roles sólo a los voluntarios, y le dice al entrevistador que su objetivo es obedecer los principios de la EM, tratando de provocar un cambio de comportamiento en su alumno:

Alumno:

Te llamas Kristian, tienes 20 años y has abandonado la universidad por problemas familiares. Te piden de nuevo que vayas a la oficina de tu mentor, pero te molesta que todo el mundo te diga lo que tienes que hacer. Te cuesta ser responsable y cumplir los plazos.

Entrevistador:

Eres un trabajador social en el municipio, que se dedica realmente a su trabajo. Es lunes por la mañana y recibes un comentario de un posible empleador sobre uno de tus alumnos. No se ha presentado a la entrevista acordada. Inmediatamente llamas a Kristian (alumno) y le pides que vaya a tu oficina.

| PASO 4 | El formador da inicio al juego de rol y recuerda a los participantes que observen cuidadosamente la escena. Después, brindará retroalimentación efectiva a los participantes.

REPASO:

Una vez terminada la escena, el formador facilita un breve debate sobre el valor añadido de la EM.:

- ¿Qué principios de la EM se trataron durante la conversación?
- ¿Cómo provocó el entrevistador la reflexión en su alumno?
- ¿Consiguió dar un feedback eficaz y ser escuchado?
- ¿Qué crees que debería cambiar en su enfoque, para tener más éxito?
- ¿Hubo conclusiones positivas en la conversación y cuál es la posibilidad de cambio de comportamiento?

DESCUBRIR LA FORTALEZA Y EL POTENCIAL DE CADA UNO



DURACIÓN

60 minutos



MATERIAL

Folletos con preguntas orientativas, bolígrafos y papel

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:

- Saber cómo empoderar a los NEETs subrayando sus valores.
- Aprender a provocar la creación de una imagen de sí mismo realista.

INTRODUCCIÓN:

El análisis PPCO por sus siglas en inglés (Ventajas, Posibilidades, Preocupaciones, Superación de Preocupaciones) es una herramienta muy utilizada en el contexto de las necesidades empresariales para identificar la mejor manera de hacer uso de un producto o servicio. También es una buena forma de analizar los rasgos individuales. El análisis PPCO se deriva del clásico análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades), que divide las cualidades/factores en 2 ejes: interno/externo, útil/perjudicial. El PPCO, en cambio, divide los factores en las siguientes categorías:

Ventajas - positivo interno

Posibilidades - positivo externo

Preocupaciones - externas negativas

Superar las preocupaciones: cómo se pueden movilizar los factores positivos internos y externos para afrontar el reto de los negativos.

Su ventaja se basa en que se centra en el futuro. En lugar de concentrarse en los aspectos débiles de un joven -un tema en el que sin duda han insistido demasiado-, centra su atención en cómo se pueden superar ciertos miedos, ayudándoles a encontrar la fuerza necesaria para investigar cómo pueden provocar el cambio. Este énfasis en los aspectos positivos es especialmente importante cuando se trabaja con personas de entornos desfavorecidos, que a menudo tienen una imagen de sí mismos baja.

El análisis ayuda a los jóvenes a superar los miedos y las dudas que tienen en relación con los desafíos a los que se enfrentan en un determinado mercado laboral. Es bueno formular todo el proceso de forma positiva; por ejemplo, si se identifican cualidades que normalmente se denominan «puntos débiles», convertirlos en «áreas de mejora futura». De este modo, el foco de atención pasa a ser la forma en que el joven puede convertir lo que le resulta difícil en una oportunidad. Además, es muy importante que todas las cualidades del análisis se contextualicen adecuadamente dando ejemplos apropiados. No basta con afirmar que uno es comprometido y trabajador, sino que se necesita un ejemplo concreto en el que esta cualidad se manifieste y conduzca a algo tangible.

LECTURA:

<https://www.creativeeducationfoundation.org/wp-content/uploads/2015/06/ToolsTechniques-Guide-FINAL-web-watermark.pdf>
<http://bentonkara.weebly.com/ppco.html>

APLICACIÓN:

| PASO 1 | La actividad comienza con un debate grupal:

- ¿Por qué es importante que los jóvenes se conozcan a sí mismos y tengan una imagen realista de sí mismos?
- ¿Sucede que los jóvenes tienen puntos fuertes y potenciales de los que no son conscientes? ¿Puedes dar ejemplos?
- ¿Ocurre lo contrario: a veces tienen ambiciones que van mucho más allá de sus capacidades? Tras el debate, el facilitador presenta brevemente el modelo de análisis PPCO, por qué se ha elegido y cuáles son sus ventajas.

| PASO 2 | La actividad se realiza por parejas. Uno de los participantes (P1) reflexiona sobre sus propias cualidades en su contexto profesional como trabajadores juveniles. El otro participante (P2) apoya el proceso utilizando las preguntas orientativas y pidiendo aclaraciones y ejemplos

concretos. P2 no tiene que limitarse a las preguntas sugeridas aquí, puede ampliarlas si se siente suficientemente seguro.

Ventajas

- ¿Qué haces excepcionalmente bien?
- ¿Qué identifican los demás como rasgos fuertes en ti?
- ¿De qué rasgo estás más orgulloso y por qué?

Posibilidades

- ¿Qué oportunidades (profesionales) se abren para ti?
- ¿En qué áreas profesionales estás más aventajado que otros?
- ¿Cómo puedes transformar tus puntos fuertes en oportunidades?

Preocupaciones

- ¿Qué podría impedirte hacer uso de tus valores?
- ¿Cuáles de tus miedos tienen el potencial de exponer algunos de tus rasgos menos deseables?
- ¿Qué cosas pueden perjudicar tu desarrollo profesional?
- Superar las preocupaciones
- ¿Qué has hecho en el pasado para afrontar problemas similares?
- ¿Dónde podrías adquirir experiencia para superar tus miedos?
- ¿Puedes convertir tus miedos en un recurso para el cambio positivo?

| STEP 3 | Una vez que P1 ha terminado el análisis, P1 y P2 cambian los papeles y vuelven a realizar el proceso.

REPASO:

Discusión en grupo. Todos los participantes se reúnen y comparten cómo ha sido la experiencia para ellos.

- ¿Qué parte del análisis te resultó más fácil? ¿Cuál fue la más desafiante?
- ¿Crees que los jóvenes se enfrentarán a los mismos desafíos con el modelo? Si no es así, ¿qué crees que les causará dificultades?
- ¿Adaptarías alguna de las preguntas? ¿Falta algo? ¿Hay algo que no sea necesario?
- Ahora que conoces el modelo, ¿cómo ves su aplicación en tu trabajo?

Adaptación: La actividad puede ser adaptada para su uso con jóvenes en función de los cambios realizados en la discusión. El facilitador debe seguir guiando al joven a través de las preguntas. A veces, puede que tenga que sugerir algunos ejemplos para ayudar al joven a buscar en su propia experiencia. Se recomienda encarecidamente un debate reflexivo sobre qué parte del análisis les resultó difícil y qué les resultó útil.

APRENDER A CRECER



DURACIÓN

60 minutos



MATERIAL

Papel, pizarra,
bolígrafos y
rotuladores

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:

- Comprender la diferencia entre la mentalidad fija y la de crecimiento.
- Entender cómo influir en el comportamiento de los jóvenes mediante la elaboración de roles.
- Aprender a utilizar diferentes técnicas para provocar la mentalidad de crecimiento en los NEETs.

INTRODUCCIÓN:

Las investigaciones de Carol Dweck, catedrática de psicología en Stanford, indican que las creencias de las personas, tanto conscientes como inconscientes, tienen un gran impacto en lo que consideran su personalidad, y que cambiar incluso las más simples puede tener un profundo impacto en casi todos los aspectos de la vida. Hay dos formas principales de ver la capacidad personal: la mentalidad fija (MF), que considera la inteligencia y la capacidad como cualidades predeterminadas que no pueden cambiarse de forma significativa; y la mentalidad de crecimiento (MC), para la que la inteligencia y la capacidad pueden desarrollarse mediante esfuerzo, estrategias y apoyo. Ambas mentalidades pueden contraerse a través de varios aspectos:

- MF considera que la capacidad es un rasgo fijo que no puede cambiar, mientras que para MC es maleable y puede desarrollarse.

- Para MF el esfuerzo es un signo negativo, ya que una persona inteligente no debería tener que trabajar duro; para MC el esfuerzo es la forma de mejorar.
- En MF, parecer inteligente es muy importante, ya que es la forma en que uno demuestra su capacidad. El MC se centra en aprender y mejorar la propia capacidad.
- Para MF los reveses son signos de desesperanza, ya que demuestran la falta de una habilidad, pero MC los ve como un indicador de que uno necesita trabajar más duro o probar una nueva estrategia.
- Para MF el fracaso es el final de la historia, un momento para rendirse; para MC es el principio de la historia, un momento para volver a intentarlo.

La relación entre mentalidad y esfuerzo es mutuamente dependiente. Las personas que reconocen el valor de desafiarse a sí mismas ven la importancia del esfuerzo. Y las personas que adaptan una posición activa a los problemas son más propensas a adoptar la mentalidad de crecimiento. Hay muchas herramientas y técnicas que se pueden utilizar para entrenar el cambio de mentalidad, lo que da lugar a acciones que refuerzan aún más la visión de que el cambio es posible, lo que impulsa más acciones, y así sucesivamente.

LECTURA:

Courtney Ackerman, MSc. Mentalidad de crecimiento frente a mentalidad fija. Conclusiones clave del libro de Dweck. Comprende la diferencia entre mentalidad fija y de crecimiento:

<https://positivepsychology.com/growth-mindset-vs-fixed-mindset/>

APLICACIÓN:

| PASO 1 | El formador presenta las dos mentalidades y cómo ve el potencial humano para cambiar y crecer.

| PASO 2 | El formador divide al grupo en dos grupos más pequeños. La mitad de los participantes debe presentar ejemplos de mentalidad fija y la otra mitad, de mentalidad de crecimiento, basándose en su experiencia con NEETs. Los miembros de cada equipo discuten los ejemplos y anotan si están de acuerdo en que la afirmación se ajusta realmente a la mentalidad. El objetivo es producir más ejemplos que los otros equipos.

Ejemplos:

MF: Probar cosas nuevas es estresante y es mejor evitarlo.

MC: Los comentarios que uno recibe de los demás, aunque sean negativos, son siempre bienvenidos.

| **PASO 3** | Ambos equipos presentan sus ejemplos a todo el grupo. Los demás equipos pueden comentar si creen que los ejemplos no son adecuados. El facilitador puede anotar los ejemplos en una pizarra para que todos los vean. El equipo con más ejemplos correctos es el ganador de la ronda.

| **PASO 4** | Trabajo individual. Los participantes tienen que identificar y anotar 3 habilidades en las que destacan, y una que les resulta difícil y que les gustaría mejorar. Para cada una de sus habilidades, los participantes tienen que pensar en 3-5 comportamientos que les han llevado a desarrollarse hasta la fase en la que se encuentran ahora. Después, deben anotar acciones que les ayudarían a desarrollar la habilidad en la que no se sienten seguros. Una vez que todos los participantes estén listos, se les invita a compartir en el grupo cómo les gustaría mejorar y si ven alguna conexión con sus logros anteriores.

REPASO:

Discusión en grupo. Se invita a los participantes a realizar una lluvia de ideas sobre otras técnicas que puedan estimular la propia mentalidad de crecimiento. Son bienvenidos los ejemplos exitosos. También es útil hacer una lista de los retos más comunes que se encuentran y buscar conjuntamente formas de superarlos.

Adaptación: Cuando se trabaja con jóvenes, puede ser más fácil proporcionarles listas de las dos mentalidades en lugar de suscitarlas en el grupo. Lo más importante es centrarse en la discusión para que puedan explorar cómo ven sus habilidades y la posibilidad de cambiar. En lugar de tres ejemplos de habilidades que desarrollaron en el pasado, podría ser beneficioso hacer más: todas las que puedan y todas las actividades que realizaron para llegar a ellas. De este modo, podrían sentirse más seguros para pensar en probar algo nuevo.

2.5 ORIENTACIÓN PROFESIONAL

Los rápidos cambios sociales y económicos que caracterizan la realidad moderna en todos los ámbitos de la actividad humana están afectando de forma imprevisible a nuestras carreras y a nuestra vida personal y familiar. En particular, nuestro desarrollo profesional se caracteriza por las «transiciones clave» y los continuos cambios (por ejemplo, la finalización de estudios y la transición al mercado laboral o la pérdida de empleo y la búsqueda de nuevas alternativas, etc.), por lo que es muy probable que nos encontremos varias veces en diferentes trayectorias profesionales y nos preguntemos si debemos continuar por el camino de las elecciones iniciales o avanzar en nuevas direcciones.



El estudio de las teorías de desarrollo y selección profesional se considera necesario dado que estas teorías brindan a los orientadores un marco para planificar las intervenciones de orientación profesional. El propósito de este capítulo es presentar diferentes enfoques teóricos para la selección y el desarrollo de carreras que los orientadores pueden usar al trabajar con trabajadores juveniles compañeros.

Se han propuesto diversas clasificaciones de las teorías de desarrollo profesional, que intentan incluir y clasificar la variedad de diferentes enfoques teóricos y prácticos que caracterizan este campo.

La Teoría de Holland (1985) acepta que, en el momento de la elección de carrera, el individuo es producto de la interacción de su herencia genética con una serie de fuerzas culturales y personales, incluidos sus amigos, padres, clase social, cultura y entorno amistoso. A través de esta experiencia, la persona crea una jerarquía de hábitos con los que desempeña sus funciones.

La orientación profesional es el curso evolutivo del individuo, en términos de su orientación en el lugar de trabajo y sus decisiones sobre la profesión o profesiones que desea o busca ejercer. El uso de este término tiene

como objetivo mostrar que ingresar a una profesión no es el resultado de una decisión instantánea, sino de un proceso de desarrollo a largo plazo que es consistente con el desarrollo psicológico del individuo. Además, pueden utilizarlos como herramienta de apoyo para gestionar con realismo y conciencia las dificultades, problemas y dilemas que puedan surgir en su trayectoria profesional.

Los jóvenes que tienen que tomar decisiones sobre su futuro profesional deben adquirir habilidades que les permitan percibir y gestionar eficazmente los cambios de trabajo tanto a nivel individual como social, pero también planificar cuidadosamente su futura carrera. Para lograrlo, necesitan tener un conocimiento adecuado de sí mismos. El objetivo de este módulo es aprender a hacer que los jóvenes adultos y los NEETs desarrollen su autoconocimiento, a utilizar la información sobre las oportunidades de empleo, educación y formación y a orientarles para que tomen las mejores decisiones.



EXPERIMENTA EL APRENDIZAJE A TRAVÉS DE UNA "T O D O" LIST



DURACIÓN

60 minutos



MATERIAL

Papel, bolígrafos

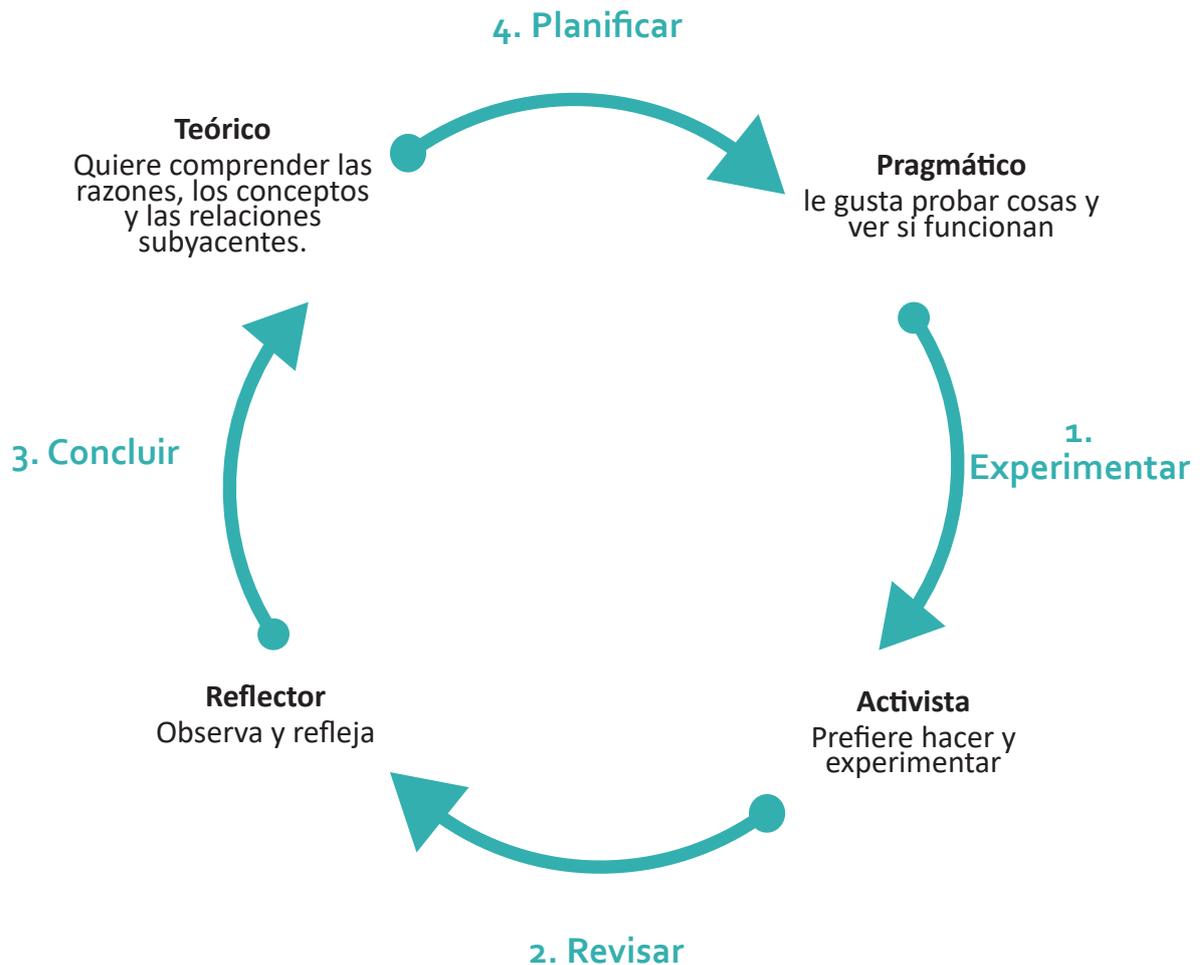
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:

- Saber cómo analizar la situación individual de NEETs con métodos creativos e innovadores.
- Aprender sobre diferentes estilos de aprendizaje y el uso de herramientas de educación no formal.

INTRODUCCIÓN:

Según la Teoría de David Kolb junto con Ron Fry, en 1970, desarrollaron el Modelo de Aprendizaje Experiencial en el que durante el proceso educativo un aprendiz se mueve a través de una espiral de experiencias directas (Experiencia Específica/CE) que llevan a la observación y reflexión de la experiencia (Observación Reflexiva/RO). Estos pensamientos son absorbidos y vinculados a conocimientos previos que luego se traducen en conceptos o teorías abstractas (Concepción Teórica Abstracta/AC) creando nuevas formas y energías para adaptarse a la experiencia y poder probar o explorar más (Experimentación Activa/EA).

Más específicamente, los estilos de aprendizaje de Honey & Mumford (1996), desarrollados por Peter Honey y Alan Mumford, dividen a las personas en cuatro grupos de aprendizaje que se supone que reflejan las tendencias generales de comportamiento de una persona. Los estilos se basan en la teoría de Kolb y están diseñados para ayudar a cada persona a concentrarse en lo que se necesita para ser un alumno exitoso.



Cuatro Estilos Clave de Aprendizaje de la Prueba Honey and Mumford

A continuación, se muestra una breve presentación de los cuatro estilos de aprendizaje que describen preferencias en las diferencias de aprendizaje:

Estilo de aprendizaje Activista

Prefieren actuar directamente para adquirir conocimientos. Como estudiantes entusiastas, aceptan nuevos desafíos y experiencias. Su estilo de aprendizaje es más adaptable, de mente abierta y disfrutan involucrándose y participando en grupos con otros. Sin embargo, los activistas pueden tener dificultades para aprender cuando el aprendizaje implica un rol pasivo o en tareas de rotación.

Estilo de aprendizaje Reflector

A los reflectores les gusta estar organizados; son personas minuciosas y atentas que eligen formas de aprendizaje más pasivas, como leer y escuchar. Analizan antes de sacar conclusiones. Sin embargo, el estilo de aprendizaje del Reflector significa que pueden tener dificultades para aprender cuando se ven obligados a volverse más activos/ expuestos o se les proporciona información insuficiente para producir resultados.

Estilo de aprendizaje Teórico

Este estilo de aprendizaje prefiere ver la imagen general de las cosas. Son aprendices lógicos y objetivos que abordan los problemas de forma más secuencial, con elementos de racionalismo; son analíticos y perfeccionistas. Por otro lado, les resulta difícil aprender cuando el material proporcionado carece de metodología o cuando se les presenta una tarea vaga e incierta.

Estilo de aprendizaje Pragmático

Los pragmáticos son personas prácticas, son realistas. Son manuales y les gusta usar técnicas y la oportunidad de probar el aprendizaje. La dificultad con un estilo de aprendizaje pragmático aparece cuando hay complejidad, retrasos o problemas durante la aplicación de métodos y decisiones.

LECTURA:

Kolb, D. *Experiential Learning*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, 1984

APLICACIÓN:

A lo largo de los años, probablemente todos hemos desarrollado «hábitos» de aprendizaje que nos ayudan a beneficiarnos más de algunas experiencias que de otras. Dado que probablemente no somos conscientes de esto, la «to do list» (lista de tareas pendientes) actual nos ayudará a identificar nuestras preferencias de aprendizaje para que estemos en una mejor posición para seleccionar experiencias de aprendizaje que se adapten a nuestro estilo y tener una mayor comprensión de las que se adaptan al estilo de otros.

| PASO 1 | El facilitador abre una discusión con el grupo de trabajadores juveniles. Primero explica los cuatro estilos clave de aprendizaje de Honey y Mumford. Luego, distribuye hojas de trabajo con una lista de verificación basada en los cuatro estilos clave de aprendizaje a los trabajadores juveniles y les pide que las completen y resuman con Sí/No en cada estilo.

| PASO 2 | Una vez finalizada la tarea, los trabajadores juveniles hacen una pequeña presentación de su “lista de tareas pendientes” preferible (con la mayoría de los Sí, aunque también podríamos tener estilos mixtos, por ejemplo, reflector/teórico o teórico/pragmático, etc.).

| PASO 3 | El facilitador abre una discusión/feedback basada en los estilos de aprendizaje de los trabajadores jóvenes y cómo pueden realizar este ejercicio a su grupo objetivo (NEETs) para detectar sus habilidades.

Lista de verificación:

Activista	SÍ/NO
Por lo general, estoy ansioso por aprender algo nuevo, es decir, algo que no sabía o no podía hacer antes.	
Prefiero una amplia variedad de actividades diferentes... (¡No quiero sentarme y escuchar durante más de una hora del tirón!)	
No me importa intentarlo/soltarme el pelo/cometer errores/ divertirme.	
Prefiero encontrar problemas y desafíos difíciles.	
Me gusta cuando hay otras personas de ideas afines con las que mezclarme.	
Número Total:	
Reflector	SÍ/NO
Por lo general, necesito una buena cantidad de tiempo para considerar, asimilar y prepararme para algo.	
Pido oportunidades/facilidades para reunir información relevante.	
Me gusta cuando hay oportunidades para escuchar los puntos de vista de otras personas, preferiblemente una amplia muestra representativa de personas con variedad de puntos de vista.	
No me gusta actuar bajo presión, ser descuidado o improvisar.	
No saco conclusiones rápidas.	
Número Total:	
Teórico	SÍ/NO
Me gusta cuando hay muchas oportunidades para cuestionar lo que se dice.	
Por lo general, mis objetivos y programa de eventos indican una estructura y un propósito claros.	
Prefiero encontrar ideas y conceptos complejos que probablemente me estiren.	
Mis enfoques y conceptos suelen ser 'respetables', es decir, son sólidos y válidos.	
Prefiero estar con gente de calibre similar al mío.	
Número Total:	
Pragmático	SÍ/NO
Me gusta cuando hay amplias oportunidades para practicar y experimentar.	
Prefiero trabajar con muchas tareas y técnicas prácticas.	
Por lo general, me entusiasma manejar problemas reales que dan como resultado planes de acción para abordar algunos de mis problemas actuales.	
Me gusta observar a expertos que saben hacer las cosas por su cuenta.	
Estoy interesado en probar nuevas ideas, teorías y técnicas para ver si funcionan en la práctica.	
Número Total:	

REPASO:

Preguntas para reflexionar:

- ¿Qué obtuviste del ejercicio?
- ¿Qué has entendido sobre los demás después del ejercicio y cómo se puede aplicar esto a una situación real?

PROCESO DE SOLICITUD DE EMPLEO



DURACIÓN

90 minutos



MATERIAL

Cuaderno, bolígrafos, subrayadores, lápices de colores, pizarra.

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:

- Aprender a apoyar a los NEETs de manera eficiente (preparación para la entrevista de trabajo).
- Familiarizarse con las técnicas para apoyar la integración profesional.

INTRODUCCIÓN:

El alcance de esta actividad es discutir y proporcionar métodos, herramientas y pautas basadas en las competencias y habilidades clave que uno debe adoptar al ingresar al mercado laboral.

El conocimiento que se obtendrá después de completar la siguiente actividad es:

- Comprender la importancia de la gestión de la carrera.
- Identificar tus características, habilidades y conocimientos personales.
- Pensar en tus objetivos comerciales de forma estructurada.
- Fortalecer tus habilidades de búsqueda de empleo.
- Explorar las oportunidades del mercado laboral.
- Preparar tu CV y carta de presentación.
- Prepararse para una entrevista.
- Seleccionar ofertas de trabajo en función de tus cualificaciones.
- Crear tu propio plan de acción para la búsqueda de empleo.

LECTURA:

https://ec.europa.eu/eures/public/news-articles/-/asset_publisher/l2zvyxnk11w/content/5-tips-for-acing-your-interview?

APLICACIÓN:

| PASO 1 | El facilitador presenta a 3 pares de participantes; cada pareja realizará un posible proceso de entrevista. Posteriormente, el facilitador presenta los 3 posibles escenarios de entrevista y cada pareja elige el que prefiere escenificar. Esos escenarios serán:

- Una entrevista para contratar a un/a gerente de una empresa que suministra materiales de construcción.
- Una entrevista para contratar a un/a secretario/a que se ocupa de los trámites administrativos de una empresa de construcción.
- Una conversación con un posible inversor que apoyará la idea de negocio de un nuevo/a emprendedor/a.

| PASO 2 | Las entrevistas se realizan una a una y el resto de los participantes toman nota de los temas clave más importantes del proceso como:

- Objetivos alcanzados en cada entrevista
- Debilidades de cada entrevista
- Qué se debe hacer para tener una entrevista exitosa

| PASO 3 | Al final de todas las entrevistas cada uno de los participantes expresa su opinión sobre si está satisfecho o no con el procedimiento, mencionando los puntos clave que deben mejorarse y finalmente, bajo la coordinación del facilitador, darán su opinión final y observaciones.

REPASO:

Preguntas para reflexionar:

- ¿Qué obtuviste del ejercicio?
- ¿Qué has entendido sobre los demás después del ejercicio y cómo se puede aplicar esto a una situación real?

RUEDA PROFESIONAL



DURACIÓN

30 minutos



MATERIAL

Post-its, papel y rotuladores

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:

- Descubrir las características personales aprovechando todas las actividades de autoexploración a través de los sectores de la Rueda Profesional.

INTRODUCCIÓN:

La adaptabilidad profesional expresa la capacidad percibida por el individuo para gestionar y explotar el cambio en el futuro hacia nuevas tareas profesionales, así como para poder recuperar su fuerza cuando imprevistos cambian sus planes de carrera (Rottinghaus, 2005 & Day, Borgen)

La adaptabilidad profesional incluye:

- El interés por la carrera: se relaciona con cuestiones de orientación en el futuro y de hecho, con un sentimiento de optimismo hacia el futuro.
- Control: Se refiere a la necesidad del individuo de ejercer alguna influencia sobre el entorno y la formación de las cuestiones profesionales que le conciernen.
- Curiosidad: enfatiza tanto la búsqueda de información relacionada con la carrera y los planes de carrera futuros, como la exploración de uno mismo y el entorno.
- Autoconfianza: se relaciona con la autoconfianza de la persona y que esta puede lograr lo que se necesita para lograr el rumbo de su meta profesional.

- El grado de compromiso favorece la experimentación con nuevas actividades y planes de acción, en lugar de centrar nuestro interés en una elección de carrera concreta ignorando así otras posibilidades que podamos tener.

Cada profesión requiere una determinada combinación de características. Los empleados que se consideran exitosos en su campo son en su mayoría conscientes de estas características. La siguiente actividad está diseñada para ayudar a las personas a descubrir sus características personales aprovechando todas las actividades de autoexploración a través de los sectores de la Rueda Profesional, mientras ayuda al individuo a desarrollar estrategias y técnicas para lograr su objetivo (encontrar trabajo).

LECTURA:

Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). El Inventario de Futuros Profesionales: Una medida de adaptabilidad y optimismo relacionados con la carrera. *Revista de evaluación profesional*, 13(1), 3–24.

APLICACIÓN:

| PASO 1 | El facilitador entrega Ruedas Profesionales impresas a cada participante. Con la ayuda del facilitador, los participantes escriben una posible elección profesional en el centro del círculo.

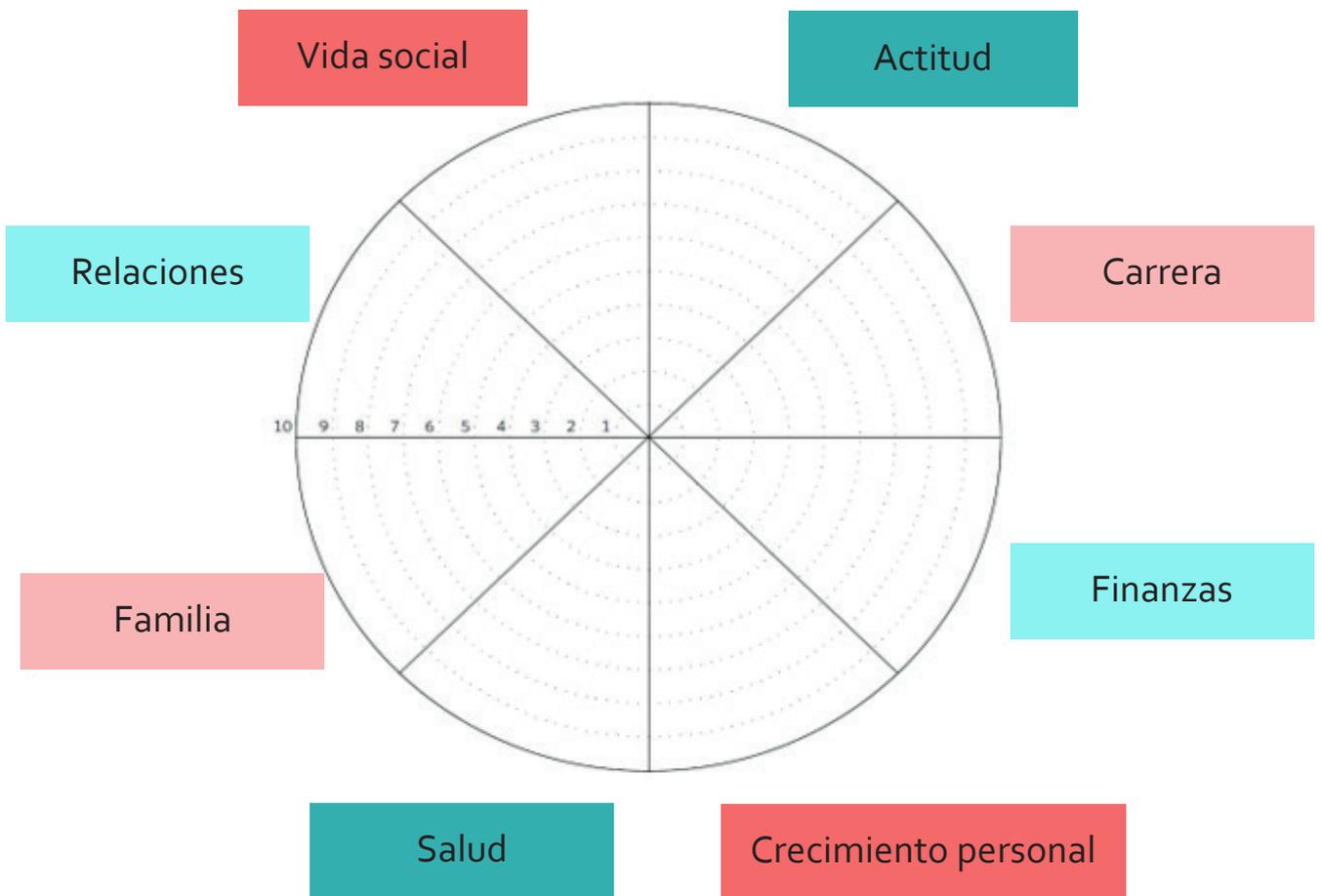
| PASO 2 | Luego, recopilan información y la colocan en las partes apropiadas alrededor de la rueda según los pasos propuestos:

- Revisa las 8 áreas de la rueda.
- Determina qué área es la más importante para ti en este momento.
- Considerar lo satisfecho que estás ahora con estas 8 áreas. Coloca la marca que corresponda a tu nivel de satisfacción en la escala de la distancia entre ejes.
- ¿Cuál es el área más importante para ti en este momento?
- Dedicar algún tiempo a imaginar cuáles podrían ser tus posibilidades finales en esta área.
- Considera formas de reforzar y nutrir tus deseos y anótalos.
- Piensa en los desafíos y obstáculos que debes superar para alcanzar tus metas.
- Identifica a las personas que podrían actuar como mentores y ayudarte a lograr sus objetivos.

REPASO:

Repasar lo que los participantes han descubierto a través de este ejercicio con el facilitador u otros participantes.

Rueda de la vida



DIAGNÓSTICO PERSONAL



DURACIÓN

120 minutos



MATERIAL

Post-its, papel,
bolígrafos, rotuladores
y pizarra.

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:

- Adquirir conocimientos sobre diferentes métodos de mentoring y coaching para guiar y apoyar a los NEETs en su trayectoria profesional.
- Empoderar a las personas para que se apropien de las acciones necesarias para alcanzar sus metas.

INTRODUCCIÓN:

El mentoring es una relación intensa en la que una persona mayor supervisa el desarrollo profesional y psicosocial de una persona con menos experiencia (Douglas 1997). Los mentores imparten sabiduría sobre las normas, los valores y la moral que son específicos de la organización (Craig 1996). Apoyan el bienestar de sus alumnos, brindando apoyo, asesoramiento, apoyo y protección: retroalimentación e información que de otro modo no tendrían.

El coaching es una forma de mentoring, pero más centrado y de menor duración. El coaching se basa en tareas o habilidades relacionadas con el trabajo y se logra mediante instrucción, demostración y retroalimentación de alto impacto (Gray 1988). Los coaches tienen un alto nivel de conocimiento sobre habilidades específicas y pueden enseñar esas habilidades dividiéndolas en comportamientos, modelándolos, observándolos y luego proporcionando retroalimentación. Tanto el mentoring como el coaching son componentes importantes del desarrollo del liderazgo.

Explorar las necesidades de aprendizaje de los trabajadores juveniles es de gran importancia, ya que determina la implementación exitosa del proceso de orientación. Por tanto, el diagnóstico de sus necesidades es necesario para ocupar el espacio y tiempo correspondiente en el diseño y en la ejecución de la fase de orientación.

Los factores que dan forma a las necesidades de los NEETs son múltiples y por eso son difíciles de medir. Sin embargo, el trabajador juvenil puede diagnosticar aquellos factores que están relacionados con sus necesidades de aprendizaje.

LECTURA:

Janet Batsleer, Bernard Davies, ¿Qué es el trabajo juvenil? Empoderar a la juventud y la práctica del trabajo comunitario, 2010

Kate Sapin, Habilidades esenciales para la práctica del trabajo juvenil, 2012

Craig, R. L. 1996. La guía de formación y Desarrollo ASTD. Una guía para el desarrollo del recurso humano. New York: McGraw-Hill

Douglas, C. A. 1997. Programas de mentoring formales en las organizaciones. Greensboro, N.C.: Center for Creative Leadership.

Gray, W. A. 1988. Desarrollar un programa de tutoría planificado para facilitar el desarrollo profesional.

APLICACIÓN:

| PASO 1 | El facilitador dibuja 2 mapas mentales (mentoring y coaching) en la pizarra. Cada trabajador juvenil dibuja su propio mapa mental en una hoja de papel con el enfoque en la orientación profesional de los NEETs. En cada radio del círculo copia lo siguiente:

- Qué es mentoring /coaching
- Principios del mentoring/coaching
- Proceso del mentoring / coaching model
- Beneficios del mentoring / coaching

| PASO 2 | Después de eso, el facilitador continúa con la lluvia de ideas basada en los métodos de Mentoring y Coaching.

| PASO 3 | El facilitador presenta algunos consejos sobre técnicas de mentoring y coaching. Por ejemplo:

Los mejores consejos para hacer coaching y mentoring con empleados:

- Build an Authentic Connection. A critical step to becoming a great mentor is making your mentee feel comfortable. ...
- Recognise Their Strengths. As a mentor, it is your job to help your mentees reach their full potential. ...
- Earn Their Trust. ...
- Identify and Pursue Stretch Goals.
- Construir una conexión auténtica. Un paso fundamental para convertirse en un gran mentor es hacer que el aprendiz se sienta cómodo.
- Reconocer sus fortalezas. Como mentor, es tu trabajo ayudar a los aprendices a alcanzar su máximo potencial.
- Ganarse su confianza.
- Identificar y perseguir metas extensivas.

3 Tipos de Mentoring:

- Mentoring individual tradicional. Un aprendiz y un mentor se emparejan, ya sea a través de un programa o por su cuenta.
- Mentoring a distancia. Una relación de mentoring en la que las dos partes (o grupo) se encuentran en ubicaciones diferentes.
- Mentoring grupal. Un solo mentor se empareja con varios aprendices.

3 Estilos generales de Coaching:

- Autocrático: se resume en la frase «Mi camino o la carretera». El coaching autocrático se enfoca en ganar y típicamente presenta estructuras de entrenamiento inflexibles.
- Democrático: este coaching es exactamente la palabra «democracia». Los coaches facilitan la toma de decisiones y el establecimiento de objetivos con la opinión de sus miembros en lugar de dictarles.
- Holístico: o el estilo de entrenamiento “laissez-faire”. Aquí, el coach trabaja para crear un entorno en el que los miembros se sientan cómodos explorando y persiguiendo el desarrollo de habilidades en su propio tiempo y a su manera.

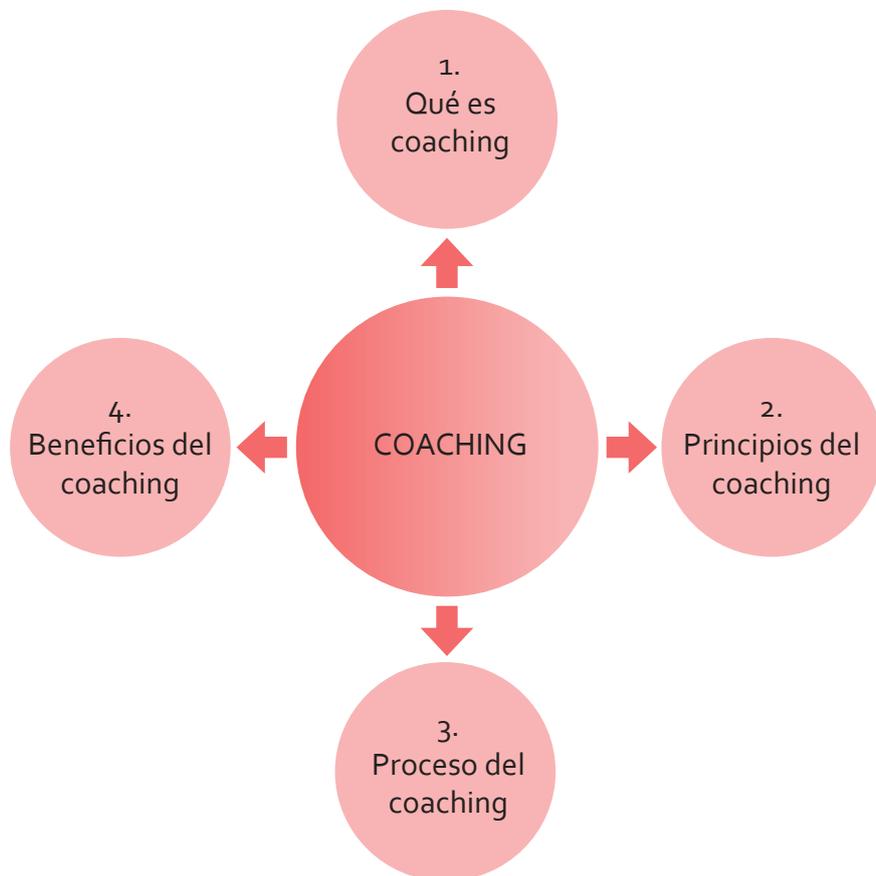
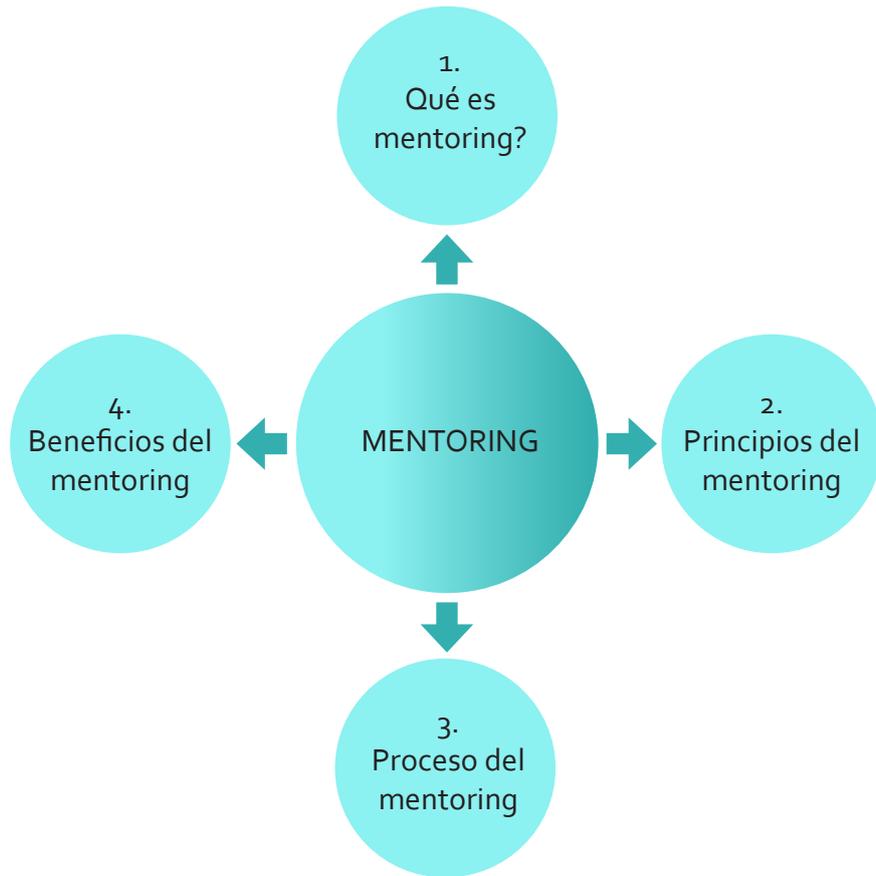
8 Técnicas de Coaching que todos los gerentes necesitan:

- Escuchar. La habilidad más importante para un coaching eficaz es la capacidad de escuchar a los demás.
- Hacer preguntas abiertas.
- Colaborar.
- Aprovechar el tiempo.
- Establecer equipos.
- Desarrollar la inteligencia emocional.
- Comunicarse.
- Establecer metas INTELIGENTES.

REPASO:

Preguntas para reflexionar:

- ¿Qué obtuviste del ejercicio?
- ¿Qué has entendido sobre los demás después del ejercicio y cómo se puede aplicar esto a una situación real?



PROACTIVOS VS REACTIVOS



DURACIÓN

60 minutos



MATERIAL

Papel, bolígrafos,
rotuladores

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:

- Entender la proactividad versus ser simplemente reactivo.
- Mejorar el logro de las metas de la vida y otras inspiraciones.

INTRODUCCIÓN:

Stephen Covey habló sobre dos ciclos, el ciclo de influencia y el ciclo de preocupación. El ciclo de preocupación incluye elementos que pueden tener un efecto en nosotros, pero que no podemos controlar. Entonces, piensa. ¿Cuáles pueden ser estos? ¿El entorno? ¿Familia? ¿Niños? ¿Las acciones y sentimientos de otras personas? Todo lo que está esencialmente a nuestro alrededor y que no podemos controlar por completo está dentro de este círculo. También hay un segundo círculo dentro del primero llamado círculo de influencia. Éste contiene todo lo que podemos controlar.

Básicamente son nuestras acciones, nuestros sentimientos, lo que expresamos al mundo junto con los que nos describen. Estas son las únicas cosas sobre las que tenemos control si queremos.

Si encontramos más porcentaje del tiempo que dedicamos a cada ciclo, seremos capaces de entender dónde nos enfocamos en nuestras vidas. ¿Nos estamos enfocando en cosas sobre las que no tenemos control? ¿O estamos tratando de hacer algo sobre aquello que realmente podemos mejorar?

Consecuencias

Si pasas la mayor parte de tu tiempo quejándote de las acciones de los demás, el clima, la economía o los errores de los demás, perteneces al gran porcentaje de personas que lo hacen hoy en día. Si te despiertas por la mañana y piensas en lo que harán los demás y lo que causarán, esto tendrá consecuencias para ti y para tu propio desarrollo. Algún día te volverás inconsciente, la gran «VÍCTIMA» de todo el asunto. Después de concentrarte en el círculo exterior, sentirás que no puedes hacer nada y te volverás cada vez más negativo. Como resultado, el ciclo que controlas comienza a reducirse y tu crecimiento personal se ralentiza.

Concéntrate en las cosas por las que puedes hacer algo. Lucha todo lo que puedas para desarrollar el círculo interno y reducir la energía y el tiempo que pierdes innecesariamente en el exterior. Esto te desarrollará, te convertirá en mejor persona, te ayudará a crear y mantener mejores relaciones con quienes te rodean y contigo mismo. En lugar de concentrarte en las debilidades de los demás y crear una energía negativa, trabaja en tus propias áreas de mejora. Esto aumentará tu círculo interno. Es posible que finalmente puedas hacer más de lo que pensabas.

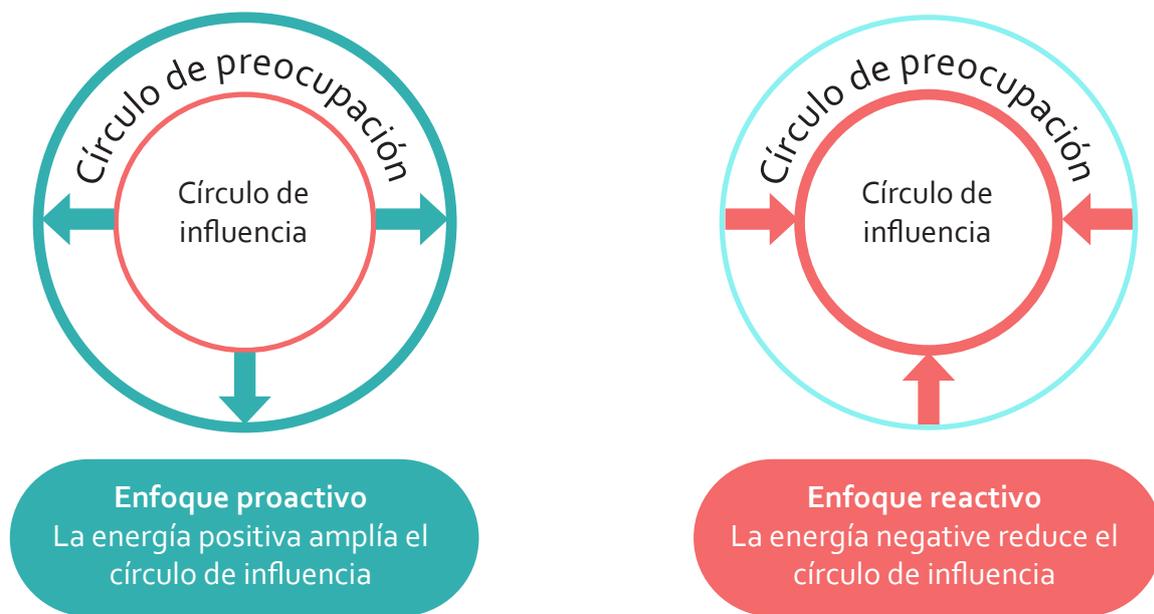


Imagen 2: <https://www.abrahampc.com/blog/2020/3/16/what-can-i-do-the-circles-of-concern-and-influence>

La proactividad es un comportamiento que puede ser preventivo, orientado al cambio y orientado a uno mismo. Una persona proactiva actúa de antemano. La mayoría de las personas proactivas y especialmente los empleados no necesitan que se les pida que hagan nada y, por lo general, requieren menos instrucciones. Por otro lado, las personas que tienden a tener una mentalidad reactiva se enfrentan a las cosas a medida que se presentan y se enfrentan a situaciones en el último minuto, por lo general no son buenos planificadores.

Una vez finalizado este ejercicio, los trabajadores juveniles comprenderán la importancia de ser proactivos, qué características se requieren y podrán distinguir si actúan de manera proactiva o reactiva y averiguar cómo mejorar su situación.

LECTURA:

<https://www.artofmanliness.com/articles/7-habits-proactive-not-reactive/>

<https://www.abrahampc.com/blog/2020/3/16/what-can-i-do-the-circles-of-concern-and-influence>

APLICACIÓN:

| PASO 1 | El facilitador pide a los participantes que dibujen los 2 círculos en una hoja de papel, insertando los números ya escritos. En función de la influencia que estos hechos tengan en sus vidas, los círculos se dibujarán más grandes o más pequeños en consecuencia.

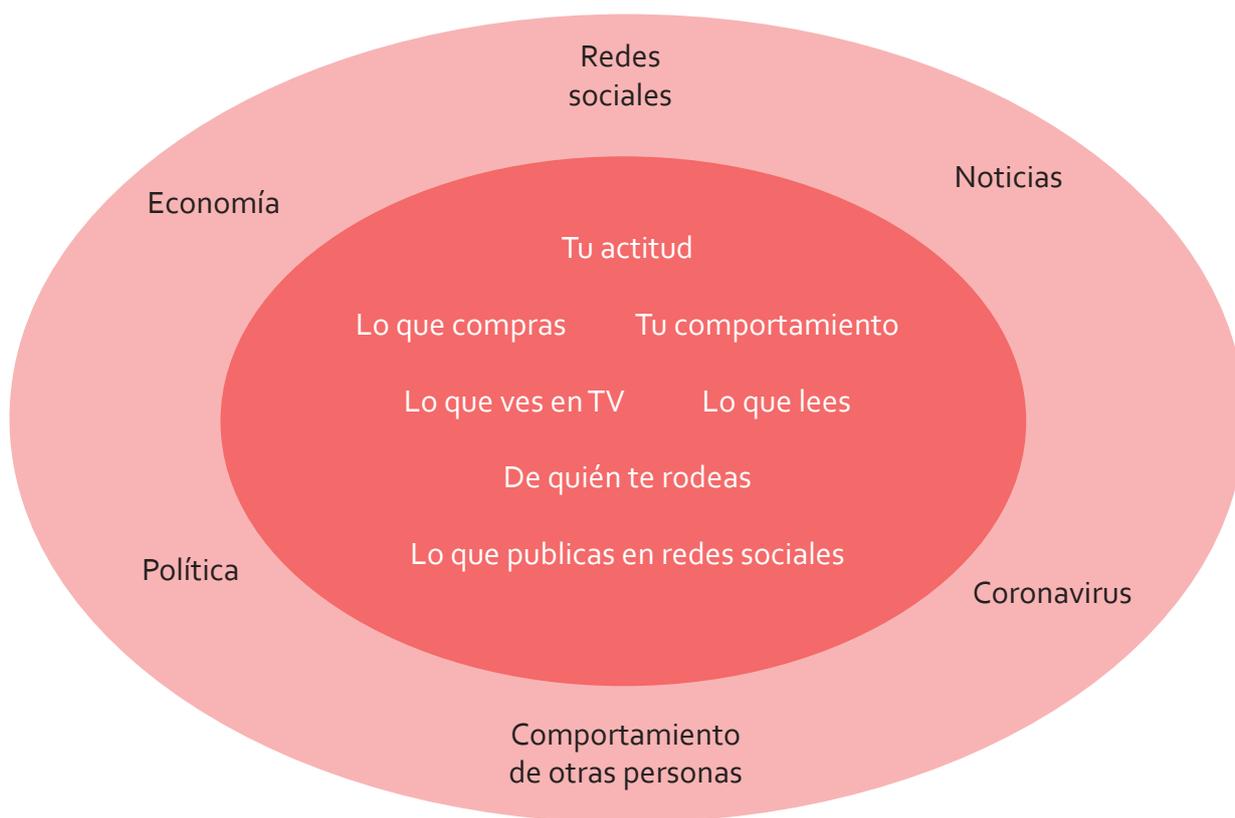


Imagen 3 círculo de influencia y círculo de preocupación, fuente: <https://forge.medium.com/worried-about-the-coronavirus-this-simple-mind-shift-helps-me-to-re-frame-my-fears-e772a2cbfd8b>

| PASO 2 | Una vez que todos los trabajadores juveniles hayan terminado de dibujar sus círculos, el facilitador puede comenzar a presentarlos. El facilitador explica el significado de los círculos señalando cuál es el círculo de preocupación y el de influencia.

Después de demostrar el significado clave de la teoría de Covey (ver introducción), el facilitador abre una discusión con los trabajadores juveniles sobre sus preocupaciones e influencias y da algunos consejos para ser más proactivos...

REPASO:

Preguntas para reflexionar

- ¿Qué obtuviste del ejercicio?
- ¿Qué has entendido sobre los demás después del ejercicio y cómo se puede aplicar esto a una situación real?

Consejos y sugerencias sobre cómo adoptar una mentalidad proactiva y tener éxito.

- **Centrarse en el presente y el futuro.** Al enfocarnos en el presente, podemos ser más conscientes de nuestros sentimientos y pensamientos, así como de nuestro comportamiento, mientras aprovechamos más cosas en cada momento que pasa. Es importante poder vivir en el momento que existe, es decir, en el AHORA, y no estar constantemente pensando en cómo podría ser la situación o en cuánto mejor fue el pasado. («Listas de tareas pendientes»).
- **Asumir la responsabilidad personal de nuestro éxito.** Asegúrate de concentrarte en tus habilidades y capacidades personales y de asumir la responsabilidad de tu éxito en lugar de lo que otros pueden hacer por ti. (usa verbos como «Lo haré ...» «Quiero ...» «Puedo ...»).
- **Imagínate el panorama general.** Siempre prioriza y piensa en lograr tus objetivos. Siempre habrá momentos en los que te sentirás decepcionado y tendrás cosas de qué preocuparse, pero nunca debe perder de vista lo que estás tratando de lograr (no juzgues... primero mira...).
- **Priorizar.** Es obvio que no puedes hacer y lidiar con todo, y si lo intentas, irás a la deriva, rebotando de un elemento a otro. Intenta concentrarte en grandes objetivos que te llevarán al éxito (técnicas de atención plena).
- **Piensa en escenarios.** Concéntrate en escenarios alcanzables en el futuro y crea tu plan. Por supuesto, con el tiempo, el plan puede cambiar según tus necesidades, pero considerar tu plan con anticipación aumenta tus posibilidades de tener éxito y concentrarse. (analiza tus errores ...).
- **Hacer que las cosas sucedan.** No se siente al margen y espere a ver qué sucede. Cuando eres proactivo, tomas la iniciativa y te sumerges en lo desconocido, puedes fracasar, pero ganarás más. (hacer compromisos ...).

2.6 CREACIÓN DE REDES Y RELACIONES

Es un hecho bien reconocido que un enfoque intersectorial funciona mejor en el ámbito del trabajo juvenil, especialmente cuando nos centramos en los jóvenes NEET. Para servir mejor a sus intereses y poder ofrecerles un plan de acción global, un trabajador juvenil puede necesitar utilizar los conocimientos, las relaciones y los recursos de otros compañeros, pero sobre todo crear colaboraciones con otros agentes implicados en los ámbitos de la educación, los servicios de empleo, los servicios sociales, las empresas locales y otros. A la hora de establecer estas colaboraciones, es esencial tener en cuenta el nivel de implicación al que puede comprometerse cada socio, así como debatir las responsabilidades y las funciones específicas de cada uno, ya que deben aportar estabilidad al itinerario de los jóvenes y no crear la sensación de estar pasando de una organización a otra.



El trabajador juvenil debe buscar los vínculos que faltan en el itinerario de un joven en el contexto de otros socios de larga duración. Pueden ser proveedores de educación y formación, empresas locales que ofrezcan prácticas o formación en el trabajo, otras ONG activas en el mismo ámbito, así como instituciones locales que participen en el proceso. Sin embargo, no deben dudar en ponerse en contacto con nuevos socios potenciales, que podrían responder a la necesidad específica de un joven. Debe estar siempre atento a los eventos y contextos en los que pueda interactuar con otros actores del ámbito, buscando oportunidades para conectar y colaborar en el futuro e intentando conocer otros recursos que puedan poner a disposición de los jóvenes con los que trabaja.

La competencia de establecer redes y relaciones suele pasarse por alto en la formación de la mayoría de los

profesionales. Sin embargo, desempeña un papel esencial no sólo en el desarrollo de los trabajadores juveniles, sino también en su capacidad para encontrar y conectar eficazmente los recursos clave con los jóvenes con los que trabajan, así como en su capacidad para enseñarles cómo y dónde buscar oportunidades y animarles a tomar la iniciativa a su vez.

BINGO HUMANO/EL JUEGO DE LOS AUTÓGRAFOS



DURACIÓN

60 minutos



MATERIAL

Hojas impresas de estilo bingo (archivo bingo humano), presentación ppt (si es necesario)

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:

- Comprender los beneficios de la creación de redes de calidad y la colaboración en el ámbito del empleo y formación de jóvenes.
- Conocer las estrategias sobre la creación de una red de apoyo profesional en interés de los NEETs.

INTRODUCCIÓN:

Estrategias para crear redes profesionales:

- Utiliza las redes existentes para acceder a las personas que trabajan en tu ámbito profesional.
- Busca eventos relacionados con tus actividades y participa en ellos siempre que sea posible.
- No tengas miedo de asistir a eventos de networking por tu cuenta.
- Recuerda dar más de lo que pides: escucha atentamente, haz preguntas perspicaces, apoya y ayuda a los demás a desarrollar también su red.
- Sigue a profesionales en las plataformas sociales y participa en la conversación.
- Establece objetivos específicos y alcanzables para guiar tu viaje de networking.

Recursos para preparar esta parte de la presentación:

<https://www.dataroom24.com/top-networking-strategies-for-young-professionals/>

<https://www.youtube.com/watch?v=7p1dVbuq-7Y>

<https://mdchamber.org/networking-101-tips-tricks-for-young-professionals/>

<https://www.open.edu/openlearn/ocw/mod/oucontent/view.php?id=19983&printable=1>

LECTURA:

Zack, Devora, Redes para personas que odian las redes: una guía de campo para introvertidos, abrumados y poco conectados, 2010

APLICACIÓN:

| PASO 1 | El facilitador entrega a todos los participantes sus hojas de Bingo. Empezarán a moverse por la sala y a mezclarse, mientras intentan encontrar a otras personas a las que se apliquen los hechos enumerados en su hoja de Bingo, para poder firmar con su nombre. La mayoría de estos hechos estarán relacionados con el trabajo con jóvenes, la formación y el compromiso con la comunidad, pero el facilitador puede introducir algunos inesperados, para mantener la diversión.

El objetivo del juego es conseguir cinco firmas seguidas, ya sea en vertical, en horizontal o en diagonal.

| PASO 2 | Breve presentación sobre las estrategias que pueden emplear los trabajadores juveniles para crear redes de apoyo profesional.

REPASO:

Discusión en grupo con posibles temas de conversación:

- ¿Has utilizado alguna estrategia de creación de redes en el pasado?
- ¿Cuál te ha funcionado mejor y cuál no?
- Si tienes más experiencia en el sector, ¿cómo has desarrollado tu red profesional?
- A partir de lo que has averiguado durante el juego del Bingo, ¿crees que podrías estar interesado en conocer mejor el trabajo de los demás participantes?

BINGO HUMANO

Encuentra a alguien que:

Le gusta trabajar con otros	Se fue de camping el año pasado	Ha sido voluntario	Sabe silbar	Revisa Facebook a diario
Aprende visualmente	Le gusta al menos un deporte	Recibe más de siete correos electrónicos al día	Ha leído al menos dos libros en los últimos seis meses	Ha trabajado con personas de más de tres países
Tiene una mascota	Ha asistido al menos a un seminario web en el último año	VACÍO	Ha sentido que ha marcado la diferencia en la vida de alguien	Habla más de un idioma
Ha realizado una presentación ante más de 70 personas	Puede deletrear el nombre de su organización al revés (por ejemplo, noitasinagro)	Ha tenido problemas para encontrar voluntarios para un proyecto	Es muy paciente	Ha asistido al menos a un curso de formación en el último año
Es zurdo	Trabaja en una organización fundada el mismo año que la tuya	Ha horneado algo durante la cuarentena	Toca un instrumento musical	Le gusta planificar cosas

EL TRABAJO DE MIS SUEÑOS A LOS 14 AÑOS



DURACIÓN

60 minutos



MATERIAL

Post-its, y rotuladores, presentación ppt (si es necesario)

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:

- Descubrir estrategias para identificar oportunidades de trabajo para NEETs.
- Aprender a encontrar oportunidades innovadoras con métodos creativos de resolución de problemas (por ejemplo, ideas empresariales sociales o de negocio).

INTRODUCCIÓN:

Discutir posibles estrategias de empleo para ayudar a motivar a los jóvenes:

- Identificar las habilidades y experiencia existentes y las formas en que pueden utilizarse en otros campos/contextos.
- Proporcionar sesiones de coaching y mentoring personalizadas para establecer objetivos y una forma de seguir sus progresos.
- Identificar los obstáculos que impiden el éxito en el empleo y las formas de mitigarlos: falta de habilidades para las entrevistas, falta de opciones para el cuidado de los niños, etc.
- Identificar intereses y oportunidades de formación continua.
- Participar en eventos relacionados con el campo de interés del joven.
- Ponerlos en contacto con socios locales: escuelas, centros de formación, empresas, organizaciones.
- Identificar oportunidades de financiación que puedan permitir al joven crear su propia empresa.

Materiales que pueden ser útiles para la presentación introductoria:

<https://www.coursera.org/lecture/interview-preparation/identifying-your-opportunities-dT3Ff>

https://www.oecd-ilibrary.org/sites/soc_glance-2016-4-en/index.html?itemId=/content/component/soc_glance-2016-4-en

<https://imic-cimt.ca/publications-all/Imi-insights-report-no-17-finding-their-path-what-youth-not-in-employment-education-or-training-need-want/>

https://neetsinaction.eu/wp-content/uploads/2018/12/COMNETNEET_IO1_Synthesis_IO_1_A4_FINAL.pdf

LECTURA:

“Alcance efectivo a los NEETs: experiencia desde el terreno”. Disponible en:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8136&furtherPubs=yes>

Fishbein, Mike, *Redes de negocios: Cómo construir una red profesional impresionante: Estrategias y tácticas para conocer y construir relaciones con personas de éxito*, 2014

APLICACIÓN:

PASO 1 | El formador entrega a los participantes unos post-its y les pide que escriban al menos cinco habilidades necesarias para el trabajo de sus sueños a los 14 años. Colocarán los post-its en su ropa y recorrerán la sala, encontrando a otras personas que compartan las mismas.

PASO 2 | Los participantes crean grupos de 2 ó 3 personas con habilidades similares y les piden que hablen sobre si los trabajos en los que pensaban son los mismos, que discutan sobre las posibles trayectorias profesionales que podrían haber seguido, y qué habilidades y formación adicionales serían necesarias para que pudieran emprender esas carreras a su edad actual.

PASO 3 | Breve presentación dirigida por un formador sobre estrategias de empleo innovadoras.

REPASO:

Discusión en grupo para sacar conclusiones, proporcionar más recursos.

Posibles temas de conversación:

- ¿Cómo llegaste a tu actual carrera profesional?
- ¿Qué recursos y contextos te resultaron útiles?
- ¿Cuál es el camino actual de activación del NEET en tu país/ciudad?
- ¿Puedes mencionar alguna estrategia nacional u organización local que desempeñe un papel en este sentido?

¿QUIÉN TE INSPIRA?



DURACIÓN

60 minutos



MATERIAL

Presentación en PPT (si es necesario)

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:

- Conocer los métodos para recopilar y organizar información relevante (por ejemplo, sobre organizaciones locales, eventos, oportunidades de formación, actividades no formales...).
- Aprender a compartir las buenas prácticas y la información pertinente entre compañeros, partes interesadas e internacionales.

INTRODUCCIÓN:

Las ventajas de compartir las mejores prácticas:

- Aprender de otras organizaciones que se hayan enfrentado a los mismos obstáculos y hayan encontrado soluciones para superarlos, adaptando las estrategias exitosas a nuestro contexto en lugar de tener que crear otras nuevas desde cero, mejorando así la eficiencia y el enfoque.
- Crear un entorno de colaboración dentro de nuestras organizaciones y nuestra comunidad, en el que las personas se sientan cómodas para hacer preguntas, pedir opiniones u orientación, presentar su proceso a otros para debatirlo o reproducirlo.
- Asegurarse de que las ideas útiles y las estrategias exitosas sean sostenibles, haciéndolas visibles a otras personas que puedan llevarlas adelante.

Crear contextos para compartir las mejores prácticas:

- Durante las reuniones, anima a los miembros del equipo a compartir ideas y proyectos relacionados que se les hayan ocurrido/realizado.
- Invita a especialistas o miembros de otras organizaciones a compartir su experiencia relacionada con el tema en cuestión.

- Anima a los miembros del equipo a que aporten su contribución a un blog/boletín/ posiciones en las redes sociales relacionadas con un tema específico.

Más información: <https://www.youtube.com/watch?v=wNCrLRR2qGw>

Ejemplos de proyectos de éxito centrados en la activación de NEETs, que pueden servir para iniciar la conversación:

- <https://neetsinaction.eu/>
- <https://eneet-project.eu/>
- <https://neets-entrepreneurship.org/>

LECTURA:

“Responde a tus NEETs». Disponible en:

https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-1432/Respond%20to%20your%20NEETs%20Booklet.pdf

“Buenas prácticas en el trato con los jóvenes que son NEETs: Respuestas políticas a nivel europeo». Disponible en:

<http://www.pass.va/content/scienze-sociali/en/publications/acta/participatory-society/mascherini.html>

APLICACIÓN:

PASO 1 | Introducción dirigida por un formador para compartir las mejores prácticas sobre ese tema.

PASO 2 | El formador divide a los participantes en 2 o 3 grupos y les pide que decidan juntos una organización o proyecto juvenil que les haya parecido realmente inspirador. Si los demás no conocen un proyecto concreto, tendrán que describirlo de manera que les convenza (utilizando también fuentes externas, como fotos, vídeos, etc.). El objetivo es que, al final, el grupo sea capaz de presentar brevemente (en cinco minutos) un proyecto/organización juntos, delante de los demás grupos, centrándose en las soluciones y estrategias que pueden ser útiles para otras personas que se enfrentan a los mismos problemas.

REPASO:

Sesión de feedback centrada en las presentaciones. Temas de debate:

- ¿Has encontrado formas nuevas en las que un proyecto específico respondía a los desafíos a los que tú también te enfrentas?
- ¿Se te ocurren formas de incorporar algunas de estas estrategias o soluciones en tu trabajo?
- ¿Conoces alguna plataforma donde podamos encontrar más información sobre buenas prácticas en el trabajo con jóvenes?

FORO DE CARRERA



DURACIÓN

60 minutos



MATERIAL

Hojas grandes de papel, bolígrafos y rotuladores; mesas y sillas.

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:

- Conocer las estrategias para crear entornos que reúnan a empresarios y jóvenes.
- Aprender a organizar y promover eventos de networking dirigidos al empleo y la educación de los jóvenes para motivar a los NEETs a asistir a ellos.

INTRODUCCIÓN:

Organización de un foro profesional - aspectos esenciales:

- Estudiar otras ferias de empleo de tu comunidad, identificar carencias y las razones por las que pueden ser inaccesibles para tu grupo objetivo, y encontrar formas de reducir las diferencias.
- Planificar con antelación, estableciendo un calendario para la organización del evento.
- Identificar posibles socios, organizaciones y lugares que puedan estar abiertos a la colaboración.
- Establecer una estrategia de promoción, formas de hacer que el acto sea visible tanto para los empresarios como para el grupo destinatario.
- Identificar formas de maximizar el impacto: incorporar eventos de creación de redes, talleres, conferencias, preguntas y respuestas, visitas a empresas,
- Considerar la posibilidad de celebrar talleres y formaciones en colaboración con otras organizaciones y grupos objetivo antes de la feria de empleo, a fin de preparar a los jóvenes para la experiencia.

Recursos que pueden ser útiles para adaptar el evento a un contexto específico:

<https://careertrend.com/how-4927734-organize-successful-job-fair.html>

<https://www.kuder.com/blog/downloads-resources/ask-the-kuder-coach-any-tips-on-organizing-a-high-school-career-fair/>

<https://www.betterteam.com/virtual-career-fair>

LECTURA:

“Kit de herramientas para el profesional: Activación sostenible de los jóvenes que no tienen empleo, educación o formación (NEET)». Disponible en: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/bce2914b-ec37-11e6-ad7c-01aa75ed71a1/language-en>

“En marcha. Diferentes enfoques de trabajo con jóvenes para diferentes situaciones de NEET”. Disponible en: <https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3266/OnTrack.pdf>

“Cuatro principios de la red para el éxito de la colaboración». Disponible en: <https://scholarworks.gvsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1009&context=tfr>

APLICACIÓN:

Organizar un foro sobre carrera profesional - utilizando el método del fórum café. Adaptado de: <http://www.theworldcafe.com/wp-content/uploads/2015/07/Cafe-To-Go-Revised.pdf> (explicaciones e ideas más detalladas)

Antes de que comience la sesión, el formador coloca las mesas (o las sillas, las zonas para sentarse en el suelo, etc.) de forma que se fomente la conversación, para que después pueda dividir a los participantes en tres o más grupos.

| PASO 1 | El formador introduce el tema principal -la organización de foros de carrera- y menciona algunos aspectos esenciales en este proceso.

| PASO 2 | El formador presenta brevemente el método del fórum café y explica sus principios. Habrá tres o más grupos (no más de cinco personas en cada grupo) y tres rondas de conversación. Cada uno de ellos debatirá e intercambiará ideas relacionadas con la organización de una feria de empleo dirigida a un grupo objetivo, tomando notas en grandes hojas de papel colocadas

en el centro de la mesa/zona de asientos. Pueden utilizar doodles, palabras clave, mapas mentales, cualquier cosa que pueda ser útil para visualizar las ideas que han aparecido durante la conversación. Tras los 10 minutos iniciales, una persona permanecerá en la mesa como «anfitrión de la mesa», mientras que los demás serán «embajadores del significado», viajando a la siguiente mesa y llevando las ideas clave a su siguiente conversación. Habrá tres sesiones, de 10 minutos cada una. Durante las mismas, podrán observar las ideas clave dejadas sobre la mesa por los grupos anteriores, y aportarán sus propias ideas y conclusiones.

| PASO 3 |

Durante la primera sesión, los temas de conversación serán:

- ¿Qué falta en la oferta de empleo existente en tu comunidad?
- ¿Cuáles son los obstáculos a los que se enfrenta tu grupo objetivo a la hora de participar en las ferias de empleo existentes?

Durante la segunda sesión:

- ¿Quién puede ayudarte a organizar un acto que reduzca estas diferencias y ayude a poner en contacto a los jóvenes con los empleadores?

Durante la tercera sesión:

- ¿Cómo se podría enriquecer un evento de este tipo, qué actividades relacionadas podrían ser útiles tanto para el grupo objetivo como para los empleadores?

REPASO:

El formador reúne a todo el grupo, se centra en compartir las conclusiones a las que se ha llegado durante las actividades dentro de cada grupo por separado, identificar patrones, ideas comunes, posibles vías de acción.

¿A QUIÉN SIGUES?



DURACIÓN

60 minutos



MATERIAL

Pc, conexión a internet, presentación PPT

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:

- Comprender el papel de las plataformas/redes sociales dentro del ámbito del trabajo con NEETs.
- Conocer las diferentes herramientas de las redes sociales y cómo utilizarlas para promover la educación profesional, la formación o los programas de movilidad o las actividades no formales.

INTRODUCCIÓN:

Algunas de las ventajas de utilizar las redes sociales como parte de nuestra estrategia de divulgación:

- Nos permiten llegar a un público realmente diverso (jóvenes, organizaciones comunitarias asociadas y simpatizantes, empresarios), así como crear una comunidad de seguidores.
- Podemos obtener una respuesta inmediata a los contenidos que presentamos.
- Mayor visibilidad de nuestras actividades y proyectos.
- Costes más bajos que las estrategias de promoción tradicionales.

Varios consejos para utilizar las redes sociales como parte de nuestra estrategia:

- Decide un objetivo concreto, cree una estrategia de promoción y unos pasos específicos.
- Céntrate en las plataformas más populares y relevantes para tu público objetivo, y adapta tu contenido a las particularidades de cada una.
- Familiarízate con las herramientas que ofrece cada plataforma y utilízalas para descubrir más sobre los miembros de tu audiencia y el tipo de contenido con el que más interactúan.
- Sigue con tu plan y sé coherente con tus publicaciones y la visión general, programa las publicaciones con antelación para aprovechar los intervalos de tiempo en los que la mayoría de la gente está activa en la plataforma,
- Involucra a tu audiencia, haz que interactúen con tus posts e interactúa con el contenido de otras páginas (organizaciones asociadas, etc.)

Más recursos útiles para redactar esta parte de la presentación:

<https://proposalsforngos.com/social-media-for-ngos/>

<https://www.sendible.com/insights/social-media-for-nonprofits>

<https://www.fundsforngos.org/featured-articles/using-social-media-enhance-ngo-visibility/>

LECTURA:

“Trabajo con jóvenes y redes sociales. Informe final de investigación». Disponible en:
https://www.researchgate.net/publication/233911484_Youth_Work_and_Social_Networking_Final_Research_Report

APLICACIÓN:

| PASO 1 | El formador pide a los participantes que se conecten a la red social que utilizan más a menudo en su profesión, consultando su lista de contactos (puede ser LinkedIn o Facebook u otras). Pide a cada participante que piense en los campos en los que actúan sus contactos y en la diversidad de los mismos. Si sólo son uno o dos, puede que tengan que salir gradualmente de esa zona de confort.

| PASO 2 | El formador presenta algunos consejos sobre el uso de las redes sociales para representar y promocionar mejor nuestras actividades y organizaciones, aportando ejemplos concretos relevantes en su contexto.

REPASO:

Discusión en grupo. Posible tema de conversación:

- ¿Qué tienen en común las páginas presentadas?
- ¿Puedes compartir algo de tu experiencia personal en el uso de las redes sociales para promover las actividades de las organizaciones?
- ¿En qué se diferencian las redes sociales de los medios tradicionales y cómo podemos adaptar nuestras estrategias en consecuencia?

.03

HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN

3. HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN

El formulario de evaluación previa y posterior contiene las mismas preguntas para permitir la comparación del aprendizaje y el desarrollo de habilidades antes y después de la formación. Esta herramienta de evaluación también puede ayudar a analizar las necesidades de aprendizaje del trabajador juvenil antes de elegir los módulos o unidades de formación. Se indican en la primera columna (M1/U1 = INTELIGENCIA EMOCIONAL/Resiliencia y autocuidado). Los módulos o unidades para los que las preguntas correspondientes se responden con 4 o 5 pueden ser posiblemente menos relevantes para el aprendiz que los que se responden entre 1 y 3.

FORMULARIO DE EVALUACIÓN PREVIA Y POSTERIOR

(1= en un grado bajo/5= en un grado alto)

M1/U1	¿En qué medida entiendes el papel de la resiliencia y el autocuidado en el trabajo con jóvenes?	1 2 3 4 5
M1/U1	¿Cómo evalúas tus conocimientos sobre resiliencia y las estrategias de autocuidado?	1 2 3 4 5
M1/U2	¿Hasta qué punto eres realista en términos de autoconciencia y autoevaluación?	1 2 3 4 5
M1/U2	¿Cómo evalúas tus conocimientos sobre cómo identificar activos, intereses personales y valores?	1 2 3 4 5
M1/U3	¿Hasta qué punto eres capaz de comprender el impacto de los estados de ánimo y las emociones en los demás?	1 2 3 4 5
M1/U3	¿Cómo evalúas tu conocimiento sobre las técnicas para gestionar tus propias emociones, para controlar los estados de ánimo y los impulsos?	1 2 3 4 5
M1/U4	¿Cuánto sabes sobre los métodos de automotivación y sobre cómo definir metas claras y realistas?	1 2 3 4 5
M1/U4	¿Hasta qué punto sabes adoptar actitudes positivas ante el fracaso o los problemas que se acercan?	1 2 3 4 5

M1/U5	¿Hasta qué punto entiendes la importancia de la empatía en el trabajo con los jóvenes?	1 2 3 4 5
M1/U5	¿Hasta qué punto sabes utilizar la empatía para establecer relaciones y responder adecuadamente en situaciones de conflicto?	1 2 3 4 5
M2/U1	¿En qué medida entiendes el concepto de autorrealización?	1 2 3 4 5
M2/U1	¿En qué medida conoces los métodos innovadores y las herramientas digitales útiles para el trabajo con NEETs?	1 2 3 4 5
M2/U2	¿En qué medida conoces las estrategias de gestión del tiempo para una planificación eficaz y priorizar tareas?	1 2 3 4 5
M2/U2	¿Cuánto sabes sobre el análisis de eficiencia de tu propio horario?	1 2 3 4 5
M2/U3	¿En qué medida conoces la importancia del trabajo en equipo y las estrategias de creación de equipos?	1 2 3 4 5
M2/U3	¿En qué medida conoces las herramientas de evaluación de las funciones del equipo?	1 2 3 4 5
M2/U4	¿Hasta qué punto estás familiarizado con el análisis y la definición de problemas?	1 2 3 4 5
M2/U4	¿Hasta qué punto estás seguro de hacer siempre las preguntas correctas para plantear problemas?	1 2 3 4 5
M2/U5	¿Hasta qué punto conoces los enfoques para manejar las situaciones de crisis de forma proactiva?	1 2 3 4 5
M2/U5	¿Hasta qué punto compartes experiencias y buenas prácticas con tus compañeros sobre la gestión de crisis en el trabajo con jóvenes?	1 2 3 4 5
M3/U1	¿Cuánto sabes sobre los principios de la comunicación?	1 2 3 4 5
M3/U1	¿Cuánto sabes de tu propio comportamiento comunicativo?	1 2 3 4 5
M3/U2	¿Cuánto sabes sobre los aspectos visuales y la importancia de las instrucciones y los mensajes claros?	1 2 3 4 5
M3/U2	¿Hasta qué punto estás seguro de tener un lenguaje corporal positivo?	1 2 3 4 5
M3/U3	¿Cuánto sabes sobre los principales estilos de comunicación y cómo superar las barreras de comunicación?	1 2 3 4 5
M3/U3	¿Hasta qué punto conoces los principios de la comunicación no violenta?	1 2 3 4 5

M3/U4	¿Hasta qué punto conoces las técnicas de preguntas y cómo utilizarlas?	1 2 3 4 5
M3/U4	¿Hasta qué punto has desarrollado tu capacidad de escucha activa?	1 2 3 4 5
M3/U5	¿Hasta qué punto conoces los principios de la retroalimentación eficaz?	1 2 3 4 5
M3/U5	¿Hasta qué punto eres consciente de que la retroalimentación tiene que ver con el comportamiento y no con la personalidad?	1 2 3 4 5
M4/U1	¿Hasta qué punto conoces las habilidades que te hacen más eficaz como mentor?	1 2 3 4 5
M4/U1	¿Hasta qué punto sabes cómo generar confianza con tus alumnos?	1 2 3 4 5
M4/U2	¿Cómo evalúas tus conocimientos sobre cómo provocar la curiosidad de los jóvenes?	1 2 3 4 5
M4/U2	¿Eres capaz de utilizar diferentes instrumentos para comprender los verdaderos desencadenantes de la motivación?	1 2 3 4 5
M4/U3	¿Hasta qué punto conoces los principios de la entrevista motivacional?	1 2 3 4 5
M4/U3	¿Hasta qué punto sabes utilizar la retroalimentación como herramienta de seguimiento de la consecución de objetivos fijados?	1 2 3 4 5
M4/U4	¿Hasta qué punto sabes cómo potenciar a los NEETs destacando sus ventajas?	1 2 3 4 5
M4/U4	¿Hasta qué punto eres capaz de provocar la creación de una imagen realista de ti mismo?	1 2 3 4 5
M4/U5	¿Cuánto sabes sobre la diferencia entre la mentalidad fija y la de crecimiento?	1 2 3 4 5
M4/U5	¿Hasta qué punto sabes cómo influir en el comportamiento de los jóvenes a través de los modelos de conducta?	1 2 3 4 5
M5/U1	¿Cuánto sabes sobre los diferentes estilos de aprendizaje?	1 2 3 4 5
M5/U1	¿Hasta qué punto estás familiarizado con el uso de herramientas de educación no formal?	1 2 3 4 5
M5/U2	¿Hasta qué punto eres eficiente para apoyar técnicamente a los NEETs en la preparación de una entrevista de trabajo?	1 2 3 4 5
M5/U2	¿Conoces las herramientas de integración profesional?	1 2 3 4 5

M5/U3	¿Cuánto sabes sobre la adaptabilidad profesional en la planificación de la carrera?	1 2 3 4 5
M5/U4	¿Hasta qué punto conoces los diferentes métodos de mentoring y coaching?	1 2 3 4 5
M5/U4	¿Hasta qué punto sabes cómo capacitar a las personas para que se apropien de las acciones necesarias para alcanzar sus objetivos?	1 2 3 4 5
M5/U5	¿Sabes la diferencia entre ser proactivo o ser reactivo?	1 2 3 4 5
M6/U1	¿Cuánto sabes sobre el trabajo en red y la colaboración de calidad en el ámbito del empleo y la formación de los jóvenes?	1 2 3 4 5
M6/U1	¿Hasta qué punto conoces las estrategias para crear una red de apoyo profesional en interés de los NEETs?	1 2 3 4 5
M6/U2	¿Conoce las estrategias para identificar oportunidades de empleo para los NEETs?	1 2 3 4 5
M6/U3	¿Cuánto sabes sobre los métodos para recopilar y compartir información relevante para proporcionar un mejor apoyo a los NEETs?	1 2 3 4 5
M6/U4	¿Cómo evalúas tus conocimientos sobre cómo organizar y promover eventos de creación de redes dirigidos al empleo y la educación de los jóvenes para motivar a los NEETs a asistir a ellos?	1 2 3 4 5
M6/U5	¿Hasta qué punto estás familiarizado con las plataformas de los medios sociales y la creación de redes dentro del trabajo con los jóvenes NEETs?	1 2 3 4 5
M6/U5	¿Hasta qué punto conoces las diferentes herramientas de los medios sociales para promover la educación profesional, la formación o los programas de movilidad o las actividades no formales?	1 2 3 4 5

.04

REFERENCIAS

INTELIGENCIA EMOCIONAL

- <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED383424.pdf>
- <https://positivepsychology.com/emotional-resilience/>
- <http://youthpartners.ca/2014/02/edith-grotberg-i-have-i-am-i-can/>
- Activity adapted from "ROBIN – Reinforcing Competencies to Build Inclusion through a New learning methodolog" project's Handbook (<https://en.danilodolci.org/project/robin/>)
- <http://www.danielgoleman.info/daniel-goleman-how-self-awareness-impacts-your-work/>
- <https://www.linkedin.com/pulse/self-awareness-foundation-emotional-intelligence-daniel-goleman/>
- <https://www.guelphtherapist.ca/blog/stopp-and-be-mindful/>
- <https://www.getselfhelp.co.uk/stopp.htm>
- <https://positivepsychology.com/albert-ellis-abc-model-rebt-cbt/>
- <https://www.habitsforwellbeing.com/cognitive-behaviour-therapy-abc-model/>
- <https://www.skillsyouneed.com/ps/self-motivation.html>
- <https://noeliabermudez.com/inteligencia-emocional-automotivacion/>
- <https://employabilityskills2.weebly.com/initiative-and-self-motivation-skills.html>
- <https://liderazgocreativo.com/08/2009/%C2%BFa-que-estoy-comprometido/>
- <https://www.skillsyouneed.com/ips/empathy-types.html>

EFICACIA DEL TRABAJADOR JUVENIL

- <https://www.hubgets.com/blog/lifelong-learning-self-actualizing/>
- https://scottjeffrey.com/self-actualization/#Are_You_Self-Actualizing
- <https://mind-development.eu/maslow.html>
- <http://www.public.asu.edu/~kvanlehn/ITScourse2009/Readings/Burleson%202005.pdf>
- Digital Education Review – Number 30, December 2016– <http://greav.ub.edu/der/> "The Power of Digital Storytelling to Support Teaching and Learning" by Bernard R. Robin
- <https://www.ict4youthwork.eu/>
- <http://www.digitup.cloud/>
- <http://www.instituteapis.org/facing-the-street-digital-stories-in-youth-work-with-vulnerable-groups/>
- <https://digitalcollections.sit.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3947&context=capstones>
- <https://www.landsiedel.com/en/coaching/time-management.html>
- <https://toggl.com/blog/12-time-management-strategies>
- <https://blog.rescuetime.com/time-management/>
- <https://toggl.com/blog/10-quick-ways-to-improve-teamwork-in-the-workplace>
- <https://blog.trainerswarehouse.com/time-management-activities>
- https://www.mindtools.com/pages/article/newTMM_84.htm
- <https://diversityicebreaker.com/>
- <https://www.discprofile.com/what-is-disc/how-disc-works>
- <https://discvalueprofiles.com/blog/what-are-the-disc-personality-types-a-deeper-look-at-12-styles/>
- <https://www.123test.com/disc-personality-test/index.php>
- https://www.youtube.com/watch?v=B-M3YIA2KDg&feature=emb_logo
- <https://innovationmanagement.se/2010/06/02/the-basics-of-creative-problem-solving-cps/>
- <https://www.toolshero.com/problem-solving/problem-definition-process/>
- Training Frontline Workers " Young People Alcohol and Other Drugs" Perspectives on working with young people, Facilitator's guide, Australia 2004
- <https://www.salto-youth.net/rc/inclusion/archive/archive-resources/inclusiongroups/inclusionoffenders/InclusionOffendersConflict/>

COMUNICACIÓN EFICAZ

- Paul Watzlawick: Pragmatics of Human Communication: A Study of Interactional Patterns, Pathologies and Paradoxes (1967)
- Dawn Braithwaite: Engaging Theories in Interpersonal Communication: Multiple Perspectives (2014)
- <https://www.bluecoding.com/post/5-axioms-of-communication-communicating-better-at-work>
- <https://viaconflict.wordpress.com/2013/01/15/watzlawicks-axioms-and-conflict-resolution-part-1/>
- http://neoscenes.net/teach/cu/2012_2/atls2000_mit/pdfs/Watzlawick-1967-Some_Tentative_Axioms_of_Communication.pdf
- <http://www.wanterfall.com/Communication-Watzlawick's-Axioms.htm>
- https://www.uky.edu/hr/sites/www.uky.edu.hr/files/wellness/images/Conf14_FourCommStyles.pdf
- <https://soulsalt.com/communication-style/>
- Paul Endress: The Magic of Communication Styles: Understanding yourself and those around you (2016)
- <https://www.skillsyouneed.com/ips/communication-skills.html>
- <https://www.lifehack.org/articles/work/7-tips-how-give-clear-understandable-instructions-staff.html>
- <https://www.uibk.ac.at/peacestudies/news/ma-program/marshall-rosenberg.html.en>
- https://www.nonviolentcommunication.com/wp-content/uploads/2019/07/4part_nvc_process.pdf
- Marshall B. Rosenberg: Living Non-violent Communication: Practical Tools to Connect and Communicate Skillfully in Every Situation (2012)
- Marshall B. Rosenberg: Non-violent Communication: A Language of Life (2015)
- Oren Jay Sofer: Say what you mean: A mindful approach to non-violent communication (2015)
- Fred Jandt: An Introduction to Intercultural Communication: Identities in a Global Community (2020)

- James Neuliep: Intercultural Communication: A Contextual Approach (2017)
- Stella Ting-Toomey: Understanding Intercultural Communication (2012)
- Michael Nichols: The Lost Art of Listening: How Learning to Listen Can Improve Relationships (2009)
- Nixaly Leonardo: Active Listening Techniques: 30 Practical Tools to Hone Your Communication Skills (2020)
- <https://www.typetalk.com/blog/the-8-essential-questioning-techniques-you-need-to-know/>
- Trey Gowdy: Doesn't Hurt to Ask: Using the Power of Questions to Communicate, Connect, and Persuade (2020)
- https://www.mindtools.com/pages/article/newTMM_98.htm
- Douglas Stone: Thanks for the Feedback: The Science and Art of Receiving Feedback Well (2015)
- John Hattie: Visible Learning: Feedback (2018)

MOTIVAR Y EMPODERAR A LOS NEETS

- Mentoring Guide – A Guide for Protege from Center for Health Leadership & Practice, Public Health Institute, Oakland: <https://www.rackham.umich.edu/downloads/more-mentoring-guide-for-proteges.pdf>
- The Mentee's Guide – How to have a successful relationship with a mentor – Linda Phillips-Jones, Ph.D, from The Mentoring Group: <https://mentoringgroup.com/books/mentees-guide.pdf>
- 10 ways to be a good mentor. (2008). Retrieved 2017, from http://www.blueskycoaching.com.au/pdf/v4i10_mentor.pdf
- An introduction to Motivational Interviewing by Bill Matulich, Ph.D (video): <https://www.youtube.com/watch?v=s3MCJZ7OGRk>
- An example of Motivational Interview in a clinical context (video): <https://www.youtube.com/watch?v=67l6gll7Zao>
- Ken Resnicow, Fiona McMaster. Motivational Interviewing: moving from why to how with autonomy support: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3330017/>
- Courtney Ackerman, MSc. Growth mindset vs. Fixed. Key takeaways from Dweck's book. Understand the difference between fixed and growth mindset: <https://positivepsychology.com/growth-mindset-vs-fixed-mindset/>
- Carol Dweck. The power of believing that you can improve (TED talk): https://www.youtube.com/watch?v=_XOmgOOSpLU
- Examples of the fixed and growth mindsets: <https://millennial-grind.com/18-fixed-mindset-vs-growth-mindset-examples/>

ORIENTACIÓN PROFESIONAL

- <https://elearningindustry.com/using-kolbs-learning-styles-engaging-custom-elearning-courses>
- Kolb, D. (1984). *Experiential Learning*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
<https://learningfromexperience.com/>
- https://ec.europa.eu/eures/public/news-articles/-/asset_publisher/L2ZVYxNxK11W/content/5-tips-for-acing-your-interview?inheritRedirect=false
- <https://www.themuse.com/advice/interview-questions-and-answers>
- <https://www.europelanguagejobs.com/blog/CV-Formats-resume-in-different-European-countries>
- <https://europa.eu/europass/en>
- https://www.youtube.com/watch?v=_fP43gcBywU&ab_channel=StandOutCV
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A Measure of Career-Related Adaptability and Optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24.
- https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/better-regulation-toolbox-16_en_0.pdf
- https://www.youtube.com/watch?v=yux_m8AdzwY&feature=emb_logo&ab_channel=MindToolsVideos
- <https://www.artofmanliness.com/articles/7-habits-proactive-not-reactive/>
- <https://www.lifehack.org/articles/productivity/are-you-proactive-or-reactive.html>

CREACIÓN DE REDES Y RELACIONES

- "Networking. Mastering Soft Skills for Workplace Success". Available at <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/odep/topics/youth/softskills/networking.pdf>
- "Partnerships and Networks in Work with Youth People". Available at <https://www.open.edu/openlearn/ocw/mod/oucontent/view.php?id=19983&printable=1>
- Zack, Devora: "Networking for People Who Hate Networking: A Field Guide for Introverts, the Overwhelmed, and the Underconnected" (2010)
<https://www.dataroom24.com/top-networking-strategies-for-young-professionals/>
<https://www.youtube.com/watch?v=7p1dVbuq-7Y>
<https://mdchamber.org/networking-101-tips-tricks-for-young-professionals/>
- <https://www.open.edu/openlearn/ocw/mod/oucontent/view.php?id=19983&printable=1>
- <https://www.coursera.org/lecture/interview-preparation/identifying-your-opportunities-dT3Ff>
- https://www.oecd-ilibrary.org/sites/soc_glance-2016-4-en/index.html?itemId=/content/component/soc_glance-2016-4-en
- <https://lmic-cimt.ca/publications-all/lmi-insights-report-no-17-finding-their-path-what-youth-not-in-employment-education-or-training-need-want/>
- https://neetsinaction.eu/wp-content/uploads/2018/12/COMNETNEET_IO1_Synthesis_IO_1_A4_FINAL.pdf
- "Effective outreach to NEETs – Experience from the ground". Available at:
 - <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8136&furtherPubs=yes>
- Fishbein, Mike, Business Networking: How to Build an Awesome Professional Network: Strategies and tactics to meet and build relationships with successful people, 2014
 - <https://www.youtube.com/watch?v=wNcRLRR2qGw>

- "Practitioner's toolkit: Sustainable activation of young people not in employment, education or training (NEETs)". Available at:
<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/bce2914b-ec37-11e6-ad7c-01aa75ed71a1/language-en>
- "On Track. Different Youth Work Approaches for Different NEET situations".
 Available at: <https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3266/OnTrack.pdf>
- "Four Network Principles for Collaboration Success". Available at <https://scholarworks.gvsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1009&context=tfr>
- <https://careertrend.com/how-4927734-organize-successful-job-fair.html>
- <https://www.kuder.com/blog/downloads-resources/ask-the-kuder-coach-any-tips-on-organizing-a-high-school-career-fair/>
- <https://www.betterteam.com/virtual-career-fair>
- <http://www.theworldcafe.com/wp-content/uploads/2015/07/Cafe-To-Go-Revised.pdf>
- <https://proposalsforngos.com/social-media-for-ngos/>
- <https://www.sendible.com/insights/social-media-for-nonprofits>
- <https://www.fundsforngos.org/featured-articles/using-social-media-enhance-ngo-visibility/>
- "Youth Work and Social Networking. Final Research Report". Available at https://www.researchgate.net/publication/233911484_Youth_Work_and_Social_Networking_Final_Research_Report



Proyecto No.

2019-2-BG01-KA205-062645

.....



Erasmus+

El presente proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación (comunicación) es responsabilidad exclusiva de su autor. La Comisión no es responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

pistes solidaires

