

PROYECTO DE INNOVACIÓN EDUCATIVA

MEMORIA FINAL

**PROGRAMA AMIGO: UN INTENTO DE RESOLVER
LOS PROBLEMAS DE CONVIVENCIA EN UN IES
MARGINAL**

Coordinadora: Patricia Sonia Giménez Nacher

I.E.S. Antonio Domínguez Ortiz

Sevilla

Referencia del proyecto: 162/01

**Proyecto subvencionado por la Consejería de Educación de la Junta
de Andalucía**

(Orden de 15-05-01; Resolución de 30-11-2001)

INTRODUCCIÓN

1. JUSTIFICACIÓN

2. BASES DE ESTUDIO

- 2.1. Definición de mentoría, mentor y mentorizado
- 2.2. Relación y diferenciación entre orientación, tutoría y mentoría
- 2.3. Modelos de mentoría
 - 2.3.1. La mentoría natural
 - 2.3.2. La mentoría intencional
- 2.4. Proceso de mentoría
 - 2.4.1. Características del proceso de mentoría
 - Objetivos de la mentoría
 - Metodología
 - Contenidos de la mentoría
 - Técnicas de actuación de la mentoría
- 2.5. Etapas del ciclo de la mentoría
 - Revisión y exploración
 - Exploración y comprensión
 - Comprensión y planificación
- 2.6. Relación entre mentor y mentorizado
- 2.7. La comunicación en el proceso de la mentoría
 - 2.7.1. La comunicación en el grupo
 - El valor del grupo
 - Evolución de la comunicación en el grupo sin hacer roles del mentor en la comunicación grupal: el mentor como líder
- 2.8. Beneficios de la mentoría
- 2.9. Elementos clave para el éxito de una mentoría

3. OBJETIVOS E HIPÓTESIS

4. METODOLOGÍA

- 4.1. Análisis del contexto
 - 4.1.1. Contexto amplio: el barrio.
 - 4.1.2. Contexto próximo: el Centro
 - Variables organizativas: estructura del Centro
 - Variables presupuestarias
 - Análisis de las necesidades del Centro
 - Variables psico-sociales
 - Metas y finalidades: actuación educativa
- 4.2. Aplicación del Programa Amigo
 - 4.2.1. Destinatarios
 - 4.2.2. Objetivos
 - 4.2.3. Contenidos

- 4.2.4. Metodología
- 4.2.5. Actividades
 - Actividades de formación 01/02
 - Actividades de formación 02/03
 - Diseño didáctico de las actividades de mentoría
- 4.3. Diseño de la evaluación
 - 4.3.1. Evaluación del diseño del programa
 - 4.3.2. Evaluación de la aplicación
 - 4.3.3. Evaluación de los resultados

5. DESARROLLO DEL PROGRAMA

- 5.1. Actividades llevadas a cabo
 - 5.1.1. El origen del programa
 - 5.1.2. Proceso de selección de mentores
 - Cuestionario para la selección de mentores
 - Guión para la entrevista
 - 5.1.3. Selección de los mentorados
 - 5.1.4. Agrupamiento entre los mentores y los mentorados
 - 5.1.5. Actividades de formación de los mentores
 - 5.1.6. Comienzo oficial del programa
 - 5.1.7. Actividades de organización de la aplicación
 - 5.1.8. Actividades de la aplicación
 - 5.1.9. Actividades de evaluación
 - 5.1.10. Clausura del programa
- 5.2. Otras actividades paralelas
 - 5.2.1. Elaboración de un cartel emblemático
 - 5.2.2. Organización de una conferencia sobre el tema de la mentoría
 - 5.2.3. Colaboración con la Asociación REDES

6. RESULTADOS Y CONCLUSIONES

- 6.1. Respecto a los objetivos
- 6.2. Evaluación de la aplicación
- 6.3. Evaluación de los resultados

7. PRODUCTOS

7.1. Sesiones de mentoría

Curso 2001/02

- S.1. Empezamos a conocernos
- S.2. Empezamos a ser un grupo y a pensar unidos
- S.3. La ventana . Mi futuro profesional televisado
- S.4. Lánzame tu máscara. El caso de las 15 últimas vacas
- S.5. El símbolo. Pásame el micrófono
- S.6. El debate previo. Las manos hablan.
- S.7. ¡Qué jaleo! El dilema de los astronautas
- S.8. Cuéntame. ¡Qué bien lo estamos pasando!

Curso 2002/03

- S.1. Mi silueta. Me identifico
- S.2. Derechos y deberes.
- S.3. Cuentos
- S.4. Taller de cuentos

- S.5.El rumor
- S.6. El lazarillo
- S.7. Dilemas
- S.8. Los sentidos

7.2. Instrumentos de evaluación

- Del programa
- De la aplicación del programa
- Análisis de la asistencia
- Cuestionario para los tutores
- Planificación anual

8. VALORACIÓN GENERAL DEL PROCESO

Aspectos positivos

Aspectos negativos

- Incidencias del centro
- Incidencias ajenas al centro

9.BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCIÓN

Esta memoria corresponde a la aplicación del denominado “Programa Amigo” realizado en el IES Antonio Domínguez Ortiz de Sevilla.

El programa se encaja dentro de un tipo de programa de mentoría dedicado a la tutorización y la orientación entre iguales a través del que se pretende conseguir una mejora de las capacidades y destrezas personales, en este caso en concreto con la finalidad de potenciar las habilidades sociales de los destinatarios. Éstos son los alumnos de Secundaria y Bachillerato, ejerciendo los menores el papel de mentorizados y los mayores, de mentores.

Este tipo de Programa de mentoría cuenta con unas características propias, y pretende adaptarse a la situación problemática a la que se enfrentan los alumnos de dicho instituto, dado que se encuentra situado en una de las barriadas marginales de Sevilla, presentando un conjunto de características socio-económicas de nivel mínimo. De ahí se deriva un alumnado con importantes carencias de carácter económico y social, dificultando su integración en los centros de secundaria, dado su bajo nivel educativo.

Este tipo de programa dedicado a la tutorización entre compañeros pretende fomentar la relación entre iguales, en la que, sin abandonar la relación profesor- alumno, toman mayor relevancia aquellos procesos de aprendizaje social que se derivan de este tipo de relación.

Con esta propuesta educativa se trata de responder a las necesidades del alumnado de este tipo de centros, aprendiendo en un ambiente de amistad, afecto, compañerismo, facilitando el logro de habilidades sociales, personales y académicas, para aquellos alumnos a los que les cueste su integración en los institutos de secundaria.

De este tipo de intervención se pretende que tanto los mentores como los mentorizados, adquieran en primer lugar mayor aceptación de si mismos. Los mentores con ello serán capaces de actuar con responsabilidad ante los mentorizados ayudando esto, a fomentar valores como el esfuerzo, la responsabilidad... y por otra parte en los mentorizados se ayudará a mejorar su autoestima y a fomentar valores como la empatía, trabajo cooperativo...

En primer lugar se recoge la fundamentación teórica necesaria para tomar contacto con el tema (aún por explorar en nuestro país). A continuación se establece una parte práctica que a través del análisis del contexto del instituto y del barrio se nos pone en situación de la mutua interrelación de ambos escenarios influyendo recíprocamente uno con el otro.

En el diseño didáctico de las actividades o sesiones del Programa Amigo, se pretende recoger de una manera lo más sistemática posible, aquello que se ha planificado con respecto al desarrollo posterior del programa. Estableciendo los diferentes objetivos, contenidos, metodología ...de cada una de las actividades tanto del primer curso como del segundo curso de aplicación.

Sin embargo, en el diseño de la evaluación se recoger las diferentes variables objeto de estudio en los tres apartados: diseño del programa, aplicación del mismo y resultados y sus consecuentes instrumentos de recogida de datos y con qué finalidad se evalúa.

En el apartado de conclusiones aparece en un plano general, pero a la vez clarificador, aquello que destacamos sobre la planificación (DISEÑO) y puesta en marcha del Programa de Mentoría (Programa Amigo) recogiendo también modificaciones que se consideran para aplicaciones posteriores.

1. JUSTIFICACIÓN.

Los problemas de convivencia de un centro como es el IES Antonio Domínguez Ortíz han venido siendo el eje vertebrador de la vida y del clima dentro del mismo, añadiendo a esta realidad, el clima socio-económico de la zona donde se encuentra ubicado.

Por lo tanto, entenderemos que éstas son razones de gran peso que impiden en el alumnado la consolidación de aspectos como:

1-Las **relaciones interpersonales** con los amigos, compañeros, profesorado etc...

2-El desarrollo de su **realidad social** (empatías, afectividad, capacidad de negociación, respeto a la norma, trabajo en grupo...

3-La posibilidad de **asunción de modelos a seguir** ya que con facilidad caen en la dinámica de la competitividad y por ello, en la agresividad y la hostilidad.

4- La confianza en ellos mismos **para pedir ayuda** cuando se les presentan problemas de tipo personal o de tipo académico.

Por ello, debemos de facilitar los medios que permitan afianzar estas facetas a lo largo de su escolaridad obligatoria, además de generar los mecanismos óptimos para una disminución de la conflictividad social, que tan fácilmente aprenden en el barrio en donde viven y que plasman a diario en las relaciones y actuaciones con el resto de Comunidad Educativa..

La actuación de la **mentoría por compañeros** puede resultar una importante herramienta para que sea el propio sistema educativo el que favorezca las posibilidades de inserción social y respeto a las normas básicas de convivencia.

Concretamente, el diseño de un programa educativo basado en la mentoría entre compañeros, al enmarcarlo dentro de un programa que potencia las habilidades socio-emocionales (sentimiento de pertenencia al Centro, o a un grupo-aula, problemas de desarraigo cultural y personal...), nos llevaría a potenciar uno de los pilares básicos de la ESO, desde una experiencia tan innovadora como lo es la mentoría entre iguales.

2. BASES DE ESTUDIO

2.1. DEFINICIÓN DE MENTORÍA, MENTOR Y MENTORIZADO.

Diferenciamos ambos conceptos.

“La mentoría es un proceso interactivo de uno a uno en el que se desarrolla el aprendizaje dirigido basado en la premisa de que los participantes tendrán un contacto razonablemente frecuente y tiempo suficiente para su interacción”. (Cohen y Galbraith, 1995)

“La mentoría es un intento deliberado de contrarrestar el desperdicio de recursos humanos en nuestra sociedad, una pérdida trágica de talento y realización, tanto a nivel personal como nacional”. (Cohen y Galbraith, 1995)

“La mentoría es la unión de dos individuos, uno menos diestro y otro más diestro”.(Kerr, Schulze y Woodward, 1987)

“La relación de mentoría beneficia tanto al mentor como a su estudiante...ambas partes tienen la oportunidad de moverse a la próxima etapa de vida a través de sus roles” (Schulz, 1985)

Mentor es aquel que sirve de guía al mentorizado durante el proceso de mentoría. Se encuentra, para favorecer dicho proceso, muy cercano a su mentorado, y conoce, por tanto, todas las herramientas de ayuda para promover el desarrollo de éste.

“Establece gradualmente una relación colaborativa y de evolución con sus estudiantes con el propósito de ayudarles a tomar riesgos apropiados, manejar efectivamente la tensión y la inseguridad, desarrollar más la confianza en sí mismos, tomar decisiones mejor informadas, lograr objetivos inmediatos y futuros” (Sylvia M. Eliza, 1997)

Mentorizado es aquel que presenta una serie de necesidades y que recibe por parte de su mentor una serie de pautas para que, por su propia voluntad e iniciativa, vaya tomando decisiones acerca de sí mismo y de cómo actuar para poder paliar dichas necesidades.

2.2. RELACIÓN Y DIFERENCIACIÓN ENTRE ORIENTACIÓN , TUTORÍA Y MENTORÍA.

La orientación, la tutoría y la mentoría comparten, principalmente, que el fin último de las tres acciones es el de servir de guía a una persona. Pero cada uno de ellos posee varios matices que los hace diferentes.

En primer lugar, la orientación está referida a un proceso de ayuda continuo , en el cual pueden intervenir una diversidad de agentes (el profesorado, profesores de pedagogía terapéutica, de apoyo, logopedas, trabajadores sociales,...) y la que tiene que estar considerada como parte integrante del proceso docente.

Esta dirigido a todas las personas, es decir, a todo el alumnado y no solo a los que tienen necesidades educativas especiales o se encuentran en una fase de transición; y en todos sus aspectos, incluyendo la dimensión personal, profesional, familiar, social, educativa y de tiempo libre, intentando atender a la diversidad individual. Tiene como objetivo potenciar la prevención, en el sentido de prevención del fracaso escolar, profesional, del estrés, ect.

Su aplicación requiere el desarrollo de determinadas estrategias de intervención, que suelen expresarse en términos de modelos o representaciones que reflejan el diseño, la estructura y los componentes esenciales del proceso psicopedagógico y sirven de guía para la acción.

Por otra parte, la tutoría pretende atender a los aspectos más educativos, con el objetivo de que la enseñanza no se quede en lo meramente instructivo de las diversas áreas académicas. Pero como la orientación, a la vez se propone contribuir de forma sistémica al desarrollo de la personalidad integral del alumno/a.

Las acciones de la tutoría se recogen en un plan de acción tutorial, que es el documento que especifica lo que el claustro de profesores se ha propuesto realizar en materia de tutoría,. En este se incluye los objetivos generales de la tutoría, las áreas prioritarias de intervención, las estrategias más apropiadas, las actividades planificadas... , pero esta planificación no es rígida, sirve simplemente como un guía para la acción del tutor con el grupo escolar al que pertenece, debe concebirse como un instrumento inacabado y en constante revisión.(Rodríguez Dieguez, 1999)

Por último, la mentoría se define como “ un proceso de feed-back continuo de guía y apoyo informativo y orientador, entre el mentor (alumno de curso superior que atesora los conocimientos necesarios para ayudar a los “recién llegados”), que actúa como asesor o guía,

de un estudiante o un grupo de estudiantes de nuevo ingreso, con la finalidad del desarrollo de un proceso de autorrealización y beneficio mutuo".(García Jiménez, 1999).

Para esta acción se considera esencial el apoyo de la institución en la que se realice el proceso de mentoría. Al igual que los procesos de orientación y tutoría, el de mentoría esta orientado a servir de guía, pero en este caso el "guía" y el "guiado" son "iguales", es decir, se trata en ambos casos de alumnos pertenecientes al centro en el que se lleva a cabo el proceso de mentoría, con la diferencia de que el mentor pertenece a cursos superiores que el mentorizado y por lo cual posee mayor experiencia que compartir con sus compañeros menores.

La participación en este tipo de actividad es voluntaria. Se trata de un proceso estructurado, en el que se debe tener claro que se debe hacer, por lo cual, es imprescindible marcar unos objetivos y finalidades al igual que planificar y diseñar el proceso, con claridad y realismo en base a las necesidades que se planteen y al contexto en el que se encuentre el centro en el que se realice. De igual importancia es la conexión que exista entre mentores y mentorizados, desde el punto de vista del desarrollo de habilidades para la ayuda, la comprensión y la escucha; claves para una buena comunicación y, por ende, para una buena y fructífera relación. Los objetivo básicos de la mentoría son los de "servir de alternativa real y cercana a las necesidades de las personas implicadas en procesos de formación; el desarrollo práctico de procesos eficaces de aprendizaje y desarrollo, para la adquisición de conocimientos, actitudes o habilidades para la formación; servir de sustento y apoyo en los periodos de transición dentro de la formación y desarrollar una mayor implicación, compromiso y colaboración, de los miembros de una institución, asociación u organización, con la misma o entre estos." (García Jiménez, 1999).

Por tanto, la orientación, la tutoría y la mentoría están principalmente diferenciadas por los agentes de intervención dirigentes en cada caso y por las finalidades más directas que se plantean con cada acción. El desarrollo integral del individuo, atención a los aspectos educativos y desarrollo de la habilidades sociales.

2.2.1 . MODELO COMPRENSIVO (Rodríguez Diéguez,1999)

El concepto de comprensividad aplicado al ámbito educativo, presenta diversas acepciones en función de los diferentes entornos socioeducativos, e incluso políticos. En Estados Unidos se ha venido entendiendo por educación comprensiva la impartición desde una misma institución educativa de una variedad de programas y titulaciones académicas y

profesionales. En el contexto europeo en cambio, se entiende como comprensivo aquel modelo educativo que pretende superar una concepción selectiva de la educación.

El concepto de comprensividad empleada por (Gybers y Henderson,1981) tiene que ver con la acepción semántica utilizada en el entorno americano. Así la comprensividad aplicada al modelo de intervención orientadora proporciona un significado como implicaciones de extensividad y sincretismo en tanto que:

Conjuga los tres ámbitos de la Orientación (escolar, personal-social y vocacional) artificialmente separados y no siempre bien integrados en la intervención orientadora. Afronta por tanto esta división y operativiza en su modelo de intervención una integración de los diferentes ámbitos; teniendo presente la interrelación de los mismos en la persona del sujeto, como ser único en quien se conjugan diferentes perspectivas absolutamente relacionadas.

Ante una situación de sucesiva prevalencia en la práctica orientadora de los diferentes principios de la orientación (terapia, prevención, desarrollo e intervención social) pretende armonizarlos en un modelo de intervención, que contemple actuaciones dirigidas a atender las necesidades resultantes de la proyección de los diferentes principios, sobre los individuos y los grupos.

En una coyuntura en que se ponen en tela de juicio la conveniencia de determinados modelos, quizá motivada por una utilización exclusivista, la comprensividad se presenta como una síntesis de los diferentes modelos de orientación (de intervención directa individualizada, de servicios, de programas y de intervención indirecta mediante consulta).

Representa un esfuerzo de integración, para no desatender aspectos y situaciones, que en un entorno tan complejo como el de la educación institucional puede a menudo surgir.

Estructura y sistematiza con la ayuda de los tutores las metas, competencias, contenidos, métodos, recursos materiales y humanos de la orientación, como elementos del currículo de orientación, coordinado e integrado con el currículo escolar, pero claramente distinto y evaluable.

Pretende una progresiva transformación de los recursos disponibles en el centro, aprovechando los servicios y programas ya existentes con vistas a conseguir una mayor integración de los mismos.

Potencia el concepto participativo de trabajo en equipo, involucrando en la tarea a los distintos sectores de la Comunidad Educativa (alumnos/as, orientador/a, profesores/as, especialistas, padres, representantes de los estamentos comunitarios...).

Responsabiliza a todos los implicados en la orientación en la orientación, en especial a los estudiantes en la identificación de las competencias deseadas como resultado de la intervención.

2.3. MODELOS DE MENTORIA.

2.3.1. LA MENTORÍA NATURAL

El aumento de interés en la utilización de mentores en los últimos 20 años, ha traído consigo la publicación de cientos de estudios, disertaciones, tesis e informes relacionados con la mentoría. Desafortunadamente, al término mentor se le han asignado tantos significados y es utilizado tan a menudo como sinónimo de vocablos como maestro, entrenador o consejero, que existe una gran confusión acerca de su papel y funciones (Rey Carr, 1999).

Asimismo, y para aumentar aún más la confusión, una de las definiciones de mentor previamente aceptadas, aquélla que lo describe como una persona de más edad y mayor experiencia, ha sido alterada por el término “mentor paritario” surgido recientemente, es decir, personas de edad similar que se asesoran entre ellas, uno de los motivos de confusión con respecto a las funciones asociadas con la mentoría, es que existen dos enfoques principales con respecto a esta actividad y muy frecuentemente no se especifican las funciones y papeles de cada uno. El primero de ellos, algunas veces llamado “mentoría natural” es lo que Levinson, Sheehy y otros describieron en sus trabajos sobre las etapas de la vida. Este tipo de mentoría puede también ser llamado tradicional, no intencional, informal, real o no planeada. Un mentor natural, normalmente es una persona de más edad, mayor experiencia y ajena a la familia, que juega el papel de habilitador para ayudarnos a alcanzar nuestras metas y sueños, explorar alternativas y enfrentar los retos que nos presenta la vida. Con frecuencia, la mentoría natural no tiene un punto de arranque identificable, no lleva una dirección específica ni tiene resultados o expectativas definidos, continúa evolucionando a través del tiempo e inclusive puede que no tenga un punto final (Rey Carr, 1999).

Normalmente, la mentoría natural se caracteriza por alguna clase de vínculo, química personal o atracción que mantiene a una pareja unida. Este vínculo es interrumpido sólo cuando la disponibilidad del mentor desaparece o cuando el asociado declara su independencia, ya sea porque ha superado al mentor, o porque busca obtener un estatus igual. Por lo general, la influencia del mentor es percibida por el asociado como algo que tendrá un efecto de por vida. Los individuos que reciben esta clase de mentoría, muchas veces reportan haber tenido varios mentores a lo largo de su vida y, aunque tal vez la

mentoría se concentre en un área específica, se considera que los mentores mantienen una relación muy completa que abarca la vida personal y profesional del asociado.

La literatura sobre la mentoría está llena de informes de primera mano acerca del poder y valor de la mentoría natural. Muchos de los artículos publicados han sido escritos como un tributo a los mentores, y las biografías y autobiografías con frecuencia incluyen pasajes que describen y otorgan reconocimiento a personas que actuaron como mentores. A diferencia del tipo de mentoría que se describe a continuación, la mentoría informal no requiere del reclutamiento o selección de mentores, ni del proceso de asignación, por lo que tampoco es necesario un seguimiento de la relación.

2.3.2. LA MENTORÍA INTENCIONAL

Los significantes resultados asociados con la mentoría natural han llevado a la conclusión que este tipo de relación resultaría beneficioso para el desarrollo y el crecimiento personal de los alumnos. Más que esperar a que se presente una relación de mentor natural, es necesario un segundo tipo de enfoque que puede ser catalogado como mentoría intencional, puntual, planificada, formal, deliberada o sistemática.

En este tipo de mentoría, se recluta, selecciona y capacita al mentor, y por último se le asigna a un asociado. La mayoría de las veces la mentoría intencional se enfoca a un objetivo, un proyecto o una actividad. El propósito del mentor intencional es ayudar al asociado a lograr resultados específicos e identificables en una o más áreas: desarrollar su carrera, lograr mayor competencia, forjar su carácter y proporcionarle capacidad de elección.

Aunque la mentoría intencional normalmente se lleva a cabo sobre la base de uno-a-uno y, al igual que la mentoría natural, usualmente involucra a una persona de más edad que asesora a otra más joven.

Por lo general, los mentores intencionales son voluntarios y pueden establecer, en forma independiente, una conexión con alguien en busca de un mentor. Sin embargo, y con mayor frecuencia, a los mentores intencionales voluntarios los recluta una tercera persona, un coordinador de mentores que, por medio de un determinado sistema de acoplamiento, vincula al voluntario con la persona en busca de un mentor. Esta forma de reclutamiento normalmente se consigue identificando voluntarios potenciales, poseedores de ciertas aptitudes, características y experiencia, que puedan contribuir al logro de los objetivos de la mentoría.

Generalmente la mentoría intencional tiene tiempos límite específicos que pueden abarcar desde unas cuantas sesiones de una hora, hasta varias interacciones durante de un período

más prolongado. Sin embargo, no existen fórmulas o métodos predeterminados que definan el período de tiempo ideal para que una mentoría tenga éxito.

Muy a menudo, el contenido de una mentoría y el tiempo a ser dedicado es establecido con anterioridad, o es negociado entre el mentor y su asociado. Una de las ventajas de este tipo de mentoría, es que permite a los voluntarios tener una idea clara de las expectativas relacionadas con su papel de mentor, identificar y utilizar actividades concretas de interacción y predecir con cierta certeza el tiempo que se llevará una mentoría determinada. Otra ventaja con la que cuenta normalmente el mentor, es la de aprender nuevas aptitudes cuando existe un componente de capacitación asociado con la mentoría.

2.4. PROCESO DE MENTORIA.

2.4.1. CARACTERÍSTICAS DEL PROCESO DE MENTORIA:

A) OBJETIVOS DE LA MENTORIA: para que el proceso de mentor- mentorizado sea capaz de orientarse deben desarrollarse tres tipos de aprendizaje, estos tres tipos de objetivos corresponden a la meta de aprender a transformar la realidad frente a la de ajustarse a ella (Romero Rodríguez, 1999).

APRENDER A ANTICIPARSE: este tipo de objetivo corresponde y supone el desarrollo de habilidades y destrezas que permitan abordar los cambios, aceptar los riesgos y la incertidumbre que pueda presentarse ante cualquier cambio. Este aprendizaje ayudara al estudiante a *explorar* sobre las consecuencias de las acciones que lleva a cabo, a adelantarse a aquello que se pueda producir en un futuro próximo, y también a *imaginar* las situaciones a las que se va a tener que enfrentar tanto en la esfera académica, como en la personal, social y profesional. La anticipación no se realiza sólo sobre lo que “pueda ocurrir”, sino principalmente, “hacia donde” quisiera ir.

APRENDER A ELABORAR PROYECTOS: en este tipo de aprendizaje están implicados todas aquellas destrezas, habilidades y actitudes que permiten al estudiante clarificarse, se trata de desarrollar, por tanto, un aprendizaje que permita al estudiante encontrar la coherencia entre sus valores, sus intereses y sus actuaciones. Ello significa, aprender a tomar decisiones de manera consistente, autónoma y motivada, frente a un “dejarse llevar por la corriente”, frente a la realización de elecciones precipitadas.

APRENDER A ACTUAR: significa estar dotado de las suficientes destrezas, habilidades y actitudes como para poder “ir hacia” las situaciones imaginadas, soñadas. Esta actuación encaminada hacia la puesta en práctica de las decisiones adoptadas, se realiza siendo consciente de los obstáculos que pueden aparecer, pero también supone la creación de nuevas soluciones, de nuevas oportunidades.

B) METODOLOGÍA:

La consecución de los objetivos anteriormente reseñados pasa por que el mentor actúe de acuerdo con una serie de *principios metodológicos* o *pautas de intervención* como los que se comentan a continuación: (García Jiménez, 1999)

PARTIR DE LA EXPERIENCIA: el proceso de orientación /tutorización de tu compañero o amigo pasa por la creación de situaciones / actividades que le lleven a analizar, intervenir, a participar, a movilizarse en relación a su situación . la utilización de técnicas de dinámicas de grupos son un buen ejemplo de actividades que llevan a los destinatarios a vivir y analizar una experiencia que les lleva a reflexionar y a posicionarse respecto a la situación a resolver. También se pueden partir de experiencias reales, aquí el rol del mentor es la realización de cuestiones que permitan al compañero contar con la vivencia que tiene sobre su situación personal, el problema está en que a veces resulta muy duro contar dichas vivencias. De ahí la importancia de ofrecer “estímulos” , es decir, situaciones virtuales o ficticias que evoquen esas vivencias y, por tanto, faciliten la explosión de las mismas.

REFLEXIONAR SOBRE LA EXPERIENCIA: una experiencia en si mismo no es educativa. Para lo que sea es necesario y preciso reflexionar sobre la experiencia vivida, lo que ayuda a desarrollar la capacidad de autoanálisis y de análisis de la realidad.

BUSCAR EL SENTIDO DE LA EXPERIENCIA: las experiencias a presentar a los compañeros deben ser vistas por éstos como útiles para analizar, comprender su situación y planificar actuaciones, frente a ella. Buscar ese sentido implica preguntarse al final de la actividad realizada: ¿qué me ha aportado para solucionar mi problema?, ¿cómo puedo aplicar lo aprendido a mi propia situación , ¿A qué conclusión llego?. La aplicación de este principio es muy importante en el proceso de mentorización puesto que supone aprender a reconocer y valorar los propios aprendizajes y, por tanto, a cambiar la conciencia de sí

mismo y como consecuencia, la adopción de un posicionamiento activo ante cualquier problema, conflicto o situación.(Romero Rodríguez,1999)

MOTIVAR LA ACCIÓN: el mentor debe ser entonces un líder democrático, que dinamice, que mueva a sus compañeros hacia la acción , hacia la transformación de las situaciones que dificultan su desarrollo personal, social, académico y profesional. De esta concepción del rol del mentor parte este principio de intervención y se desarrolla atendiendo a las siguientes fases:

Definición colaborativa (entre mentor y grupo mentorizado) de los objetivos y las estrategias formativas que se van a utilizar.

Ayuda al compañero para que reconozca sus puntos fuertes (para potenciarlos) y los débiles (para tomar medidas que le ayuden a mejorarlos)

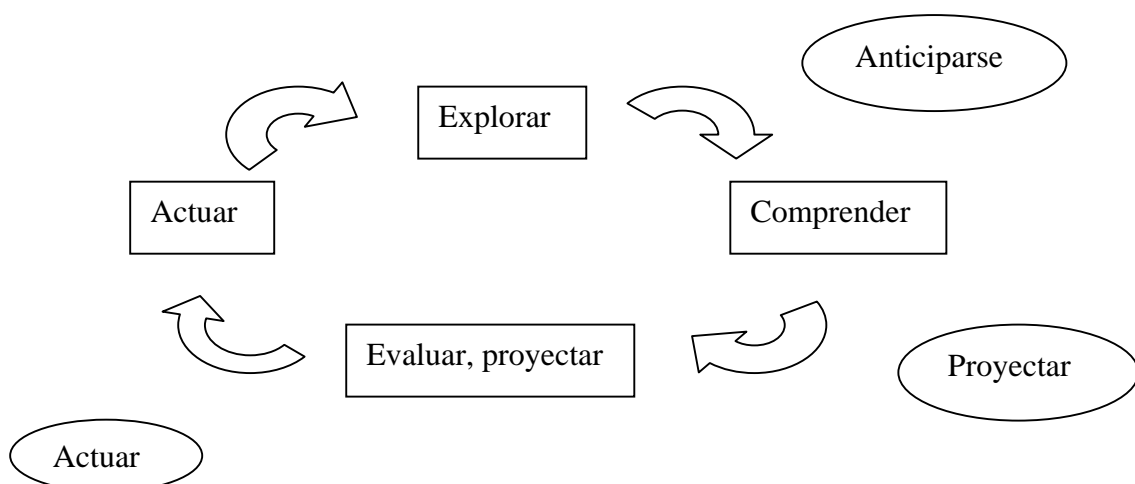
Análisis de la influencia del contexto y la historia personal(pasada y presente) sobre las actitudes, las creencias, los valores de los compañeros mentorizados

Toma de conciencia crítica de las dinámicas de poder que afectan al desarrollo personal: cómo les inciden factores como la procedencia social, el género, la edad...

Análisis de los recursos que ofrece el contexto para favorecer el desarrollo personal y del colectivo.

Si analizamos entonces estos principios, se puede comprender que el mentor es un agente de cambio en el contexto de su propio centro y que él/ella mismo/a debe estar dispuesto a vivir su propio proceso de auto-orientación y de compromiso con su proyecto.

C) CONTENIDOS DE LA MENTORIA: Los contenidos a desarrollar del proceso de tutorización por compañeros son:



Cada uno de estos contenidos hace referencia a las fases por las que debe pasar cualquier persona para poder resolver una situación. El mentor va a ayudar a su compañero a pasar por cada una de estas fases, de tal forma que realice un aprendizaje que sea transferible a situaciones futuras. Cada una de estas fases va a implicar trabajar una serie de contenidos generales o comunes a cualquier situación-problema.

Partimos de la idea de que aprender algo, hay que hacerlo (principio experimental) reflexionar sobre lo que se ha hecho y analizar cómo se puede aplicar a la situación que se está viviendo (integración del aprendizaje): (Romero Rodríguez,1999)

PARA ENSEÑAR A EXPLORAR: el mentor utilizará estrategias y procedimientos que permita a su compañero expresarse tal cual es, a clarificar su situación, a imagina cómo le gustaría que fuera ésta, a recopilar toda la información posible relativa a la situación vivida, a confiar en su compañero / tutor.

PARA ENSEÑAR A COMPRENDER: el mentor utilizará estrategias y procedimientos que ayuden a tomar conciencia de la diversidad de puntos de vista desde los que se puede analizar una misma situación a reconoces sus propios puntos fuertes y débiles, sus posibilidades y obstáculos, sus decisiones a construir su propio desarrollo personal y profesional, a identificar sus propias necesidades de desarrollo, a constatar la necesidad de tomar decisiones y actuar de forma coherente con ellas.

PARA ENSEÑAR A EVALUAR Y PROYECTAR: el mentor facilitará actividades que permitan a sus compañeros a identificar sus valores y las necesidades que subyacen a sus comportamientos, a analizar las ventajas e inconvenientes de alternativas en función de sus valores y necesidades.

PARA ENSEÑAR A ACTUAR: el mentor deberá negociar con el estudiante tutorizado un plan de acción para llevar a cabo.

D) TÉCNICAS DE ACTUACIÓN DE LA MENTORIA:

Las técnicas de actuación en nuestro programa de mentoría han sido las técnicas de dinámica de grupos, las cuales son instrumentos que favorecen la evolución del grupo y, por tanto, facilitan la participación de los miembros del mismo; fomentando la responsabilidad y

el aprendizaje si pretendemos una aplicación de las mismas hemos de tener en cuenta que el estudiante mentor debe:

Conocer su estructura, dinámica, posibilidades y riesgos.

Dominar su aplicación práctica: en este sentido no basta sólo conocerlas teóricamente sino que el mentor debe haber “vivido” antes la técnica, en la medida en que es posible así valorar mejor sus posibilidades, riesgos, etc. Con la propia experiencia.

Utilizarlas “Conforme a las instrucciones de uso” de quien las propone. Esto quiere decir que ajusten a las exigencias del contexto, , combinándose con otras , dependiendo esto de las circunstancias y habilidad y experiencia del mentor para extraer el máximo rendimiento, el uso “al pie de la letra” de una técnica puede no ser eficaz en todos los conceptos de aplicación, y puede ser preferible introducir alguna otra variante.

Tener presente antes de aplicar cualquier técnica cuál es el grado de confianza que existe en el grupo.

Una técnica no es por si misma ni buena ni mala; pero puede ser aplicada eficazmente, indiferentemente o desastrosamente. Es importante planificar cuidadosamente la aplicación práctica de las técnicas a través de unas pautas válidas para las mismas (Brunet y Negro, 1991):

Quien se proponga utilizar las técnicas de grupo debe conocer previamente los fundamentos teóricos de la dinámica de grupo; las técnicas de grupo no son un folleto de instrucciones que se aplican mecánicamente.

Antes de utilizar una técnica de grupo se debe conocer suficientemente su dinámica, su estructura, sus posibilidades y sus riesgos.

Debe seguirse en lo posible el procedimiento indicado en cada caso

Las técnicas de grupo requieren una atmósfera cordial. Utilizarlas en un medio de competición un clima autoritario destruiría su efecto.

Debe existir en todo momento una actitud cooperante, que favorezca la interacción entre los miembros del grupo.

Debe incrementarse todo lo posible la participación activa de los miembros del grupo; no sólo debe participar el coordinador; sino que todas las ideas de los que participan en la dinámica son válidas.

Los miembros deben adquirir conciencia de que el grupo existe en y por ellos mismos, y sentir que están trabajando en su grupo. Este sentimiento de pertenencia al grupo hace pasar del “yo” al nosotros.

Todas las técnicas de grupo se basan en el trabajo voluntario y la buena intención de los participantes.

En cada una de las fases del proceso de mentoría y, por tanto, para cada uno de los contenidos a desarrollar existe una gran diversidad de propuestas técnicas de dinámica de grupos que se pueden utilizar.

2.5. ETAPAS DEL CICLO DE MENTORÍA

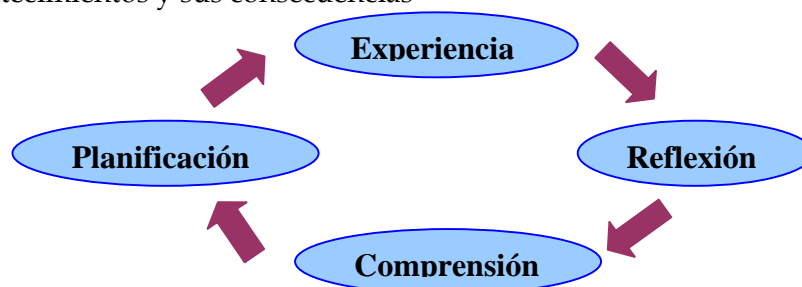
El mentor, como líder de esa relación orientadora que es la mentoría, lo que persigue es facilitar el *trabajo autónomo de un compañero o grupo de compañeros*. Su trabajo consiste en ayudarles a desarrollar capacidades, a proveerse de estrategias y de recursos que les permitan afrontar diferentes situaciones con un mayor control sobre lo que hacen y sobre las consecuencias de sus acciones. (romero Rodríguez, 1999)

Dado que la mentoría responde a una meta, la relación que se genera entre el mentor y sus compañeros no es una *relación informal*. Puesto que el mentor debe liderar la búsqueda de esa meta antes que nadie, quien debe ser consciente de la necesidad de dirigir sus actuaciones de un modo reflexivo y sistemático.

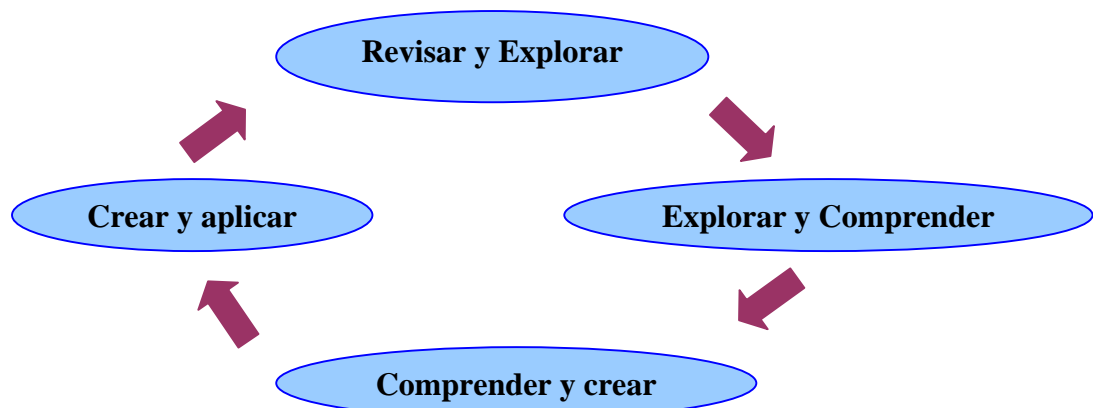
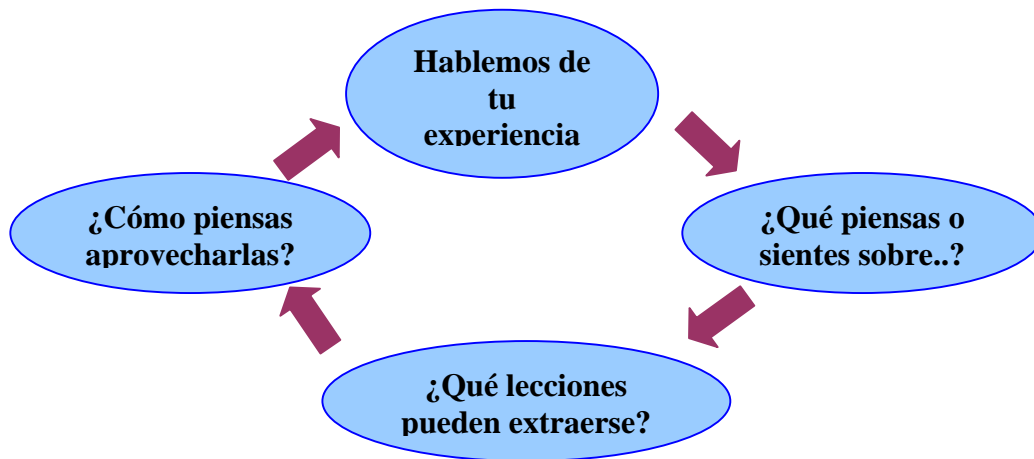
El trabajo del mentor se desarrolla a partir de una previsión de tareas, más o menos evidente. Esa planificación comienza a partir de la reflexión que mentor y compañero hacen sobre la experiencia de éste último y alcanza su cenit cuando el compañero o compañeros logran hilvanar un plan de acción o alcanzan sus metas.

El desarrollo de la mentoría responde a un proceso que conoce como el <<ciclo de la mentoría>> y que tiene cuatro hitos fundamentales: experiencia, reflexión, comprensión y planificación. El modelo de ciclo que representa a la mentoría pretende recoger la idea de que las acciones que promueve el mentor están sometidas a un proceso de continua revisión desde la exploración inicial a la toma de decisiones.

El **ciclo** de la mentoría es, entonces, un proceso circular con una retroalimentación continua que ofrece a sus participantes la oportunidad de mantener un cierto control sobre los acontecimientos y sus consecuencias



De acuerdo con este proceso **la práctica** de la mentoría es una reflexión del mentor y sus compañeros guiada por cuatro cuestiones fundamentales:



En el desarrollo de ese proceso, la mentoría se centra en tres **focos** que son la base de las diferentes etapas que supone la mentoría.

Por tanto, revisemos a continuación esos tres focos claves: revisión y exploración; exploración y comprensión; comprensión y planificación.

A) REVISIÓN Y EXPLORACIÓN:

La primera etapa en el ciclo de la mentoría es una etapa de “Exploración” al tiempo que de continuidad a “Revisión”. En ella el mentor y el compañero, o grupo de compañeros,

van a iniciar o continuar una relación orientadora desde la confianza y el compromiso mutuos. Escuchando antes que dando consejos, mostrando comprensión y animando a sus compañeros, el mentor intentará hacer posible una evaluación de necesidades desde un plano individual o grupal. Es una etapa de exploración, pero también de revisión en el caso de que ya se hayan celebrado sesiones previas. Cuando como fruto de una relación orientadora y en el contexto de una mentoría se ha logrado establecer un plan de acción, esta etapa supone revisar el desarrollo de ese plan y, en su caso, identificar nuevas necesidades y carencias.

En términos del inicio de una mentoría y en relación con sus compañeros, el mentor se plantea preguntas como:

¿Qué les preocupa?

¿Cómo se expresan?

¿Qué esperan de la relación que va a mantenerse con ese compañero que es el mentor?

En esta etapa el mentor explora las vivencias, carencias y necesidades de sus compañeros ayudándoles a explicitarlas. Pero también es el momento de que el mentor clarifique los objetivos y las metas que se persiguen en la mentoría y establezca una agenda de trabajo.

La etapa de exploración y revisión puede durar desde unos pocos minutos, si lo que se discute es una cuestión concreta, hasta varios meses si la discusión que se mantiene encierra la posibilidad de introducir cambios en las apreciaciones que mantienen los participantes en la discusión o incluso cambios en sus conductas.

Las estrategias a desarrollar por el mentor serían:

- Fomentar y cuidar la relación (mentor-compañero)
- Mostrar confianza, compromiso y paciencia.
- Mostrar comprensión (resumir, parafrasear)
- Animar y formar.
- Demostrar iniciativa.
- Clarificar las metas y objetivos de la mentoría.

Y las actuaciones concretas que debería emprender vendrían a ser:

- Entrar en contacto con el compañero.
- Escuchar con atención.
- Plantear preguntas semi-cerradas.
- Establecer una agenda de trabajo.
- Resistirse a dar consejo.
- Revisar con los compañeros los hitos del plan realizado, en su caso.
- Favorecer el análisis del nivel de cumplimiento de los compromisos asumidos, en su caso.

B) EXPLORACIÓN Y COMPRENSIÓN:

Estamos ante una etapa que supone continuar el proceso de reflexión pero profundizando en las explicaciones que se dan a las cosas. Utilizando estrategias que suponen, otra vez, escuchar al compañero, plantear preguntas o proporcionar retroalimentación e introduciendo otras nuevas como reconocer fortalezas y debilidades, compartir experiencias e historias personales, etc. El mentor identifica necesidades y trata de comprender cómo son vivenciadas y explicadas por sus compañeros. Pero, además, es esta etapa el mentor tiene un papel más activo ayudando a consolidar los logros de la etapa de exploración, estableciendo prioridades y, en suma, ofreciendo apoyo y formación.

La duración de esta etapa es muy variable y está determinada por la naturaleza y complejidad de la cuestión que se aborde, la calidad de la interacción y la experiencia de los participantes en la mentoría. Esta etapa puede ocupar unas pocas horas o incluso años.

En la etapa de exploración y comprensión, el mentor desarrolla estrategias que implican

- Proporcionar apoyo y formación.
- Devolver informaciones o valoraciones.
- Demostrar habilidades.
- Estimular, pero sin meter prisa.
- Mantenerse seguro.
- Estar atentos a las resistencias de la gente.

- Escuchar, plantear retos.
- Compartir experiencias e historias.
- Hacer preguntas semi-cerradas.
- Identificar necesidades.
- Identificar fortalezas y retos.
- Establecer prioridades.
- Proporcionar información y ayuda.

C) COMPRENSIÓN Y PLANIFICACIÓN:

En esta tercera etapa, mentor y compañeros llegan a un nivel de comprensión de la situación tal que hace posible la elaboración de planes de acción. Con la ayuda del mentor se cierran compromisos y se establecen pautas de actuación. Es el momento de animar a los compañeros a que asuman el control y alcancen el apoderamiento y la autonomía suficientes para tomar sus propias decisiones analizando y sopesando las consecuencias que tienen.

En la etapa de comprensión y planificación, el mentor desarrolla estrategias que implican:

- Centrarse en la relación de mentoría.
- Clarificar el rol, centrarse en la relación.
- Proporcionar retroalimentación.
- Favorecer el apoderamiento del compañero.
- Examinar opciones para actuar y sus consecuencias.
- Negociar un plan de acción.
- No esperar una acción necesariamente.

Y las actuaciones concretas que debería emprender serían:

- Fomentar modos de pensar nuevos y creativos.
- Ayudar a tomar decisiones y solucionar problemas.
- Acordar un plan de acción.
- Preguntar cómo para progresar y obtener resultados.

2.6. RELACIÓN ENTRE MENTOR Y MENTORIZADO:

Mentor es sinónimo de compañero-tutor. La tutoría es una forma de hacer orientación.

CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN:

Hay que partir de que la relación que se debe establecer entre el alumno mentor y el compañero mentorizado es una *relación de orientación*, de ayuda. Pero ¿Qué se entiende por relación de orientación? ¿Cómo ayudar al compañero sin hacerlo dependiente del mentor?

Son algunas cuestiones sobre las que debe reflexionar el mentor antes de emprender su tarea.

El estudiante mentor orienta a su compañero de primer curso a través de un proceso que se plantea como meta el ayudarle no sólo a resolver un conflicto, duda o problema concreto que tenga en un momento determinado, sino el facilitarle herramientas que le faciliten su realización como persona. Es decir, va a facilitar que su compañero aprenda a desenvolverse por sí mismo, a tomar sus propias decisiones, a formular sus propias soluciones y actuar de forma consecuente con ellas. (Romero Rodríguez, 1999)

Esta ayuda se puede realizar de forma individual o grupal. (Nosotros hemos optado por la forma grupal). Habrá que buscar con el compañero o grupo de compañeros soluciones que afecten a cada uno de ellos en el ámbito personal, pero también alternativas que afecten a cambios en el contexto (relación con el profesorado, aulas, compañeros, instituto, etc.) en el que se desarrollan las situaciones para las que han demandado ayuda.

Esto no significa que el mentor vaya a cambiar las relaciones con el profesorado, o entre compañeros de un mismo grupo/aula o su propio instituto. Más bien, de acuerdo con los estudiantes mentorizados se buscarán alternativas que impliquen actuaciones –conjuntas– para modificar aspectos del contexto que están dificultando un desarrollo adecuado tanto del alumnado como del propio instituto.

Por tanto la relación mentor. Compañero, no implica “...encaminamiento cierto.. dirección..Imposición de puntos de vista..tomar decisiones por otro...llevar las cargas de la vida de los demás...proporcionar noticias definitivas...” (Fernández Huerta, 1959)

Por el contrario, el estudiante mentor, más que ser un “consejero sentimental” o “el mago que resuelve los problemas con su varita mágica” es (García Jiménez, 1999):

Un compañero que facilita experiencias (entrevistas, actividades, dinámicas grupales...) que permiten a su colega aprender a “moverse”, a orientarse por sí mismo.

Un estudiante implicado en la vida de su instituto que dinamiza a un grupo de compañeros y facilita el trabajo colaborativo. (entre estudiantes mentorizados, con

delegados, con servicios del instituto, y externos a este...) para buscar alternativas a las situaciones que se dan en ellas.

ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS DEL MENTOR EN LA RELACIÓN ORIENTADORA.

Entendemos acompañamiento afectivo en el sentido de apoyo, comprensión, manteniendo siempre una distancia emocional que permita ver la situación con objetividad.

La relación entre estudiante mentor y compañero se debe caracterizar por (Romero Rodríguez,1999):

- **LA EMPATÍA**→ supone un saber ponerse en el lugar del otro, pero separándose emocionalmente. El mentor escucha, comprende, anima a su compañero y se pone en su lugar, mientras que lo acompaña afectivamente en su proceso de búsqueda de alternativas a su situación personal.

LA TRANSPARENCIA→ implica una clarificación de los objetivos a perseguir así como la anticipación de los resultados que se pueden conseguir a través del proceso de <<orientación para emprender>>. La transparencia permite que el compañero mentorizado pueda realizar una autoevaluación constante de su propia evolución.

ACEPTACIÓN INCONDICIONAL DEL COMPAÑERO MENTORIZADO→ esta aceptación se concretará en la formulación de objetivos a perseguir que estén relacionados con las necesidades reales del estudiante mentorizado. Implica, por tanto, el planteamiento de actuaciones que tengan sentido para el compañero mentorizado, que sean vividas por éste como posibles alternativas a su situación.

El mentor, como señalábamos antes, no aconseja, no elabora las decisiones ni las soluciones, sino que ayuda al estudiante mentorizado a analizar su situación y a buscar sus propias soluciones. Este proceso se realiza atendiendo a los siguientes principios:

El alumno mentorizado es experto en su propia vida, es quien mejor conoce su situación, su historia personal, sus inquietudes, su proyección hacia el futuro. El mentor no es un experto en predecir lo que puede ser mejor para el mentorizado, sino quien le ayuda a descubrirlo por sí mismo.

El mentor no juzga lo que es bueno y lo que es malo para su compañero. Debe favorecer un proceso autónomo de búsqueda por parte del estudiante mentorizado.

El mentor, más que dar una solución aparentemente segura, ayuda a su compañero a comprender la incertidumbre de su propia vida y a asumir la posibilidad de equivocarse.

2.7. LA COMUNICACIÓN EN EL PROCESO DE MENTORÍA

Pautas para una buena comunicación cara a cara.

Es muy importante que los mentores cuiden sus comportamientos cuando se realizan los primeros contactos con los estudiantes mentorizados. Algunos aspectos que el mentor debe tener en cuenta desde el principio de la relación orientadora, son los que se señalan a continuación:

⇒**POSEER UN OBJETIVO ESPECÍFICO:** Si el mentor no sabe qué es lo que desea obtener durante el proceso comunicativo, difícilmente podrá llegar a conseguirlo. Es preciso que antes de cada conversación, el mentor se pregunte lo que verdaderamente quiere obtener, y que siga preguntándose durante la misma. Si no es así, puede terminar desviando el tema hacia otro diferente.

⇒**TENER EN CUENTA EL PUNTO DE VISTA DEL MENTORIZADO:** Una misma realidad puede ser vista y vivida de diferente forma por cada persona. El alumno mentorizado puede ver con claridad su realidad y tender a pensar que las cosas son tal como él/ella las ve y que lo lógico es que todo el mundo lo vea igual. Puede que al mentor le ocurra lo mismo, por lo que debe hacer un esfuerzo por tratar de conectar los diferentes puntos de vista que vayan surgiendo.

⇒**ACTITUD DE ESCUCHA:** El mentor debe hablar mirando a su alumno mentorizado u compañero, para que éste perciba que está siendo escuchado, que se le está dando importancia a lo que está sugiriendo. Esta actitud de escucha generará sentimientos positivos en el interlocutor y facilitará la creación de un clima de confianza entre mentor-mentorizados.

Los comportamientos que definen la actitud de escucha son:

→Captación de las emociones que está experimentando el compañero mentorizado, como pueden ser preocupación, ansiedad, enfado, miedo...

→Empleo reiterado del nombre del compañero mentorado que escucha.

→Uso de expresiones que muestren que la situación que está planteando han sido tenidas en cuenta y que han generado un alto grado de importancia.

→Declaración de que se está comprendiendo los motivos por los que el mentorizado manifiesta estar preocupado.

→Planteamiento de cuestiones que ayuden al compañero a separarse emocionalmente del problema y a buscar soluciones a éste.

→Nunca interrumpir la exposición del mentorizado. Dejarlo hablar y expresar sus problemas y cuestiones.

→Adopción de comunicación no verbal que muestre que se está prestando atención:

◆Mirar a los ojos.

◆Hacer pequeños gestos de asentimiento.

◆Disminuir la distancia física.

◆Inclinar el cuerpo hacia delante.

◆Adoptar una posición de escucha, con pocos movimientos.

⇒**CUIDAR Y CORREGIR LA EXPRESIÓN:** se deben cuidar el tipo de respuestas que se da a los planteamientos que lleve a cabo el mentorizado, cuidando así el tono empleado y el contenido de lo que se quiera expresar. Con ello se evitará en él una reacción de humillación o agresividad.

⇒**EXPRESAR QUE REALMENTE SE QUIERE AYUDAR AL MENTORIZADO.**

⇒**MANEJAR UN TONO DE COMPAÑERISMO.**

⇒**HACER USO DE LA RETROALIMENTACIÓN:**

Exponer brevemente.

Escuchar la respuesta del compañero.

Hacer que los compañeros repitan y maten hasta que se tenga una idea clara de lo que se ha recibido.

Se debe utilizar el silencio para que el compañero se explique.

Hay que recompensar por parte del mentor el hecho de que se haya realizado la retroalimentación (sonrisa o gesto de comprensión).

2.7.1. LA COMUNICACIÓN EN EL GRUPO

A) EL VALOR DEL GRUPO

Sabemos que, aunque la relación importante se realizará entre el mentor y su mentorizado, la mayor parte del tiempo se trabajará en grupo, ya que se trata de un proceso de mentoría.

Nos encontramos ante un grupo cuando las personas que lo forman tienen la percepción de un objetivo común, interactúan entre sí, y tienen, además, una serie de valores, normas y actitudes comunes.

Se puede decir que hay diversos tipos de grupos pero el que se desempeña y desarrolla a través de un proceso de mentoría es un “grupo seminario”, ya que estamos hablando de un grupo cuyo objetivo es el de modificar el comportamiento de los participantes, que ha sido construido por un tiempo limitado, y cuyos integrantes pertenecen a un estatus similar. En estos grupos se van a ir desarrollando, a lo largo de las distintas sesiones, una serie de dinámicas grupales que van a ir dando lugar a la evolución de dicho grupo.

Tenderán a concretarse las relaciones de poder / liderazgo entre el mentor y los demás componentes. Al mismo tiempo, cada componente intentará encontrar su propio papel o rol en el grupo (el más popular, el sumiso, el marginado, el gracioso, etc.)

Se definirá el “estilo del grupo”, es decir, la manera en que cada grupo afronta los problemas en general (académicos, profesionales, personales) y los conflictos que surgen en el seno del propio grupo. El tipo de liderazgo que ejerza el mentor resultará clave en la definición de ese estilo.

El grupo actúa como un soporte que facilita el desarrollo del proceso de mentoría que el mentor lleva a cabo con sus compañeros. Va a facilitar, además, la estimulación de cada uno de los participantes para enriquecer sus resultados individuales, la confrontación de diversas alternativas ante una misma situación, una mayor cantidad de informaciones a utilizar para la toma de decisiones y la resolución de problemas, un lugar donde uno se siente reconocido y comprendido por los demás miembros del grupo, la búsqueda de alternativas que afectan al contexto y van más allá de soluciones particulares.

Las condiciones que se deben dar para que un grupo funcione son las siguientes:

Que se perciban los distintos componentes como unidad.

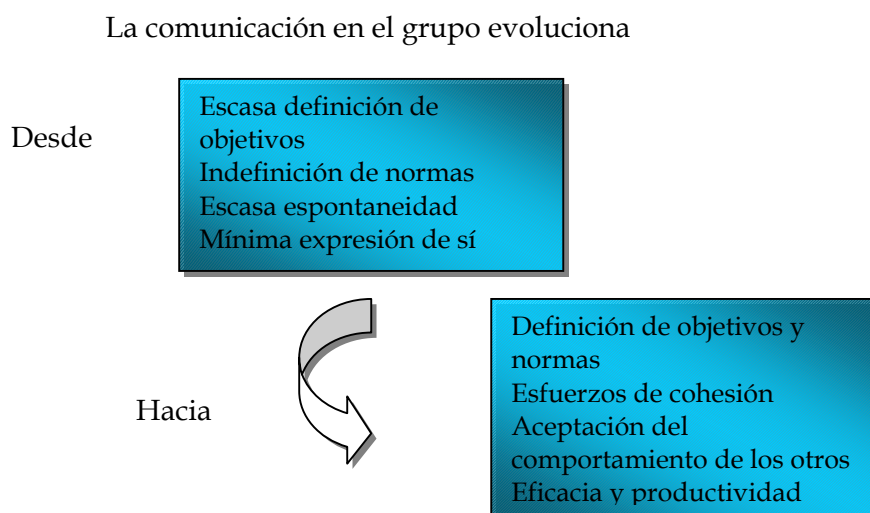
Que se establezcan relaciones e interdependencias.

Que se perciban metas y objetivos comunes.

Que se produzca una organización interna con una estructura y dinámica propia en lo relativo a: establecimiento de roles, consolidación del líder, establecimiento de normas, actitudes y valores

B) EVOLUCIÓN DE LA COMUNICACIÓN EN EL GRUPO SIN HACER

Como todo ser vivo, un grupo, nace y crece (también se puede reproducir y morir). Este crecimiento viene marcado por el tipo de comunicación que se desarrolla en el seno del grupo.



El grupo parte de una situación en la que los componentes del mismo no se han comunicado aún lo suficiente como para establecer relaciones interpersonales que permitan definir objetivos comunes y normas de funcionamiento del grupo como tal. Cada uno de los miembros del grupo guarda celosamente su intimidad y se limita a observar a los demás para “medir” hasta dónde puede llegar.

Conforme se va produciendo un mayor número de interacciones entre los miembros del grupo, éstos se van abriendo a los demás, pasando, paulatinamente del “yo” al “nosotros”, es decir, preocupándose cada vez más por cohesionarse, por buscar objetivos comunes y actuaciones que le lleven a conseguirlos. Todo ello favorece la eficacia y la productividad del grupo en la resolución de las situaciones y problemas que afectan a los miembros del mismo.

Un grupo pasa por diversas etapas en su proceso evolutivo. Éstas son las siguientes:

Nacimiento: esta etapa está caracterizada por los siguientes rasgos:

Búsqueda de orientación e información.

Conducta centralizada individualmente.

Intento de descubrir conductas aceptadas por el grupo.

Participación vacilante buscando apoyo.

Establecimiento de normas por las que se regirá el grupo.

La persona (integrante del grupo) no sabe qué lugar ocupa en el grupo.

Crecimiento, caracterizada por los siguientes comportamientos:

Toma progresiva de conciencia e interiorización de la situación.

Se deja de centrar la conducta en sí mismo.

Mayor apertura hacia el exterior.

Tendencia a formar subgrupos.

Maduración, en la que destacan los comportamientos que siguen:

Se adquiere conciencia del "nosotros" y se destierra el "yo".

Colaboración entre los miembros.

Sentimiento crítico, claro y abierto.

Aumento de la eficacia y del rendimiento.

C) ROLES DEL MENTOR EN LA COMUNICACIÓN GRUPAL: EL MENTOR COMO LÍDER

El mentor es la persona que ayuda, media y canaliza las actuaciones del grupo. Es importante que el papel animador del mentor sea claramente reconocido por todos, con las prerrogativas y las obligaciones que le son propias.

El mentor tiene que coordinar y estructurar la marcha y el desarrollo del grupo, lo cual significa:

Ayudar al grupo a identificar sus propias necesidades, a proponerse un objetivo, a realizar lo que ha sido decidido y a evaluar lo realizado.

Motivar a los miembros del grupo.

Velar por la buena marcha general de lo que ha sido decidido por los miembros del grupo.

El mentor tiene que tener una serie de capacidades como la de estructurar el trabajo, escuchar y comprender a sus mentorizados, saber tomar decisiones acertadas ante los conflictos que surjan en el grupo, y creer en el proceso de mentoría que está desarrollando así como implicarse en él.

Estamos hablando, por tanto, del mentor como líder. El liderazgo puede manifestarse de distintas formas, dependiendo del estilo que el mentor desarrolle. Así, encontramos el estilo autoritario, el paternalista, el Laisser-Faire, y el democrático.

Es decir, el liderazgo que pueda ejercer el mentor en el grupo no va a depender tanto de sus cualidades naturales, sino por la capacidad que tenga para *conducir y organizar al grupo, en un momento determinado, hacia la consecución de unos objetivos comunes.*

2.8. BENEFICIOS DE LA MENTORÍA: MENTORES Y MENTORIZADOS.

Todos obtienen algún beneficio de la mentoría: el mentor, el mentorizado y el centro donde se lleva a cabo la mentoría. Normalmente, los mentores adquieren (Rey Carr,1999):

- Una perspectiva de su organización.
- Comprensión de las diversas perspectivas y experiencias de sus mentorizados.
- Acceso a nuevas ideas y tendencias.
- Más energía y revitalización o renovación personal.
- Un sentimiento de autoestima y satisfacción personal.
- Nuevas habilidades que, frecuentemente, pueden ser transferidas a otras áreas de trabajo y de la vida personal.
- El reconocimiento de ser una fuerza positiva en la dirección que toma la vida y profesión de otra persona.

Normalmente, el mentorizado adquiere:

- Mayor confianza en sí mismo.
- Claridad en sus objetivos personales.
- Una mayor preparación para aprovechar las oportunidades que le surjan en la vida.
- Un mayor sentido de competencia para buscar soluciones.
- Una oportunidad para desarrollar nuevas actitudes y valores.
- Mayor capacidad para comunicarse efectivamente con profesores, compañeros y familiares.

2.9. ELEMENTOS CLAVE PARA EL ÉXITO DE UNA MENTORÍA

Para que una mentoría tenga éxito, se debe contar con tres elementos clave en cualquier iniciativa. (Rey Carr, 1999).

1. El enfoque de la mentoría debe reflejar la cultura del centro u organización en donde el mentorizado se desenvuelve. Existen variaciones considerables en la forma en que se diseñan y aplican los programas de mentoría. Los avances tecnológicos permiten a los mentores y a sus mentorizados la comunicación a través del contacto personal. Los

mentores pueden también reunirse con sus mentorizados en grupos donde el mentor puede interactuar con varias contrapartes al mismo tiempo. La mentoría se puede llevar a cabo sobre la base de uno-a-uno o en equipo donde todos los mentores se turnan para asesorarse entre sí. Los partidarios de la mentoría pueden recomendar varias técnicas o sistemas, pero uno de los tres puntos clave para lograr efectividad es el grado en que el enfoque de la mentoría se adapte a las normas, valores y prácticas culturales de la organización o el centro educativo (Rey Carr, 1999).

Por ejemplo:

En un ambiente en el que la confianza y el respeto han de ganarse, la mentoría debe enfocarse a actividades que fortalezcan las relaciones.

En un escenario donde el tiempo es de vital importancia, la mentoría debe tener beneficios específicos y concretos.

En una cultura de jóvenes donde se valora a los congéneres, la mentoría debe incluir interacción.

En una organización donde se valora el trabajo de equipo, la mentoría debe reflejar una interacción de mayor reciprocidad entre el mentor y su mentorizado.

2. Los mentores deben ser capaces de demostrar muchas de las habilidades y características asociadas con la mentoría. Aunque la mentoría intencional se basa principalmente en la tarea o actividad en la cual el mentor es experto, la efectividad es determinada en parte por la capacidad del mentor para:

Compartir ideas, experiencias y perspectivas.

Actuar como un modelo de conducta.

Discutir sueños y objetivos.

Demostrar capacidad para escuchar. Utilizar habilidades de estímulo y reacción.

Efectuar solución de problemas y mediación.

Con el fin de asegurar que los mentores intencionales demuestren contar con estas capacidades y para ayudarlas a trabajar con una variedad más amplia de jóvenes, la capacitación normalmente se imparte a través de talleres grupales. Por lo general la capacitación toma de uno a dos días, dependiendo del tipo de mentor que se requiera. El éxito de la capacitación puede aumentar si la imparten directamente personas que ya han sido mentores.

3. El reclutar a la persona adecuada como mentor, evaluarla correctamente, entrenarla para impartir la mentoría, asignarle el o la compañera adecuada y asegurarse que la mentoría se lleve a cabo en forma responsable, requiere de un seguimiento y supervisión continuos. Una

mentoría deliberada exitosa debe estar coordinada por una persona que cuente con el tiempo y la capacidad, no sólo para establecer el programa, sino para prevenir, resolver y conciliar problemas, disputas o conflictos que puedan presentarse. Los mentores necesitarán de un apoyo continuo para enfrentar diferentes retos, tales como el manejo de posibles frustraciones al estar trabajando con jóvenes que tienen poco en común con lo que ellos mismos fueron cuando tenían la misma edad. Este apoyo continuo también sirve para evitar que los problemas que lleguen a presentarse al vincular a dos personas, sean la causa de que alguna de las partes abandone la mentoría. (Rey Carr ,1999)

3.OBJETIVOS E HIPÓTESIS.

En un principio, la hipótesis general de trabajo partió de querer validar el sistema de la mentoría utilizado en la Universidad de Sevilla en un Instituto de Educación Secundaria, utilizando como mentores alumnos de 4ºESO y Bachillerato y con objeto de mejorar la convivencia. Debido a la particular situación del Instituto Antonio Domínguez Ortíz dentro de una zona altamente marginal como es el Polígono Sur y con un alto grado de conflictividad en la convivencia y en los aspectos docentes, deseábamos lograr más concretamente los siguientes objetivos:

- La motivación y participación en actividades e iniciativas de alumnos inmersos en un ambiente extraescolar de tipo marginal.
- Desligar el rendimiento académico de las actitudes hacia los demás y hacia la comunidad en general del Centro.
- Dinamizar a los alumnos a través de las relaciones entre el mentor y el mentorizado tanto a nivel social, personal y vocacional.
- Integrar esta dinámica en la Cultura del Centro como germen de una mejor convivencia

4.METODOLOGÍA

4.1. ANÁLISIS DEL CONTEXTO.

4.1.1. CONTEXTO AMPLIO: EL BARRIO.

En líneas generales, se puede decir que las CARACTERÍSTICAS Y PROBLEMAS del Polígono Sur son los siguientes:

- Alta densidad de población, referida a la relación metro²/persona en las viviendas, dándose hacinamiento, con tensión y situaciones excitantes, como consecuencia escasa convivencia familiar.
- Situación ilegal de alguno de los ocupantes de las viviendas y deficiente estado de conservación de los elementos comunes.
- Población procedente de suburbios, desahucios, existiendo problemas de desarraigo, fruto de la inmigración provocada y sin planificar. Ello produce inestabilidad y desadaptación al medio vital.
- Convivencia conflictiva entre los subgrupos sociales que habitan la zona: clase obrera media-baja, subproletariado y minoría étnica gitana.
- Relaciones interpersonales en muchos casos conflictiva: a nivel familiar (agresividad en forma jerarquizada, mínimas actuaciones en común, desorganización, resentimiento, frustración); a nivel de vecindad (agresividad hacia el entorno próximo, esta se descarga hacia los vecinos o hacia el propio barrio con peleas, actos violentos,...)
- Alto índice de paro en la población joven y adulta, profesionales sin cualificar y ocupaciones marginales, todo ello conlleva: bajo poder adquisitivo, situaciones de pobreza, llegando hasta la falta de medios para la supervivencia (alimentos, vestidos,...) , ausencia de rol social motivado por la imposibilidad de seguir el ritmo económico y social imperante.
- Deficiente escolarización con alto índice de fracaso escolar, absentismo y deserciones escolares. En muchos casos, las acusas de que se produzcan estos factores son la existencia de trabajo infantil, las dificultades que el trabajo de los padres ofrece a la escolarización regular de los hijos, y el desinterés tanto de progenitores como de los propios escolares.
- Menores desescolarizados.
- Analfabetismo y no acceso a niveles básicos de enseñanza, bajo nivel de instrucción, falta de información y bajo nivel cultural.
- Inseguridad ciudadana, delincuencia, consumo y tráfico de drogas.
- Desarrollo de toda una cultura marginal.
- Entorno físico y urbanístico degradado.
- Mala situación y conciencia sanitaria con consecuencias de alto índice de enfermedades crónicas.
- Carencia, déficits y mala calidad de servicios sociales, educativos y recreativos.

Todas estas variables, al interactuar, generan un medio urbano conflictivo. Los mediadores sociales, reconocidos culturalmente, y que son la familia (como mediador primario) , y la escuela (como secundario), fracasan en su función socializadora de la comunidad, tanto a nivel individual como colectivo. Si a esto se añade un medio o entorno físico desfavorecedor, empobrece la vida social.

La problemática social generada adquiere y presenta dimensiones que podemos englobar en el término de “zona de alto riesgo social”.

4.1.2.. CONTEXTO PRÓXIMO: EL CENTRO

A) VARIABLES ORGANIZATIVAS: ESTRUCTURA DEL CENTRO

El centro está compuesto por dos edificios contiguos no comunicados: el antiguo “C.P. Vicente Alexandre”, y el antiguo instituto de bachillerato “Antonio Domínguez Ortiz”.

El centro cuenta con los siguientes recursos organizativos:

En cuanto a la **estructura arquitectónica:**

12 aulas destinadas a impartir clases, 9 de las cuales corresponden a la ESO (2 para 1º, 3 para 2º, 2 para 3º y 2 para 4º), y otras 3 a Bachillerato.

5 aulas de usos polivalentes.

1 biblioteca

1 gimnasio

1 zona recreativa con canchas de baloncesto y un campo de fútbol.

1 sala de profesores

3 cuartos de baño con varios w.c., separados por sexo. Uno de ellos destinado a los profesores.

Una cafetería

En cuanto a la **estructura funcional:**

1 Director, 1 Jefe de Estudios y 1 Secretario

Una orientadora

41 profesores distribuidos de la siguiente forma:

33 profesores con destino definitivo (entre ellos la directora, la jefa de estudios, la orientadora y los jefes de departamento), 14 de los cuales son profesores-tutores. (11 de ES.O., 2 de Bachillerato y uno de Garantía Social).

Una maestra de pedagogía terapéutica.

2 profesores en comisión de servicios para la enseñanza secundaria.

5 interinos/as (una es tutora, otra es de PT).

2 conserjes

RECURSOS HUMANOS

En el Centro existe un departamento de Orientación compuesto por una orientadora y una maestra de pedagogía terapéutica. Se cuenta también con el EO.E de la zona.

B) VARIABLES PRESUPUESTARIAS

Para la aplicación del programa el centro cuenta con una subvención de la Consejería de Educación.

C) ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DEL CENTRO

Ubicación: Se encuentra en una zona marginal de la ciudad, con un nivel socioeconómico bajo. Es considerado un *centro de actuación preferente*.

Falta de personal especializado para atender las n.e.e.(necesidades educativas especiales)

D) VARIABLES PSICOSOCIALES

Perfil del alumnado

Los alumnos, proceden de los distintos barrios de la zona donde se ubica el I.E.S. Antonio Domínguez Ortiz.

El alumnado, en su mayoría carece de motivación hacia la formación y el estudio y a su vez tienen vivencias familiares y sociales fuertemente negativas (alcohol, drogas, destrucción familiar). Entre el alumnado cabe destacar las siguientes características:

- Fracaso escolar: rendimiento académico bajo.

Dificultades en las técnicas instrumentales (lectura, escritura, cálculo).

Dificultades de convivencia.

Gran absentismo.

Alumnos con n.e.e.

Inadaptación escolar

Historial académico con áreas no superadas

Bajo nivel de conocimientos

Rendimiento académico mínimo.

El número de estudiantes en el Centro es aproximadamente de 300 alumnos, aunque a lo largo del curso muchos de ellos abandonan los estudios, sobre todo en secundaria.

La mayoría de los alumnos, tras terminar la enseñanza secundaria siguen sus estudios inscribiéndose en módulos de grado medio. También hay algunos alumnos, que por la trayectoria académica que llevan no van a terminar la secundaria. En estos casos se les anima para que realicen programas de garantía social.

Relaciones alumno-alumno

Las relaciones entre los alumnos se caracterizan por la falta de confianza que depositan en los demás, falta de respeto hacia los compañeros, y machismo por parte de los alumnos, algunos de ellos gitanos, hacia las niñas. Existen grupos formados por líderes con fuertes dotes de mando, que se aprovechan de los niños más débiles para ejercer su poder sobre ellos. Nadie se les enfrenta.

Relaciones profesor-alumno

El trato de estos docentes hacia los niños es correcto, aunque a veces cunde el desánimo al ver los resultados del trabajo diario.

Relaciones con la familia

Los contactos de los padres con el tutor se suelen dar en las horas de tutorías. Al margen de estos contactos se está intentando realizar distintas reuniones de carácter general con todos los padres a lo largo del curso, con el fin de que les llegue toda la información de carácter general y puedan mantener contacto con todos los profesores.

El A.P.A. está colaborando en torno a que la participación y asistencia de los padres vaya en aumento y esto contribuya a una mayor eficacia en la tarea educativa.

E) METAS Y FINALIDADES: ACTUACIÓN EDUCATIVA

- Actividades culturales

Se realizan en el centro actividades extraescolares culturales, recreativas y deportivas, que tienen como objetivos:

La formación integral del alumno

Convivencia y solidaridad entre los participantes

Creación de hábitos de asistencia y participación en dichas actividades

Integrarle en la vida cultural del barrio

La actividades culturales son coordinadas por el jefe de Departamento de actividades.

- Coordinación del profesorado

El trabajo en equipo de profesores se realiza por Departamentos. En los departamentos se coordinan los contenidos de las distintas áreas de trabajo y los criterios de evaluación.

- Respecto a la orientación académico-profesional dirigida a los alumnos, el Departamento de Orientación les da la información necesaria referida a las opciones que pueden elegir en el bachillerato. También se les informa de los módulos de Grado Medio que pueden cursar, así como de los programas de garantía social, ya que la mayoría de los alumnos no realiza las pruebas de acceso a la Universidad (selectividad).
- Coordinación con otros estamentos

Algunos de los profesores son miembros de la Comisión de Enseñanza de la Coordinadora del Polígono Sur y colaboran con las actividades del barrio.

El Centro está abierto a la colaboración con las asociaciones del barrio que lo pidan.

4.2. APLICACIÓN DEL PROGRAMA AMIGO: ACTIVIDADES Y METODOLOGIA DE SU DESARROLLO

El programa de Mentoría lo entendemos como una *metodología de trabajo*, que se deriva de otros conceptos como son la orientación o la tutoría que va encaminada a una enseñanza entre iguales que favorezca en gran parte un desarrollo social por parte de todos los implicados en el proyecto, surgirá un proceso de enriquecimiento de mentores y mentorizados.

Vemos entonces como el proceso de mentoría es un proceso educativo, por tanto, es el mentor quien actúa como educador, planteándose ante todo, una serie de *objetivos* a perseguir, seleccionando *contenidos* adecuados a desarrollar y sobre todo la utilización de unos *métodos de actuación* adecuados a dichos objetivos.

4.2.1. DESTINATARIOS:

Este programa está dedicado a los alumnos mentorizados de primer ciclo de Secundaria: -

Primero de E. S. O

Segundo de E. S. O

Que a su vez éstos serán ayudados y tutorizados por alumnos mentores pertenecientes al segundo ciclo de Educación Secundaria y Bachillerato que pertenecen a los siguientes cursos:

Cuarto de E. S. O

Bachillerato

4.2.2.. OBJETIVOS:

Ahora bien todo programa está enfocado hacia unas finalidades o intenciones que son las que se pretenden llegar a conseguir, sirven de base para la comunicación y el trabajo común de todos los implicados en este programa, los objetivos han sido entendidos de una manera que pudieran dirigir y guiar nuestras decisiones posteriores, Pretendemos que exista un ambiente respetuoso con los objetivos que orientan nuestra acción educativa en el PROGRAMA AMIGO son los siguientes.

1. Servir de alternativa y cercana de las necesidades educativas especiales de las personas implicadas en el desarrollo de las habilidades sociales.
2. Desarrollar de una manera práctica procesos eficaces de aprendizaje para la adquisición de habilidades sociales.
3. Servir de sustento y apoyo en los periodos de transición en la adquisición de habilidades sociales.
4. Fomentar desarrollar una mayor implicación, compromiso y colaboración entre los miembros.
5. Favorecer las relaciones interpersonales
6. Desarrollar autoconcepto y autoestima
7. Fomentar relaciones cordiales en detrimento de la agresividad e indisciplina que presentan algunos alumnos.
8. Adquirir el valor del esfuerzo (PEDAGOGÍA DEL ESFUERZO)
9. Adquirir estrategias para la resolución de conflictos.

4.2.3. CONTENIDOS:

Este programa trata sobre todo contenidos actitudinales, dado que nuestra intervención pretende desmarcarse de los contenidos curriculares, presentaremos los contenidos de forma sugerente para lograr una actitud favorable hacia el aprendizaje de habilidades sociales mediante la utilización de recursos que despierten su curiosidad. Por ello la selección de contenidos llevada a cabo es la siguiente:

Relación mentor - mentorizado

Actitudes y comportamientos del mentor y mentorizado en la relación orientadora

Exploración de vivencias, carencias y necesidades de los mentorizados.

¿Qué es la mentoría? Ciclo de la mentoría.

Roles del mentor

Importancia de la comunicación en el proceso de mentoría

Condiciones del proceso de mentoría.

4.2.4. METODOLOGÍA:

El tipo de metodología utilizado en nuestro programa de mentoría ha sido la **METODOLOGÍA INDUCTIVA** esta metodología abarca toda una gama de posibilidades en lo que a método se refiere, aunque todos ellos tienen en común el objetivo de enseñar a pensar. El método utilizado en esta actividad es el de **Descubrimiento**; los conceptos, ideas o principios están ocultos para el mentorizado y ésta, a través de los datos que le vaya suministrando el mentor, ha de ir tratando de descubrirlos y darles forma. La integración *activa del material* prácticamente está garantizada por el procedimiento mismo del análisis y búsqueda que contribuye a la construcción de una estructura lógica de pensamiento. A través de los métodos de descubrimiento, se pretende que los mentorizados se cuestionen el porqué de las cosas, sean capaces de procesar datos y razonar sobre ellos de forma lógica, con el objeto de que adquieran la capacidad y habilidades necesarias para buscar respuestas a las cuestiones que se le planteen. Su finalidad fundamental es hacer consciente al sujeto del proceso de descubrimiento, y por ello, decimos que busca enseñar a pensar. El método por descubrimiento seleccionado es **abierto**, en el cual las respuestas esperadas se permiten de manera totalmente divergentes.

El mentor guía el proceso de descubrimiento, aporta datos, anima a la reflexión, orienta el proceso de búsqueda pero no proporciona de manera directa el contenido. Son los alumnos los que llegan a través de esta actividad a los contenidos. Es un método que requiere gran habilidad del mentor para poder inducir al descubrimiento y en el que no siempre se consiguen los objetivos de generalización, pero resulta atractivo y estimulante para los mentorizados.

Como metodología partiremos de los intereses y necesidades de los mentorizados, de este modo plantearemos y desarrollaremos un marco de trabajo cooperativo, es decir, suscitando y favoreciendo el trabajo en equipo y nunca podremos olvidar el eje central de nuestro programa la **MOTIVACIÓN**, tratando de utilizar diferentes fuentes y actividades que nos lleve a ser partícipes de una metodología de trabajo **ACTIVA** como lo es la mentoría. Tratando de ser también un modelo metodológico **PERSONALIZADO** ajustado a las diferencias de todos los mentorizados.

En nuestro programa entonces la estrategia metodológica va a ser la siguiente:

SESIONES DE FORMACIÓN DE MENTORES: Se realizará un análisis de las ideas previas y la introducción de los contenidos mediante modelos de desarrollo social:

Juegos de roles

Lluvia de ideas

Estudio de casos

Métodos de discusión

SESIONES DE APLICACIÓN DE MENTORES CON MENTORIZADOS: Se realizarán de una manera abierta, conforme los mentores vayan analizando cuáles son los aspectos que mejor se pueden tratar con el grupo que tiene, así como las ideas previas desde las que parten. La metodología a utilizar va a ser siempre LA ENSEÑANZA ENTRE IGUALES; de igual manera también se utilizarán las ,mismas estrategias sociales antes mencionadas

4.2.5. ACTIVIDADES:

Existen diversas formas de trabajo que promueven el aprendizaje entre iguales que, suelen ser de gran eficacia, ya que se combinan distintas formas de organización del trabajo en el aula: en pequeños grupos, por parejas, en gran grupo, con el ánimo de desarrollar actitudes de cooperación, respeto, mutuo, etc., ayudando al alumno a contrastar sus opiniones, enfrentándose a problemas y desarrollando todo tipo de habilidades sociales.

Todo esto sirve para realizar un seguimiento más preciso y cualitativo de la evolución de los niños e ir proporcionando ayudas a lo que más lo necesitan en el momento el que se detectan sus dificultades.

La concreción de actividades y tareas ha sido la siguiente:

PERIODO DE FORMACIÓN: Las sesiones de formación con los mentores tendrán lugar en el mes de diciembre del año 2003 con el número de sesiones siguientes

3 SESIONES para los alumnos mentores de 4ºESO

2 SESIONES para los alumno mentores de 1º Bachillerato

1 SESIÓN para los alumnos mentores de 2º Bachillerato.

A continuación se presenta el **DISEÑO DIDÁCTICO** de todas y cada una de estas *actividades de formación*.

SESIONES OBJETIVOS

1 - Introducir el concepto de Mentoría (relación amigo guía con amigo guiado). - Tomar conciencia de la importancia de la mentoría (relación guía-guiado) en el instituto. - Facilitar el conocimiento entre los miembros del grupo.

2 - Conocer y analizar el concepto de mentor (amigo-guía). - Crear conciencia de lo positivo e importante que es trabajar y compartir cosas con su grupo de amigos/as.

3 - Analizar las funciones del mentor (amigo-guía) - Conocer y practicar técnicas y dinámicas para el desarrollo del proceso de mentoría (relación guía-guiado).

4 - Seguir conociendo y practicando técnicas y dinámicas para el desarrollo del proceso de mentoría (relación guía-guiado). - Conocer y analizar un esquema general de las actuaciones en las sesiones de mentoría (relación guía-guiado) entre el mentor (amigo-guía) y su grupo de mentorizados (amigo-guiado).

OBSERVACIONES (para una mejor comprensión por parte del alumnado de su actuación, hemos decidido cambiar la terminología):

Mentor (alumno de 4º y 1 o 2 Bachiller): Amigo-guía.

Mentorizado (alumno de 1 o 2 de ESO): Amigo-guiado.

Mentoría: Relación guía-guiado.

Duración de cada Sesión: 1 hora de clase.

Lugar de realización: Aula de clase.

SESION 1

Objetivos:

- Introducir el concepto de Mentoría (relación amigo guía con amigo guiado).
- Tomar conciencia de la importancia de la mentoría (relación guía-guiado) en el instituto.
- Facilitar el conocimiento entre los miembros del grupo.

Desarrollo:

1.- Juego de conocimiento: juego de los nombres (para ello usar la técnica: pna19/1.3).

2.- Conocimiento más profundo: “de uno en uno comentar algo sobre ellos como por ejemplo de donde vienen, que hacen en sus ratos libres, que cursan...”

3.- Fotolenguaje: “técnica usada para conocer cuales son los temores y las esperanzas que manifiestan ellos (los amigos-guías) en su entrada al instituto”, y para ser conscientes de las necesidades y dificultades por las que pasa un chico/a en su llegada al instituto.

4.- A través de una dinámica de grupo: Trabajar el concepto de Mentoría (relación guía-guiado): ¿qué creen que es? y ¿para qué creen que sirve; y si puede ayudar en esas necesidades y dificultades del alumno de 1º y 2º de ESO?.

Mentoría (relación amigo guía con el guiado): es una relación de ayuda y apoyo que un alumno de curso superior (amigo guía de 4º de ESO o Bachillerato), desarrolla con alumnos de primer curso o segundo.

Esto se hace porque el alumno de curso superior es más maduro y ya ha pasado y superado generalmente las dificultades encontradas en los inicios del instituto.

Esa ayuda y apoyo se hace en cuestiones que necesite el alumno de primero (llamado amigo guiado), y que suelen ser problemas personales (problemas con los amigos, o con las chicas, o con los profesores o padres...), o problemas escolares (absentismo; falta de motivación...), etc.

SESIÓN 2

Objetivos:

- Conocer y analizar el concepto de mentor (amigo-guía).
- Crear conciencia de lo positivo e importante que es trabajar y compartir cosas con su grupo de amigos/as.

Desarrollo:

1.- Se les presentarán una serie de casos que imitarán aproximadamente a los que se les van a plantear, y que tendrán que resolver de manera práctica con ayuda de las siguientes cuestiones:

- a) ¿Qué crees que le pasa en realidad?
- b) ¿Se trata de un problema grave?
- c) ¿Conoces a alguien que haya estado en una situación parecida?
- d) ¿Se puede hacer algo para ayudarlo?
- e) Si ellos/as nos contaran su problema ¿que haríamos? ¿como le ayudaríamos?.

Caso 1: Alberto es un chico que acaba de entrar en 1º de ESO en nuestro instituto. Es mayor que sus compañeros, estudió Primaria en un centro cercano en el cual no tenía muchos colegas ni se llevaba bien con sus profesores. Sus amigos no le aguantaban, siempre tenían que hacer lo que a él le daba la gana, aunque los demás no quisieran. Los maestros estaban hasta las narices de él, nunca quería hacer los deberes, en clase nunca escuchaba. Alberto tiene el defecto de no escuchar nunca a los demás, siempre hace lo que quiere y la mayoría de las veces se equivoca (ni hace caso a sus padres ni a los profesores, ni escucha a sus compañeros). Este año se ha dado cuenta de que sin colegas se aburre y aunque no ha empezado con buen pié, ya que sus compañeros ya saben que es un poco mandón, vacilón y pasota, él quiere mejorar, pero no sabe como hacerlo.

Caso 2: Marta es una alumna de primero que tiene muchas amigas, ella quiere ser mayor; quiere que dejen de tratarla como a una niña. En su casa es la enana, la más pequeña de los hermanos y sus padres no la dejan salir a la hora que salen sus amigas porque dicen que es muy chica para eso. Por otro lado, en el instituto algunos tíos chulos y algunas tías guays se ríen de ella porque es muy bajita y porque en general no está muy desarrollada. Le dicen cosas como: la guardería está a la derecha del instituto, tu no necesitas tacones para ser mayor, lo que necesitas son zancos... Marta se siente cada vez más agobiada con estos insultos y con su deseo de ser mayor o parecerlo. Incluso está pensando dejar de venir al instituto para no tener que escuchar los insultos.

Caso 3: La semana pasada se hizo el campeonato de futbito que se hace todos los años en el instituto. Todos los años gana el equipo de los mayores, es decir 4ºESO/2º Bachiller, pero sorprendentemente este año ha pegado el pelotazo el equipo de 1ºESO/1ºBachiller(en el cual hay varios repetidores que deberían estar en 2ºESO/2º Bachiller; el caso es que el mejor jugador del equipo de 4ºESO/2ºBachiller le ha cogido manía al mejor jugador de 1ºESO/1ºBachiller. El de 1ºESO/1ºBachiller es un tío normal, bajito, nunca busca pelea pero si a él lo buscan suele currar; mientras que el de 4ºESO/2ºBachiller es un tío agresivo, se tiene muy creído que es el mejor jugando y se ha propuesto hacerle la vida imposible tanto al mejor jugador de 1ºESO/1ºBachiller como a todos los tíos más pequeños del instituto, porque dice que son unos enanos, que ellos son los mayores y que en el instituto se hará lo que ellos digan.

2.- Desarrollo de la Dinámica de grupo: El juego del ciego o el del gusano.

3.- Explicación del por qué de esta dinámica (porque ellos van a ser los guías que van a ayudar a caminar a los alumnos de primero en el instituto, van a ser su punto de referencia).

SESIÓN 3.

Objetivos:

- Analizar las funciones del mentor (amigo-guía)
- Conocer y practicar técnicas y dinámicas para el desarrollo del proceso de mentoría (relación guía-guiado). (deberíamos de especificarlas las que se trabajaran en esta sesión)

Desarrollo:

1.- Explicarles y trabajar posibles tipos de actuación (dinámicas y técnicas) que pueden desarrollar como mentores (amigo-guía), como por ejemplo:

La entrevista individual (con sus tres fases: explorar, comprender y solucionar-planificar)

Las técnicas de dinámicas de grupos.

a) para el conocimiento de los mentorados (por ejemplo la que se trabajó con ellos en la formación de mentores).

b) para la pérdida de la vergüenza.

c) para la comunicación verbal e intragrupo.

d) Habrá que plantear otras.

FALTAN MÁS y desarrollar a parte un esquema básico de cada una con sus objetivo y características

SESIÓN 4.

Objetivos:

- Seguir conociendo y practicando técnicas y dinámicas para el desarrollo del proceso de mentoría (relación guía-guiado).

- Conocer y analizar un esquema general de las actuaciones en las sesiones de mentoría (relación guía-guiado) entre el mentor (amigo-guía) y su grupo de mentorizados (amigo-guiado). (habrá que concretar cuales).

Desarrollo:

1) Conocer y trabajar el resto de dinámicas y técnicas. (FALTAN concretarlas)

2) Presentamos y trabajamos entre todos el siguiente esquema general sobre la actuación del mentor con su grupo a lo largo del curso.

ACTIVIDADES DE FORMACIÓN CURSO 02/03

SESIÓN	4º ESO (1º SESIÓN)
OBJETIVOS:	Conocer a los integrantes del grupo y sus características personales Conocer a los compañeros e identificar sus distintos gustos como medio enriquecedor.
ORGANIZACIÓN DE LOS ALUMNOS:	Los alumnos se sentarán en sillas las cuales estarán en círculo para que puedan verse la cara todos.
METODOLOGÍA: <i>Metodología inductiva:</i> esta metodología abarca toda una gama de posibilidades en lo que a método se refiere, aunque todos ellos tienen en común el objetivo de enseñar a pensar. El <u>método</u> utilizado en esta actividad es el de <i>Descubrimiento</i> ; los conceptos, ideas o principios están ocultos para el mentorizado y ésta, a través de los datos que le vaya suministrando el mentor, ha de ir tratando de descubrirlos y darles forma. La integración <u>activa del material</u> prácticamente está garantizada por el procedimiento mismo del análisis y búsqueda que contribuye a la construcción de una estructura lógica de pensamiento. A través de los	

métodos de descubrimiento, se pretende que los mentorizados se cuestionen el porqué de las cosas, sean capaces de procesar datos y razonar sobre ellos de forma lógica, con el objeto de que adquieran la capacidad y habilidades necesarias para buscar respuestas a las cuestiones que se le planteen. Su finalidad fundamental es hacer consciente al sujeto del proceso de descubrimiento, y por ello, decimos que busca enseñar a pensar. El método por descubrimiento seleccionado es *abierto*, en el cual las respuestas esperadas se permiten de manera totalmente divergentes.

El mentor guía el proceso de descubrimiento, aporta datos, anima a la reflexión, orienta el proceso de búsqueda pero no proporciona de manera directa el contenido. Son los alumnos los que llegan a través de esta actividad a los contenidos. Es un método que requiere gran habilidad del mentor para poder inducir al descubrimiento y en el que no siempre se consiguen los objetivos de generalización, pero resulta atractivo y estimulante para los mentorizados.

DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES:

Presentación con globos:

se infla un globo que va pasando uno a uno y quién lo coja tiene que decir su nombre, así con todos los alumnos, en el caso de que alguien repita tiene que ir diciendo otras características personales (Físicas y personales) que les identifique como: Nombre, Deporte Favorito, Rasgos físicos, Lo que más le gusta hacer, etc.

2) Descripción personal:

Se reparten a todos los alumnos en formación una pegatina,; se recurre a realizar una historia encadenada que tendrá tantos personajes como alumnos haya. Irán contando cada uno una parte del cuento e introduciendo su nombre a modo de personaje, rellenarán la pegatina con él y se la pegarán en un lugar visible.

Después, los alumnos escribirán en papeles pequeños aparte, 2 o 3 rasgos que les caractericen, pero sin que los compañeros sepan cuales son.

A continuación se mezclarán todos los papeles y se pegarán de forma desordenada en la pared; los alumnos saldrán a la misma y los cogerán y se los irán dando a quién ellos creen que corresponde.

Por último tendrán que explicar por qué han dado esas características a sus compañeros y porque creen que les identifican.

Carnet identificativo (DIP): Documento de Identificación Personal):

<p>A los alumnos mentores en formación se les proporcionará un carnet identificativo en el que además de datos personales (nombre y apellidos, edad y curso), aparecen al dorso datos como: color favorito, personaje famoso que más le guste, rasgos físicos y de personalidad.</p> <p>Este DIP es personal, con lo cual deberá hacerse de manera individual.</p>	
MATERIAL	<p>Carnet DIP.</p> <p>Pegatina de tamaño 5x10cm.</p>

SESIÓN	4º ESO (2º SESIÓN)
OBJETIVOS:	<p>Conocer a los compañeros e identificar distintos gustos de los demás como una situación enriquecedora.</p> <p>Hablar con respeto y aceptar las diferencias de los demás como medio para conseguir una actitud empática.</p>
ORGANIZACIÓN DE LOS ALUMNOS:	<p>Los alumnos se sentarán en sillas las cuales estarán en círculo para que puedan verse la cara todos.</p>
METODOLOGÍA:	
<p><i>Metodología inductiva:</i> esta metodología abarca toda una gama de posibilidades en lo que a método se refiere, aunque todos ellos tienen en común el objetivo de enseñar a pensar. El <u>método</u> utilizado en esta actividad es el de <i>Descubrimiento</i>; los conceptos, ideas o principios están ocultos para el mentorizado y ésta, a través de los datos que le vaya suministrando el mentor, ha de ir tratando de descubrirlos y darles forma. La integración <i>activa del material</i> prácticamente está garantizada por el procedimiento mismo del análisis y búsqueda que contribuye a la construcción de una estructura lógica de pensamiento. A través de los métodos de descubrimiento, se pretende que los mentorizados se cuestionen el porqué de las cosas, sean capaces de procesar datos y razonar sobre ellos de forma lógica, con el objeto de que adquieran la capacidad y habilidades necesarias para buscar respuestas a las cuestiones que se le planteen. Su finalidad fundamental es hacer consciente al sujeto del proceso de descubrimiento, y por ello, decimos que busca enseñar a pensar. El método por</p>	

descubrimiento seleccionado es *abierto*, en el cual las respuestas esperadas se permiten de manera totalmente divergentes.

El mentor guía el proceso de descubrimiento, aporta datos, anima a la reflexión, orienta el proceso de búsqueda pero no proporciona de manera directa el contenido. Son los alumnos los que llegan a través de esta actividad a los contenidos. Es un método que requiere gran habilidad del mentor para poder inducir al descubrimiento y en el que no siempre se consiguen los objetivos de generalización, pero resulta atractivo y estimulante para los mentorizados.

DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES:

Juego de la isla:

Los alumnos sentados en círculos van contestando a la pregunta ¿ qué te llevarías a una isla desierta?

El primero del círculo contesta, con su nombre y lo que se llevaría, el segundo tiene que decir lo que ha dicho el primero más lo que el conteste, el tercero lo que dijo el primero más lo del segundo y su respuesta, y así sucesivamente hasta acabar el círculo.

Por último todos explicarán el porqué de cada uno de lo que han elegido.

Ordena la frase en grupos:

Se entregará en un sobre una frases las cuales están referidas al concepto de mentoría. Dentro de cada sobre las palabras están recortadas de manera individual y desordenadas en él sobre. Se reparten los sobres por grupos y cuando cada grupo orden la frase esta se leerá en voz alta para compartirla entre todos.

Explicación(DIP):

Los alumnos tiene que explicar las respuestas del DIP de manera grupal, según lo hayan rellenado de manera individual.

Este DIP es personal, con lo cual deberá hacerse de manera individual.

MATERIAL	Carnet DIP. Folios, bolígrafos, etc. Sobres con la definición de mentoría separada por palabras.
----------	--

SESIÓN	4º ESO (3ª SESIÓN)
OBJETIVOS:	Desarrollar el concepto de mentoría de manera práctica aplicando el principio de empatía. Colaborar de manera grupal con los compañeros como forma de aprendizaje e interrelación.
ORGANIZACIÓN DE LOS ALUMNOS:	Los alumnos se sentarán en sillas las cuales estarán en círculo para que puedan verse la cara todos.
<p>METODOLOGÍA:</p> <p><i>Metodología inductiva:</i> esta metodología abarca toda una gama de posibilidades en lo que a método se refiere, aunque todos ellos tienen en común el objetivo de enseñar a pensar. El <u>método</u> utilizado en esta actividad es el de <i>Descubrimiento</i>; los conceptos, ideas o principios están ocultos para el mentorizado y ésta, a través de los datos que le vaya suministrando el mentor, ha de ir tratando de descubrirlos y darles forma. La integración <i>activa del material</i> prácticamente está garantizada por el procedimiento mismo del análisis y búsqueda que contribuye a la construcción de una estructura lógica de pensamiento. A través de los métodos de descubrimiento, se pretende que los mentorizados se cuestionen el porqué de las cosas, sean capaces de procesar datos y razonar sobre ellos de forma lógica, con el objeto de que adquieran la capacidad y habilidades necesarias para buscar respuestas a las cuestiones que se le planteen. Su finalidad fundamental es hacer consciente al sujeto del proceso de descubrimiento, y por ello, decimos que busca enseñar a pensar. El método por descubrimiento seleccionado es <i>abierto</i>, en el cual las respuestas esperadas se permiten de manera totalmente divergentes.</p> <p>El mentor guía el proceso de descubrimiento, aporta datos, anima a la reflexión, orienta el proceso de búsqueda pero no proporciona de manera directa el contenido. Son los alumnos los que llegan a través de esta actividad a los contenidos. Es un método que requiere gran habilidad del mentor para poder inducir al descubrimiento y en el que no siempre se consiguen los objetivos de generalización, pero resulta atractivo y estimulante para los mentorizados.</p>	

DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES:

1) Formación de grupos:

se dará a cada alumno una tarjeta con una acción específica (serán tantas acciones como grupos se quieran formar, las tarjetas estarán repetidas como integrantes del grupo se quieran):

- Cantar.
- Reír.
- Llorar.
- Abrazar.

Sin que los compañeros sepan que acción les ha tocado, tendrán que realizarla y reunirse con aquellos que estén realizando la misma acción. Con ellos formarán grupo y así comenzarán la siguiente actividad.

2) Juego de rol:

una vez divididos en grupos, cada uno va a representar un papel dentro del programa amigo y en el proceso de mentoría, los roles serán los siguientes:

- Mentor.
- Asesores pedagógicos.
- Orientador/a del centro.
- Profesorado del centro.

El rol de mentorizado lo realizará el formador, exponiendo así un caso conflictivo en el que sea necesario la implicación de todos los personajes.

3) Conclusión:

los alumnos reunidos expondrán sus dudas sobre todo aquello que han experimentado durante las sesiones de formación.

MATERIAL	Tarjetas y papel. Bolígrafos o lápices.
----------	--

SESIÓN	1º BACHILLERATO (1º SESIÓN)
OBJETIVOS:	<p>Conocer a los integrantes del grupo.</p> <p>Desarrollar una actitud de empatía con los compañeros.</p> <p>Fomentar la participación de los componentes.</p> <p>Conocer el significado de la mentoría.</p>
ORGANIZACIÓN DE LOS ALUMNOS:	<p>Los alumnos se sentarán en sillas las cuales estarán en círculo para que puedan verse la cara todos.</p>
<p>METODOLOGÍA:</p> <p><i>Metodología inductiva:</i> esta metodología abarca toda una gama de posibilidades en lo que a método se refiere, aunque todos ellos tienen en común el objetivo de enseñar a pensar. El <u>método</u> utilizado en esta actividad es el de <i>Descubrimiento</i>; los conceptos, ideas o principios están ocultos para el mentorizado y ésta, a través de los datos que le vaya suministrando el mentor, ha de ir tratando de descubrirlos y darles forma. La integración <i>activa del material</i> prácticamente está garantizada por el procedimiento mismo del análisis y búsqueda que contribuye a la construcción de una estructura lógica de pensamiento. A través de los métodos de descubrimiento, se pretende que los mentorizados se cuestionen el porqué de las cosas, sean capaces de procesar datos y razonar sobre ellos de forma lógica, con el objeto de que adquieran la capacidad y habilidades necesarias para buscar respuestas a las cuestiones que se le planteen. Su finalidad fundamental es hacer consciente al sujeto del proceso de descubrimiento, y por ello, decimos que busca enseñar a pensar. El método por descubrimiento seleccionado es <i>abierto</i>, en el cual las respuestas esperadas se permiten de manera totalmente divergentes.</p> <p>El mentor guía el proceso de descubrimiento, aporta datos, anima a la reflexión, orienta el proceso de búsqueda pero no proporciona de manera directa el contenido. Son los alumnos los que llegan a través de esta actividad a los contenidos. Es un método que requiere gran habilidad del mentor para poder inducir al descubrimiento y en el que no siempre se consiguen los objetivos de generalización, pero resulta atractivo y estimulante para los mentorizados.</p>	

DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES:

Presentación:

Se reparten a todos los alumnos en formación una pegatina,; se recurre a realizar una historia encadenada que tendrá tantos personajes como alumnos haya. Irán contando cada uno una parte del cuento e introduciendo su nombre a modo de personaje, rellenarán la pegatina con él y se la pegarán en un lugar visible.

Después, los alumnos escribirán en papeles pequeños aparte, 2 o 3 rasgos que les caractericen, pero sin que los compañeros sepan cuales son.

A continuación se mezclarán todos los papeles y se pegarán de forma desordenada en la pared; los alumnos saldrán a la misma y los cogerán y se los irán dando a quién ellos creen que corresponde.

Por último tendrán que explicar porqué han dado esas características a sus compañeros y porque creen que les identifican.

Exposición de un caso y su resolución; juego de rol:

El formador actúa como alumno mentorizado y plantea una situación conflictiva en primera persona, los alumnos en formación tienen que hacer el papel de mentor e intentar buscar métodos de ayuda para la resolución del conflicto.

Carnet identificativo (DIP): Documento de Identificación Personal):

A los alumnos mentores en formación se les proporcionará un carnet identificativo en el que además de datos personales (nombre y apellidos, edad y curso), aparecen al dorso datos como: color favorito, personaje famoso que más le guste, rasgos físicos y de personalidad.

Este DIP es personal, con lo cual deberá hacerse de manera individual.

MATERIAL	Carnet DIP. Pegatinas de tamaño 5x10cm.
----------	--

SESIÓN	1º BACHILLERATO (2º SESIÓN)
OBJETIVOS:	Conocer a los compañeros e identificar distintos gustos de los demás como una situación enriquecedora. Hablar con respeto y aceptar las diferencias de

	los demás como medio para conseguir una actitud empática.
ORGANIZACIÓN DE LOS ALUMNOS:	Los alumnos se sentarán en sillas las cuales estarán en círculo para que puedan verse la cara todos.
<p>METODOLOGÍA:</p> <p><i>Metodología inductiva:</i> esta metodología abarca toda una gama de posibilidades en lo que a método se refiere, aunque todos ellos tienen en común el objetivo de enseñar a pensar. El <u>método</u> utilizado en esta actividad es el de <i>Descubrimiento</i>; los conceptos, ideas o principios están ocultos para el mentorizado y ésta, a través de los datos que le vaya suministrando el mentor, ha de ir tratando de descubrirlos y darles forma. La integración <i>activa del material</i> prácticamente está garantizada por el procedimiento mismo del análisis y búsqueda que contribuye a la construcción de una estructura lógica de pensamiento. A través de los métodos de descubrimiento, se pretende que los mentorizados se cuestionen el porqué de las cosas, sean capaces de procesar datos y razonar sobre ellos de forma lógica, con el objeto de que adquieran la capacidad y habilidades necesarias para buscar respuestas a las cuestiones que se le planteen. Su finalidad fundamental es hacer consciente al sujeto del proceso de descubrimiento, y por ello, decimos que busca enseñar a pensar. El método por descubrimiento seleccionado es <i>abierto</i>, en el cual las respuestas esperadas se permiten de manera totalmente divergentes.</p> <p>El mentor guía el proceso de descubrimiento, aporta datos, anima a la reflexión, orienta el proceso de búsqueda pero no proporciona de manera directa el contenido. Son los alumnos los que llegan a través de esta actividad a los contenidos. Es un método que requiere gran habilidad del mentor para poder inducir al descubrimiento y en el que no siempre se consiguen los objetivos de generalización, pero resulta atractivo y estimulante para los mentorizados.</p>	

DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES:

Juego de la isla:

Los alumnos sentados en círculos van contestando a la pregunta ¿qué te llevarías a una isla desierta?

El primero del círculo contesta, con su nombre y lo que se llevaría, el segundo tiene que decir lo que ha dicho el primero más lo que el conteste, el tercero lo que dijo el primero más lo del segundo y su respuesta, y así sucesivamente hasta acabar el círculo.

Por último todos explicarán el porqué de cada uno de lo que han elegido.

Ordena la frase en grupos:

Se entregará en un sobre una frases las cuales están referidas al concepto de mentoría. Dentro de cada sobre las palabras están recortadas de manera individual y desordenadas en él sobre. Se reparten los sobres por grupos y cuando cada grupo orden la frase esta se leerá en voz alta para compartirla entre todos.

Explicación(DIP):

Los alumnos tiene que explicar las respuestas del DIP de manera grupal, según lo hayan rellenado de manera individual.

Este DIP es personal, con lo cual deberá hacerse de manera individual.

MATERIAL	Carnet DIP. Folios, bolígrafos, etc. Sobres con la definición de mentoría separada por palabras
----------	---

SESIÓN UNICA	2º BACHILLERATO
OBJETIVOS:	Definir el concepto de mentoría. Compartir las experiencias de sus prácticas anteriores como mentores. Fomentar la participación de los componentes. Fomentar la empatía entre los compañeros.

ORGANIZACIÓN DE LOS ALUMNOS:	Los alumnos se sentarán en sillas las cuales estarán en círculo para que puedan verse la cara todos.
<p>METODOLOGÍA:</p> <p><i>Metodología inductiva:</i> esta metodología abarca toda una gama de posibilidades en lo que a método se refiere, aunque todos ellos tienen en común el objetivo de enseñar a pensar. El <u>método</u> utilizado en esta actividad es el de <i>Descubrimiento</i>; los conceptos, ideas o principios están ocultos para el mentorizado y ésta, a través de los datos que le vaya suministrando el mentor, ha de ir tratando de descubrirlos y darles forma. La integración <i>activa del material</i> prácticamente está garantizada por el procedimiento mismo del análisis y búsqueda que contribuye a la construcción de una estructura lógica de pensamiento. A través de los métodos de descubrimiento, se pretende que los mentorizados se cuestionen el porqué de las cosas, sean capaces de procesar datos y razonar sobre ellos de forma lógica, con el objeto de que adquieran la capacidad y habilidades necesarias para buscar respuestas a las cuestiones que se le planteen. Su finalidad fundamental es hacer consciente al sujeto del proceso de descubrimiento, y por ello, decimos que busca enseñar a pensar. El método por descubrimiento seleccionado es <i>abierto</i>, en el cual las respuestas esperadas se permiten de manera totalmente divergentes.</p> <p>El mentor guía el proceso de descubrimiento, aporta datos, anima a la reflexión, orienta el proceso de búsqueda pero no proporciona de manera directa el contenido. Son los alumnos los que llegan a través de esta actividad a los contenidos. Es un método que requiere gran habilidad del mentor para poder inducir al descubrimiento y en el que no siempre se consiguen los objetivos de generalización, pero resulta atractivo y estimulante para los mentorizados.</p>	

DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES:

Ordena la frase en grupos:

Se entregará en un sobre una frases las cuales están referidas al concepto de mentoría. Dentro de cada sobre las palabras están recortadas de manera individual y desordenadas en él sobre.

Se reparten los sobres por grupos y cuando cada grupo orden la frase esta se leerá en voz alta para compartirla entre todos.

Exposición de un caso y su resolución; juego de rol:

El formador actúa como alumno mentorizado y plantea una situación conflictiva en primera persona, los alumnos en formación tienen que hacer el papel de mentor e intentar buscar métodos de ayuda para la resolución del conflicto.

Carnet identificativo (DIP): Documento de Identificación Personal):

A los alumnos mentores en formación se les proporcionará un carnet identificativo en el que además de datos personales (nombre y apellidos, edad y curso), aparecen al dorso datos como: color favorito, personaje famoso que más le guste, rasgos físicos y de personalidad. Este DIP es personal, con lo cual deberá hacerse de manera individual.

MATERIAL:	Sobres con la definición de mentoría separada por palabras. DIP (documento de Identificación Personal)
-----------	---

PERIODO DE APLICACIÓN DEL PROGRAMA: El número de sesiones de aplicación de mentores con mentorizados serán de 8 sesiones con un periodo de actividad y actividad de 7 días., tendrán lugar todas las sesiones en el aula asignado para ello. A continuación se presenta el **DISEÑO DIDÁCTICO** de todas y cada una de las *actividades planificadas* en nuestro diseños, son las siguientes:

SESIONES CURSO 01/02

SESIÓN PRIMERA: Empezamos a conocernos

SESIÓN SEGUNDA: Empezamos a ser un grupo y a pensar unidos.

SESIÓN TERCERA: Vamos a profundizar más.

SESIÓN CUARTA: Lánzame tu máscara y el caso de las 15 vacas.

SESIÓN QUINTA: El símbolo y Pásame el micrófono .

SESIÓN SEXTA: El debate previo y las manos hablan.

SESIÓN SÉPTIMA: ¡Qué jaleo!

SESIÓN OCTAVA: Cuéntame.

SESIONES CURSO 02/03

SESIÓN PRIMERA: Mi silueta

SESIÓN SEGUNDA: Derechos y deberes

SESIÓN TERCERA: Cuentos

SESIÓN CUARTA: Taller de Cuentos

SESIÓN QUINTA: El Rumor

SESIÓN SEXTA :El Lazarillo

SESIÓN SÉPTIMA: El Dilema

SESIÓN OCTAVA: Sesión conjunta.

A continuación se presenta el **DISEÑO DIDÁCTICO** de todas y cada una de estas *actividades de aplicación (sólo correspondientes al curso 02/03)*.

SESIÓN Nº:	1
ACTIVIDAD Nº:	1
TÍTULO:	MI SILUETA
OBJETIVOS:	<ul style="list-style-type: none">- Conocer algunos aspectos de la personalidad de los miembros del grupo.- Facilitar las interacciones en el seno del grupo.- Crear un clima de confianza y comunicación del grupo.- Facilitar el conocimiento mutuo entre participantes.
ORGANIZACIÓN DE LOS ALUMNOS:	Cada mentor agrupará a sus mentorizados por parejas (si el nº es impar el mentor participará en la dinámica, emparejándose con alguno de los mentorizados)
METODOLOGÍA:	

Metodología inductiva: esta metodología abarca toda una gama de posibilidades en lo que a método se refiere, aunque todos ellos tienen en común el objetivo de enseñar a pensar. El método utilizado en esta actividad es el de **Descubrimiento**; los conceptos, ideas o principios están ocultos para el mentorizado y ésta, a través de los datos que le vaya suministrando el mentor, ha de ir tratando de descubrirlos y darles forma. La integración activa del material prácticamente está garantizada por el procedimiento mismo del análisis y búsqueda que contribuye a la construcción de una estructura lógica de pensamiento. A través de los métodos de descubrimiento, se pretende que los mentorizados se cuestionen el porqué de las cosas, sean capaces de procesar datos y razonar sobre ellos de forma lógica, con el objeto de que adquieran la capacidad y habilidades necesarias para buscar respuestas a las cuestiones que se le planteen. Su finalidad fundamental es hacer consciente al sujeto del proceso de descubrimiento, y por ello, decimos que busca enseñar a pensar. El método por descubrimiento seleccionado es **abierto**, en el cual las respuestas esperadas se permiten de manera totalmente divergentes.

El mentor guía el proceso de descubrimiento, aporta datos, anima a la reflexión, orienta el proceso de búsqueda pero no proporciona de manera directa el contenido. Son los alumnos los que llegan a través de esta actividad a los contenidos. Es un método que requiere gran habilidad del mentor para poder inducir al descubrimiento y en el que no siempre se consiguen los objetivos de generalización, pero resulta atractivo y estimulante para los mentorizados.

CONTENIDOS:

Conceptuales:

. Conocer los sentimientos que se producen y a los órganos que van relacionados físicamente.

Procedimentales:

. Descripción correcta de sentimientos, simplicidad en la redacción así como claridad en la exposición verbal.

Actitudinales:

- . Atención y respeto a las exposiciones de sus compañeros.
- . Perder el miedo público a expresar sus sentimientos y emociones.
- . Valorar las relaciones con sus compañeros y tomar conciencia de los sentimientos de los demás.

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD:

Una vez agrupados los participantes por parejas extenderán un trozo de papel continuo en el suelo, la extensión de su cuerpo. Esta silueta corporal será completada de la siguiente

<p>manera:</p> <p>En la cabeza → lo que más le guste.</p> <p>En el corazón → lo que les hace sentir amor.</p> <p>En el estómago → lo que les emociona.</p> <p>En las manos → lo que saben hacer.</p> <p>En los pies → hasta donde quieren llegar</p> <p>Cada componente de la pareja dibujará la silueta de su compañero en el papel, utilizando el anverso y el reverso del mismo trozo.</p> <p>Una vez hallan completado las siluetas cada uno de ellos, estas se colgarán en la pared de manera que todos vean los carteles de los compañeros.</p> <p>A continuación se presentarán uno a uno ante los compañeros para que se conozcan entre ellos cuales son sus gustos y características junto a su aspecto físico.</p>	
MATERIAL:	Rollo de papel continuo, rotulador o tiza y cinta adhesiva.

SESIÓN N°:	1
ACTIVIDAD N°:	2
TÍTULO:	ME IDENTIFICO
OBJETIVOS:	<ul style="list-style-type: none"> - Tener constancia de los datos personales de los mentorizados. - Conocer a los mentorizados en profundidad en función de sus gustos y preferencias personales. - Concienciar a los mentorizados de que forman parte de un programa de manera oficial.
ORGANIZACIÓN DE LOS ALUMNOS:	De manera individual.
<p>METODOLOGÍA:</p> <p><i>Metodología inductiva:</i> esta metodología abarca toda una gama de posibilidades en lo que a método se refiere, aunque todos ellos tienen en común el objetivo de enseñar a</p>	

pensar. El método utilizado en esta actividad es el de *Descubrimiento*; los conceptos, ideas o principios están ocultos para el mentorizado y ésta, a través de de los datos que le vaya suministrando el mentor, ha de ir tratando de descubrirlos y darles forma. La integración *activa del material* prácticamente está garantizada por el procedimiento mismo del análisis y búsqueda que contribuye a la construcción de una estructura lógica de pensamiento. A través de los métodos de descubrimiento, se pretende que los mentorizados se cuestionen el porqué de las cosas, sean capaces de procesar datos y razonar sobre ellos de forma lógica, con el objeto de que adquieran la capacidad y habilidades necesarias para buscar respuestas a las cuestiones que se le planteen. Su finalidad fundamental es hacer consciente al sujeto del proceso de descubrimiento, y por ello, decimos que busca enseñar a pensar. El método por descubrimiento seleccionado es *abierto*, en el cual las respuestas esperadas se permiten de manera totalmente divergentes.

El mentor guía el proceso de descubrimiento, aporta datos, anima a la reflexión, orienta el proceso de búsqueda pero no proporciona de manera directa el contenido. Son los alumnos los que llegan a través de esta actividad a los contenidos. Es un método que requiere gran habilidad del mentor para poder inducir al descubrimiento y en el que no siempre se consiguen los objetivos de generalización, pero resulta atractivo y estimulante para los mentorizados.

CONTENIDOS:

Conceptuales:

. Conocerse a si mismo según descripciones y gustos individuales.

Procedimentales:

. Descripción correcta de si mismo y de su entorno, así como que sean coherentes las descripciones de sus gustos.

Actitudinales:

. Apreciar el conocimiento de si mismo mediante su propia descripción y valorar la de sus compañeros.

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD:

Cada mentor repartirá a todos sus mentorizados un carnet DIP,(Documento de Identidad Personal) y les pedirá que se lo entreguen debidamente cumplimentado en la siguiente sesión.

Se comentará de manera superficial los aspectos que deben reflejar en los DIP.	
MATERIAL:	DIP. Documento de identificación personal.

SESIÓN N°:	2
ACTIVIDAD N°:	1
TÍTULO:	DERECHOS y DEBERES de mentores y mentorizados
OBJETIVOS:	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar en el alumno mentorizado la actitud de respeto y compromiso con el resto de sus compañeros. Crear un clima adecuado para la realización de actividades. - Valorar los deberes y derechos establecidos con sus compañeros. - Inculcar en los mentorizados la realización de las actividades de manera grupal.
ORGANIZACIÓN DE LOS ALUMNOS:	Todos los alumnos mentorizados participaran en igual cantidad, la disposición espacial no tiene porque ser especial, pero se aconseja una disposición de sillas y mesas en círculo para que puedan verse claramente.
<p>METODOLOGÍA:</p> <p><i>Metodología inductiva:</i> esta metodología abarca toda una gama de posibilidades en lo que a método se refiere, aunque todos ellos tienen en común el objetivo de enseñar a pensar. El <u>método</u> utilizado en esta actividad es el de <i>Descubrimiento</i>; los conceptos, ideas o principios están ocultos para el mentorizado y ésta, a través de los datos que le vaya suministrando el mentor, ha de ir tratando de descubrirlos y darles forma. La integración <i>activa del material</i> prácticamente está garantizada por el procedimiento mismo del análisis y búsqueda que contribuye a la construcción de una estructura lógica de pensamiento. A través de los métodos de descubrimiento, se pretende que los mentorizados se cuestionen el porqué de las cosas, sean capaces de procesar datos y razonar sobre ellos de forma lógica, con el objeto de</p>	

que adquieran la capacidad y habilidades necesarias para buscar respuestas a las cuestiones que se le planteen. Su finalidad fundamental es hacer consciente al sujeto del proceso de descubrimiento, y por ello, decimos que busca enseñar a pensar. El método por descubrimiento seleccionado es *abierto*, en el cual las respuestas esperadas se permiten de manera totalmente divergentes.

El mentor guía el proceso de descubrimiento, aporta datos, anima a la reflexión, orienta el proceso de búsqueda pero no proporciona de manera directa el contenido. Son los alumnos los que llegan a través de esta actividad a los contenidos. Es un método que requiere gran habilidad del mentor para poder inducir al descubrimiento y en el que no siempre se consiguen los objetivos de generalización, pero resulta atractivo y estimulante para los mentorizados.

CONTENIDOS:

Conceptuales:

. Conocer las normas básicas de la convivencia en el aula.

Procedimentales:

. Participación activa en intercambios orales lingüísticos para expresar opiniones, recabar información, relatar experiencias, etc. Haciendo uso de las estrategias que aseguran una comunicación fluida y eficaz y que evitan que ésta se interrumpa.

Actitudinales:

. Participación reflexiva, creativa y crítica en las diferentes situaciones.

. Reconocer los derechos de los demás y los deberes del propio grupo.

. mostrar una actitud de respeto hacia los que nos rodean .

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD:

El mentor introducirá la sesión indicando a los mentorizados que piensen aquellas cosas que creen que deben hacer para que el grupo esté a gusto; aquello a lo que se debe obedecer y respetar para que todo el mundo esté bien. El mentor irá anotando las intervenciones en la pizarra o en un folio.

El mentor podrá introducir una guía para que los mentorizados continúen interviniendo;

Ejemplos:

Deberes:

<p>En la clase no se chilla, se levanta la mano si se quiere hablar.</p> <p>No se interrumpe mientras un compañero hable.</p> <p>Para discutir se habla con los compañeros, no se pega.</p> <p>No se come en clase.</p> <p>No nos sentamos en las mesas ni en las sillas.</p> <p>Cuidamos el material nuestro y de nuestros compañeros.</p> <p>Etc..</p> <p>Derechos:</p> <p>Todos tenemos derechos a hablar.</p> <p>Podemos decir todo lo que nos molesta, sin molestar con eso a nuestros compañeros.</p> <p>Etc..</p> <p>El mentor NO indicará estos ejemplos, sólo introducirá en el caso de que los mentorizados no participen de manera activa. <u>Son los alumnos mentorizados los que los deben establecer.</u></p> <p>Después de la puesta en común, en la que hemos sacado los derechos y deberes, pondremos estos en una cartulina (Una para los derechos, y otra para los deberes) entre todos y después se colgarán en la pared de las aulas.</p> <p>También se harán fichas con cartulinas de 2 colores distintos para que cada mentorizado las guarde. (El alumno mentor tiene que anotarlas igualmente puesto que será un material al que recurrir en algunos casos).</p> <p>* en el caso de que no se puedan colgar las cartulinas en el aula, los mentorizados y el mentor deberán hacer fichas individuales.</p>	
MATERIAL:	<p>- 2 cartulinas grandes de dos colores distintos.</p> <p>- cartulinas pequeñas en 2 colores. Una de cada color por cada alumno mentorizado.</p>

SESIÓN N°:	3
ACTIVIDAD N°:	1
TÍTULO:	CUENTOS

OBJETIVOS:	<ul style="list-style-type: none"> - Concienciar de la importancia del debate en la resolución de problemas. - Valorar actitudes ante problemas reales. - Acercar al alumno mentorizado a situaciones reales del entorno social. - Despertar una actitud de implicación en el alumno de colaboración con sus compañeros. - Implicarse empáticamente en las situaciones planteadas.
ORGANIZACIÓN DE LOS ALUMNOS:	<p>Todos los alumnos mentorizados participaran en igual cantidad, la disposición espacial no tiene porque ser especial, pero se aconseja una disposición de sillas y mesas en círculo para que puedan verse claramente.</p>
METODOLOGÍA: <p><i>Metodología inductiva:</i> esta metodología abarca toda una gama de posibilidades en lo que a método se refiere, aunque todos ellos tienen en común el objetivo de enseñar a pensar. El <u>método</u> utilizado en esta actividad es el de <i>Descubrimiento</i>; los conceptos, ideas o principios están ocultos para el mentorizado y ésta, a través de los datos que le vaya suministrando el mentor, ha de ir tratando de descubrirlos y darles forma. La integración <u>activa del material</u> prácticamente está garantizada por el procedimiento mismo del análisis y búsqueda que contribuye a la construcción de una estructura lógica de pensamiento. A través de los métodos de descubrimiento, se pretende que los mentorizados se cuestionen el porqué de las cosas, sean capaces de procesar datos y razonar sobre ellos de forma lógica, con el objeto de que adquieran la capacidad y habilidades necesarias para buscar respuestas a las cuestiones que se le planteen. Su finalidad fundamental es hacer consciente al sujeto del proceso de descubrimiento, y por ello, decimos que busca enseñar a pensar. El método por descubrimiento seleccionado es <i>abierto</i>, en el cual las respuestas esperadas se permiten de manera totalmente divergentes.</p> <p>El mentor guía el proceso de descubrimiento, aporta datos, anima a la reflexión, orienta el proceso de búsqueda pero no proporciona de manera directa el contenido. Son los alumnos los que llegan a través de esta actividad a los contenidos. Es un método que requiere gran habilidad del mentor para poder inducir al descubrimiento y en el que no siempre se consiguen los objetivos de generalización, pero resulta atractivo y estimulante para los</p>	

mentorizados.	
CONTENIDOS:	
<i>Conceptuales:</i>	
. Rutinas como expresiones de uso frecuente; fórmulas básicas como mostrar acuerdo o desacuerdo, pedir aclaraciones, comprobar que algo se ha entendido, etc. Y acciones de interacción social.	
<i>Procedimentales:</i>	
. Comprensión global de mensajes orales que proceden de distintas fuentes, mentor, otros mentorizados, experiencias propias; extrayendo la información relevante en cada caso.	
<i>Actitudinales:</i>	
. Atención y respeto hacia los compañeros que leen el cuento así como a los mentores que participan en el grupo.	
. Participación reflexiva, creativa y crítica en las diferentes situaciones de comunicación oral y escrita en las que se interviene.	
DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD:	
Se recogerán varios cuentos seleccionados previamente por los asesores pedagógicos. El mentor será el encargado de leer el cuento y los mentorizados a modo de debate explicarán lo que han entendido de la lectura (sí fuera necesario el mentor la leería tantas veces como fuera para su comprensión).	
En cada cuento analizaremos la actuación de los personajes, si nos parece una buena actuación pondremos v , y si nos parece mala x . Esta situación se repetirá con varios artículos hasta acabar la sesión.	
A continuación se repartirán los personajes de él cuento entre el grupo, y se analizará que harían en cada caso si fueran el personaje que les ha tocado.	
MATERIAL:	Cuentos preseleccionadas por los asesores pedagógicos. - Rotulador rojo y verde gruesos.

SESIÓN Nº:	4
ACTIVIDAD Nº:	1

TÍTULO:	TALLER DE CUENTOS
OBJETIVOS:	<ul style="list-style-type: none"> -Fomentar la creatividad del grupo. - Potenciar las relaciones entre los compañeros. - Desarrollar la capacidad de escucha. - Desarrollar la capacidad de expresión. - Analizar el proceso del grupo cuando se propone alcanzar las metas fijadas
ORGANIZACIÓN DE LOS ALUMNOS:	En grupo, situados en una mesa de manera que todos los mentorizados junto con el mentor puedan verse a los ojos.
<p>METODOLOGÍA:</p> <p><i>Metodología inductiva:</i> esta metodología abarca toda una gama de posibilidades en lo que a método se refiere, aunque todos ellos tienen en común el objetivo de enseñar a pensar. El <u>método</u> utilizado en esta actividad es el de <i>Descubrimiento</i>; los conceptos, ideas o principios están ocultos para el mentorizado y ésta, a través de los datos que le vaya suministrando el mentor, ha de ir tratando de descubrirlos y darles forma. La integración <i>activa del material</i> prácticamente está garantizada por el procedimiento mismo del análisis y búsqueda que contribuye a la construcción de una estructura lógica de pensamiento. A través de los métodos de descubrimiento, se pretende que los mentorizados se cuestionen el porqué de las cosas, sean capaces de procesar datos y razonar sobre ellos de forma lógica, con el objeto de que adquieran la capacidad y habilidades necesarias para buscar respuestas a las cuestiones que se le planteen. Su finalidad fundamental es hacer consciente al sujeto del proceso de descubrimiento, y por ello, decimos que busca enseñar a pensar. El método por descubrimiento seleccionado es <i>abierto</i>, en el cual las respuestas esperadas se permiten de manera totalmente divergentes.</p> <p>El mentor guía el proceso de descubrimiento, aporta datos, anima a la reflexión, orienta el proceso de búsqueda pero no proporciona de manera directa el contenido. Son los alumnos los que llegan a través de esta actividad a los contenidos. Es un método que requiere gran habilidad del mentor para poder inducir al descubrimiento y en el que no siempre se consiguen los objetivos de generalización, pero resulta atractivo y estimulante para los mentorizados.</p>	
<p>CONTENIDOS:</p> <p><i>Conceptuales:</i></p>	

. Conocer vocabulario relativo a temas de la vida cotidiana, educación, trabajo, relaciones de parentesco y amistad, viajes, tiempo libre, ecología, el consumo, la calidad de vida, las drogas, la violencia, etc.

Procedimentales:

. Producción de mensajes orales comprensibles para el interlocutor o interlocutores, integrando de forma correcta los distintos elementos de los mismos, con intencionalidades comunicativas diversas; organización coherente de las ideas expresadas, pronunciación comprensible y entonación adecuada.

Actitudinales:

. Reconocimiento de la importancia del tema elegido para las situaciones cotidianas con las que se enfrentan.

. Valorar soluciones efectivas y posibles lo más reales posibles.

. Rigor (dentro de sus posibilidades) en la interpretación y producción del texto.

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD:

En primer lugar los mentorizados escogerán un tema sobre el cual desarrollarán el cuento que van a elaborar, elegirán los personajes y el espacio donde se sitúa la escena.

Elaborarán el cuento de manera conjunta y separarán frases a las cuales dibujarán una escena determinada.

Una vez construida cada una de las hojas de las que consta el pequeño libreto, lo encuadernarán con cartulinas y dibujarán la portada en las mismas.

Por último pondrán el nombre de los autores del mismo.

En el caso de que en el tiempo determinado para la sesión (60 min.) no fuera suficiente, se tomarán parte de las siguientes sesiones hasta que dicha actividad sea completada.

MATERIAL:

Cartulinas, folios, rotuladores, colores de cera, tijeras, cinta adhesiva, etc.

SESIÓN N°:

5

ACTIVIDAD N°:	1
TÍTULO:	EL RUMOR
OBJETIVOS:	<ul style="list-style-type: none"> - Valorar la importancia de la retroalimentación y la comunicación. - Evidenciar las dificultades de la comunicación. - Posibilitar el diálogo entre compañeros. - Provocar la búsqueda de soluciones a un problema. - Concienciar sobre el grado de distorsión que puede llegar a sufrir una información. - Llevar al grupo a la reflexión sobre el tema.
ORGANIZACIÓN DE LOS ALUMNOS:	Se reunirán todos fuera del aula, y uno a uno irá entrando a ella según las indicaciones del mentor. El grupo deberá ser de unos 6 mentorizados o más.
<p>METODOLOGÍA:</p> <p><i>Metodología inductiva:</i> esta metodología abarca toda una gama de posibilidades en lo que a método se refiere, aunque todos ellos tienen en común el objetivo de enseñar a pensar. El <u>método</u> utilizado en esta actividad es el de <i>Descubrimiento</i>; los conceptos, ideas o principios están ocultos para el mentorizado y ésta, a través de los datos que le vaya suministrando el mentor, ha de ir tratando de descubrirlos y darles forma. La integración <u>activa del material</u> prácticamente está garantizada por el procedimiento mismo del análisis y búsqueda que contribuye a la construcción de una estructura lógica de pensamiento. A través de los métodos de descubrimiento, se pretende que los mentorizados se cuestionen el porqué de las cosas, sean capaces de procesar datos y razonar sobre ellos de forma lógica, con el objeto de que adquieran la capacidad y habilidades necesarias para buscar respuestas a las cuestiones que se le planteen. Su finalidad fundamental es hacer consciente al sujeto del proceso de descubrimiento, y por ello, decimos que busca enseñar a pensar. El método por descubrimiento seleccionado es <i>abierto</i>, en el cual las respuestas esperadas se permiten de manera totalmente divergentes.</p> <p>El mentor guía el proceso de descubrimiento, aporta datos, anima a la reflexión, orienta el proceso de búsqueda pero no proporciona de manera directa el contenido. Son los alumnos los que llegan a través de esta actividad a los contenidos. Es un método que</p>	

requiere gran habilidad del mentor para poder inducir al descubrimiento y en el que no siempre se consiguen los objetivos de generalización, pero resulta atractivo y estimulante para los mentorizados.

CONTENIDOS:

Conceptuales:

. Situaciones de comunicación oral en un entorno social igual al propio con vocabulario de temas cotidianos y los elementos que configuran la situación de comunicación: número y tipo de interlocutores, momento y lugar de la comunicación, etc.

Procedimentales:

. Producción de mensajes orales comprensibles para los interlocutores, integrando de forma correcta los distintos elementos que más relevantes resulten, con intencionalidades comunicativas.

. Participación activa en intercambios orales lingüísticos para expresar gustos, necesidades, recabar información, dar opiniones, relatar experiencias, etc., haciendo uso de las estrategias que aseguran una comunicación fluida y eficaz y que evitan que ésta se interrumpa.

Actitudinales:

. Reconocimiento de la importancia de ser capaz de comunicar oralmente con el resto de los iguales como medio para satisfacer necesidades de comunicación y resolución de problemas reales y como medio de entendimiento entre las personas.

. Participación reflexiva, creativa y crítica en las diferentes situaciones de comunicación oral en las que se interviene.

. Reconocimiento del error como parte integrante del proceso de aprendizaje y tendencia a superar las dificultades que surgen en la comunicación oral por falta de recursos lingüísticos, explotando al máximo los conocimientos y las estrategias de comunicación.

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD:

Al menos 6 mentorizados saldrán del aula. El mentor se encontrará dentro de la misma.

A continuación entrará un mentorizado de los 6 que esperan fuera y el mentor leerá el texto a este. Éste primer alumno contará al siguiente que entre la historia o lo que ha entendido de esta y así sucesivamente.

Una vez concluida la actividad, se desarrolla un debate sobre la distorsión de la información y se les pide que den su opinión acerca del tema tratado en la historia.

MATERIAL:	Texto que se leerá a los mentorizados y que se adjunta con la ficha que se entrega al mentor.

SESIÓN N°:	6
ACTIVIDAD N°:	1
TÍTULO:	EL LAZARILLO
OBJETIVOS:	<ul style="list-style-type: none"> - Poder valorar juntos lo que puede suponer, a nivel personal, estar dependiendo de otras personas. - Estimular al grupo a crear un espacio de confianza. - Fomentar el apoyo mutuo - Crear una atmósfera para la comunicación a través del juego
ORGANIZACIÓN DE LOS ALUMNOS:	- En esta actividad todos los mentores y mentorizados se reunirán en una misma sala, la actividad será colectiva, de carácter grupal.
<p>METODOLOGÍA:</p> <p><i>Metodología inductiva:</i> esta metodología abarca toda una gama de posibilidades en lo que a método se refiere, aunque todos ellos tienen en común el objetivo de enseñar a pensar. El <u>método</u> utilizado en esta actividad es el de <i>Descubrimiento</i>; los conceptos, ideas o principios están ocultos para el mentorizado y ésta, a través de los datos que le vaya suministrando el mentor, ha de ir tratando de descubrirlos y darles forma. La integración <u>activa del material</u> prácticamente está garantizada por el procedimiento mismo del análisis y búsqueda que contribuye a la construcción de una estructura lógica de pensamiento. A través de los métodos de descubrimiento, se pretende que los mentorizados se cuestionen el porqué de las</p>	

cosas, sean capaces de procesar datos y razonar sobre ellos de forma lógica, con el objeto de que adquieran la capacidad y habilidades necesarias para buscar respuestas a las cuestiones que se le planteen. Su finalidad fundamental es hacer consciente al sujeto del proceso de descubrimiento, y por ello, decimos que busca enseñar a pensar. El método por descubrimiento seleccionado es *abierto*, en el cual las respuestas esperadas se permiten de manera totalmente divergentes.

El mentor guía el proceso de descubrimiento, aporta datos, anima a la reflexión, orienta el proceso de búsqueda pero no proporciona de manera directa el contenido. Son los alumnos los que llegan a través de esta actividad a los contenidos. Es un método que requiere gran habilidad del mentor para poder inducir al descubrimiento y en el que no siempre se consiguen los objetivos de generalización, pero resulta atractivo y estimulante para los mentorizados.

CONTENIDOS:

Conceptuales: Situaciones de confianza en el compañero; dejarse llevar de la mano, atender a las explicaciones orales, etc. Situaciones de afectividad, sentirse protegido por el lazarillo, agarrarse físicamente sin que entrañe sentimiento de aversión al compañero.

Procedimentales: Producción de mensajes orales comprensibles para los interlocutores, integrando de forma correcta los distintos elementos que más relevantes resulten, con intencionalidades comunicativas. Participación activa en intercambios orales lingüísticos para expresar gustos, necesidades, recabar información, dar opiniones, relatar experiencias, etc., haciendo uso de las estrategias que aseguran una comunicación fluida y eficaz y que evitan que ésta se interrumpa. (para la reflexión de la actividad)

Actitudinales: Reconocimiento de la importancia de ser capaz de comunicar oralmente y físicamente con el resto de los iguales como medio para satisfacer necesidades de comunicación y resolución de problemas reales y como medio de entendimiento entre las personas. Participación reflexiva, creativa y crítica en las diferentes situaciones en la que tienen que confiar plenamente en el compañero. Reconocimiento del error como parte integrante del proceso de aprendizaje y tendencia a superar las dificultades que surgen en la comunicación oral por falta de recursos lingüísticos, explotando al máximo los conocimientos y las estrategias de comunicación.

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD:

Se divide al grupo en dos equipos: los miembros de uno de ellos harán de ciegos (tapándose los ojos) y los del otro, de lazarillos. Hasta que cada mentorizado que va a hacer de ciego no tiene los ojos tapados, no se pone a su lado el lazarillo correspondiente.

<p>Se dan las siguientes instrucciones: "Nadie debe hablar durante el juego. El lazarillo no debe convertir el paseo en una carrera de obstáculos peligrosa. El paseo debe ser fácil, aunque el lazarillo puede inventar una serie de experiencias positivas para el ciego: dejarlo sólo unos segundos. El paseo durará aproximadamente unos 15 minutos.</p> <p>Los equipos se cambian: el grupo de ciegos pasa a ser lazarillos y al revés. Pero esto no se dice hasta que no se termina la primera parte.</p> <p>Luego se lanzarán por parte del mentor una serie de preguntas, y se valorará la situación de lo vivido.</p>	
MATERIAL:	<ul style="list-style-type: none"> - Pañuelos o algo similar para tapar los ojos de la mitad de los participantes. - Una sala suficientemente amplia, para desarrollar la actividad.

SESIÓN N°:	7
ACTIVIDAD N°:	1
TÍTULO:	DILEMAS
OBJETIVOS:	<p>Fomentar el espíritu crítico de los participantes.</p> <p>Desarrollar la toma de decisiones.</p> <p>Incitar la escucha de las opiniones de los demás compañeros.</p>
ORGANIZACIÓN DE LOS ALUMNOS:	<p>Se reunirán todos los mentores con sus correspondientes mentorizados, y se irán agrupando según sea su opinión y el transcurso del desarrollo.</p>

METODOLOGÍA:

Metodología inductiva: esta metodología abarca toda una gama de posibilidades en lo que a método se refiere, aunque todos ellos tienen en común el objetivo de enseñar a pensar. El método utilizado en esta actividad es el de *Descubrimiento*; los conceptos, ideas o principios están ocultos para el mentorizado y ésta, a través de los datos que le vaya suministrando el mentor, ha de ir tratando de descubrirlos y darles forma. La integración activa del material prácticamente está garantizada por el procedimiento mismo del análisis y búsqueda que contribuye a la construcción de una estructura lógica de pensamiento. A través de los métodos de descubrimiento, se pretende que los mentorizados se cuestionen el porqué de las cosas, sean capaces de procesar datos y razonar sobre ellos de forma lógica, con el objeto de que adquieran la capacidad y habilidades necesarias para buscar respuestas a las cuestiones que se le planteen. Su finalidad fundamental es hacer consciente al sujeto del proceso de descubrimiento, y por ello, decimos que busca enseñar a pensar. El método por descubrimiento seleccionado es *abierto*, en el cual las respuestas esperadas se permiten de manera totalmente divergentes.

El mentor guía el proceso de descubrimiento, aporta datos, anima a la reflexión, orienta el proceso de búsqueda pero no proporciona de manera directa el contenido. Son los alumnos los que llegan a través de esta actividad a los contenidos. Es un método que requiere gran habilidad del mentor para poder inducir al descubrimiento y en el que no siempre se consiguen los objetivos de generalización, pero resulta atractivo y estimulante para los mentorizados.

CONTENIDOS:

Conceptuales:

- . El desarrollo de los contenidos fundamentales del Programa: habilidades sociales.
 - Procedimentales:
- . Escucha de opiniones y opinión y opinión personal.

Actitudinales:

- . Contenidos significativos y acordes con los objetivos del programa: Desarrollo del comportamiento ético, la confianza y el respeto a los demás.

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD:	
<p>La sesión comenzará con la exposición de unas frases por parte de los mentores. La lectura de estas los participantes (mentorizados) se posicionarán a la derecha o a la izquierda según estén de acuerdo o en contra de cada frase. Aquellos que se encuentre en una posición neutra se quedarán entre ambas partes.</p> <p>Durante el desarrollo de la actividad los participantes podrán cambiar de bando y los de la posición neutral podrán dirigirse a uno u otro, si les convencen los argumentos de cada grupo.</p> <p>Tras la finalización de cada frase se intentará llegar a una conclusión en la medida de lo posible, para inculcar estos valores entre los mentorizados.</p>	
MATERIAL:	Las frases de los dilemas que estarán en manos de los mentores.

SESIÓN Nº:	8
ACTIVIDAD Nº:	1
TÍTULO:	LOS SENTIDOS
OBJETIVOS:	<p>Desarrollar en el mentorizado la capacidad de hablar en público.</p> <p>Perder el miedo a la vergüenza.</p> <p>Conseguir relacionarse con el resto de sus compañeros en un clima distendido y agradable.</p> <p>Evaluar la progresión de uno mismo en las relaciones establecidas en el proceso de mentoría.</p>
ORGANIZACIÓN DE LOS ALUMNOS:	Se reunirán a todos los mentores y todos los mentorizados de todo el IES en el salón de actos, de todos estos componentes, la mitad serán espectadores y la otra mitad participantes.

METODOLOGÍA:

Metodología inductiva: esta metodología abarca toda una gama de posibilidades en lo que a método se refiere, aunque todos ellos tienen en común el objetivo de enseñar a pensar. El método utilizado en esta actividad es el de **Descubrimiento**; los conceptos, ideas o principios están ocultos para el mentorizado y ésta, a través de los datos que le vaya suministrando el mentor, ha de ir tratando de descubrirlos y darles forma. La integración activa del material prácticamente está garantizada por el procedimiento mismo del análisis y búsqueda que contribuye a la construcción de una estructura lógica de pensamiento. A través de los métodos de descubrimiento, se pretende que los mentorizados se cuestionen el porqué de las cosas, sean capaces de procesar datos y razonar sobre ellos de forma lógica, con el objeto de que adquieran la capacidad y habilidades necesarias para buscar respuestas a las cuestiones que se le planteen. Su finalidad fundamental es hacer consciente al sujeto del proceso de descubrimiento, y por ello, decimos que busca enseñar a pensar. El método por descubrimiento seleccionado es **abierto**, en el cual las respuestas esperadas se permiten de manera totalmente divergentes.

El mentor guía el proceso de descubrimiento, aporta datos, anima a la reflexión, orienta el proceso de búsqueda pero no proporciona de manera directa el contenido. Son los alumnos los que llegan a través de esta actividad a los contenidos. Es un método que requiere gran habilidad del mentor para poder inducir al descubrimiento y en el que no siempre se consiguen los objetivos de generalización, pero resulta atractivo y estimulante para los mentorizados.

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD:

En primer lugar se reunirán todos los mentores y mentorizados en un mismo aula y se pedirán la mitad de voluntarios para la realización de esta actividad, los restantes serán espectadores.

Los participantes serán mentores y mentorizados, los que guíen la actividad serán profesores o asesores pedagógicos.

Los participantes se situarán fuera del aula del juego, y se le irá llamando uno por uno; cuando entren en el aula cogerán una de las cuatro tarjetas que se le ofrece (Tacto, Gusto, Olfato y oído), a continuación se le tapan los ojos y se le guiará hacia la mesa donde se encuentran las cajas con los materiales.

Se trata de que adivinen que es lo que contiene cada caja, según el sentido que les haya

<p>tocado, cada respuesta correcta sumará un punto.</p> <p>Al final el que más puntos tenga será el ganador del juego.</p> <p>En caso de empate la dirección podrá establecer un nuevo juego de desempate entre estos concursantes o dar el premio ganador a todos los que han conseguido la máxima puntuación.</p> <p>El premio correrá a cargo de la dirección del juego y por lo tanto se decidirá sobre la marcha.</p>	
<p>MATERIAL:</p>	<p>15 Cajas de cartón. (de un tamaño pequeño)</p> <p>Tacto: Garbanzos, confeti, algodón, estropajo de aluminio y hojas secas.</p> <p>Gusto: zumo de un limón, agua, Coca cola, Aceite y sal.</p> <p>Olfato: colonia, flores, naranja, café y agua oxigenada.</p> <p>Un radio cassette y cinta de cassette grabable.</p>

4.3. DISEÑO DE LA EVALUACIÓN

El diseño de evaluación del programa de mentoría implicará la atención a tres momentos: el diseño, la aplicación y los resultados. A su vez destacar que el diseño de evaluación parte de una **METODOLOGÍA CUALITATIVA**, la cual se podría definir como abierta, flexible y emergente (Colás Bravo, 1992). Con ello no se parte de un diseño de evaluación preestablecido, sino que éste se elabora a lo largo de todo el proceso.

Una vez reconocido el carácter cualitativo de la evaluación, a partir de los **MODELOS SUBJETIVISTAS** se reconoce la evaluación como la comprensión y valoración de los procesos y resultados de un programa educativo.

Los contenidos de la evaluación son los procesos de implementación del programa y la finalidad es proporcionar información para mejorar la práctica educativa. "Su principal interés es captar la singularidad de las situaciones concretas que definen una situación" (Colás Bravo, 1992).

A diferencia de la evaluación cuantitativa, el evaluador desde la perspectiva cualitativa asume un rol de cooperación con los participantes e implementadores del programa. De esta forma el evaluador proporciona información al propio cliente del programa para tomar conciencia del proceso vivido y ampliar su conocimiento sobre el mismo.

Dentro de la evaluación subjetiva, nos remitimos a la **EVALUACIÓN ILUMINATIVA**:

Hacia mediados de la década de los 70, Parlett y Hamilton proponen un modelo de evaluación que implica el estudio intensivo de un programa educativo como un todo, con sus fundamentos, evolución, estrategias de aplicación, logros, y dificultades en el contexto escolar o “ambiente de aprendizaje” El propósito de su modelo es “ilumina” problemas, cuestiones y características principales del programa. Basado en la antropología social, este modelo surge del desacuerdo con el paradigma clásico experimental dominante en la evaluación.

La evaluación iluminativa está directamente relacionada con la descripción y la interpretación no con la medición y control presentes en los modelos objetivistas. Su finalidad no es manipular y controlar variables sino describir y comprender en complejo contexto educativo. (Parlet y Hamilton, 1983)

La importancia de estudiar los contextos educativos radica en la multitud de factores que influyen en los programas (de tipo político, económico, social, institucional, persona, etc). En este sentido, la tarea del evaluador debe centrarse en facilitar una comprensión global de la compleja realidad en la que se ha desarrollado el programa.

Desde la evaluación iluminativa se espera que el conjunto de informaciones aportadas por el evaluador sirva a diferentes grupos para tomar decisiones difíciles. El evaluador no debe, desde este muelo, emitir juicios de valor, sino descubrir y generar debates acerca de lo que implica el programa y ser participante en él. Su función será poner de manifiesto los juicios de valor de los participantes en el programa. (Colás Bravo, 1993)

4.3.1. EVALUACIÓN DEL DISEÑO DEL PROGRAMA:

Las **variables** a evaluar son las siguientes:

Adecuación de los objetivos al nivel madurativo de los alumnos.

Relación de los contenidos con los objetivos y si éstos son significativos y beneficiosos.

Reflejo de los contenidos y los objetivos en las actividades.

Adecuación de las actividades a las características de los /as alumnos /as.

Elaboración adecuada de los materiales didácticos.

Se van a utilizar dos técnicas distintas para la evaluación del diseño:

La evaluación de experto

Empleo de un cuestionario.

Se acudirá a un procedimiento de **VALORACIÓN DE EXPERTO**. “Un experto es alguien ajeno al programa evaluado pero al mismo tiempo conocedor del campo o área de conocimientos al que se circunscribe dicha intervención.” (Álvarez Rojo, 2002). En este caso el experto evaluador del diseño del programa, es el profesor de la asignatura *Diseño de Programas de orientación*, de 4º de Pedagogía, en el curso escolar 2002-2003.

La **TÉCNICA O INSTRUMENTO DE RECOGIDA DE DATOS** utilizada en este apartado es el **CUESTIONARIO**. Ésta técnica consiste en la obtención de datos a través de preguntas realizadas a los miembros de una población o de una muestra. En este tipo de investigación se deben traducir las variables empíricas sobre las que se desea obtener información en preguntas concretas sobre la realidad social que se ha de investigar capaces de suscitar respuestas únicas y claras (Sierra Bravo, 1985). Esto en encuestas sociales, es de una gran complejidad por la dificultad que entraña expresar en indicadores concretos los aspectos de la realidad que interese investigar.

El cuestionario se va a utilizar con la orientadora y la coordinadora del Programa. En las preguntas del cuestionario hemos plasmado las variables enunciadas al comienzo de este apartado (Evaluación del diseño). Para **ANALIZAR LOS DATOS** se recurrirá a las respuestas ofrecidas tanto por la Orientadora como por la Coordinadora del programa, revelándonos aspectos a tratar para la posible modificación del diseño elaborado previamente por nosotras o por el contrario la correcta aceptación de este mismo, sin necesidad de cambio.

4.3.2. EVALUACIÓN DE LA APLICACIÓN.

La evaluación de la aplicación de cada una de las sesiones se llevará a cabo por medio de técnicas de recogida de datos observacionales.

Es muy apropiado utilizar el Diseño observacional como técnica fundamental de recogida de datos cuando se desea recoger información sobre ambientes, sujetos, procesos, interacciones, comportamientos. (Colás Bravo, 1993)

Centrándonos en la observación fundamentalmente como instrumento de recogida de datos es importante tener en cuenta el tipo de observación que vamos a efectuar. Atendiendo al nivel de estructuración de la observación encontramos diferentes tipos de observación. En este caso, la evaluación de la aplicación utilizará la **OBSERVACIÓN SISTEMÁTICA O CONTROLADA**, en la cual previo al desarrollo de la observación se construye una guía de observación en la que de una forma operativa se explicitan aquellos aspectos que queremos observar. (Padilla Carmona, 2001)

Este proceso puede tener determinados matices, según el papel que adopte el observador como participante o no en él. De ahí que podamos distinguir dos tipos fundamentales de observación, pero en esta ocasión se trata de una **observación no participante** dado que el observador se mantiene al margen de los sujetos y los acontecimientos.

Las **TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOGIDA DE DATOS** fundamentales con las que contamos para registrar los datos observacionales son los sistemas categoriales: escala de estimación y lista de control.

La forma de registrar los datos a través de los sistemas categoriales, son utilizados dado que son sistemas cerrados en los que la observación se realiza siempre desde categorías prefijadas por el observador. (Padilla, 2001)

La **escala de estimación**: en este tipo de técnica registramos no sólo la ausencia-presencia de un rasgo, sino el grado o intensidad con el que el observador percibe el mismo. (Colás Bravo,1993).

“La escala de estimación es un instrumento de medición que requiere que el evaluador u observador, asigne el objeto medido a categorías o continuos a los que se han dado numerales” (Kerlinger, 1985).

En las escalas de estimación se utiliza una categoría verbal, un número o una gráfica. La gradación puede ser del tipo siempre, casi siempre, a veces, poca veces, nunca, etc. También esa gradación puede llevarse a cabo mediante una descripción de las conductas ordenadas creciente o decrecientemente (López Barajas- Zayas, 1985)

En este caso se trata de una *escala estimativa descriptiva*, ya que se trata de recoger información entorno a la conducta indagativa de un estudiante.

En nuestro programa a través de dos escalas de estimación diferentes, la *primera* estará destinada a reconocer las habilidades sociales con las siguientes **VARIABLES** o criterios a evaluar:

Competencias para la comunicación.

Competencias para el trabajo en grupo.

Competencias relativas a la empatía.

En cuanto a las sesiones se refiere, su adecuación a los objetivos, actividades, contenidos.

Para el estudio más detallado de dichas variables, presentadas a través de la escala de estimación, las hemos plasmado en gráficos, a través de diferentes constructos, representando los datos obtenidos de la observación realizada a cada grupo.

En la representación gráfica, en **COLOR LILA (serie 1, sesión 2)** se presentan los datos recogidos en la primera observación, mientras que en **COLOR GRANATE (serie 2, sesión 6)** se presentan los datos de la segunda observación.

Ahora bien para medir todos los constructos, elaborados para cada una de las variables, que se pretenden conseguir la evaluación de la aplicación, se han elegido los siguientes RANGOS:

- 1: Nunca
- 2: Casi Nunca
- 3: A veces
- 4: Casi Siempre
- 5: Siempre

Los CONSTRUCTOS que van a ser observados para llegar a estudiar nuestras variables son los siguientes:

COMUNICACIÓN

- A: Respeta el turno de palabra
- B: Mantiene un tono adecuado
- C: Tiene gestos y modales correctos
- D: Es claro en sus exposiciones

TRABAJO COOPERATIVO

- A: Crear un clima cálido y alentador
- B: Hace que colabore en la ejecución conjunta de la actividad
- C: Se trabaja en grupo.

EMPATÍA

- A: Escucha los problemas de los mentorizados (atiende a problemas afectivos, de relación, sociales, etc).
- B: Fomenta la escucha entre los propios mentorizados
- C: Se dan consejos en primera persona.
- D: Deja aflorar los sentimientos
- E: Se practica la empatía.

ASPECTOS DEL PROGRAMA

- A: Actitud positiva ante los objetivos
- B: Interés activo por el desarrollo de la actividad.
- C: Resalta la importancia de los contenidos.

Para **ANALIZAR LOS DATOS** de la observación en dos momentos diferentes, hemos recurrido al estudio por separado de las anteriores variables. Aparecerán clasificadas por grupo y a la vez se dedicará un apartado a cada variable, viendo en ellas la evolución que se ha observado en cada constructo, en los distintos grupos y su posible variación unos de otros, lo cual será objeto de análisis en este apartado de la evaluación de la aplicación o el desarrollo.

Y por otro lado, a través de una *segunda* escala de estimación, estudiaremos las diferentes **VARIABLES** por medio de la escala de estimación:

Facilidad de la aplicación por parte de los mentores.

Adaptación a las necesidades de los mentorizados.

Grado de satisfacción de la sesión.

La medición de estas variables se realizará por medio de una **escala de colores**, en la que a cada color se le asigna un valor:

VERDE: MUY BIEN. Grado de satisfacción máximo con la sesión planteada en el día.

AZUL: BIEN. El grado de satisfacción no ha sido máximo pero ha contado con un reconocimiento positivo por parte de los mentores.

AMARILLO: REGULAR. El grado de satisfacción no alcanza las expectativas mínimas que se pretenden conseguir.

ROJO: MAL. El grado de satisfacción de la sesión es nulo. No ha llegado a conectar la sesión con los mentorizados.

Para analizar los datos de esta escala estimativa, una vez recogidas todas las sesiones al finalizar el programa, se analizarán todos los datos juntos, en un porcentaje de proporciones (gráfica) de las mismas características, para determinar las distintas proporciones dirigidas a la totalidad de los grupos.

En este análisis, entendemos que este tipo de valoración influyen ciertos aspectos a tener en cuenta tales como:

Carácter de la actividad (fácil o difícil, que gusta o que no gusta...)

Actitud del mentor (participación o no, colaboración del mentorizado)

Actitud de los mentorizados (implicación o no).

Por último en el apartado de la aplicación o desarrollo del programa aparecerá una **LISTA DE CONTROL DE ASISTENCIAS**, para conocer primordialmente la permanencia en el programa tanto de mentores como mentorizados, los resultados han sido analizados

por medio de gráfica. Reflejando en cada gráfica el grado de asistencia de mentores y mentorizados por grupos, añadiendo una gráfica final con la relación y asistencia global del programa, destacaremos entonces con ello la mortandad que se ha producido.

4.3.3.EVALUACIÓN DE RESULTADOS.

Para la evaluación de los resultados, con el fin de comprobar los efectos de la aplicación del programa, las **VARIABLES** o criterios que nos servirán para evaluar los resultados son:

Logro de los objetivos prefijados.

Permanencia en el programa de mentores y mentorizados.

Satisfacción de mentores y mentorizados.

Desarrollo adecuado de las habilidades sociales.

Para ello se utilizará como **TÉCNICA DE RECOGIDA DE DATOS** de encuesta, la **entrevista**, siguiendo un **DISEÑO DE PRETEST -POSTEST**. El objetivo fundamental de la entrevista es obtener información relevante para una evaluación a través de una serie de preguntas que el entrevistador hace al encuestado, según los objetivos fundamentales de la investigación para la que se hace.

Los principales tipos de entrevista se diferencian en función del mayor o menor grado de estructuración a que se atienen. Por su estructura la entrevista puede ser estructurada, semiestructurada y no estructurada. (Colás Bravo, 1993)

En este caso, se trata de una entrevista semiestructurada que se caracteriza por ser más flexible y abierta. El entrevistador tiene libertad para alterar el orden y la forma de preguntar, así como el número de preguntas. Se dispone de un guión base que puede modificarse por interés de la entrevista aunque manteniéndose el objeto para el cual fue preparado y los diversos puntos sobre los que debe obtenerse información. Esta entrevista se realizará a cinco profesores-tutores de los grupos de mentores y mentorizados que han participado en el programa de mentoría. Esta entrevista será realizada antes y después de la aplicación del programa.

5.DESARROLLO DEL PROGRAMA

5.1. ACTUACIONES LLEVADAS A CABO

5.1.1 EL ORIGEN DEL PROGRAMA

Toda el desarrollo de la aplicación de un programa de mentoría data en nuestro Instituto del curso 00/01, fruto de una colaboración del Departamento de Orientación con la Facultad de Ciencias de la Educación. Esta última fue la que lanzó la idea de validar las actuaciones sobre este tema llevadas a cabo en la Universidad de Sevilla pero, en el ámbito de la ESO. Por lo tanto, en nuestro Centro han sido tres cursos los que se viene ya aplicando este programa. Durante todos estos años dicha Facultad proporciona, además de soporte científico a las actuaciones llevadas a cabo, soporte humano ya que colaboran con nuestro IES alumnos de prácticas que siempre se han implicado de forma altamente satisfactoria.

4.1.2. PROCESO DE SELECCIÓN DE LOS MENTORES

Se realizó de dos formas distintas; por un lado, los compañeros de una clase proponían a los candidatos que podrían asumir este papel de acuerdo a unas características tipificadas o bien, se dejó que el alumno se presentase voluntariamente cuando creyera reunir los requisitos. Y por otro lado, el tutor con todos los datos fue quien propuso los posibles mentores que podrían participar en el programa.

1.El CUESTIONARIO PARA LA SELECCIÓN DE MENTORES era utilizado por los tutores para discriminar a aquellos alumnos que potencialmente podrían ser considerados mentores, así como aquellos que eran considerados como líderes por otros compañeros y también podrían ser así considerados.

CUESTIONARIO PARA LA SELECCIÓN DE MENTORES

Es importante que participes de forma sincera completando el siguiente cuestionario. Para ello marca con una X el recuadro que mejor exprese *lo que piensas o la forma en que haces las cosas*. Gracias de antemano, por tu colaboración.

CUESTIONES	SI	A VECES	NO
1.¿Tienes preocupaciones, frustraciones y problemas relacionados con tus estudios?			
2.¿Los compañeros te suelen hablar de sus preocupaciones, frustraciones o problemas?			

3.¿Pasas casi tanto tiempo escuchando los problemas de los demás como hablando de los tuyos?			
4.¿Alguien te ha ayudado alguna vez a descubrir en tí algún aspecto, capacidad o habilidad que hasta entonces desconocías?			
5.¿Alguna persona te ha dado algún consejo verdaderamente importante, que te haya cambiado tu forma de ver las cosas, y que luego has transmitido a otras personas?			
6.¿La experiencia de alguna persona te ha servido para decir “¡ajá!, ya he comprendido por qué me pasa tal cosa o por qué me ocurre eso con fulanito”?			
7.¿Alguna vez has ayudado a alguien para que afrontase los desafíos que le planteaban su vida y su trabajo?			
8.¿Has animado alguna vez a alguien para que afrontase los desafíos que le planteaban su vida o su trabajo?			
9.¿Ha habido alguien que haya influido en ti de modo muy positivo, aunque no te dieras cuenta en ese momento?			
10.¿Alguna vez alguien te ha ayudado de verdad en el momento en que lo necesitas?			
11.¿Ha habido alguien que te haya ayudado a ser como eres, a convertirte en alguien con unos principios éticos o a lograr unos valores con los que estás de acuerdo?			
12.¿Alguna persona te ha ayudado a enderezar el rumbo de tu vida en la dirección adecuada?			
13.¿Sabes cuando una persona necesita ayuda de verdad y qué tipo de ayuda necesita?			
14.¿Ha acudido alguien pidiéndote que le ayudaras en algún problema personal o relacionado con los estudios?			
15.¿Has visto o leído algo que haya influido en tus habilidades personales o en aquellas cosas que sabes hacer y de verdad valoras?			

FICHA PROPUESTA DE UN COMPAÑERO COMO MENTOR:

Piensa durante un minuto, a qué compañero de la clase describirías como “alguien que sabe ayudar a los demás en sus estudios y en las relaciones con el profesor o con los demás compañeros”.

¿Lo tienes ya claro?

Entonces escribe su nombre y apellidos:

2.GUIÓN PARA LA ENTREVISTA CON LOS POSIBLES MENTORES

Esta entrevista está dirigida a los posibles mentores del proyecto, es decir, sólo se realiza con aquellos alumnos que hayan obtenido las cinco puntuaciones más altas en su clase y que hayan sido nominados por sus compañeros como mentor.

Se ha elaborado partiendo de una caracterización básica del mentor, considerado como aquel alumno en el que están presente en cierto grado la madurez, la autonomía en la toma de decisiones, la empatía con sus compañeros de grupo, un cierto liderazgo y capacidad para el trabajo colaborativo.

Rasgos del mentor

RASGOS BÁSICOS	DESCRIPCIÓN
1. Madurez	Se refiere al grado en que un alumno es capaz de analizar las circunstancias personales por las que atraviesa, la realidad en la que estudia y el contexto social en el que vive, actuando en consecuencia. La madurez, por tanto, alude a las dimensiones personales, académicas y sociales.
2. Autonomía	Alude al grado en que un alumno está capacitado para adoptar decisiones por sí mismo, siendo consciente de las consecuencias que conllevan.

3. Empatía	Se refiere a la capacidad que tiene un alumno para ponerse en el lugar de otro, así como en su habilidad para expresar sus sentimientos, emociones y opiniones.
4. Liderazgo	Alude a la capacidad que tiene un alumno para dirigir las actuaciones de un grupo de compañeros a una finalidad concreta.
5. Colaboración	Se refiere a la capacidad que tiene un alumno para participar en un grupo, contribuyendo al desarrollo del mismo.

GUIÓN DE LA ENTREVISTA

Este guión debe entenderse como una propuesta para orientar el proceso de recogida de información por parte de los tutores de cada uno de los grupos (3º y 4º de ESO y Bachillerato). Por consiguiente, el tutor puede introducir otras cuestiones que estime pertinentes y ajustadas a los rasgos que caracterizan a un buen mentor.

A continuación, te presentamos una relación de cuestiones a preguntar a los futuros mentores.

A. Entusiasmo y compromiso con el proyecto:

¿Estarías dispuesto a participar en el proyecto sobre ...?

¿Por qué?

B. Madurez académica y personal

¿Sabes qué es lo que hay que hacer para aprobar las asignaturas?

¿ Te consideras una persona especial?

C. Autonomía en la toma de decisiones

¿Estás acostumbrado a pensar lo que haces?

¿Haces las cosas según lo que tu piensas o te dejas influir por los demás?

D. Capacidad de comunicación

¿Tienes dificultades para relacionarte con los compañeros?

¿Cuándo quieres decir algo sabes como expresarlo?

E. Liderazgo

¿Te consideras un líder entre tus compañeros?

En clase, ¿importa más tu opinión que la de los demás compañeros?

F. Capacidad para el trabajo en grupo

¿Eres capaz de trabajar en un grupo sin que haya problemas con la gente?

¿Qué supone para ti trabajar en grupo?

5.1.3. SELECCIÓN DE LOS MENTORADOS. Inicialmente se seleccionaron a los alumnos en relación a su interés y actitud; aunque en el segundo año, se consideró más oportuno que se integraran todos los alumnos sin distinción ya que a todos les venía bien la experiencia, incluso a los mentores que llevaban grupos con alumnos difíciles.

5.1.4. AGRUPAMIENTO ENTRE MENTORES Y MENTORADOS. El profesorado implicado en el grupo de trabajo, asesorado por los tutores de los grupos de 1º ciclo que realizaba los agrupamientos de dichos alumnos, asignó el alumno mentor que se creyera más adecuado. El segundo año se añadió un condicionante más, pues se hacía coincidir que el equipo de mentores de un grupo perteneciesen a su vez a la misma clase, con lo cual el proceso resultaba más complicado pero, facilitaba enormemente el desarrollo de las sesiones.

5.1.5. ACTIVIDADES DE FORMACIÓN A LOS MENTORES

Durante los meses de noviembre y diciembre , se realizaban las sesiones de formación. En estas sesiones proporcionamos a los mentores las herramientas necesarias para llevar a cabo en los siguientes meses las sesiones de mentoría, cada cual con el grupo de mentorizados asignados y preseleccionados por la necesidad de formar parte del programa.

El grupo de mentores de **4ª de E.S.O.** asistió a tres sesiones de formación, teniendo en cuenta que es el primer año que forman parte del programa. Durante estas sesiones conocieron la definiciones de mentor, mentoría y mentorizados, realizaron dinámicas de grupo de presentación y de juegos del rol.

Los alumnos de **1º de Bachillerato** realizaron dos sesiones y los de **2º de Bachillerato** sin embargo realizaron solo una única sesión. Estos alumnos, al conocer el programa de años anteriores compartieron sus ideas y experiencias, además de realizar las dinámicas de presentación y juegos de rol, que podrían utilizar posteriormente en las sesiones de mentoría.

5.1.6. COMIENZO OFICIAL DEL PROGRAMA

Para motivar este compromiso el programa amigo dio comienzo con un acto oficial, presidido por la jefa de estudios por delegación de la directora y contando con la presencia de los alumnos mentores y por toda la comunidad educativa (profesores, orientadora...) así como por los alumnos de prácticas implicados.

5.1.7. ACTIVIDADES DE ORGANIZACIÓN DE LA APLICACIÓN

Los mentores recibieron cada semana y con suficiente antelación las sesiones a desarrollar así como las orientaciones pedagógicas de las mismas. A la vez recibieron material de papelería necesario para la iniciación del trabajo y un esquema donde figuraban las fechas previstas para todas las sesiones del curso, el aula asignada y las posibilidades de variación eventual.

5.1.8. ACTIVIDADES DE APLICACIÓN

La aplicación de las sesiones tuvieron lugar entre los meses de Enero - Mayo, con la frecuencia de una sesión por semana según el calendario establecido en el diseño del programa y un total de ocho sesiones..

Durante la aplicación del Programa de mentoría los alumnos de prácticas colaboradores asistían con la misión de aclarar dudas y organizar la sesión ante el nivel de asistencia y procedían a la evaluación de la sesión en todas sus vertientes.

5.1.9. ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN

En el transcurso del programa, con varia frecuencia se ha tratado de buscar aquellos métodos que faciliten una adecuada evaluación, fueron determinadas y planteadas por nosotras en consenso con la orientadora pareciéndole adecuadas nuestras técnicas evaluativas dado el carácter cualitativo de la evaluación de este programa. La técnicas utilizadas para la evaluación han sido las siguientes:

- Cuestionario; realizado a cinco profesores en los meses de noviembre y mayo, como instrumento de diagnóstico para la detección de necesidades y para la evaluación de resultados se realizó en el mes de Mayo, ajustándonos a su horario y a su disponibilidad.
- A través de una lista de control se han ido recogiendo datos de asistencia de los alumnos mentores y mentorizados. Esto era antes de dar comienzo cada una de las sesiones, por medio de una lista elaborada con todos los nombres de mentores y mentorizados en un cuadro donde marcábamos la asistencia o no para conocer las bajas producidas o incluso el abandono del Programa.
- Una escala de estimación de cada actividad realizada a través del criterio de cada mentor sobre la evaluación de la puesta en marcha de cada sesión realizada con su grupo de mentores. Esta la cumplimentaban los mentores al término de la sesión. Este material ha sido recogido una vez terminada la aplicación del programa para plasmarlo más elaborado en el apartado de resultados.
- La segunda escala de estimación es de carácter observacional. El número de observaciones realizadas por cada una de las integrantes del grupo han sido dos durante la segunda sesión; *Derechos y Deberes* y la séxta sesión: *El Lazarillo*. A través de la escala de estimación, pretendíamos estudiar las diferentes variables a la hora de elaborar los instrumentos ,por lo cual si hacemos un cómputo de las observaciones en total, contamos con diez observaciones que serán plasmadas en el en el apartado de resultados.

5.1.10. CLAUSURA DEL PROGRAMA

El programa finaliza con una Sesión Final de carácter lúdico, contando con la presencia de todos los mentores y mentorizados, orientadora profesores/as unidos/as al Programa Amigo. Tras el desarrollo de la misma se organizaba un aperitivo para todos y los

mentores hacían entrega de una camiseta con el diseño emblemático de nuestra actividad a todos los mentorados.

5.2. OTRAS ACTUACIONES PARALELAS

5.2.1. ELABORACIÓN DE UN CARTEL EMBLEMÁTICO. Se elaboró un cartel que resumiera el valor del compañerismo a la hora de acceder por primera vez a un Centro como es el Instituto y donde los alumnos van a permanecer durante buena parte de su adolescencia y por lo tanto, mientras dura su desarrollo madurativo personal. Este cartel fue el soporte de todas las convocatorias, conferencias y actividades que se encontraban dentro del Programa Amigo. Incluso al final de cada curso se encargaron camisetas para todos los participantes a fin de premiar la colaboración y afianzar la cohesión entre los alumnos.

5.2.2. ORGANIZACIÓN DE UNA CONFERENCIA SOBRE EL TEMA DE LA MENTORÍA. Se organizó una conferencia sobre el tema concreto de la tutoría y en concreto sobre la mentoría que contó como ponente a D. Angel Lázaro. El profesor Lázaro es catedrático de Orientación Educativa de la Universidad de Alcalá de Henares de Madrid y su charla tuvo como título “Lujo y necesidad de la Tutoría Educativa”.

5.2.3. COLABORACIÓN CON LA ASOCIACIÓN REDES.

Esta Asociación de profesores tuvo la amabilidad de hacernos participar en el apartado de Buenas prácticas educativas dentro de un coloquio en el que participó junto al IES Averroes de Córdoba.

6. RESULTADOS Y CONCLUSIONES

6.1. RESPECTO A LOS OBJETIVOS

Se coincide en pensar que los objetivos iniciales marcados en el proyecto son los que deben ser y responden a las necesidades de los alumnos del entorno de nuestro Centro.

En cuanto a las actividades en sí, se piensa que tienen que estar muy bien redactadas para que los mentores puedan entender el sentido y la secuencia de las mismas. Se trata de unos alumnos muy característicos, como ya sabemos, y que poseen un vocabulario bastante

reducido, por lo que la forma de trasladarles las sesiones y las expresiones que se utilicen tiene que ser lo más cercanas a ellos.

El grado de satisfacción del conjunto del proyecto es alto ya que el contexto socio-económico del IES determina mucho el desarrollo del mismo. Pese a ello, es un buen método de actuar sobre los problemas de convivencia , no en su vertiente física sino a la violencia verbal que se manifiesta en muchos de nuestros alumnos al no conocerse, tolerarse y respetarse.

También los mentores son los que han sacado un mayor rendimiento de la aplicación del proyecto ya que les supone, pese a un gran esfuerzo logran:

Aumentar su grado de paciencia con los demás.

Mejorar la seguridad y confianza , y por lo tanto **su autoestima**

Mayor grado de convivencia al conocerse y dejarse conocer. Aprenden a ponerse en el lugar del otro.

Actitud de tolerancia y escucha.

Acrecentar su espíritu crítico.

Mejorar su confianza en el comentario de asuntos personales y reflexión sobre los mismos.

Por lo tanto, en resumen :

Adquieren el sentimiento de ser valioso. Este hecho proviene de la valía ante sus compañeros, tanto de sus iguales como de los alumnos a los que mentorizan sobre los que logran sentirse importantes y con una utilidad real. También ante el profesorado conlleva un sentimiento de valía pues se les asigna una responsabilidad y se establece un diálogo que permite un mejor conocimiento y una comprensión ante la labor docente que en muchas ocasiones no existía previamente. Estas dos dimensiones han llevado a la mejora de la autoestima y a un progreso en su desarrollo madurativo personal.

Incrementan las relaciones sociales. La experiencia de liderar un grupo diverso y de edad bastante distinta les ha propiciado escuchar a los demás , ponerse en el lugar de otro y a superar las empatías propias de zonas tan encerradas en sí mismas como es el Polígono Sur, donde la conflictividad social y económica es alta.

También son muy importantes las relaciones sociales generadas entre los profesores, ya que el dinamismo del grupo ha sobrepasado los límites naturales y ha obligado a la colaboración por parte del resto del profesorado e incluso su aplicación en algún departamento en concreto (Biología y Geología) dentro de su plan docente.

Por último, a nivel de Centro la repercusión ha sido positiva ya que a obligado a relacionarse a muchos sectores de una forma cordial a la vez que profesional.

Sin embargo, en general se opina que, el programa debería comenzar con mayor antelación, sobre el mes de noviembre, para poder realizar más actividades y crear un mayor y mejor ambiente de mentoría en el centro y en los alumnos que participen en concreto con el mismo.

Se considera que el Centro ha respondido adecuadamente con los materiales y la colaboración del personal del mismo. Sin embargo, puede añadirse que, para futuras aplicaciones se debería contar en el instituto con un espacio específico para la mentoría como un lugar informal de reunión de alumnos.

Por lo tanto, se considera que el programa resulta **bastante efectivo para dar respuesta a las necesidades que muestra el Centro y no se observa ningún obstáculo en mantener la metodología empleada. También se consideran oportunas a las alternativas tomadas durante el desarrollo del mismo.**

Por último, los contenidos de las actividades han estado en todo momento, en concordancia con los objetivos que desde un principio se plantearon en el diseño del programa.

6.2. EVALUACIÓN DE LA APLICACIÓN

RESULTADOS DE LA ESCALA ESTIMACIÓN DE OBSERVACIÓN.

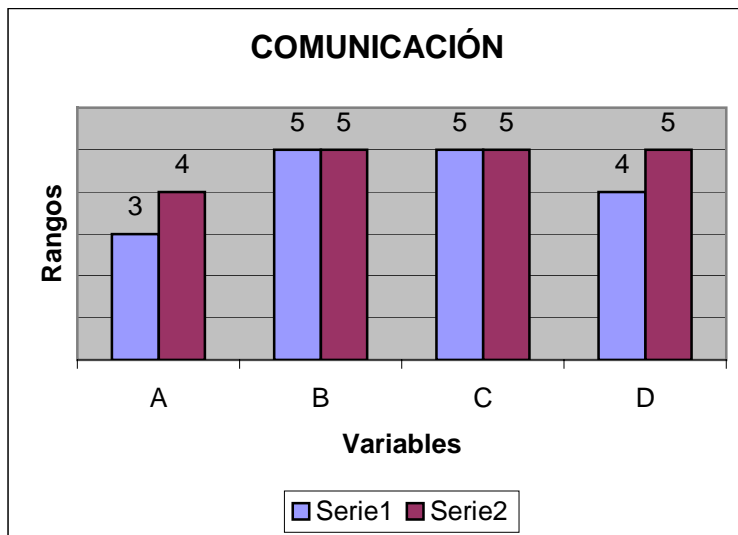
La observación, como ya quedó explicado en el apartado de DISEÑO DE EVALUACIÓN se ha realizado en dos ocasiones, que será lo que queda representado en las siguientes gráficas.

Se ha realizado una gráfica para cada curso/grupo de mentores/mentorizados, que muestran las diferentes variables.

Aquí en la representación gráfica en **COLOR LILA (serie 1)** se presentan los datos recogidos en la primera observación, mientras en **COLOR GRANATE (serie 2)** se presentan los datos de la segunda observación.

CURSO (Mentores): 2º Bachillerato

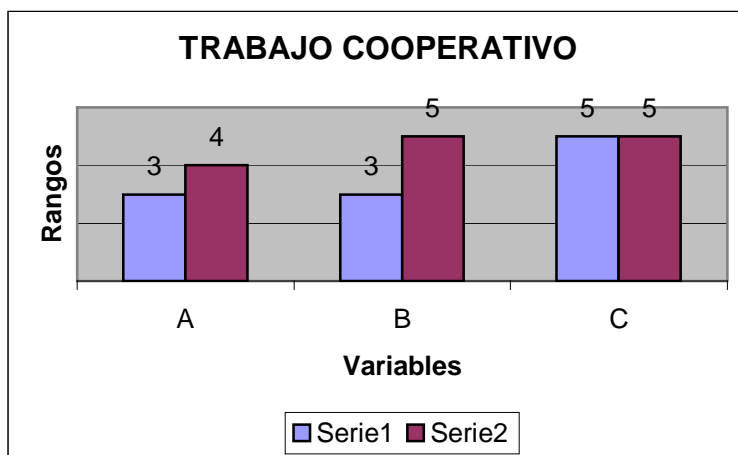
GRUPO (Mentorizados):1º A



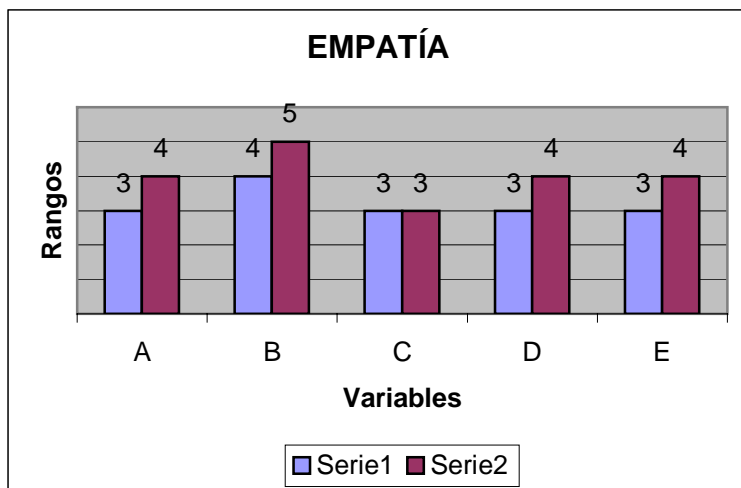
Si observamos este apartado de la variable de la COMUNICACIÓN que muestra el mentor hacia sus mentorizado, a través de las dos sesiones, hemos observado que no se producen los cambios que hagan variar mucho de la primera observación a la segunda.

Si es cierto que el mentor ha ido desarrollando competencias para saber hacerse escuchar entre sus mentorizados, y si analizamos los constructos B y C, se comporta adecuadamente manteniendo un tono adecuado en el diálogo, lo cual, se percibe de una manera igual en la gráfica.

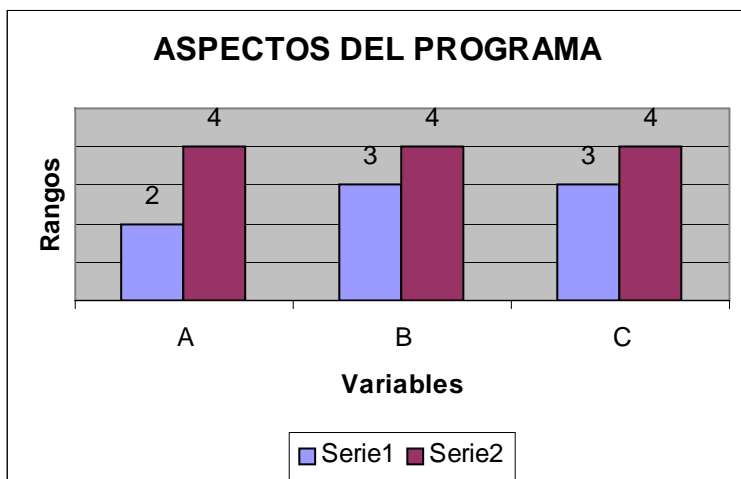
Sólo se observa una variación entre las dos observaciones, lo que nos lleva a considerar que con el paso del tiempo se ha producido un aumento en el aspecto comunicativo.



Los constructos en la variable del trabajo cooperativo varían de una primera a una segunda observación de forma positiva en la creación de un clima cálido y la colaboración conjunta de la actividad. El trabajo en grupo se mantiene constante en las observaciones alcanzando el grado máximo en la escala de valores.



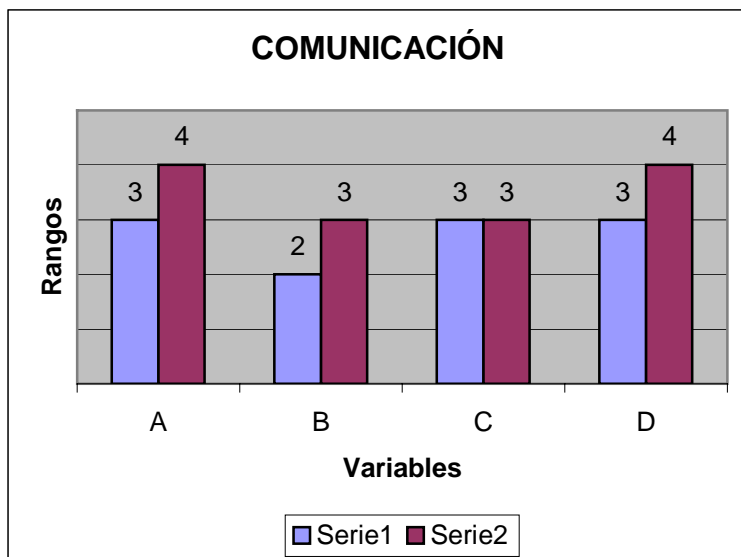
Destacan entre estos constructos la escucha de los problemas y el fomento de la misma, la afloración de sentimientos y la práctica de la empatía. Sin embargo, los consejos en primera persona en este grupo se estabiliza en un punto medio a lo largo de las actividades.



La actitud ante los objetivos de los mentores comenzó con muy bajo nivel, sin embargo ha ido subiendo el grado de interés. Por lo que respecta al desarrollo de las actividades y la importancia de los contenidos, alcanza el mismo nivel que el anterior, contando con el considerable interés con el que se comenzó.

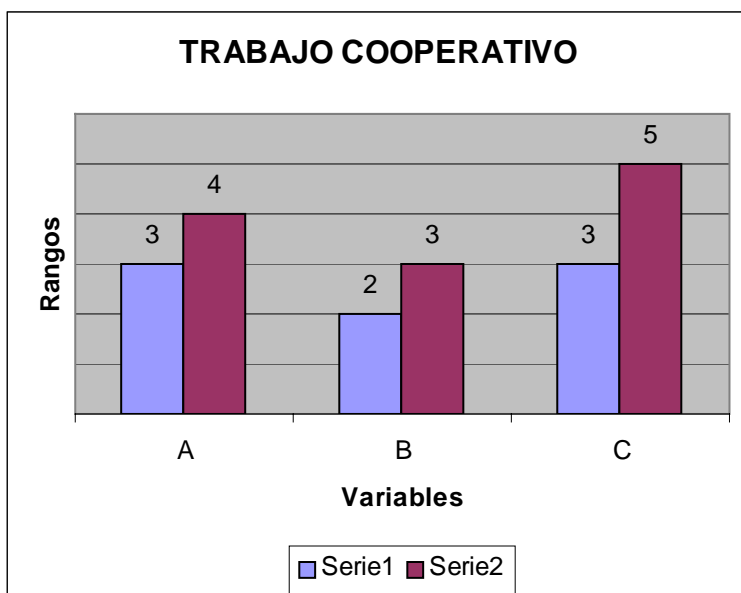
CURSO (Mentores): 2º Bachillerato

GRUPO (Mentorizados): 1º B

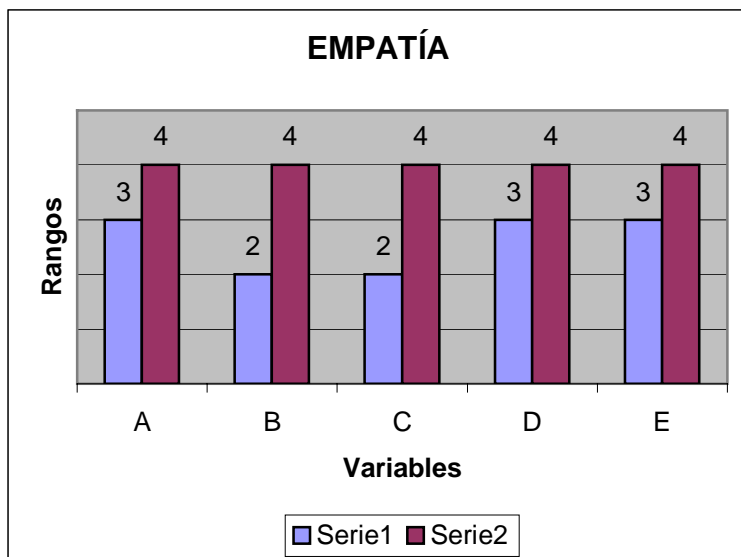


Si hacemos referencia a la comunicación establecida en este grupo de mentores con sus respectivos mentorizados, cabe destacar que la evolución a lo largo de las sesiones, con respecto a esta variable, ha resultado ser positiva.

Si atendemos a los datos de la primera observación analizada, vemos como a lo largo de las sesiones la comunicación establecida con los mentorizados se ha visto favorecido considerablemente con respecto al respeto del turno de palabra, la utilización del tono adecuado y la claridad en las exposiciones.

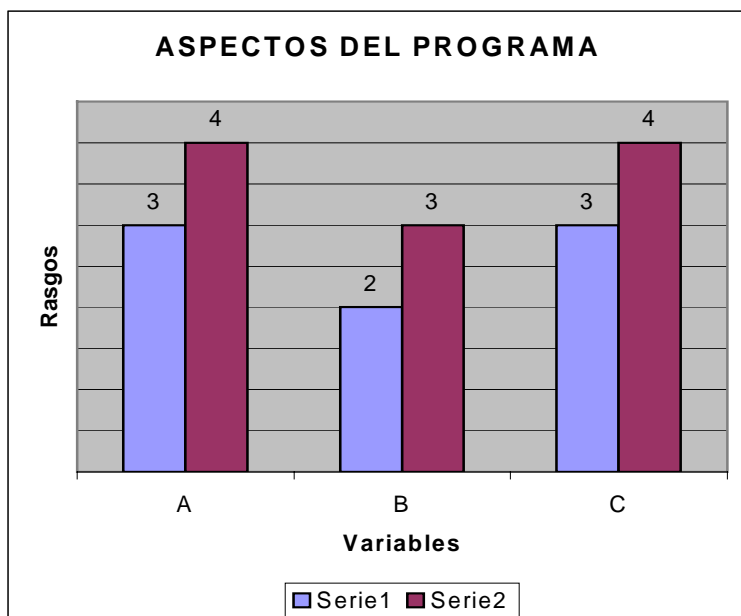


En el punto de la colaboración cabe destacar el alto grado de mejora con respecto a los tres constructos observados. Destaca entre ellos la realización de las tareas en grupo, las cuales son esenciales para la aplicación de las actividades en cada sesión del programa.



Esta variable, base fundamental en la aplicación del Programa Amigo, ha sido fomentada especialmente durante las sesiones de formación de los alumnos mentores, y como consecuencia ha tomado una gran importancia en el desarrollo de la misma por parte de los implicados.

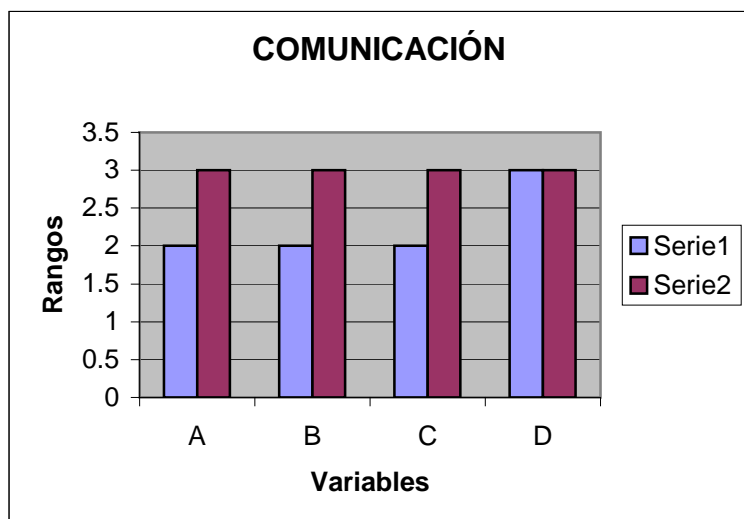
Los constructos más destacados, a la hora de la aplicación y que hemos podido observar, es como los mentores ha hecho hincapié en fomentar las escucha con sus compañeros y como han sabido aplicar los consejos en primera persona como metodología de aprendizaje.



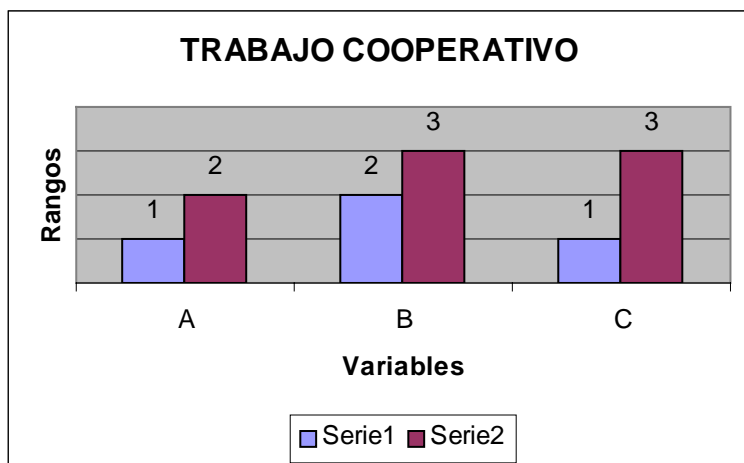
Durante la aplicación del programa los mentores ha ido considerando de forma creciente la importancia de la realización del mismo, como consecuencia de los beneficios personales que le han aportado su propia práctica.

CURSO (Mentores): 4º ESO

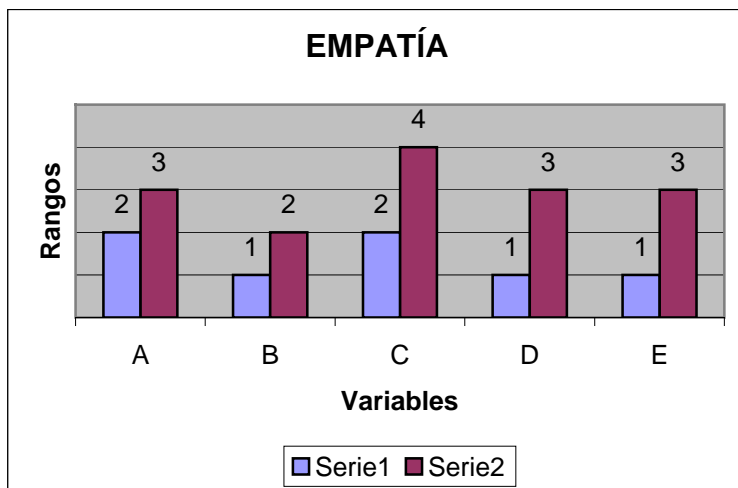
GRUPO (Mentorizados):2º A



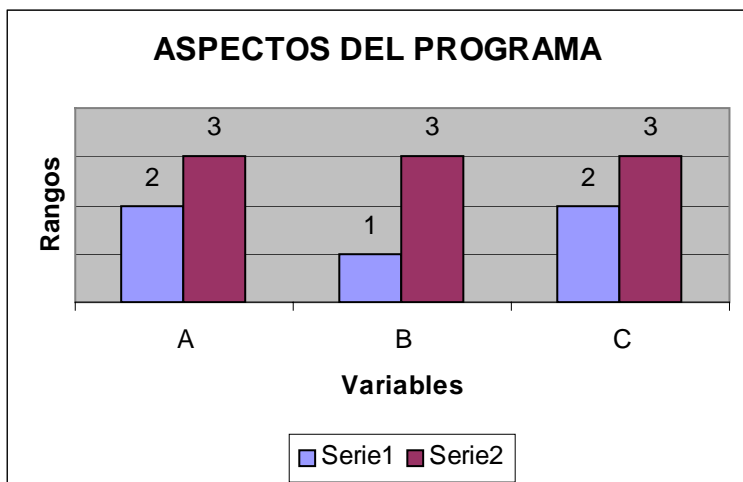
La claridad de las exposiciones es una característica con la que se ha contado desde el principio, sin embargo el respeto al turno de palabra, el tono adecuado al hablar y la corrección de gestos y modales se ha ido reforzando a través de la realización de las actividades en cada sesión.



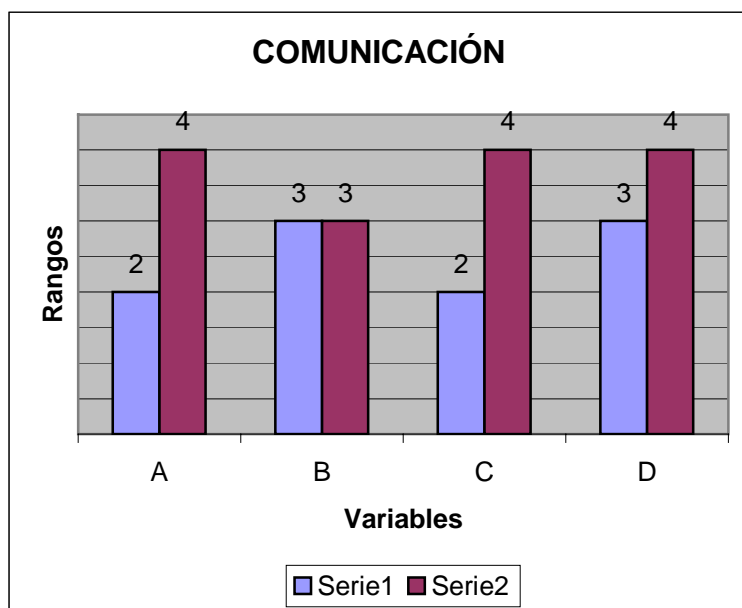
El trabajo cooperativo no es una característica que destaca en el grupo que tratamos. La existencia de un clima cálido y alentador en muy escasa , antes y después, al igual que el trabajo en grupo. Entre estos tres constructos la colaboración en las actividades es la característica que medianamente se consigue, contando con la actitud inicial del grupo.



Conforme a la variable empatía, los consejos en primera en persona a los mentorizados es el constructo más desarrollado. Pero el fomento de la escucha entre los mismos es indiferente prácticamente para los mentores.

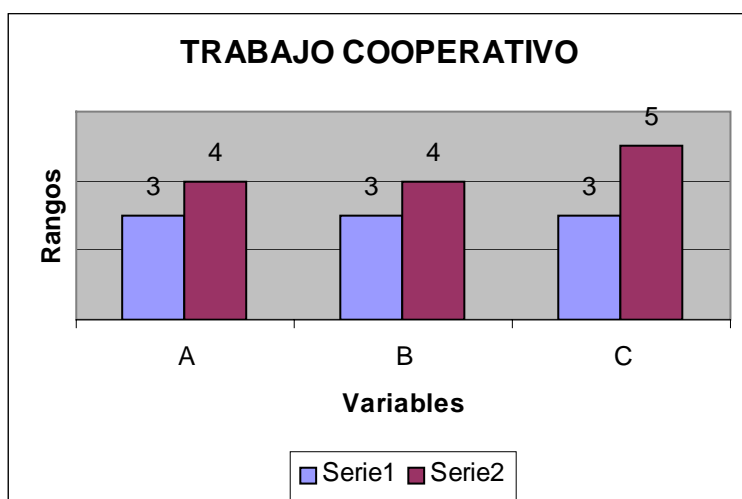


El interés activo por el programa se ha visto más desarrollado que el resto de los constructos, contando con que, aunque han llegado a un mismo nivel la actitud positiva ante los objetivos y la importancia a los contenidos no era nula.

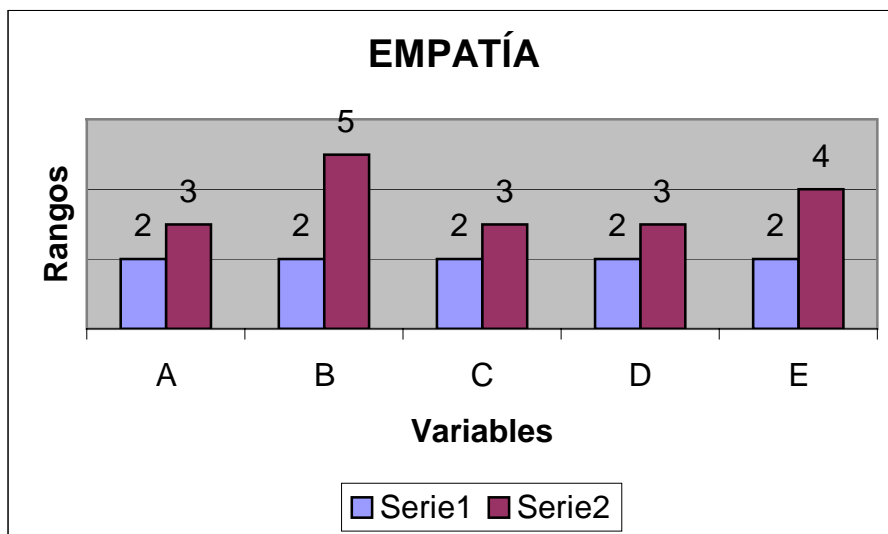


En cuanto a la comunicación desarrollada a lo largo de las sesiones aplicadas por los alumnos mentores a los alumnos mentorizados, vemos como los constructos más destacables por su desarrollo positivo han sido el respecto al turno de palabra y los modales correctos en la relación entre compañeros.

Esto nos indica que la comunicación ha evolucionado de forma positiva y se han conseguido considerablemente los objetivos establecidos para esta variable.

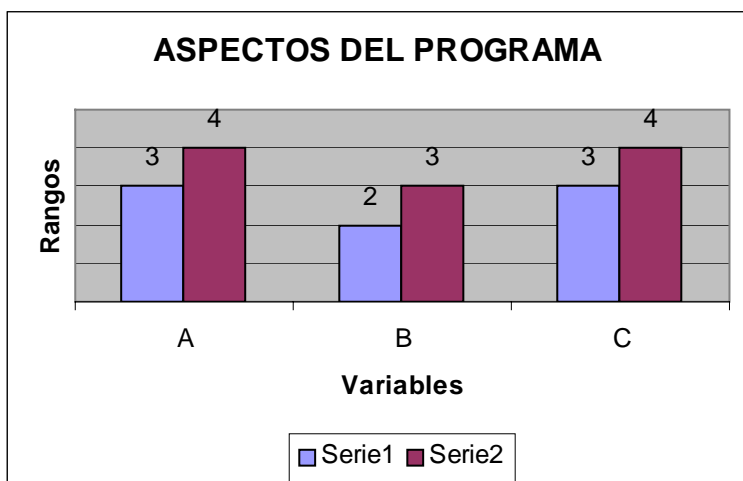


Al analizar el trabajo realizado por los mentores en sus sesiones la evolución, una vez más, ha ido en aumento, lo cual lleva a pensar que ya que en todas las sesiones debe fomentarse el trabajo grupal estos ha aprendido de su propia práctica.

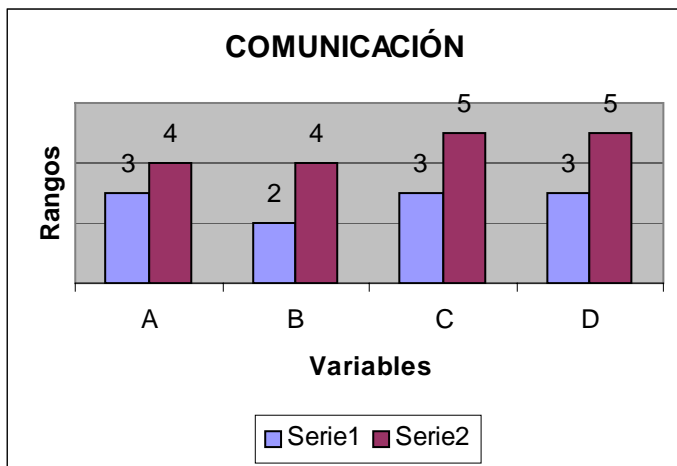


El fomento de la escucha, papel importante del mentor en el programa, es el constructo más destacable de la presente gráfica. Sin dejar de lado la propia práctica de la empatía, seguido de la afloración de sentimientos, la escucha de problemas ajenos y los consejos en primera persona.

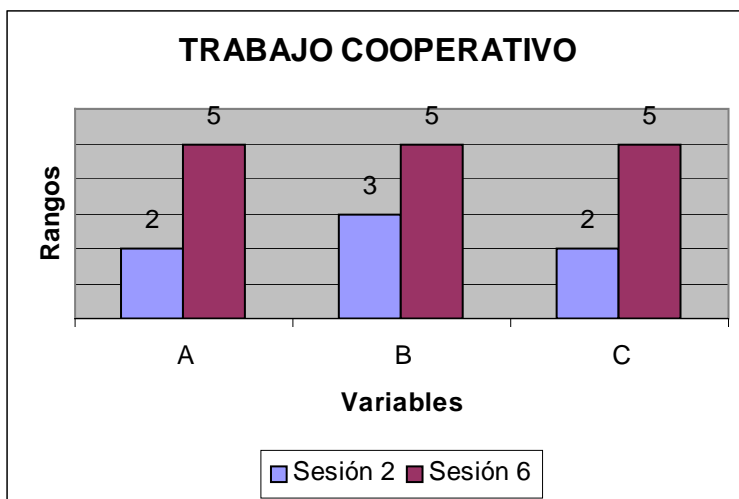
La empatía es utilizada para la consecución de objetivos planteados con respecto a la evolución de las habilidades sociales.



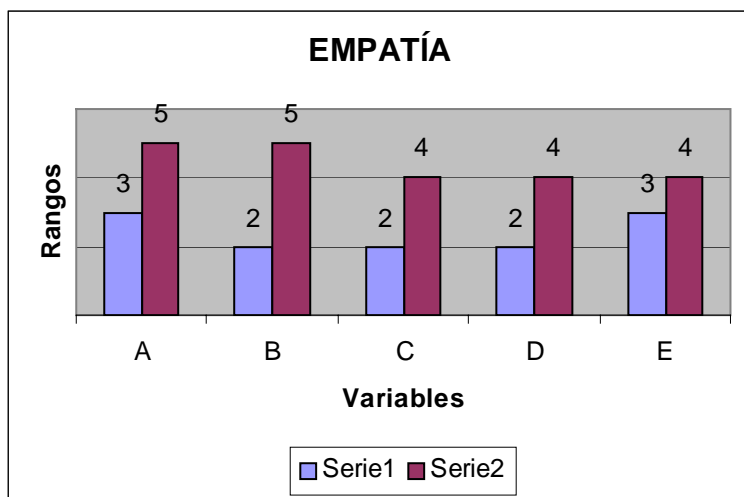
En cuanto a la observación en los aspectos que se refirieren al programa, vemos que la evolución de la propia práctica les lleva a considerar de manera positiva los objetivos planteados en cada actividad, los contenidos y a fomentar un interés activo del mismo.



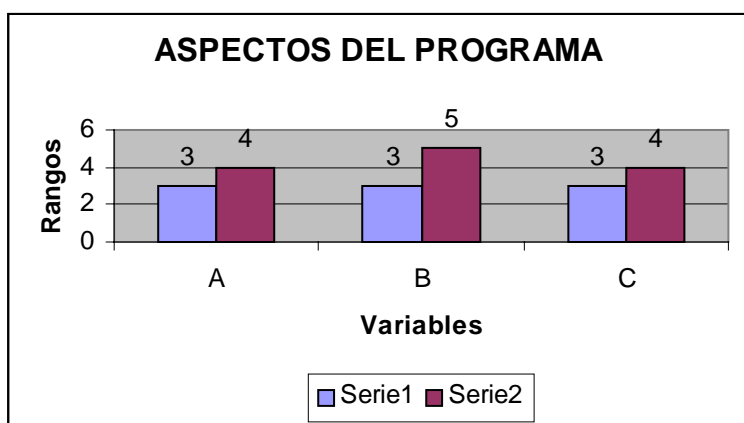
La comunicación en este grupo de mentores y mentorizados, destaca por el crecimiento sufrido en los constructos definidos por la adopción de modales y de estos correctos y las claras exposiciones. Contando también, aunque en menor medida con la sostén de un tono adecuado al hablar.



Destaca en cuanto al trabajo cooperativo la creación de un clima cálido y alentador y el trabajo en grupo. Ambos constructos aumentan considerablemente. La colaboración conjunta en las actividades comenzó con buen nivel , alanzando el similar con los anteriores.



La empatía que ha desarrollado en ellos/ as el programa se hace patente en la lectura de gráficas como esta, donde la escucha de problemas y su fomento (de la escucha) están al alza. Por otro lado en la afloración de sentimientos, aunque se ha dado un gran paso, queda por hacer, sobre todo para que la escucha sea efectiva.



Con respecto a los aspectos del programa, cabe destacar la subida del interés por el desarrollo de las actividades, sin menospreciar la actitud ante los objetivos y los contenidos del programa.

B) RESULTADOS DE LA LISTA DE ASISTENCIA: ANÁLISIS

GRUPO 1ºB

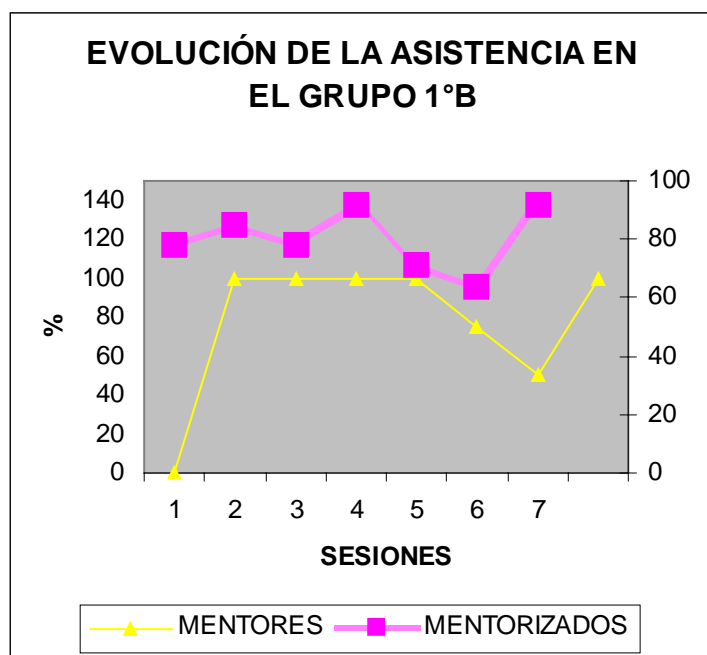
Total de asistencia al programa amigo:

Mentores: 89,28%

Mentores: 78,56

Evolución de la asistencia en el grupo 1ºB: (%)

sesiones	1	2	3	4	5	6	7
Mentores	100	100	100	100	75	50	100
Mentorizados	78,57	85,71	78,57	92,85	71,42	64,28	92,85



Los alumnos de 1ºB han evolucionado en igual medida mentores y mentorizados, estos han asistido de manera constante a las sesiones, hasta un punto de inflexión que se encuentra en la 6ª sesión.

En este curso especialmente vemos que la evolución es muy similar, lo que nos lleva a pensar que el grado de relación entre mentores y mentorizados es mayor, ya que la conexión en la asistencia es más fuerte

GRUPO 1ºA

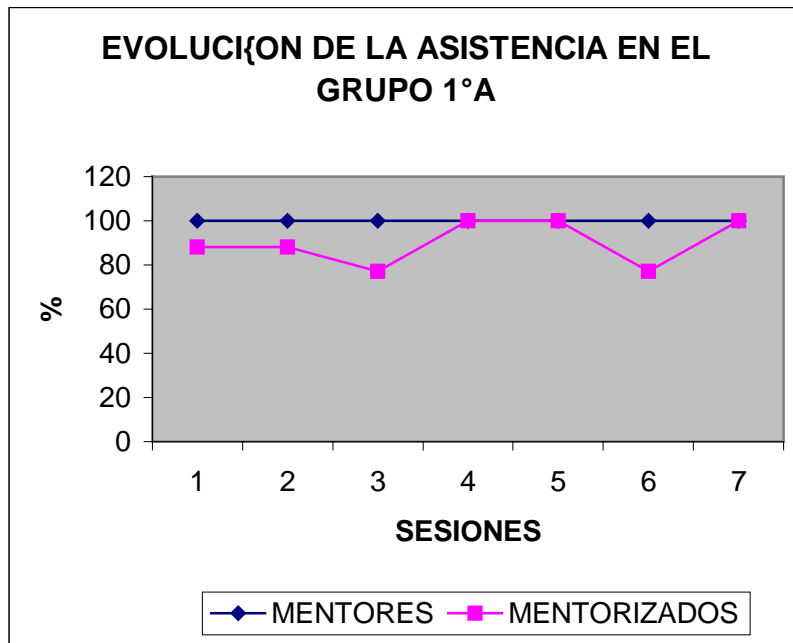
Total de asistencia al programa amigo:

-Mentores: existe una mortandad del 50%, los mentores restantes tienen un 100%

- Mentorizados: 92,06%

Evolución de la asistencia en el grupo 1ºA: (%)

sesiones	1	2	3	4	5	6	7
Mentores	100	100	100	100	100	100	100
Mentorizados	88,8	88,8	77,7	100	100	77,7	100



El grupo de 1ºA, consta de 4 mentores que sufrieron una mortandad y 2 de ellos dejaron de asistir. Por lo tanto los 2 mentores restantes se encargaron de los mentorizados que quedaron descolgados.

En cuanto a los mentorizados, que sufrieron una mortandad de 25%, la evolución de la asistencia a las sesiones de mentoría (como podemos ver en la gráfica) ha sido elevada con intervalos de menor participación.

Los mentorizados que se incluyen en la mortandad de la asistencia lo hicieron antes de empezar el programa, con lo cual no afecta al porcentaje de asistencia a las sesiones.

Cabe destacar que la evolución de la asistencia en mentores y mentorizados es muy distinta y podemos decir que el grado de interrelación es más débil.

GRUPO 2ºA

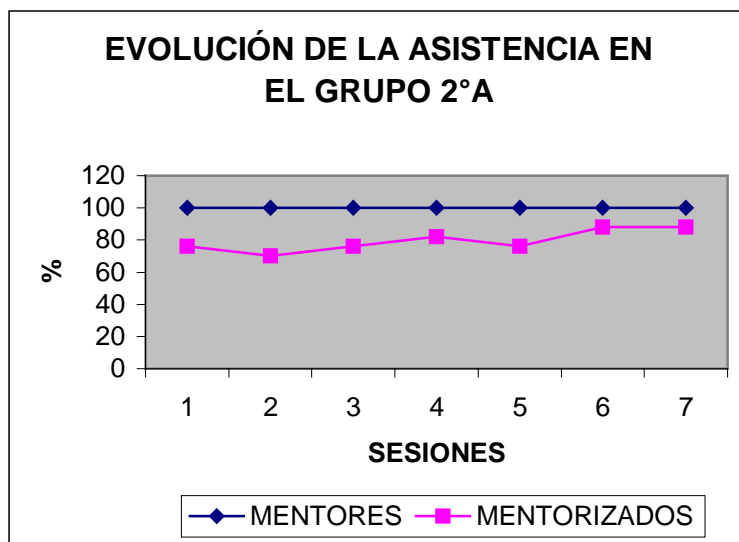
Total de asistencia al programa amigo:

Mentores: 100%

Mentorizados: 74,78%

Evolución de la asistencia en el grupo 2ºA: (%)

Sesiones	1	2	3	4	5	6	7
Mentores	100	100	100	100	100	100	100
Mentorizados	76,47	70,58	76,47	82,35	76,47	88,23	88,23



En la gráfica podemos apreciar que la asistencia de los mentorizados al programa ha sido positiva y que los mentores han estado presentes en todas ellas.

En el caso de los mentorizados la evolución ha ido en aumento conforme pasaban las sesiones, esto nos indica un mayor interés y aceptación en el programa amigo.

GRUPO 2ºB

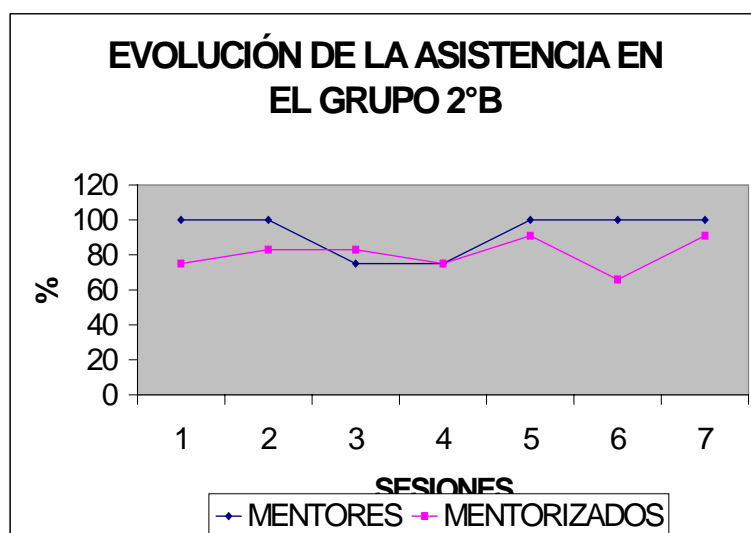
Total de asistencia al programa amigo:

Mentores: 89,28 %

Mentorizados: 82,13%

Evolución de la asistencia en el grupo 2ºB: (%)

Sesiones	1	2	3	4	5	6	7
MENTORES	100	100	75	75	100	100	100
MENTORIZADOS	75	83,3	83,3	75	91,6	66,6	91,6



Los alumnos mentores de este grupo en cuanto a su asistencia hay que destacar la entregada participación de los mismos en las sesiones, no sin indicar que la asistencia total se ve mermada en algunos puntos (sesión 4º).

Tanto mentores como mentorizados siguen una evolución muy desigual hasta llegar a un punto final en el que la asistencia es casi del 100%.

Lo cual nos lleva a pensar que el grado de interrelación entre los participantes del programa ha cambiado y aumentado a lo largo del mismo.

GRUPO 2ºC:

Total de asistencia al programa amigo:

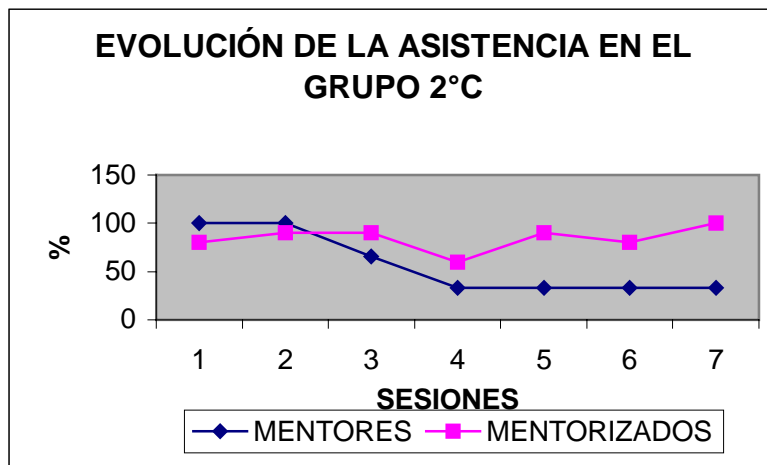
Mentores: 89,28%

Mentorizados: 82,13%

Evolución de la asistencia en el grupo 2ºC: (%)

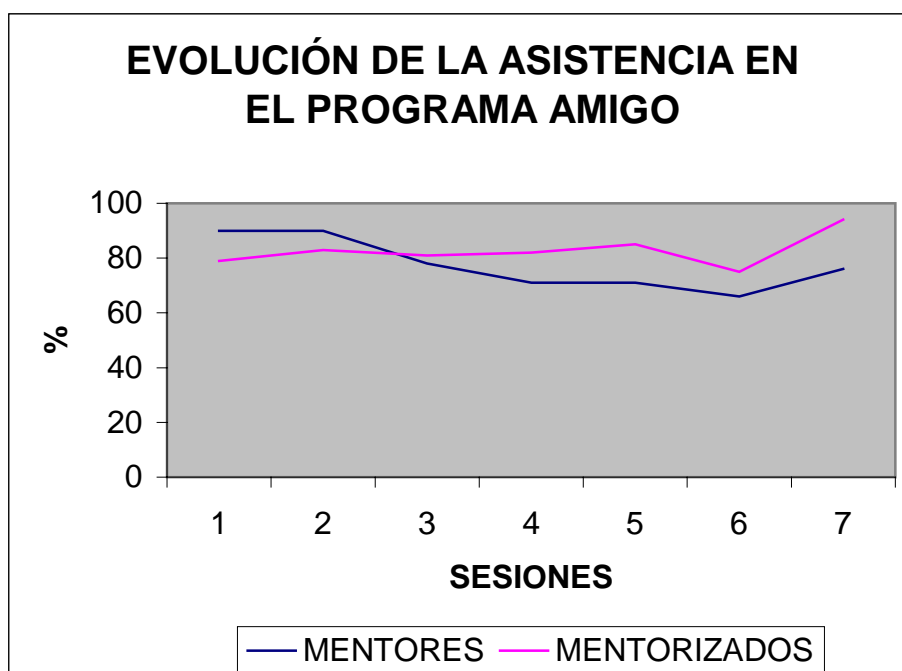
Sesiones	1	2	3	4	5	6	7
Mentores	100	100	75	75	100	100	100
Mentorizados	75	83,3	83,3	75	91,6	66,6	91,6

S	1	2	3	4	5	6	7
MENTORES	90%	90%	78,32%	71,66%	71,66%	66,66%	76.66%
MENTORIZADOS	79,76%	83,67%	81,2%	82,04%	85,89%	75,36%	94,53%



En este curso hay que destacar que la mortandad de los mentores a mediado de la aplicación del programa ha afectado a la asistencia de los mentorizados, ya que estos han sido repartidos entre los mentores restantes, con lo cual han debido establecer un nuevo vínculo.

Es en el momento en el que surge la mortandad cuando los mentorizados se descuelga, pero poco a poco esa relación es más fuerte, hasta llegar a una asistencia del 100% en la última sesión. Es decir, se ha conseguido un cambio de vínculo y que esta relación sea sólida.



ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DE ASISTENCIA EN EL PROGRAMA AMIGO

En la evaluación de la asistencia de los alumnos al programa amigo hemos podido ver en las gráficas por cursos, los mentores como los mentorizados tienen una evolución muy similar.

En la gráfica general podemos ver en cuanto a los mentores, que la asistencia ha sido constante con la excepción de la mortalidad que afectan a los cursos indicados en las gráficas anteriores; a partir de la cuarta sesión algunos mentores se van descolgando (lo cual afecta a la evolución de la gráfica), pero ya en la sexta y séptima sesión retoman el final del programa.

En cuanto a los mentorizados, vemos como desde la primera sesión la asistencia ha tenido un pequeño aumento por sesión hasta llegar a la quinta sesión y sexta, en la cual los alumnos se quedan descolgados, esta sesión corresponde a la semana del 21 al 25 de abril, semana intermedia entre Semana Santa y Feria, con lo cual los alumnos se han desentendido a causa de las fiestas y han perdido el hilo de la asistencia.

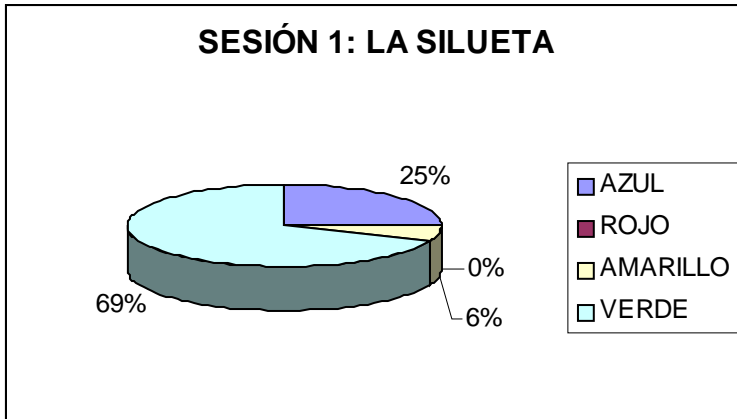
Una vez pasadas las fiestas de la primavera, los alumnos, se reincorporan al programa con más fuerza.

Cabe destacar la asistencia masiva a la sesión final realizada a finales de Mayo. El ambiente que se genera y la responsabilidad de unos sobre los otros, obliga sin duda a su buena organización y disfrute, tanto por su parte como por parte del profesorado que colabora.

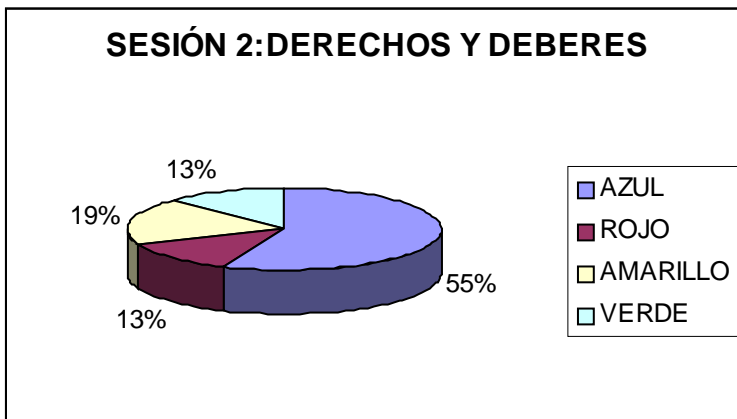
También hay que tener en cuenta la deserción masiva que nos encontramos a la hora de la entrega de diplomas. El primer año, no ocurrió este hecho pero, sí el segundo lo que creemos debido al contexto lúdico al acto en sí y a la timidez propia que se deriva de que la Clausura del curso fuera pesidida por una persona ajena al Centro.

C) RESULTADOS DE LA ESCALA DE ESTIMACIÓN

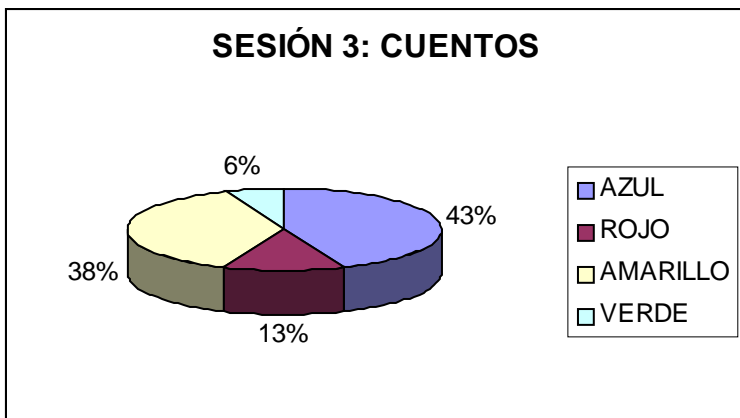
A través de los colores, para conocer el grado de satisfacción, los resultados obtenidos son los siguientes:



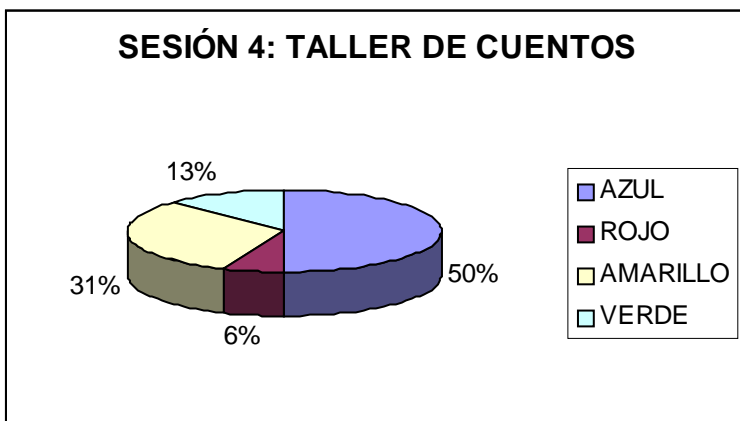
Esta sesión vemos que tuvo suficiente aceptación, en general, entre los grupos. La gran mayoría de ellos estableció mediante la escala de colores que el grado de satisfacción era bastante elevado. No hubo ninguno que tuviera problemas significativos a la hora de llevar a cabo la sesión.



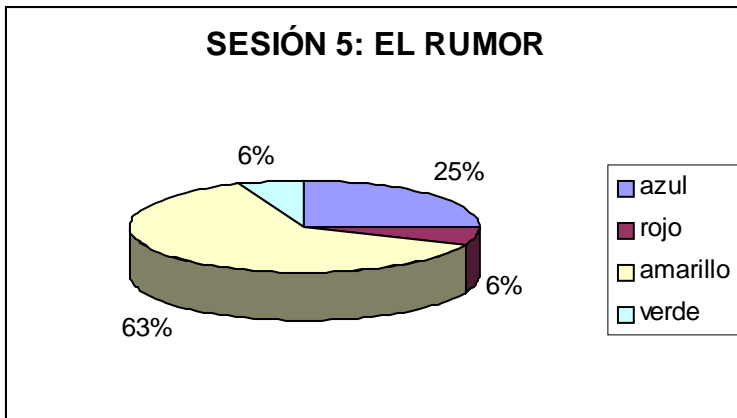
En este caso vemos cómo la mayoría de los mentores han elegido el color azul, es decir, encuentran que la sesión ha sido bastante satisfactoria pero no llega a alcanzar el grado superior de valoración excepto en el 13%.



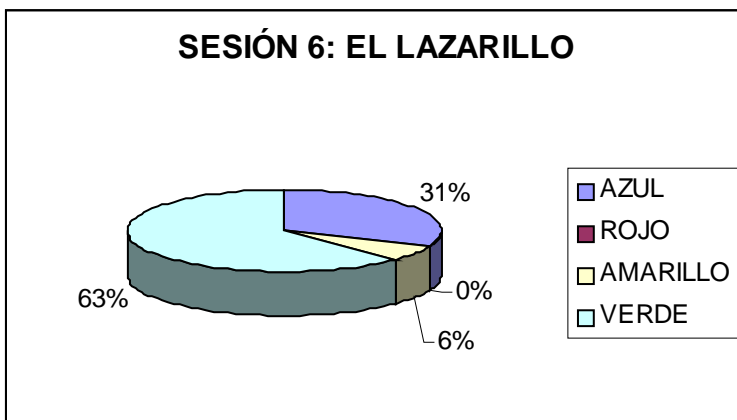
En general, ésta es una de las sesiones que menor grado de satisfacción medio ha obtenido, e incluso es la que menos ha gustado a los mentores y mentorizados. Sin embargo, vemos que un gran número de ellos optan por señalar la opción coloreada de azul.



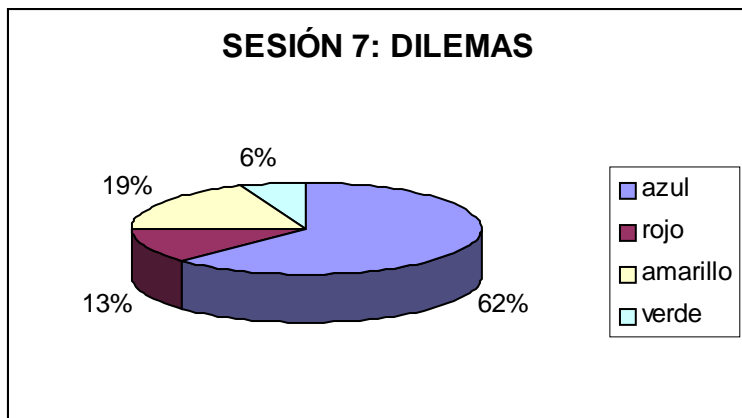
En esta sesión se puede observar cómo se ha dado la coincidencia en la mitad de los casos a la hora de elegir el color azul, es decir, en el 50% de los casos ha habido un buen nivel de aceptación, y si, además añadimos el hecho de que hay un 31% de mentores que opina que la sesión ha estado regular, podríamos pensar que, en general, la sesión ha tenido un nivel de aceptación bastante positivo. Sin embargo, el 6% de nivel mínimo o nulo de aceptación nos indica que ha habido un sector que no han percibido la sesión como tal.



La sesión quinta resultó, en la mayoría de los casos con un nivel de satisfacción regular siendo en las mismas proporciones calificada con un nivel muy alto y muy bajo o mínimo de satisfacción. No se puede decir que haya sido la sesión que más haya gustado pero tampoco la que menos satisfacción ha suscitado entre los distintos grupos de mentoría.



Esta es la sesión que mayor grado de aceptación ha causado entre los destinatarios. Además de alcanzar un abrumador 63% del nivel más alto de satisfacción (color verde), no ha habido ningún grupo que haya optado por el nivel mínimo y ha sido muy bajo el porcentaje de grupos que ha elegido la opción amarilla.



En la última sesión el nivel de aceptación ha sido mayoritariamente bueno o aceptable aunque contamos con un alto grado de desagrado y regularidad por la misma.

En conjunto, **podemos considerar que las sesiones más lúdicas y dinámicas son las que mayor grado de aceptación han tenido entre los grupos** de mentoría. Han sido muy pocos los casos de las sesiones en las que los grupos han optado por un nivel de desagrado absoluto, por lo que se puede concluir que la mayoría de las sesiones han estado al alcance de sus posibilidades e intereses y dentro de su propio criterio de valoración positiva.

6.3. LA EVALUACIÓN DE RESULTADOS.

Los resultados que a continuación se reflejan son aquellos obtenidos a través de la entrevista realizada a los profesores / tutores de los cursos que han formado parte del Programa Amigo.

Recordar que, ésta entrevista fue también realizada al principio del programa a modo de pretest-postest. Se puede concluir que todos coinciden en que ha habido ciertos cambios bastante significativos en muchos aspectos que a continuación se señalan, pero también señalan que, para las futuras aplicaciones del programa deberían darse algunas mejoras.

Así, y en cuanto a la relación que hay entre los alumnos, señalan que ha mejorado en cierta medida ya que la convivencia, en general, ha avanzado de manera positiva en todo el centro.

La relación entre alumnos y profesores también ha cambiado, ha mejorado las relaciones entre los distintos grupos y cursos ya que, a través del programa, ha habido una coordinación entre ellos para ponerse de acuerdo, por ejemplo, a la hora de establecer los horarios que más se ajustaban a las sesiones del mismo.

Y en definitiva, hay una cordialidad que antes no existía, algo que también se puede ver cuando los mentores pedían permiso a los profesores cuando había algún cambio en la hora en la que se debía realizar una sesión.

Pero los mejores avances se han observado entre mentores y mentorizados. De esta manera, señalan los profesores que, los mentores son los que más aprenden, responsabilizándose, llevando situaciones que no son normales para ellos, solucionando problemas. Para ellos la mentoría ha sido un síntoma de ilusión.

Ha habido mentorizados que realmente han admirado a sus mentores, incluso sin que los conocieran previamente.

Otro punto a señalar bastante importante es que todavía siguen existiendo aquellos líderes de los que se hablaba en la detección de necesidades. Son líderes negativos y, en ciertos grupos, han dificultado el proceso, de manera que, la relación no era fluyente sino disgregante, incluso creándose cierto miedo en algunos participantes.

Por último, las habilidades sociales han avanzado de manera positiva en el centro. En el momento en el que hay mentoría todos los participantes cambian radicalmente, y eso se extrapola, a la larga, a los momentos ajenos a las sesiones del programa.

CONCLUSIONES

En primer lugar se puede concluir **el alto grado de satisfacción y colaboración que ha generado en todos los participantes, tanto alumnos, profesores, alumnos de prácticas y colaboradores de la Universidad.** Esta colaboración consideramos ha sido activa, debido a que hemos pretendido ser participes de un proyecto de intervención educativa genuino en España y Andalucía, con lo cual, pretendíamos aportar aspectos significativos a través de un trabajo cooperativo con todas aquellas personas también implicadas en él.

Lo que también es cierto es que, al ser un programa tan nuevo y una temática como es la mentoría tan poco estudiada, necesita muchos años de experiencia y mejora para poder alcanzar sus objetivos de manera total y satisfactoria en todo su esplendor.

En todo momento, **el programa ha estado dirigido a paliar los problemas de convivencia de manera que se ha respondido a la situación del contexto y a la educación que éstos alumnos reciben diariamente en su ámbito familiar.**

En general, creemos que **este programa tiene una gran validez ya que se pueden alcanzar objetivos relacionados con las habilidades sociales de manera satisfactoria.**

Por tanto, confiamos en el mismo y en sus resultados, así como en la continuación del mismo en futuras aplicaciones para su mayor consagración en el mundo de la tutoría.

En el **Programa Amigo**, es cierto que se tiene que tener mucho tacto con los participantes, debido a que son alumnos muy peculiares, que no son reforzados o motivados para el estudio y con ello que no muestren ganas o simplemente no les interese aquello que se hace para su beneficio. También ha sido demostrada su utilidad en otras disciplinas académicas diferentes a la tutoría.

El **I.E.S “Antonio Domínguez Ortiz”** con la aplicación del programa de mentoría consigue beneficios a la hora de estrechar las relaciones entre los alumnos de distintos cursos, y de estos con los profesores, extrapolándolas de la relaciones ordinarias en el aula. Estos beneficios pueden concretan en la fluidez de la comunicación entre el grupo de iguales y en la coordinación entre los profesores con respecto al conocimiento de los alumnos de manera particular. La consecución de los objetivos planteados en habilidades sociales es el fin del programa, dejando a un lado el aprendizaje formal.

A pesar de la ausencia de normas de comportamiento, escasos valores y baja motivación que caracterizan a los alumnos del centro, hemos percibido en los mentores cierto sentido de la responsabilidad, al preocuparse de leer las sesiones, acudir al lugar de realización en la hora prevista y ayudar a sus mentorizados en lo que han necesitado.

En cuanto a los mentorizados, decir que han recibido el programa con ilusión, realizando todas las sesiones satisfactoriamente, siguiendo las indicaciones de su mentor y respetándolo.

Hemos visto que, en algunos casos, se han establecidos lazos de unión fuertes entre los mentores y los mentorizados, lo que favorece la confianza, el respeto y la amistad.

En cuanto a la **Comunicación** que se establece entre mentores y mentorizados en la aplicación de las sesiones, los resultados de la observación nos confirman que la metodología inductiva utilizada ha fomentado un desarrollo del grupo, considerándose a

sí mismo como un grupo de trabajo, y favoreciendo la relación entre sus miembros y el **Trabajo Colaborativo**.

Los mentores han evolucionado en la relación con los mentorizados y han aprendido de su propia práctica, las relaciones establecidas entre el grupo se han basado en un trato entre iguales, desarrollándose a través de la sesiones una actitud de **Empatía**, lo cual ha permitido tomar en consideración el conocimiento y la interrelación de los mentorizados. La empatía es fundamental y ha beneficiado en gran medida la puesta en marcha y realización de las actividades tanto de formación como de aplicación.

Teniendo en cuenta los beneficios conseguidos en las variables de la Comunicación, el trabajo colaborativo y la Empatía, no cabe más que asegurar que los principales **Aspectos del Programa** como la actitud positiva ante los objetivos, el Inter. {es activo y la importancia de los contenidos, se han conseguido a través del trabajo constante de los participantes en el programa (Mentores, mentorizados, orientadora, profesorado, colaboradores y alumnas en prácticas).

La evolución de la **Asistencia** a lo largo de la realización del programa ha sido siempre en aumento, de manera constante se han ido agregando a las sesiones, aunque no excesivamente. Podemos indicar que al principio de la aplicación del programa la asistencia de los mentorizados se situaba en el 79,76% y en la última sesión es de un 94,53%. Con lo cual podemos decir que los mentorizados (a los cuales va dirigido el programa) han ido poco a poco aceptando e integrándose en las tareas, aprendiendo el respeto de los compañeros, el trabajo grupal y la aceptación de uno mismo como integrante de un grupo.

En la aplicación de las sesiones, el grado de satisfacción establecido por los mentores ha indicado que, en general, las sesiones deben tratar de ser amenas, divertidas, lúdicas... para que se desvinculen y los niños desconecten del mundo académico, conectando en todo momento con sus intereses y motivaciones. También deben permanecer relacionadas con los objetivos y en base a unos contenidos que den forma a lo que se pretende conseguir con ellas.

En general se puede concluir también que **el programa ha repercutido a la comunidad educativa en su conjunto, incluso los alumnos han dinamizado bastante las tutorías siendo ellos los que han activado la función orientadora del tutor y no al contrario.**

Consideramos que **el tiempo con el que se ha dispuesto, no ha sido lo suficiente para ejecutar un Programa de estas características.** Este aspecto ha sido puesto de manifiesto por parte de la orientadora así como de la coordinadora del programa y de los profesores / tutores de los grupos participante en el mismo.

Así, una de las modificaciones que prevemos para sucesivas aplicaciones es el comienzo de la puesta en marcha al principio de curso. La orientadora por su parte también nos indicó en alguna ocasión que, lo mejor sería empezar en el mes de Noviembre y realizar las sesiones de manera quincenal.

Otro posible fallo del programa puede estar en el escaso compromiso creado en los mentores desde el principio de la aplicación del programa, aunque se realizara el acto de inauguración.

Los profesores tienen mucho que decir a este respecto y consideran, al igual que nosotras, que se tendrían que dar una serie de reuniones al principio con la orientadora, los mentores, los tutores, e incluso algún padre.

Consideramos , por otra parte, que los grupos deben perpetuarse a lo largo de distintos cursos, es decir, que los grupos que este año han sido formados sean los mismos en sucesivas aplicaciones, hasta que los mentorizados alcancen la edad y el curso suficientes como para convertirse en mentores, para poder completar un ciclo en el proseguir durante distintas generaciones, estableciéndose unos lazos de unión entre todos los grupos que, seguramente, repercutirán en el buen funcionamiento del centro y en la consecución de un mejor ambiente de convivencia en el que desarrollar los procesos educativos propios de centros como éste.

7. PRODUCTOS

7.1. SESIONES DE MENTORÍA

CURSO 01/02

SESIÓN 1: EMPEZAMOS A CONOCERNOS

Comenzaremos por presentarnos al grupo y explicar en qué consiste nuestra misión, el trabajo que vamos a realizar con nuestras reuniones y nuestra disponibilidad de ayudar al que nos lo pida (para ellos es necesario que como mentor hayas pensado momentos en los que puedas atenderlos). A continuación, se irán realizando las siguientes actividades:

1.- Dale al globo.

- Se necesita un espacio amplio y libre de obstáculos antes de empezar el juego, que durará unos diez minutos aproximadamente.
- Se trata de que el grupo, formando un círculo y sentados en el suelo, mantengan un globo en el aire, dándole toques con la mano de uno en uno a la vez que los jugadores van indicando su nombre al tocarlo.
- El globo lo pones en juego tú, indicando tu nombre.
- Un mismo jugador no debe tocar dos veces seguidas el globo.
- Como variante se podrá pasar el globo a un componente del grupo, a la vez que el que lo lanza indica el nombre de la persona a quién se lo pasa.

2. Enséñame tu DIP (documento de identidad personal).

- Se necesita la ficha del documento de identidad personal que se os ha proporcionado.
- Tendrán que rellenarla (tú también) para después repartirla al azar, de tal forma que ninguno tenga la suya. A continuación la leerán en voz alta para conocer un poco más que el nombre de los miembros del grupo.
- La actividad durará aproximadamente unos quince minutos.

3. Dime dónde estás.

- Se necesita un espacio amplio.
- El juego consiste en expresar a través de gestos y movimientos corporales objetos que existen en un lugar determinado, es decir, el mentor elegirá un lugar del mundo y el grupo representará un objeto de ese lugar. Por ejemplo, el mentor dice “ la selva” y a los chicos se les puede ocurrir hacer de “Tarzán”, de león”, de “árbol”, del “viento”, etc.
- Tú como mentor te prepararás los lugares que vas a proponerles, teniendo en cuenta que cuanto más originales, más os reiréis.
- La duración de la actividad será la que vosotros creáis conveniente teniendo en cuenta que habré personas a que les cueste más trabajo perder vergüenza.

CONCLUSIONES:

SESIÓN 2: EMPEZAMOS A SER UN GRUPO Y A PENSAR UNIDOS.

Bueno, tranquil@, si estás aquí es que has sobrevivido a la primera sesión, y seguro que lo habrás hecho de maravilla. Esta sesión requiere que le recuerdes a tu grupo de manera general lo que hicisteis en la primera sesión.

A continuación, realizaréis las siguientes actividades, teniendo en cuenta que el objetivo primordial de hoy es que se sientan pertenecientes a un grupo y que trabajen como tal:

1. Qué quiero saber de los demás.

- Cada persona individualmente escribirá una lista de preguntas (465) para hacerles a los compañeros. Después se leerán en voz alta.
- Ahora tú crearás una lista común con todas las preguntas y las harás a todos los componentes del grupo. Podrás ampliar algunas si lo crees conveniente.
- Las respuestas serán orales.
- La actividad durará entre quince y veinte minutos.

2.- El dilema: ¡a ver qué hacemos con esto!

- Se trata de un problema imaginario que tendréis que resolver entre todos los miembros, dándole la solución que creáis más adecuada. Sería conveniente que apuntases las soluciones propuestas y sus explicaciones (por encima). Comienza por leerles el problema en voz alta para luego discutir sobre las soluciones.
- Problema: imaginamos un globo de los que a veces se ven volando por el cielo. Se trata de un globo especial, ya que es de gran tamaño, por lo que es muy delicado de manejar, y hay que tener cuidado con los vientos y el peso que se mete dentro de él. El vuelo parece ir bastante bien cuando, de pronto, el globo empieza a caer altura y se dan cuenta de que van a caer en un mar lleno de tiburones hambrientos como no piensen alguna solución y actúen rápido. En el globo se establecen entonces una discusión de cuál sería la solución a tomar, y deciden que, de los diez pasajeros, sólo tres deben quedar en el globo para que éste no caiga al mar (el resto se lanzará al vacío); para ello van a decidir quiénes se quedan según la importancia que para la humanidad tiene la profesión o lo más representativo de cada uno. Las profesiones o rasgos representativos de cada uno son las siguientes:
 - Un sacerdote (cura)
 - Un médico.
 - Un drogadicto.
 - Un inmigrante.
 - Un enfermo de SIDA.
 - Un juez.

- Una madre de cinco hijos.
- Una estudiante.
- Un terrorista arrepentido.
- Un cantante con muchos seguidores..
- Es el momento de charlar e intentar solucionar el problema decidiendo quiénes son los tres afortunados que se quedan..
- Cuando hayan llegado a una solución o no tenga pinta de llegarse a ninguna, se dan unos datos que aportarán un nuevo dilema, que son los siguientes:
 - El sacerdote o cura es el Padre Apeles.
 - El médico es Federico Lozano (el asesino de cinco mujeres que fueron a su consulta).
 - El drogadicto es Maradona.
 - El inmigrante es Roberto Carlos.
 - El enfermo de SIDA de Magic Johnson (jugador de baloncesto).
 - El juez de Benito Pérez (el que ha dejado escapar a los terroristas más buscados).
 - La madre de cinco hijos es Isabel Presley.
 - La estudiante es una chica de bachiller de vuestro instituto.
 - El terrorista arrepentido es Bin Laden.
 - El cantante es Raphael.
- Discutid ahora durante unos minutos qué nueva solución daríais.
- Por último, como mentor, al terminar la tarea debes concluir diciendo que si se han cambiado las opiniones desde el principio es porque “las etiquetas” no sirven para nada, por ello los mote no valen para nada.

SESION N° 3

Ya habéis recorrido los primeros pasos con vuestros chicos/as y es hora de profundizar un poco más.

Mucho ánimo que lo estáis haciendo muy bien.

ACTIVIDAD 1: LA VENTANA (¿Seré o sólo lo parezco?)

- Se trata de un juego en el que vamos a descubrir la relación que hay entre lo que nosotros somos como personas y lo que los demás piensan que somos.
- Para ello cada uno de los amigos-guiados vamos a darles una de las fichas (de la ventana), de la cual tendrán que rellenar sólo los cuadros de arriba: “cómo soy yo” y “como creo que me ven los demás”.
- Una vez que todos los amigos-guiados han rellenado los dos cuadros vamos a hacer rotar de unos a otros las fichas de las ventanas para que los demás rellenen las dos últimas ventanas: “como me ven los demás” y “como los demás quieren verme”.
- Finalmente, cada amigo-guiado debe tener su ficha (de la ventana) y leerla en voz baja (para sí mismos). Acto seguido, rellenará la última parte de la ficha que consiste en sacar una conclusión de la relación que existe entre lo que cada uno es y cómo los demás le ven, y una reflexión escrita de lo que ha descubierto.
- Las conclusiones las leerá el mentor en voz alta.

ACTIVIDAD 2: MI FUTURO PROFESIONAL TELEVISADO

- Se trata de un juego de imitación y proyección de futuro, cuyo objetivo es reflexionar sobre nuestro futuro profesional y que otra persona, a través de un televisor imaginario, represente cómo serán sus compañeros en el futuro, teniendo en cuenta la profesión elegida y las características personales.
- Para ello, en una primera parte, cada amigo-guiado dirá qué quiere ser , profesionalmente hablando, en un futuro. En una segunda parte, uno de sus compañeros lo representará.
- Tú como mentor/a serás quien le des al “play” para visualizar la representación en el televisor imaginario.
- Finalmente, cerrarás la actividad proponiendo que cada mentorizado reflexione sobre aquellas cosas que debe modificar o no de su personalidad y de su actitud para no verse o verse tal como se les ha representado.

COMO SOY YO	COMO CREO QUE ME VEN LOS DEMÁS
-------------	--------------------------------

COMO ME VEN LOS DEMÁS	COMO LOS DEMAS QUIEREN VERME
-----------------------	------------------------------

SESIÓN N° 4

FECHA:

Espero que no estés muy desmotivad@ a estas alturas, porque vuestros [chic@s](#) están muy contentos con [vosotr@s](#). Esta sesión es de las divertidas y complicadas, pero seguro que ya estáis preparados para realizarlas. Vuestras habilidades como mentores ya están muy desarrolladas y es el momento de demostrarlo. Ánimo.

ACTIVIDAD 1: “LÁNZAME TU MÁSCARA”.

- Objetivo: Solucionar de algún modo los todavía existentes problemas de timidez.
- Sentados todos en círculo, tú (como mentor) debes hacer una máscara con tu cara tan horrible y divertida como quieras. Luego acercas las manos a la cara, coges “la máscara” y la lanzas para que alguien la recoja (quién tu elijas), se la ponga en la cara y la imite antes de borrarla e inventarse otra que debe lanzar a alguna otra persona del círculo. Y así sucesivamente.
- Variante del juego: se puede hacer que todos estén en círculo de pie y hagan gestos o movimientos al realizar la máscara; se podrán hacer también penalizaciones.
- La actividad no durará mas de 15 minutos.

-La actividad terminará con una explicación del mentor que consistirá en decir que igual que en esta actividad nos hemos quitado la máscara, en las sesiones sucesivas vamos a debatir problemas en los cuales nos tendremos que quitar la máscara.

ACTIVIDAD 2: "EL CASO DE LAS 15 ÚLTIMAS VACAS"

Ésta es la actividad compleja y si se tiene alguna duda por muy pequeña que sea es necesario que nos la comenten, por favor.

-Objetivo de la actividad: Que los chicos intenten buscar soluciones a un problema en el que se ven implicados a través de un pequeño teatrillo.

-Se trata de una resolución de conflicto en la cual aparecen una serie de personajes con unos intereses no conocidos para ellos, diferentes pero compatibles:

* Un ganadero que quiere vender 15 vacas.

*Un carnicero que necesita 10 vacas.

* Un vendedor de abrigo de pieles de vaca que necesita 10 vacas.

*Un dueño de un museo de cabezas de vacas disecadas que necesita 10 vacas.

El ganadero se quiere ir del país y necesita vender las vacas lo antes posible así que ha decidido hacer una subasta de aquí a tres días. Resulta que antes de llegar la noche recibe dos llamadas (en el caso de los grupos de mentoría de tres [chic@s](#)) o tres llamadas (en el caso de los grupos de mentoría de cuatro [chic@s](#)). Pidiéndole cada uno que por favor les venda las vacas a él. El vendedor está muy liado así que decide hacer una reunión con los interesados para llegar a un acuerdo sobre a quién se las debe vender.

Si te fijas los intereses de los compradores son compatibles, pero ellos no lo saben (porque no se lo dirás), ya que cada uno quiere una parte de la vaca y podrían aprovechar cada uno su parte, pero ellos no lo sabrán, creerán que los demás se dedican a lo mismo que ellos, con lo cual a la hora de exponer el porqué necesitan las vacas será muy divertido porque mentirán y dirán cosas perversas. Es necesario que no os equivoquéis y les digáis lo que está escrito en este párrafo porque si no

estropearíais la actividad. Ahora para que llegues a comprender la actividad mejor es necesario que te leas los papeles que les vas a repartir a cada uno de los chicos (que son los contenidos en las hojas del material), para que veas qué actividad más perversaaaaa!!!

Nota importante:

- para los grupos de dos [chic@s](#) el mentor hará de vendedor
- para los grupos de tres [chic@s](#) se cogerán el papel del vendedor, Sr. García y Sra. Martínez. El mentor no participará, sólo observará.
- para los grupos de cuatro [chic@s](#) se cogerán todos los papeles. El mentor tampoco participará.

Por otro lado también es necesario saber esto por si os faltan [chic@s](#) en la sesión.

Como verás al final no llegarán a un acuerdo y en caso de que sí lleguen será injusto. Ahora finalizarás la actividad explicando lo que tu ya sabes: que todos podrían haber aprovechado la parte correspondiente que necesitan de las vacas sin quitarle nada al otro si hubiesen dicho la verdad o no hubiesen ocultado nada, es decir, a qué se dedican cada uno de ellos (ya que su papel dice que pueden mentir o no, pero a través de esta actividad nos damos cuenta de que como hemos podido comprobar MENTIR Y OCULTAR NO LLEVA A NINGÚN SITIO!!

Espero que te la prepares con tiempo; para que todo salga bien es necesario. Sé que lo harás, ya nos comentará en la reunión.

Sr. García

Eres el dueño de una carnicería que vende carne de vaca, le das trabajo a muchas personas. En las últimas semanas te ha surgido un problema. Resulta que el último pedido no te ha legado desde hace un mes y no te queda casi nada de carne. No te van a poder traer la carne que necesitas. Es muy importante que intentes conseguirla carne de vaca como sea.

Hace unos días te enteraste que un ganadero del barrio iba a dejar el país y que quería vender 15 vacas (no era plan de llevarlas en el avión). El ganadero (vendedor) decidió hacer una subasta pero tú has decidido comprárselas antes de la subasta por si las moscas.

El caso es que como tú también lo han pensado otras personas y el vendedor ha decidido hacer una reunión para ver a quién se las vende. **Muy importante:** El vendedor no te ha dicho quienes son las personas interesadas también en las vacas pero tu ya tienes una idea ya que has escuchado rumores de que se ha abierto otra carnicería en el pueblo y que te va a hacer la competencia vendiendo.

Tú necesitas al menos 10 vacas como sea, pero no te conviene decir quién eres porque si no tu competencia pagará más por las vacas. Puedes mentir en lo que quieras e inventarte una historia para convencer al vendedor, etc...

¡¡¡Seguro que lo harás muy bien!!!

Sr. Pérez

Eres el dueño de un museo de cabezas de animales disecados, le das trabajo a muchas personas. En las últimas semanas notas que necesitas cabezas de vaca para disecarlas y te ha surgido un problema. Resulta que el último pedido no te ha llegado desde hace un mes y la gente no hace más que hacerte pedidos de cabezas disecadas de vacas. No te van a poder traer las vacas que necesitas. Es muy importante que intentes conseguir las vacas como sea.

Hace unos días te enteraste que un ganadero del barrio iba a dejar el país y que quería vender 15 vacas (no era plan de llevarlas en el avión). El ganadero (vendedor) decidió hacer una subasta pero tú has decidido comprárselas antes de la subasta por si las moscas.

El caso es que como tú también lo han pensado otras personas y el vendedor ha decidido hacer una reunión para ver a quién se las vende. **Muy importante:** El vendedor no te ha dicho quienes son las personas interesadas también en las vacas

pero tu ya tienes una idea ya que has escuchado rumores de que se ha abierto otro museo de animales disecados en el pueblo y que te va a hacer la competencia vendiendo.

Tú necesitas al menos 10 vacas como sea, pero no te conviene decir quién eres porque si no tu competencia pagará más por las vacas. Puedes mentir en lo que quieras e inventarte una historia para convencer al vendedor, etc...

¡¡¡Seguro que lo harás muy bien!!!

Sra. Martínez

Eres la dueña de una fábrica de abrigos de pieles de vaca, le das trabajo a mucha gente. En las últimas semanas te ha surgido un problema. Resulta que el último pedido no te ha llegado desde hace un mes y no te queda casi nada de piel de vaca para hacer los abrigos y venderlos. No te van a poder traer las vacas que necesitas. Es muy importante que intentes conseguir las vacas como sea.

Hace unos días te enteraste que un ganadero del barrio iba a dejar el país y que quería vender 15 vacas (no era plan de llevarlas en el avión). El ganadero (vendedor) decidió hacer una subasta pero tú has decidido comprárselas antes de la subasta por si las moscas.

El caso es que como tú también lo han pensado otras personas y el vendedor ha decidido hacer una reunión para ver a quién se las vende. Muy importante: El vendedor no te ha dicho quienes son las personas que quieren comprar también en las vacas pero tu ya tienes una idea ya que has escuchado rumores de que se ha abierto otra fábrica de pieles en el pueblo y que te va a hacer la competencia vendiendo.

Tú necesitas al menos 10 vacas como sea, pero no te conviene decir quién eres porque si no tu competencia pagará más por las vacas. Puedes mentir en lo que quieras e inventarte una historia para convencer al vendedor, etc...

¡¡¡Seguro que lo harás muy bien!!!

Sr. Rodríguez (el vendedor de las 15 vacas)

Eres un ganadero que va a mudarse en cuestión de días a Inglaterra. Tienes 15 vacas que necesitas vender (no es plan de llevarlas en el avión), así que has decidido subastarlas pasado mañana. Resulta que anoche recibiste la llamada de varios interesados en pagar mucho por comprarte las vacas pero sin que las subastes.

Tú, que eres buena gente, decides tener una reunión con los interesados porque todos te piden 10 vacas y necesitas llegar a un acuerdo con ellos para saber a quién se las vendes.

En la reunión debes preguntar más o menos las siguientes cosas:

- ¿Cuántas vacas queréis comprar?
- ¿Qué precio estáis dispuestos a pagar por ellas?
- ¿Para qué necesitan las vacas?
- Demostradme que debo vendéroslo a alguno de vosotros
- ect...

SESIÓN N°5

Hasta ahora, como veis, la cosa no era difícil, pero vuestra misión empieza a complicarse. Algunos de vosotros ya habéis empezado a tener problemillas en vuestros grupos, pero no os preocupéis demasiado que es algo muy normal; como bien sabéis los grupos siempre tienen sus altibajos. El objetivo general de la sesión de hoy es que salgan a

la luz problemas personales de los chicos(en caso de que los haya y si no, preocupaciones que tengan). Esperamos que os gusten las actividades y ANIMO!!!

ACTIVIDAD 1 : “El símbolo”

Objetivo: trabajar la identidad social, creando metáforas simbólicas de los miembros del grupo con animales, basándose en sus percepciones en diferentes lugares o grupos habituales.

- Para comenzar, todos debéis sentaros en círculo para repartir a cada uno una hoja y explicarles que es ahí donde deberán representar el animal que más se parezca a sí mismo y a cada uno de los miembros del grupo (según lo que ellos creen actualmente) en diferentes situaciones. Para ello deberán escribir junto a la situación propuesta el dibujo de cada uno (incluido el propio) y el nombre de a quien pertenece.

-Es importante que se les explique que nadie debe sentirse molesto por los dibujos de los amigos del grupo, y que deberán aceptarlos deportivamente (para ello, sería importante que ninguno pudiese “fijarse” en lo que dibujan los demás hasta que haya finalizado el juego). Podrán mezclarse animales, y acompañarse por paisajes, expresiones faciales, situaciones, etc...

-Las situaciones que se plantearán son: **“en clase”, “en casa”, “con los amigos”, “con personas de menor edad” y “con personas desconocidas”**. Una vez realizados todos los dibujos, por turnos explicarán lo que han dibujado y el por qué (debes tomar nota de todo ello como mentor/a) y la actividad finalizará con un turno en el que cada uno exprese lo que ha sentido (anótalo también).

-El tiempo de duración de la actividad no excederá los 20 min y se deberán anotar en las incidencias todos aquellos datos relevantes y sentimientos que aparezcan durante la actividad (como bien hemos dicho).

ACTIVIDAD 2: “Pásame el micrófono”

Esta actividad es la actividad de Oro de nuestro proyecto. Es muy importante que consigáis que se haga bien.

Objetivo: Conocernos de forma profunda, para darnos cuenta de que somos un grupo en el que nos vamos a apoyar los unos a los otros y ver que no somos los únicos que tenemos problemas y que los solucionamos lo mejor que podemos.

-Sentados todos en círculo es necesario que comentéis que ya lleváis mucho tiempo trabajando como grupo, que os habéis convertido en buenos amigos, que es posible que hagamos una excursión todos los grupos juntos, pero que es necesario que os lleguéis a conocer del todo, así que para ello se hará esta actividad.

-Cogeremos un objeto que nos servirá como micrófono (Ej.: un bolígrafo). Sólo podrá hablar aquella persona que se encuentre en posesión de éste. La actividad consiste en que cada uno:

1º) Comente de manera breve qué es lo mejor que le ha sucedido en la vida. Los demás, sólo en posesión del micrófono, podrán decir lo que hubieran hecho si a ellos les hubiera sucedido lo mismo.

2º) Comente de manera breve qué es lo peor que le ha pasado y cómo salió del problema. Los demás podrán de nuevo comentar lo que ellos hubieran hecho si les hubiera pasado lo mismo. Podrán incluso preguntar si tienen alguna duda...

3º) Comente algo que no le guste de esta sociedad o que le preocupe. Los demás pueden opinar de la misma manera que lo hicieron anteriormente.

4º) Comente algo que le moleste o le esté ocurriendo en esos momentos y no sepa cómo solucionarlo. Los compañeros le ayudarán a buscar una solución.

-Para todo ello es necesario que tú, como mentor/a, también cuentes tus cosas. Esto afianzará la confianza que los chicos tengan en ti.

-La actividad durará lo que reste hasta que acabe la hora, es decir, aproximadamente 30 min.

SESIÓN N°6

Bien, la sesión anterior fue un poco seria, así que hemos decidido que esta sea muy divertida, y para divertirnos qué mejor que pintar con los dedos o las manos...sí sí, eso que no hacéis desde que estabáis en infantil. Bueno, pues ¡!legó la hora de hacer una regresión a la infancia y disfrutar”.

ACTIVIDAD 1 : “EL DEBATE PREVIO”

OBJETIVO: Reflexionar sobre el barrio y [ell@s](#), e introducir la segunda actividad.

-Se trata de que moderes como mentor/a un debate que intenta hacer reflexionar a los [chic@s](#) sobre las cosas de su barrio, tanto buenas como malas. Todos los barrios tienen cosas positivas y negativas, y los únicos que pueden mejorarla o mantenerlas soís vosotros, porque soís el futuro de éste. Así que vamos a reflexionar sobre ello en un debate en el que se responderán debatiéndose preguntas como:

- ¿Cómo es vuestro barrio?
- ¿Qué es lo que más os gusta?
- ¿Y lo que menos?
- ¿Qué os gustaría cambiar?
- ¿Qué no os gustaría que cambiase nunca?
- ¿Cómo podríamos como grupo ayudar a que estos cambios se realizaran?
- ¿Cómo podríamos como grupo ayudar a que esos cambios se dieran?

La duración de esta actividad no excederá de unos 15 o 20 minutos.

ACTIVIDAD 2: “LAS MANOS HABLAN”

-Lo primero que vamos a hacer es ponerle un nombre a nuestro grupo de mentoría de manera que participen [tod@s](#). Este nombre será el que nos identifique como grupo para las siguientes sesiones, excursión...

-Lo segundo será escribirlo con las manos en la parte de arriba de un papel continuo que estará situado en el suelo del aula.

El centro de la actividad consiste en dibujar con las manos llenas de pintura a la izquierda del papel cómo es su barrio y a la derecha cómo les gustaría que fuese. El caso de que no cambiasen nada de su barrio, harán un dibujo grande de éste tal y como es.

-Acto seguido, se comentará lo que se ha pintado.

La duración no excederá de los 45 min.

¡!!! ESPERAMOS QUE OS DIVERTÁIS MUCHO!!!

SESIÓN N° 7

Ya estamos en la fase final del programa .Todos estamos muy contentos con el trabajo que estamos haciendo para que todo salga bien. Por otro lado, vuestros chicos también están contentos con el programa , así que todos podemos sentirnos orgullosos de nuestro trabajo.¡¡¡¡Ánimo!!!!

ACTIVIDAD 1: “¡QUÉ JALEO!, ¿AHORA QUE HACEMOS?”

Objetivo: Se trata de mejorar en habilidades de discusión, aprender a ponerse en el lugar de otros e intentar solucionar problemas muy comunes y llegar a acuerdos.

El juego consiste en discutir una situación en la cual hay diferentes papeles (es parecida a la de las 15 vacas). Como mentor /a les explicarás a tus chicos/as el problema y les repartirás un papel o rol a cada uno de ellos, el cual van a tener que representar y buscar una solución al problema que se plantea.

Problema (tendrás que explicarlo como mentor/a): Raúl es un chico que estudia en un Instituto y últimamente parece ser que anda metido en malos rollos .Se ha empezado a juntar con unos chicos del barrio que en pocas palabras son unos enganchaos y andan siempre buscando bronca.

A su tutor/a le han llegado rumores por parte de una persona de que Raúl consume drogas , sobre todo cuando sale con sus amiguitos nuevos .El tutor/a se ha puesto en contacto con la madre de Raúl y con varias personas más para intentar solucionar el problema.

Se trata de que lleguéis a un acuerdo entre todos para solucionar el problema, sin que nadie salga muy perjudicado y teniendo en cuenta la postura de cada uno.

Al finalizar la representación os daréis cuenta de que es difícil llegar a una solución buena para todos. Algunos grupos llegarán a una solución, serán aquellos que más escuchen las posturas de los demás y que más la tengan en cuenta.

Para los grupos que sean de cuatro chicos/as no participará el mentor/a. Para los que sean de tres el mentor hará de la madre (la cual no estará dispuesta a colaborar en nada con el profesor porque no cree que su hijo esté mal y además no tiene tiempo, ver en

el papel). Para los grupos de dos o de un chico/a la cosa se complica mucho y van a tener que juntarse con otro grupo.

Duración: La actividad no durará más de 30 min.

ACTIVIDAD 2:“ EL DILEMA DE LOS ASTRONAUTAS”

Objetivo: Como en el anterior hay que buscar una solución al problema que se plantea de la forma más democrática posible, es decir, que todos participen y que se haga por mayoría.

Problema: Perteneceís a un grupo de astronautas que, en un viaje, tenían el encargo de encontrarse con una nave nodriza en la superficie de la luna. A causa de dificultades técnicas, vuestra nave tuvo que aterrizar o alunizar a 300 Km. de distancia de dicha nave nodriza, y durante dicho aterrizaje se destruyó gran parte del equipo de a bordo.

Vuestra supervivencia depende de que alguno/s/a/s consiga/n llegar a la nave nodriza, pero sólo se podrá llevar lo imprescindible para superar dicha distancia de entre 15 cosas que se han salvado de la destrucción. La tarea consiste en hacer una clasificación, según lo que cada uno (y después el grupo) crea más conveniente, de estos 15 elementos por orden de importancia (el nº 1 será el más importante y el nº 15 el menos), por si acaso hay que dejar algunos en el camino.

o Los elementos son :

Una caja de cerillas

20 m. de cuerda de nylon

Un hornillo portátil

Una lata de leche en polvo

Una brújula magnética

Cartuchos de señales

Un receptor y emisor de FM. (radio)

Un bote neumático (ZODIAC) con botellas de CO₂

Una lata de alimento concentrado

30m. de seda de paracaídas

Dos pistolas de 7mm.

Dos bombonas de oxígeno de 50l.
20 l. de agua
Un maletín de primeros auxilios
Un mapa estelar (de constelaciones)

Duración: La actividad durará 30 min. En caso de no terminarla se seguirá en la sesión siguiente y ya nos comentaréis lo ocurrido en la reunión.

Raúl

Últimamente te lo pasas bomba con tus amigos nuevos, estás probando cosas nuevas, pero lo que más te ha gustado es probar las drogas. Hasta ahora nunca te lo habías pasado tan bien y tomarlas te hace olvidar todos los problemas que tienes en casa. Te encanta tomarlas y **no tienes intención ninguna de dejarlas; estás dispuesto a todo con tal de no dejarlas, incluso a mentir si hace falta.**

Sabes que tu tutor/a se ha enterado de tus nuevos rollos y sospechas que uno de tus amigos de siempre (no de los nuevos) se ha podido ir de la lengua. Además, estás casi seguro de que tu madre te creará pase lo que pase.

Tu tutor te ha citado para una reunión pero no sabes con quién, el caso es que aunque no tienes muchas ganas de ir sabes que si no vas , la cosa se puede poner fea.

David

Eres el mejor amigo y compañero de Raúl, pero no te juntas últimamente mucho con él y mucho menos con sus nuevos amigos. Raúl está muy cambiado, ya ni siquiera te llama y cada día lo ves más golfillo. Hace unos días otro de vuestros amigos ,, Carlos, te comentó que Raúl “ se mete todo lo que piílla” (droga). Carlos tenía intención de decírselo a vuestro tutor y es más, sabes que lo ha hecho, pero te ha pedido que no lo cuentes a nadie que ha sido él.

Tú quieres ayudarlo a salir del problema, pero no quieres que cël se enfade contigo. Tu tutor/a te llama para que estés presente en un careo, aunque no sabes quienes van a

estar. No te hace mucha gracia la idea, pero sabes que las cosas se pueden. poner muy feas si no vas.

Maestro (PEPE/A)

Eres el tutor/a de Raúl y David. Un chico del instituto te ha comentado que Raúl se ha empezado a juntar con una pandilla nueva y que “anda metiéndose de todo” (droga). . Piensas que a lo mejor David también esté metido en el jaleo y estás muy preocupado por los dos. Quieres mandarlos a los dos a un centro para desintoxicarse, pero necesitas la aprobación de ellos y de la madre de Raúl, por lo menos (y en caso de que David también esté enganchado , de su madre también.).

Si no haces algo para solucionar el problema el director te presionará e incluso conseguirá que te echen del Instituto.

Vas a reunir a Raúl y a su madre y a David para solucionar el tema; y estás interesado en que la madre de Raúl (y en su caso la de David también) tenga **reuniones contigo y con el centro de desintoxicación al menos dos veces por semana.**

Madre (Clara)

Eres la madre de Raúl. Raúl es un chico que nunca te ha dado problemas, siempre te ha parecido sincero y por supuesto, te digan lo que **te digan de tu hijo no lo vas a creer a menos de que él te diga que es verdad.**

Eres una mujer con muchos problemas y no tienes tiempo para nada; trabajas 9 horas todos los días y demás tienes que cuidar a tu madre, que es un apersona muy mayor y está enferma.

El tutor/a de tu hijo te ha citado para comentarte un problema que tiene tu hijo. Tú ni te imaginas qué problema es, pero tienes claro que no vas a poder ir a más reuniones de éstas porque no tienes tiempo para ello.

SESIÓN N°8

Estamos en una de las últimas sesiones, así que disfrutarla al máximo. A partir de ahora las sesiones que haréis serán de vuestra propia cosecha, aunque nosotros os ayudaremos en lo que necesitéis. Aún así ésta es una de esas sesiones que tanto os gustan y seguro que os divertiréis mucho.

ACTIVIDAD 1: “CUÉNTAME”.

-Consiste en que charléis con vuestros [chic@s](#) sobre lo que les ha parecido la mentoría y las actividades que se han hecho, explicando el por qué de cada cosa. Después de la reunión recogeréis por escrito lo que os han comentado más o menos en la escala de valoración en la parte de “Incidencias”.

-Acto seguido, deberán entregarte individualmente por escrito lo que les ha parecido la mentoría, atendiendo sobre todo a las cuestiones que están en la página siguiente y que debéis dárselas para que las contesten. Es necesario que en estas preguntas vuestros chicos se enrolen porque es una de las actividades más importantes para nosotras y que nos las entreguéis con las evaluaciones en la siguiente reunión.

-La duración de la actividad no excederá los 20 minutos.

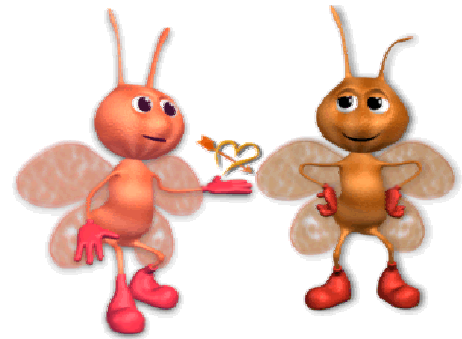
ACTIVIDAD 2: “¡¡ QUÉ BIEN NOS LO ESTAMOS PASANDO!!”

-Se trata de hacer un nuevo mural con pintura de manos, pero esta vez el tema a pintar es una de las sesiones de mentoría. Tienen que participar [tod@s](#) tus [chic@s](#) incluid@ tú y volverle a poner el nombre de grupo que os pusisteis en el mural anterior. Pensad que estos murales los van a ver más gente de la que pensáis, incluso de fuera. Lo digo para que quienes lo hagan piensen en que las otras personas que lo vean sepan qué está ocurriendo en la mentoría.

-La actividad durará aproximadamente 40 minutos.

¡¡ESPERAMOS QUE OS DIVIRTÁIS MUCHO!!

CURSO 02/03



PRIMERA SESIÓN DE MENTORÍA MI SILUETA



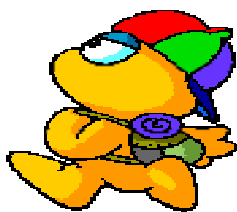
Por parejas se repartirá dos trozos de papel a tamaño natural para que se dibujen su silueta. A continuación escribirán en la **CABEZA** lo que más les guste en el **CORAZÓN** lo que les hace sentir amor hacia los demás, en las **MANOS** lo que saben hacer en los **PIES** hasta donde quieren llegar (lo que quieren hacer en

la vida) en el **ESTÓMAGO** algo que te emocione (que de nerviosismos de emoción, tanto para bien como par mal)

Así además de romper el hielo y realizar una actividad divertida, conseguiremos que los mentorizados se den a conocer entre ellos, haciendo que el mentor tenga una visión general de cómo son los “amigos” que van a ayudar durante todo el proceso. Si el número de mentorizados es impar el mentor también participará en la actividad.

MATERIALES: Papel (rollo) marrón o blanco, rotulador o tiza, cinta adhesiva.

ACTIVIDAD SEGUNDA: ME IDENTIFICO. (DIP)



Se hará entrega a cada mentorizado del carnet que lo identificará durante todo el curso. El mentor explicará cómo tiene que rellenarlo.

MATERIALES: carnet de mentorizados.



MUY BIEN



BIEN



REGULAR



MAL

SEGUNDA SESIÓN DE MENTORÍA DERECHOS Y DEBERES de mentores y mentorizados

El mentor introducirá la sesión indicando a los “AMIGOS” (mentorizados), que piensen aquellas cosas que creen que deben hacer para que el grupo esté a gusto; aquello a lo que deben obedecer y respetar durante todos los días en los que se reúne el grupo. El mentor irá anotando lo que los “AMIGOS” vayan diciendo, en la pizarra o en un folio.

El mentor podrá introducir algunos ejemplos para animar a los “AMIGOS” a que participen , como éstos:

DEBERES:

- En clase no se debe chillar, se levanta la mano si se quiere hablar.
- No se come en clase (ni pipas, ni caramelos, ni se fuma etc...)

DEBERES:

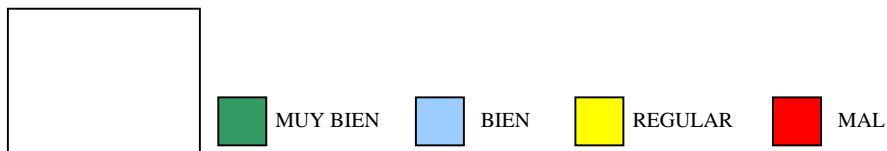
- Todos tenemos derecho a hablar.
- Podemos decir siempre lo que nos molesta, sin molestar con eso a nuestros compañeros.

IMPORTANTE El mentor NO les dirá los ejemplos a los “amigos” porque son los “amigos” los que deben descubrirlos. Sólo se pondrán como ejemplo para animarles a participar.

Después se dirán los mejores DERECHOS Y DEBERES que han salido del grupo, y se pondrán escritos en dos cartulinas grandes (una para los derechos y otra para los deberes) y se colgarán en las paredes. También se repartirán dos cartulinas más pequeñas a los “AMIGOS” y el mentor deberá hacer de todas maneras cartulinas

pequeñas para que así todos puedan ver cuando lo necesiten, los DERECHOS y DEBERES establecidos.

MATERIALES: dos cartulinas grandes de dos colores distintos, varias cartulinas pequeñas en dos colores distintos, tijeras, lápices de colores, bolígrafo, papel...



TERCERA SESIÓN DE MENTORÍA: CUENTOS

En primer lugar, lo que tienes que hacer es leer cada uno de los cuentos que te facilitamos además de la ficha.

Cuando los hayas leído los ordenarás según te hayan gustado; es decir, en primer lugar el que más te haya gustado y así con todos los cuentos.

Serás el encargado de leer los cuentos a los "AMIGOS", estos tendrán que decirte uno a uno que es lo que han entendido del cuento (Si fuera necesario, tendrías que leer el cuento varias veces para que los "AMIGOS" lo entendiesen)

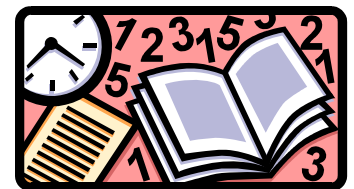


En cada cuento se tiene que analizar lo que hacen los personajes, si nos parece una buena actuación pondremos V, y si nos parece mala X. Esto lo repetirás con todos los cuentos que te dé tiempo a analizar. (lo podrás escribir encima de la hoja del

cuento)

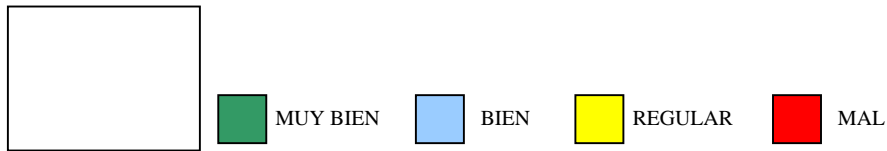
Después tendrás que intentar que los "AMIGOS" contesten entre todos a las preguntas que aparecen junto a cada cuento; no se trata de que las escribas, sino de que cada "AMIGO" participe y hable dentro del grupo... lo más importante es dejarles hablar que digan lo que sienten y que no se les interrumpa.

A continuación se repartirán los personajes del cuento entre los "AMIGOS" del grupo, y tendrán que decir que es lo que harían en cada



caso de que fueran el personaje que les ha tocado, o el personaje principal del cuento.

MATERIALES: utensilios para escribir (lápices, bolígrafos, gomas, folios, etc).



CUENTO DE LA VIDA

Ya ha caído la noche, dejan de cantar los lirios, una diminuta sombra la de un niño, avanza por la oscuridad callejera, como si fuera un bandido un ladrón de caminos.

Se mete en un portal y espera a su victima que baja, tiene aspecto de hombre rico. Enseñándole la pistola, dice con gesto agresivo: Deme la cartera, no se mueva, ni haga ruido.

En ese momento ve brillar un anillo, un anillo de platino. Y deme también ese anillo. Acelerado no da al gatillo. De un manotazo desarma al niño atrevido y amarrándole del brazo, dispuesto a darle castigo.....

Dime niño; ¿No te da vergüenza, ser un ladrón de caminos? No ves que si sigues este camino, vas a alcanzar la amargura de la a cárcel.

Si al pedirme la cartera contento te hubieras ido, habrías ganado más que pidiéndome el anillo, que es recuerdo de mi madre, a la cual yo mucho he querido.

Por esa madre señor a la que usted tanto ha querido, le ruego que perdone mi delito.

- Dime niño: ¿Porqué robas?

- señor, mi madre está en un hospital.

- ¿En un hospital has dicho?

- Si señor y cinco hermanitos más a los que prometí pan.

Y soltándole del brazo, le entrego la cartera con gesto aprensivo.

- ¿Quién es usted señor?

- Yo soy un ladrón, un ladrón de guante blanco.

Preguntas:

- ¿Crees que está bien ser un ladrón? ¿Y un ladrón de guante blanco? (Ladrón de guante blanco es aquel que roba grandes cantidades de dinero, pero para tener lujo únicamente.)
- ¿Cuál crees que es la mejor solución para cada uno de los ladrones?

LA NIÑA DEL BARRIO

Después de unos días, de estudiar y estudiar, Vanesa estaba cansada, quería encender la t.v, y ver su programa favorito pero como lo iba a hacer si aun le quedaban mucho que estudiar. Al día siguiente, saliendo del bus para llegar al colegio, vio una pequeña niña, sentada a orillas de un árbol, tenía unos pañitos en unas bolsitas y una caja de zapato vieja en donde tenía el poco dinero de ese día, como verán a Vanesa la impresiono ya que mientras ella tenía que estudiar, copiar y otras cosas agotadoras, la niña solo tenía que vender unos pañitos; que vida tan fácil sé respondió luego siguió su camino. Después de una agotadora tarde al dirigirse a su casa, vio a la niña recoger todo su pobre negocio y caminar hacia unas escaleras de cemento que se dirigían a un barrio desolado, a Vanesa no se le ocurrió otra idea que seguirla, Las escaleras y el camino que le seguía por delante estaban llenas de polvo y basura, habían perros sarnosos y gatos con rasguños y costras en la piel deambulando por la calle y la niña seguía subiendo, las casas que pasaban por la vista de Vanesa eran de lo peor, algunas no tenían ni techo solo un cúmulo de paja y otras ni paredes sino una hoja de sin que era sostenida por algunas cuerdas, era lo mas deprimente que ella había visto, pero mas arriba habían unos niños, flacos pero muy flacos y La barriga inflada como un tambor, y unos ancianos durmiendo en periódicos enrollados, mujeres con cubos de agua sostenidos en los hombros y algunas otras desdichadas no tenían piernas ni brazos, pero ni hablar de las viejas que tenían todo el ojo blanco, Vanesa tenía el estomago feo y un vacío en el pecho inexplicable. Mas allá la niña seguía subiendo, hasta detenerse en una casa, la más pequeña que había visto y la puerta era una toalla desteñida y curtida guindada en el techo; Vanesa se asomo por la

ventana que en vez de tener cristal tenía un cúmulo de hojas de papel y plástico; un hombre gordo y barbudo le arrebató de las manos la caja de dinero que llevaba la niña tímida a sus manos, el hombre puso una cara de enfadado y con un solo golpe mandó a la pobre niña a un rincón con el cachete morado, a Vanessa le dieron ganas de entrar y golpear al tipo ese que golpeaba a la niña. Pasaron como diez minutos cuando la niña salió de una habitación y se dirigió a una cocinita pequeña y oxidada, y sacando un huevo lo puso a freír con unos plátanos que estaban ya pelados, luego se sirvió ella un poquito de plátano y al hombre que creía ella era su padre, el huevo y el resto de comida, después de comer con las manos engrasadas tomó a la niña y comenzó a acariciarle pero muy fuertemente hasta que le rompió el vestido y comenzó a tomarla salvajemente, si, estaba abusando de ella, la pobre niña siempre callada pero con unas cuantas lágrimas en los ojos, que dolor, ya Vanessa no aguantaba, habían transcurrido como una hora y ella ni se había dado cuenta, tomó su bolso y bajó corriendo las escaleras de cemento hasta llegar a la parada; Ya en su casa se echó a su cama a llorar y apretar la almohada en sus manos sudadas y entre gemidos se dijo que la que tenía suerte era ella, a pesar de lo fastidioso que resultaba estudiar ella no tenía que trabajar ni comer una miseria tenía una hermosa casa y unos padres cariñosísimos, que más podría pedir si su único deber era estudiar y obedecer, después de todo ella podría hacer que los estudios fueran divertidos; pero de repente se acordó de lo que había visto esa tarde, ella se juró que iba a ayudar a esa y a otras niñas más que eran maltratadas, y bueno aunque no sabía ni cómo hacerlo recordó que estaban sus padres para aconsejarla y Dios para ayudarla.

FIN... En memoria a todos esos niños que sufren todos los días

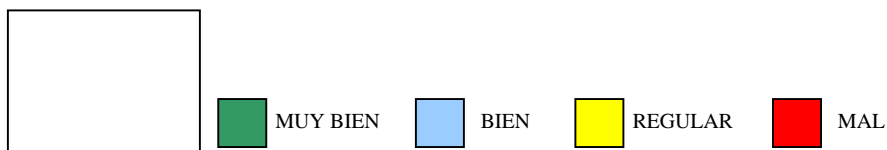
Preguntas:

- ¿Qué crees que harías tú en esa situación?
- ¿Cómo crees que se sentirá Vanessa?
- ¿Cómo crees que se sentirá la niña?

CUARTA SESIÓN DE MENTORÍA: Taller de cuentos

- En primer lugar, debes sentar a todos tus a"AMIGOS" en las sillas **formando un círculo**, para que todos os veáis las caras.(hazte escuchar en todo aquello que les vas a contar de la actividad de hoy. No dejes que se revuelvan e intenta que no se mezclen con los mentorizados de otro grupo)
- A continuación, les explicarás que entre todos construiréis la sesión de hoy, un **CUENTO**.
- Diles que será importante que se lo tomen en serio porque luego el cuento lo pondréis de una manera bonita, para que se quede en la biblioteca.
- Debes animarles para que todos participen y den ideas ingeniosas. Tú serás el que los animes para que no se "corten" y así se sientan implicados en la historia.
- Estos son ejemplos para crear el cuento pero, pueden ser otros muchos casos inventados por vosotros/as.:
 1. Niños/as que se sienten rechazados en su grupo de amigos (se meten con sus defectos físicos).
 2. Niños/as que no se atreven a hablar (timidez)
 3. Cosas que acontecen en su barrio.
- Una vez que hayáis elegido el tema, tenéis que inventaros un cuento **ENTRE TODOS**, completándolo poniendo **DIBUJOS** hechos por todos, escribir el cuento con letras bonitas (podéis utilizar aquí lápices de colores) y podéis resaltar algunas palabras poniéndolas en mayúsculas (Haz volar su imaginación).
- Cuando hayáis terminado, hacer una **PORTADA**, escribiendo el **TÍTULO** del cuento y **el NOMBRE de todos** los "AMIGOS" del grupo que hayáis participado en su elaboración; por último poned la **FECHA** para que sepáis en un futuro cuando se realizó el cuento.

MATERIALES: cartulinas de colores, folios de colores, lápices de colores, tijeras.

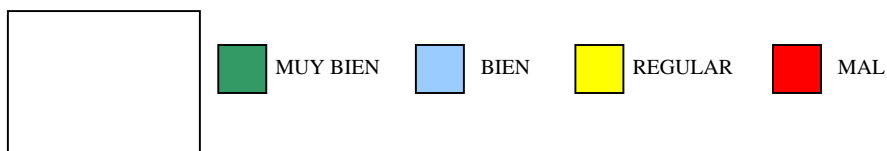


QUINTA SESIÓN DE MENTORÍA: **El rumor**

Para realizar esta sesión tendrás que unirte a tus compañeros mentores , de manera que forméis un grupo de al menos **seis mentorizados**.

Una vez formado el grupo haréis lo siguiente:

1. Tú como mentor, separarás del grupo a UNO de los mentorizados y le leerás la historia que aparece a continuación.
2. Una vez se la hayas leído, otro de los mentorizados se acercará a vosotros dos, y el primer mentorizado le contará la historia al que acaba de llegar **¡pero sin leerla!** Sólo lo que recuerde de lo que tú le has contado.
3. Este **segundo** “amigo” se la contará a quien llegue en tercer lugar, y así sucesivamente hasta que cada uno de los mentorizados conozcan la historia a través de sus compañeros.
4. Cuando todos hayan escuchado la historia, **leerás** a todos el texto como hiciste con el primero.
5. Finalmente, hablaréis entre todos sobre **el cambio** que ha dado la historia al haber sido contada de boca en boca.



En un pueblo de la provincia de Huesca, vive un chaval llamado Paco Rodríguez que tiene cuatro hermanos y dos hermanas.

Por la mañana, Paco asiste al Instituto de su barrio, donde se reúne con sus amigos Carlos Y Pedro cada miércoles a las cinco de la tarde para preparar una obra de teatro que representarán el seis de junio en un pueblo vecino.

El pasado miércoles, al salir del salón de actos del instituto, Pedro, Carlos y Paco, encontraron a Luis saltando de alegría porque había encontrado en la puerta un billete de 100 euros.

Tras una larga discusión sobre qué harían con el dinero que habían encontrado, debatieron sobre si dejarlo en la conserjería del instituto hasta que apareciera el dueño del billete o gastarlo entre todos.

Finalmente decidieron gastar parte del dinero en golosinas, en el parque de atracciones donde se montaron en la noria y la montaña rusa, cenaron en una pizzería....

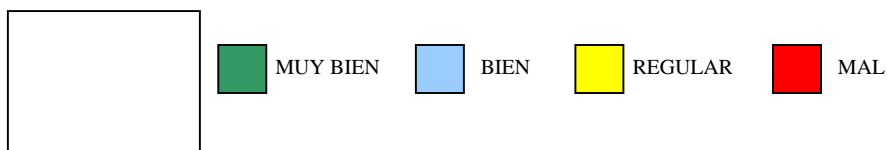
Cuando cada uno llegó a su casa, no pudieron conciliar el sueño pensando en ¿quién habría perdido el dinero que ellos habían gastado?. A la mañana siguiente decidieron reponer el dinero gastado entre todos y dejarlo en consejería, tal y como habían pensado en un principio.

SEXTA SESIÓN DE MENTORÍA: [El lazarillo](#)

Empezarás reuniendo a tus “AMIGOS” (mentorizados) en círculo para explicarles lo que a continuación vais a hacer:

1. En primer lugar, para la actividad de hoy estaréis reunidos TODOS, tu grupo de mentorizados con los demás grupos en la biblioteca.
2. Ahora con el resto de tus compañeros que son mentores como tú, decidiréis quienes harán de **ciegos** (les tataréis los ojos) y quienes harán de **lazarillos**, es decir, tenéis que poner **en un lado** un equipo formado por los que juegan como lazarillos y **en el otro lado** los que juegan como ciegos.
3. El juego consiste en que aquellos que sean lazarillos serán los encargados de **GUIAR** a los que tienen los ojos tapados por el Instituto.
4. Tú debes decirles que el recorrido del que no podrán desviarse será éste: las escaleras, el patio, la cafetería hasta el despacho de la orientadora hasta de nuevo la biblioteca.

5. Diles que **NO** pueden ir armando Jaleo, ni deben ir dando voces para no molestar a los demás que se encuentren en el Centro (**por respeto a los demás**), tampoco el lazarillo debe creerse que esto es una carrera de obstáculos...
6. El paseo debe ser fácil y sin correr, sin molestar a otras parejas de lazarillos y de ciegos.
7. Una vez que hayan pasado 15 minutos debes ir en busca de tus mentorizados diciéndoles que el tiempo se ha acabado y que volváis de nuevo todos juntos a la biblioteca.
8. Una vez estaréis todos otra vez en círculo, se repite esta actividad pero a hora **los equipos se cambian**: el grupo de ciegos pasa a ser lazarillos y al revés. (NO PUEDES DECIRLES ANTES DE TIEMPO QUE LUEGO SE CAMBIARÁN LOS PAPELES PORQUE SINO ESTROPEARÁS EL JUEGO)
9. Estos también dispondrán de 15 minutos y una vez que pase este tiempo, volveréis a la biblioteca y os sentaréis en círculo. Harás que todos comenten que les ha parecido este juego, preguntándoles cosas como:
 - ¿Has sentido confianza en quién te llevaba?¿Creías que te podías caer o tropezar?¿Has sentido miedo?
 - ¿Has notado que cuando eras lazarillo dirigías correctamente?
 - ¿Te ha gustado la actividad?
 - ¿Crees que tienes confianza con el esto de mentorizados
10. Con estas preguntas terminarás la actividad de hoy. No olvides recordar a tu grupo cuando será la próxima sesión.



1. En esta sesión estaréis todos los miembros del grupo juntos. Durante la actividad los mentores os iréis turnando para leer las frases-dilemas que os facilitamos al final. (leeréis una cada uno y luego repetiréis otra vez)
2. Cada vez que leáis una frase, pediréis a los mentorizados que se pongan a la derecha si están a favor o a la izquierda si están en contra.
3. Una vez separados, preguntareis a cada uno por qué están a favor o en contra, para que intenten convencer a los demás y así cambien de opinión.
4. Tenéis que intentar que se cree un debate sobre las frases-dilemas haciendo que cada uno hable con respeto y por orden. Es muy importante que no permitáis en ningún momento que se insulten entre ellos, haciendo que cada uno respete la opinión del resto. Para ello, leeréis, una vez separados, los comentarios que se encuentren debajo de cada frase.



MUY BIEN



BIEN



REGULAR



MAL

DILEMAS

1. **NO INSULTO A MIS COMPAÑEROS.**
(hay que intentar resolver los problemas mediante el diálogo; nunca mediante la violencia o los insultos)
2. **SI NECESITO DINERO, TENGO QUE ROBARLO.**
(el robo nunca está justificado: Hay otros medios: trabajo, ahorrar...)
3. **SOY CAPAZ DE HABLAR EN PÚBLICO**
(no hay que tener miedo. Tienes que ser capaz de expresar tus ideas)
4. **NO TE FIES DE NADIE.**

(tienes que elegir bien tus amistades. La confianza es necesaria. Hay que dar un voto de confianza a todo el mundo.)

5. CUANTO MÁS DINERO TENGO MÁS PODEROSO SOY.

(a veces el dinero enriquece pero, no da la felicidad)

6. ME GUSTA REUNIRME CON MI FAMILIA.

(tu familia es muy importante. CUIDALA)

7. SI QUIERO UN TRABAJO DIGNO TENGO QUE ESTUDIAR.

(hay gente que se enriquece sin estudiar utilizando otros caminos)

8. MIS COMPAÑEROS DE CLASE SON MIS AMIGOS.

(confía en ellos para todo lo que te haga falta)

9. NO SE DEBE FUMAR EN CLASE.

(no se debe fumar en ningún sitio y además no te conviene para la salud, y más si eres pequeño)

10. LOS PROFESORES MERECEN EL RESPETO DE TODOS.

(son los encargados de nuestra educación. Nos ayudan a aprender y a formarnos para la vida)

7.2. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL PROGRAMA:
--

(Cuestionario, para el orientador/a del centro):

¿Están bien definidos los objetivos del programa? ¿Por qué?

¿La secuencia de actividades está expresada con suficiente claridad para su puesta en práctica inmediatamente?

¿La planificación del programa responde a la situación contextual en la que se implementará? ¿Por qué?

¿Está ajustado el tiempo a las actividades realizadas?

¿En que medida ha podido responder el centro a los recursos materiales propuestos en el programa? ¿Y a los recursos humanos?

¿Cree usted que el programa es efectivo para dar respuestas a las necesidades de las que partimos?

¿La metodología planteada es adecuada a las características de los destinatarios?

¿Se encuentran en el programa planificadas alternativas de solución para los imprevistos (no-asistencia de mentores y mentorizados, materiales, espacios, tiempos)?

- ¿Están los contenidos del programa en concordancia con los objetivos que se plantearon en el diseño del mismo?

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DE LA APLICACIÓN DEL PROGRAMA:
--

- | | |
|---------------|------------------|
| 1. Nunca. | 4. Casi siempre. |
| 2. Casi Nunca | 5. Siempre |
| 3. A veces | |

COMUNICACIÓN

1. Respeto el turno de palabra.

1 2 3 4 5

2. Mantiene un tono adecuado..

1 2 3 4 5

3. Tiene gestos y modales correctos

1 2 3 4 5

4. Es claro en sus exposiciones.

1 2 3 4 5

TRABAJO COOPERATIVO

5. Crea un clima cálido y alentador

1 2 3 4 5

- Hace que colaboren en la ejecución conjunta de la actividad

1 2 3 4 5

-. Se trabaja en grupo

1 2 3 4 5

EMPATÍA

- Escucha los problemas de los mentores. (atiende problemas afectivos, de relación, sociales, etc).

1 2 3 4 5

- Fomenta la escucha entre los propios mentorizados

1 2 3 4 5

- Se dan consejos en primera persona

1 2 3 4 5

- Deja aflorar los sentimientos

1 2 3 4 5

- Se practica la empatía

1 2 3 4 5

ASPECTOS DEL PROGRAMA

- Actitud positiva ante los objetivos

1 2 3 4 5

- Interés activo por el desarrollo de la actividad.

1 2 3 4 5

- Resalta la importancia de los contenido

1 2 3 4 5

ANÁLISIS DE LA ASISTENCIA

* Lista de asistencia de mentores y mentorizados. (plantilla)

MENTORES Y MENTORIZADOS	SESIONES							
	1 ^a fecha:	2 ^a fecha:	3 ^a Fecha:	4 ^a fecha:	5 ^a fecha:	6 ^a fecha:	7 ^a fecha:	8 ^a fecha:
Curso :								
Mentor:								
mentorizado								
mentorizado								
Mentor:								
mentorizado								
mentorizado								
mentorizado								
Mentor:								
Mentorizado								
Mentorizado								
mentorizado								
mentorizado								
Mentor:								
mentorizado								
mentorizado								
mentorizado								

CUESTIONARIO PARA LOS TUTORES

Ante todo, gracias por su colaboración.

1º ¿Qué cambios ha apreciado en los alumnos a nivel personal (p.e. habla de sí mismo con naturalidad, toma decisiones después de razonarlas, ha desarrollado la capacidad de análisis y crítica, ha mejorado su autoestima, valora mejor a los demás...)?

2º ¿Qué cambios ha apreciado en los alumnos en el ámbito académico (p.e. mejora de los hábitos de estudio y trabajo, planificación del tiempo, mayor atención en clase, mejor rendimiento...)?

3º ¿Qué cambios ha apreciado a nivel social (p.e. mantiene relaciones con un mayor número de compañeros de clase, se muestra menos violento, razona y argumenta sus puntos de vista, escucha a los demás, trabaja en grupo...)?

4º ¿Cómo valoraría el desarrollo durante este curso del Programa Amigo? (1 min, 5 máx)

	1	2	3	4	5
En su propia tutoría					
En relación al profesorado					
En relación con los alumnos					
A nivel de todo el Centro					

PLANIFICACIÓN ANUAL

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

ENERO																																																		
FEBRERO																																																		
MARZO																																																		
ABRIL																																																		
MAYO																																																		
JUNIO																																																		

En cada una de las casillas figurarían los grupos que realizan la mentoría, la hora y el lugar asignado. Este esquema lo tienen cada uno de los mentores y los profesores responsables, así como se encuentra en la sala de profesores para su consulta.

8. VALORACIÓN GENERAL DEL PROCESO

Aspectos positivos: La concesión de este proyecto supuso un gran reconocimiento además de animar a muchos profesores del Claustro de nuestro Centro ya que por su situación en una zona de atención preferente, se tiene siempre la impresión que las innovaciones educativas están de más con este tipo de alumnado tan particular y suelen resultar infructuosas. Sin embargo, la aplicación continuada no ha hecho más que confirmar que los objetivos han sido cumplidos (en un alto porcentaje) aunque no siempre en la extensión y frecuencia que se deseaba. Lo cierto es que **los alumnos son los que hoy por hoy demandan el comienzo del programa.**

El sistema de trabajo ha calado tanto en el Centro que podría decirse que se encuentra totalmente integrado en la cultura del mismo, fundamentalmente porque **los alumnos se sienten protagonistas de lo que hacen**, permitiendo una comunicación entre ellos y también con los profesores que genera sensación de continuidad a lo largo de toda su etapa escolar.

Por último, ha generado muy buenos momentos de trabajo unidos a **la sensación de hacer algo distinto en el IES que sea positivo y útil y que no sea estrictamente docente.** También para los profesores que hemos participado ha generado este tipo de sensaciones y realidades que en definitiva **han mejorado la convivencia.**

Aspectos negativos: podemos decir que las dificultades encontradas han resultado ser más de tipo organizativo que de desarrollo. En primer lugar, la no coincidencia de las horas de tutoría entre los cursos implicados supone un esfuerzo por parte del profesorado en su labor académica, aunque lógicamente facilita y mejora la confección de los horarios personales .

También se podría haber mejorado el rendimiento si se hubiera contado desde el principio con un aula de uso exclusivo que facilitara la reunión de los alumnos mentores y los mentorados en momentos como los recreos, cambios de clase, horas libres que dinamizara las relaciones personales.

La escasa autoestima de estos alumnos ha dificultado en ocasiones el lograr una mayor participación de todo el alumnado ya que algunos se negaron rotundamente a participar o simplemente a recibir un diploma ante el resto de sus compañeros.

El propio entramado del proyecto implica que para ponerlo en marcha es necesario conocer a los alumnos, con lo cual se retrasa el comienzo de las sesiones. Sería excelente que cada alumno al comenzar el curso tuviera ya su mentor asignado para agilizar la convivencia, sobre todo para los alumnos nuevos, con lo cual al término de cada año debería ya conocerse los participantes futuros. Otro inconveniente es la falta de continuidad en la escolaridad de algunos alumnos, ya que muchas veces no se sabe en Junio cual va a ser la continuidad de muchos de ellos el año siguiente.

Lo que si consideramos una lástima es la poca rentabilidad que se ha sacado de los mentores, puesto que en muchos momentos de la vida académica del centro ellos podían tener un papel más efectivo que redundara no sólo en ellos mismos. Sólo un departamento lo ha utilizado, con cierto éxito, en la organización de sus actividades extraescolares.

INCIDENCIAS DEL PROPIO CENTRO:

Hemos encontrado durante todo el proceso de aplicación algunas dificultades puesto que los alumnos mentores poseen **un sentido de la arbitrariedad bastante significativo** de manera que, cada día, ante las distintas posibilidades que se le ofrecen (ir a una clase, asistir a su sesión de mentoría o al aula de informática, por ejemplo), eligen lo que más les convenga, aunque la sesión se quede sin hacer. Incluso puede que la semana siguiente elijan la mentoría antes que nada.

Así son éstos alumnos de característicos, y eso es algo que, aunque en alguna ocasión haya entorpecido la marcha del programa, otras veces nos ha favorecido de manera satisfactoria.

En numerosas ocasiones nos hemos encontrado con que ni siquiera traían leída la sesión del día, teniendo que leerla en el momento. Algunos de ellos han mostrado un bajo nivel de colaboración negándose incluso en algún momento a realizar alguna actividad.

En el momento en que algún mentor se percatase de la falta de asistencia de sus mentorizados, deseaban por encima de todo no realizar la actividad ni con el resto de sus compañeros. Lo único que querían era irse a casa.

También hay varios mentores que han faltado asiduamente llegando incluso a producirse una mortandad en este colectivo, lo que nos ha hecho, en mitad del programa, redistribuir de nuevo a los mentorizados de estos mentores que desistían de seguir con nosotros.

En cuanto a los mentorizados, hemos podido sentir en muchos casos, sobre todo en aquellos que pertenecían a los cursos menores, que asistían a las sesiones del programa para perder clases.

También ha habido muchos que se han negado a realizar algunas actividades, siendo su colaboración escasa. (En este sentido, también tenemos que resaltar que se han conseguido logros haciendo que colaboren en mayor medida conforme iba avanzando el programa)

También ha habido veces en las que el calendario previsto para la realización de las sesiones se ha visto entorpecido por alguna que otra excursión a la que han asistido los alumnos del centro, como por ejemplo, la visita a la planta de reciclaje, o por algún examen, causas totalmente justificadas, pero que no dejan de ser incidencias.

En cuanto al profesorado, ha habido ocasiones en que la falta de coordinación entre algunos de los profesores del centro implicados en el programa, ha hecho que a veces no se haya podido realizar la sesión prevista porque no correspondía con el horario que ellos tenían.

Sin embargo, queremos resaltar que, aunque la mayoría de los profesores están bastante implicados e interesados en que el proyecto salga adelante, algunos siguen sin implicarse profundamente en el mismo.

INCIDENCIAS AJENAS AL CENTRO:

A lo largo de este último curso escolar se han sucedido numerosas huelgas por la Ley de Calidad, siendo éstas convocadas por el Sindicato de Estudiantes, y las huelgas en contra de la guerra contra Irak, siendo también de índole general para todo el sistema educativo español, mientras ha durado el conflicto. También se han producido numerosas vacaciones, puentes, días festivos, que de alguna manera han dificultado el transcurso previsto del programa en un principio. Incluso añadir que, durante la Feria de Sevilla, los días anteriores y posteriores a la misma no hubo demasiada asistencia de alumnos en el centro dado que muchos se dedican a trabajar en la misma. Así, durante estos días, hubo un índice de absentismo bastante acusado que perturbaron en gran medida el desarrollo de las sesiones correspondientes.

9.BIBLIOGRAFÍA

Libros:

- Álvarez,V; García, E; Gil, J; Martínez, P; Rodríguez, J y Romero, S. (2002). *Diseño y evaluación de programas*. Madrid: Eros.
- Bell, R. (1997). *Mentoring Chip*. Barcelona: Gestión 2000.
- Bravo, S. (1985). *Técnicas de Investigación social*. Teoría y ejercicios. Madrid: Paraninfo.
- Brunet, J.J. y Negro, J.L. (1991). *Tutoría con escolares*. Madrid: San Pio X.
- Cohen, H. (1998). *Perfil de competencias. Manual del Monitor*. Centro de estudios Ramón Areces. S.A.
- Colás, M. P. y Rebollo, M.A. (1993). *Evaluación de Programas. Una guía práctica*.
- Escámez, J. y Gil, R. (2001). *La educación en la responsabilidad*. Papeles de Pedagogía. Paidós.
- Fernández, R. (1992). *Introducción a la evaluación psicológica*. Madrid: Pirámide.
- García, E. y Romero, S. (2002). *Orientación en la Universidad: Formación de Estudiantes Tutores (S.I.M.U.S)*. Sevilla: Facultad de Ciencias de la Educación.
- Kerlinger, F.N (1985). *Investigación del comportamiento, Técnicas y metodología*. México: Interamérica.
- Lázaro. A. y Asensi, J. (1987). *Manual de orientación escolar y tutoría*. Madrid: Narcea.
- López, E (1985). *Pedagogía experimental*. Madrid: Narcea.
- Martorel, M.C. y Gonzalez, R. (1997) *.Entrevista y consejo psicológico*. Madrid: Síntesis.

Parlett, M. y Hamilton, D. (1983). *La evaluación como Iluminación*.

Rodríguez, A. (2001). *Diseño de un programa comprensivo*.

Romero, S. (1999). *Orientación para la transición de la escuela a la vida activa*. Barcelona: Laertes.

VV.AA. (2000) *Anuario Estadístico de la ciudad de Sevilla*. Ayuntamiento de Sevilla.

Páginas de Internet:

www.mentors.ca. Rey Carr. (1999) *Alcanzando el futuro: el papel de la mentoría en el nuevo milenio*.

<http://members.fortunecity.com/dinamico>

<http://www.galeon.com/labora/desarrollo>

http://www.mediafora.net/ProyectoMentor/info/simus_us.doc

<http://www.mediafora.net/web/campus/campus.htm>