

Guía para Mentores

Los puntos principales en pocas palabras

Pie de imprenta

Verein entwicklungspolitischer Austauschorganisationen e. V.

c/o Stiftung Nord-Süd-Brücken
Greifswalder Str. 33 a (Seitenflügel, 4.
OG) 10405 Berlin

Contacto

Teléfono: +49 30 42 85 13 85

Fax: +49 30 42 85 13 86

Email: info@ventao.org

Internet: www.ventao.org

Este material está licenciado bajo la licencia de Creative Commons (CC BY-NC-SA).
Publicado en abril 2015.

Reconocimiento

Diseño y maquetación: Elke Molkenthin | mo.tif visual art |
www.mo-tif.de

Traducción: Natalia Ulla, <http://www.translationsforprogress.org/>

Gráfico de vectores en el título y créditos: diseñado por
Freepik.com

Nota:

Este breve resumen se basa y usa material de "La Guía para mentores y Kit de herramientas– Por profesionales para profesionales", que fue publicada en 2011 por el Foro Protestante de Servicios Voluntarios en Cooperación para el Desarrollo – Evangelisches Forum entwicklungspolitischer Freiwilligendienste (eFeF).
<http://ivs-quality-toolkit.org/> y <http://www.efef-weltwaerts.de/>. La Guía completa (78 páginas) está disponible en <http://www.kef-online.org/node/445>

Apreciamos mucho el permiso de eFeF para usar su trabajo.

Por favor, ten en cuenta que cualquier error en este resumen es de la responsabilidad de la autora, Anette Schwitzke

Guía Para Mentores

- los puntos principales en pocas palabras

Esta Guía Para Mentores tiene la intención de proporcionar una introducción de las tareas de ser mentor a los actuales y futuros mentores en el programa weltwaerts. Esta guía no es un sustituto de un entrenamiento sustancial, y puede tener que ser adaptada a tu contexto de organización o complementado por acuerdos específicos. Su objetivo es responder a las preguntas más importantes que atañen al ser mentor. Esperamos poder clarificar:

1. De qué consta el término mentor - y en que no
2. Cuáles son los propósitos de ser mentor
3. Qué calificaciones necesita un mentor
4. Cuáles son los requerimientos para ser un buen mentor
5. El programa y las responsabilidades de un proceso ideal para ser mentor

1. Contexto: El mentor en el marco de los documentos weltwaerts

El mentor es una parte importante del programa de voluntariado de weltwaerts. Empecemos echando un vistazo a los documentos oficiales de weltwaerts, para obtener detalles de lo que dicen sobre ser mentor.

Catálogo de Normas de Calidad de weltwaerts¹:

Norma 3.5 Ayuda personal

La organización que envía voluntarios asigna un mentor / supervisor a los voluntarios para asegurar que reciben la ayuda necesaria.

Directrices de fomento para la implementación del servicio de voluntarios para el desarrollo "weltwärts" del 01/01/2014²:

Con el fin de asegurar no solamente la iniciación e instrucción técnicas, sino también un amplio acompañamiento, se asigna a cada voluntario/voluntaria un mentor/una mentora capacitado/a y responsable por los voluntarios que sea fácil de contactar por los voluntarios. Debe tenerse en cuenta que las mentoras y los mentores no compartan el ámbito inmediato de trabajo con el voluntario.

¹ Encontrado en la web oficial del programa weltwaerts 13/04/2015, http://www.weltwaerts.de/en/detail.html?id=136&file=files/_media/content/Dokumente/3_EO/Infomaterial-EO/Qualitaetsanforderungskatalog_final_ENGLISCH.pdf

² Encontrado en la web oficial del programa weltwaerts 13/04/2015, <http://www.weltwaerts.de/es/detail.html?id=181> p.6

2. Definición del término ¿Qué se espera que haga el mentor? ¿Y qué no?

¿Qué significa "asegurar un amplio acompañamiento"!?

Los roles del mentor encajan en cuatro categorías

- Proporcionando apoyo profesional (p. ej. en temas relacionados con el trabajo)
- Proporcionando apoyo pedagógico (p. ej. motivación y ayuda para ajustarse, así como aprender de las experiencias)
- Proporcionando apoyo emocional (p. ej. en el caso de añoranza, estrés o enfermedad)
- Proporcionando experiencias sociales (p. ej. proporcionando encuentros con gente local)

Otros términos comunes para un mentor pueden ser:

- Entrenador
- Guía
- Modelo a imitar
- Tutor
- Amigo

En la realidad muchas personas pueden estar involucradas en el proceso y pueden compartir las responsabilidades del mentor: un coordinador nacional, un mentor, un compañero de trabajo/colega en la entidad de intervención, una persona a cargo en la organización acogida, la familia anfitriona, la comunidad. Las responsabilidades pueden ser asignadas a distintas personas en circunstancias diferentes.

Según las directrices de weltwaerts, sin embargo, dos personas distintas deberían hacerse cargo de la responsabilidad de proporcionar asistencia al voluntario. Una persona, por lo general un miembro del personal de la organización acogida o de la entidad de intervención, proporciona la instrucción, introducción y apoyo al voluntario en su lugar de trabajo (apoyo profesional).

Esta breve guía del mentor trata principalmente con las otras tres categorías de apoyo, que son la responsabilidad del mentor, como se entiende en las directrices de weltwaerts. En cualquier caso, es útil clarificar las responsabilidades previamente. No importa quién haga el qué, la esencia de ser mentor es la relación humana entre el mentor y el/los voluntario/s.

Lo que los mentores no son:

No se espera que los mentores se hagan cargo de los roles de padres, terapeutas profesionales o trabajadores sociales. No se espera que el mentor resuelva todos los problemas por el voluntario. Es importante que el voluntario se involucre activa y directamente en lo que respecta a los retos relacionados con la vida en un nuevo país. El rol del mentor es simplemente dar consejo, guiar y apoyar al voluntario.

3. Objetivos de ser mentor

En primer lugar, la prestación de apoyo personal hace que sea posible que el voluntario se sienta seguro en el nuevo entorno. De esta manera él / ella puede hacer su / su mejor esfuerzo para traer competencias, cualificaciones y compromiso con el proyecto, aprender el idioma, familiarizarse con la cultura y la política del país de acogida y desarrollar una comprensión del contexto. Esto es especialmente importante, ya que la mayoría de los voluntarios son jóvenes graduados de secundaria, que nunca han estado en América Latina, África o Asia y podrían sentirse abrumados por todas las nuevas impresiones.

4. Cualificaciones para ser mentor

¿Qué es un "mentor cualificado" como se menciona en las directrices de financiación?

No se requiere ningún entrenamiento formal para convertirse en un mentor, pero las siguientes habilidades y requisitos son esenciales para un buen mentor:

- ➔ La capacidad de comunicarse bien con el voluntario / s, la organización de envío y la organización acogida
- ➔ Sensibilidad con respecto a las cuestiones culturales y de género; el mentor debe ser consciente de las diferencias culturales y poder explicárselas al/los voluntario / s
- ➔ El tiempo para tener una comunicación regular con todos los participantes involucrados
- ➔ La habilidad de escuchar y mostrar empatía
- ➔ La familiaridad con las normas y reglamentos de la organización acogida
- ➔ Estar al alcance, que significa que el voluntario debe ser capaz de ponerse en contacto con el mentor directamente o por teléfono dentro de un plazo razonable

5. Requerimientos para un proceso mentor con éxito

Ser mentor requiere tiempo y significa trabajo adicional. Sin embargo, proporcionará valiosas experiencias y oportunidades de aprendizaje no sólo para los voluntarios, sino también para el mentor.

Ten en cuenta los siguientes puntos para el éxito del proceso:

Comprensión del papel de mentor y disposiciones contractuales

- ➔ La organización acogida, la organización de envío y el mentor deben tener un entendimiento común de las tareas a seguir específicas del mentor
- ➔ Debe firmarse un contrato entre el mentor y la organización acogida / organización de envío

Personalidad del mentor

- El mentor debe tener suficiente tiempo para esta tarea
- Él/ella debe ser comunicativo/a y de mente abierta, tener una actitud positiva hacia los voluntarios y sentirse cómodo/a con estar con ellos

Habilidades del mentor

- El mentor debe estar preparado y apoyado por talleres y/o cursos de formación, proporcionados por la organización de envío y/o la organización acogida

Remuneración económica

- Los socios deben estar de acuerdo con respecto a quién cubre los gastos generados durante el proceso de tutoría (telecomunicaciones, viajes, etc.).
- Lo ideal sería que el mentor recibiera un pequeño subsidio / salario.

6. El proceso de ser mentor: línea del tiempo y responsabilidades

La siguiente línea de tiempo con las respectivas responsabilidades tiene como fin darte una idea de las diferentes etapas del proceso de ser mentor. No es una lista que necesites para completar, pero quiere darte una idea de cuestiones y preguntas pertinentes.

1. Contacto inicial

- Organizar alojamiento para el voluntario
- Primer contacto con la organización acogida (antes de la llegada de los voluntarios)
- Primer contacto con el voluntario (Algunos mentores en contacto con los voluntarios antes de la llegada por teléfono o correo electrónico. Otros tienen el primer contacto con los voluntarios, al recogerlos en el aeropuerto o en una reunión de presentación. Esto depende de la preferencia de tu organización de envío alemana.)
- Recogida desde el aeropuerto

2. Primera orientación

- Presentar seminarios introductorios nacionales para los voluntarios. Si el seminario es ofrecido por la organización acogida, es de todas formas una buena idea que el mentor asista también o al menos que se presente a los voluntarios en el seminario.
- Introducción a la familia anfitriona o al alojamiento asignado (esclarece las condiciones del alojamiento: agua, comida, electricidad etc.), explicación de las reglas y regulaciones de la casa, así como también los asuntos de seguridad)
- Introducción a la organización acogida y al lugar de trabajo

- Formación básica en el trabajo (si es necesario y no la ha proporcionado la organización acogida)
- Curso para principiantes del idioma específico, si es necesario.

3. Contacto regular

- ¡La comunicación es la clave! Mantener contacto regular con el/los voluntario/s, y las organizaciones de envío y acogidas. Una buena orientación debe incluir, al menos, un contacto breve al mes.
- Ayudar a los voluntarios a hacer frente a choques culturales, darle a él/ella la oportunidad de hablar sobre los retos, ser empático y ayudarle a entender la cultura y las costumbres locales.

Algunas preguntas para reuniones y críticas podrían ser:

Preguntas relacionadas con el trabajo

- Por favor describe el trabajo que haces.
- ¿Cómo te sientes en el lugar de trabajo? ¿Hay demasiado / demasiado poco que hacer?
- ¿Cómo es la relación con los compañeros de trabajo y el grupo objetivo?
- ¿Le da suficiente información dentro de la organización?

Preguntas sobre idiomas

- ¿Cómo estás mejorando tu idioma?
- ¿Necesitas más apoyo? y si es así, ¿de qué clase?

Interacción social o en la red

- ¿Cómo de fácil/difícil es para ti ponerte en contacto con otras personas?
- ¿Te sientes bien integrado?
- ¿Eres capaz de comunicarte con familiares y amigos que están en casa?

Disposiciones prácticas

- ¿Estás cómodo en tu situación de alojamiento?
- ¿Cómo gestionas tus finanzas?
- ¿Necesitas ayuda con respecto a comida, cuidado médico etc...?
- ¿Te sientes seguro?

Comentarios del mentor

- Estoy satisfecho con... / me gustaría que tu...
- Mi observación acerca de tu relación con tus compañeros de trabajo/el grupo objetivo es...
- Mi observación con respecto a tus habilidades es...
- Puedo ofrecerte...

- Especialmente en el principio, un contacto regular entre todas las partes interesadas evita malentendidos y la duplicación del trabajo. También es útil llevar a cabo una evaluación a mitad del ciclo y una evaluación final.

4. Gestión de emergencias y crisis

Como las situaciones de crisis no pueden nunca ser totalmente descartadas, el desarrollo de una gestión de emergencia bien estructurado es de gran importancia. Proporciona instrucciones útiles a todos los interesados en situaciones de crisis como problemas físicos o mentales, accidentes, asaltos, desastres naturales, disturbios civiles etc. Es recomendable incluir todas las partes interesadas en la cadena de información.

En caso de cualquier crisis, ponte en contacto con la persona de contacto en la organización de acogida y si es necesario con el alemán envío de organización. Prepara una lista de contactos con las fechas de los principales participantes para situaciones de emergencia.

¿Con quién ponerse en contacto?

Guerra, peligro de guerras civiles o disturbios violentos → ponte en contacto con la Embajada del país de origen del voluntario

Desastres naturales → ponte en contacto con la Embajada del país de origen del voluntario

Asistencia legal en caso de persecución penal → ponte en contacto con la Embajada del país de origen del voluntario

Enfermedad amenaza la vida si no puede comunicarse con la organización de envío, comunícate con la línea directa de 24/7 de seguro voluntario.

Consulta la lista para el manejo de emergencias:

- Proporciona información sobre cuestiones importantes de seguridad en el país anfitrión para la organización de envío antes de la salida (si no ha sido proporcionada por la organización acogida)
- Obtén información sobre las condiciones de seguro de los voluntarios
- ¿Quién proporcionará información sobre las normas de seguridad y prevención de emergencias en el país anfitrión?
- Obtener copias de los folletos de los voluntarios de emergencias
- Una lista completa de contactos es proporcionada para todos los interesados y se actualiza regularmente

5. Aprendizaje global

El "aprendizaje global" es un objetivo central del programa de weltwaerts y puede ser definido como una respuesta pedagógica a los procesos de globalización en curso.

El objetivo del aprendizaje global es la creación de una profunda comprensión de las interdependencias mundiales, de temas como la pobreza, la asistencia sanitaria, la guerra, el racismo y los asuntos medioambientales.

¿Cómo puede un mentor facilitar el aprendizaje global?

Por ejemplo, puedes poner a voluntarios en contacto con la gente local, otras organizaciones no gubernamentales, empresas, instituciones religiosas o políticas o actividades culturales que podrían ayudarles a comprender mejor la realidad social, política o cultural del país anfitrión.

Algunos ejemplos:

- Organiza reuniones informales entre los voluntarios y expertos/profesionales locales
- Visita otros proyectos en el país con los voluntarios
- Visita las plantaciones, fábricas y otros lugares donde se fabrican productos de exportación
- Si los voluntarios viven en una ciudad, organiza una estancia en un pueblo durante unos días
- Lleva a los voluntarios a eventos culturales, políticos o religiosos

6. Evaluación y despedida

Se recomienda una evaluación final y debe ocurrir 2 a 3 semanas antes de la salida de los voluntarios y es una reunión confidencial entre el voluntario y el mentor (y en algunos casos el proyecto anfitrión y/o familia anfitriona). Puede incluir las siguientes áreas del servicio del voluntario: alojamiento, trabajo, apoyo y orientación, cuestiones de organización, reflejo del desarrollo del voluntario durante el servicio, vuelta a Alemania y modificaciones para el próximo voluntario.

A pesar de que la evaluación es confidencial, sería bueno dar un breve resumen de los puntos principales y recomendaciones para la organización de envío y acogida.

Esperamos que esta breve introducción te sea de ayuda. Si tienes más preguntas sobre ser mentor, por favor ponte en contacto con tu organización de envío alemana.

Te deseamos una experiencia de tutoría beneficiosa y ¡queremos darte las gracias por tu contribución a una experiencia de voluntariado con éxito con weltwaerts!

Para cualquier comentario o recomendación con respecto a esta guía por favor ponte en contacto con nosotros directamente a info@ventao.org.

Cordialmente,

Jan Wenzel y Anette Schwitzke