

Newsletter Final - Otoño 2015

¡Bienvenidos a la 5ª Newsletter de Teal!

Las transiciones de la vida son un reto porque nos obligan a dejar de lado aquello que nos resulta familiar y afrontar el futuro con un sentimiento de vulnerabilidad. La mayoría de las transiciones de la vida comienzan con una serie de pérdidas: La pérdida de un rol; persona; lugar o sentido de donde "encajamos" en el mundo. TEAL (**Estudiantes Mayores en transiciones laborales**) responde a estos desafíos a los que todos los socios (Reino Unido, España, Alemania) hacen frente proporcionando a los estudiantes adultos nuevas vías para volver a participar en procesos de aprendizaje y mejorar sus conocimientos y competencias a la hora de considerar la posibilidad de una transición hacia empresas por ejemplo, desde el desempleo.

Lanzamiento de la guía electrónica

Los objetivos del proyecto han sido alcanzados gracias a la realización de 3 talleres y un evento final de difusión fué incorporado a un taller en el transcurso del proyecto. Cada taller se centró en un tema diferente pero siempre relacionado con las transiciones, animando a los participantes a pensar y aprender sobre el mundo de la empresa, así como sobre las intervenciones positivas con el fin de generar una diferencia sustantiva en la vida de las personas mayores. Además, se abordaron temas relacionados con el Mentoring y el Coaching, herramientas de e-inclusión, identificación de barreras y desarrollo de estrategias para adultos para superar los períodos de transición laboral.

Las conclusiones se han resumido en una guía electrónica que se puede descargar gratuitamente a través de la página web de TEAL (www.teal-project.eu). La guía online ha sido desarrollada para formadores en educación para adultos (formación para alumnos mayores de 50) que faciliten procesos de transición laboral, con especial énfasis en transiciones desde el desempleo o el despido hacia la formación empresarial.



➤ Evento Final de Diseminación

El evento se centró principalmente en el Mentoring y Coaching como una de las principales conclusiones del proyecto ya que demuestra el valor real de la transferencia de conocimientos entre generaciones. Los participantes en el evento intercambiaron y debatieron sobre las distintas teorías de Mentoring y Coaching, así como sobre herramientas prácticas para ayudar a desarrollar las habilidades sociales necesarias para convertirse en un mentor de éxito.



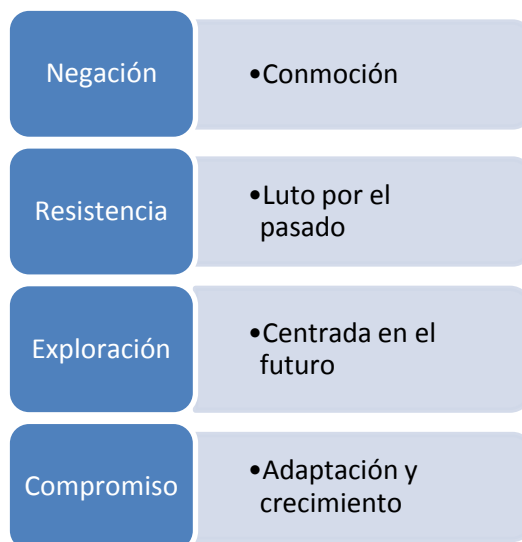
Sheffield, en el Reino Unido, fue sede del segundo taller del proyecto en Junio de 2014 considerado como un gran éxito tanto desde el punto de vista del personal del proyecto, como de los estudiantes que participaron. Por lo tanto, el equipo del proyecto decidió organizar un taller en 2015 que superara el éxito del anterior. Esta vez, el enfoque del taller consistió en presentar los temas del Mentoring y el Coaching a los estudiantes desde una perspectiva diferente y más práctica que proporcionó una visión muy interesante del tema tanto a los nuevos estudiantes, como al personal del proyecto que ya había participado en los talleres anteriores.

Después de una breve sesión de presentación para romper el hielo, la persona a cargo de presentar el taller propuso el siguiente orden del día:

- Teoría 1 - Comprender el cambio
- Actividad 1 - Discusión práctica y ejercicio de la cuerda salvavidas
- Teoría 2 - ¿Qué son el Mentoring y el Coaching?
- Teoría 3 - El proceso de las tres etapas
- Actividad 2 - Práctica de juego de roles

➤ Comprender el cambio

El cambio es lo único que es constante. Por lo tanto, no importa si se produce un pequeño o un gran cambio, tenemos que aprender a adaptarnos a él. Cuando tratamos con el cambio, no tenemos que hacerlo solos. Existen diferentes formas de apoyo provenientes de distintos ámbitos que ayudan a las personas a hacer frente a los cambios en su vida. Las personas mayores que ya no se encuentran trabajando pueden no contar con la misma red de apoyos o, alternativamente, aquellos que están trabajando pueden sentirse desplazados por las generaciones jóvenes y los avances tecnológicos, como ya se



mencionó en un taller anterior. Por lo tanto, es importante fomentar tanto la mentoría intergeneracional como aquella que se puede producir entre iguales en las generaciones de más edad. Las 4 fases del modelo de cambio nos pueden ayudar a reflexionar sobre nuestros períodos de cambio pasados y nos pueden ayudar a responder a estas preguntas.

➤ Mentoring y Coaching

Los participantes tuvieron la oportunidad de discutir sobre las diferencias entre Mentoring y Coaching y a qué situaciones se adecúa mejor cada uno con el fin de fomentar el mayor desarrollo personal y profesional. El Mentoring se centra más en el largo plazo y auto- desarrollo (o profesional) y se centra en una amplia selección de aspectos en los que el aprendiz es el que establece los objetivos a alcanzar, ampliando horizontes y estableciendo objetivos para la obtención de nuevas perspectivas. El Coaching funciona mejor en situaciones más a corto plazo y tiene objetivos más específicos normalmente establecidos por el coach, y se centra más en la mejora del rendimiento en un área específica de habilidades.



Definición de Mentoring de Inova: *"Ayuda de una persona a otra (o una persona a un grupo) para que ellos puedan realizar importantes transiciones en el desarrollo personal y/o profesional"*.

La definición de Coaching de Megginson & Clutterbuck (2005) es *"El Coaching se refiere principalmente a la mejora del rendimiento (a menudo en el corto plazo) en un área de habilidades específica. Los objetivos, o al menos los objetivos intermedios o sub-objetivos, se establecen normalmente por sugerencia del coach. Mientras que el alumno tiene la propiedad principal del objetivo, el entrenador tiene la propiedad principal del proceso"*

La definición de Mentoring de Alred & Garvey (2006) es *"Mentoring es un proceso en el cual una persona con más habilidades o con más experiencia, sirve como modelo a seguir, enseña, sponsoriza, alienta, aconseja y confraterniza con una persona con menos habilidades o con menos experiencia con el propósito de promover el desarrollo profesional y/o personal de este último. Las funciones de la mentoría se llevan a cabo en el contexto de una relación permanente y de apoyo entre el mentor y el mentorizado."*



➤ Mentorizado y Mentor - Juego de roles

Después de las teorías sobre Mentoring and Coaching, todos los participantes tomaron parte en la siguiente actividad de juego de roles. En el juego de roles los participantes se dividieron por parejas y decidieron cuál de ellos representaba el papel de aprendiz, mientras que el otro hacía de mentor. Discutieron un asunto del aprendiz durante 15 minutos antes de cambiar los roles. Después de cada juego de roles existía la posibilidad de darse retroalimentación constructiva entre sí. A continuación incluimos algunas fotos de la actividad seguidos por comentarios de los participantes.



“Ha sido genial conocer hoy a otras personas. Me gustó especialmente el último ejercicio. Fue realmente bueno para reflexionar sobre mis propias habilidades y he descubierto algo que puedo llevarme a casa.”

“El curso me ha ayudado a la auto-reflexión. Me di cuenta de que tengo que lidiar con cambios todo el tiempo. El ejercicio “cuerda salvavidas” fue realmente útil para comprenderlo”.

El evento final de difusión fue considerado como un éxito por todos los participantes del taller y dio lugar a muchas discusiones interesantes.

➤ El final del Proyecto TEAL

El partenariado reunido para desarrollar el proyecto ha logrado un gran éxito en el campo de la educación de adultos y la emprenditorialidad. Los siguientes objetivos concretos han sido alcanzados por el partenariado:



- Ha unido organizaciones con experiencia en el campo de la empresa y la educación de adultos para intercambiar ideas y compartir casos de buenas prácticas.
- Ha incrementado la conciencia entre los alumnos de mayor edad sobre las oportunidades empresariales a través de talleres transnacionales en España, Alemania y en el Reino Unido.
- Durante los talleres, los participantes compartieron casos de buenas prácticas y el personal proporcionó apoyo a alumnos mayores para poner en marcha negocios, así como para desarrollar habilidades empresariales blandas necesarias.
- Ha sido creada una guía electrónica, disponible online, en la que se resumen las principales conclusiones de los talleres. Su objetivo es compartir la investigación y el conocimiento con las partes interesadas y en particular con los formadores en educación de adultos.
- Las metodologías propuestas han proporcionado apoyo a alumnos mayores en la realización y desarrollo de su transición hacia la empresa.
- El enfoque internacional del proyecto ha despertado especial interés en los participantes a los talleres que lo han apreciado realmente: *"Me gustó mucho conocer a tanta gente diferente, el aspecto internacional fue genial y la ubicación fantástica. Es genial tener la oportunidad de asistir a una reunión y hacer contactos tan útiles"*. (Granada, España)

El partenariado considera que el proyecto ha sido un éxito y los vínculos que se han desarrollado durante el proyecto pueden dar lugar a una cooperación futura en un proyecto europeo a gran escala relacionado con este tema.



Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación [comunicación] es responsabilidad exclusiva de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en el mismo.

