



**Make  
your  
way**

## **MYW GUÍA PARA GESTIONAR EL TALENTO**

Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación [comunicación] refleja

Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación [comunicación] refleja únicamente las opiniones del autor, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en ella. Proyecto N.: 2018-1-PL01-KA202-051166

## Socios:

	<p><b>INnCREASE - Polonia</b></p>	<p><a href="http://inncrease.eu/">http://inncrease.eu/</a></p>
	<p><b>INOVA + - Portugal</b></p>	<p><a href="http://www.inova.business">www.inova.business</a></p>
 <p>Incubadora de Iniciativas Empresariales Inovadoras</p>	<p><b>in.cubo - Portugal</b></p>	<p><a href="http://www.incubo.eu/">www.incubo.eu/</a></p>
	<p><b>RPIC-ViP - República Checa</b></p>	<p><a href="https://rpic-vip.cz/en/">https://rpic-vip.cz/en/</a></p>
	<p><b>statutární město Karviná - República Checa</b></p>	<p><a href="http://www.karvina.cz">www.karvina.cz</a></p>
 <p><small>LI-RI APLIKATUTAKO INERKETA ETA BERRIKUNTZAKO EAEKO ZENTROA CENTRO DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN APLICADA DE LA FP DEL PAÍS VASCO BASQUE CENTRE OF RESEARCH AND APPLIED INNOVATION IN VET</small></p>	<p><b>Tknika - España</b></p>	<p><a href="http://www.tknika.eus/en/">www.tknika.eus/en/</a></p>

## TABLA DE CONTENIDO

### 1 **Introducción**

4

1.1 Proyecto Make Your Way

4

1.2 IO3 - Guía para la tutoría de talentos

5

### 2 **Enfoque de aprendizaje entre pares**

5

### 3 **Directrices para profesores**

12

### 4 **Consejos prácticos para estudiantes**

15

### 5 **Recomendaciones finales**

19

# 1 Introducción

## 1.1 Proyecto Make Your Way

### Objetivos

El proyecto MAKE YOUR WAY tiene como objetivo apoyar la promoción del aprendizaje basado en el trabajo (ABT) en todas sus formas mediante el desarrollo de colaboraciones relevantes para abrir más oportunidades para que los jóvenes estudiantes de FP apliquen el conocimiento en la práctica, "manos a la obra" y "la vida real". situaciones de trabajo, al mismo tiempo tratando de mejorar sus actitudes emprendedoras, en particular trabajando en LAB. Así, el proyecto se beneficia del concepto de "Fab labs", o LAB, un taller a pequeña escala que ofrece fabricación digital, probado para impulsar la innovación y el emprendimiento, ya que son plataformas para el aprendizaje y la innovación: un lugar para jugar, para crear. , aprender, guiar, inventar.

Dichos laboratorios (FAB LAB) ayudan a conectar una comunidad de estudiantes, educadores, tecnólogos, investigadores, creadores e innovadores. Hay datos del Banco Mundial que confirman que dichos LAB ayudan a la enseñanza, el aprendizaje, la investigación y el espíritu empresarial multidisciplinarios, y cuando existe una estrecha colaboración entre el sistema educativo y la industria, basada en la fuerza de todos los interesados, este enfoque puede abordar con éxito las necesidades locales. Los LAB pueden ayudar a fortalecer y expandir las asociaciones de la industria VET a través de la creación de prototipos de productos o investigaciones conjuntas con máquinas de fabricación digital. Además, el acceso a equipos modernos, modelado digital y herramientas de diseño, como impresoras 3D y cortadora láser, desatarán talentos creativos.

El proyecto también tiene como objetivo aportar más innovación al sistema de FP contribuyendo al desarrollo profesional continuo de los profesores, formadores y mentores de FP tanto en entornos escolares como laborales, con un enfoque en el desarrollo de una educación y pedagogías digitales, abiertas e innovadoras efectivas, mediante Desarrollar materiales que puedan ayudar a esos profesionales a ayudar a los jóvenes estudiantes de FP a aprovechar al máximo el uso de LAB y de otras soluciones de ABT, así como difundir el concepto de LAB y promover sus colaboraciones más estrechas con el sistema de FP, al tiempo que prepara a ambas partes para tales asociaciones. (Profesores de FP y personal de LAB, que a menudo se convierten en mentores / formadores de FP).

## Resultados

Durante la implementación del proyecto, el consorcio desarrollará tres productos intelectuales que son los entregables centrales y que deben ser comunicados y difundidos. Estos son:

- **IO1 - Guía práctica para dar vida a los LAB** - La guía práctica consistirá en un catálogo con las mejores prácticas de varios LAB en Europa que promueven tanto las habilidades empresariales como técnicas.
- **IO2 - Conjunto de herramientas de materiales de aprendizaje** - Este conjunto de herramientas constará de un conjunto de materiales de autoaprendizaje, videos, tutoriales, ejercicios prácticos y tareas, herramientas de diagnóstico, pruebas, etc., que cubren 2 áreas: habilidades empresariales y desarrollo de habilidades técnicas.
- **IO3 - Hoja de ruta MAKE YOUR WAY y guía para gestionar el talento: una hoja de ruta** destinada a proporcionar orientación para futuras implementaciones de los materiales de aprendizaje desarrollados; además de una guía completa para mentores / formadores / facilitadores sobre tutoría proempresarial (gestionar el talento).

## Objetivos

El objetivo del proyecto se divide en grupos de acuerdo con su papel en la implementación del proyecto. Los grupos destinatarios directos integrarán las actividades del proyecto y se beneficiarán de los productos del proyecto. Los grupos destinatarios indirectos representan un segundo pero más alto nivel de implementación, ya que incorporarán los productos elaborados del proyecto en su oferta. Estos grupos destinatarios se especifican de la siguiente manera:

### 1. Grupos destinatarios directos (grupo destinatario principal):

- Estudiantes de FP, jóvenes de 16 a 26 años (que se convierten en usuarios de LAB);
- Profesores, formadores y mentores de FP que reciben apoyo en su desarrollo profesional continuo (para ayudar a los jóvenes estudiantes de FP a sacar el mayor provecho del uso de LAB y de otras soluciones de ABT);
- Proveedores / instituciones y organizaciones de FP;
- Personal / facilitadores de LAB: estar mejor preparados para asociaciones / colaboraciones más estrechas con el sistema VETms / proveedores y para difundir aún más el concepto de LAB;
- LAB (su dirección y personal).

## 2. Grupo destinatario indirecto (grupo destinatario secundario):

- Tomadores de decisiones: municipios, autoridades regionales y locales (entidades públicas con responsabilidades en la educación escolar);
- Asociaciones y sindicatos de profesores;
- Emprendedores (individuos) a nivel local y nacional;
- Proveedores de formación (formación continua de profesores);
- Proveedores de educación superior;
- Entidades de apoyo empresarial tales como: asociaciones empresariales / cámaras de comercio; incubadoras de empresas, business angels a nivel local y nacional
- Socios a nivel de la UE de proyectos anteriores y actuales

## 1.2 IO3 - MYW Guía para gestionar el talento

MYW Guía para gestionar el talento: es una guía completa para profesores, mentores, formadores y facilitadores sobre tutoría proempresarial. Los objetivos de la guía son:

- abordar el desarrollo profesional de los profesores, formadores y mentores de FP para ayudarlos a ayudar a los jóvenes estudiantes de FP a aprovechar al máximo el uso de los LAB y de otras soluciones de ABT;
- difundir el concepto de LAB y promover sus colaboraciones más estrechas con el sistema VET y preparar a ambas partes para tales asociaciones (los profesores de VET y el personal de LAB pueden convertirse en mentores y formadores de VET);
- Preparar a los estudiantes de FP para que actúen como tutores de los potenciales estudiantes de FP más jóvenes (actividades de pares) y ayudar a esos "jóvenes mentores" a realizar actividades de pares con sus colegas más jóvenes (este enfoque de intercambio es muy común en el entorno de LAB).

## 2 Enfoque de aprendizaje entre pares

El enfoque de aprendizaje entre pares es un tipo de aprendizaje formal o informal en el que los estudiantes interactúan entre sí, aprenden unos de otros y se retroalimentan. Puede suceder en un lugar de trabajo auténtico donde los estudiantes se pongan en contacto con problemas laborales reales y resuelvan todo tipo de situaciones relacionadas con el trabajo, o dentro del aula, si el profesor se aleja del modelo tradicional de conferencias.

En nuestra experiencia adquirida en proyectos anteriores y basada en una teoría funcional de larga data, los estudiantes necesitan motivación para estar dispuestos a aprender y desarrollarse. Es por eso que el proceso no puede ser pasivo, con un conferenciante simplemente hablando con su audiencia.

En lo que respecta a la metodología de enseñanza dentro del proyecto MYW, el enfoque de igual a igual puede describirse como un liberalismo experiencial. En la vida real significa que los hallazgos objetivos y / o teóricos dan paso a la experiencia subjetiva. Se prefieren los llamados métodos participativos (trabajo en grupo / equipo; juego de roles; aprendizaje a través de la acción) a las formas tradicionales de conferencias, etc. Se promueve el aprendizaje activo, con comunicación entre los formadores y los compañeros, cooperación, acción rápida y la improvisación es muy importante. El propósito de tales procesos es guiar al participante para que no solo “sufra” durante el entrenamiento, sino que lo acepte con entusiasmo. Queremos que todos estén al tanto de lo que sucede en situaciones de la vida real. La metodología también tiene en cuenta el hecho de que cada individuo tiene su propio estilo de aprendizaje, y todos pueden aprender unos de otros (de igual a igual), incluido el profesor, sin importar la experiencia que tenga. De hecho, el proceso de aprendizaje siempre se trata de un (re) descubrimiento, así como del proceso de innovación.

Los profesores tienden a estar demasiado interesados en obtener las respuestas correctas en lugar de hacer más y más preguntas que, al final, abrirán nuevas posibilidades para analizar una situación. En la cooperación entre pares, existe un mayor riesgo de que no obtenga una retroalimentación realmente adecuada, así como una mayor probabilidad de que obtenga una nueva inspiración, que nunca vendría de la mente de un experto.

Como dice Brendon Burchard: “Los mejores expertos del mundo son estudiantes apasionados. El día que dejes de aprender, definitivamente no eres un experto”. Lo mismo debería ser válido para los profesores al menos en el proyecto MYW.

## **MÉTODOS DE CAPACITACIÓN desde la perspectiva del enfoque de aprendizaje entre pares**

### **Lluvia de ideas**

#### Descripción

Un problema o una situación se está resolviendo a través de algunas ideas estimulantes provenientes de los participantes. Se les anima a decir lo que se les ocurra, independientemente de si las ideas son factibles o no. Se apoya el estallido de imaginación, no se permiten críticas. Posteriormente, se invita a los participantes a elaborar sus sugerencias y finalmente se analizan y evalúan las ideas. En la capacitación de MYW, a menudo usamos este método para realizar la llamada ronda de ideas, de modo que los maestros obtengan comentarios y los participantes puedan inspirarse entre sí.

#### Ventajas

Participación activa de todos los estudiantes: utilización de sus ideas y experiencia.

#### Desventajas

Relativamente lento; el profesor tiene que ser muy hábil.

### **Discusión**

#### Descripción

Con este método, el efecto deseado proviene realmente de los participantes, no del profesor. El capacitador solo supervisa la discusión y le da dirección.

#### Ventajas

Participación activa de todos los alumnos; reiteración de experiencias anteriores; genera interés en el tema.

#### Desventajas

Para lograr algo de valor, la discusión debe estar bien gestionada.

### **Video interactivo**

#### Descripción

Durante las diversas actividades de formación, los participantes se están grabando en vídeo. Luego pueden ver por sí mismos cómo se han desempeñado, pueden analizar y evaluar.



### Ventajas

La facilitación de la retroalimentación; los participantes se conocerán mejor a sí mismos.

### Desventajas

Pérdida de tiempo; preocupaciones y / o celos entre los participantes; el maestro debe ser altamente calificado y debe pedir permiso para grabar.

## **Intercambio de roles**

### Descripción

Los estudiantes se convierten en maestros. Recibirán materiales de capacitación que debatirán y luego presentarán sus conclusiones a otros. Usamos principalmente este método en ejercicios grupales.

### Ventajas

Probar la base de conocimientos y determinar si la teoría se corresponde con la práctica; comprobar las habilidades de comunicación y proporcionar una plataforma para la discusión espontánea. Despierta el interés de los participantes.

### Desventajas

Pérdida de tiempo; la discusión debe manejarse bien y el maestro debe ser altamente calificado.

## **Presentación**

### Descripción

Los participantes conversan sobre un tema frente al grupo.

### Ventajas

Ayuda a desarrollar las habilidades comunicativas.

### Desventajas

Pérdida de tiempo; todos deben tener la misma oportunidad de presentar.

## **Caso de estudio**

### Descripción

Los participantes reciben una situación ficticia que, sin embargo, se basa principalmente en hechos reales. Tendrán que analizarlo y considerar posibles soluciones.

### Ventajas

Proporciona un tema de discusión; crea una oportunidad para la participación activa; es posible compartir experiencias e ideas.

### Desventajas

A pesar de que todos los estudios de casos que utilizamos en nuestra formación se basan en la realidad, no son reales en sí mismos. En consecuencia, la situación de formación debe distinguirse de una real.

## **Trabajo individual**

### Descripción

El profesor asigna a los participantes tareas individuales y ellos trabajan en ellas.

### Ventajas

Experiencia de aprendizaje individual. Aplicación de los conocimientos y experiencias adquiridos en la práctica.

### Desventajas

Incertidumbre sobre si realmente se ha cumplido la tarea.

## **Ejercicio de grupo**

### Descripción

Según las instrucciones, los participantes realizan ciertas actividades juntos. Si se cumple la meta y los participantes tienen la oportunidad de analizar y evaluar las actividades en retrospectiva, habrán aprendido por experiencia. En este entrenamiento enfatizamos la oportunidad y los ejercicios están diseñados de tal manera que brindan un amplio espacio para este tipo de aprendizaje.

### Ventaja

Participación activa de todos los alumnos.

### Desventajas

Relativamente lento; el maestro debe ser altamente calificado.

## **Conferencia**

### Descripción

Este método se utiliza para transmitir información, hechos y teoría. El conferenciante habla, los participantes escuchan.

### Ventajas

La información completa se proporciona de forma estructurada; los contenidos siempre están totalmente controlados por el profesor.

### Desventajas

No es probable que los participantes recuerden todo. Actividad de aprendizaje baja, no hay posibilidad de participar. La concentración tiene solo un lapso limitado.

## **3 Directrices para profesores**

Las metodologías de aprendizaje tradicionales han enfocado la mentoría en el profesorado, siendo éste el poseedor de la sabiduría y por tanto aquel que puede guiar al aprendiz.

En las IkaSlab (laboratorios de aprendizaje), laboratorios de desarrollo competencial y humano, sin embargo, el protagonista es el aprendiz. Y esto es así debido principalmente a que el laboratorio requiere de metodologías activas donde el alumnado es quien hace y aprende en el mismo proceso de la acción. El docente, en esta situación, no deja de ser guía, pero lo hace desde otro rol bien diferente. Lo hace desde el rol de acompañante que vela por el correcto desarrollo del proceso de aprendizaje.

En cualquier caso, no cabe duda de que un laboratorio de aprendizaje puede medir su éxito en parte por el nivel de dinamización y en otra gran parte por el efecto de mentoría que ocurre entre las personas que hacen uso de él.

Teniendo en cuenta las claves mencionadas surge espontáneamente la pregunta que deseamos responder en este escrito: ¿Qué competencias debe desarrollar el profesorado para provocar la mentoría inter-alumnado?

Estas competencias están íntimamente ligadas al modelo de acción que ocurre en el laboratorio y distinguimos al menos dos sistemas de dinamización que emanan del tipo de laboratorio. Así, la dinamización de laboratorios de aprendizaje que están fuera del entorno educativo requieren una dinamización más estructurada y guiada, mientras que aquellos que están incluidos en el entorno de aprendizaje o centro formativo como las Iksalab mejoran su rendimiento en la medida que el modelo metodológico de aprendizaje es activo colaborativo.

La experiencia con las Iksalab, laboratorios de aprendizaje insertos en los centros de formación, está basada en el modelo de aprendizaje colaborativo basado en retos. Dicho en pocas palabras, se trata de ofrecer al alumnado un desafío y una dinámica de resolución en el aula que implica la generación de prototipos..

El desafío debe ser el siguiente:

- **Una experiencia COLABORATIVA ACTIVA:**

- El equipo es la unidad de aprendizaje a través de la cual el alumnado recorre las fases de resolución del reto. El profesorado, debe estar entrenado para diseñar, dinamizar y evaluar trabajando en equipo, siendo así un modelo de referencia para el alumnado.
- El alumnado participa activamente y es el protagonista de su propio aprendizaje. Aprende haciendo. El profesorado, debe estar entrenado para impulsar y favorecer el desarrollo activo de competencias, dejando margen al alumnado en cuanto a su organización, dinámica de equipo, toma de decisiones...

- **Un proceso CREATIVO:**

- Sigue una secuencia coherente que cuenta con un plan previo de diseño y dinamización. El profesorado, debe estar entrenado para proponer secuencias coherentes en la que tanto los objetivos como las dinámicas planteadas tengan sentido orientado a la consecución de aprendizajes.

- El planteamiento de un reto permite múltiples soluciones. Su proceso de resolución pone en marcha el pensamiento creativo a través de procesos de pensamiento divergentes y convergentes. El profesorado, debe estar entrenado para realizar propuestas que permitan alternativas de resolución dando margen a diferentes productos.
- Ayuda a entrenar diferentes estrategias y habilidades de pensamiento orientadas a la resolución de problemas y la toma de decisiones. El profesorado, debe estar entrenado para proponer experiencias de aprendizaje que demanden e impulsen la participación activa y reflexiva del alumnado..

● **Una situación cercana a la REALIDAD laboral y social:**

- Forma parte de una ruta estratégica de aprendizaje para el logro del perfil competencial de un determinado ciclo. El profesorado, debe estar entrenado para diseñar secuencias lógicas de retos que provocan resultados de aprendizaje bien definidos.
- Las situaciones que se presentan en el aula son un reflejo de la realidad profesional y social del ciclo y por lo tanto, el reto debe integrar todas las competencias técnicas y transversales necesarias para poder resolver situaciones desde un planteamiento inter/transdisciplinar. El profesorado, debe estar entrenado para analizar situaciones a las que el alumnado se enfrentará en la realidad profesional.
- Mantiene el equilibrio entre ser lo suficientemente cercano a los conocimientos previos e intereses del alumnado, y lo suficientemente desafiante y retador para que, acompañados por el equipo docente, puedan ir aprendiendo a manejar la incertidumbre y tomar decisiones según se avance en el reto. El profesorado, debe estar entrenado para realizar propuestas que aún siendo desafiantes propongan logros alcanzables partiendo de los conocimientos previos del alumnado

● **Una propuesta ESTIMULANTE:**

- ○ Implica Esfuerzo y Compromiso y por tanto que el alumnado asuma la responsabilidad de su aprendizaje. El profesorado, debe estar entrenado para movilizar al alumnado a la consecución de nuevos y ambiciosos objetivos.
- Trabaja Valores y Sostenibilidad a través de la reflexión y toma de decisiones a lo largo del reto identificando y cuestionando sus actitudes, su relación con el entorno y el impacto de todo ello. El profesorado, debe estar entrenado para promover la reflexión sobre los valores que hay detrás de las decisiones que va tomando el alumnado.

- Despierta Emociones que activan el aprendizaje y el talento. El profesorado, debe estar entrenado para planificar en los diseños de los retos un itinerario emocional que permita afianzar el aprendizaje y la consecución de objetivos.

- **Una herramienta y un APRENDIZAJE significa:**

- Es una herramienta que permite un aprendizaje significativo y profundo, ya que partiendo de conocimientos previos y desde vivencias cercanas a la realidad laboral y social, ofrece la oportunidad de dar sentido a lo que se está aprendiendo. El profesorado, debe estar entrenado para proponer vivencias realistas y cercanas al mismo tiempo que provoca situaciones de reflexión metacognitiva.

- El principal objetivo es la transformación y evolución personal, profesional y social siendo la reflexión constante tanto grupal como individualmente. El profesorado, debe estar entrenado para generar espacios de reflexión tanto individuales como grupales.

Todas estas características de un reto nos ofrecen las claves de entrenamiento necesarias para el profesorado. Quizá el aspecto activo-colaborativo lo podamos asociar más a la provocación de acciones de mentoría entre el alumnado, pero todas ellas son necesarias y contribuyen directamente a potenciar la autonomía del alumnado en el uso de los laboratorios de aprendizaje y los movimientos de mentoría.

Como se mencionó anteriormente, además de la propuesta de reto es conveniente disponer de un modelo o dinámica para el logro del desafío.

Concluimos indicando que el profesorado necesita formación, necesita competencias y habilidades para provocar acciones de mentoría entre el alumnado. Esta formación debe conseguir resultados de aprendizaje relacionados con el diseño y la dinamización de retos de aprendizaje que tengan las características mencionadas anteriormente, y de las que entresacamos como clave para la cuestión que nos compete, la metodología activa, el aprendizaje colaborativo y el proceso creativo que se muestra como resultado en un prototipo, sin olvidar que el proceso evaluativo visto como evolución está persistente desde el inicio del diseño de las acciones.

## 4 Consejos prácticos para estudiantes

### ¿Quién es realmente el mentor?

En general, un mentor es una persona o un amigo que guía a una persona con menos experiencia al generar confianza y modelar comportamientos positivos. Un mentor eficaz entiende que su papel es ser confiable, comprometido, auténtico y sintonizado con las necesidades del aprendiz. La tutoría entre pares ocurre cuando la diferencia de edad y experiencia es mucho menos pronunciada. El rol del estudiante senior es el rol de tutor y el objetivo es entregar el conocimiento o las habilidades a los estudiantes más jóvenes. Un mentor ayuda a alguien a explorar opciones y encontrar soluciones mediante una combinación de coaching y orientación.

*“La ayuda de los compañeros aumenta el aprendizaje tanto de los estudiantes que reciben ayuda como de los que brindan la ayuda. Para los estudiantes que reciben ayuda, la ayuda de sus compañeros les permite alejarse de la dependencia de los maestros y obtener más oportunidades para mejorar su aprendizaje. Para los estudiantes que brindan la ayuda, los grupos de aprendizaje cooperativo sirven como oportunidades para aumentar su propio desempeño. Tienen la oportunidad de experimentar y aprender que “enseñar es el mejor maestro” (Farivar y Webb, 1994) ”.*

### Los beneficios de la tutoría entre pares

Como estudiante de FP, puede convertirse en un “joven mentor” que actúa como tutor para los estudiantes de FP más jóvenes y lleva a cabo actividades entre pares con ellos. Estos enfoques de intercambio son muy comunes en el entorno de LAB. Como mentor, se reunirá con colegas más jóvenes para alentarlos, escucharlos y hacer sugerencias sobre sus actividades y clases actuales e involucrarlos en las actividades.

Los principales beneficios de la tutoría entre pares son:

- Los aprendices tienen más tiempo para el aprendizaje individualizado.
- Interacción directa entre compañeros promueve el aprendizaje activo.
- Mirar mentores reforzar su propio aprendizaje instruyendo a otros.
- Los estudiantes se sienten más cómodos y abiertos cuando interactúan con un compañero.
- Los estudiantes comparten un discurso similar, lo que permite una mayor comprensión.

En este punto también es importante mencionar que los estudios muestran que el proceso de aprendizaje a través de la enseñanza entre pares es recíproco. Ocurre cuando los estudiantes a menudo se sienten más cómodos al intercambiar cualquier tipo de información con sus compañeros

de clase o cualquier otro compañero. Además, se ha comprobado que la enseñanza entre pares hace que los estudiantes sobresalgan, ayudándolos a obtener mayores logros académicos.

*“La enseñanza entre pares puede mejorar el aprendizaje al permitir que los alumnos asuman la responsabilidad de revisar, organizar y consolidar el conocimiento y el material existente; comprender su estructura básica; llenando los huecos; encontrar significados adicionales; y reformular el conocimiento en nuevos marcos conceptuales '(Dueck, 1993) ”.*

Los beneficios que obtienen los estudiantes de la enseñanza entre pares son similares a los relacionados con la tutoría entre pares. La tutoría entre pares puede ser extremadamente eficaz para una amplia gama de estudiantes de diferentes niveles y personalidades. La tutoría entre pares es una forma mutua de aprendizaje y permite que ambos participantes desarrollen habilidades transferibles que los ayudarán durante su tiempo en la escuela y más allá.

### **Los beneficios de ser un mentor de pares:**

- Puede desarrollar habilidades de liderazgo y gestión y encontrar nuevas formas de ser productivo.
- Puede contribuir al hecho de que los más jóvenes mentoreados conectarse con la escuela de formas innovadoras.
- Puede mejorar habilidades blandas como: comunicación, escucha activa, resolución de problemas que te ayudará en el mercado laboral
- Enseñando a otros y asumiendo alguna responsabilidad puede desarrollar su confianza y mejorar la imagen de sí mismo.
- Ser un mentor de pares amplía su punto de vista y lo ayuda a interactuar de primera mano con información extremadamente valiosa que podría no estar disponible a diario.
- Obtendrá reconocimiento por sus habilidades y experiencia.
- Puede beneficiarse de una sensación de realización y crecimiento personal.

### **Beneficios de ser un aprendiz de pares**

- Obtendrá consejos prácticos, estímulo y apoyo.
- Aprenderá de las experiencias de otros.
- Aumentarás tu confianza social y académica.
- Tendrá más poder para tomar decisiones.
- Desarrollarás tus habilidades comunicativas y personales.
- Harás nuevos amigos con intereses similares.



A pesar de que la experiencia de ser mentor tiene muchas ventajas, también es importante estar al tanto de los desafíos que pueden surgir durante el proceso de mentoría.

### Los desafíos de ser un mentor de pares

- **Sentirse motivado** -Si un mentor no está motivado para ayudar al mentoreado a tener éxito, el resultado será una mala experiencia para los mentoreados y una relación de mentoría infructuosa. Tener los mentores adecuados desde el principio es importante, pero no termina aquí. El mentor debe capacitar a los aprendices y comunicarse con ellos a lo largo de la relación.
- **Establecimiento de metas para los aprendices** -Los aprendices no siempre saben lo que quieren de su relación de mentoría, por lo que es importante ayudarlos a establecer metas al principio. Para ello, el mentor deberá comunicar los objetivos esperados, suministrar las herramientas necesarias y brindar una formación continua. La comunicación abierta es muy importante para el logro de objetivos. Enseñe a sus aprendices cómo establecer metas INTELIGENTES: esto permitirá que los mentores y aprendices observen el avance de las actividades y mantiene al aprendiz responsable del logro de las metas.
- **Coincidencia eficaz:** Es importante alentar a los mentoreados a que estén abiertos a nuevas caras, de lo contrario, podrían terminar con un amigo, que puede no ser necesariamente la mejor opción. Una excelente manera de evitar el potencial fracaso es presentar a los mentoreados las opciones correctas de mentores. Esto aumentará la probabilidad de que se produzca un emparejamiento exitoso y se forme una relación exitosa. Superar este desafío es crucial para el éxito de la relación de mentoría.
- **Comentarios abiertos:** A veces, los aprendices pueden ser cautelosos cuando brindan retroalimentación, porque pueden estar preocupados por causar una buena impresión o ser completamente abiertos sobre cómo va la relación de mentoría. El mentor debe ayudar a los aprendices a superar sus desafíos internos brindándoles orientación sobre cómo pueden mantener la confianza mientras trabajan con su mentor.
- **Proporcionar estructura** :Los mentores sin experiencia o inseguros pueden tener dificultades para proporcionar estructura a sus mentoreados. Pero brindar apoyo y comunicación continua a sus aprendices es crucial para el éxito de cualquier relación de mentoría. Los mentores pueden lograrlo mediante la formación continua y los controles. También es útil crear un plan de comunicación para que esto no se olvide.
- **Seguimiento de resultados:** Al comienzo de la relación de mentoría, se establecen objetivos. El desafío consiste en hacer un seguimiento de los objetivos y reportar los resultados. Alcanzar los objetivos demuestra el valor de la relación de mentoría. Se debe

preparar un informe sobre los resultados que destaque los resultados obtenidos y lo que se debe mejorar.

### Consejos sobre cómo ser un mentor de pares eficaz

- **Estar preparado** - Debes comprometerte con la relación: debes estar preparado para ayudar a tus compañeros más jóvenes a realizar diversas actividades.
- **Sea un oyente activo** - Escuchar es una de las habilidades de mentoría más importantes. Necesita desarrollar la capacidad de ser un oyente activo, lo que significa ser respetuoso y responder de manera adecuada. Sea abierto y honesto acerca de sus propias opiniones, pero hágalo con respeto por el punto de vista de la otra persona. Reconozca que hay otras formas de hacer las cosas y que es posible que sus propias ideas no siempre sean las correctas.
- **Conoce tus límites** - Es muy importante recordar que usted no es la única fuente de apoyo del aprendiz. Resista la tentación de resolver el problema usted mismo en un intento de parecer comprensivo. Si el problema está más allá de su conocimiento o uno en el que posee una experiencia mínima, es mucho mejor pasarlo a un recurso más apropiado.
- **Sea empático** - Esto significa la capacidad de ponerse en el lugar de otra persona y sentir lo que está sintiendo, incluso si usted mismo no ha pasado por esa experiencia en particular.
- **Sea curioso** - Ser curioso va más allá de simplemente hacer preguntas a los demás. Se trata de explorar el mundo que te rodea, desarrollar tu nivel de comprensión y sentir curiosidad por saber por qué las cosas son como son. Al adoptar una perspectiva curiosa, rápidamente acumulará conocimientos y habilidades que lo ayudarán a progresar.

## 5 Recomendaciones finales

En resumen, el proyecto MAKE YOUR WAY tiene como objetivo apoyar y promover los FAB LAB y los objetivos detrás del funcionamiento de esos laboratorios, es decir, entre otros, mejorar el enfoque WBL, desarrollar habilidades empresariales de los estudiantes, conectar y permitir la cooperación de estudiantes, educadores, tecnólogos, investigadores e innovadores. Además, el proyecto pretende desarrollar las habilidades profesionales de los profesores, formadores y mentores de FP para hacer que un sistema de FP sea más innovador.

MYW Guía para gestionar el talento: es una guía completa para profesores, mentores, formadores y facilitadores sobre tutoría proempresarial. Aborda el desarrollo profesional de los profesores, formadores y mentores de

FP y prepara a algunos de los alumnos de FP para actuar como tutores de los alumnos de FP más jóvenes (actividades entre pares) y ayuda a esos "mentores jóvenes" a realizar actividades entre pares con sus enfoques que están muy presentes en el entorno LAB). Además, el documento difundió la idea detrás de los LAB y promovió colaboraciones estrechas entre los laboratorios y el sistema VET.

Para lograr los objetivos, la Guía MYW para gestionar el talento presenta el enfoque de aprendizaje entre pares: la descripción completa del enfoque de aprendizaje entre pares da una idea de la estructura de esta estrategia y presta atención a su naturaleza de la vida real. De acuerdo con los objetivos del proyecto, un enfoque de aprendizaje entre pares es una oportunidad para experimentar el tema de una manera más experimental, lo que puede resultar en una mayor motivación y una mejor preparación para situaciones de la vida real. Se presentan ocho métodos de capacitación desde la perspectiva del enfoque de aprendizaje entre pares: lluvia de ideas, discusión, video interactivo, intercambio de roles, presentación, estudio de caso, trabajo individual, ejercicio en grupo y conferencia. Su objetivo es ayudar a los estudiantes a elegir el método correcto, después de considerar sus ventajas y desventajas.

El documento contiene directrices para los profesores sobre cómo preparar a los jóvenes estudiantes de FP para que se conviertan en mentores, ya que, una vez que adquieren los conocimientos prácticos y teóricos, pueden actuar como tutores de otros estudiantes. Esta parte toma los IkaSlabs como un ejemplo de buena colaboración alumno-profesor y presta atención a varios procesos que deben estar presentes mientras se piensa en una cooperación fructífera. Una colaboración activa entre profesor y alumno significa que el profesor actúa como modelo de referencia para los alumnos de FP y el papel del trabajo en equipo es crucial. Los estudiantes aprenden principalmente a través de la práctica y el papel de los profesores es impulsar este proceso sin demasiadas interferencias. Todo el proceso debe ser creativo, se esperan múltiples soluciones como resultado y, por lo tanto, los maestros deben desencadenar una participación inclusiva y reflexiva. Es más, Las situaciones que se ofrecen en las aulas de las FAB deben estar lo más cercanas posible a la realidad laboral y social. Esto se refiere a la garantía de un viaje de aprendizaje estratégico, una perspectiva inter y transdisciplinaria y tareas desafiantes. Es importante que las actividades conlleven esfuerzo y compromiso, los docentes deben impulsar a los estudiantes a hacer una reflexión sobre sus valores y sostenibilidad, pero también deben incrustar un itinerario emocional entre los estudiantes con una reflexión metacognitiva y abierta al final. Esas características son cruciales para que las implementen los profesores junto con la evaluación durante todo el proceso. Es importante que las actividades conlleven esfuerzo y compromiso, los docentes deben impulsar a los estudiantes a hacer una reflexión sobre sus valores y sostenibilidad, pero también deben incrustar un itinerario emocional

entre los estudiantes con una reflexión metacognitiva y abierta al final. Esas características son cruciales para que las implementen los profesores junto con la evaluación durante todo el proceso. Es importante que las actividades conlleven esfuerzo y compromiso, los docentes deben impulsar a los estudiantes a hacer una reflexión sobre sus valores y sostenibilidad, pero también deben incrustar un itinerario emocional entre los estudiantes con una reflexión metacognitiva y abierta al final. Esas características son cruciales para que las implementen los profesores junto con la evaluación durante todo el proceso.

La Guía MYW para gestionar el talento, de acuerdo con sus objetivos, ofrece consejos prácticos para los estudiantes, con el fin de preparar a los estudiantes de FP para que actúen como mentores de potenciales estudiantes de FP más jóvenes. Explica el papel de los mentores y destaca las características de los mentores pares. En general, los mentores tienen como objetivo guiar a los estudiantes que tienen menos experiencia, al ser comprometidos y auténticos, ayudan a encontrar las mejores soluciones. Las revisiones por pares mejoran las competencias a nivel de ambos lados: estudiantes y mentores. Los beneficios enumerados del proceso incluyen interacción directa o situaciones más cómodas, mientras que los mentores pueden, por ejemplo, mejorar su gestión y habilidades sociales. Los aprendices obtienen consejos prácticos y apoyo, también pueden desarrollar habilidades blandas. El cuarto capítulo indica los desafíos de ser un mentor de pares y brinda consejos sobre cómo ser eficaz en este rol. Estar motivado, la comunicación adecuada de los objetivos esperados, el emparejamiento efectivo, la retroalimentación abierta, el proporcionar estructura a los aprendices y el seguimiento de los resultados se discuten como aspectos de ser un mentor de pares. Sin embargo, para evitar esos problemas, los pares mentores deben estar: bien preparados para ayudar durante las actividades, oyentes activos, empáticos con los colegas jóvenes, curiosos en la subcapacitación, pero también deben conocer sus límites de conocimiento.

En general, junto con otros resultados intelectuales (IO1 - Guía práctica para dar vida a los LAB, IO2 Toolkit de materiales de aprendizaje y Hoja de ruta IO3), esta Guía, que se basa en el conocimiento y la experiencia de los socios, contiene información útil sobre los trabajos de colaboración entre estudiantes y profesores en LAB. Orienta a los profesores para que su trabajo sea efectivo y estructurado y da buenas recomendaciones para que los estudiantes se conviertan en tutores adecuados.

# Make your way



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación [comunicación] refleja únicamente las opiniones del autor, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en ella. Proyecto N°2017-1-PL01-KA201-038795