

Herramientas de auto-observación

Se adjuntan algunos instrumentos que podrán utilizarse en el ámbito del itinerario.

El formador/a se los propondrá a los participantes, dando las instrucciones para su uso paso a paso.

Puede resultar útil un cuadro resumen.

SUBFASES	PASO	INSTRUMENTOS PARA LOS PROFESIONALES
<i>La conexión</i>	<ul style="list-style-type: none"> – La Acogida – La Invitación 	<ul style="list-style-type: none"> – Instrumento de autoevaluación específico para la conexión (a) + – 10 puntos de Carl Rogers – Protocolo de auto-observación (del Modelo Pedagógico) – Diario de a Bordo (del Modelo Pedagógico)
<i>La Asunción de Responsabilidad</i>	<ul style="list-style-type: none"> – La Confianza – La Intimidad 	<ul style="list-style-type: none"> – Instrumento de autoevaluación (d) – Instrumento AIPD «¿Qué "raza" de profesional soy...?» – 10 puntos de Carl Rogers – Protocolo de auto-observación (del Modelo Pedagógico) – Diario de a Bordo (del Modelo Pedagógico)

<i>El Acompañamiento</i>	<ul style="list-style-type: none"> – El Acuerdo Educativo El Proyecto Educativo Personal – La revisión de los resultados 	<ul style="list-style-type: none"> – Instrumento de autoevaluación (d) – Instrumento AIPD «¿Qué "raza" de profesional soy...?» – 10 puntos de Carl Rogers – Protocolo de auto-observación (del Modelo Pedagógico) – Diario de a Bordo (del Modelo Pedagógico)
<i>El Crecimiento y la Integración Social</i>	<ul style="list-style-type: none"> – La Reconstrucción/el Refuerzo de la red personal – La Colaboración 	<ul style="list-style-type: none"> – Instrumento de autoevaluación (d) – Instrumento AIPD «¿Qué "raza" de profesional soy...?» – 10 puntos de Carl Rogers – Protocolo de auto-observación (del Modelo Pedagógico) – Diario de a Bordo (del Modelo Pedagógico) – Los Mapas de redes y apoyos naturales

a. Instrumento de autoevaluación

Para la fase de conexión, puede resultar útil emplear este sencillo instrumento de autoevaluación

Encuentre un ejemplo en su experiencia de trabajo en el que haya sido

Seductor/a:

Connivente:

Directo:

Actualmente, teniendo en cuenta su experiencia, ¿siente que se arriesga a desarrollar comportamientos /_/ seductores o /_/ conniventes o bien se considera una persona /_/ siempre directa?

b. ¿Qué «raza» de profesional es?

Otro instrumento de autoevaluación es el que propone AIPD

¿QUÉ «RAZA» DE PROFESIONAL ES?

¿Labrador, pastor Maremmano o sabueso?

También los profesionales de vez en cuando caen en la trampa y desarrollan actitudes poco «liberadoras».

Hemos intentado, con el estilo algo jocoso de una revista, determinar algunos gestos que, de forma cotidiana, fomentan u obstaculizan la autonomía de los chicos/as, y les invitamos a «autoevaluarse» esperando que con este juego encuentren nuevas inspiraciones para la vida diaria y ocasiones de comparación con sus compañeros/as.

Asimismo, sabemos que todos los chicos/as son distintos/as y que muchos obstáculos pueden depender de la especificidad de cada uno/a, pero sabemos también que existe una autonomía posible para todos y cada uno de ellos/as.

Ahora les toca a ustedes poner el juego en marcha. No les preguntamos qué resultados han obtenido, simplemente hágannos saber si les ha resultado útil. Pueden dar una sola respuesta a cada pregunta. Cuando hayan terminado, calculen su puntuación utilizando el cuadro que corresponda. ¡Sean honestos consigo mismos/as!

¡Disfruten del juego! (Anna Contardi)

1. Este año, trabajando con los chicos/as, ¿cuántas veces ha llevado a alguno/a de la mano?
 - a) nunca
 - b) entre 1 y 3 veces
 - c) más de 3 veces

2. Cuando va con los chicos/as a hacer compras:
 - a) entra en la tienda solo con aquellos/as que tienen más dificultades
 - b) ha entrado con todos al menos una vez para ver cómo se desenvuelven
 - c) no entra nunca
 - d) entra siempre pero permanece a una cierta distancia de ellos/as

3. Cuando un chico/a se ha presentado en el club sin dinero y han salido a merendar juntos:

- a) le ha hecho un préstamo de la caja
 - b) ha hecho que «por esta vez» invitase alguna otra persona
 - c) ha dejado que mire a los demás sin tomar nada
4. Si un chico/a se niega a salir, normalmente prefiere:
- a) pedirle a él/ella que proponga una alternativa
 - b) regañarle y llamarle la atención para que respete las reglas
 - c) dejarlo/la en el centro y salir con los otros
 - d) ofrecerle un incentivo/regalo
5. Si, en una comida del grupo, un chico/a no quiere comer porque dice que no le gusta ese plato:
- a) lo invita a probarlo y, si acaso, lo deja sin comer
 - b) pregunta primero a los padres cuáles son los platos favoritos de los chicos/as para cocinar esos
 - c) prepara un plato alternativo para él/ella
6. Si un chico/a discute con otro chico/a, normalmente:
- a) interviene y les pide que hagan las paces
 - b) deja que lo solucionen entre ellos
 - c) espera e interviene después para ayudarles a aclarar las cosas si es necesario
7. Si una persona se dirige de forma maleducada a los chicos/as por la calle o en una tienda:
- a) reprende a la persona en cuestión, invitándola a adoptar una actitud más educada
 - b) consuela al chico/a
 - c) quita importancia a lo sucedido
8. Si un chico/a es muy tímido/a, prefiere:
- a) hacer que los demás guíen al grupo
 - b) pedirle que guíe al grupo junto con usted
 - c) esperar a que tome la iniciativa

c) empujarlo a guiar el grupo como todos los demás

9. A lo largo de la tarde:

- a) hace que el mismo chico/a guíe al grupo desde el centro hasta el punto de destino
- b) hace que los chicos/as se turnen en la función de «guía» durante el itinerario
- c) pregunta a los chicos/as quién quiere «guiarnos»

Calcule su puntuación: señale la puntuación asignada a cada respuesta que haya dado y calcule su puntuación total

Pregunta	Respuesta a	Respuesta b	Respuesta c	Respuesta d
1	3	2	1	
2	2	2	3	1
3	2	1	3	
4	1	2	3	1
5	3	1	1	
6	1	2	3	
7	1	2	3	
8	1	2	1	3
9	3	2	1	

Si su puntuación total está comprendida

Entre 1 y 12, su raza es LABRADOR

Entre 13 y 20, su raza es PASTOR MAREMMANO

Entre 21 y 27, su raza es SABUESO

PERFILES

El «Labrador»

Es un perro cobrador de los más simpáticos, juguetones y alegres del mundo. Si bien es un óptimo trabajador, en realidad siempre piensa únicamente en divertirse. Ahora esta raza se considera más bien un perro de compañía que un perro cobrador. Se utiliza mucho con los niños.

El «Pastor Maremmano»

El perro pastor Maremmano-Abruzzese es una raza de gran tamaño, con una fuerte construcción de aspecto majestuoso y rústico al mismo tiempo. El carácter de un perro que trabaja con un rebaño debe ser, sin duda, fuerte y generoso, pero también reflexivo y enérgico. Sigue al rebaño y lo lleva hacia delante, dejando que los animales exploren las cañadas y velando por no dejar a ninguno atrás.

El «Sabueso»

Raza más bien robusta, frágil y resistente a la vez, con un olfato muy fino y apasionada por la caza. Olfatea y sigue rastros, dando avisos al mismo tiempo con un tono sonoro y armonioso. Es un perro de temperamento vivo y tranquilo, amable. Nunca se muestra asustado ni agresivo.

c. Los 10 puntos de Carl Rogers

Se propone un ejercicio destinado a facilitar un autoanálisis, para tomar conciencia de los mecanismos que se ponen en marcha en las relaciones con los usuarios.

A continuación se proponen puntos que constituyen otras tantas posibilidades de reflexión.

Este ejercicio consiste en detenerse en cada uno de los 10 puntos de Carl Rogers, en dar la respuesta más sincera posible y en identificar los aspectos que se han mejorar.

Convendría repetir el ejercicio más veces transcurrido un cierto tiempo.

1º	¿Puedo yo, como individuo, ser percibido por la otra persona como «congruente», lo cual significa que, independientemente del sentimiento o la actitud que experimente, siempre seré consciente de ello?
2º	¿Soy capaz de expresarme de forma suficientemente clara con la otra persona, consiguiendo así comunicar sin ambigüedades quién soy?
3º	¿Sé manifestar actitudes positivas hacia esta otra persona, actitudes de calidez, de protección, de simpatía, de interés, de respeto?
4º	¿Soy lo suficientemente fuerte como persona para permanecer separado de la otra persona, es decir, para mantener <i>mi</i> individualidad?

5°	¿Me siento lo bastante seguro de mí mismo como para permitir a la otra persona su existencia separada?
6°	¿Puedo adentrarme en su mundo privado tanto como para perder cualquier deseo de valorar y juzgar dicho mundo?
7°	¿Soy capaz de aceptar todos los aspectos que la otra persona me presenta? ¿Sé recibirla tal y cómo es?
8°	¿Sé actuar en la relación interpersonal con suficiente sensibilidad para que mi comportamiento no se perciba como una amenaza?
9°	¿Puedo liberar a la otra persona del miedo a la valoración externa?
10°	¿Sé valorar a la otra persona como una entidad que está viviendo un proceso de desarrollo, o, al contrario, no sé mantener la distancia entre su pasado y el mío? Si consigo considerar al otro como una persona que vive un proceso de desarrollo, entonces también puedo confirmar o percatarme de sus capacidades potenciales. De lo contrario, solo considero a la otra persona como un objeto mecánico manipulable.

d. Ejercicios para la autoconciencia

Otros ejercicios relativos a la autoconciencia (diferentes a los introducidos durante el itinerario).

1. MI COMPETENCIA (COMO PROFESIONAL QUE OFRECE AYUDA A OTROS)

	VERDADERO	FALSO	
TIENDO A DESACREDITARME			
ME SIENTO SEGURO/A			
ME FIJO OBJETIVOS QUE SIEMPRE LOGRO ALCANZAR			
SOY DEMASIADO EXIGENTE CONMIGO MISMO/A			
EVITO INFORMACIÓN NEGATIVA ACERCA DE MI FORMA DE TRABAJAR			

Reflexiones

2. MI NIVEL DE INTIMIDAD

	VERDADERO	FALSO	
TIENDO A MOSTRAR MÁS SENTIMIENTOS DE LO QUE DESEARÍA			
ME SENTIRÍA MAL SI ME ENTERASE DE QUE NO LE GUSTO A UNA PERSONA A LA QUE DEDICO MI ACTIVIDAD PROFESIONAL			
HAGO TODO LO POSIBLE PARA NO DESAGRADAR A MIS COMPAÑEROS			
HAGO TODO LO POSIBLE PARA NO DESAGRADAR A LAS PERSONAS DEL SERVICIO (USUARIOS)			
INTENTO MANTENER CIERTA DISTANCIA CON LAS PERSONAS DE MI EQUIPO			
ME RESULTA DIFÍCIL HACER OBSERVACIONES A MIS COMPAÑEROS			
ME DESANIMO SI MIS COMPAÑEROS NO REALIZAN OBSERVACIONES POSITIVAS SOBRE MI PROCEDER			
ME SIENTO BIEN SI LAS PERSONAS CON LAS QUE TRABAJO ME HABLAN DE LAS COSAS BUENAS QUE HAGO CON ELLAS			

Reflexiones

e. Los Mapas de “stakeholders”, para trabajar con las redes

Los *stakeholders* son las personas interesadas en un proyecto, un programa, una organización, etc.

🌿 **Stakeholders Primarios** son personas u organizaciones con vínculos familiares o afectivos que directamente se benefician del servicio y que están interesadas en el resultado de la actividad y del servicio.

🌿 **Stakeholders Secundarios** son individuos o grupos que no están directamente implicados en el resultado del servicio, pero que pueden interesarse por él. Con frecuencia prestan ayuda a los *stakeholders* primarios.

Los instrumentos sirven para identificar a los *stakeholders* (resultan útiles para la persona o para el servicio) y planificar el trabajo de red.

5.1. La libreta de direcciones

<i>STAKEHOLDERS</i> PRIMARIOS	<i>STAKEHOLDERS</i> SECUNDARIOS

5.2. Nivel de Cooperación (situar a cada *stakeholder* según el orden de proximidad/distancia con respecto a la persona o al servicio)

