



**MODELO DE FORMACIÓN
PARA EL TRABAJO**

EDUCATIVE WORK MODEL

2002-2003

índice

- 3 Presentación
- 4 Introducción
- 5 Compartiendo el material existente
- 6 Ubicación del Modelo de Formación para el Trabajo en IPODERAC
 - Quesería
 - Jabones
 - Cabras
 - Carpintería
 - Hortalizas
 - Jardinería
 - Mantenimiento
 - Cuidado de animales
- 9 Primeros pasos
- 10 Camino andado
- 11 El proceso comenzó
- 12 Síntesis de los avances de la Fase 2
 - Desarrollo de habilidades genéricas transferibles
- 15 Formación de habilidades genéricas transferibles
 - Dimensiones
 - Niveles
 - Momentos
- 20 Materiales que facilitan la aplicación del modelo
- 22 Pasos por andar
- 23 Otras referencias

index

- 3 Presentation
- 4 Introduction
- 5 Sharing the existing material
- 6 Educative Work Model in the flow chart
 - Cheesery
 - Soaps
 - Goats
 - Carpentry
 - Crops
 - Gardening
 - Maintenance
 - Animal Care
- 9 First Steps
- 10 How far we've come
- 11 The beginnings of the process
- 12 Progress of phase 2
 - Development of universal transferable skills
- 15 Training for life skills
 - Dimensions
 - Levels
 - Moments
- 20 Materials that facilitate application of the model
- 22 Steps to go
- 23 References



Cuando tuve la oportunidad de conocer a estos jóvenes emprendedores, entusiastas y conocer su trabajo, no pude menos que sorprenderme y admirar que tomaran como suya esta causa. Les implicó poner manos a la obra, pero no para pedir sino para crear, para imaginar una formación adecuada a partir de un modelo donde todos los miembros aportan su fuerza laboral para el beneficio común e individual. Qué mejor ejemplo de lo que actualmente se requiere en México que un modelo autogestionable con fines nobles como éste. Es aquí donde encontré lugar el "Modelo de formación para el trabajo" propuesto por el IPODERAC.

El Modelo de Formación para el Trabajo, enfocado a la atención de niños provenientes de hogares disfuncionales y de la calle, donde reina la violencia intrafamiliar y el rechazo, herederos de una educación precaria y víctimas del abuso, pretende entregarles una formación integral que los capacite para la autosuficiencia en aspectos esenciales de la automantenencia económica.

La educación que dicho modelo propone tiene la finalidad de que, por medio de la experiencia laboral, nuestros niños encuentren la satisfacción de invertir energías en una actividad por la cual recibirán una remuneración monetaria y emocional. Este proceso, aparentemente tan simple, puede transformar y generar cambios reales y permanentes en los niños acostumbrados a la falta de reconocimiento y de afecto, a quienes se les han negado todas las posibilidades.

Esta institución los encamina a empezar a confiar en sí mismos, reafirmando sus conocimientos y aportando valores fundamentales que contribuyen a la recuperación de su propia estima y, por ende, a su crecimiento, garantizando el derecho a una vida digna.

Hazañas como las del IPODERAC son necesarias para atacar los problemas desde sus causas, transformarlos a fondo y convertir la falta de oportunidades en una verdadera ayuda integral. Éstos son los proyectos de desarrollo y sustentabilidad educativos y productivos que generarán resultados positivos y, lo mejor de todo, comprobables a corto plazo.

¡Enhorabuena!



When I had the chance to meet these enterprising and enthusiastic young people, such as their work, I could not be less than surprised and admired them because they took this work as their own cause.

This meant to put shoulders to the wheel, creating an adequate education based on a Model, where all of them put their work and their forces in order to a common wealth for the group and for themselves.

This is what Mexico needs indeed, self sustainable models with noble intentions. Here is where the "Educative Work Model" found place according to IPODERAC's proposal.

This organisation is focused on kids from dysfunctional homes or from the streets, where violence and rejection are the law, they are the heirs of a precarious education and victims of abuse. The main objective is to supply them an integral education to qualify them for their autonomy in essential aspects as their economical maintenance.

The Educative Work Model suggest that through labour experience, our kids find satisfaction in investing their energies into an activity that will remunerate them economical and emotionally. This process –apparently very simple– allows to transform and generate real and permanent challenges and changes in these kids, who are used to none affect and recognition, plus to the possibilities that have been denied to them.

IPODERAC leads them to trust in themselves and in the world around, in order to restore their place in our society, contributing to the recovery of their self-esteem, and as a consequence of their growth and right for a dignified life.

Deeds, like those made by IPODERAC, are basic to attack the problems from the roots, deeply transform them and convert these 'non opportunities' into a real integral aid. These are the development and sustainability educative and productive projects that will end in positive results; and the best of all: verifiable in a short period of time.

Congratulations!

Ing. Julio Di-Bella Roldán
Director General / Senior Manager XEIPN Canal Once

introducción

Desde los comienzos del proyecto del “Modelo de Formación para el Trabajo” hasta ahora se han desarrollado una serie de metodologías de formación, sistemas de aplicación y materiales didácticos, entre otros, que han servido para transformar paulatinamente en mejoras educativas prácticas, que es el problema original al que IPODERAC se enfrentaba institucionalmente: la creación de un programa que complementara certeramente el desarrollo integral de los niños y jóvenes que viven en la institución, aplicando estrategias de capacitación laboral.



A partir de ese momento y hasta ahora se ha trabajado arduamente en el proyecto y se han obtenido logros muy enriquecedores en la práctica, y una estructura educativa que ha tenido



un alto impacto en otras instituciones que atienden a gente en situaciones similares.

El Modelo de Formación para el Trabajo no está terminado aún; sin embargo, los avances en estos años han sido muy considerables, y los esfuerzos siguen dando frutos. •

introduction

From the start of the 'Modelo de Formación para el Trabajo' (or 'Education Work Model') project up until now, a series of educative methodologies, application systems and educative material has been developed, whose purpose among others, has been to slowly transform, in practical educative improvements, the problem with which IPODERAC was initially confronted as an institution: The creation of a programme that certainly completes the whole development of the boys who live in the institution, applying work training strategies.

Since that moment and until now the efforts for the project have been hard, but the results are wealthy for the practice, and this educative structure has been a high impact for other organisations which attend people in similar conditions.



Although the Educative Work Model is still not finished, the achievements over these years have been considerable, and our efforts continue to bear fruits. •

compartiendo el material existente

El material que está en sus manos contiene de manera sintética lo que ha sido la atención desde el Modelo de Formación para el Trabajo en su Fase 2, Desarrollo de Habilidades Genéricas Transferibles, que es la etapa que está terminada y siendo aplicada.



... se pretende también compilar el material en manuales y guías y hacerlo público a todas estas instituciones ...

Este material ha sido solicitado en repetidas ocasiones por instituciones que atienden a poblaciones similares, o que tienen un

sistema formativo a través del trabajo, por lo que IPODERAC ha impreso esta edición para compartirla con las instituciones y comenzar a dialogar respecto al apoyo y capacitación que se harían necesarios si están dispuestos a aplicar este modelo en sus instituciones.

Por otra parte, para finales de 2006, cuando el Modelo de Formación para el Trabajo esté terminado en sus tres fases, se pretende también compilar el material en manuales y guías y hacerlo público a todas estas organizaciones que de una manera u otra han seguido, acompañado y apoyado el desarrollo de IPODERAC en el área de trabajo, cumpliendo con ello otro de los objetivos de nuestra misión: apoyar a otras instituciones en la mejor atención a la población en desventaja social. •

sharing the existing material

The document in your hands contains, in a synthetic way, what has been the focus of the Educative Work Model in phase 2 Development of Transferable Life Skills, which is the phase now practically finished and being applied. This material has been solicited in repeated occasions by institutions that are attending similar populations, or that have a formative system through the work; this is the reason why IPODERAC has printed this edition to be shared with the institutions, with the aim of starting a dialog concerning the support and training that would become necessary if they agree to apply this model in their institutions.



On the other hand, when the Educative Work Model is finished in its three phases, we pretend to compile the materials in manuals or guides, and to make them public to all institutions that have followed, accompanied and supported the development of the institution in the work area fulfilling other

... to support to other institutions in the best attention to the population in social disadvantage.

objectives of our institutional mission: to support other institutions in the best attention to population in social disadvantage. •

Lic. Patricia Hidalgo Ramé
Work Coordinator

ubicación del modelo de fomación para el trabajo en IPODERAC

Este organigrama ilustra de manera breve acerca de quiénes son las personas que intervienen en los procesos de aplicación del Modelo de Formación para el Trabajo, siendo la Dirección Educativa y la Coordinación de Trabajo las directamente responsables de que la formación para el trabajo tenga sustento educativo y sea aplicable en lo práctico.

En cada periodo de trabajo, el número de chavos en cada sección varía, ya que depende de las características de la población atendida en ese momento.

Para 2003 IPODERAC cuenta con ocho secciones de trabajo establecidas, de las cuales cuatro se incluyen en el diagrama y el resto se integrarán cuando el Modelo de Formación se consolide.



Quesería

Este taller es el que da mayores ingresos económicos a la institución ya que tiene una elevada producción. El taller funciona los siete días de la semana, y en su interior labora tanto personal externo como chavos. Actualmente (2002) se encuentran laborando cinco empleados en el proceso productivo, cuatro empleados en empaque y cavas, y tres chavos mayores de 13 años apoyando en limpieza y empaque, en los puestos de aprendices.

Jabones

Este taller es relativamente nuevo; comenzó el proceso de

in the flow chart

This flow chart shows the people who are involved in the application of the Educative Work Model, but the people directly responsible for the educative side of the work and its practical application are the Educative Manager and the Work Coordinator.



In each work period the number of boys varies for each section, this is because of the characteristics of the population at the moment.

To this day, IPODERAC has 8 established workshops:

Cheesery

This workshop provides the biggest income to IPODERAC because of its high output. It functions seven days a week and the workers are both people from outside and boys. At this time (2002) there are 5 people working on the cheese production process, 4 people working on packaging and storage, and 3 boys (older than 13) helping with cleaning and packaging as apprentices.

Soaps

This workshop is relatively new during the year 2000, the process of testing and pilot production began. It started proper production two years ago and it is growing fast; the product is being well received abroad. The workers are actually nearly all boys

pruebas y producción de muestras en el año 2000, mismas que se evaluarían para una producción mayoritaria. Desde finales del año 2000 funciona productivamente y está creciendo muy rápido. El producto está siendo muy bien recibido en el extranjero; este taller funciona prácticamente con los chavos. Actualmente laboran en él la administradora del taller, que es personal externo, y seis chavos mayores de 12 años.

Cabras

Esta sección es una de las más antiguas en la institución. Su labor productiva no es tan alta como podría serlo; sin embargo, su mayor valor económico se remite a la producción de leche de cabra, que provee a los talleres de quesería y jabones de la materia prima; su valor educativo se ve agregado a través del contacto y cuidado de los animales, que estimula el desarrollo de actitudes y habilidades que favorecen diversas áreas de crecimiento del chavo. Actualmente la persona que se encuentra a cargo de las cabras es uno de los chavos mayores, y tiene a su cargo a siete chavos más: cinco de ellos son mayores de 14 años, y los dos restantes son mayores de 10 años.



Carpintería

Este taller surgió por un convenio con la empresa Santa Fe, dedicada a la fabricación y exportación de mueble rústico, a la cual IPODERAC le maquiló por un periodo de dos años. Santa Fe ha reducido su producción considerablemente, y ahora este taller está focalizado básicamente a la producción del mobiliario requerido en el interior de la institución y pequeños trabajos al exterior. Su valor se cotiza mayoritariamente en lo educativo, sin embargo se están haciendo esfuerzos para que la fase productiva vuelva a sus estándares. En el taller labora como personal externo un empleado, y bajo su cargo hay ocho chavos mayores de 14 años.

– there is one person in charge (who is from the outside) and the rest are six boys older than 12.



Goats

This particular section is one of the oldest in this institution and although its output is not as high as it could be, its greatest productive value is providing milk for the cheesery and soaps as this is the essential material for both. Its educative value stems from contact with, and care of the animals -activities that stimulate the development of attitudes and skills applicable in different areas in the kid's life-. At the moment, the person in charge of the goats is one of the older boys, and he is responsible for 7 more boys: 5 of which are older than 14, and 2 older than 10.

Carpentry

This workshop arose from an agreement with the company Santa Fe. Traditional furniture was made for them for a period of two years. Santa Fe has considerably reduced its production and now this workshop is mainly in charge of producing necessary furniture for the institution and a few small jobs outside. Thus, its main value is educational for the children, but efforts are being made to bring production back up to industry standards. In this workshop, there is one person from the outside in charge of children older than 14.

Crops

There is one external employee and two groups of children younger than 14 in this section. In each group there is one boy who is responsible for 3 apprentices, making a total of 8 boys working with the crops. Its productive value is basically to produce the vegetables which are used for consumption within the institution. This job has a high educational value and its part of the Ecological Club section.

Gardens

This job consists in looking after the gardens, and

Hortalizas

En esta sección labora un empleado externo y dos grupos de chavos menores de 14 años; en cada grupo hay un responsable que se hace cargo de tres aprendices, haciendo un total de ocho chavos en la sección de hortalizas. Su valor productivo se considera en relación con los vegetales que se obtienen para el consumo interno. Ésta es un área con un alto valor educativo y se considera dentro de las secciones que integrarán la Fase 1: Club Ecológico.

Jardinería

Este grupo se encarga de mantener los jardines de la institución y cuando es necesario apoya en actividades generales. También es un área con un potencial educativo muy alto, y formará parte del Club Ecológico. Está constituida por un chavo responsable mayor de 14 años, que tiene a su cargo seis chavos menores de 13 años en calidad de aprendices.

Mantenimiento

En esta sección se encuentran los niños más chicos de la institución. Sus actividades básicas se centran en mantener las áreas comunes limpias y los basureros de la institución vacíos; están divididos en dos grupos pequeños que constan de un chavo de 11 años que es responsable y tiene a su cargo a chavos más chicos que él, siendo también integrada en un futuro al Club Ecológico. Actualmente en esta sección hay dos responsables y seis aprendices.

Cuidado de animales

En esta sección hay un chavo menor de 13 años que se encarga de cuidar a los marranos, y algunas veces gallinas, que se mantienen en engorda para consumo interno; esta sección se integrará al futuro Club Ecológico.

when necessary, it provides support for general activities. This job also has a high educational potential and its also part of the Ecological Club. There is one boy in charge who is older than 14, and looks after 6 children younger than 13.



Maintenance

This job is for the youngest children in the institution and it basically consists in keeping the common areas clean and emptying the institution's bins. It is divided into two small groups that consist of one responsible child who is 11 years old and who is in charge of boys younger than him. This is a job that in the future will be integrated into the Ecological Club. At this time, there are two responsible boys and six apprentices.

Animal Care

There is only one boy working on this job, and he is younger than 13. His job is to look after the pigs and sometimes the chickens, which are being fattened up so that they may be eventually eaten in IPODERAC. Again, this job will be integrated into the Ecological Club.

After this brief description of the workshops, it is worth mentioning that the areas in which phase 2 of the Educative Work Model are being applied are the following: Carpentry, Goats and Soaps. The Cheesery could be another source of work training, and maintenance, gardens and crops will comprise phase 1: the Ecological Club. •



Después de una breve descripción de las áreas, cabe mencionar que las secciones donde se está aplicando la Fase 2 del Modelo de Formación para el Trabajo son los siguientes talleres productivos: Carpintería, Cabras y Jabones. Potencialmente, Quesería se volverá otro centro de formación para el trabajo; y las áreas de mantenimiento, jardinería y hortalizas formarán la Fase 1: Club Ecológico. •

| primeros pasos

El proyecto comenzó con un diagnóstico de necesidades institucionales de los objetivos formativos del área de trabajo. Desde ese momento se buscó la asesoría de una organización especializada en investigación educativa: el Centro de Estudios Educativos AC. A partir de ello se comenzó a diseñar una alternativa que atendiera, desde la propuesta educativa de IPODERAC, las necesidades detectadas durante el diagnóstico. De ahí surgió el diseño de un modelo de atención que se aplicaría en una fase piloto y se evaluaría de acuerdo al impacto.



Durante este proceso, una de las experiencias más enriquecedoras fue entrar en contacto con instituciones que tenían alguna metodología concreta para educar a través del trabajo, así como el planteamiento del mundo laboral frente a la globalización, con la finalidad de crear un proyecto con miras al futuro, y no que se creara para necesidades que pronto perderían vigencia. Partiendo

... una de las experiencias más enriquecedoras fue entrar en contacto con instituciones que tenían alguna metodología concreta para educar a través del trabajo ...

de ello se definió el máximo objetivo a lograr a través del Modelo de Formación para el Trabajo: el desarrollo de habilidades, actitudes y valores para la vida, en el contexto

del trabajo, al igual que una revisión hacia el interior de IPODERAC para definir las líneas por las que caminaría la Institución. •



| first steps

The project began with an analysis of the needs of the institution concerning the educational objectives in the work area. The assessment of an organisation specialised in educative research was found: El Centro de Estudios Educativos A.C., from here, a design for an alternative approach was started, in accordance with IPODERAC's educative proposal, that would satisfy the needs determined during the review. Thus, an Attention Model design emerged that would be run as a trial and would be evaluated according to its impact.

During this process, one of the most rewarding experiences was to come into contact with institutions that had a defined methodology of education through work, as well as a view on labour in a world of globalisation, with the aim to create a project that would look towards the future and

... one of the most rewarding experiences was to come into contact with institutions that had a defined methodology of education through work ...



not only apply to the current situation. As a result, the main objectives of the Educative Work Model were in large part derived from this. Also, a review of the work of the institution was undertaken in order to decide the most appropriate path it should follow. •

camino andado

Por las características institucionales y las facilidades que se tenían, el proyecto comenzó a pilotarse y evaluarse por la fase 2: Desarrollo de Habilidades Genéricas Transferibles, porque los talleres ya existían y las personas que atendían estos talleres estaban interesadas en dar un sustento educativo a las prácticas laborales cotidianas.



A lo largo de este aprendizaje se han ido definiendo las maneras de atender las necesidades descubiertas, y se ha ido en

12 *... ahora que se tiene completo el diseño de material y estrategias de la fase 2 y que se están aplicando constantemente para el logro de los objetivos planteados ...*

todos los casos de lo general a lo particular. Esto es: reconocer que los chavos deberían estar por periodos mayores realizando una misma actividad, para aprovechar

los aprendizajes que de ahí pudieran tener. Se han definido con precisión la duración y los periodos de trabajo; o de la necesidad de capacitar a los encargados de los talleres, se ha diseñado un curso completo en contenidos y el manual de capacitación correspondiente.

Aunque a lo largo de estos años lo que se ha trabajado a profundidad ha sido el Desarrollo de Habilidades Genéricas Transferibles, no se ha dejado de reconocer la importancia de comenzar a trabajar en las fases 1 y 3: Club Ecológico y Planeando la Vida Independiente. Así, ahora que se tiene completo el diseño de material y estrategias de la fase 2 y que se están aplicando constantemente para el logro de los objetivos planteados, se comenzará el trabajo concreto de las otras dos fases que, por las edades de los chavos atendidos y la experiencia adquirida, se trabajará con mayor rapidez y facilidad. •

established path

Thanks to the characteristics of the institution and its facilities, the evaluation and trial of the project was begun in phase 2: Development of Universal Transferable Skills. This was because the productive workshops already existed and the people in charge of them were enthusiastic about giving a practical work education to the children for their everyday lives.

The approach towards attending necessities was gradually defined during the learning process. In all cases, the solutions have gone from general to specific, that is: understanding that the children should be working on the same job for a long period of time so that they can best take advantage of the skills that they learn there (the specific period has actually been defined), or the need to train the people in charge of the workshops (a course complete with material and a manual has been written for this purpose), etc.



Although the Development of Universal Transferable Skills is on what we have been concentrated over these years, the importance of working on stages 1 and 3 (Ecological Club and Planning Independent Life) has not been forgotten. In fact, there is a completed

The approach towards attending necessities was gradually defined during the learning process.

strategy for stage 2 and it is being constantly applied to achieve proposed objectives. Work will be started on the other two stages which, because of their complexity and the ages of the children involved along with the experience gained, will be carried out quickly. •

el proceso comenzó

the beginnings of the process

En este diseño se definieron tres grandes fases de atención a la formación de los niños y jóvenes atendidos:

The design defined three main stages in a child's education which would be monitored:

FASE 1 Phase 1		Actividades recreativas, lúdicas, de mucha creatividad y participación, sustentadas en actividades laborales acordes a su edad y desarrollo físico, que les permitirán desarrollar habilidades, actitudes y valores como la convivencia grupal, la conciencia ecológica, la participación activa en la resolución de problemas y criticidad, entre otros.
Club Ecológico	6 a 13 años	
Ecological Club	6 to 13 years	Recreational activities involving much creativity and participation, given by types of work that allow development of skills, values and work ethic, as well as team work, an ecological conscience, and active participation in problem solving, among others.
FASE 2 Phase 2		A través de la capacitación en los talleres productivos de la institución, desarrollarán habilidades, valores y actitudes que les permitan enfrentar favorablemente la vida y ser responsables de sus propias decisiones, favoreciendo sus procesos de madurez y estabilidad emocional.
Desarrollo de Habilidades Genéricas Transferibles	13 a 16 años	
Development of Universal Transferable Skills	13 to 16 years	By means of training in the various workshops in the institution, the children will develop skills and values that will enable them to face life well and be responsible for their own actions, allowing their maturing processes and emotional stability.
FASE 3 Phase 3		Con una asesoría, los chavos que están terminando la secundaria en la escuela, tomarán las decisiones correspondientes a su futuro, en un corto y mediano plazo, como seguir estudiando, buscar un trabajo de acuerdo a sus gustos, posibilidades y necesidades, reintegrarse a la familia, etc.
Planeando la Vida Independiente	16 años o más	
Planning Independent Life	16 years and older	With the help of a review, the children that are finishing secondary school will take decisions affecting their short and medium term life, such as whether to continue their studies, find a suitable job or rejoin their family, depending on their needs and possibilities.

El siguiente paso fue llevar a la práctica este Modelo propuesto para darle una forma y un sentido real, de acuerdo a las posibilidades de la institución para lograr estos objetivos, esta fue la etapa de ejecución piloto y evaluación, de donde han salido casi todos los materiales teóricos, didácticos y pedagógicos con los que ahora trabajamos. •

The next step was to put this model into practise. This would help check the possibility of the institution to achieve the goals set out and thus demonstrate whether the model was realistic or not. This was then, the trial execution and evaluation stage, from whence came nearly all the theoretical, methodological and pedagogical material with which we work now. •

Club Ecológico	Desarrollo de Habilidades Genéricas Transferibles	Planeando la Vida Independiente
A través de la renovación de las áreas de mantenimiento, hortalizas, jardinería y cuidado de animales, facilitar que descubran en las actividades de trabajo posibilidades de participar en el cuidado del lugar donde viven, con un alto nivel de juego y atención a las conductas naturalmente infantiles. El límite de edad oscila entre los 12 y 13 años.	Mediante la capacitación de los chavos cuyas edades oscilan entre los 13 y los 16 años, se pretende formar competencias en el trabajo que sean útiles en la vida. Esta capacitación se da en las áreas formalmente productivas de la institución: cabras, carpintería, jabones, quesería y, en un futuro, oficinas.	El fin educativo de esta etapa es que el chavo explore individualmente sus intereses y aptitudes vocacionales, opte por un oficio o profesión, planifique los pasos para desarrollarlos y comience a vivir su vida independiente.

Ecological Club	Development of Universal Transferable Skills	Planning Independent Life
By improving maintenance, gardens and crops and animal care, it is hoped that the children will realise that through their work activities, they have a chance to participate in looking after the place where they live, by introducing a game factor and paying attention to natural child behaviour. The age limit is between 12 and 13.	By training the children between the ages of 13 and 16 it is hoped that they will learn work skills that will be very useful later on in life. This training is carried out in the productive workshops of this institution -that is: goats, carpentry, soaps, cheesery and in the future, the office.	The aim of this last phase is that the boy will analyse his interests and skills in order to choose a career or job. He will then plan his course of action to achieve those skills and start his independent life.

Desarrollo de Habilidades Genéricas Transferibles

Los talleres productivos en IPODERAC están organizados en forma piramidal, de acuerdo a la manera en que usualmente se organizan en México los lugares de trabajo tales como talleres mecánicos, herreros, eléctricos, carpintería, etc., que son en general los trabajos a los que se incorporan estos chavos al salir de la institución.

Estos lugares manejan un tipo informal de organización que se divide en tres grandes "PUESTOS", que se asemejan a las descripciones que nosotros manejamos para la capacitación: el aprendiz, el técnico y el supervisor o maestro.

Tomando esto como base, definimos los aprendizajes que idealmente el chavo desarrollará al integrarse a dichos puestos. La diferencia con el exterior es que un chavo es aprendiz en IPODERAC no porque sepa el trabajo del aprendiz, sino porque comenzará a aprenderlo, y cuando se le contrata como

Development of Universal Transferable Skills

Workshops at IPODERAC are organized in a pyramidal way, such as the types of work that the boys usually enter after they leave IPODERAC when they have decided that they don't want to continue their studies. These are mechanic workshops, ironmongers, and electricians.

These places are informally organised into a hierarchy that consists of three main "POSITIONS" that are similar to the statuses that we have: the apprentice, the technician and the supervisor or "Maestro".

Using this as our foundation, we decide the skills that the child will learn when he begins to work in these various positions. The difference is that when a boy is an Apprentice, it is not because he knows what the job of an "apprentice" is, but because he will learn what

auxiliar es porque desarrollará todas las habilidades de un técnico. Cuando esté listo se le contratará como responsable, para que aprenda el manejo de grupos de personas y administración de talleres, actividades que realiza un supervisor o maestro.

De esta manera, llegado el momento en que uno de ellos se integra por primera vez a una de estas secciones de trabajo es contratado como aprendiz; usualmente el periodo de aprendizaje ideal en este primer puesto les toma alrededor de un año o un año y medio, que traducido a ciclos de trabajo son 3 o 4; después subirá al nivel de auxiliar, que por enfocarse mayoritariamente a los aprendizajes técnicos, les lleva alrededor de 1 o 2 ciclos de trabajo (menos de un año); y finalmente se les capacita como responsables, hasta el momento en que se integran a la casa de San José, que es donde se lleva a cabo el proceso de Planeación de Vida Independiente, donde se les orienta para buscar un trabajo fuera de la institución. Si estando en este periodo de capacitación sigue siendo necesario que se les contrate en el interior de la institución, sus condiciones de trabajo ya no son de capacitación, sino de empleado.



it is. Likewise, when he is working as an Auxiliary it is so that he will learn the skills of a technician and when he is competent enough he can be hired as a Responsible who will learn how to manage groups of people and help in the running of the workshops, which are activities that a supervisor or Maestro carries out.



Thus, when any child is put into one of these workshops for the first time, he enters as an Apprentice. The period of this apprenticeship is usually between a year and a year and a half, which, translated into work cycles, is about 3 or 4 cycles. Then they are upgraded to the level of Auxiliary which, after focusing mainly on technical skills, takes them about 1 or 2 work cycles – less than a year. Finally, they are trained as Responsible up until the moment in which they move into San José (the house for the oldest boys). This is when they start the process of Planning Independent Life and when they are oriented to get jobs outside the institution. If during this time, it is still necessary for them to work in IPODERAC, then their status is not one of training, but one that is the same as an external paid worker.

The usual working week for a trainee of 13 years old or older, is about 15 hours, 2 hours each day from Monday through Friday and 5 hours on Saturday; and for boys younger than 13, the working week is of 8 hours, 1 hour a day from Monday through Friday, and 3 hours on Saturday. Students receive a payment or “weekly motivation” for their work. This payment is set by the Work Coordinator in agreement with the Senior Manager, and depends on the relative importance of the work type to the institution. For example, the job of milking the goats is better paid due to the working hours and physical effort required.

The weekly payment for the boys that work in jobs in stages 1 (Ecological Club) and 2 (Development

El tiempo aproximado de capacitación a la semana es de quince horas, distribuidas en dos horas de trabajo de lunes a viernes y cinco el día sábado para los chicos mayores de 13 años; y de ocho horas para los menores de trece, distribuidas en una hora diaria de trabajo de lunes a viernes, y tres horas de trabajo el sábado. Cada educando recibe un pago o motivación semanal por su trabajo. Este pago es fijado por el coordinador de trabajo en acuerdo con el director general, y varía según la importancia relativa de la sección y puesto de trabajo (por ejemplo, el trabajo de ordeña, por el horario y el esfuerzo físico, está tasado arriba de los otros) para los objetivos de la organización.



of Universal Transferable Skills) is divided up into two parts: 30% of this money is given to them on Saturdays in cash and is meant to be used as pocket money, for example to spend in town, to play with, etc. The remaining 70% is saved for them (they have a savings card) and this money is meant to be used for personal things such as buying uniforms, clothes, shoes, school books, bags, trips, etc. The older boys who live in San José are given the whole 100% of their weekly payment though.



El pago semanal para los chicos que se encuentran en fase 1 (Club Ecológico) y fase 3 (Desarrollo de Habilidades Genéricas Transferibles) está dividido en dos partes: el 30% del total, que es el que reciben en efectivo los sábados, se destina al uso libre de cada chico. Normalmente lo gastan en el zócalo comprando, jugando, etc., cuando salen todos juntos de paseo; y el 70% restante es acumulado en su tarjeta de ahorro, dinero que se destina a sus gastos personales como comprar uniformes, ropa, zapatos, libros escolares, mochilas, viajes, etc. Los chicos mayores, que viven en la casa de San José, reciben en efectivo el 100% de su pago semanal, ya que están atendidos dentro del programa de fase 3 (Planeando la Vida Independiente).

The aim of this payment (both cash and savings) is to help the boy understand the importance and value of the work they do: economically (fair payment), a way to achieve stability personally and as a family, social responsibilities and professional growth and development. In the same way, we try to make them understand the direct relationship between working well and the money that they will receive. This is especially important because of some of their backgrounds have caused their perception of money to be something which has a volatile and instantaneous value. Thus, we try to help them have a more mature concept of the economic benefits of having a proper job by providing one for them. •

El objetivo de este pago, tanto efectivo como en ahorro, es reflexionar con el chico acerca del valor del trabajo, tanto económico y su justa remuneración, como un medio para conseguir estabilidad personal y familiar, responsabilidades sociales y desarrollo y crecimiento profesional. De la misma manera se intenta que comiencen a desarrollar el sentido de relación directa que existe entre el trabajo bien realizado y completo y el dinero que de ahí pueden percibir, ya que de acuerdo a sus historias de vida y experiencias previas a la institución el dinero tiene un valor volátil e instantáneo, de manera que es un espacio para reflexionar y ayudarlos a madurar este concepto del beneficio económico que se obtiene a través de un trabajo formal. •

formación de habilidades genéricas

De acuerdo con lo mencionado desde el inicio del apartado sobre el Modelo de Formación para el Trabajo, durante el análisis y detección de necesidades se definieron las habilidades, actitudes y valores deseables a desarrollar en los educandos de esta edad (de los trece a los dieciséis años), mismas que después fueron agrupadas y resumidas en lo que finalmente se llamó Dimensiones de Aprendizaje, que se nombraron de acuerdo a las áreas generales de aprendizaje. Así por ejemplo, la dimensión administrativa organizativa agrupa aprendizajes como la distribución de la herramienta adecuada para realizar el trabajo, su mantenimiento preventivo y el correcto uso de los espacios.

A su vez, cada una de las dimensiones contiene aprendizajes específicos de diferentes profundidades, distribuidos de acuerdo a cada nivel. Cada puesto de trabajo tiene de manera gradual aprendizajes en las dimensiones técnica, administrativa-organizativa, relacional y de resolución de problemas.

Estos aprendizajes también se han distribuido de acuerdo al mejor momento de enseñanza a lo largo del ciclo de trabajo, y por ello se han definido cuatro grandes momentos que se aplican con el grupo de trabajo: inducción, formación para el trabajo, planeación y evaluación, y habilidades para la vida.



... durante el análisis y detección de necesidades, se definieron las habilidades, actitudes y valores deseables a desarrollar en los educandos de esta edad ...

De esta manera se tiene una currícula de aprendizajes diseñada de acuerdo al tiempo estimado que cada chavo pasa en el taller y el desarrollo promedio que

consigue, según la experiencia que la institución ha tenido a lo largo de estos años.

La figura 1, presentada a continuación, ayuda a la comprensión de las relaciones que se establecen entre los tres elementos

developing universal transferable skills

In accordance with what was mentioned at the start of this report, skills, attitudes and values were defined during the analysis of needs and requirements as desirable objectives in the development of the students, and these items were put into a group that was finally called Learning Dimensions. They were named according to the general stages of apprenticeship, for example, the administrative and organisational dimension which encompasses learning the distribution of the correct tools to complete a given job, the way of looking after them and the correct usage of the areas designated to jobs performed with those tools.



It then follows that each dimension has specific skills of varying weight, chosen according to their relevance to each of the levels. Thus each work position provides gradual learning in each of the following dimensions: technical, administrative and organisational, relational, and problem solving.

These learning skills have been distributed according to the best moment of teaching during the whole work cycle. Because of this, there are four defined moments that apply to the work group: induction, training, planning and evaluation, and life skills.

*... dimensions,
levels and moments ...*

As such, there is a teaching plan that is designed according to the estimated time that the child will spend on his job, and the average development that he will achieve, built attending to the experience that IPODERAC has had over these years.

manejados en la descripción anterior: dimensiones, niveles y momentos especificando después en una síntesis la importancia sustancial de cada uno de estos aspectos.



The following figure helps to show the relationships between the three elements which have just been described: dimensions, levels and moments. It then shows the importance of each one of each one.

Dimensions

· Technical Dimension

This refers to the development of work related abilities that are transferable to any area of life, and that allow the student to understand the operational-productive aspects of their section of work. This relates to the selection, management and maintenance –preventive and corrective– of equipment, tools and other work materials, to the comprehension of the productive process or the services of their section, the use of technical language, the application of mathematical formulas or any other factor that contributes to the students fulfillment of work of a higher quality.

· Administrative and Organisational Dimension

This groups the knowledge, capabilities, attitudes and values that allow the student to understand the organisational and administrative aspect of their section of work, an aspect that includes the internal structure and the role played by each element within that structure; the productive relationship that exists between their section and the institution for which they work and the clients that purchase their goods and/or services: the methods of administration and optimal usage of the material resources, finances, information and time. The comprehension and application of the existing rules and politics in their section, the promotion of the rights and labour related obligations that correspond by law, and among other topics, the application of the administrative procedures and formats of their work.

· Problem Solving Dimension

This includes the general abilities that allows the student to identify problems in the work environment, visualise possible alternative solutions, implement the most convenient one with both, long and short term visions that incorporate prevention and correction strategies, as well as performing evaluations focusing on the process and the product. This dimension includes the development of a social and environmental ethic, an aspect that means the reflection over the impact that the alternative solutions have on personal, comunal, social and work related levels.

· Relational Dimension

This dimension groups the necessary skills for the student to establish constructive relationships based

Dimensiones

· Dimensión técnica

Se refiere al desarrollo de las competencias laborales que son transferibles a cualquier área de la vida, y que posibilitan que el educando comprenda lo referente al aspecto operativo y productivo de su sección de trabajo. Se relaciona con la selección, el manejo y mantenimiento –preventivo y correctivo– de las herramientas, equipo tecnológico y materiales de trabajo; con la comprensión integral del proceso productivo o de servicios de su sección, el uso técnico del lenguaje, la aplicación de fórmulas matemáticas, así como cualquier otro contenido que contribuya a que el educando desempeñe con mayor calidad su trabajo.

· Dimensión administrativa organizacional

Agrupar los conocimientos, habilidades, actitudes y valores que posibilitan que el educando comprenda lo referente al aspecto organizativo y administrativo de su sección de trabajo, aspecto que incluye su estructura interna y el papel

que cada elemento juega dentro de ella; la relación productiva que existe entre su sección y la institución para la cual trabaja

y los clientes que adquieren sus bienes y/o servicios; los métodos de administración y optimización de los recursos materiales, financieros, informativos y temporales; la comprensión y aplicación de las políticas y reglamentos existentes

... reflexionar sobre el impacto que tengan en los niveles laboral, personal, comunitario y social

en su sección, la promoción de los derechos y obligaciones laborales que por ley le corresponden y, entre otros asuntos, la aplicación de procedimientos y formatos administrativos propios de su trabajo.

· Dimensión de resolución de problemas

Incluye las competencias genéricas pertinentes para que el educando pueda identificar problemas en el ámbito laboral, vislumbrar posibles alternativas de solución, implementar la alternativa más conveniente con una visión de mediano y largo plazo que contemple estrategias de prevención y corrección, y evaluar incorporando enfoques de proceso y de producto. Esta dimensión incluye el desarrollo de una ética social y ambiental, aspecto que implica reflexionar sobre el impacto que las alternativas de solución tengan en los niveles laboral, personal, comunitario y social.

· Dimensión relacional

Se agrupan aquí las competencias necesarias para que el educando establezca relaciones constructivas, de tolerancia, solidaridad y respeto consigo mismo y con los demás. Incluye el desarrollo de su autoestima, el manejo positivo de sus sentimientos y la resolución pacífica de conflictos. Implica además sus competencias de trabajo colaborativo y de liderazgo con sus compañeros, superiores, subordinados, clientes y proveedores; el desarrollo de sus habilidades de comunicación; y sus competencias para el establecimiento de contactos laborales y personales.

Niveles

Los niveles están determinados por el proceso de enseñanza-aprendizaje según las necesidades particulares de su etapa de formación y sus funciones y responsabilidades como miembro de una sección de trabajo. Su estructura está pensada para ir incrementando responsabilidad, cultura laboral y actividades complejas a realizar. Para ello y de acuerdo a los resultados de la investigación de la globalización de los procesos laborales en México, se han determinado tres niveles de formación.

· Aprendiz

Los educandos que trabajen como aprendices iniciarán un proceso de conocimiento de las actividades productivas y formativas que se realizan en su sección de trabajo. Entre sus objetivos de formación se encuentran la comprensión del proceso productivo o del servicio ofrecido y su sentido en relación con los objetivos del área de trabajo del instituto, el desarrollo de un comportamiento laboral adecuado según las políticas internas, y el entendimiento de las oportunidades de formación que ofrece su sección de trabajo y la segunda etapa del Modelo de Formación en general. Estos aprendizajes se desarrollarán mediante la participación del educando en un curso de inducción y a través de las actividades laborales.

on tolerance, solidarity and respect for themselves and for others. This includes the development of their self esteem, the positive management of their feelings and the peaceful resolution of conflict. In addition, this includes their

knowledge of work both collaborative and in roles *... includes the development of a social and environmental ethic ...*

of leadership with their partners, superiors, subordinates, clients and providers; the development of their communicative capabilities and their abilities to establish both personal and work related contacts.



Levels

These levels are determined by the teaching process according to the particular needs of their stage of growth and their functions and responsibilities as members of a work group. The structure of these levels is set in such a way that responsibility and complexity of activities increases at each stage. In this system, in accordance with the results of the investigation of work process globalization, 3 training levels were determined.

Attending the importance of this level, is very important the selection and qualification process to them, in order to apply this Model.



· Auxiliar

Los adolescentes y jóvenes que ocupen el puesto de auxiliares se responsabilizarán de tareas más complejas y con una mayor exigencia organizativa y de resolución de problemas, que aquellas realizadas por sus compañeros aprendices. Los fines educativos en este nivel de trabajo incluyen, en la dimensión relacional, la profundización del educando en sus competencias de desarrollo personal, y en sus competencias para el mantenimiento de relaciones colaborativas y constructivas con sus compañeros y superiores. El nivel de auxiliar contempla además un fuerte énfasis en el desarrollo de la dimensión técnica en relación con los procesos y recursos existentes en cada sección de trabajo.

· Responsable

El puesto de responsable de la sección de trabajo tiene como uno de sus objetivos fundamentales formar a los educandos en las competencias orientadas a la administración y coordinación de actividades. Con esta finalidad, el responsable tiene a su cargo a un grupo de aprendices, a quienes apoya y supervisa en el desempeño de sus funciones y en su proceso de formación, procurando relacionarse de una manera colaborativa y horizontal con ellos. El responsable trabaja de manera muy cercana al encargado de la sección, aprendiendo de él las competencias necesarias en todas las dimensiones de desarrollo, para manejar una pequeña empresa, taller u oficina. Este trabajo en estrecha cercanía con el encargado habilitará al responsable a su vez para coordinar y facilitar actividades educativas propias del Modelo de Formación. Debido a la relevancia de este papel para la operación del modelo, consideramos que los procesos de selección y capacitación de responsables son cruciales para el desarrollo del mismo.

Momentos

Los momentos de formación son, como ya se explicó, la manera en que se divide el ciclo de trabajo a fin de que se atiendan los aprendizajes señalados en las dimensiones para el grupo de chicos que está siendo atendido en ese periodo. Estos momentos tienen un calendario sugerido, sin embargo es un proceso flexible, ya que depende, invariablemente, de la consistencia del grupo que se está manejando en cada taller.

Esta división del ciclo de trabajo permite también una mayor facilidad a los encargados de los talleres para poder aplicar el Modelo de Formación para el Trabajo y tener una guía para retomar los momentos, según las condiciones en las que se encuentre el grupo.

· Inducción

Este momento es, como en cualquier lugar donde la gente se presenta a trabajar por primera vez, una introducción al área de trabajo, a las actividades que allí se realizan, cuál será la partici-

· Apprentice

The students that work as apprentices begin a process of understanding the productive and educative activities that are undertaken in their work group. These work educative mains include the comprehension of the productive process or the services offered and their meaning related to the objectives of the work area, in the institution, the development of appropriate workplace behavior according to the policies of the work section, and the understanding of the opportunities of training that their work area offers and the second phase of the Educative Work Model in general. These apprenticeships are aided through the student's participation in an induction course, and the work activities.

· Auxiliary

The adolescents and youths that occupy the position of auxiliary are responsible for more complicated tasks and with a higher demand of their organisational skills and of their problem solving abilities, than the apprentice. The educative goals in this level of work include, in the relational dimension, the insight of the student in his skills for his own development, and in the abilities to maintain collaborative and constructive relationships with their partners and superiors. The level of Auxiliary, emphasises strongly on the development of the technical dimension in relation to the existing process and resources in each section of work.



· Responsable

One of the fundamental objectives of the Responsible of any given work group is to form students with skills oriented to the administration and coordination of activities. With this intention, the Responsible is in charge of a group of apprentices whom he helps and supervises with the fulfilment of their functions and in their growth process, building collaborative and flex-

pación de cada quien en el proceso laboral, etc., y es el momento adecuado para establecer reglamentos, relaciones, horarios y comenzar a introducir formalmente al chavo en la vida laboral.



· Formación en el trabajo

Su finalidad es el desarrollo del chavo en el área de trabajo, tomando experiencias a partir de las actividades diarias y las

El material más importante en este momento de la formación se obtiene a través de la capacidad de los encargados para detectar actitudes, actividades, hechos, sentimientos...

circunstancias que se puedan rescatar como momentos de reflexión o problemas a resolver desde los conocimientos adquiridos, y que no se dan solamente a través de conocimientos técnicos.

· Planeación y evaluación

Un trabajo cotidiano y productivo que no se planea y evalúa constantemente tiene pocas posibilidades de ir creciendo y mejorando, por lo que se ha puesto especial interés en que los chavos adquieran habilidades de planeación y evaluación que resultarán altamente formativas en su proceso. Este momento incluye actividades de planificación y evaluación del trabajo colectivo, de desarrollo personal y de la gestión participativa en la mejora continua, orientada a los procesos tanto productivos como educativos de cada sección; asimismo del material que se ha desarrollado de monitoreo de las actividades realizadas por los chavos, a partir del cual podemos tener un esbozo del desarrollo formativo que tiene el chavo a lo largo de su estancia en IPODERAC.

· Habilidades para la vida

El material más importante en este momento de la formación se obtiene a través de la capacidad de los encargados para detectar actitudes, actividades, hechos, sentimientos, etc., que se generan a lo largo de los tres momentos, que se presentarán durante el ciclo de trabajo, y que con un enfoque pedagógico respecto a su asimilación permitirá al chavo desarrollar la habilidad de trasladar los conocimientos que está adquiriendo a cualquier otra actividad en su vida cotidiana. Esto es lo que en última instancia pretendemos con la aplicación del Modelo de Formación para el Trabajo.

ible relations with them. The Responsible works very close with the person in charge of the section, learning from him the necessary skills in all the dimensions of development to manage a small enterprise, shop or office. With the assessment of the people in charge of each area, the Responsible will be able to coordinate educative activities related to the Educative Work Model. Attending the importance of this level, is fundamental the selection and qualification process to them, in order to apply this Model.

Moments

The formation moments are, as it has been explained, the manner in which work cycles are divided in order to help the kids develop the learning marked in each dimension. Every group has a suggested schedule, but it is very flexible since it always depends in the particular characteristics of the new group for each workshop.

This division of the work cycle makes it easier for those in charge of any given area to apply the Educative Work Model and provides them with a guide to take the moments according to the conditions that they find in the group.

· Induction

This moment is, as in any working place where the people are hired for the first time, an introduction to the work area, the activities taking place there, the participation that will be expected of each one in the labour process, etc., and it is the appropriate moment to establish rules, relationships, schedules and begin the boys' introduction into the work environment.

· Training

The objective of this one is the development of the boys in their area of work through experiences apart from their daily work activities and through circumstances that can be used as moments of reflection or problems that can be solved using the skills they have acquired and that are not simply technical skills.

· Planning and evaluating

A productive and regular job that is not frequently planned and evaluated, has few possibilities of growth and improvement. Its main interest is to help the students to develop abilities and skills. This moment includes planning and evaluating activities for working groups, personal development and active participation in the continuous improvement, oriented to both: the productive and the educative processes of each section; as well as the material that has been developed from monitoring activities made



for the kids from which we can have an outline of the formative development that the kid has throughout his stay in IPODERAC.

· Life Skills

The most important material in this formation moment is obtained through the capacity of the person in charge to detect attitudes, activities, facts, feelings, etc., that are generated during the three previous moments, and that will appear throughout the work cycle, which with a pedagogical focus with respect to its assimilation, will allow the kid to develop the ability to transfer the knowledge that is acquiring to any other activity of his daily life, this is what in last instance we try with the application of the Educative Work Model.



Uno de los mayores logros que hemos tenido como institución ha sido el camino que lleva a la reflexión continua sobre las prácticas educativas cotidianas y que han dejado profundos aprendizajes tanto institucionales como personales. A pesar de saber que una labor educativa nunca está

terminada, hemos madurado en aspectos que nos permiten dar una atención de mayor calidad a los chavos.

22 *...mayor facilidad a los encargados de los talleres para poder aplicar el Modelo de Formación para el Trabajo...*

Esto se ve reflejado en resultados prácticos tales como una mejor actitud frente al trabajo por parte de los chavos, más participación positiva en las actividades que realizan y procesos más formales y disciplinados en la capacitación para el trabajo. •

One of the greater achievements that we have had as an institution has been the road that takes to the continuous reflection on the daily educative practices, that have left deep learning as much institutional as personal, and even though we know that an educative work never is finished, we have matured in aspects that allow us to give a best quality attention to the kids.

These practical results are reflected clearly in better attitudes of the kids in front their work, more positive participation in their activities, and a formal disciplined process for the work training, among others. •

materiales que facilitan la aplicación del modelo

De todo el trabajo realizado hasta ahora, se tiene una gran cantidad de estrategias y materiales diseñados especialmente para las condiciones particulares de IPODERAC.

materials that facilitate the model's application

Of all the work made until now have a great amount of strategies and materials designed specially for the particular conditions of IPODERAC.

Esta lista consiste en lo que hemos llamado productos terminados, que han sido cruciales para la óptima aplicación del Modelo de Formación para el Trabajo y que esperamos poder compartir pronto con otras instituciones.

Descripción de puestos:

- Perfil del educador de San José
- Perfil del puesto de Responsable
- Perfil del puesto del Coordinador de Trabajo
- Perfil del puesto del Responsable Operativo de Trabajo

Manuales:

- Manual de Feria de Trabajo
- Programa de Ciclo de Trabajo
- Manual de capacitación a encargados de sección
- Manual de capacitación a chavos Responsables
- Manuales de capacitación para Aprendices y Auxiliares de las secciones de cabras, carpintería y jabones
- Material y contenidos del taller de Orientación Profesional

Materiales didácticos, guías, etc.:

- Cuadros curriculares
- Habilidades genéricas a desarrollar en cada sección
- Programa del taller de capacitación a encargados de sección
- Programa del taller de capacitación a chavos responsables
- Programa del taller de capacitación a aprendices de las secciones
- Oferta de trabajo
- Solicitudes de empleo
- Cartas de recomendación
- Entrevistas de trabajo
- Publicación de contrataciones
- Sistema de monitoreo y evaluación
- Instrumentos de evaluación del desarrollo de habilidades, de medio ciclo y de fin de ciclo
- Guía para el desarrollo de una sesión del momento de habilidades para la vida
- Documento sintético para la socialización del Modelo de Formación para el Trabajo
- Informes detallados de los talleres de capacitación a encargados, responsables, junta de coordinación y equipo educativo
- Evaluaciones de los talleres realizados y acuerdos tomados.

Todo este material, que se ha desarrollado y utilizado, se revisa y perfecciona constantemente, de manera que facilite cada vez más el cumplimiento de los objetivos institucionales. •

This list consist of which we have called finished products, that have been crucial for the optimal application of the Educative Work Model and we soon hope to be able to share with other institutions.

Description of each position:

- Profile of the San Jose Educator
- Profile of the Responsible
- Profile of the Work Coordinator
- Profile of the Work Operative Person

Manuals:

- Job Fair manual
- Work cycle program
- Advanced training course for Section People in Charge
- Advanced training course for Responsibles
- Advanced training course for Apprentices and Auxiliaries of the sections of goats, carpentry and soaps
- Material and contents of the course for Professional Direction

Teaching materials, guides, etc.:

- Curricular descriptions
- Generic skills to develop in the section
- Advanced training program for section responsables
- Advanced training program for section apprentices and auxiliaries
- Work offer
- Work application
- Recommendation letters
- Work interviews
- Hiring publications
- Monitoring and evaluation system
- Instruments for the evaluation of medium and end cycle development of life skills
- Guide for the development of the moment of life skills sessions
- Synthetic document of socialization of the Educative Work Model
- Detailed reports of the Advanced Training workshops to People in Charge, Responsibles, Coordination Board and Educative Team
- Evaluations of the Trainings taken and agreements

All This material that has been developed and used, has been reviewed again and perfected in order to facilitate each time the fulfilment of the institutional objectives. •

pasos por andar

De acuerdo a las necesidades que se han vislumbrado desde los inicios del proyecto, y evaluando los avances que se han tenido en la aplicación de la fase de Desarrollo de Habilidades Genéricas Transferibles, se ha determinado un programa de atención al desarrollo del Club Ecológico y Planeación de la Vida Independiente, que está contemplado en los siguientes términos:

a) Para el desarrollo del Club Ecológico se hará una descripción de necesidades de aprendizaje específicas para esta edad (6 a 13 años), que se adecuarán a los recursos con los que la institución cuenta, diseñando un programa de atención continua y gradual para estos chicos, estando en esta fase profundamente involucrados en la práctica los educadores residentes, ya que se considera que es la fase ideal para desarrollar o reforzar los aprendizajes mínimos como introducción a la vida laboral, conciencia social, responsabilidad en la toma de decisiones, conciencia ecológica, creatividad, participación activa, criticidad, sentido de vida, etc., a través de la introducción a la vida formal del trabajo, de acuerdo a su edad y desarrollo tanto físico como mental.

b) Para el desarrollo de Planeando la Vida Independiente se elaborará una guía de atención -con procedimientos específicos- de las áreas en las que el educador de San José deberá poner especial atención en la planificación de vida de los chicos, teniendo en cuenta aspectos como la sexualidad, la vida en pareja, los estudios, el trabajo, el reencuentro familiar, etc.; desarrollando también el material pedagógico que sea necesario, como una carpeta con la oferta académica en el estado, o vínculos con algunas bolsas de trabajo que manejen áreas de interés para los chicos próximos a egresar de la institución.

Por otra parte se trabajará más estrechamente con las Coordinaciones Académica, Psicopedagógica y de Desarrollo Humano y Vida Espiritual en la construcción de alternativas educativas que fortalezcan las distintas dimensiones de desarrollo que permitan dar una atención integral a los niños y jóvenes de IPODERAC.

Terminado este proceso se dará por concluido el Modelo de Formación para el Trabajo en su totalidad, estimando el tiempo que llevará este otro proceso de investigación, aplicación, evaluación y perfeccionamiento de los materiales y procesos; la fecha aproximada para concluir con el proyecto está calculada para 2006, esperando que no se presenten obstáculos mayores que imposibiliten este logro. •

steps to take

According to the needs that have been observed from the beginning of the project, and after evaluating our advances in the application of the Development of Universal Transferable Skills phase, a program of attention to the Ecological Club and Planning of Independent Life has been set and which contemplates the following terms:

a) For the development of the Ecological Club, a description of the specific learning needs of this age (6 to 13 years) will be made, and the resources of the institution will be adapted into the design of a continuous and gradual attention program for these kids. During this phase, resident educators should get deeply involved in the practice, since it is considered the ideal phase to develop or reinforce the minimum learning as introduction to working life, social and ecological consciousness, responsibility in decision making, creativeness, active participation, criticism, sense of life, etc.; through their introduction to formal working life according to their age and mental and physical development.

b) For the development of Planning Independent Life, an attention guide should be created containing specific procedures for the areas in which the educator of San José will have to pay special attention in the kid's planning, considering such aspects as sexuality, life with a couple, studies, work, the reencounter with the family, etc.; also developing pedagogical material as it becomes necessary, such as a file with the academic offer in the state or bonds with some employment agencies that handle areas of interest for the kids nearing their leave from the institution.

On the other hand will work close to the Academic Coordinations, Psychopedagogy on Human Development and Spiritual life in the construction of the educative alternatives which fortify the different dimensions of development that allows to give an integral attention to children and young people of Ipoderac.

At the end of this process the Educative Work Model will be completely finished. Considering the time this other process of research, application, evaluation and improvement of the materials and processes should take, the estimated date of conclusion will be the summer of 2006, hoping that no greater obstacles should appear. •



otras referencias IPODERAC

algunos reconocimientos

“Compartir XVI Edición” en la categoría de Educación por Compartir Fundación Social IAP, 2002.

“Razón de ser” en reconocimiento a su labor en pro de la profesionalización del 3° sector por la Fundación Merced, 2002.

“Procura” como ejemplo de una organización autosustentable por el Centro Mexicano de Filantropía, 2000.

“Compromiso con los demás” en reconocimiento como modelo de un proyecto que permite la reintegración de los niños de la calle y por haber llegado al 82% de autosustentabilidad, por el Centro Mexicano de Filantropía, 1999.

“Premio Humanitario Luis Elizondo” por el Tecnológico de Monterrey, 1992.

algunas publicaciones

(2003): *Eine Stunde für die Zukunft: Encontrar su propio camino*. Osnabrück, Alemania.

Nateras Sandoval, Claudia y Casas Chousal, Yoloxóchitl (2003): “Mejor práctica social”. México: Instituto Nacional de Desarrollo Social.

(2003): *Medien Service*. Osnabrück, Alemania.

Cárdenas Guzmán, Ivonne (2002): “Revisión de literatura e implicaciones para la elaboración de una propuesta educativa”. México.

López Hernández, María Guadalupe y Casas Chousal, Yoloxóchitl (2001): *Proyectos exitosos*. México: Instituto Nacional de Desarrollo Social.

Urrutia de la Torre, Francisco y Martínez Lincoln, Salvador (2001): “Desarrollo de una propuesta de formación para el trabajo destinada a niños y jóvenes en situación de desventaja social”. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*. México.

(2001): IPODERAC und Juconi – Zwei Strabenkinder-Projekte in Mexiko. BR Kontakt. Wolfsburg, Alemania.

(1999): *Compromiso con el desarrollo: experiencias y modelos de cambio*. ITESM. México.

(1998): *IPODERAC*. Harvard Business School.



agradecimientos thanks

A todos los chavos que han pasado por el proyecto, por marcar el camino para ayudarles.

A los encargados de los talleres productivos y equipo educativo, que realizan el trabajo de todos los días.

Al Comité de Empresa de Consorcio Volkswagen, AG

A Terre des hommes-Alemania.

A la Sedesol y al Indesol.

A todo el IPODERAC y al Patronato.

Al equipo del CEE.

A todos los que han creído y apoyado el Modelo de Formación para el Trabajo.

Agradecimientos particulares a:

Agustín Landa

Fernando Ballí

Francisco Urrutia

Gerardo Leguel

Gustavo Hernández

Klaus Volkert

Luis Morfín

María Ramé

Milagro Brondi

Patricia Hidalgo

Aportaciones:

Terre des hommes

Milagro Brondi Zavala, coordinadora de Proyectos TDH Alemania, Oficina de Perú.

IPODERAC

Fernando E. Ballí Quintanilla, Director general

Agustín Landa García-Téllez

Patricia Hidalgo Ramé, Coordinadora de Trabajo

Chavos, encargados de Trabajo y Equipo Educativo

CEE

Francisco Urrutia de la Torre

Gerardo Leguel Becerra

Gustavo Hernández Orta

María Ramé Gómez

Salvador Martínez Licón

Redacción: Patricia Hidalgo Ramé.

Traducción: Voluntarios IPODERAC.

Fotografías y Diseño: Jenny Hidalgo.

créditos Institucionales credits



CEE

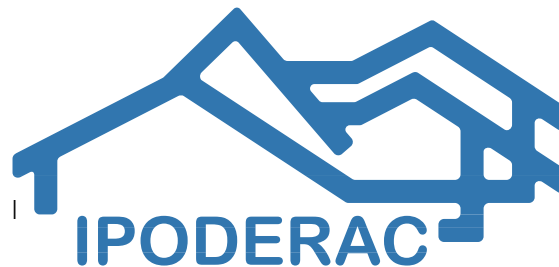
Francisco Urrutia de la Torre

Salvador Martínez Licón

Gerardo Leguel Becerra

Gustavo Hernández Orta

María Ramé Gómez



IPODERAC

Fernando E. Ballí Quintanilla

Director general

Patricia Hidalgo Ramé

Coordinadora de Trabajo

Chavos, encargados de Trabajo y Equipo Educativo

Km. 25 Carretera Federal Puebla-Atlixco

Tel. 01 244 44 51 508

direccion@ipoderac.org.mx

eine stunde
für die ZUKUNFT.



Volkswagen-Belegschaft hilft Kindern in Not