

## **E4NEETS**

### **3. Consejos sobre cómo motivar a un joven emprendedor**

## A. Justificación de la sesión

Esta sesión se centrará en herramientas y recomendaciones para formadores sobre cómo presentar el emprendimiento como una opción profesional a los jóvenes que están desempleados y cómo desarrollar su motivación para participar en el emprendimiento. La sesión presentará las características específicas de la población joven desempleada y que no se encuentra estudiando, así como los aspectos psicológicos que pueden ser importantes al trabajar con ellos, especialmente en el ámbito de la motivación y la inclusión y retención en diversas actividades educativas o de asesoramiento.

### A. Ancla teórica

*Entendiendo al joven o la joven emprendedora: ¿Dónde está el problema?*

#### ¿Como reconocer la falta de confianza?

- Dificultad para tomar decisiones/opciones.
- Miedo a correr riesgos.
- Miedo a ser juzgados/criticados.
- Dificultad para expresarse.
- Siempre querer complacer a los demás.
- Autoimagen negativa
- Evitar reuniones/ocasiones sociales
- Buscar continuamente la aprobación de la gente.
- Incapaz de aceptar elogios genuinos
- Autocomparación
- Dudas e inseguridades
- Incapacidad para tomar medidas sobre los objetivos establecidos.
- La tendencia a renunciar demasiado pronto a los objetivos establecidos.

- Evita el contacto visual, especialmente durante la conversación.
- A menudo pone excusas.
- Toma las críticas constructivas como algo personal (entre otras). Las investigaciones sugieren que algunas de las principales causas de la falta de confianza incluyen;
- Experiencias infantiles infelices con padres, profesores y familiares excesivamente críticos.
- Trauma o abuso.
- Discapacidades físicas.
- Condiciones de salud subyacentes.
- Acontecimientos estresantes de la vida.
- Deudas incobrables/problemas financieros (entre otras cosas).

#### Efectos negativos de la falta de confianza.

- Conduce a la ineficiencia y la improductividad.
- Conduce al estrés mental y la ansiedad.
- No permite el crecimiento y el progreso; ya sea en los negocios, el trabajo y la vida en general.
- Hace que uno sea menos arriesgado, lo que dificulta alcanzar el éxito.

#### Comprender

##### Los demás percibirán su autoconfianza

otra razón importante para priorizar la confianza en sí mismos como emprendedor es que la gente la sentirá. Si es un emprendedor, probablemente esté intentando vender un producto o servicio a otros. Cuando sepan que son la mejor persona para hacer el trabajo y crean en sí mismos, los demás también creerán en ellos.

**¿Qué podría hacer un mentor?**

- Dar cumplidos genuinos

Un cumplido es un comentario cortés de agradecimiento o admiración hacia una persona.

Dar cumplidos es una excelente manera de aumentar la confianza de alguien. Los elogios hacen que las personas se sientan bien consigo mismas y también fomentan un mejor comportamiento, por lo tanto, para generar confianza en otras personas, hágales elogios.

Tenga en cuenta, sin embargo, que cuando haga elogios, sus elogios deben ser genuinos. Para que los elogios sean eficaces, deben ser honestos y genuinos. Más aún, no deben ser elogios exagerados. Esto se debe a que dar elogios deshonestos y exagerados podría parecer como si te estuvieras burlando intencionalmente de esa persona. Esto sólo haría que la persona se sintiera mal consigo misma y arruinaría aún más su confianza. De ahí que los elogios que hagas deben basarse en hechos existentes o situaciones reales. De esta manera, los destinatarios pueden identificarse con los elogios y sentirse bien con ellos. Ayudándole así a generar *confianza en los demás*.

- Animar a los jóvenes a comunicarse.

Otra cosa que podrías hacer para generar confianza en los demás es animarlos a hablar. A veces, a las personas con baja autoestima o falta de confianza les resulta difícil hablar. Esto podría ser el resultado del miedo a ser juzgado, a la crítica, a la vergüenza o al miedo a ofender a las personas con sus opiniones.

Como orientador o líder, ¿calla a sus clientes cuando intentan hablar o decir algo? Al hacer esto, es posible que estés arruinando aún más su confianza en sí mismos. Por lo tanto, para generar más confianza en su equipo y en los demás, anímelos a hablar más.

Bríndeles oportunidades para compartir sus pensamientos y opiniones y, cuando lo hagan, asegúrese de escucharlos activamente. Esto les demostrará que sus opiniones son valoradas y los alentará a hablar con más frecuencia.

- Muestre un profundo respeto por sus sentimientos

La forma en que tratas a las personas también puede influir en su nivel de confianza. Como orientador o líder, ¿trata a su equipo como una parte importante de la organización? ¿Cómo hablas o interactúas con ellos? ¿Utilizas palabras abusivas o negativas con ellos? Todas estas son cosas que pueden dañar la confianza de alguien.

Por ejemplo, usar palabras negativas como "no sirves para nada, parece que no puedes hacer nada bien" puede arruinar la confianza de una persona.

Por lo tanto, para generar confianza en los demás, trátelos con respeto. Muestre respeto genuino por sus sentimientos. De esta manera, se sentirán valorados y respetados. De esta forma, eleva su autoestima y le ayuda a generar confianza en los demás.

- Aliéntelos a arriesgarse (aunque se equivoquen, primer intento de aprendizaje)

Una de las razones por las que la mayoría de las personas carecen de confianza para hacer ciertas cosas es porque tienen miedo de fallar o cometer errores.

Esto se debe a que tienen una percepción errónea del fracaso o los errores. Ven el fracaso como una limitación de sus capacidades en lugar de una oportunidad de aprendizaje para mejorarlas.

¿Tiene clientes que carecen de la confianza para asumir tareas desafiantes? Anímelos a asumir nuevas tareas haciéndoles saber que el fracaso es un paso necesario para el éxito en cualquier esfuerzo. Si no fracasan, significa que no están tomando demasiada acción o medidas.

Si no toman medidas, ¿cómo pueden crecer o alcanzar el éxito? Por lo tanto, generar confianza en los demás los alienta a fallar o cometer errores. De esta manera, podrán superar el miedo al fracaso que los frena y actuar con la mentalidad adecuada de aprender de sus errores.

Así, ayudándoles a alcanzar el éxito y desarrollar una mayor autoestima. en consecuencia, ayudándole a generar confianza en los demás.

- Motivarlos a establecer metas

Otro consejo eficaz que ayuda a generar confianza es establecer objetivos. Establecer metas y lograrlas puede aumentar en gran medida la autoestima y la confianza de una persona. Por lo tanto, generar confianza en los demás les anima a fijarse metas. Motívelos a establecer metas específicas, medibles, alcanzables, realistas y con plazos determinados (S.M.A.R.T). De esta manera pueden alcanzar hitos en diversas áreas de sus vidas. Dándoles así una sensación de logro y aumentando su autoestima. en consecuencia, ayudándole a generar confianza en los demás.

- Animarlos a desarrollar una imagen positiva de sí mismos.

Esta es otra cosa que podría hacer para ayudarte a generar confianza en los demás. La autoimagen es la percepción que tiene un individuo de sus habilidades, personalidad y apariencia. En otras palabras, es la imagen mental que una persona tiene de su personalidad. La mayoría de las personas luchan contra la falta de confianza porque tienen una imagen negativa de sí mismas.

Piensen y creen todo tipo de cosas negativas sobre sí mismos. Cosas como; No soy lo suficientemente bueno/inteligente, no puedo hacerlo o no tengo las habilidades adecuadas para ello, etc.

Todos estos pensamientos negativos sólo ayudan a desencadenar más sentimientos negativos y a reducir la autoestima de una persona. Por lo tanto, para generar confianza en los demás, anímelos a desarrollar una imagen positiva de sí mismos.

Puede hacerlo animándolos a que solo digan palabras positivas sobre sí mismos. Más aún, podrían practicar decir palabras positivas de afirmación muchas veces. También puede animarlos a practicar el cuidado personal, como hacer ejercicio, comer bien, mantener una buena higiene, descansar bien y cuidar su bienestar general.

No sólo se sientan bien siempre, sino que también se verán bien. De esta forma, aumenta su autoestima y les ayuda a generar confianza en los demás.

- Evite la comparación

Otra cosa que mata la autoestima y la confianza es la autocomparación. Por lo tanto, como líder de una empresa que busca generar confianza en los demás, debe evitar las comparaciones.

Cada uno es único a su manera, todos hemos sido dotados de talentos/habilidades únicas que nos hacen diferentes los unos de los otros.

Por lo tanto, no es necesario comparar las habilidades, capacidades y logros de las personas con los de otra persona.

Está bien tener personas a las que admiras y es necesario para lograr crecimiento y progreso en todos los aspectos de la vida. Sin embargo, compararse a sí mismo o a los demás con otras personas sólo generaría más sentimientos negativos (baja autoestima).

En lugar de eso, acéptelos tal como son, tome nota de sus fortalezas únicas (anímelos a aprovecharlas). Además, tome nota de sus debilidades yanímelos a mejorarlas. De este modo, ayudándoles a convertirse en mejores personas y aumentando su autoeficacia (creencia en sus capacidades). en consecuencia, aumenta su nivel de confianza y le ayuda a generar confianza en los demás.

- Ayúdelos y animarlos a desarrollarse
- Esta es otra cosa que podría hacer para generar confianza en los demás, especialmente como líder de una empresa.
- Una mayor competencia conlleva un mayor nivel de confianza. La mayoría de las veces la razón por la que las personas carecen de confianza es porque carecen de competencia. El miedo a no tener suficientes habilidades o a no ser lo suficientemente bueno, puede arruinar la confianza de una persona. Por lo tanto, debes alentarlos a desarrollarse.
- Hay muchos libros de autoayuda y cursos en línea que podrían ayudarlos a aprender nuevas habilidades para ser más competentes en lo que hacen.
- Aún más, como propietario/líder de una empresa, podría organizar seminarios y/o talleres que les podrían ayudar a desarrollar más habilidades. De este modo, mejoran su competencia para asumir tareas/proyectos más desafiantes. en consecuencia, aumenta su nivel de confianza en sí mismo y le ayuda a generar confianza en los demás. Dé ejemplo.

¿Qué podemos sugerir a nuestros usuarios?

La confianza y la autoestima son fundamentales para su éxito como emprendedor o en cualquier función empresarial.

### 1. Aprovecha tus fortalezas y nunca dejes de aprender.

Todos tenemos fortalezas y debilidades, así que elija un rol inicial que resalte sus fortalezas, forme un equipo a su alrededor que pueda suplir las debilidades y confíe en ellos para que lo ayuden, hasta que haya llenado el vacío. Tratar de "fingir hasta lograrlo" es una estrategia perdedora en el complejo mundo actual.

### 2. Prioriza tus pasiones para mejorar la competencia.

Algunos de nosotros estamos orgullosos de ser tecnólogos, mientras que a otros les encanta el marketing o la formación de equipos.

Al analizar su propia idea de diversión y éxito, la autoestima y el apoyo se convertirán en una mayor competencia en estas áreas. No puedes serlo todo y atraer gente buena es una habilidad suprema.

### 3. Muestre cómo sus intereses conducen al éxito a largo plazo.

Su autoestima mejorará y será más creíble si puede visualizar el panorama más amplio del valor y el éxito a largo plazo. Nunca se debe percibir que el ego y la arrogancia cubren las deficiencias del plan. Además, estarás motivado para aprender y comunicar una visión más amplia de tu proyecto.

*Entender el contexto*

### 4. Muestre cómo sus intereses conducen al éxito a largo plazo.

Nunca degrades a los demás, incluidos los competidores. Deles todo el crédito por lo que han logrado, pero utilice su contexto para resaltar sus habilidades e innovaciones. Esto hace que usted y su solución sean la base, en lugar de un rival molesto.

Tu imagen mejorará en la mente de todos.

### 5. Admita que ha aprendido de los errores del pasado.

Nadie confía plenamente en alguien que afirma no haber fracasado nunca o que sigue repitiendo un enfoque que no funciona.



Todos ganamos confianza y autoestima cuando aprendemos cosas nuevas y, como resultado, vemos progreso. Todos ven su energía aplicada de manera más productiva y sienten la necesidad de ayudar.

#### 6. Evite poner excusas y culpar a los demás.

Las personas suelen utilizar el ego y la arrogancia para evitar asumir plena responsabilidad por acciones que están bajo su control, y esto reduce su propia autoestima ante los ojos de todos, incluidos los suyos propios.

Una mejor alternativa es reconocer sus deficiencias y utilizarlas para incentivar nuevas habilidades y nuevos comportamientos.

#### 7. Desarrollar una mentalidad de autoestima y capacidad de adaptación.

Una mentalidad positiva de poder agregar valor es una profecía autocumplida y en lugar de dar órdenes los demás la ven como liderazgo,

Le permite cambiar y aprender a medida que el mercado evoluciona y las necesidades de su negocio cambian. Las personas que necesita se comunicarán con usted y le apoyarán más rápidamente.

#### 8. Reconocer las relaciones como la verdadera clave del éxito.

Nunca podrás tener éxito solo en los negocios, no importa cuánto aprendas y te adaptes. Exigir a otras personas cosas que están fuera de tu control no es un defecto.

La capacidad de anticipar los cambios del mercado y construir relaciones sólidas es en sí misma una habilidad y una mentalidad clave que todo líder necesita.

Como motivar y captar jóvenes desempleados y que no están estudiando

Young Lives realizó un estudio en West Yorkshire en 2014 que involucró la participación de 315 jóvenes para explorar sus puntos de vista sobre las barreras que enfrentan para acceder a la educación, así como los efectos que experimentaron al ser jóvenes desempleados y que no están estudiando. Los jóvenes entrevistados identificaron a continuación los efectos de la situación en la que se encontraban:

- 42% experimentó estrés/ansiedad
- 29% experimentó depresión

- 25% rara vez salía de casa
- 15% bebió demasiado alcohol
- 8% se autolesionaba

Los jóvenes entrevistados también identificaron lo que sentían como las principales razones por las que les resultaba difícil acceder a la educación o al empleo:

- El 58% sintió que su falta de experiencia afectó sus oportunidades laborales.
- El 40% de los jóvenes pensaba que sus habilidades y cualificaciones “no eran lo suficientemente buenas”.
- 35% carecía de confianza
- El 12% sintió que su dificultad de aprendizaje o discapacidad física afectaba su acceso a las oportunidades.
- El 9% sintió que el prejuicio o la discriminación era la razón principal de su situación.

De hecho, la autopercepción, está moldeada por las normas, valores y prácticas que prevalecen en los contextos socioculturales que las personas enfrentan actualmente y los contextos que han encontrado en su infancia y a lo largo de sus vidas.

A) Clases sociales: en una sociedad tan desigual como la nuestra, las personas tienden a interactuar casi exclusivamente con personas que comparten historias y experiencias similares (como vivir en vecindarios similares y/o asistir a instituciones educativas similares), tienen los mismos ingresos, ocupaciones, modales y hábitos (como vestirse igual y tener hábitos y gustos similares), así como usar el mismo lenguaje, acento y comportamiento no verbal.

B) Cultura: La cultura es un aspecto muy importante para comprender el comportamiento de una persona.

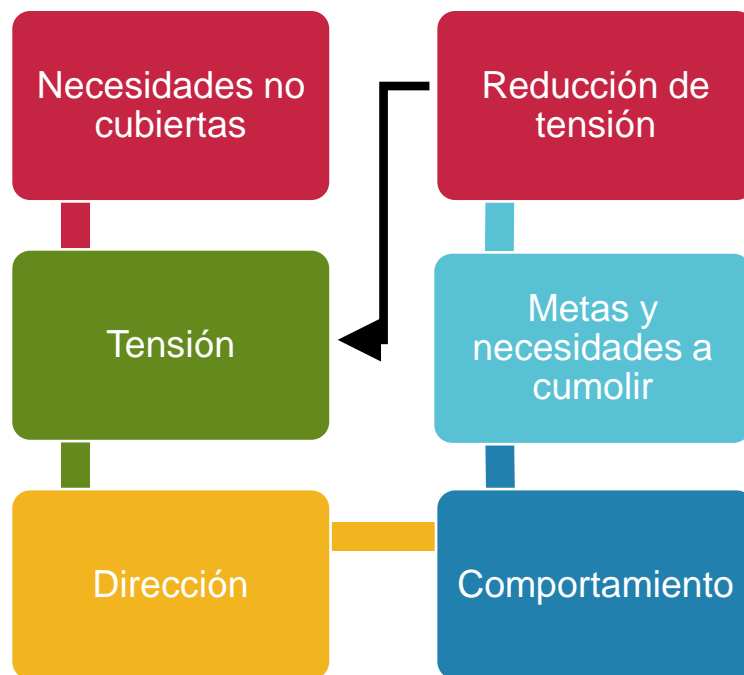
Varía de un individuo a otro, de una región a otra y de un país a otro, y significa el conjunto de valores de una comunidad en particular.

Se puede dividir en subculturas según factores étnicos, religiosos y de clase social. Generalmente hay tres componentes de una cultura: creencias, valores y costumbres:

Las creencias consisten en una gran cantidad de estados mentales o verbales que reflejan el conocimiento y la evaluación particular de una persona sobre algo.

Los valores son declaraciones generales que guían el comportamiento y ayudan a una persona a elegir entre alternativas en la vida cotidiana. Deben cumplir ciertos criterios: o son relativamente pocos en número, o sirven como guía para un comportamiento culturalmente apropiado, o son duraderos o difíciles de cambiar, o no están vinculados a objetos o situaciones específicos, y o son ampliamente aceptados. aceptado por los miembros de una sociedad.

Las costumbres son comportamiento culturalmente aprobados o aceptables en situaciones específicas. Una campaña debe reflejar la cultura a la que se dirige. Debe estar diseñada para reforzar las creencias, valores y costumbres de la cultura de destino.



**Recomendaciones para orientadores de jóvenes que están desocupados y que no están estudiando:**

### Preste atención a su alumno

- Mire directamente a su interlocutor
- Evite distracciones
- Sea consciente del lenguaje corporal de su interlocutor

### Fomente el respeto y la comprensión

- Sea honesto con sus respuestas
- Sea respetuoso dando su opinión
- Trate a la otra persona de la forma que vea que quiere ser tratada

#### Preguntas cerradas

- ¿Te sientes mejor hoy?
- ¿Has terminado tu tarea?
- ¿Esta es tu respuesta final?
- ¿Te estas planteando convertirte en enfermera?
- ¿Crees que es un error vivir de manera independiente a tu edad?
- ¿Te puedo ayudar?
- ¿Las matemáticas son tu asignatura favorita?
- ¿Estas embarazada?
- ¿Cuál es tu mejor cualidad? (Pueden contestar con una sola palabra o bien en una respuesta corta)

#### Preguntas abiertas

- ¿Qué crees que pasaría si...?
- ¿Qué planes tienes para el futuro?
- ¿Qué te hizo decidir dejar la escuela?
- ¿Qué planeas hacer?
- ¿Como fue tu experiencia en la escuela?
- ¿Cómo lo haces para educar a tus hijos sola?
- ¿Como es vivir con tu familia?
- Hoy pareces nervioso/a, como es eso?
- ¿Qué piensas que es lo más beneficioso de reprender tus estudios?
- ¿Hay alguna cosa que te gustaría compartir?

## Ofrece comentarios frecuentes y genuinos.

- Ofrece elogios frecuentemente si una madre joven está trabajando duro durante un periodo de tiempo relativamente largo (semanas/meses).
- En lugar de decir “eres muy inteligente” o “eres el que mejor escribe del grupo”, ofrece cumplidos

## Haz comentarios específicos.

- En lugar de decir “Buen trabajo”, puedes decir: “Buen trabajo al superar tu examen, debes haber tenido que esforzarte mucho dada tu situación”.
- Afirmaciones – Reconoce los comportamientos positivos, utiliza elogios positivos

## Habla en clave positiva

- En lugar de decir “Buen trabajo” mejor decir: “Estoy orgulloso/a de ti”.
- Enfatiza en los comportamientos que quieres reforzar en lugar de esperar que los negativos disminuyan.
- Nunca mezcles elogios con criticas o perderá su efectividad.

## Premia el esfuerzo no el resultado

- Los elogios pueden construir una buena autoestima cuando se reconoce el esfuerzo.
- En lugar de elogiar una buena nota en un examen, elogia el esfuerzo y la voluntad que ha puesto en ello.

## HABILIDADES BÁSICAS DEL ORIENTADOR



National Youth Council  
of Macedonia

Sin juzgar, pero muy claro sobre las responsabilidades de los jóvenes y del orientador, haciendo que estos comprendan su parte de la situación, mostrando las consecuencias de una manera comprensible, conversación motivadora y mucha paciencia.

No en la forma de aceptar las cosas, pero sí en no perder la esperanza y juzgar a los jóvenes que ni estudian ni trabajan. Además, es importante brindar asesoramiento en todas partes del país. Cuanto más pequeña es la aldea, más difícil se vuelve la situación, por un lado, en lo que respecta a los puestos de trabajo disponibles y, por otro, en lo que respecta a quedar marcado de por vida como joven en situación de ni-

### 1. **Herramientas disponibles**

#### Entrevistas motivacionales

Es una técnica psicológica que la mayoría de los psicólogos/psicoterapeutas/consejeros utilizan al comienzo del proceso de asesoramiento. Es posible que los usuarios no sepan realmente lo que quieren hacer o cómo lo van a hacer.

La entrevista motivacional permite al orientador dejar que los usuarios expresen sus propias consultas. Esto sólo puede suceder cuando existe un ambiente de confianza y aceptación entre el orientador y el cliente.

Puntos clave:

- Dejar que los usuarios expongan su propio argumento.

- Expresar empatía a través de la escucha reflexiva: escuchar lo que dicen los usuarios y mostrar interés por ellos.
- Evite las discusiones y la confrontación directa: nunca juzgue ni deje que los clientes sientan que están siendo juzgados.
- Adaptarse a la resistencia de los clientes en lugar de oponerse a ella directamente; de modo que, si los usuarios se resisten, usted podría profundizar un poco más en el tema, hacerles ver dónde puede radicar el problema, haciéndoles o sondeando preguntas que puedan provocar una respuesta, pero deben ser ellos quien analicen esta respuesta.
- Apoye la autoeficacia y el optimismo: su función como orientador es ayudar a los clientes a generar confianza y fomentar un comportamiento positivo. Apoyar a los clientes a creer en sí mismos.

**Step.1**

Pose the Question: **Who are your top three role models? Who do you admire and why? Who impresses you? They can be real or imaginary, someone you would just like to be.**

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

**Step. 2**

**Name three people who have influenced your life up to this point.**

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

**Step.3**

**Note what it is that you think is good about this person? What have you learned from them? What makes them so special?**

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_

What qualities have they got that could enhance your own life (an example could be they are very confident)

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_

**Step.5**

Think about any ways that you could bring these qualities into your own life (an example could be confidence building)

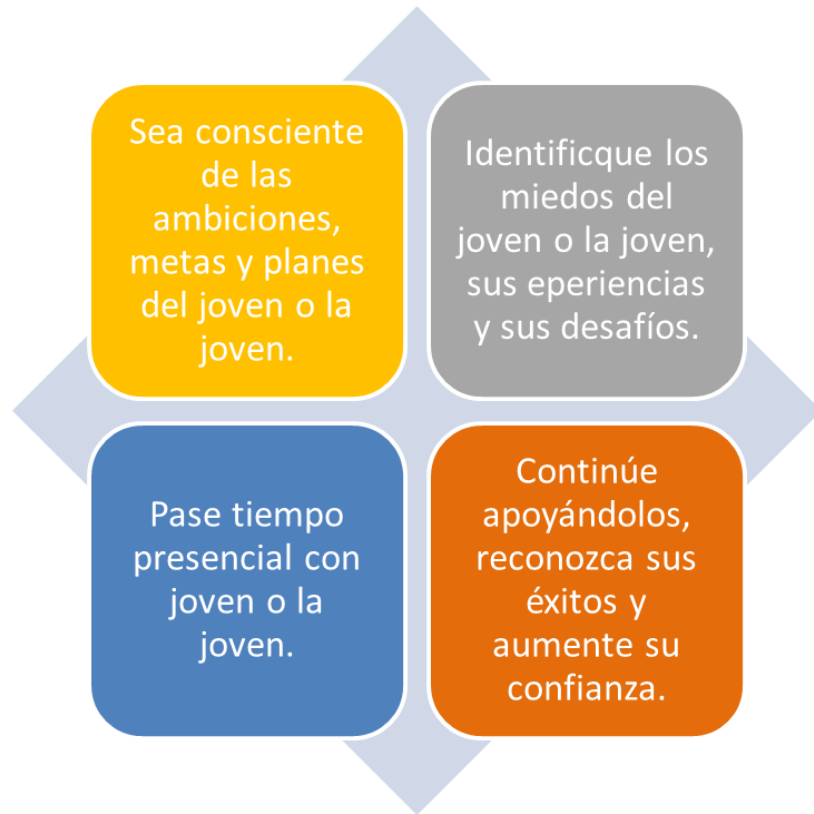
1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_

**Step.6**

Choose one key area that you have identified as something you admire about your role model and try to work on this action over the coming weeks. Revisit that action over a stated period of time and see if there is any change.

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_





## 2. Plan individual de aprendizaje

Un Plan de Aprendizaje Individual (PIA) es un documento de trabajo, diseñado por maestros en colaboración con las partes interesadas, que informa de la planificación, implementación y evaluación de un programa educativo (ACT).

Antes de la consulta inicial con los usuarios, el orientador debe:

- Leer y finalizar el documento.
- Considerar la frecuencia con la que puede apagar y utilizar el PIA el usuario.
- Considerar finalizar la primera parte del documento en la primera sesión.
- Hacer realidad las ambiciones, metas y planes de los jóvenes.
- Identificar sus miedos, experiencias y desafíos
- Dedicar tiempo a brindar apoyo individualizado para "controlar" al joven.
- Continuar apoyándolos y reconociendo el éxito y fortaleciendo su confianza
- Explicar el plan de aprendizaje individual al joven. (Cómo funciona. ¿Por qué?)
- ¡Recuerde que el documento es un "documento de trabajo" y deben acordarlo y completarlo juntos!
- Decide la cantidad de contenido que completará hoy.
- Decide las tareas propuestas por ti y por el joven antes de la próxima reunión.
- Planifica la fecha/hora para la próxima reunión. Sólo funcionará si ambas personas están comprometidas y creen en el proceso.
- Enviar un recordatorio podría ayudar al joven a organizarse antes de la próxima reunión.
- ¡Algunos días no habrá progreso/éxito y eso también está bien!
- Es una herramienta de apoyo y no tiene que usarse en cada reunión que tengas con el joven.

ACTIVIDAD:

- Explicar brevemente qué es un PIA y cómo podría beneficiar a sus usuarios.
- Pedir al usuario que complete planes para el futuro: brindarle consejos y comentarios,
- Discuta cómo podría usarse esto en su contexto. ¿Qué secciones podrías agregar/cambiar?

- Complete más secciones a medida que avanza su viaje educativo.

Presentación de casos exitosos de emprendedores locales

C. Descripción del objetivo de aprendizaje de la sesión.

El participante podrá comprender el valor de la confianza en el emprendimiento y utilizar diferentes herramientas y estrategias para apoyar e impulsar su confianza.

## B. Plano de estructura y detalles – 90'

NO.	TIEMPO	PASOS HACIA EL OBJETIVO DE APRENDIZAJE	CONTENIDO	MÉTODO DE ENSEÑANZA	MATERIAL Y SOPORTE
3.1	15	<i>Descripción del objetivo de la sesión.</i>	<i>Escribir en notas adhesivas cómo la confianza en uno mismo afecta al trabajo y atenerse a un rotafolio. Discusión – aspectos específicos del trabajo con jóvenes desempleados y que no están estudiando – aspectos psicológicos Finalmente, haga debate.</i>	<i>Debate</i>	<i>Notas adhesivas y rotafolio.</i>
3.2	10	<i>Enseñar y compartir experiencias.</i>	<i>Presentar el valor de la confianza en uno mismo para emprender y discutir las herramientas y consejos para aumentar la confianza en uno mismo + presentación de historias exitosas de</i>	<i>Presentación y discusión con el participante.</i>	<i>Presentación de Power Point</i>

			<i>emprendedores y emprendedoras.</i>		
3.3	30	<i>Desarrollo de la confianza de los usuarios– aplicación de lo aprendido</i>	<i>Estudios de caso – trabajo individual Los participantes reciben las mismas instrucciones y el mismo estudio de caso con la descripción del usuario que se describe con algunos de los siguientes rasgos: Exceso de confianza; Introverso (no social); Orientado al dinero; Pesimista; Tomador de riesgos; Soñador. Cada participante presentará su posible solución y métodos de apoyo, y todo el grupo discutirá las ideas presentadas.</i>	<i>Trabajo individual y debate grupal.</i>	<i>Estudio de casos</i>
3.4	10	<i>Actividad de enseñanza y aprendizaje Presentación: 1</i>	<i>Parte de la presentación – contexto de los jóvenes en situación de desempleo y que no están trabajando – características y desafíos clave</i>	<i>Conferencia y debate con el participante.</i>	<i>Presentación de Power Point</i>
3.5	10	<i>Actividad de enseñanza y aprendizaje: Presentación: 2</i>	<i>Parte de presentación – consejero como apoyo; recomendaciones y herramientas clave para jóvenes en situación de desempleo y que no están estudiando.</i>	<i>Conferencia y debate con el participante.</i>	<i>Presentación de Power Point</i>
3.6	10	<i>Actividad de enseñanza y aprendizaje de herramientas Presentación: 3</i>	<i>- Entrevista motivacional - Plan de acción/aprendizaje individual (PIA)</i>	<i>Trabajo Individual</i>	<i>Instrucciones para usar herramientas . Estudio de caso. Herramientas</i>

3.7	10	<i>Pensamientos finales y evaluación.</i>	<i>Cada participante escribirá en una nota adhesiva poniendo lo más significativo de la reunión para él o ella y lo pegará en el rotafolio. Resumiendo, impresiones.</i>		<i>Notas adhesivas y rotafolio.</i>
<b>Implementación</b>					
<i>Medios de representación</i>					
<i>Dentro de esta sesión de aprendizaje se utilizarán presentaciones y materiales escritos (artículos, capítulos de libros y otros materiales disponibles en línea). El orientador puede proporcionar esquemas de lectura en línea que los participantes pueden anotar durante la clase. Para el texto digital, el orientador intentará asegurarse de que haya opciones para ampliar el texto, junto con opciones para el color y el contraste de la pantalla.</i>					
<i>Acción y expresión</i>					
<i>Con el fin de una mejor comprensión y cumplimiento de los objetivos de la sesión, los participantes realizarán las tareas mencionadas como tareas individuales. Cada participante presentará sus ideas y recibirá retroalimentación del grupo. El formador se centrará en la retroalimentación constructiva para cada participante (ideas que podrían implementarse en la vida real + sugerencias constructivas sobre cómo algunas ideas podrían mejorarse).</i>					
<i>El formador/orientador prestará atención a los diferentes contenidos, niveles de desafío y tipo de apoyo brindado al participante. El participante puede solicitar explicaciones adicionales o material (incluida literatura) para seguir investigando el tema de la sesión</i>					

### C. Formador en acción

En esta sesión, el formador se centrará tanto en el papel de conferenciante como de facilitador. Aunque presentaremos aportes teóricos, durante la presentación hará preguntas, iniciará discusiones y tratará de apoyar a los participantes para que compartan sus experiencias y sus puntos de vista.

Durante la presentación de las soluciones de los estudios de casos, el formador intentará resaltar cada idea constructiva y debatirla con los demás participantes. El formador apoyará el enfoque individual y el punto de vista de cada participante.

### Materiales para la implementación



National Youth Council of Macedonia

- Notas adhesivas
- Rotafolio
- Presentación en formato PPT
- Estudios de caso
- Instrucciones para el uso de herramientas.
- Herramientas - Entrevista motivacional y PIA