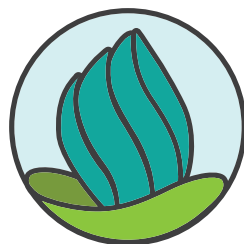


Orientación a estudiantes sordos a través de mentorías



NDC
National Deaf Center
on Postsecondary Outcomes



Resumen

Los programas de mentorías optimizan el desarrollo personal y los resultados académicos de los jóvenes.¹ La calidad de la relación entre el mentor y el joven es lo más importante para que un programa de mentorías sea exitoso.

“Las relaciones con los mentores son fuente de apoyo valioso a los jóvenes, especialmente aquellos jóvenes con discapacidades, ya que a través de este proceso se les proporciona no solamente orientación académica y profesional, pero también modelos de liderazgo y habilidades interpersonales y de solución de problemas.”²

Students with disabilities often lack access to academic and social role models.^{3,4} Los jóvenes sordos son una población marginada que podría beneficiarse al mejorar sus habilidades de autodeterminación y vida independiente a través de asesorías por parte de mentores. Este documento resume la importancia de los programas de mentorías para la juventud sorda.

Beneficios que presentan los programas de mentorías

Los programas de mentorías permiten que los jóvenes interactúen, aprendan de y establezcan relaciones con individuos modelo que les puedan ofrecer orientación y apoyo. Los mentores pueden ayudar a los jóvenes a lograr resultados positivos de las siguientes maneras:

- Los individuos modelo pueden ayudar a establecer relaciones importantes con los recursos humanos y físicos presentes en la comunidad.⁵
- Los programas de mentorías que se ofrecen teniendo en cuenta las diferentes necesidades culturales pueden mejorar la participación de los estudiantes en su educación y sus expectativas para su futuro académico.⁶
- Los programas de mentorías pueden mejorar el rendimiento académico (por ejemplo, promedio de calificaciones, calificaciones de exámenes).^{7, 8, 9, 10, 11, 12, 13}
- Los programas de mentorías pueden aumentar la confianza en uno mismo, autodeterminación, perseverancia, desarrollo personal y desarrollo social.^{10, 11, 12, 13, 14}
- Los programas de mentorías pueden ayudar a aumentar el conocimiento sobre el área laboral y mejorar la planeación del empleo y educación después de la preparatoria.¹⁴

Importancia de orientar a los jóvenes sordos a través de mentorías

La orientación a través de mentorías es importante para los estudiantes sordos por varias razones. Muchos estudiantes sordos asisten a escuelas regulares donde todos sus compañeros son oyentes, lo que dificulta las experiencias académicas y sociales. Los jóvenes sordos a menudo carecen de acceso a individuos modelos de comportamiento que también sean sordos y que les pueden brindar atención, apoyo y orientación. Los mentores sordos pueden compartir lo que han aprendido al vivir el mundo como una persona sorda. Las relaciones con mentores en las que el joven y el mentor tienen una cultura y antecedentes similares son particularmente poderosas.^{15, 16} Los programas de mentores traen muchos beneficios para los jóvenes sordos, pero también para sus familiares. La orientación para los miembros de la familia de un joven sordo puede tomar muchas formas. Por ejemplo, padres oyentes de jóvenes sordos pueden apoyar a otros padres oyentes de jóvenes sordos y adultos sordos pueden apoyar a los padres oyentes de jóvenes sordos.

MENTORES SORDOS + JOVENES SORDOS

- Los jóvenes sordos que participan en programas de mentorías desarrollan una mayor confianza en sí mismos, amor propio e identidad sorda,^{15, 17, 18, 19, 20, 21} lo que a su vez puede desarrollar la autoestima.²²
- Los jóvenes sordos que trabajan con mentores sordos experimentan mejores relaciones sociales^{19, 23, 24} Estas relaciones pueden aumentar la participación de los jóvenes sordos en la comunidad y el acceso a recursos que son importantes para su éxito.²⁵
- Los jóvenes sordos que trabajan con mentores desarrollan mejores habilidades para vivir independientemente y afrontar la vida,¹⁵ y estas habilidades pueden usarse en situaciones sociales y profesionales que sean nuevas para ellos.²⁵
- Los jóvenes sordos pueden mejorar sus habilidades de lenguaje al trabajar con un mentor adulto sordo.²⁶ Las habilidades de lenguaje expresivas y receptivas a menudo son fundamentales para el aprendizaje en un entorno escolar.²⁷



MENTORES SORDOS + PADRES

- Después de trabajar con mentores sordos, los padres son más optimistas sobre el futuro de sus hijos o hijas sordas.^{20, 26, 28}
- Ser optimista es importante porque las expectativas de los padres pueden afectar positivamente el empleo, las experiencias educativas y la vida independiente de los jóvenes sordos.²⁹
- Las habilidades de lenguaje de los jóvenes sordos mejoran cuando sus padres trabajan con mentores sordos para mejorar la accesibilidad de la comunicación en casa.²⁶ Un mejor acceso a modelos de lenguaje y comunicación efectivos mejora el rendimiento académico.³⁰

Desarrollar programas de mentorías efectivos para los jóvenes sordos

Los programas de mentorías están estructurados de varias maneras (por ej., en la escuela, en el empleo, en la comunidad). No existe una fórmula única para el desarrollo de un programa de mentorías efectivo. Sin embargo, al desarrollar un programa o fortalecer un programa existente, es importante considerar lo siguiente con respecto al reclutamiento, la capacitación, la estructura del programa y la evaluación.

RECLUTAMIENTO

- Planee dedicar suficiente tiempo y energía reclutando mentores, jóvenes sordos y sus familias.
- Reclute mentores con diversos orígenes culturales.
- Reclute mentores que tengan relaciones sociales profesionales que puedan beneficiar a los jóvenes sordos.
- Reclute mentores que estén dispuestos y sean capaces de relacionarse emocionalmente con los jóvenes sordos y compartir sus experiencias de vida.³¹
- Describa claramente la estructura del programa de mentores, el tiempo requerido y los objetivos al reclutar mentores, jóvenes y familias.³²
- Revise los antecedentes de los posibles mentores, jóvenes y familias por seguridad y cualidades personales.³²



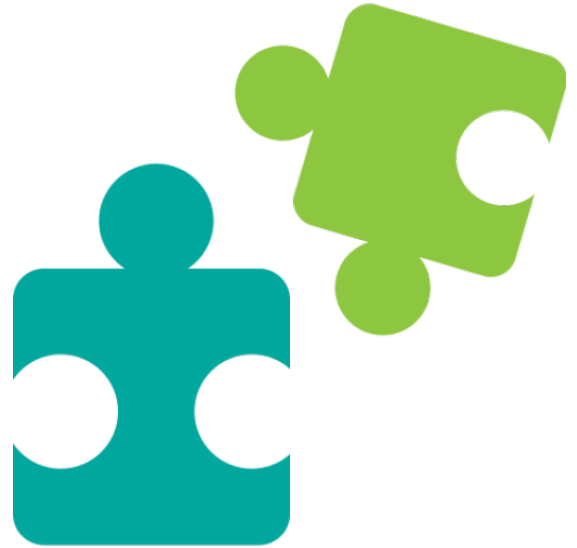
CAPACITACION



- Capacite a los mentores, jóvenes sordos y sus padres (o tutores legales o adultos responsables) sobre los conocimientos básicos, actitudes y habilidades necesarias para establecer una relación efectiva y segura con un mentor utilizando lenguaje y herramientas culturalmente apropiadas.³²
- Centre la capacitación de mentores en habilidades clave, como la regulación emocional, la resolución de conflictos y el escuchar con atención.³³
- Ofrezca a los mentores capacitación y acceso a servicios de apoyo que estén más allá de su experiencia académica o laboral.³⁴ Por ejemplo, el apoyo de un trabajador social es beneficioso en casos de abuso o trauma.

ESTRUCTURA DEL PROGRAMA

- Solicite la participación de los jóvenes sordos en la fase de desarrollo del programa.³⁵
- Planee para que el programa de mentorías dure cuando menos 6 meses de contacto estructurado y regular entre mentores y jóvenes.¹⁴
- Empareje cuidadosamente a mentores y jóvenes, y al principio utilice estrategias efectivas para aumentar las probabilidades de que las relaciones entre el mentor y el joven sean duraderas y poderosas.³²
- Desarrolle una estructura flexible para el programa que los mentores y los jóvenes puedan adaptar para satisfacer mejor sus necesidades.³⁵
- Incluya oportunidades para establecer una red de contactos interpersonales como parte del programa para dar a los jóvenes la oportunidad de establecer relaciones con otros individuos además de su mentor.³⁵
- Proporcione asesoramiento continuo, resolución de problemas, capacitación y acceso a diferentes recursos durante la duración de cada relación entre mentor y joven.^{32, 35}
- Planee el termino de la relación entre mentores y jóvenes de manera que afirme las contribuciones del mentor y aprendiz, y les ofrezca la oportunidad de prepararse para la culminación y evaluación de la experiencia.³²



EVALUACION

- Es importante monitorear las relaciones entre mentores y jóvenes para garantizar la seguridad de los jóvenes.³²
- Cree un canal para que los participantes puedan dar retroalimentación continua para mejorar el programa y evaluar su efectividad.^{32, 35}
- Examine los objetivos del programa para identificar lo que está midiendo (por ejemplo, resultados, comportamientos, relaciones).
- Decida cómo obtener datos (por ejemplo, encuestas, entrevistas, grupos focales). Considere métodos de obtención de datos que sean accesibles para varios grupos de jóvenes sordos y que tomen un tiempo razonable para ser contestados.

Fuentes bibliográficas

- ¹ Eby, L. T., Allen, T., Evans, S. C., Ng, T. W. H., & Dubois, D. L. (2008). Does mentoring matter? A multidisciplinary meta-analysis comparing mentored and non-mentored individuals. *Journal of Vocational Behavior*, 72(2), 254–267.
- ² Office of Disability Employment Policy. (n.d.). *Cultivating leadership: Mentoring youth with disabilities*. Retrieved from www.dol.gov/odep/pubs/fact/cultivate.htm
- ³ Hampton, N. Z., & Mason, E. (2003). Learning disabilities, gender, sources of efficacy, self-efficacy beliefs, and academic achievement in high school students. *Journal of School Psychology*, 41(2), 101–112.
- ⁴ Wiseman, R., Emry, R., Morgan, D., & Messemer, J. (1987). A normative analysis of ablebodied and disabled person's communication. *World Communication Journal*, 16, 137–155.
- ⁵ Putnam, R. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. New York, NY: Simon & Schuster.
- ⁶ Aschenbrenner, C., & Johnson, S. (2017). Educationally-based, culturally-sensitive, theory-driven mentorship intervention with at-risk Native American youth in South Dakota: A narrative review. *The Journal of Child and Family Studies*, 26, 14–27. doi:10.1007/s10826-016-0537-z
- ⁷ Gill, W. (1991). *African American males: Leaving the nightmare*. Retrieved from <https://eric.ed.gov/?id=ED334296>
- ⁸ Berry, Z. (1992). *Black male achievement handbook*. Baltimore, MD: Board of Education, Prince George's County Maryland, Equity Assurance Program.
- ⁹ Thompson, L. A., & Kelly-Vance, L. (2001). The impact of mentoring on academic achievement of at-risk youth. *Children and Youth Services Review*, 23(3), 227–242.
- ¹⁰ Chester, A., Burton, L. J., Xenos, S., & Elgar, K. (2013). Peer mentoring: Supporting successful transition for first year undergraduate psychology students. *Australian Journal of Psychology*, 65, 30–37.
- ¹¹ Collings, R., Swanson, V., & Watkins, R. (2014). The impact of peer mentoring on levels of student wellbeing, integration and retention: A controlled comparative evaluation of residential students in UK higher education. *Higher Education*, 68(6), 927–942.
- ¹² Bone, J., & Slate, J. R. (2011). Student ethnicity, teacher ethnicity, and student achievement: On the need for a more diverse teacher workforce. *Journal of Multiculturalism in Education*, 7, 1–22.
- ¹³ Haycock, K. (2001). Closing the achievement gap. *Educational Leadership*, 58(6), 6–11.
- ¹⁴ Lindsay, S., Hartman, L. R., & Fellin, M. (2016). A systematic review of mentorship programs to facilitate transition to post-secondary education and employment for youth and young adults with disabilities. *Disability & Rehabilitation*, 38(14), 1329–1340.
- ¹⁵ Rodgers, K. D., & Young, A. M. (2011). Being a deaf role model: Deaf people's experience of working with families. *Deafness and Education International*, 13(1), 2–16.
- ¹⁶ Parasnis, L., Samar, V. J., & Fischer, S. D. (2005). Deaf college students' attitude toward racial/ethnic diversity, campus climate, and role models. *American Annals of the Deaf*, 150(1), 47–58.
- ¹⁷ Bat-Chava, Y. (1994). Group identification and self-esteem of deaf adults. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20(5), 494–502. doi:10.1177/014616729420500
- ¹⁸ Selwood, J. (2005). *Perspectives on a deaf mentoring programme: Does it make a difference?* (Master's thesis). Retrieved from <https://ir.canterbury.ac.nz/handle/10092/2867>

- ¹⁹ Covell, J. A. (2006). *The learning styles of deaf and non-deaf preservice teachers in deaf education* (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Theses database. (3260507)
- ²⁰ Hamilton, B. (2017). *The Deaf Mentor program: Benefits to families and professionals* (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Theses database. (10634208)
- ²¹ Foster, S., & MacLeod, J. (2004). The role of mentoring relationships in the career development of successful deaf persons. *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 9(4), 442–458.
- ²² Garberoglio, C. L., Schoffstall, S., Cawthon, S., Bond, M., & Ge, J. (2014). The role of self-beliefs in predicting postschool outcomes for deaf young adults. *Journal of Developmental and Physical Disabilities*, 26(6), 667–688. doi:10.1007/s10882-014-9388-y
- ²³ Nikolarazi, M., & Hadjidakou, K. (2006). The role of educational experiences in the development of deaf identity. *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 11(4), 477–492.
- ²⁴ Listman, J. D. (2013). *Nature of deaf mentoring dyads: Role of subjugated knowledge* (Doctoral dissertation). Retrieved from https://fisherpub.sjfc.edu/education_etd/149
- ²⁵ Cawthon, S., Johnson, P., Garberoglio, C. L., & Schoffstall, S. (2016). Role models as facilitators of social capital for deaf individuals: A research synthesis. *American Annals of the Deaf*, 161(2), 115–127. doi:10.1353/aad.2016.0021
- ²⁶ Watkins, S., Pittman, P., & Walden, B. (1998). The deaf mentor experimental project for young children who are deaf and their families. *American Annals of the Deaf*, 143(1), 29–34.
- ²⁷ National Governors Association Center for Best Practices & Council of Chief State School Officers. *Common core state standards for English language arts & literacy in history/social studies, science, and technical subjects: Appendix A*. Retrieved from www.corestandards.org/assets/Appendix_A.pdf
- ²⁸ Henderson, R., Johnson, A., & Moodie, S. (2014). Parent-to-parent support for parents with children who are deaf or hard of hearing: A conceptual framework. *American Journal of Audiology*, 23, 437–448. doi:10.1044/2014_AJA-14-0029
- ²⁹ Cawthon, S., Garberoglio, C., Caemmerer, J., Bond, M., & Wendel, E. (2015) Effect of parent involvement and parent expectations on postsecondary outcomes for individuals who are d/Deaf or hard of hearing. *Exceptionality*, 23(2), 73–99. doi:10.1080/09362835.2013.865537
- ³⁰ Humphries, T., Kushalnagar, P., Mathur, G., Napoli, D., Padden, C., & Rathmann, C. (2014). Ensuring language acquisition for deaf children: What linguists can do. *Language*, 90(2), e31–e52. doi:10.1353/lan.2014.0036
- ³¹ Lester, A. M., Goodloe, C. L., Johnson, H. E., & Deutsch, N. L. (2018). Understanding mutuality: Unpacking relational processes in youth mentoring relationships. *Journal of Community Psychology*, 1–16. doi:10.1002/jcop.22106
- ³² Garringer, M., Kupersmidt, J., Rhodes, J., Stelter, R., & Tai, T. (2015). *Elements of effective practice for mentoring: Research-informed and practitioner-approved best practices for creating and sustaining impactful mentoring relationships and strong program services* (4th ed.). Retrieved from www.mentoring.org/new-site/wp-content/uploads/2016/01/Final_Elements_Publication_Fourth.pdf
- ³³ Wesely, J., Dzoba, N., Miller, H., & Rasche, C. (2017). Mentoring at-risk youth: An examination of strain and mentor response strategies. *American Journal of Criminal Justice*, 42, 198–217. doi:10.1007/s12103-016-9353-7
- ³⁴ Lyons, M., & McQuillin, S. (2019). Risks and rewards of school-based mentoring relationships: A reanalysis of the student mentoring program evaluation. *School Psychology Quarterly*, 34(1), 76–85. doi:10.1037/spq0000265
- ³⁵ MacCallum, J., & Beltman, S. (2002). *Role models for young people: What makes an effective role model program*. Tasmania, Australia: Australian Clearinghouse for Youth Studies.



This document was developed under a jointly funded grant through the U.S. Department of Education's Office of Special Education Programs and the Rehabilitation Services Administration, #H326D160001. However, the contents do not necessarily represent the positions or policies of the federal government.