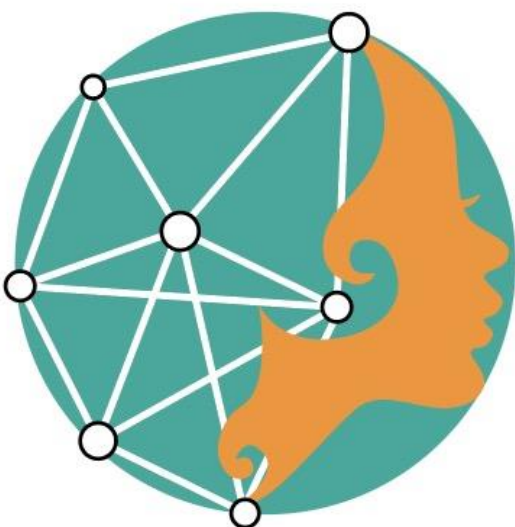




Manual de Mentores NOW

Una guía para los
mentores



NOW
New Opportunities
for Women

Sinopsis

Como parte del ciclo de tutoría de NOW, el manual de tutoría tiene como objetivo:

- ☑️ ayudar a los mentores de NOW a proporcionar una tutoría de calidad a las mujeres migrantes
- ☑️ ofrecer un conjunto de contenidos didácticos prácticos y estrategias eficaces, entre ellas:

#6 técnicas de tutoría para aplicar durante el ciclo de tutoría NOW

#4 viñetas ilustrativas de tutoría

#8 Preguntas frecuentes sobre la tutoría

#4 consejos prácticos para cada una de las sesiones del ciclo de mentores NOW

#2 listas de lo que se debe y no se debe hacer para los mentores y alumnos

#2 ayudas del plan de mentores (plan de sesión y plan de acción de los alumnos)



TÍTULO: Comienzo de la relación y establecimiento de los límites

Breve descripción...

Para que cualquier programa de mentores tenga éxito es crucial que el ciclo comience con una fase de "establecimiento". Ésta debe servir para establecer claramente el propósito del programa, explicar el proceso y el contenido, debatir las funciones, gestionar las expectativas y establecer los límites.

Puede ayudar a

- Manejar las expectativas
- Mantener el compromiso
- Proporcionar una estructura para el programa

Paso a paso

1. Contacta con el alumno y envíale un resumen del ciclo de tutoría.
2. Primera reunión - explicar qué es la tutoría y explicar el proceso de tutoría; número de reuniones, enfoque de las reuniones, papel del mentor, expectativas de los alumnos. Explique que el programa NOW es **para apoyar a las mujeres migrantes en su camino hacia el liderazgo o hacia la dirección de su desarrollo personal y profesional.**
3. Primer encuentro - construir una relación, es decir, proporcionar algunos antecedentes básicos acerca de ti mismo y obtener información de fondo sobre tu pupilo. No cruces los límites profesionales.
4. Explique el papel del mentor, qué apoyo y ayuda puede ofrecer y cómo se gestionará cada sesión.
5. Pregunte a los alumnos sobre su comprensión del programa, sus expectativas y discuta sus expectativas sobre ellos durante el proceso.

TÍTULO: Establecimiento de objetivos y guía del alumno

Breve descripción...

Un mentor efectivo será capaz de guiar a sus alumnos de manera apropiada. La clave aquí es guiar "apropiadamente", es decir, ayudarlos a alcanzar sus objetivos y hacer el progreso que quieren hacer. Parte del papel será remitirlos a los recursos apropiados y a otras fuentes de información/redes.

Puede ayudar a	<ul style="list-style-type: none"><input checked="" type="checkbox"/> Apoyar el logro de los objetivos de los beneficiarios<input checked="" type="checkbox"/> Ampliar las fuentes de conocimientos e información útiles para los beneficiarios<input checked="" type="checkbox"/> Apoyar la integración cultural de los alumnos
Paso a paso	<ol style="list-style-type: none">1. Asegurarse de que los objetivos de los alumnos estén claramente establecidos desde el inicio de la tutoría.2. Establecer lo que el alumno ya sabe y entiende e identificar cualquier laguna.3. Una vez que se han identificado las lagunas, se ayuda a los beneficiarios a mejorar el conocimiento y la comprensión de los sistemas y procesos.4. Proporcionar referencias y/o recursos que ayuden al alumno.5. Cuando y donde sea apropiado, proporcionar asesoramiento y orientación en relación con cuestiones específicas de los beneficiarios.

TÍTULO: Escucha eficaz

Breve descripción...

La escucha activa es una habilidad altamente desarrollada y es esencial para que el mentor sea efectivo. La escucha activa es una técnica en la que el oyente debe concentrarse plenamente para comprender, responder y recordar lo que se dice. Escuchar para realmente entender e identificar patrones, problemas y desafíos para su alumno.

Puede ayudar a	<ul style="list-style-type: none"><input checked="" type="checkbox"/> Construir relaciones efectivas con los alumnos<input checked="" type="checkbox"/> Asegurarse de que el tiempo se dirige a satisfacer las necesidades de los alumnos<input checked="" type="checkbox"/> Permitir que los mentores proporcionen asesoramiento y apoyo específicos
Paso a paso	<ol style="list-style-type: none">1. Desarrollar la escucha activa como una técnica desde la primera sesión con tu pupilo.2. Durante la escucha de tu pupilo toma notas (mentalmente o en papel) de cualquier patrón o tema que creas que sería útil explorar.3. Evita interrumpir, simpatizar en exceso o contar tus propias historias.4. Practica el arte de estar realmente presente: Proporciona un compromiso no verbal a través de asentir con la cabeza, contacto visual, gestos, la posición adoptada. ¡Pon tu atención completa en el alumno y evita pensamientos propios que distraigan!

	5. Use las habilidades de resumir y aclarar para asegurarse de que ha "escuchado" correctamente (ver abajo).
--	--

TÍTULO: Cuestionamiento efectivo

Breve descripción...

Una sesión eficaz permitirá a su alumno explorar sus preocupaciones y pensamientos. Los mentores deben tener claro en sus propias mentes por qué está haciendo una pregunta en particular - ¿es para obtener más información, para ofrecer una visión, para entender mejor, para mover a su alumno hacia su propia solución?

Puede ayudar a	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Ayudar a los alumnos a entender las emociones u otras barreras cuando están atascados <input checked="" type="checkbox"/> Le permite comprender mejor la situación o los desafíos de sus pupilos <input checked="" type="checkbox"/> Proporcionar una orientación y un apoyo más perspicaces
Paso a paso	<ol style="list-style-type: none"> 1. Haga preguntas abiertas y piense en el propósito de la pregunta. 2. Haz preguntas que desafíen el pensamiento de tu alumno, pero sea sensible 3. Utiliza un interrogatorio que permita a tu alumno desarrollar una solución. 4. Asegúrate de que dejas suficiente tiempo y espacio para que tu alumno te haga preguntas. 5. Revise sus notas de cada sesión de tutoría e identifique cualquier otra pregunta de seguimiento para la siguiente sesión.

TÍTULO: Retroalimentación efectiva

Breve descripción...

La retroalimentación puede consistir en aclarar y resumir las palabras de su pupilo, para que alguien escuche sus propias palabras de vuelta puede ayudar a iluminar los pensamientos y descubrir nuevas posibilidades. La retroalimentación también se utiliza para señalar el progreso y establecer nuevos objetivos. Proporcionar una retroalimentación efectiva es una habilidad poderosa.

Puede ayudar a	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Permitir a los alumnos obtener una comprensión más profunda de sí mismos y de sus pensamientos <input checked="" type="checkbox"/> Permitir a los alumnos escuchar sus propias palabras para explorar las preocupaciones que se ventilan y las emociones de una manera objetiva. <input checked="" type="checkbox"/> Permitir que el mentor obtenga una mayor comprensión y entendimiento repitiendo lo que ha escuchado o aclarando el contenido proporcionado por el alumno. <input checked="" type="checkbox"/> Permitir al alumno sentir una sensación de progreso a través de una continua retroalimentación.
-----------------------	---

<p>Paso a paso</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Haz un seguimiento de tu alumno resumiendo, por ejemplo, "Entonces, lo que creo que dijiste es xxxxx. ¿Esto es correcto?" 2. Asegúrate de usar preguntas de aclaración o estrategias para comprobar tu propia comprensión de lo que dice tu pupilo, por ejemplo: "Sólo para aclarar, ¿eso significa...?" 3. Pídele a tu pupilo que resuma de nuevo para sí mismo - por ejemplo, "Así que, ¿podrías explicármelo de nuevo...?" 4. Utilice la retroalimentación tanto para celebrar los éxitos de su alumno como para proporcionarle un desafío sensible cuando sea apropiado. 5. La retroalimentación debe ser objetiva, sin juicios y siempre constructiva.
---------------------------	--

TÍTULO: Finalizar las sesiones de forma efectiva

Breve descripción...

Cada sesión debe seguir un patrón similar de planear, hacer, revisar, planear, revisar. El final de cada sesión debe ser muy nítido y claro, con acciones establecidas tanto para el mentor como para el alumno. Al final del programa, los alumnos deben tener una clara dirección de viaje y una hoja de ruta para el futuro.

<p>Puede ayudar a</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Mover a los alumnos hacia adelante y les permite progresar. <input checked="" type="checkbox"/> Proporcionar claridad y motivación para permitir la acción. <input checked="" type="checkbox"/> Permitir una sensación de satisfacción y logro.
<p>Paso a paso</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Al final de cada sesión pide a tu alumno que resuma lo que se ha discutido, lo que han aprendido y cómo van a avanzar. 2. Aclara cualquier acción para el alumno/mentor y asegurarse de que se anoten para su revisión en el próximo período de sesiones. 3. Asegúrate de que tu pupilo haya tenido la oportunidad de hacer cualquier pregunta/aclarar cualquier preocupación. 4. Ayuda a tu alumno preguntándole <i>cómo</i> y <i>qué va</i> a hacer antes de la próxima sesión. 5. Al final del programa revisa el progreso y traza con tus alumnos cómo van a seguir avanzando hacia sus objetivos.

Viñetas mentoras

Mentores de desarrollo de carrera	
NOMBRE Alem	Edad: 43 años País de origen: Etiopía País anfitrión: Inglaterra Ocupación: Profesor
Breve historia <p>Alem llegó al Reino Unido en 2002. Había sido profesora en Etiopía, enseñando a niños de primaria. Solicitó asilo en el Reino Unido tras experiencias muy traumáticas y la pérdida de la mayoría de sus familiares.</p> <p>Alem no pudo conseguir trabajo en las escuelas primarias del Reino Unido sin más formación, por lo que aceptó un trabajo a tiempo parcial enseñando inglés en un colegio de lengua inglesa con un contrato de cero horas. Entonces pudo trabajar y estudiar al mismo tiempo. Al principio, Alem encontró que los procesos y procedimientos eran muy difíciles y los métodos de enseñanza muy diferentes de los que había adoptado cuando enseñaba en Etiopía.</p>	
Objetivos de la tutorización: <ol style="list-style-type: none">1. Entender mejor los procesos y procedimientos en la universidad.2. Adaptar y desarrollar sus enfoques y estrategias de enseñanza.3. Obtener un empleo permanente a tiempo completo.	Preguntas de tutoría: <ol style="list-style-type: none">1. ¿Dónde crees que tienes la mayor brecha de conocimiento? ¿Ha revisado el manual de la xxx?2. ¿Qué ayudaría a desarrollar sus enfoques de enseñanza? ¿Sería capaz de observar a otros profesores? ¿Cómo podría ocurrir eso?3. ¿Qué necesita tener para solicitar un puesto a tiempo completo?

Mentores de desarrollo profesional

NOMBRE Berta

Edad: 38 años

País de origen: España

País anfitrión: Inglaterra

Ocupación: Gerente de Educación

Breve historia

Berta es del norte de España. Ha estado en el Reino Unido durante casi 20 años y ha asumido una serie de puestos de trabajo. Inicialmente trabajó en orientación y apoyo a las carreras, luego como profesora y practicante avanzada en educación. Ahora está pasando a un papel de gestión de primera línea.

Berta es una perfeccionista y está deseando hacerlo bien en su nuevo papel. Es la primera vez que ha dirigido personal y tiene reservas al respecto, en particular porque está operando en un entorno en el que muchos funcionarios han sido despedidos recientemente.

Objetivos de la tutorización:

1. Apoyar la transición a una función de gestión
2. Orientar y ayudar en la gestión de un pequeño equipo
3. Aprender a priorizar la carga pesada de trabajo

Preguntas de tutoría:

1. ¿Cuáles son sus prioridades para el nuevo papel? ¿Cómo sería el éxito? ¿Qué apoyo puedo dar para ayudarte con esto?
2. ¿Debemos trazar los diferentes aspectos de la gestión de su equipo y cómo puede manejarlos de la manera más efectiva?
3. ¿Qué áreas de su trabajo cree que tendrán el mayor impacto? ¿Cuál será el mejor apoyo para el éxito de su papel?

Mentores de integración

NOMBRE Josepha

Edad: 32 años

País de origen: Irán

País anfitrión: Inglaterra

Ocupación: Técnico informático

Breve historia

Josepha pidió asilo en el Reino Unido hace unos 5 años. Está en el Reino Unido con su marido y ambos han solicitado y obtenido recientemente la ciudadanía británica. Josepha está preocupada por su idioma y sus habilidades y está ansiosa por conseguir un trabajo de más categoría en el área de la tecnología de la información o por iniciar su propio negocio proporcionando apoyo tecnológico de la información a PYMES.

Objetivos de la tutorización:

1. Encontrar un empleo significativo en el Reino Unido
2. Mejorar las propias habilidades y el lenguaje
3. Entender mejor los sistemas y procesos del Reino Unido

Preguntas sobre la tutoría

1. ¿Cuáles son sus objetivos profesionales para los próximos dos años?
2. ¿Qué formación y apoyo cree que necesita para ayudarle a progresar hacia sus objetivos? ¿Ha contactado con XYZ? ¿Podría sugerirte el ABC?
3. ¿Sería útil emprender algún tipo de trabajo de sombra?

Mentores de desarrollo personal

NOMBRE Monica

Edad: 37 años

País de origen: Italia

País anfitrión: Inglaterra

Ocupación: Gerente Senior

Breve historia

Mónica es una mujer muy animada y simpática que ha vivido en el Reino Unido durante 12 años. Ella siente que el Reino Unido es ahora su hogar. Se siente preparada, habiendo progresado rápidamente en su organización a un papel de gestión media, para dar el siguiente paso hacia un puesto más alto. No obstante, está nerviosa por dar el salto.

Objetivos de la tutorización:

1. Desarrollar la confianza para solicitar puestos directivos superiores
2. Preparar las solicitudes de empleo y las entrevistas
3. Asegurar un puesto directivo superior

Preguntas sobre la tutoría

1. Descríbeme algunos de tus éxitos profesionales. ¿Qué puedes sacar de ellos para apoyarte en tu próximo rol?
2. ¿Cuáles son los primeros pasos que debe dar para comenzar el proceso de avanzar hacia un puesto más alto?
3. ¿Describe las preocupaciones que le ponen nervioso?

Preguntas frecuentes de los mentores



¿Cuál es la diferencia entre una tutoría y una formación?

Tanto la formación como la tutoría son enfoques de desarrollo que consisten en discusiones individuales para apoyar y mejorar las habilidades, cualidades, conocimientos o rendimiento de un individuo. Ambos enfoques utilizan habilidades de cuestionar, escuchar, aclarar y resumir. Una formación consiste más bien en profundizar el **aprendizaje** y aplicarlo para mejorar el rendimiento, mientras que el proceso de tutoría incluye la **enseñanza** y el estímulo para mejorar el rendimiento.

¿Y si nunca antes he sido mentor de nadie?



El programa ha sido diseñado para proporcionar una gama de mecanismos de apoyo a los nuevos mentores y usted podrá recurrir a ellos y a su propia experiencia profesional para ayudar a su alumno.



¿Cuánto dura el programa de mentores?

Cada ciclo de tutoría consiste en 4 sesiones de tutoría - dos serán presenciales y dos en línea. Cada sesión tendrá una duración de 1 a 1,5 horas.

¿Qué apoyo habrá para los mentores?



Todos los mentores se someterán a una formación y orientación antes de emprender la tutoría. Hay una gama de recursos para apoyarlos como una Comunidad de Práctica (CoP) en línea, MOOC y un manual de formación.



¿A quién voy a asesorar?

Trabjará con mujeres y especialmente con mujeres migrantes que estén en funciones de liderazgo, líderes con aspiraciones, que busquen el desarrollo personal o que se integren en su nuevo país de origen.

¿Qué clase de temas discutiremos?



Se esperaría que los temas estuvieran relacionados con las funciones profesionales, los desafíos y las barreras. Puede haber temas relacionados con la integración cultural y la comprensión del desarrollo personal. La tutoría es una relación individual altamente personalizada y, como tal, las sesiones deben ser flexibles y adaptables para tener en cuenta las necesidades de los alumnos.



¿Qué hago si no sé la respuesta a las preguntas de mi alumno?

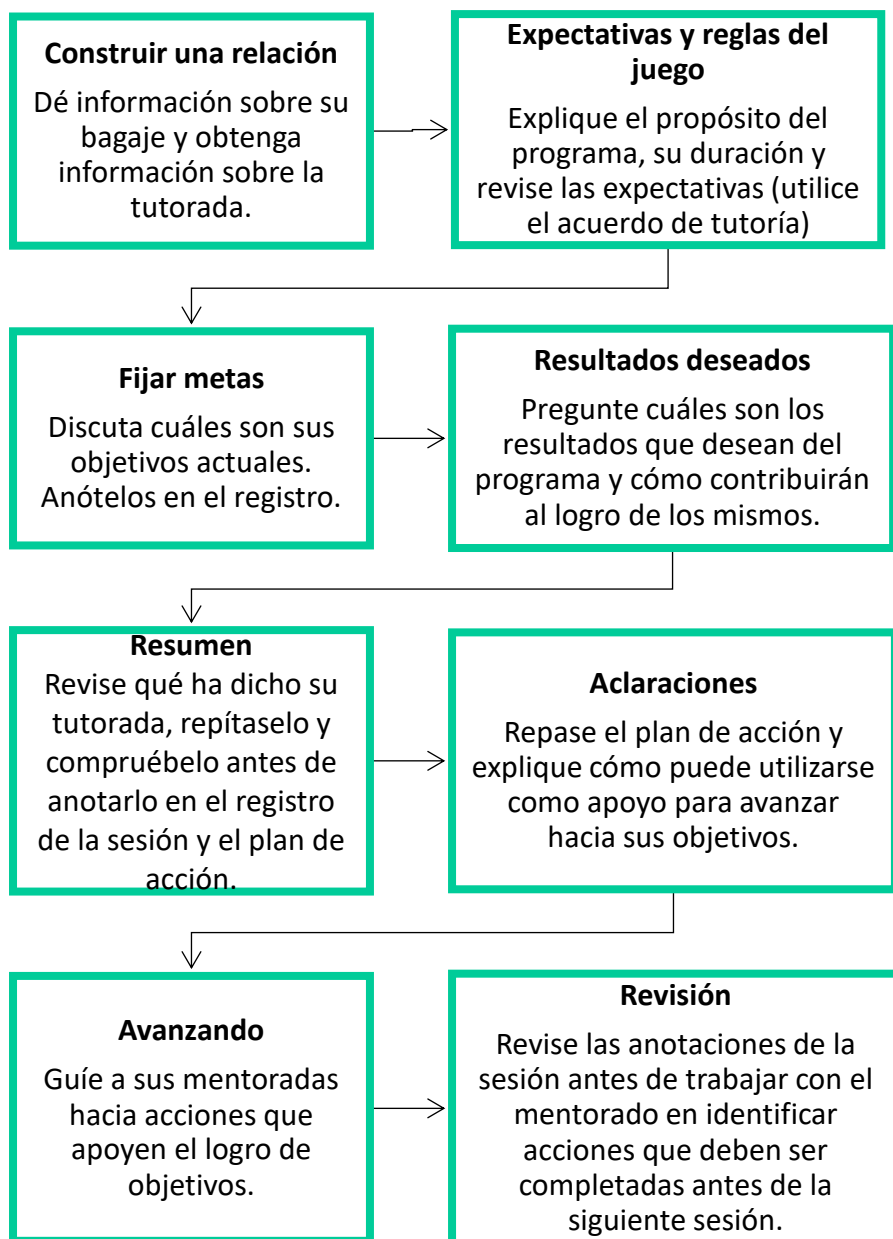
¡Como mentor nunca se puede esperar que sepas todas las respuestas! Uno de los atributos más importantes que hay que aportar a la relación es la apertura y la honestidad. Tu papel como mentor será ayudar a tu pupilo a navegar a través de sus desafíos y ayudarles a encontrar recursos para ayudarse a sí mismos. A veces puedes recurrir a otras fuentes, redes u otros mentores para ayudar a tu pupilo o ayudarte a encontrar sugerencias.

¿Cuáles son los resultados esperados del programa de mentores NOW?

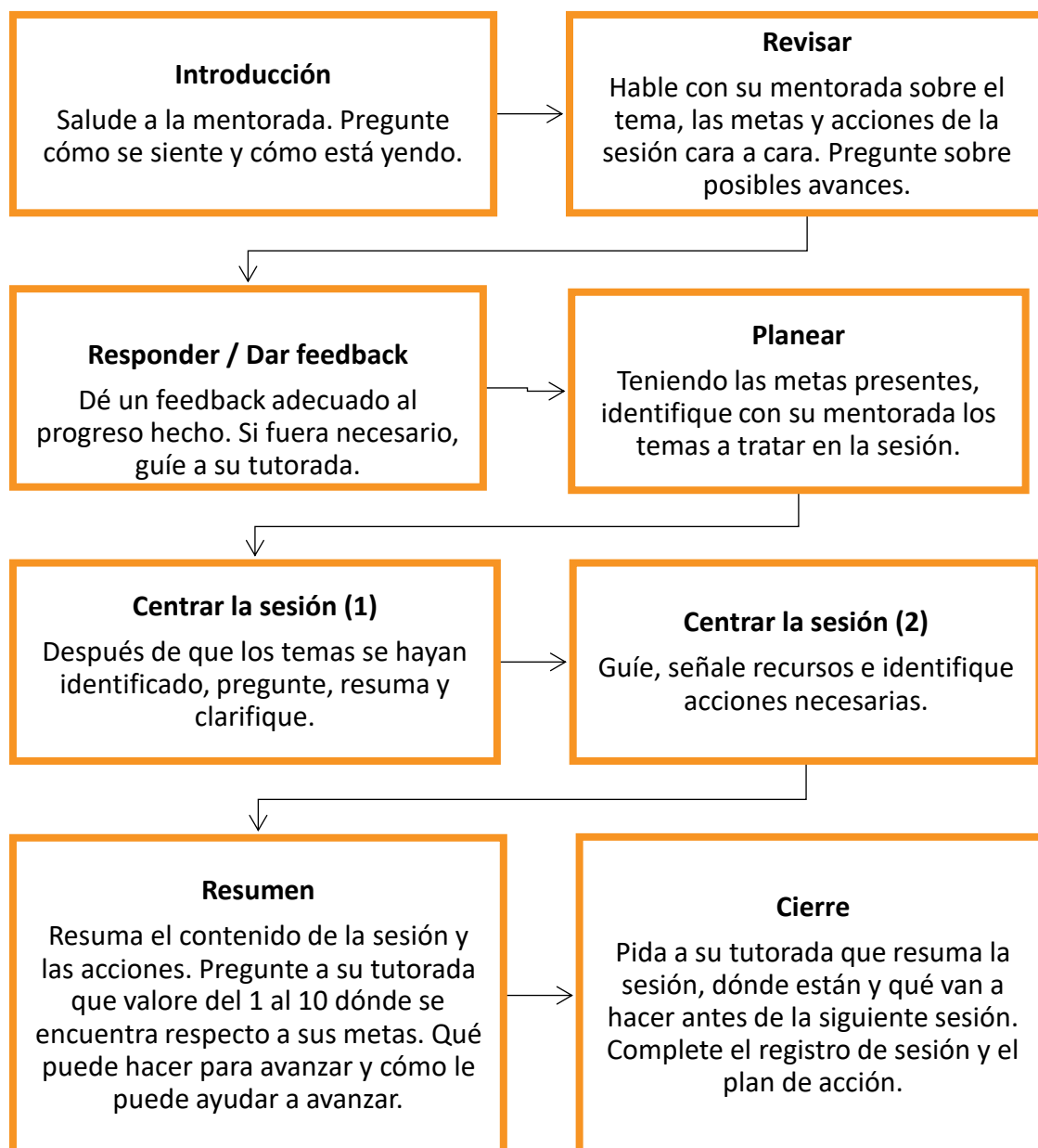


El ciclo de tutoría NOW ha sido diseñado para mejorar el acceso de las mujeres/mujeres migrantes a la formación y la tutoría independientemente de sus puntos de partida. Permitirá a las participantes elevar su desarrollo personal y su perfil profesional mediante el desarrollo de una serie de estrategias de liderazgo y el aumento de la autonomía y el auto-liderazgo. Los participantes estarán más motivados para asumir funciones de liderazgo y de toma de decisiones. Desarrollarán redes mediante interacciones con otros participantes y mentores y se convertirán en vehículos de cambio, tal vez en mentores de futuros programas iguales/similares.

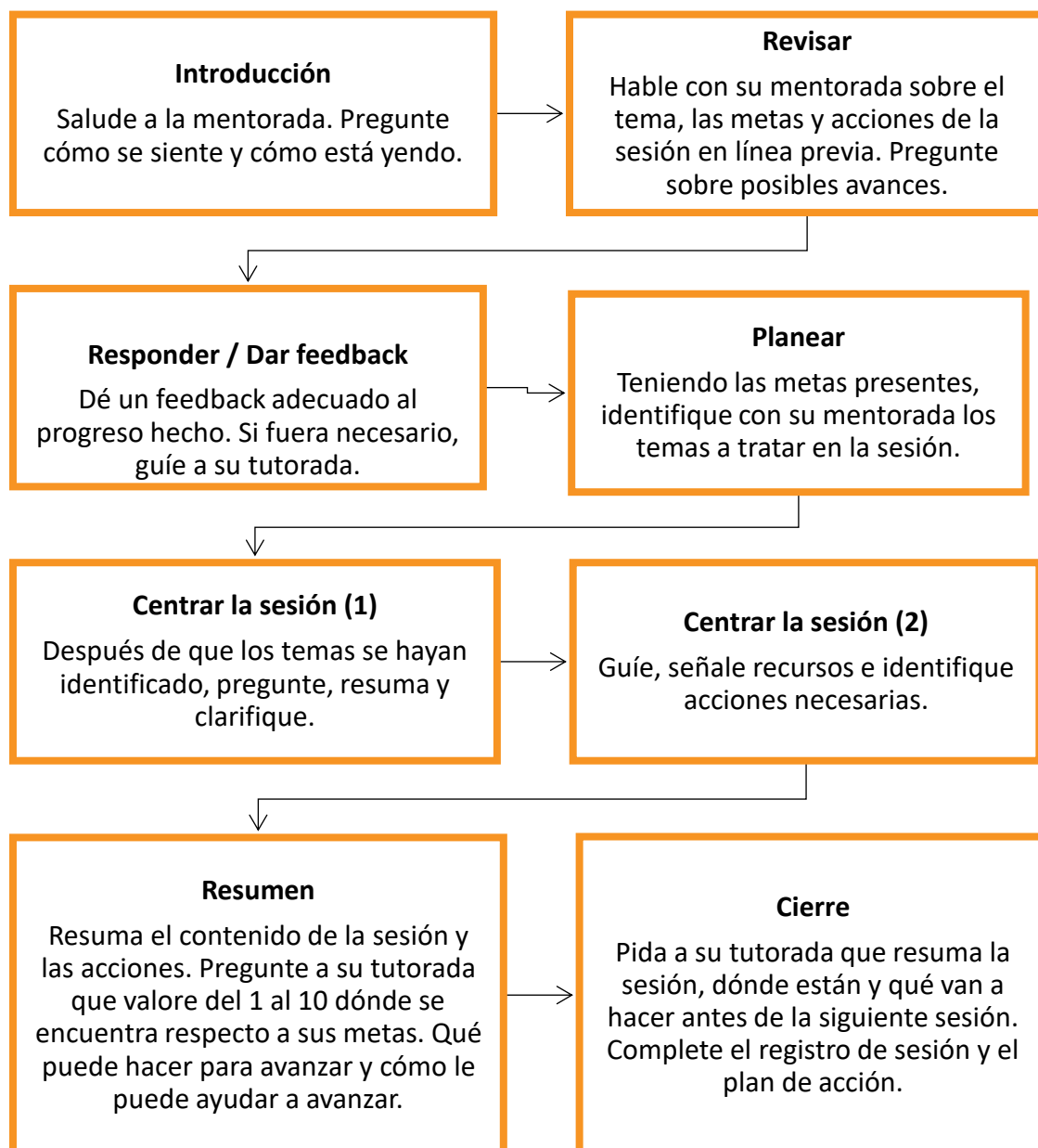
Consejos prácticos. NOW, sesión de tutoría 1 : Cara a cara



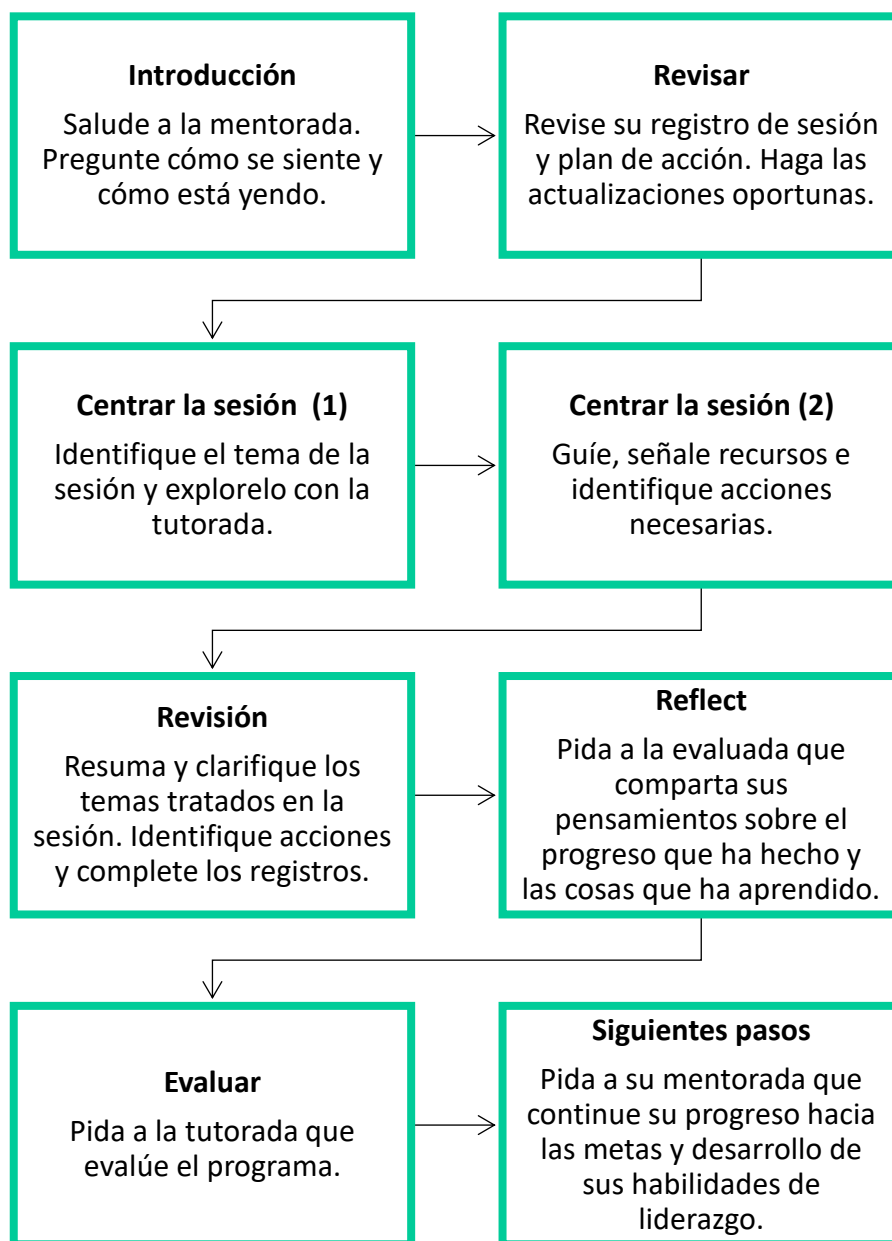
Consejos prácticos. NOW, sesión de tutoría 2 : Online



Consejos prácticos. NOW, sesión de tutoría 3 : Online



Consejos prácticos. NOW, sesión de tutoría 4: Cara a Cara





Qué hacer

- Preparar todas las sesiones
- Ser eficiente con el tiempo
- Ser abierto y sin prejuicios
- Escuchar
- Centrarse en las soluciones
- Apoyar
- Proveer de información o recursos prometidos
- Preguntar cuestiones abiertas con perspectiva
- Ser empático y ofrecer entendimiento para con las presiones y desafíos de tu tutorada
- Ser flexible a la hora de llevar los problemas
- Si el emparejamiento no es adecuado, avisar al coordinador del programa.

Qué NO hacer

- Ser sobre complaciente con las tutoradas aceptando todo lo que dicen
- Dar muchas anécdotas personales
- Dominar en las conversaciones
- Ser prejuicioso
- Ser sobre-emocional
- Ser negativo
- Pensar que sabes todo
- Prometer de más y ofrecer soluciones de menos
- Convertirte en alguien sobre-familiar de tu tutorada



Qué hacer

- Preparar las sesiones
- Ser abierto y honesto
- Llevar a cabo cualquier tipo de acción tras la sesión
- Preguntar y dar feedback
- Tomar la iniciativa al pensar en soluciones
- Permitirse tener fallos
- Ser responsable de sus actos
- Clarificar y comprobar que entiende todo durante el proceso
- Si el emparejamiento no es adecuado, avisar al coordinador del programa

Qué NO hacer

- Llegar tarde
- Cancelar la sesión a última hora
- Esperar que tu mentor resuelva tus problemas o desafíos por ti.
- Esperar que tu mentor haga el trabajo que deberías hacer por ti misma.
- Disgustarse si las cosas no van como lo planeado
- Mantenerse en su zona de confort para evitar experiencias
- Tener miedo de preguntar cualquier cosa: Sólo una pregunta sin hacer es una pregunta tonta.
- Dejar pasar las cosas porque le preocupe lo que diga su tutor

Ayudas para el plan de mentores: Acuerdo de tutoría

	Mentor	Tutorada
Nombre		
Correo electrónico		
Número de teléfono		
Dirección de Skype		
Otros		

¿En qué áreas te gustaría tener un mentor?

¿Qué te gustaría lograr al final de nuestras cuatro sesiones?

¿Cuáles son tus expectativas del programa?

¿Qué reglas básicas se debe establecer?

Declaración de confidencialidad:

Estoy de acuerdo en mantener nuestras conversaciones confidenciales a menos que ambas partes acuerden lo contrario (a menos que haya una cuestión de información obligatoria).

Firma del mentor

Firma de la tutorada

Ayudas para el plan de mentores: Registro de la sesión de tutoría

Número de sesiones de tutoría: 4

Tutor			
Tutorada			
Entidad			
Sesión	<input type="checkbox"/> cara a cara 1 <input type="checkbox"/> en línea 2 <input type="checkbox"/> en línea 3 <input type="checkbox"/> cara a cara 4		
Fecha		Fecha de la próxima sesión	

Medidas/objetivos alcanzados desde el último período de sesiones

- 1)
- 2)
- 3)

Retos, soluciones y objetivos destacados

-
-
-

Tema(s) de esta sesión

-
-
-

Medidas para lograr los objetivos fijados en este período de sesiones (por ejemplo, los recursos necesarios, cuya responsabilidad)

- 1)
- 2)
- 3)

Tema para la próxima sesión de tutoría

-
-

Acciones para el alumno antes de la próxima reunión

-
-
-

Ayudas para el plan de mentores: Plan de acción de la tutorada

tutorada			
mentor			
Entidad			
fecha de inicio		fecha de finalización	

Objetivos a corto plazo

Meta	Fecha límite
1)	
2)	
3)	

¿Qué medidas debo tomar para lograr mis objetivos?

- 1)
- 2)
- 3)

Hitos

-
-
-

Indicadores de éxito / Resultados

-
-
-

Notas personales

--

Ayudas para el plan de mentores: Evaluación del alumno

Nombre del la tutorada:	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Desacuerdo
1. El programa de mentores ha sido pertinente y útil para mí.			
2. He ganado confianza para dar mis próximos pasos.			
3. He logrado los objetivos que me propuse al principio del programa.			
4. Tengo confianza en que tomaré las medidas identificadas en mi plan de acción			
5. Yo recomendaría este programa...			

6. Por favor, dé razones para explicar su respuesta a la quinta pregunta
7. ¿Cuáles son las cosas clave que ha aprendido o reflexionado del programa? (Por favor, incluya hasta 3 puntos clave). <ul style="list-style-type: none"> • • •
8. ¿Qué medidas tomará usted después de este programa? (Por favor, incluya hasta 3 acciones). <ul style="list-style-type: none"> • • •
9. ¿Algún otro comentario?

¿Está interesado en convertirse en un mentor a través del programa NOW?	S / N
Por favor, proporcione sus datos de contacto preferidos para que podamos hacer un seguimiento de su solicitud para convertirse en un mentor de NOW	



MINDSHIFT
Talent Advisory



**Icelandic Women's
Rights Association**



Le Portage Salarial



INSTITUTO
PARA EL FOMENTO
DEL DESARROLLO
Y LA FORMACIÓN

iasis



evolve
GLOBAL SOLUTIONS

*Innovating Minds
Creating Change
Transforming Futures*



**Center for Social
Innovation**

NOW

**New Opportunities
for Women**



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

"The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein."

Project 2019-1-UK01-KA204-061406