

Effective Mentoring WebProgram (EMWP)

Contenidos

Con la garantía de



Contenidos EMWP

Este documento describe el contenido de los módulos que componen el EMWP.

Las principales características de los módulos son:

Formato

Webinar, abierto*, dinámico e interactivo para facilitar la participación.

Duración

 ó , según módulo.

Capacidad

Existen tres tipos:



• Ilimitados: el único es el Módulo 0, cuyo propósito es informar del EMWP



• Capacidad Reducida (máximo 12 participantes): propósito enseñar y entrenar



• Capacidad Muy Reducida (máximo 8 participantes): propósito entrenar habilidades

(* EMWP es un programa grupal en abierto. También te ofrecemos la posibilidad de realizar diseños a medida de los requerimientos de tu empresa, colectivo y tipo de aplicación.

Herramienta para construir la propuesta que quieres recibir: [My Quotation Request](#) ✎

[Descarga el catálogo EMWP](#) ✎

[Accede al calendario](#) ✎

Cada icono identifica el colectivo o público objetivo sugerido para esos módulos:



Administradores de Programa
Mentores y Mentees



Administradores de Programa



Mentores



Mentees

Módulo 0. EMWP de un vistazo

Conoce los principios básicos que definen el mentoring y los atributos que conforman un programa de mentoring altamente efectivo. Distinciones de los programas Effective Mentoring® de IMS.

Contenidos:

- Conoce qué es y cuáles son los principios sobre los que se asienta el mentoring
- Características del mentoring formal vs. informal
- Características y beneficios que caracterizan un programa de mentoring
- ¿Qué es Effective Mentoring?
- Las fases de un programa de mentoring efectivo
- Contenido de los módulos EMWP

Características: propósito informativo  ILIMITADO  1,5h **GRATUITO**

Módulo 1. Los 6 Principios del aprendizaje adulto: Qué es mentoring y qué lo diferencia de otras disciplinas afines

Conoce los principios que distinguen y condicionan el aprendizaje adulto, de qué forma se diferencian del enfoque pedagógico de la enseñanza y cómo hacer uso de ellos a la hora de diseñar e implantar un programa de mentoring efectivo.

Contenidos:

- Los 6 principios del aprendizaje andragógico:
 - El adulto necesita aprender
 - Autodirección y responsabilización
 - La experiencia previa como recurso
 - El foco del aprendizaje adulto
 - La disposición personal hacia el aprendizaje
 - La motivación como orientador del aprendizaje
- Diferencias entre mentoring y disciplinas afines (consultoría, formación, coaching)

Características:  MAX 12  1h 

Módulo 2.

Los 7 paradigmas erróneos más frecuentes en mentoring y cómo evitarlos

Los participantes reflexionarán sobre las confusiones, errores y mitificaciones más frecuentes que existen en torno al propósito y metodología de un proceso de mentoring formal y cómo evitarlos para preservar la efectividad del mismo.

Contenidos:

- El paradigma de los orígenes del concepto mentor: El Méntor de la Odisea vs. el Méntor de Fenelón
- El paradigma del mentoring como proceso vs. evento discreto
- El mentee como protagonista del proceso vs. el mentor
- El mentoring como facilitación de aprendizajes vs. enseñanza
- El mentoring como proceso de co-aprendizaje vs. aprendizaje unidireccional
- El mentee director de su propio aprendizaje
- El mentoring como proceso de reflexión
- Errores frecuentes en el lanzamiento de un programa de mentoring
- Gestión efectiva de barreras

Características:



Módulo 3.

Los protagonistas principales del proceso de mentoring

Los participantes conocerán cuáles son los principales actores de un proceso de mentoring, es decir, mentores, mentees y administradores de programa, así como los roles y funciones más comunes que ejercerán cada uno de ellos.

Contenidos:

- El cuadrángulo de mentoring
- Roles, responsabilidades y habilidades del mentor
- Roles, responsabilidades y habilidades del mentee
- Roles y responsabilidades del administrador de programa
- Otros stakeholders: comité de dirección, supervisor del mentee, etc.

Características:



Módulo 4.

Qué distingue a un administrador de programa de mentoring efectivo

Los participantes conocerán las habilidades básicas que necesita desarrollar un administrador de programa para conseguir efectividad en el diseño, planificación, ejecución, supervisión y medición del programa de mentoring.

Contenidos:

- Áreas de intervención del administrador de programa:
 - Diseño del programa
 - Comunicación
 - Ejecución
 - Supervisión
 - Dinamización
 - Medición y extracción de Mejores Prácticas
- Herramientas y plataformas de administración de un programa de mentoring:
Ventajas y utilidades
- Habilidades del administrador de programa efectivo
- Retos y dificultades frecuentes

Características:



Módulo 5.

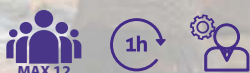
Modelos y aplicaciones de mentoring

Los participantes conocerán las modalidades de mentoring más comunes y los objetivos y beneficios de cada una de ellas, así como sus posibles limitaciones: desde el enfoque de mentoring *one to one*, pasando por el mentoring grupal y/o las aplicaciones del mentoring situacional. Igualmente conocerán cuáles son algunas de las aplicaciones más características del mentoring, entendiendo qué, cómo y por qué utilizarlo.

Contenidos:

- La corriente de mentoring americana vs. europea. Diferencias y similitudes
- Beneficios e inconvenientes de cada modelo de mentoring:
 - Mentoring ejecutivo
 - Group mentoring
 - Peer mentoring
 - Reverse mentoring
- Niveles de intervención en mentoring y su relación con los tipos de aplicación
- Aplicaciones típicas de cada modelo:
 - Mentoring de diversidad (género, cultural, generacional, etc.)
 - Mentoring para el desarrollo de altos potenciales
 - Mentoring para el desarrollo de habilidades
 - Mentoring de sucesión
 - Otras aplicaciones (acogida, etc.)

Características:



Módulo 6.

Las 4 fases de un proceso de Effective Mentoring

Los participantes adquirirán un “mapa general” de las diferentes fases de un programa de mentoring, desde la realización de un plan estratégico, a la evaluación, animación y medición del mismo.

Contenidos:

- Visión general del programa de mentoring
- Fases del programa de mentoring. Las 4 Es:
 - Exploración
 - Elección/Emparejamiento
 - Entrenamiento
 - Evaluación
- Objetivos y beneficios de cada fase
- Recursos y herramientas
- Plan de acción para la Implantación

Características:



Módulo 7.

El plan de mentoring

Los participantes conocerán y reflexionarán sobre algunas de las cuestiones claves que facilitan la implantación de un programa de mentoring que apoye la consecución de las metas estratégicas de negocio de la organización.

Contenidos:

- Metas estratégicas ¿Cuál es el propósito del programa? Las 5 preguntas clave
- Definiendo metas estratégicas
- Definiendo KPIs del proceso de mentoring
- Identificando los stakeholders del programa
- El rol del administrador de programa
- El resumen ejecutivo

Características:



Módulo 8.

Emparejando a mentores y mentees: Criterios para un matching efectivo

Los participantes conocerán algunos de los criterios más frecuentes para el emparejamiento efectivo de mentores y mentees. Comprenderán las dos dimensiones claves de la asignación efectiva: Similitud o diferencia de conocimientos y/o experiencia, y similitud o diferencia de personalidad, así como algunos de los instrumentos para una valoración efectiva.

Contenidos:

- Criterios comunes para el emparejamiento
- Matriz de similitud / diferencia en mentoring. Ventajas e inconvenientes
- Tipologías de personalidad de acuerdo al MBTI y su importancia en el emparejamiento mentor-mentee. Escalas de preferencia:
 - Extraversión - Introversión
 - Sensación - Intuición
 - Pensamiento - Sentimiento
 - Juicio - Percepción
- Criterios de emparejamiento: Ventajas e inconvenientes de cada uno (por área funcional, competencias y habilidades, área de conocimiento, etc.)

Características:



Módulo 9.

¿Qué distingue a un mentor efectivo?: Introducción a las 22 competencias del mentor efectivo

Los participantes conocerán algunas de las actitudes y aptitudes que definen al mentor efectivo así como las principales competencias y habilidades que ha de desarrollar de acuerdo con el marco de la IMS.

Contenidos:

- Los conceptos de disposición y disponibilidad del mentor
- Habilidades nucleares:
 - Habilidades para la creación de la relación de mentoring (escucha, generación de rapport, el rol del mentor, inteligencia emocional, comprensión de los límites, confidencialidad...)
 - Habilidades para el desarrollo de la relación de mentoring (pregunta, feedback y feedforward, storytelling, gestión de creencias...)
 - Habilidades para el cierre de la relación de mentoring (gestión de la dependencia, seguimiento y evaluación)
- El marco de las 22 competencias del mentor altamente efectivo según la IMS

Características:



Módulo 10.

Los 5 sombreros del mentor efectivo: Niveles lógicos de intervención en mentoring

Los participantes comprenderán el uso de los diferentes niveles de cambio y mentorización existentes, así como algunas de las habilidades y/o herramientas asociadas a cada uno de ellos.

Contenidos:

- Modelo de Niveles Lógicos de aprendizaje y cambio en mentoring.
- Roles del mentor en cada nivel:
 - Guía (entorno): Cultura y entorno organizacional
 - Entrenador (comportamientos): Patrones del trabajo, hábitos, interacciones, procesos de comunicación
 - Facilitador (enseñanza): Habilidades y estrategias cognitivas
 - Tutoría (creencias y valores): Gestión de creencias y alineación de valores organizativos y personales
 - Patrocinador (identidad): Misión y visión personal y organizacional
- Habilidades y competencias de mentoring asociadas a cada nivel lógico
- Práctica de identificación de niveles lógicos en mentoring

Características:



Módulo 11.

Los 4 estilos de intervención del mentor efectivo

Los participantes conocerán, practicarán e integrarán los 4 estilos de ayuda que puede emplear un mentor en la relación con sus mentees. Así mismo, comprenderán la utilidad de cada uno y sus limitaciones potenciales.

Contenidos:

- El enfoque a la tarea vs. desarrollo: Productividad y positividad en la relación de mentoring
- Los 4 estilos de acompañamiento:
 - Decir (estilo dirigido)
 - Aconsejar (estilo co-dirigido)
 - Persuadir/Guiar (estilo persuasivo)
 - Mentor-Coach (estilo autodirigido)
- Niveles de madurez del mentee y su importancia en relación a cada estilo
- Beneficios y limitaciones potenciales de cada estilo
- Siendo consciente de mis sesgos: el estilo favorito

Características:



Módulo 12.

¿Cómo ser un mentee efectivo?

Los participantes comprenderán el papel activo que ha de desempeñar un mentee para garantizar el debido aprovechamiento del programa. Conocerán sus roles y responsabilidades en profundidad y practicarán con algunas de las habilidades básicas que determinarán la calidad de la relación con sus mentores.

Contenidos:

- Las cualidades del mentee efectivo
- El aprendizaje del mentee entendido como un proceso autodirigido
- Habilidades esenciales del mentee
- Diseño de objetivos SMART vs. REAL
- La primera conversación con mi mentor: Trazando el plan de acción
- Empatizando con el rol de mentor: Roles, responsabilidades y limitaciones
- Práctica de mentoring: Asumiendo el rol del mentor

Características:



Módulo 13.

La negociación del contrato de mentoring

Los participantes reflexionarán acerca de la conveniencia de configurar un contrato de mentoring para regir las relaciones entre mentores y mentees. Conocerán algunos de los puntos clave sobre los que es interesante alcanzar un consenso y el marco necesario para regular y armonizar las relaciones.

Contenidos:

- Qué y para qué de un contrato de mentoring
- Las 6 dimensiones clave del contrato de mentoring:
 - Definición de objetivos y acciones
 - Criterios de éxito y medición
 - Roles y responsabilidades
 - Definiendo la relación de mentoring
 - Límites de la confidencialidad
 - Situaciones de bloqueo y protocolos de actuación
- Puntos de vigilancia frecuentes: Riesgos y barreras

Características:



Módulo 14.

La escucha y la pregunta como habilidades nucleares para incrementar el Capital Experiencial

Durante este webinar de desarrollo de habilidades, los participantes aprenderán a trabajar con dos de las habilidades nucleares que ha de emplear el mentor y que a su vez están recogidas en las 22 habilidades reguladas por la IMS: La Escucha y la Pregunta. Los Mentores aprenderán a hacer uso de la escucha y la pregunta como una herramienta generadora de movilizaciones y reflexiones para aprovechar el Capital Experiencial de sus mentees.

Contenidos:

- Niveles de escucha en mentoring: Asunción, presuposición, proposición e implicación
- Principios de una pregunta de mentoring: experiencia, visión, y movilización
- La matriz de preguntas en mentoring: Detalle, ámbito y conexión
- Poder del lenguaje en mentoring
- Preguntas para la gestión de creencias limitantes: Patrones de cambio de creencias
- Prácticas de integración

Características:



Módulo 15.

Hablando acerca de cómo hablar I: La primera sesión mentor-mentee

Los participantes conocerán, desde la perspectiva del mentor, cómo iniciar una conversación de mentoring, cuáles son algunos de los puntos sobre los que conversar y cómo establecer un primer contacto exitoso entre mentor y mentee.

Contenidos:

- Generando el contexto de la conversación. Creación de rapport
- Fijando la alianza
- Indagación en el capital experiencial del mentor y el mentee
 - Habilidades de modelado de la experiencia
- Del contexto al texto: Preguntas claves para iniciar el diálogo
- Definición de objetivos R.E.A.L. vs. S.M.A.R.T.
- Modelo GROW-S conversacional
- Práctica de definición de objetivos

Características:



Módulo 16.

Hablando acerca de cómo hablar II: Sesiones de seguimiento y la sesión de cierre

Los participantes conocerán las bases para realizar sesiones efectivas de mentoring a través del desarrollo de la capacidad de autosupervisión y aprovechamiento de la experiencia personal. También abordarán algunas de las cuestiones clave que determinan un cierre exitoso del proceso, tales como la autoconsciencia del progreso del mentee y la gestión adecuada de la dependencia mentor/mentee.

Contenidos:

- Diario de aprendizaje del mentor y del mentee
- Revisión de objetivos y comportamientos generales
- Identificación de barreras para el cumplimiento de objetivos:
 - Juicios y creencias limitantes
 - Diferencias entre intenciones vs. resultados
 - Exploración de alternativas
 - La importancia de feedback y feedforward del mentor
 - Actualización de objetivos
- La sesión de cierre:
 - Revisión de los aprendizajes durante el proceso
 - La solicitud de feedback
 - Exploración de los cambios mentor/mentee
 - Revisión del grado de consecución de los objetivos
 - Celebración de logros
 - Next steps
- Cierre y desvinculación del proceso

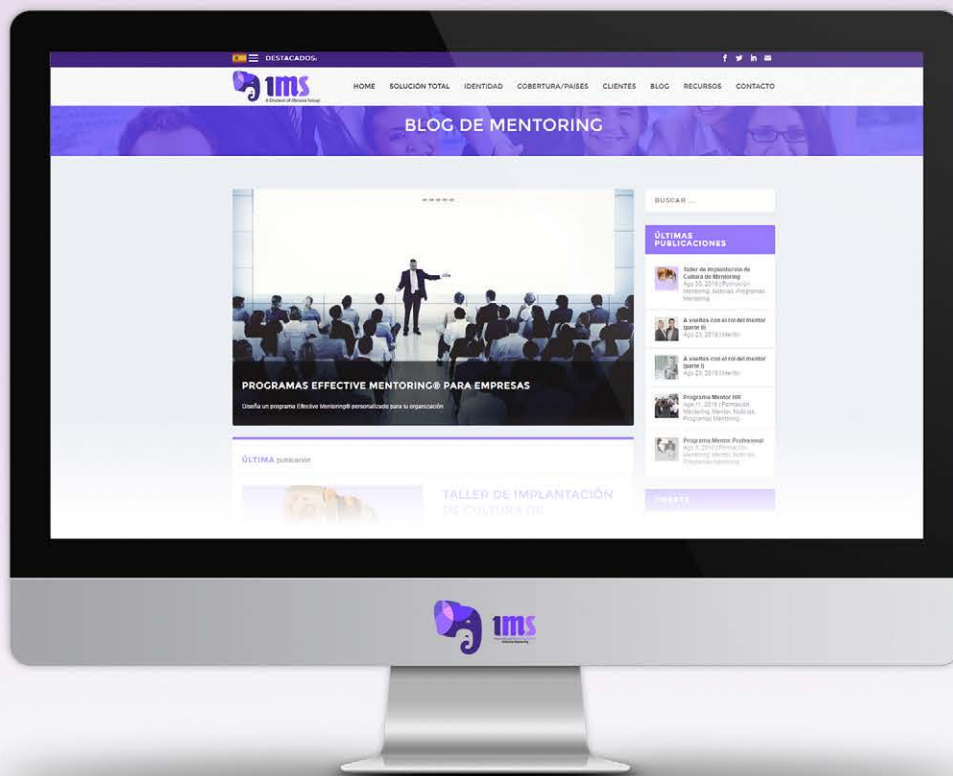
Características:





ims
International Mentoring School
Effective Mentoring

...el primer blog de mentoring empresarial





ims
International Mentoring School
Effective Mentoring

“Conoce la diferencia entre un programa de mentoring y otro Effective Mentoring®”

International Mentoring School®

Madrid

C/ Adolfo Pérez Esquivel, 3
Parque Empresarial de Las Rozas
28.232 Madrid (España)
(+34) 91 640 25 39

Barcelona

Avenida Diagonal 640, Planta 6
08017 Barcelona (España)
(+34) 93 445 27 48

www.InternationalMentoringSchool.com
info@InternationalMentoringSchool.com

