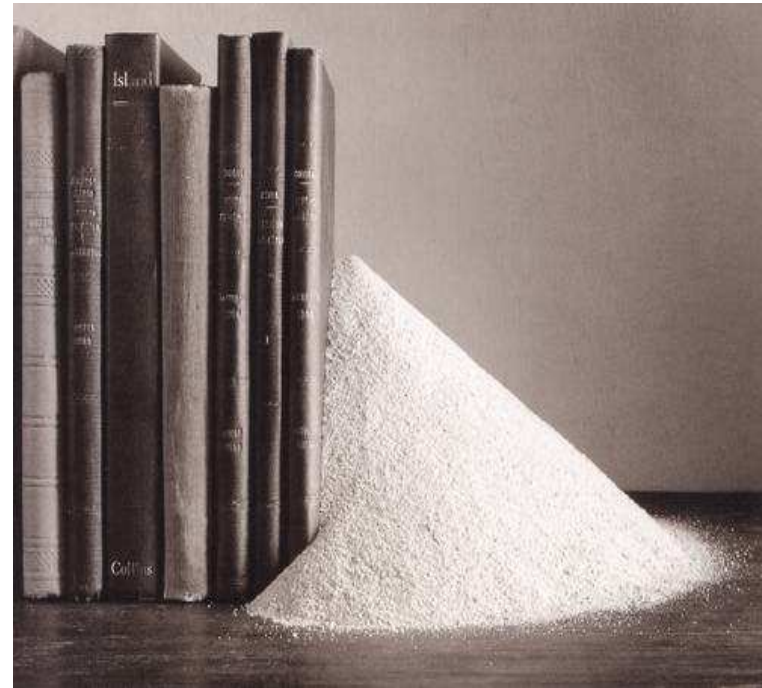


Taller de Mentoring Universitat de Barcelona



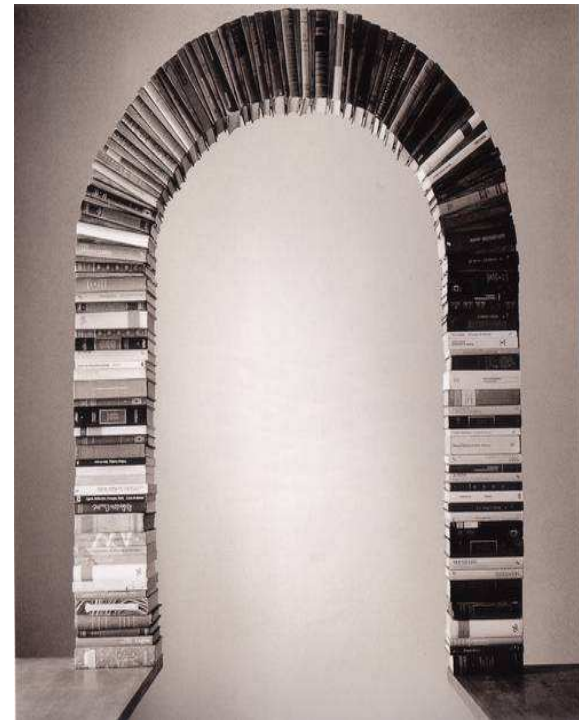
Barcelona

27 de març del 2009

Les vostres expectatives:

Què n'esperes del taller d'avui?

-
-
-
-
-
-
-
-



Objectius:



Entendre el mentoring en les organitzacions: rol del mentor i del tutelat, beneficis i diferències amb el coaching.

Establir les condicions i habilitats necessàries per un procés de mentoring exitós.

Practicar habilitats de comunicació pròpies del procés de mentoring

Oportunitat:

- Crear un espai de reflexió i aprenentatge,
- Practicar en grup.
- Compartir.

Requisit:

- Actitud: motivació i apertura.



Rol del Mentor en les organitzacions:



Què en saps del Mentoring?

- Definició del mentor

- Funcions del Mentor:

- Àmbits d'actuació:

Rol del Mentor en les organitzacionsII:

Definicions del mentor:

- Conseller savi i de confiança.
- Persona respectada i instruïda que s'ocupa com a mestre, responsable i conseller d'un jove amb menor experiència.
- Guia que per la seva experiència i habilitats ajuda al desenvolupament personal i professional d'una altra persona.



Rol del Mentor en les organitzacionsIII:



Funcions del mentor:

Professionals

- Entrenar
- Protegir
- Desafiar
- Fer visible
- Posar en xarxa
- Patrocinar

Psicosocials

- Servir de model
- Aconsellar
- Ajudar
- Donar feedback
- Acceptar
- Confirmar

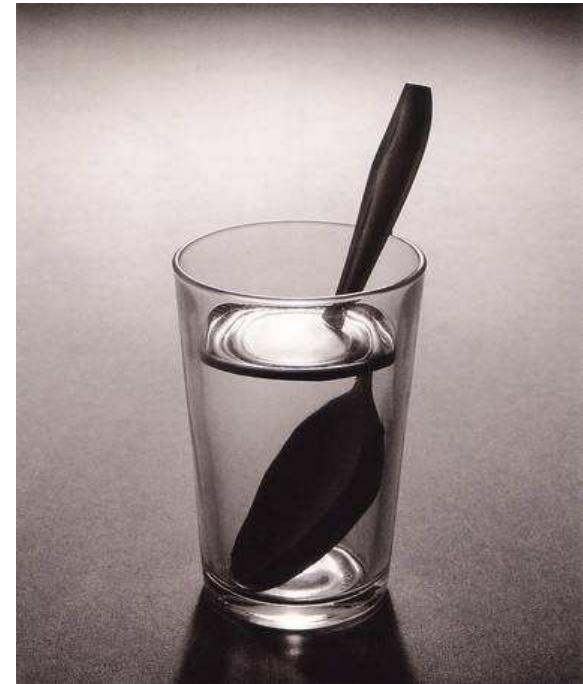
Àmbits d'actuació:

Camps possibles:

- **Empresarial:** sector privat i públic, organismes i institucions...

- **Educatiu**

- **Social** o de la Comunitat: infants i adolescents

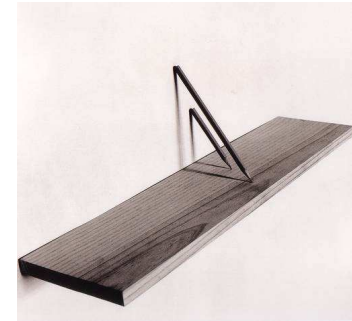


Beneficis del Mentoring:

- Desenvolupament de l'actiu humà, potenciació de fortaleces
- Transferència de coneixements
- Millora rendiment
- Millora comunicació i ambient
- Confiança, evita la soledat
- Motivació i retenció de talent



Mentoring vs Coaching:



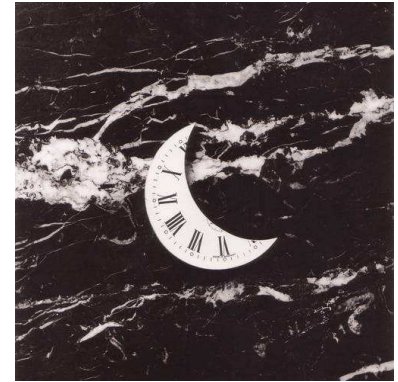
Mentoring

- Transferència de coneixements i contactes
- Modelatge
- Desenvolupament lligat a la carrera professional a mig termini

Coaching

- Entrenament en la millora de capacitats
- Facilitació
- Atenció a necessitats específiques a curt termini

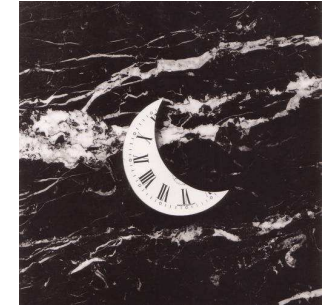
Condicions pel mentoring I



1. Respecte el tutelat o “mentée”

- Voluntarietat
- Orientat a la carrera, interès pel futur, ambició
- Bon nivell de consciència del que ha d´ aprendre
- Ganes d´ aprendre: receptiu, flexible, autocrític, obert a acceptar feedback
- Compromís envers les responsabilitats

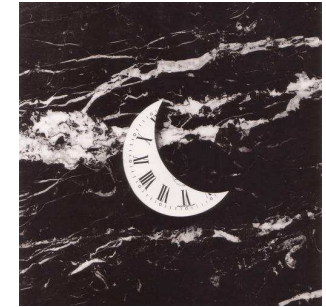
Condicions pel mentoring II



2. Respecte el mentor

- Voluntarietat
- Èxit (experiències positives) i credibilitat o reputació
- Experiència, coneixements i contactes oportuns
- Vocació: desig d'ajudar, generositat, saber compartir
- Honestedat
- Temps, energies i compromís
- Habilitats per fomentar el desenvolupament de les persones: empatia, escolta activa, formulació de preguntes, comunicació assertiva, feedback motivador, desafiant i orientat al rendiment, creativitat,

Condicions pel mentoring III



3. Respecte la metodologia:

3.1 Procediment de selecció: mentors, tutelats i “Matxing”
o estils compatibles

3.2 Procediment de treball:

- Fixació d'objectius,
- Pla d'acció
- Formalització de la relació: durada, freqüència, tipus comunicació...
- Avaluació

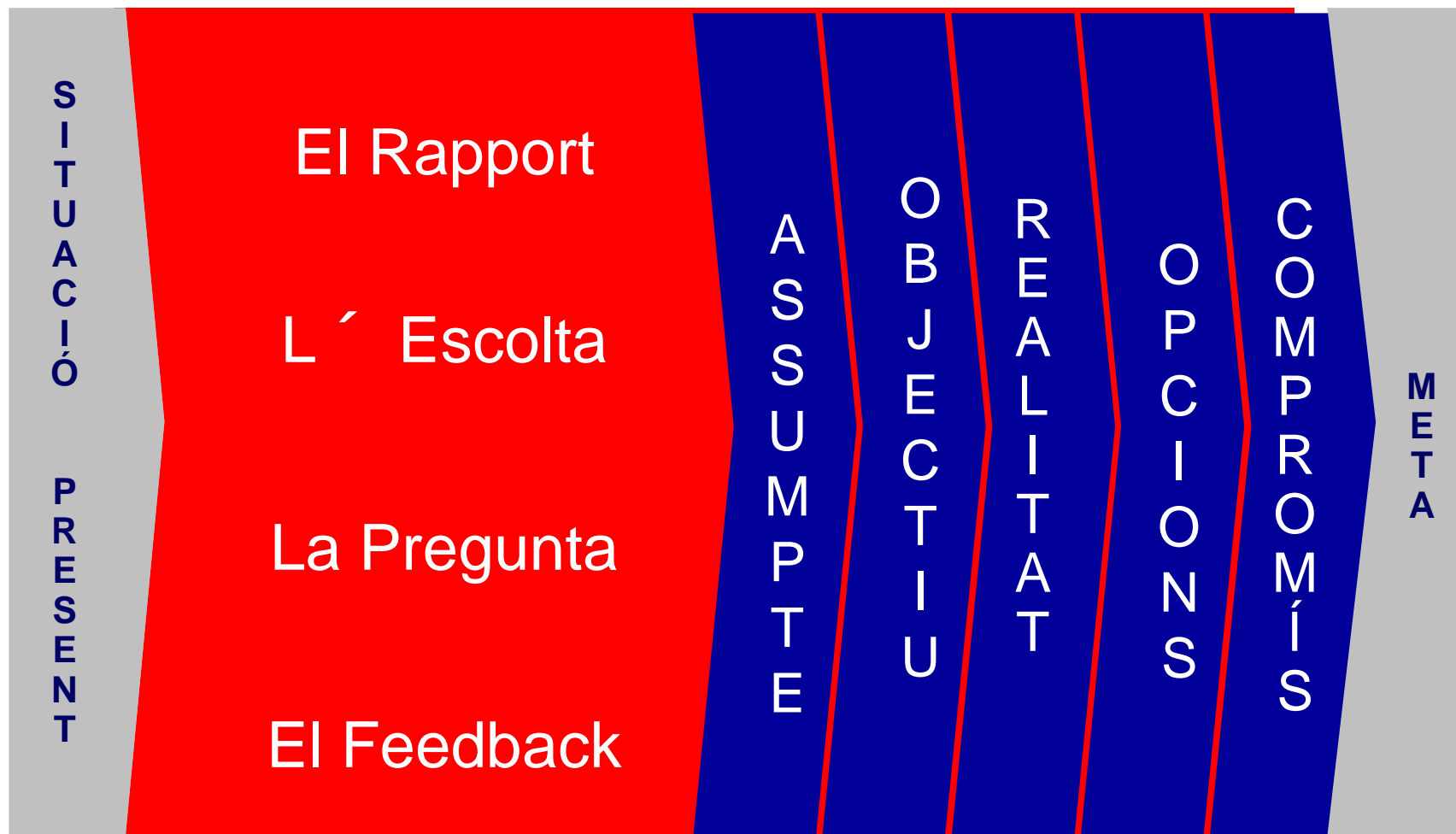
4. Respecte la relació “one to one”

- Confiança, Confidencialitat i Compromís

Model de Comunicació

Habilitats Essencials

Passos de la Conversa



Bibliografia i Enllaços

Mentoring: estrategia de desarrollo de recursos humanos

Soler Anglés, María Rosa

Díaz de Santos

Coaching y Mentoring

Harward Business Essentials

Deusto

El secreto

Ken Blanchard

Granica

www.coachingnetwork.org.uk/resourcecentre/WhatAreCoachingAndMentoring.htm

www.mentoring.org

www.managementhelp.org/guiding/mentrng/mentrng.htm

www.cipd.co.uk/subjects/lrnanddev/coachmntor/mentor.htm



Gràcies

juditmurlans@gmail.com