

Formación para los Mentees

Objetivos

Preparar a los jóvenes científicos que participarán como Mentees en el Programa de Mentoría de la SEBBM, para que saquen el máximo provecho de esta nueva oportunidad de aprendizaje.

Orientarles en la preparación de sus propios objetivos de aprendizaje para el Programa de Tutoría y establecerlos en un plan de Acción de Aprendizaje.

Considerar cómo se dirigirán a sus mentores y qué deben preparar antes de cada sesión.

Contenido

- Bienvenida, presentaciones y puesta en común de las expectativas.
- - ¿Qué es Mentoring?
- - Cómo se desarrollará el programa de Mentoring
- - ¿Qué significa ser un Mentee?
- - Establecimiento de objetivos y preparación de un plan de acción para el programa de Mentoring.
- - Próximos pasos
- - Conclusión y revisión de la sesión de hoy.

Facilitadora: Louise Schubert- Consultora de Organización, Coach y Mentora acreditada, y Supervisora del EMCC (European Mentoring and Coaching Council).

Miembro del Centro de Excelencia para la Supervisión de Coaching y Mentoría del EMCC.

Consulte su perfil en <https://www.linkedin.com/in/louise-schubert-54a6068/>
www.schubertconsulting.com



Por favor, reflexione sobre las siguientes preguntas. Se le pedirá que comparta sus respuestas con el grupo.

¿Qué significa para ti ser un mentee?

.....
.....
.....
.....
.....

¿Qué esperas del programa de Mentoring?

.....
.....
.....
.....

¿Qué esperas aprender de la experiencia?

.....
.....
.....
.....
.....

Algunas definiciones de la mentoría

"La mentoría es una relación de aprendizaje, que implica el intercambio de habilidades, conocimientos y experiencia entre un mentor y un mentee a través de conversaciones de desarrollo, el intercambio de experiencias y el modelado de roles. La relación puede abarcar una amplia variedad de contextos y es una asociación inclusiva de dos vías para el aprendizaje mutuo que valora las diferencias" EMCC 2021

"Una relación confidencial de uno a uno en la que un individuo utiliza a una persona más experimentada como caja de resonancia y para obtener orientación. Se trata de una relación protegida y sin prejuicios, que facilita una amplia gama de aprendizaje, experimentación y desarrollo. Se basa en la consideración, la confianza y el respeto mutuos". (Business Wales 2013)

"El propósito de la mentoría es apoyar y animar a las personas a gestionar su propio aprendizaje para que puedan maximizar su potencial, desarrollar sus habilidades, mejorar su rendimiento y convertirse en la persona que quieren ser" (Parsloe, 2000)

Contrato de Aprendizaje

- **Acordar :**
- **Límites de la confidencialidad**
- **Expectativas mutuas**
- **Prioridades de las áreas de aprendizaje**
- **Logística y horarios de las reuniones**
- **Papel de cada parte.**
- **Requisitos administrativos internos.**



Estilos de aprendizaje

Cada persona tiene un estilo de aprendizaje preferido y esto influye en nuestro compromiso con las diferentes actividades en las que hay que aprender. Merece la pena dedicar algo de tiempo a pensar en nuestras propias preferencias y en cómo influyen en las distintas áreas de nuestra vida. El ejercicio que se presenta a continuación está diseñado para ayudarte a aclarar tu propio estilo de aprendizaje preferido.

INSTRUCCIONES:

A continuación, se enumeran nueve grupos de cuatro palabras. Repase cada lista a lo largo de la página. Puede que encuentres difícil elegir las palabras que mejor te caracterizan en tu estilo de aprendizaje, no obstante, recuerde que no hay respuestas buenas o malas; todas las elecciones son igualmente aceptables. Asegúrate de asignar un número diferente a cada una de las palabras de cada grupo. No hagas empates.

A medida que avanzas en la lista, de izquierda a derecha, puntúa con un 4 las palabras que mejor describan o caractericen tu forma de aprender un 3 a la siguiente palabra que te caracterice mejor, un 2 a la siguiente palabra que te caracterice menos, y una puntuación baja (1) a las palabras que menos describen tu forma de aprender.

PARA PUNTUAR LA LISTA DE PREFERENCIAS

En la parte inferior de cada columna, hay seis números. Son los números de fila a partir de los cuales deben sumarse las puntuaciones individuales en esa columna.

Por ejemplo, en la columna "EI" debe sumar la puntuación obtenida con el número 2, "receptivo", con el número 3, "sentir", con las puntuaciones obtenidas con los números 4, 5, 7 y 8, y anotar el total en la línea situada junto a la letra EI.

Repita este proceso para cada una de las columnas verticales OR; RA; EA utilizando los números que aparecen al pie de cada columna.

Recordar asignar un número de clasificación diferente a cada una de las cuatro palabras en cada grupo; no pon números iguales.

1	___ discriminatorio	___ cuidadoso	___ involucrado	___ práctico
2	___ receptivo	___ se basa en lo relevante	___ analítico	___ imparcial
3	___ sentir	___ observar	___ reflexionar	___ actuar
4	___ acepta	___ se arriesga	___ evalúa	___ es consciente
5	___ intuitivo	___ productivo	___ lógico	___ cuestiona
6	___ abstracto	___ observador	___ concreto	___ activo
7	___ orientado al presente	___ reflexivo	___ orientado al futuro	___ pragmático
8	___ se basa en la experiencia	___ se basa en la observación	___ se basa en conceptos	___ se basa en la experimentación
9	___ intenso	___ reservado	___ racional	___ responsable

Deje esta sección para la puntuación

2 3 4 5 7 8

--	--	--	--	--	--	--	--

EI = _____

1 3 6 7 8 9

--	--	--	--	--	--	--	--

OR = _____

2 3 4 5 8 9

--	--	--	--	--	--	--	--

RA = _____

1 3 6 7 8 9

--	--	--	--	--	--	--	--

EA = _____

ELABORACIÓN DE TU PERFIL

Cuando estés convencido de que has sumado tus puntuaciones correctamente, pasa al diagrama del perfil circular.

Las cuatro líneas marcadas con A, B, C y D corresponden a las cuatro puntuaciones que ha que has mostrado en la parte inferior de las listas de palabras. Indique con una cruz su puntuación en cada de las líneas

EI a A

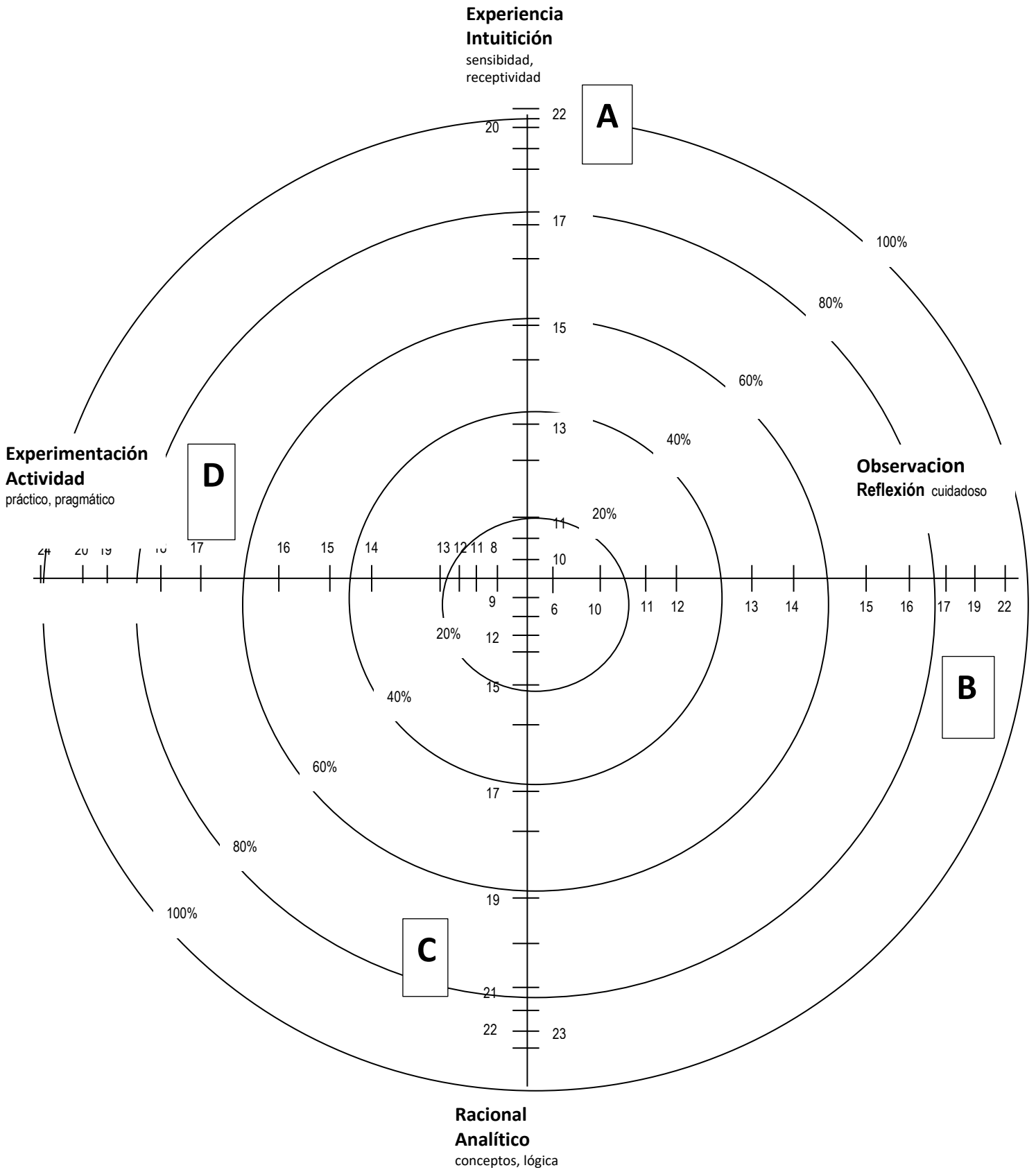
OR a B

RA a C

EA a D.

Uniendo estos cuatro puntos obtendrá tu perfil de estilo de aprendizaje preferido.

Estos estilos (A = Activista, B = Reflexivo, C = Teórico, D = Pragmático) se definen y se describen con más detalle en el documento "ESTILOS DE APRENDIZAJE - EL MODELO".



ESTILOS DE APRENDIZAJE -- DESCRIPCIONES

Después de completar el "Instrumento de Estilos de Aprendizaje" debería tener un perfil que consiste en cuatro letras, cada una con una puntuación. Las letras se refieren a los cuatro estilos que aparecen a continuación, y la puntuación es la fuerza relativa de su preferencia por cada uno de estos estilos.

"A" -- ACTIVISTAS

Los activistas se implican plenamente y sin prejuicios en las nuevas experiencias. Disfrutan del aquí y el ahora y se alegran de ser dominados por las experiencias inmediatas. Tienen una mentalidad abierta, no escéptica, y esto tiende a hacer que se entusiasmen con cualquier cosa nueva. Su filosofía es: "Probaré toda una vez". Se precipitan donde otros temen ir. Se arriesgan. Sus días están llenos de actividad. Les encanta combatir las crisis a corto plazo. En cuanto la emoción de una actividad se apaga, están ocupados buscando la siguiente. Disfrutan del reto de las nuevas experiencias, pero se aburren con la aplicación y la consolidación a largo plazo. Son personas sociables, que se involucran constantemente con los demás; pero al hacerlo exigen mucha atención. Suelen ser el centro de la fiesta y tratan de centrar todas las actividades en torno a ellos.

"R" - REFLECTORES

A los reflectores les gusta tomar distancia para considerar sus experiencias y observarlas desde muchas perspectivas diferentes. Recogen datos, tanto de primera mano como de otros, y prefieren reflexionar a fondo antes de llegar a cualquier conclusión. Tienden a aplazar lo más posible el llegar a conclusiones definitivas. Su filosofía es ser cauteloso, no dejar ninguna piedra sin remover. "Mirar antes de saltar"; "consultarlo con la almohada". Son personas reflexivas a las que les gusta considerar todos los ángulos e implicaciones posibles antes de dar un paso. Prefieren estar en un segundo plano en las reuniones y discusiones. Les gusta observar a otras personas en acción. Escuchan a los demás y captan el sentido de la discusión antes de exponer sus propios puntos. Tienden a adoptar un perfil bajo y tienen un aire tolerante y poco molesto. Cuando actúan, lo hacen como parte de un amplio panorama que incluye el pasado y el presente, y las observaciones de los demás y las suyas propias.

"T" - TEÓRICOS

Los teóricos adaptan e integran las observaciones en teorías complejas, pero lógicamente sólidas. Piensan los problemas paso a paso y de forma lógica. Ensamblan hechos inconexos en teorías coherentes. Suelen ser perfeccionistas y no descansan hasta que las cosas están ordenadas y encajan en su esquema racional. Les gusta analizar y sintetizar. Valoran los supuestos básicos, los principios, las teorías, los modelos y el pensamiento sistémico. Su filosofía premia la racionalidad: "Si es lógico, es bueno". Las preguntas que se hacen con frecuencia son: "¿Tiene sentido?"; "¿Cómo encaja esto con aquello?"; "¿Cuáles son los supuestos básicos?". Son imparciales y analíticos y prefieren la objetividad a cualquier cosa subjetiva o ambigua. Su enfoque de los problemas es siempre lógico. Este es su "conjunto mental" y rechazan rígidamente todo lo que no encaja en él. Prefieren maximizar la certeza y se sienten incómodos con los juicios subjetivos y el pensamiento lateral; pueden rechazar el humor.

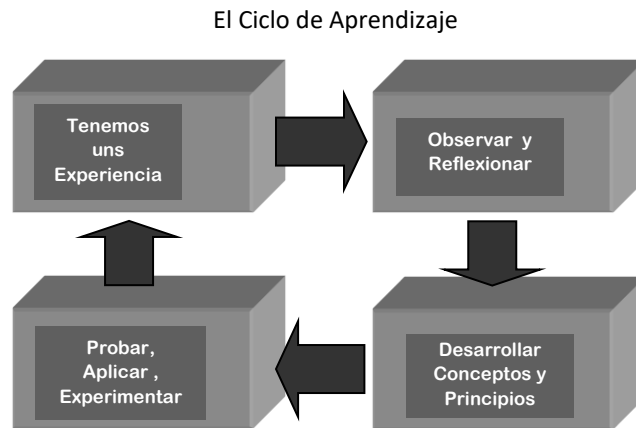
"P" - PRAGMÁTICOS

A los pragmáticos les gusta probar ideas, teorías y técnicas para ver si funcionan en la práctica. Buscan positivamente nuevas ideas y aprovechan la primera oportunidad para experimentar con las aplicaciones. Son el tipo de personas que vuelven de los cursos de gestión llenos de nuevas ideas que quieren probar. Les gusta ponerse en marcha rápidamente y actúan con rapidez y seguridad ante las ideas que les atraen. No les gusta perder el tiempo y tienden a impacientarse con los debates abstractos y las discusiones abiertas. Son personas esencialmente prácticas, con los pies en la tierra, a las que les gusta tomar decisiones prácticas y resolver problemas. Responden a los problemas y a las oportunidades como "un reto". Su filosofía es: "Siempre hay una forma mejor"; y "Si funciona es bueno".

ESTILOS DE APRENDIZAJE -- EL MODELO

Como adultos, tendemos a aprender recorriendo el "Ciclo de Aprendizaje" que se muestra a continuación. Sus cuatro etapas son:

1. Tenemos una experiencia, que puede ser en el trabajo o en casa o, de hecho, en cualquier lugar.
2. Pensamos en esa experiencia, recogiendo los datos, reflexionando sobre lo que realmente ocurrió
3. A continuación, desarrollamos conceptos y principios, modelos y marcos, que (a) dan sentido a lo que acaba de ocurrir, y (b) nos preparan para afrontar situaciones similares en el futuro
4. Y luego podemos poner a prueba y aplicar nuestros nuevos conocimientos en el mundo real, lo que, por supuesto, nos lleva a otra experiencia.
que, por supuesto, nos lleva de nuevo a otra experiencia, y el ciclo continúa.



-Por supuesto, no siempre seguimos este camino exactamente como se muestra. Podemos estar tan ocupados viviendo experiencias que nunca tenemos tiempo para la reflexión. O podemos dedicar tanto tiempo a desarrollar conceptos que no pasamos de ellos a la acción concreta. Tomar estos "atajos" en este proceso conlleva riesgos evidentes. En casos como éste, probablemente se haya producido muy poco aprendizaje.

A veces sí seguimos la secuencia completa de pasos, pero con un punto de partida diferente. Los investigadores, por ejemplo, pueden empezar en el paso 3 con una "hipótesis", es decir, una teoría que primero desarrollan y luego ponen a prueba con un experimento para ver si es válida, haciendo observaciones y luego confirmando, cambiando o refutando la teoría original.

El alumno más eficaz tiene las habilidades para operar en cada una de las cuatro casillas. Pero la mayoría de nosotros nos sentimos más cómodos en algunas de estas casillas que en las otras, y esto se llama nuestro "estilo de aprendizaje" preferido. Si conseguimos comprender mejor el tipo de actividades de aprendizaje que preferimos, podremos elegir

- seleccionar actividades de aprendizaje que se ajusten a nuestros estilos, porque así estaremos más motivados y seremos más eficaces; o ~

- desarrollar más habilidades en nuestros estilos menos preferidos, para ser más flexibles como aprendices: "polifacéticos", capaces de aprovechar casi cualquier oportunidad de aprendizaje que encontremos.

El "Instrumento de Estilos de Aprendizaje" está diseñado para ayudarte a identificar tu estilo de aprendizaje preferido, obligándole a elegir entre diferentes enfoques y conceptos.

Después de rellenar el cuestionario, descubrirás que tienes un "perfil" que consta de cuatro letras, cada una con una puntuación. Las letras se refieren a los cuatro estilos de aprendizaje: Activista, Reflexivo, Teórico y Pragmático. Cada uno de estos estilos está relacionado con una casilla del ciclo de aprendizaje (abajo). Tus cuatro puntuaciones muestran la fuerza relativa de su preferencia por cada uno de estos estilos.

Los cuatro estilos de aprendizaje



A continuación, se presentan algunas descripciones breves de los alumnos de cada uno de los cuatro estilos, que muestran

- algunas de sus características en términos generales
- cómo reaccionan ante el aprendizaje: qué les gusta y qué les disgusta
- las preguntas que probablemente harán si se te invita a una experiencia de aprendizaje

A continuación, hay un resumen de una página sobre los cuatro estilos. Por último, hay citas de algunos golfistas de la vida real que describen cómo se iniciaron en el juego, mostrando sus diferentes estilos de aprendizaje.

Recuerda

- Todos somos una mezcla de los cuatro estilos. Lo que importa es el equilibrio y la mezcla de estilos
- Ningún instrumento simple como éste será 100% preciso: ¡úselo con precaución!
- Tú decides qué hacer con los resultados

Basado en una combinación del Cuestionario de Estilos de Aprendizaje de David Kolb, y el modelo de Estilos de Aprendizaje de Peter Honey y Alan Mumford

ESTILOS DE APRENDIZAJE -- CÓMO APRENDER A JUGAR AL GOLF

ACTIVISTA:

"Traje unos palos viejos y unas pelotas me fui a un campo y las golpeé. También probé a jugar al golf en mi propio césped".

REFLECTOR:

"Paseé con un amigo que era un buen golfista y le observaba. Pude ver por qué a veces le pegaba a la bola recta y los demás no".

TEORISTA

"Compré algunos libros y vídeos y los estudié. Aprendí por qué las piernas son más importantes que los brazos a la hora de conducir, y qué significa realmente la jerga del golf".

PRAGMATICO

"Decidí que lo mejor era recibir clases de un profesional. Pensé que si era bueno me ayudaría a centrarme en lo que realmente funcionaría para un principiante."

De: Alan Mumford - "How Managers can Develop Managers"

Cómo ser un Mentee

Tu primera reunión y contacto inicial

También se denomina fase de contratación, en la que tú y tu mentor os conocéis y establecéis los límites de vuestra relación.

Los consejos clave son:

Mantén un contacto inicial amistoso y ligero.

Intenta conocer un poco a tu mentor y lo que tenéis en común.

Querrá saber de ti, pero no esperes que quiera escuchar toda tu historia de vida: esto debería surgir a medida que se desarrolla la relación. Estas son algunas cosas que pueden ayudarte en las diferentes etapas de tu relación de mentoría.

- **Comunica** a tu mentor tus objetivos para el programa de mentoría
- Entra en la relación de tutoría con **una actitud positiva**: cree en los logros y confía en ti mismo.
- **Crea una agenda** con tu mentor - piensa en tus ambiciones, en tu plan de aprendizaje y en cómo te gustaría que tu mentor te ayudara.
- Demuestra **una escucha activa** - mantén la comunicación abierta, sé un oyente atento y receptivo. Haz preguntas y fomenta la consideración de otras opiniones, sé una respuesta estimulante.
- **Habla con tu mentor sobre las expectativas mutuas** de la relación de mentoría, cómo funcionará, cómo será y con qué frecuencia estaréis en contacto. Intenta no sobrecargar a tu mentor exigiéndole demasiado tiempo y atención o haciéndote demasiado dependiente de él/la.
- **Establece algunos límites en torno a la confidencialidad**, los compromisos de tiempo y las áreas en las que ambos consideren que el mentor puede ayudarte más.
- **Piensa de antemano en las preguntas que te gustaría hacer a tu mentor.**

Éstas versarán sobre su propia carrera, las decisiones que ha tomado, los retos, los contratiempos y las oportunidades que ha encontrado durante su trayectoria profesional.

Piensa en tus necesidades de aprendizaje. Completa el documento de autoevaluación proporcionado y prepara tu plan de aprendizaje basado en las áreas que te gustaría trabajar durante el próximo año. L

Durante el programa

Mantén tu relación de mentoría mediante,

- **Honrar los compromisos** adquiridos con el mentor y respetar la privacidad y confidencialidad básicas inherentes a la comunicación que se produce dentro de la relación.
- En el caso de que no puedas asistir a una cita programada con tu mentor, **debes ponerte en contacto con él/la tan pronto como se produzca la situación y reprogramar la cita**
- Faltar a una cita con tu mentor sin informarle es inaceptable,
- **Expresar tu agradecimiento** por el tiempo, la información, los consejos y las oportunidades que te ofrece tu mentor. El mentor puede tender a dar mucho más que tú a la relación, así que asegúrate de expresar regularmente que valoras y aprecias la orientación de tu mentor. La sensación de ser necesario y de marcar la diferencia en la vida de un mentee suele ser una recompensa para el mentor, pero no tema complementar esa recompensa con un agradecimiento genuino.
- **Solicite activamente información** y consejo al mentor de forma periódica. A medida que la relación progresa, sabrás si está funcionando si tu mentor te anima a alcanzar tus objetivos, te proporciona una retroalimentación honesta y constructiva, te ayuda a desarrollar el autoconocimiento, te desafía a crecer más allá de tus limitaciones percibidas, te presenta a otros contactos y, sobre todo, te escucha y es fácil comunicarse contigo.
- Acepte que **la relación es temporal**, pero esté atento a la posibilidad de que continúe durante más tiempo. Esto debe ser un acuerdo mutuo en cuanto a la forma de proceder
- **Registre sus experiencias de mentoría** - Esto puede lograrse rellenando el Registro de Aprendizaje de Tutoría proporcionado.

Terminar la relación:

La relación de mentoría sólo está diseñada para durar un tiempo limitado; sin embargo, las investigaciones muestran que muchos mentores y mentees siguen en contacto varios años después.

- Esta es una cuestión importante y debería discutirse al principio de la relación de mentoría.
- Como en cualquier relación, habrá desajustes y desviaciones, y si la relación no tiene éxito es importante, en primer lugar, pedir consejo al coordinador del programa.

También es importante que intentes hablar de tus preocupaciones con tu mentor. Esto nunca es fácil, pero aprender a compartir tus dudas es una habilidad importante que te servirá a lo largo de tu carrera. Si, finalmente, sigues pensando que quieres poner fin a la relación, se aceptará sin ningún estigma y se tomarán medidas alternativas.

Registro de aprendizaje en el programa Mentoring

El registro de tus interacciones de mentoría aumenta la eficacia de tu relación y el aprendizaje que obtienes de ella.

El objetivo del registro del aprendizaje es;

Anote lo que has hablado durante las reuniones/interacciones

- Reflexionar sobre la eficacia de las reuniones/interacciones
- Ayudarte a analizar cuáles son tus necesidades de desarrollo y los cambios que debes realizar para alcanzar tus objetivos
- Ayudarte a reconocer tus éxitos y a registrar tu desarrollo
- Proporcionar un registro de tus logros
- Proporcionar información para ayudar a evaluar el programa

Resulta útil captar de qué trata cada reunión y qué preguntas y respuestas generan más información sobre tus capacidades y tu desarrollo. También es valioso registrar cómo te sientes en las reuniones, antes, durante y después, para ver cómo te ayudan a aprender las discusiones.

Por ejemplo, podrías pensar en...

- ¿Cuáles fueron tus primeras impresiones sobre tu mentor? ¿Cómo evolucionaron a través de cada interacción?
- ¿Ambos veían la situación de la misma manera?
- ¿Cómo surgieron los objetivos y las acciones, de ti o de tu mentor? ¿Qué objetivos y acciones habéis seguido y por qué?
- ¿Qué habéis acordado hacer cada uno para vuestra próxima interacción?

Si eres lo más explícito posible, descubrirás que el aprendizaje de tus interacciones con los mentores aumentará su eficacia. Esto puede parecer bastante extraño o incluso difícil al principio, pero es valioso para identificar lo que estás aprendiendo sobre ti mismo.

Registro de interacción y aprendizaje de la mentoría

Fecha

Hora

Tipo de contacto

Email ____ teléfono ____ Virtual

Reunión presencial ____ (indicar dónde _____)

Objetivos del Mentee para esta reunión

1.

2.

3.

Preguntas y consultas clave para esta interacción

De qué hablamos:

Acciones y objetivos acordados para la próxima interacción

Fecha del siguiente contacto-

Autoevaluación de competencias: Lista de comprobación

Califique su nivel actual de desarrollo en cada uno de los siguientes aspectos, siendo 1 "Necesita atención" y 5 es "extremadamente competente". Para más información

sobre cómo ser un Post Doc, visite: <https://careers.nationalpostdoc.org/>

		1	2	3	4	5
1	Conducción responsable de la investigación					
	Enfoque analítico para la definición de preguntas científicas					
	Diseño de hipótesis científicamente comprobables					
	Adquisición de conocimientos de base amplia					
	Interpretación y análisis de datos					
2	Desarrollo de habilidades profesionales/de investigación					
	Estrategias de búsqueda de literatura e interpretación efectiva					
	Diseño experimental					
	Análisis estadístico					
	Análisis e interpretación de datos					
	Técnicas de laboratorio y seguridad					
	Principios del proceso de revisión por pares					
3	Habilidades de comunicación					
	Escritura					
	Expresión oral					
	Enseñanza					
	Interpersonal					

	Situaciones especiales						
4	Ser Profesional						
	Lugar de trabajo						
	Institucional						
	Colegiado						
	Universal						
5	Liderazgo y habilidades de gestión						
	Liderazgo-Visión Estratégica						
	Liderazgo-Motivación e inspiración de los demás						
	Gestión-Gestión de proyectos						
	Gestión de datos y recursos						
	Gestión del personal de investigación						
6	Conocimiento conceptual específico de la disciplina						
	Conflictos de intereses						
	Propiedad e intercambio de datos						
	Prácticas de publicación y autoría responsable						
	Identificación y mitigación de la mala conducta en la investigación						
	Investigación con seres humanos (cuando proceda)						
	Investigación con animales (cuando proceda)						