RE ENTER
entrepreneurship is a mindset

"Re-Enter" | 2017-1-HR01-KA204-035423
Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Guía sobre (on-line) *mentoring* y *coaching* para desempleados y trabajadores mayores

Tabla de contenidos

1. Introducción....5
2. Para quién....5
3. Introducción a RE-ENTER....6
3.1. ¿Por qué RE-ENTER?....6
3.2. ¿Qué ofrece?....7
3.3. ¿En qué se basa este enfoque?....7
4. Guía para (on-line) mentoring y coaching para desempleados y trabajadores mayores....7
>>MENTORING....7
4.1.1. ¿Qué es el mentoring?....7
4.1.2. Coaching vs. Mentoring....8
4.1.3. Mentoring inverso....8
>> CONVERTIRSE EN UN MENTOR....8
4.1.4. ¿Por qué lo harías?....8
4.1.5. ¿Cómo ser mentor?....9
4.1.6. ¿Qué hay para ti en esto?....9
>>ALUMNOS....11
4.1.7. Why having a mentor?....11
4.1.8. ¿Cómo convertirse en un alumno?....12
4.1.9. ¿Qué hay para ti en esto?....13
>> ENCONTRAR UNA COINCIDENCIA....13
4.1.10. Promoción de la tutoría para personas mayores de 45 años....13
4.1.11. ¿Cómo ayudar a establecer una conexión entre mentor y alumno?....14
5. Observaciones finales....15

"Este presente proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación (comunicación) es responsabilidad exclusiva de su autor. La Comisión no es responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida."

Funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Identidad del documento

Número de páginas	15
Destinatarios	Re-Enter Consortium
Estado de confidencialidad	Público

Versiones del documento

Versión	Fecha	Autores
01	10.07.2019	BDF (Iris Bos & Barbara Oresek)
02		
03		

Revisiones del documento

Versión	Revisiones
01	
02	
03	

Palabras clave del documento

Versión	Palabras clave
01	
02	
03	

"Este presente proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación (comunicación) es responsabilidad exclusiva de su autor. La Comisión no es responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida."

Funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Eres libre de:

- **Compartir -** copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato
- **Adaptar -** remezclar, transformar y construir sobre el material para cualquier propósito, incluso comercial.
- El licenciante no puede revocar estas libertades siempre y cuando usted siga los términos de la licencia.

Bajo los siguientes términos:

- **Atribución -** Usted debe dar el **crédito apropiado**, proporcionar un enlace a la licencia e **indicar si se hicieron cambios**. Usted puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o a su uso.
- **Sin restricciones adicionales -** Usted no puede aplicar términos legales o **medidas tecnológicas** que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que la licencia permita.

Notificaciones:

- Usted no tiene que cumplir con la licencia para elementos del material en el dominio público o donde su uso está permitido por una **excepción o limitación** aplicable.
- No se dan garantías. Es posible que la licencia no le otorgue todos los permisos necesarios para el uso que usted desea. Por ejemplo, otros derechos como la **publicidad, la privacidad o los derechos morales** pueden limitar el uso del material.

Todos los derechos resrvados.

COPYRIGHT

© Copyright 2017 Re-Enter Consortium

Miembros del consorcio:

- Razvojna agencija VTA/ DA-VTA
- Eolas S.L./ EOLAS
- Stichting Business Development Friesland/ BDF
- Found.ation Maker's Place Private Company/ FOUND
- Learning Detours/ LD
- European Centre for Women and Technology - ECWT

Este documento puede cambiar sin notificación.

"Este presente proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación (comunicación) es responsabilidad exclusiva de su autor. La Comisión no es responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida."

Funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

1. Introducción

Las guías RE-ENTER están diseñadas para desarrollar directrices específicas, manuales, recomendaciones y material de apoyo para ayudar a una mayor asimilación y despliegue del proyecto. Las guías tienen por objeto contribuir a superar los obstáculos que se oponen al desarrollo de los empresarios mayores de 45 años y abordan cómo utilizar el programa RE-ENTER y el enfoque para hacerlo.

Se elaborarán las siguientes guías para las diferentes partes interesadas:

- RE-ENTER Taller interactivo y guías de experiencia: Dirigida a organizaciones e instituciones de desarrollo empresarial que imparten formación empresarial, esta guía les proporciona los conocimientos y la perspicacia necesarios para la realización de talleres interactivos y la experiencia necesaria para apoyar el desarrollo empresarial de los desempleados y los trabajadores mayores de 45 años. El enfoque personalizado y la interacción con el grupo objetivo deben adaptarse a sus características y circunstancias, pertenecer a un grupo específico (y en muchas ocasiones desmotivado o desilusionado) y los talleres deben ser altamente personalizados.
- La Guía de aprendizaje RE-ENTER está desarrollada para apoyar a los estudiantes, y tiene como objetivo asesorar sobre cómo usar y aprovechar al máximo la plataforma de aprendizaje electrónico RE-ENTER. Incluye un área de preguntas frecuentes donde los estudiantes pueden encontrar apoyo y obtener respuestas a sus preguntas, o plantear nuevas preguntas.
- La guía RE-ENTER de tutoría y coaching en línea para desempleados y trabajadores mayores de 45 años está dirigida, por un lado, a empresarios existentes que estén interesados en convertirse en mentores/coach y, por otro, a aquellos empresarios interesados en convertirse en beneficiarios o recibir coaching. La guía les explica lo que es la tutoría y el coaching, lo que implica y los detalles específicos de las actividades en línea en el campo. Establece los derechos y obligaciones y describe el código deontológico que rige la actividad. La parte final de la guía está dedicada a aquellos interesados en promover una actividad de este tipo para el objetivo específico del proyecto. La guía indica cómo hacerlo de manera adecuada y rentable.
- La guía de cooperación on-line RE-ENTER, que se centra en los principios y las buenas prácticas relacionadas con la cooperación empresarial. Aborda cuestiones relacionadas con la identificación de socios comerciales relevantes; cómo negociar acuerdos de cooperación, pero también sobre cuestiones como el desarrollo conjunto de productos y servicios y las opciones de cooperación que pueden utilizarse. La guía tendrá ejemplos y prácticas. Incluye un capítulo dirigido a las organizaciones de apoyo a las empresas sobre cómo apoyar y fomentar este tipo de cooperación. También se abordan los aspectos específicos de la cooperación en línea.
- El RE-ENTER Recomendaciones políticas - guía dirigida a los responsables políticos, basada en la investigación realizada en el proyecto, en la que se extraen las lecciones aprendidas y se traducen en ideas y pasos concretos para el desarrollo de políticas y programas de apoyo público para los desempleados y trabajadores de más edad, interesados en convertirse en empresarios y dirigir un negocio en crecimiento. Presta atención a las cuestiones de cómo motivarlos y comprometerlos y a la forma en que los servicios públicos de empleo pueden desempeñar un papel en este sentido.

Por lo tanto, el presente documento forma parte de un conjunto más amplio de directrices en el marco del programa RE-ENTER.

2. Para quién

La guía sobre tutoría y entrenamiento (en línea) para desempleados y trabajadores mayores está dirigida a tres grupos objetivo:

a) jóvenes empresarios que estén interesados en convertirse en mentores/entrenadores
b) empresarios de más edad interesados en convertirse en beneficiarios o recibir formación
c) agencias de empleo, viveros de empresas u otros terceros que vean potencial en la conexión de empresarios mayores y jóvenes

"Este presente proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación (comunicación) es responsabilidad exclusiva de su autor. La Comisión no es responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida."

Funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

El manual está dividido en secciones, que hablan con cada grupo objetivo y les dan información relevante sobre cómo establecer su parte. Los beneficios de la relación de tutoría para el alumno y el mentor son más detallados en los próximos capítulos, pero también el manual sirve como un gran beneficio para ellos, ya que contiene información sobre cómo abordar esta relación. La parte final de la guía está dedicada a aquellos interesados que estén interesados en promover una actividad de este tipo para el objetivo específico del proyecto. En la guía se indicará cómo hacerlo de manera adecuada y eficaz en función de los costos.

3. Introducción a RE-ENTER

3.1. ¿Por qué RE-ENTER?

Según el Plan de Acción de Emprendimiento 2020 (Entrepreneurship Action Plan 2020), para que Europa recupere el crecimiento y los niveles más altos de empleo, Europa necesita más empresarios. Confirma una vez más que uno de los factores más importantes para el éxito de una start-up es el conocimiento, las habilidades y la voluntad emprendedora de su fundador o equipo emprendedor. RE-ENTER aborda las necesidades de los empresarios mayores de 45 años para mejorar sus habilidades empresariales y apoyo, en diferentes fases del emprendimiento empresarial - desde el desarrollo de la idea y el plan de negocios, hasta el establecimiento de una empresa y durante sus primeros pasos en el mercado, y aprovechando al máximo el aprendizaje intergeneracional a través de la interacción con los jóvenes empresarios. "Los trabajadores de más edad tienen una gran cantidad de habilidades y experiencia, por ejemplo, 400.000 desempleados mayores de 45 años tienen un promedio de 25 años de experiencia cada uno, nosotros perdemos 10 millones de años de experiencia". Esta riqueza de habilidades y experiencia que no sólo son beneficiosas para la economía, sino que también ayudarán a enseñar a la próxima generación de trabajadores.

Los empresarios mayores de 45 años tienen un buen conocimiento de su sector y una experiencia relevante en su línea de trabajo, carecen de las habilidades y conocimientos específicos para iniciar y dirigir un negocio exitoso y sostenible, por lo que necesitan una mayor exposición a la iniciativa empresarial, tienen las habilidades y experiencia para lograr el éxito de su nueva empresa y, lo que es más importante, esto en combinación con su madurez puede reducir el riesgo de fracaso.

Se ha realizado un análisis básico de los programas educativos actuales y se han extraído conclusiones:

1. Se pueden identificar dos tipos diferentes de esfuerzos relacionados con la educación empresarial, uno como una educación empresarial dirigida a los participantes de los estudios de ES, y el otro como una formación empresarial dirigida a los empresarios potenciales y en activo,
2. Existen muchos programas de apoyo y formación empresarial; sin embargo, se centran principalmente en los empresarios más jóvenes con un nivel de educación superior,
3. Los programas de formación sobre el tema integrado en los ciclos de EFP y los estudios de ES existentes sólo se dirigen a sus estudiantes y no a las personas que trabajan o están desempleadas.
4. En la mayoría de los programas existe un sesgo a favor de las empresas de nueva creación y de los empresarios intensivos en tecnología.
5. Existe una ausencia total de material educativo que RE-ENTER proporcionará, un programa de formación innovador adaptado a las necesidades del grupo objetivo.

RE-ENTER - "*Returning to the Labour Market through Entrepreneurship*" (Retorno al mercado laboral a través del espíritu empresarial) - es un proyecto Erasmus+ (2017-1-HR01-KA204-0354423) que tiene como objetivo comprender la motivación y las competencias más necesarias para el potencial y los nuevos empresarios mayores de 45 años, en particular en los países socios, y dar una respuesta a través de un programa de desarrollo empresarial que responda plenamente a sus necesidades específicas y que ofrezca apoyo para el desarrollo de la mentalidad, los conocimientos y las competencias empresariales, y que lo lleve a cabo de una manera lúdica y eficaz.

"Este presente proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación (comunicación) es responsabilidad exclusiva de su autor. La Comisión no es responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida."

Funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

3.2. ¿Qué ofrece?

RE-ENTER ha diseñado y desarrollado un nuevo Programa de Desarrollo Empresarial, basado en un sólido análisis de necesidades y la elaboración de Prácticas de Desarrollo Empresarial para desempleados y trabajadores mayores de 45 años. El programa se inserta en un entorno de aprendizaje innovador e inspirador a través de las TIC, que incluye ejercicios de creatividad, gestión de la diversidad y otras herramientas, y ofrece oportunidades de creación de redes directas y virtuales a los empresarios principiantes. Se abordan los aspectos motivacionales, con el objetivo de adaptar el programa a las diferentes motivaciones del grupo objetivo.

3.3. ¿En qué se basa este enfoque?

El curso de formación 'RE-ENTER - *Entrepreneurship is a mindset' ("Emprender es un actitud")*, un curso de horario flexible impartido a través de e-learning como método de impartición de formación. La duración del curso es de aproximadamente 8,5 horas (sólo módulos, sin materiales adicionales). El curso consta de 6 módulos. Todos los módulos están estructurados de la misma manera. Comienzan con una breve introducción sobre el tema del módulo, incluyendo el objetivo y los resultados esperados del aprendizaje. Después, la parte principal: el contenido del módulo apoyado por ejemplos prácticos. Cada módulo también va acompañado de materiales adicionales, entre los que se encuentran:

a) **Casos de estudio:** Ejemplos dentro de los temas del módulo, que se refieren a empresas que se enfrentaron a ciertos problemas y a las formas en que lo han resuelto.
b) **Test de autoevaluación**: Después de cada módulo, el alumno puede responder a un cuestionario con 10 preguntas de opción múltiple, donde puede poner a prueba los conocimientos adquiridos en el módulo.
c) **Recomendación de libros del RE-ENTER *Book Club*:** Los socios del proyecto han creado un Club de Libros con recomendaciones de libros que serían una valiosa adición a los estudiantes que desean profundizar sus conocimientos sobre temas particulares. Los estudiantes también son bienvenidos a compartir sus propias recomendaciones, que más tarde serán añadidas al Club de Lectura.
d) **Asignaciones dentro del Libro de Registro:** Dado que el curso en línea está destinado a ofrecer conocimientos prácticos al alumno, le damos la oportunidad de pensar en su propio futuro negocio a través de varias tareas, que le ayudarán a crear un negocio.

4. Guía para (on-line) mentoring y coaching para desempleados y trabajadores mayores

>>MENTORING

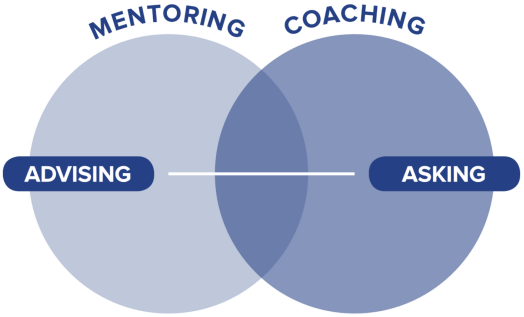
4.1.1. ¿Qué es el mentoring?

El mentoring es una herramienta mundialmente conocida por las escuelas, empresas y organizaciones para guiar a las personas hacia el éxito. Sus raíces provienen de la mitología griega. Durante los diez años de la Guerra de Troya, Odiseo, el rey de Ítaca, dejó a su esposa y a su hijo Telémaco para dirigir su ejército. Puso a Telémaco bajo el cuidado de un guardián llamado Mentor, cuyo trabajo era protegerlo y guiarlo. Este es el surgimiento de un mentor, que define a una persona que cuida, guía, desafía y enseña a alguien que está abierto a recibir este tipo de orientación. Si usted traduce la mitología a la práctica, la tutoría se convierte en una relación de desarrollo personal en la que una persona más experimentada o con más conocimientos (mentor) ayuda a guiar a una persona menos experimentada o con menos conocimientos (alumno). El mentor tiene el papel de consejero, guía, entrenador, maestro y patrocinador. Representan conocimiento, reflexión, perspicacia y sabiduría. Ofrecen comprensión, compasión, estrategia y buenos consejos. La tutoría es un instrumento con una amplia variedad de implementaciones en la sociedad. Es una forma de coaching y networking y contribuye de forma esencial al crecimiento y al éxito de un individuo.

"Este presente proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación (comunicación) es responsabilidad exclusiva de su autor. La Comisión no es responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida."

Funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

4.1.2. Coaching vs. Mentoring



Los términos mentoring y coaching a menudo se utilizan indistintamente, lo que puede ser engañoso. Aunque son similares en su apoyo al desarrollo de alguien, en la práctica involucran disciplinas muy diferentes. El coaching suele implicar una relación de duración finita, centrada en la ejecución de tareas únicamente y en el fortalecimiento o la eliminación de comportamientos específicos en ese momento concreto. El coaching se basa en el rendimiento y ayuda a los profesionales a corregir comportamientos que menoscaban su rendimiento. El mentoring consiste en una relación a largo plazo centrada en apoyar el crecimiento y desarrollo de los beneficiarios. El mentor se convierte en una fuente de sabiduría, enseñanza y apoyo, pero no en alguien que observe y aconseje sobre acciones específicas o cambios de comportamiento en el trabajo diario. Tanto el mentoring como el coaching ofrecen un valioso apoyo para el desarrollo. Sin embargo, una ofrece orientación de alto nivel para el desarrollo a largo plazo, mientras que la otra ayuda a proporcionar una mejora más inmediata en áreas específicas.

4.1.3. Mentoring inverso

Si se tiene en cuenta que la edad total del alumno RE-ENTER es superior a 45 años, es muy probable que el mentor sea más joven que el alumno. La tecnología es generalmente la primera área en la que la gente piensa cuando considera tener a alguien más joven como mentor de alguien mayor. En particular, los medios sociales son un espacio donde los milenios tienen mucho que enseñar a los baby boomers e incluso a los Gen X. Aquí es donde entra en juego el mentoring inverso.

El mentoring inverso se refiere a la comprensión típica del mentor de más edad y del alumno más joven y le da la vuelta. El alumno se convierte en el alumno mayor, lo que hará crecer la relación con el mentor más joven. "A menudo pensamos que la tutoría está enraizada en la experiencia, pero la experiencia no viene con la edad, sólo ocurre a lo largo de toda la vida." (Vimla Appadoo, diseñadora de servicios del Departamento de Trabajo y Pensiones.) Esta sociedad requiere movimientos rápidos y viables, conocimiento digital de la tecnología y comprensión de formas innovadoras de invertir en el mundo.

>> CONVERTIRSE EN UN MENTOR

4.1.4. ¿Por qué lo harías?

El papel de un mentor ha sido tradicionalmente el dominio de una persona mayor y más sabia que toma bajo su protección a una persona más joven y menos experimentada. Sin embargo, no siempre es así, sobre todo hoy en día. Se puede ganar mucho de las relaciones intergeneracionales entre mentores, ya sea que el mentor sea más joven o mayor que el alumno. Un auténtico y poderoso mentor puede ocurrir cuando dos personas se unen, sin importar la edad o los años de experiencia, para apoyarse y retroalimentarse mutuamente. Saber que alguien está dispuesto a estar presente y ofrecer sabiduría y guía puede ser un cambio de vida.

Como mentor de una persona mayor de 45 años, que está empezando a abrir un nuevo negocio, ayudarás a los alumnos a encontrar oportunidades para estimular no sólo su crecimiento personal y profesional, sino también el tuyo propio, ya que podrás sacar provecho de sus experiencias y conocimientos. Alcanzarán sus metas más rápido cuando se sientan apoyados y animados por alguien que haya recorrido un camino similar antes, incluso si hay una diferencia de edad obvia y no tan típica. Pero recuerde - la fuerza de la tutoría radica en el hecho de que todas las partes se benefician de ella; además de enseñarle lo que las empresas necesitan para tener éxito en la delgada era de la nueva era de la nueva era de la nueva era de la tecnología, lo que podría ser aún más importante es que el alumno gane confianza y tenga la sensación de no estar solo. Usted, por otro lado, desarrollará habilidades como líder, formador y coach, ya que tendrá el papel de consejero, guía, coach, profesor y sponsor.

"Este presente proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación (comunicación) es responsabilidad exclusiva de su autor. La Comisión no es responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida."

Funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

4.1.5. ¿Cómo ser mentor?

Al tomar en consideración la tutoría inversa, se deben aplicar diferentes formas de tutoría. En general, un mentor enseña al alumno sobre temas específicos, lo entrena en una habilidad particular y facilita su crecimiento compartiendo recursos y redes. Además, un mentor desafía al alumno a salir de su zona de comodidad, crea un entorno de aprendizaje seguro para asumir riesgos y se centra en el desarrollo total del alumno. Ofrece aliento y porristas, pero no consejos sobre "cómo hacerlo". Hay factores adicionales que deben ser considerados cuando se comienza como mentor en un ambiente de tutoría inversa. Debido a la forma en que se establece la tutoría inversa, con un alumno de mayor edad y un mentor junior, puede haber algunos pilares inusuales en los que pensar. El ritmo al que se produce el aprendizaje y las experiencias de trabajo previas de los beneficiarios que podrían haberle dado forma, así como las diferentes opiniones sobre los temas. Los mentores jóvenes son a menudo viables en su posicionamiento y tienen una mente emprendedora fuerte. Un mentor más joven tiene una visión y un marco de referencia diferentes, ya que la educación se cumplió en diferentes periodos de tiempo. Además, la relación entre el mentor y el alumno es muy importante, entre otras cosas, conocer las normas y valores del otro.

CONSEJOS

1. Sea claro sobre el propósito de la tutoría. En otras palabras, ¿qué esperas lograr como mentor de este individuo? ¿Qué te gustaría sacar de la relación?
2. Estar disponible como se prometió. Cuando usted y el beneficiario acuerdan reunirse o hablar por teléfono en ciertos días y horas, cumplir con ese compromiso.
3. Sea completamente presente y honesto con su retroalimentación y comentarios a los beneficiarios. Los beneficiarios

4.1.6. ¿Qué hay para ti en esto?

El mentoring es importante, no sólo por los conocimientos y habilidades que los estudiantes pueden aprender de los mentores, sino también porque proporciona socialización profesional y apoyo personal para facilitar el éxito en el mundo de los negocios y su entorno empresarial. No es una calle de un solo sentido, donde el mentor está transmitiendo el conocimiento y la experiencia que posee a otro, pero, si tiene una mente abierta, el alumno puede enseñar al mentor a través de su perspectiva y experiencia también. Dado que la plataforma RE-ENTER se centra en los alumnos mayores de 45 años, la experiencia en la vida y en los negocios es uno de los principales factores a transmitir a los mentores. Además de la experiencia, los mentores podrían tener varias ventajas personales de guiar a los alumnos..

- **Los mentores adquieren conocimientos** de los antecedentes, experiencias e historia de los alumnos que mejoran su desarrollo profesional y personal. El mentor podría salir del círculo normal de amigos y del trabajo diario para obtener una comprensión íntima de cómo se ve el mundo en las perspectivas y los ojos de otra persona. El mentor puede construir una relación con alguien fuera del propio entorno, aumentando así la red y aprendiendo más sobre otras áreas de la vida. Nuevas perspectivas podrían llevar a nuevas ideas.

- **Los mentores desarrollan habilidades de liderazgo y comunicación.** Aprender a trabajar con personas con las que normalmente el mentor no tiene una conexión natural es una marca registrada

"Este presente proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación (comunicación) es responsabilidad exclusiva de su autor. La Comisión no es responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida."

Funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

de un gran líder y habilidades perfeccionadas a través de la tutoría. Además, tanto demostrar paciencia con aquellos que necesitan orientación y apoyo como ayudar a la gente a encontrar el mejor camino a seguir son buenos ejemplos de liderazgo funcional también. Mejorar las habilidades de liderazgo de esta manera podría fortalecer el desempeño en el trabajo en los negocios diarios y aprender a entender la forma en que las generaciones mayores ven las cosas.

- **Los mentores refuerzan su propio conocimiento y promueven la autorreflexión.** La tutoría proporciona una oportunidad para reflexionar no sólo sobre los logros alcanzados, sino también sobre el camino particular para llegar a un logro. ¿Qué se debe hacer ahora para asegurar que se siga aprendiendo? Las preguntas de un alumno a menudo apoyan percepciones más profundas sobre su propio camino de aprendizaje y sus logros.

- **Los mentores obtienen satisfacción al compartir la experiencia con otros.** No hay nada más gratificante que saber que usted está haciendo una diferencia en la vida de otra persona. El mentor gana las recompensas intrínsecas de ayudar a los demás.

"Este presente proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación (comunicación) es responsabilidad exclusiva de su autor. La Comisión no es responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida."

Funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

>>ALUMNOS

4.1.7. Why having a mentor?

El mentoring ayudará a desarrollar y fortalecer las habilidades y competencias. Un mentor le enseñará cómo usar técnicas de liderazgo y visión dentro y fuera del campo de especialización. El éxito no es sólo la técnica, sino también las habilidades relacionales y sociales que necesitarán para navegar dentro y fuera del campo de especialización. Tener un mentor puede contribuir a una carrera exitosa y satisfactoria. Con un mentor, incluso los profesionales pueden beneficiarse de las experiencias y conocimientos de alguien que tiene conocimientos valiosos sobre el espíritu empresarial.

Como alumno, obtendrá asesoramiento, desarrollará conocimientos, habilidades y competencias, aprenderá nuevas perspectivas y se enfrentará al reto de pensar fuera de la caja y superar los límites. Un buen mentor también lo guiará y desafiará, al mismo tiempo que le dará retroalimentación constructiva, lo cual lo llevará al crecimiento y a la comprensión de las fortalezas y debilidades actuales. Su mentor también puede ayudarlo a expandir la red y a mejorar sus habilidades de comunicación.

¿Por qué tener un mentor más joven?

La gente quiere sentirse parte de una misión mayor y tiene el poder de influir en el cambio. Los jóvenes, o los llamados milenarios, adoptan esta mentalidad y a menudo tienen una perspectiva interesante en la que las personas "mayores tradicionales" pueden no haber pensado. Involucrar a los jóvenes en la sociedad y tomarlos en serio conducirá a nuevas y frescas ideas. Los milenarios son ambiciosos e impulsados y aunque no tengan tanta experiencia en años, son máquinas de ideas; les encanta pensar y pensar de manera diferente. A pesar de la proactividad de la generación más joven, aquellos que son nuevos en la industria, sin importar la edad, descubrirán que tener un mentor, mayor o menor, acorta la curva de aprendizaje para adquirir las habilidades y conocimientos más importantes para una carrera fructífera.

RAZONES POR LAS QUE DEBERÍA BUSQUE UN MENTOR

INSPIRACIÓN

Los mentores son una gran fuente de motivación y inspiración. Si no está seguro de su próximo de negocios o encontrarte en una rutina en tu casa. carrera actual, hablarlo con un mentor puede ayudarle a establecer metas a corto y largo plazo y a obtener en el camino correcto.

OPORTUNIDADES

Los mentores ofrecen orientación en áreas en las que usted puede no tienen la oportunidad de experimentar o aprender acerca de. Esto será especialmente útil con los nuevos tecnologías y marketing on-line. El estímulo puede ayudarle a abrir las puertas de la siguiente manera proporcionándole los conocimientos necesarios.

AUTODESCUBRIMIENTO

Reconocer sus propias faltas puede ser difícil. Un buen mentor le proveerá con valiosos y ofrecer sugerencias que le permitan mejorar sus habilidad es. Escuchar y recordar que la crítica constructiva es extremadamente beneficiosa es la clave para el crecimiento personal y el desarrollo professional.

EXPERIENCIAS DE VIDA

Si bien la educación y la formación son esenciales, tener un mentor a tu lado que haya "estado allí, hecho que", puede ayudarle a convertir su idea en un negocio.

DESAFÍOS

Un gran mentor quiere verle triunfar y quiere te de safía a pensar fuera de tu zona de confort.

"Este presente proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación (comunicación) es responsabilidad exclusiva de su autor. La Comisión no es responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida."

Funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

4.1.8. ¿Cómo convertirse en un alumno?

"Si sólo haces lo que puedes hacer, nunca serás mejor de lo que eres" - una gran cita del Maestro Shifu en Kung Fu Panda 3 donde le pide a Po, el Kung Fu Panda, que pruebe algo diferente, salga de su zona de confort, crezca y aprenda una nueva habilidad. Encontrar un mentor que sea más joven que usted puede parecer un paso innecesario al principio, pero dar este paso podría crear el mayor cambio para su negocio. Al iniciar la tutoría inversa como alumno, le recomendamos que haga lo siguiente:

- Encuentre un mentor, para quien usted crea que refleja lo mejor del nuevo mundo.
- Sea honesto sobre sus propias metas para la tutoría. Tener una mente abierta y ser receptivo a un estilo diferente de comunicación. Y no olvide que usted establece los límites de la retroalimentación del mentor en la forma en que reacciona ante ella.
- Aprender, desaprender y volver a aprender. Sea un aprendiz constante, y nunca deje de aprender. El conocimiento de los milenarios y de la Generación Z podría ser completamente diferente y podría complementar el suyo. Abra su mente y sea receptivo a las cosas nuevas. Es para toda la vida. Nunca termina. Sea curioso. La visualización digital tendrá que ser un juego diario.
- a. ¿Qué puedo hacer para utilizar y aprovechar mejor lo último en tecnología, medios sociales y las tendencias actuales de innovación? b. ¿Qué significa ser digitalmente guay hoy en día?
- Comparta sus planes o ideas sobre el mundo digital y pida comentarios.
- Asegúrese de que su(s) mentor(es) también aprenda(n) cosas nuevas de usted.

CONSEJOS

1. Sea claro sobre el propósito de este compromiso. ¿Cuál es el objetivo de esta relación? ¿Qué quieres de la experiencia?

2. Llegue a tiempo y esté completamente preparado. Si le dieron tarea, asegúrese de que esté terminada antes de la sesión. El mentor le está proporcionando el valioso recurso de tiempo. Así que siempre cumplir con su compromiso y mostrar su gratitud y aprecio por el tiempo del mentor.

3. Piense en cómo puede aportar valor al mentor. En otras palabras, ¿hay algún problema en el que el mentor esté trabajando y en el que usted pueda ayudar? Esto puede tomar la forma de investigación en su nombre o proporcionando información de interés, como un nuevo estudio, una historia de noticias o un contacto que pueda ayudarles.

"Este presente proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación (comunicación) es responsabilidad exclusiva de su autor. La Comisión no es responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida."

Funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

4.1.9. ¿Qué hay para ti en esto?

Además de recibir orientación personal en el desarrollo de habilidades y conocimientos empresariales, como alumno también disfrutará de varios beneficios relacionados.

- **Oportunidades de crecimiento a medida,** que pueden incluir "tareas de estiramiento" que requieren que los beneficiarios desarrollen nuevas habilidades o perfeccionen las ya existentes.
- **Obtenga consejos valiosos -** Los mentores pueden ofrecerle información valiosa sobre lo que se necesita para salir adelante. Pueden ser su guía y "caja de resonancia" de ideas, ayudándole a decidir el mejor curso de acción en situaciones difíciles. Puede aprender atajos que le ayudarán a trabajar más eficazmente y a evitar "reinventar la rueda".
- Ampliar las capacidades de liderazgo
- **Desarrolle sus conocimientos y habilidades -** Los mentores pueden ayudarle a identificar las habilidades y la experiencia que necesita para tener éxito. Ellos pueden enseñarle lo que necesita saber, o aconsejarle sobre a dónde ir para obtener la información que necesita.
- **Mejore sus habilidades de comunicación -** Al igual que su mentor, usted también puede aprender a comunicarse de manera más efectiva, lo que puede ayudarlo aún más en el trabajo.
- **Aprenda nuevas perspectivas -** Una vez más, usted puede aprender nuevas formas de pensar de su mentor, de la misma manera que su mentor puede aprender de usted.
- Construya su red - Su mentor puede ofrecerle la oportunidad de expandir su red existente de contactos personales y profesionales.
- **Avance en su carrera -** Un mentor le ayuda a mantenerse enfocado y enfocado en su carrera a través del asesoramiento, el desarrollo de habilidades, el trabajo en red, y así sucesivamente.

Y recuerde, la experiencia no lo es todo, especialmente cuando no hay nadie rodeado que pueda decirle cómo desarrollar habilidades empresariales y enseñarle sobre el espíritu emprendedor. La tutoría inversa ofrece puntos de vista frescos que provienen de una generación más joven.

>> ENCONTRAR UNA COINCIDENCIA

4.1.10. Promoción de la tutoría para personas mayores de 45 años

Cuando una asociación de mentores funciona, un alumno tiene 5 veces más probabilidades de lograr sus objetivos. El proceso de emparejamiento entre un mentor y un alumno requiere una atención seria. En primer lugar, los mentores y los beneficiarios deben contribuir a los objetivos específicos del programa de tutoría. El alumno debe tener la posibilidad de aprender sobre temas que sean relevantes para los objetivos que se ha fijado. El mentor necesita ofrecer conocimientos específicos, habilidades, antecedentes e información relacionada con las metas establecidas.

Tanto el mentor como el alumno participan en la relación de tutoría de forma voluntaria. El principio básico del partido es que el alumno busca algo que el mentor tiene para ofrecer. El partido se basa no sólo en la oferta y la demanda, sino también en la pregunta detrás de la pregunta (alumno) y la experiencia detrás de la experiencia (mentor).

Usted podría estar en un lugar, donde conoce a una persona mayor de 45 años, que podría querer comenzar un nuevo negocio o alguien que ya lo está haciendo, pero que se beneficiaría de la ayuda de un mentor. Al promover este tipo de tutoría entre estas personas, usted puede abrir oportunidades que pueden no haber existido sin que ellos lo sepan, la tutoría de personas más jóvenes es incluso una posibilidad.

"Este presente proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación (comunicación) es responsabilidad exclusiva de su autor. La Comisión no es responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida."

Funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

4.1.11. ¿Cómo ayudar a establecer una conexión entre mentor y alumno?

Mientras que los programas de tutoría inversa pueden ser mejor definidos y estructurados dentro de una organización, una cosa que puedes hacer si ves una oportunidad para una relación mentor + alumno, asumiendo que eres una agencia de desempleo, una incubadora de negocios o simplemente alguien que ve una oportunidad para que dos personas se ayuden mutuamente.

En una relación de tutoría bidireccional, ambas partes necesitan sentirse valoradas por sus contribuciones mientras obtienen beneficios tangibles, como una mayor comprensión e introducción a nuevas ideas y personas. Y cuanto más sólido sea el vínculo, más probable es que se queden con la relación de tutoría. Pero lo más difícil es encontrar la conexión correcta.

He aquí algunos pasos para ayudarles a comenzar:

1. **Por dónde empezar**

Dado que la tutoría inversa no es tan ampliamente reconocida como la tutoría tradicional, es posible que necesite explicar los conceptos básicos, que también se encuentran escritos en este manual. Usted puede explicar a cada participante lo que se le exigirá de ellos, el compromiso de tiempo proyectado y los beneficios potenciales.

- Puede recordar a los empresarios más jóvenes que son expertos por derecho propio y que sus conocimientos y habilidades son valiosos y podrían ser beneficiosos para alguien más, mientras que al mismo tiempo podrían adquirir también conocimientos importantes.
- Compartir gana. Si usted oye o lee acerca de una historia de éxito de la mentoría inversa, promueva esas prácticas ampliamente.

2. **Conectar**

Como en cualquier relación, la tutoría inversa es más exitosa cuando el mentor y el alumno están bien emparejados. Considere qué elementos podrían crear un vínculo común. Por ejemplo, ¿son ambos ex-alumnos de la misma universidad? ¿Comparten la pasión por el tenis? ¿Son voluntarios en la misma obra de caridad? Si bien estos puntos en común pueden parecer superficiales, pueden ayudar a fomentar un sentido compartido de identidad y compromiso con la tutoría. La tutoría inversa puede ser un método eficaz para sacudir el statu quo y poner en marcha la innovación. ¿Y la mejor parte? Es gratis! En este punto, es posible que ya tenga en mente a alguien que pueda beneficiarse de esta conexión, ya sea un empresario más joven que tenga un amplio conocimiento de todos los nuevos productos de moda en el mercado, o un empresario de más edad, en ciernes y en ciernes, que podría beneficiarse de algunos insumos nuevos. No lo dudes, es hora de conectarse!

3. **Check-Ins**

Como con cualquier relación, los mentores necesitan mantenimiento. Realice revisiones periódicas de la temperatura para asegurarse de que las cosas van bien. Si la gente no ha ido más allá de una reunión inicial, anime suavemente para que vuelvan al buen camino. ¿Choques de personalidad? Pruebe diferentes emparejamientos.

"Este presente proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación (comunicación) es responsabilidad exclusiva de su autor. La Comisión no es responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida."

Funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

5. Observaciones finales

La tutoría es más que una palabra de moda - puede ser un ingrediente clave para el éxito, ya sea que se trate de un emprendimiento individual, de un equipo en crecimiento o de trabajar como parte de una gran organización. Pero, ¿qué podría aprender un individuo experimentado y establecido que está más avanzado en su carrera profesional de alguien que acaba de empezar? Mucho, ¡resulta que sí! Con la inyección de ideas frescas y una nueva perspectiva, la tutoría inversa contrarresta las suposiciones inexactas, los sesgos insustanciales y los puntos ciegos de los negocios que se derivan de estar en una industria, o en un puesto, durante demasiado tiempo.

Con la ayuda del manual de mentores, esperamos que haya podido ver cuáles son los beneficios que un alumno mayor puede obtener de un menor más joven y viceversa, por qué es inteligente (para ambas partes) seguir este camino y algunos consejos sobre cómo hacerlo. Aunque entrar en una relación de tutoría puede traer sus propios retos en el camino, siempre y cuando tanto el alumno como el mentor mantengan una mente abierta a las opiniones del otro, esto debería traer grandes resultados para ambos.

"Este presente proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación (comunicación) es responsabilidad exclusiva de su autor. La Comisión no es responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida."

Funded by the Erasmus+ Programme of the European Union