

THE MARK

PROGRAM

LIBRO DEL MENTOR

Mentoring con adolescentes
TheMark



Parte General

Índice

1. Introducción.....	Pág 2
2. Mentalidad del mentor.....	Pág 3
3. Habilidades básicas del mentor.....	Pág 4
3.1. Escuchar para comprender, para querer.....	Pág 4
3.2. Preguntar para provocar el aprendizaje.....	Pág 6
3.3. Dar feedback.....	Pág 9
4. Estructura y herramientas de una sesión de <i>mentoring</i>.....	Pág 10
4.1. Conectar.....	Pág 10
4.2. Conversar.....	Pág 13
4.3. Cerrar.....	Pág 14
Epílogo.....	Pág 14
	(Hoja Mejora)
Anexo: Ficha de herramientas para la conversación con tu mentor.....	Pág 15
1. Metas.....	Pág 17
2. Explorar.....	Pág 18
3. Juicios de valoración (valoraciones).....	Pág 19
4. Opciones.....	Pág 21
5. Resolver.....	Pág 22
6. Actuar.....	Pág 22

1. Introducción

El *mentoring* es un proceso de acompañamiento durante el desarrollo de una persona. Está basado en la conversación en la que se establece una relación personal y de confianza entre los participantes. El *mentoring* (o mentoría en español) es la práctica que **está orientada a desarrollar el máximo potencial de los jóvenes, tanto a nivel personal como profesional**. Ese potencial que todos tenemos, pero que podría explotarse más.

Para que el *mentoring* sea realmente efectivo, la relación entre el mentor y el mentorizado debe de ser la de una ***amistad profesional***.

- **Entre desiguales**, entendiéndolo no en dignidad, sino en diferencias significativas de edad, conocimiento intelectual, nivel educacional, experiencia de vida, desarrollo de hábitos, equilibrio, etc.
- **Amistad**, algunos autores recientes llaman a esta forma de amistad *amor pedagógico*, que es el amor de un profesor hacia un alumno que lo lleva a dedicar su vida a enseñar lo que sabe para ayudar a su estudiante a ser mejor.
- **Profesional** porque la mentoría sigue un plan de desarrollo pre-establecido que ayuda al mentorado a descubrir, vivir y hacer propio todo lo necesario para lograr una *vida bien vivida*. El mentor -alguien con mucha experiencia en ciertas áreas- **asiste, aconseja y enseña al mentorizado** -alguien con menos experiencia- a través del traspaso de conocimientos, habilidades y experiencia.

Aunque cada mentor tiene su estilo propio es bueno que las mentorías tengan algunos elementos básicos en común y ese es el motivo de esta guía.



2. Mentalidad del mentor

Queremos el bien del mentorizado, que sea feliz. Esta actitud abarca toda nuestra relación con él. Ese es nuestro objetivo. Ese es nuestro “Norte”. Le acompañamos para que su vida sea una aventura ilusionante. Y el **protagonista** de la historia es él, nunca el mentor. **Nuestra relación con él es de servicio**, de ayuda, para que él logre su objetivo. Usamos herramientas de *mentoring* para conseguir impactar en su visión, en sus sueños, en sus habilidades, en su vida. Tratamos de que, a través de esas conversaciones, los educandos sean más positivos, prácticos y a la vez profundos, y activos con respecto a su futuro.



Por eso, queremos que los **jóvenes reflexionen** sobre qué futuro desean para ellos en los ámbitos que tienen que ver con una vida lograda. Razonar sobre su futuro les permitirá saber dónde quieren estar y dónde no, ahora, y aún más, a largo plazo. También les sitúa en el punto de partida, les permite vislumbrar cuál es el mejor camino para llegar a donde desean, y les pone en marcha. En este proceso **el mentor es un ayudante, no es quien marca el camino**. Se debe evitar invadir la libertad del alumno; el mentorizado es un joven, que está aprendiendo y cometerá fallos. La mentoría es un proceso que ensancha la libertad porque abre nuevas posibilidades que antes no existían en sus vidas. Esta libertad se debe trabajar desde el marco de la responsabilidad: el joven debe asumir que sus acciones y sus elecciones, tienen consecuencias.

3. Habilidades básicas del mentor

3.1. Escuchar para comprender, para querer

Escuchar con la intención de aprender, y aún más, de querer. Cuando escuchamos a una persona tenemos la posibilidad de aprender de ella. Esta habilidad es primordial para desarrollar procesos de aprendizaje en los jóvenes. Escuchar permite aprender a entender el punto de vista de los demás, empatizar y generar confianza. Además, al conocerlos, empezamos a quererlos, a entrar realmente en sus vidas – no hay posibilidad de entender al otro si no se le quiere si no le queremos: solo conoceremos el “*qué es él*”, y nunca conoceremos el “*quién es él*”-.



En un proceso de *mentoring* es muy importante **eliminar los juicios respecto a la persona y lo que estamos escuchando**. No pretendemos juzgar a las personas, ni a sus hechos. Queremos, simplemente, preguntarle si está en el lugar en el que quiere estar y si lo que hace le dirige a sus objetivos. Nosotros podemos hacer preguntas poderosas para animar a la reflexión y al aprendizaje, pero la iniciativa parte de él. Por eso, conviene resistir la tentación de intervenir demasiado rápido, dar tu punto de vista o cortar la conversación. El protagonista es el joven, no el mentor.

Para lograr esto **es esencial saber escuchar más que hablar**. Escuchar es una fuerza que atrae, porque al escuchar al otro estamos diciendo: me interesa, ábrete más, cuéntame. Por ejemplo, si alguien cuenta algo gracioso y nos reímos, esto inmediatamente hace que la persona graciosa se vuelva aún más graciosa, hace que se siga abriendo... y lo opuesto ocurre también. El principio fundamental es que ser escuchados nos facilita exponer nuestra interioridad. Comentarios como: ‘cuéntame más acerca de eso’, o ‘qué interesante lo que dices’, o ‘cómo te ocurrió eso, qué bien’, o..., son herramientas poderosas del mentor. Y, al saberse escuchado, entendido, comprendido, ocurre la *magia*: se abre la interioridad del mentorizado.

Es interesante tener en cuenta que para que el joven avance en sus metas, es más eficaz un cambio de enfoque; **centrarnos en lo positivo que tiene, más que en lo que le falta**: una conversación basada en las fortalezas habitualmente consigue mejores resultados. Se trata de darles herramientas para que, conociéndose a sí mismos, desde fortalezas hasta limitaciones, crezcan con y en optimismo.

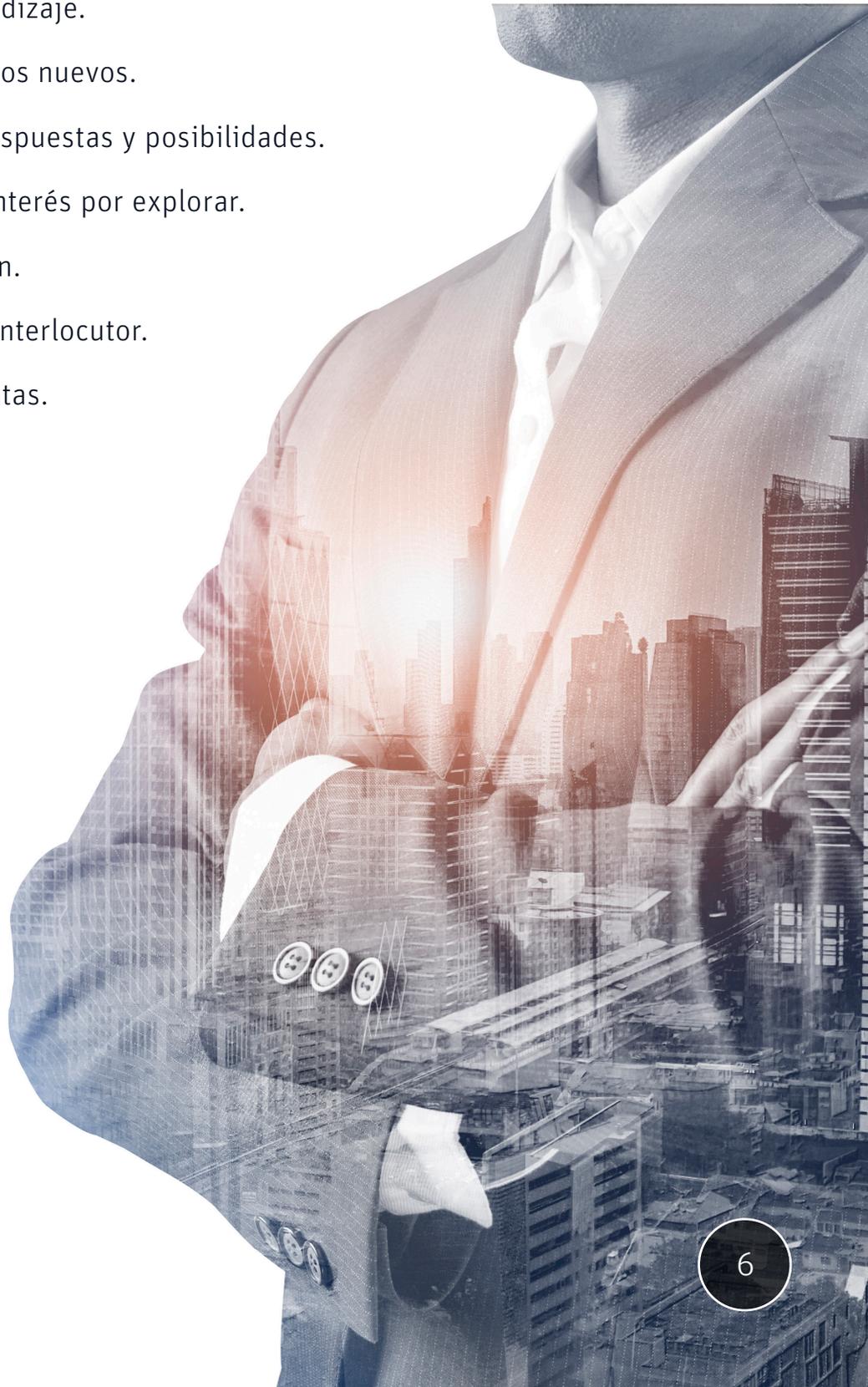
Otro consejo que nos ayuda como mentores es asentir, resumir, parafrasear y confirmar lo que hemos entendido. Observemos también el lenguaje corporal, el tono de voz y la energía del interlocutor. Decía Charles Chaplin: “No esperes a que te toque el turno de hablar: escucha de veras y serás diferente”.



3.2. Preguntar para provocar el aprendizaje

En la conversación, se recomienda usar lo que se denominan “preguntas poderosas”. Son las que:

- Estimulan la reflexión y aumentan el nivel de consciencia sobre la situación actual o sobre el camino que el joven desea seguir para lograr sus objetivos.
- Empoderan al interlocutor para que encuentre por sí mismo la solución.
- Desarrollan el aprendizaje.
- Motivan pensamientos nuevos.
- Estimulan nuevas respuestas y posibilidades.
- Generan energía e interés por explorar.
- Conducen a la acción.
- Permanecen con el interlocutor.
- Evocan otras preguntas.



Las preguntas poderosas son preguntas abiertas, están libres de juicios y no dirigen, empiezan con qué, cómo, cuándo, por qué, quién... Son breves: cuantas menos palabras uses mejor. Se centran en el futuro más que en el pasado. Por ejemplo: ¿Qué puedes hacer hoy que te pueda servir para lograr tus objetivos? Las preguntas poderosas tienen la finalidad de ayudar a nuestro interlocutor: generan otros puntos de vista, fomentan la reflexión, el aprendizaje y llevan a la acción.

Conviene distinguir entre preguntas abiertas y preguntas cerradas. Las preguntas cerradas son aquellas que se pueden responder con un SÍ o un NO. Por ejemplo, ¿estás contento? **Esas preguntas cerradas no dan el protagonismo al que responde sino al que pregunta.** Por eso, es preferible evitar este tipo de preguntas salvo que queramos cerrar algún acuerdo. Por ejemplo, ¿estás dispuesto a comprometerte con este plan de acción que te has establecido? ¿Te comprometes conmigo a realizar el plan de acción que has elegido?



Conviene ser consciente de que existe cierto grado de madurez que el adolescente quizás no haya alcanzado. Puede que las respuestas no te parezcan suficientemente interesantes. Es importante tener paciencia. No es tan relevante lo que él diga al inicio como “despertar” su capacidad de reflexión.

El silencio también es una “pregunta poderosa”. El silencio se usa para preguntar y empatizar, permite al interlocutor pensar y fomenta una reflexión en mayor profundidad.

Es preciso evitar las preguntas o afirmaciones manipuladoras: tienen la finalidad de que el interlocutor diga lo que tú quieres que diga, dirigen por un camino diseñado y reduce las opciones de búsqueda, imposibilitan el aprendizaje. Por ejemplo: lo que tú tienes que hacer es esto..., si sigues así te va a ir muy mal en la vida...

Algunos ejemplos de preguntas abiertas:

Clarificar: ¿Qué quieres decir? ¿A qué te refieres? ¿Puedes añadir más detalles? ¿Hay algo más? ¿Qué es lo que quieres? ¿Qué te hace estar confuso (o en otro estado emocional)?

Anticipar situaciones: ¿Qué podría ocurrir si sigues actuando de esta manera? ¿Y si no funciona, qué harías? ¿Y si no pasara? ¿Qué plan B tienes? ¿Dónde crees que te conducirá esta visión de la vida? Me dices que quieres ser ingeniero: ¿qué calificaciones estás obteniendo en matemáticas?

Evaluar: ¿Qué ganas y qué pierdes al actuar así? ¿Dime cuál es el consejo que le darías a otra persona en tu situación? ¿Qué medios estás poniendo para lograr ese objetivo? ¿Puedes valorarlo de 1 a 10?

Fomentar el aprendizaje: ¿Qué te ha funcionado hasta ahora? ¿Cómo podrías mejorar en...? Si sólo tuvieses un mes de vida, ¿qué harías respecto a tu familia? ¿Cuáles son tus objetivos en el ámbito de la amistad, familia, estudio? ¿Qué puedes aprender de esto que has hecho?

Buscar opciones: ¿Qué posibilidades tienes en estos momentos? ¿Cuáles son las posibles soluciones? ¿Qué te falta? ¿Qué más se te ocurre? ¿Qué te impide salir de esta situación?



3.3. Dar feedback

El *feedback* es la información que se da en el presente sobre algo del pasado para que tenga impacto en el futuro. Es importante la manera de dar el *feedback* porque puede ser constructivo o destructivo en función de cómo digamos las cosas.

Tipos de *feedback*:

1. No decir nada. En ocasiones conviene dejar pasar algunos temas para centrarse en los importantes.
2. Decir solo lo negativo. No es una manera adecuada de dar *feedback*.
3. Decir solo lo positivo. Puede ser adecuado en momentos en los que el estado emocional del mentorizado sea muy bajo.
4. **Decir lo positivo y lo negativo.** Suele ser la forma más habitual.

Te sugerimos algunos consejos para que el *feedback* sea constructivo:

- Darlo en el momento oportuno. Ejemplo. Veo que estás mirando el reloj muchas veces durante la sesión. ¿Es un buen momento para mantener la sesión? ¿Quieres que la dejemos para más tarde?
- Basado en objetivos específicos. ¿Cómo crees que esta forma de actuar te está acercando a tu objetivo de tener más amigos?
- No confundir dar *feedback* con aportar sugerencias. Si vas a dar sugerencias recomendamos pedir permiso. ¿Te importa que te haga una sugerencia? Me dices que estás haciendo esto así. ¿Te puedo contar lo que yo haría en tu lugar por si te sirve?
- De primera mano. Explicar lo que nosotros vemos, no lo que hemos oído de terceros.
- Sobre cosas que se pueden cambiar.
- Incluir el impacto positivo o negativo de la acción que ha decidido realizar.

4. Estructura de una conversación de *mentoring*

Los procedimientos que te vamos a explicar facilitan mucho la tarea de *mentoring*.

Una vez que tenemos claras las habilidades y mentalidad del mentor, vamos a desarrollar la estructura de una sesión de *mentoring* (Conectar, conversar, cerrar), así como las herramientas para la conexión, desarrollo y cierre de las que puede disponer el mentor para realizar el proceso. Las herramientas de desarrollo pueden usarse en papel (la mejor opción: al alumno se le facilita un impreso) o pueden tenerse en la cabeza para ir realizando la sesión de manera informal.



4.1. Conectar

La primera fase es conectar, tomar contacto. Esta fase es esencial sobre todo en las primeras sesiones. En *mentoring* la conexión con una persona se llama *rapport* que significa “traer de vuelta” o “crear una relación”.

Anthony Robbins, escritor y conferenciante estadounidense lo explica como: “*rapport* es la capacidad de entrar en el mundo de alguien, hacerle sentir que lo entiendes y que tenéis un fuerte lazo en común. Es la capacidad de ir totalmente de tu mapa del mundo a su mapa del mundo”.

Algunos consejos para el rapport:

- **Sonreír:** considerado la llave universal de *rapport*, la sonrisa es capaz de desarmar a cualquier persona y hacer que grandes dificultades parezcan fáciles de resolver. Que el mentorizado note que te ilusiona hablar con él.
- **Tratar al otro por el nombre:** parece irrelevante, pero llamar a alguien por su nombre cambia por completo la relación. Deja de ser uno entre muchos.
- **Ser optimista:** ¿Hay cosa mejor que convivir con personas positivas? De esos que no piensan en problemas sino en soluciones.
- **Tener paciencia:** para lidiar con las diferencias, para alcanzar los resultados deseados y entender el *timing* de otras personas.
- **Buscar conexiones:** es necesario comprender el universo de cada uno. Por más que a veces parezca que no tienes nada en común con otra persona, intenta encontrar cualquier información que os conecte. Región del país, ciudad, equipo de fútbol, política, religión, películas, deportes, aficiones, programas de TV, preferencias culinarias, ¡vale todo!
- **Nunca juzgar al mentorizado, ni lo que hace.** El *mentoring* no es un lugar para corregir, para afear conductas, para culpabilizar o buscar culpables. La prioridad es mantener abierta siempre la puerta de la confianza. El mentoring es un espacio para invitar a la reflexión y al aprendizaje. Esto es compatible con dar un feedback negativo. ¿En qué medida esto te hace feliz? ¿Desearías esa forma de actuar en tus futuros hijos?
- **Explicitar la confidencialidad de la conversación.** En ningún caso se comentará lo que salga en esas conversaciones con terceras personas salvo con permiso del mentorizado. ¿Me das permiso para hablar de este tema concreto con tus padres?
- **No busques caerle bien, busca su bien.** Busca ayudarlo, busca entenderle, busca comprenderle. La mentoría es un lugar donde te sientes comprendido y querido. El mentorizado percibe claramente cuánto le importas, esto es la conexión.
- **Empatizar:** mostrar que se entiende lo que está diciendo, sintiendo, la situación en la que se encuentra.

Herramientas para conectar

Establecido el tono correcto de la conversación, podemos intentar lograr dos cosas: conexión emocional y conexión con su proceso de mejora. Aquí tienes algunas preguntas abiertas que te pueden servir.

Conexión emocional.

Objetivo: crear o reavivar una relación haciendo sentir al participante que se le entiende y que hay un lazo común.

Le puedes preguntar, por ejemplo: ¿Qué tal estás? ¿Cómo te sientes hoy? ¿Qué ha ocurrido desde que hablamos? ¿Te preocupa algo?. Algunas afirmaciones: me alegra mucho verte, me divierto mucho hablando contigo, me parece que eres muy creativo, creo que tienes una forma de ser única, eres muy original. Siempre con naturalidad.



Conexión con el proceso.

Objetivo: Conectar con los objetivos y acciones acordados en la anterior sesión, para alinear su mente con el proceso.

Preguntas para conectar con su proceso de mejora. La exponemos al comienzo de la Herramienta “MEJORA” que mostramos más adelante (anexo).

En caso de incumplimientos de las acciones acordadas en la mentoría anterior, pueden servir algunas afirmaciones: si no te has acordado no pasa nada, lo que te recomiendo es que aprendas de eso; ¿qué crees que puedes aprender de este olvido?; a pesar de todo, ¿qué te gustaría guardar en tu mochila para siempre?

4.2. Conversar

Para la conversación te sugerimos dos herramientas:

Herramienta para la primera conversación: Brújula de la vida.

Tiene un doble objetivo: ayudarlo a conocerse y poder trazar el perfil general del participante.

El alumno ha de traer completado el documento “Rueda de la vida”. Si no lo hubiera hecho, le dejamos que lo haga con tranquilidad. La explicamos con base en la ficha que damos al alumno.



Herramienta a partir de la segunda conversación. “MEJORA”

El alumno ha de traer completado la ficha MEJORA que encontrarás explicada al final de este documento (anexo). Si no lo hubiera hecho, le dejamos que lo haga con tranquilidad.

4.3. Cerrar

En el proceso de cierre vamos a verificar los acuerdos alcanzados y establecer la forma de seguimiento y transmitir confianza en el proceso.

Herramientas para cierre. Preguntas para cerrar

Cierre emocional:

Objetivo: Manifestar al participante nuestra empatía con su proceso de mejora.

¿Qué te ha parecido la conversación? ¿Qué te llevas? Confío en que todo te va a ir muy bien. Confío en que tendrás esa conversación y ya me contarás qué tal...Creo que eso te hace grande por dentro. Estoy seguro de que vas a avanzar muy rápido.

Seguimiento del proceso:

Objetivo: Determinar algún instrumento de seguimiento del proceso

¿Cuáles son entonces los compromisos? ¿Cuáles son los siguientes pasos?, ¿cuándo te va bien una llamada de seguimiento para ver cómo vas?, ¿cuándo hacemos la siguiente conversación de *mentoring*?, etc. En cualquier caso hay que evitar que el participante se sienta agobiado.



Epílogo

Por tanto, es un modelo que se basa en Conectar, Conversar y Cerrar. El mentor debería realizarlo con espíritu de servicio y enfocándose en los objetivos del mentorizado. Para realizar el proceso cuenta con unas habilidades y unas herramientas.

Queremos que el mentorizado sea proactivo, positivo y práctico respecto a su futuro.

**Ficha de herramientas para la
conversación con tu mentor
(Hoja Mejora)**



Método Mejora

Los apartados recuadrados y en verde no están en la ficha del alumno.

En cada sesión hay que conectar (conexión), hay que enfocar la sesión hacia un punto (meta), hay que explorar sobre ese punto (explora), ver si hay algún pensamiento subjetivo que impida llegar a esa meta (juicios), definir los retos (opciones), elegir algún reto (resolver), concretar los pasos de acción (actuar) y cerrar (cierre).

Antes de nada...

En primer lugar, a partir de la segunda conversación, vas a hablar con el mentor de la puesta en práctica de las acciones del mes anterior. Te puede servir hacerte, antes la sesión de mentoring, algunas preguntas de este estilo: ¿Qué tal he puesto en práctica las acciones que concretamos el mes pasado? ¿Qué he hecho y qué no he hecho? ¿Qué he aprendido? ¿Cómo veo que ha “funcionado” el plan hasta ahora?



1. Metas

Para el mentor

Objetivo: ayudar al participante a enunciar, de forma general, la meta/s que quiere alcanzar.

La meta que debe pensar ahora el alumno, no tiene por qué ser la línea de acción que se va a definir. Es un punto de partida, que servirá para enmarcar la conversación: cuáles son sus sueños u objetivos en ese ámbito. Interesa que sea algo general, no algo exacto, algo más ligado al deseo que a la realidad. Ya en los próximos puntos se trabajará en concretar esa meta, ver si es la más adecuada y qué acciones quiere llevar a cabo para hacerla posible.

Para definir tus metas te recomendamos lo siguiente:

1. Selecciona el **tema principal** del que te gustaría hablar con tu mentor en tu próxima mentoría. Puede ser, preferiblemente, el tema que se ha trabajado en la sesión de este mes, pero también puedes elegir otro que, por algún motivo, te interese o te apetezca más.
2. Puntúa de 1 a 10 tu nivel alcanzado en el **tema** elegido. Es una puntuación general. Interesa tu impresión, no que sea algo exacto. Puedes comentar con tu mentor los motivos de esa calificación.
3. Escribe la meta o metas que quieres alcanzar, también de forma general.

Para el mentor.

Para orientarte, vamos a poner un ejemplo: Si has seleccionado como tema la Resiliencia (que es la capacidad de encajar, resistir y recuperar después de haber tenido un problema) y te has calificado con un 3 puedes indicar en Metas que te gustaría no reaccionar de forma tan negativa contra ti mismo o el profesor cuando no sacas lo que quieres en un examen, un amiga hace un comentario negativo sobre ti o la chica que te gusta dice que no.

Tema:

Calificación:

Meta o metas:

2. Explorar

Para el mentor

Objetivo: Ayudar al participante a analizar la realidad de lo que el participante ha hecho/ha sido (lo que le ha pasado hasta ahora) y su situación actual y sus causas, en relación con el tema o meta elegido. Si parece oportuno también se le puede ayudar a analizar sus ilusiones futuras, proyectos, sueños, etc.

Ejemplo de exploración en el caso del enfado ante una nota baja inesperada: “Mi realidad hasta ahora es que cuando sacó una nota más baja que lo que pensaba, me enfado con el profesor muy frecuentemente, voy a protestar con cara de enfadado, me da la impresión de que el profesor lo que hace es justificar la puntuación que ha puesto y me vuelvo al sitio enfadado sin haber sacado nada en claro. Y además, por el enfado que llevo, me cuesta volver a hacerle preguntas a ese profesor en clase con normalidad. Y no sé cómo darle la vuelta a esta reacción mía con la que no gano nada. Me pasa y punto”.

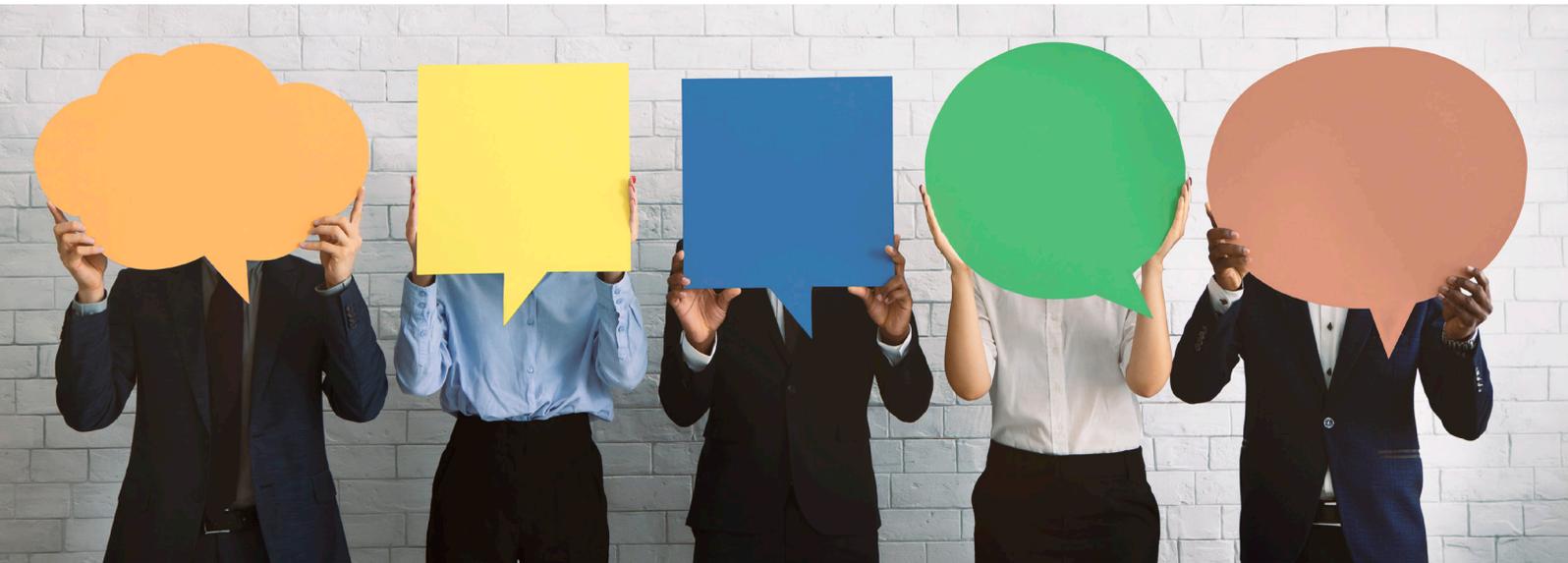
En este punto vas a analizar la realidad de lo que has hecho, lo que ha pasado hasta ahora, tu situación actual y sus causas en relación con el tema o meta elegido. (Puedes anotar de forma muy breve -basta con que tú te entiendas- y que luego puedas comentarlo con el tutor). Si te parece oportuno también puedes analizar sus ilusiones futuras, proyectos, sueños, etc.



3. Juicios de valoración (valoraciones)

Qué juicios, valoraciones, afirmaciones te surgen respecto al TEMA que estamos analizando y son una limitación para comenzar una mejora. Nos interesa detectar juicios limitantes, cuya aceptación nos impiden avanzar.

También nos interesa detectar, en segundo lugar, capacidades que tenemos y no hemos integrado en el desarrollo del factor que estamos analizando y qué elementos facilitadores (oportunidades) se nos presentan en este momento.



Para el mentor

Objetivo: Localizar con el alumno qué juicios, qué valoraciones, sobre sí mismo o la realidad le impiden o favorecen llegar a esas metas que se ha marcado. Nos interesa, en primer lugar, localizar los juicios limitantes, cuya aceptación le impiden avanzar. Y en segundo lugar, determinar capacidades que ya tiene pero no está aprovechando (integrando) para mejorar en el aspecto que estamos trabajando.

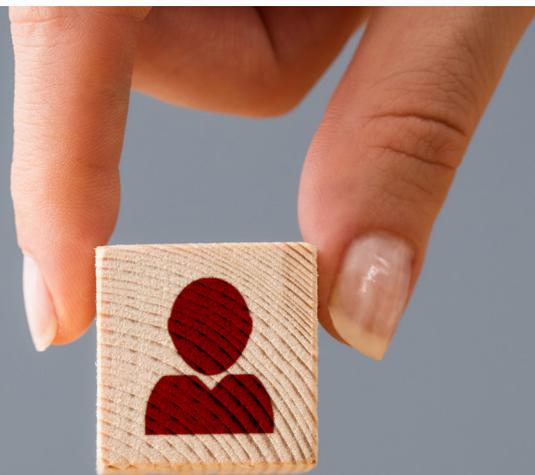
Frente al ejercicio que se ha hecho en el punto anterior, en el que se explora la realidad de una manera objetiva para conocer la situación del alumno con respecto al tema propuesto, ahora es el momento de que el alumno sea consciente de cómo interpreta él esa realidad: cómo se juzga a sí mismo o a esa realidad: tanto en positivo -qué palancas tiene- como en negativo que limitaciones detecta-. Por ejemplo, me fijo como meta ser ingeniero, exploro las posibilidades que tengo para serlo, pero detecto un juicio (nunca seré capaz de llegar a la nota media, que me está impidiendo avanzar hacia esa meta).

Para el mentor (continuación)

Ejemplos de juicios de valoración: no soy demasiado bueno haciendo esto, no soy capaz, los demás me lo impiden, soy una víctima de mi familia, de mi falta de capacidad, de mi pereza, de mi intensidad, de mi dispersión, de mis emociones, de mis adicciones, etc. Una de las claves de un proceso de *mentoring* es detectar los juicios limitantes para eliminarlos.

Son ejemplos de capacidades no integradas: soy ordenado en el armario, en mis cosas pero no sé cómo aprovechar esa capacidad en mi estudio; sé que tengo fuerza de voluntad para muchas cosas (hacer deporte o salir con los amigos aunque esté cansado) pero no sé cómo aplicarla al estudio.

Son ejemplo de oportunidades: voy a tener este curso habitación con mesa de estudio, ¿cómo puedo hacer para aprovecharlo bien? He cambiado de casa y cerca hay una biblioteca, ¿puede ser una oportunidad para estudiar mejor?



4. Opciones

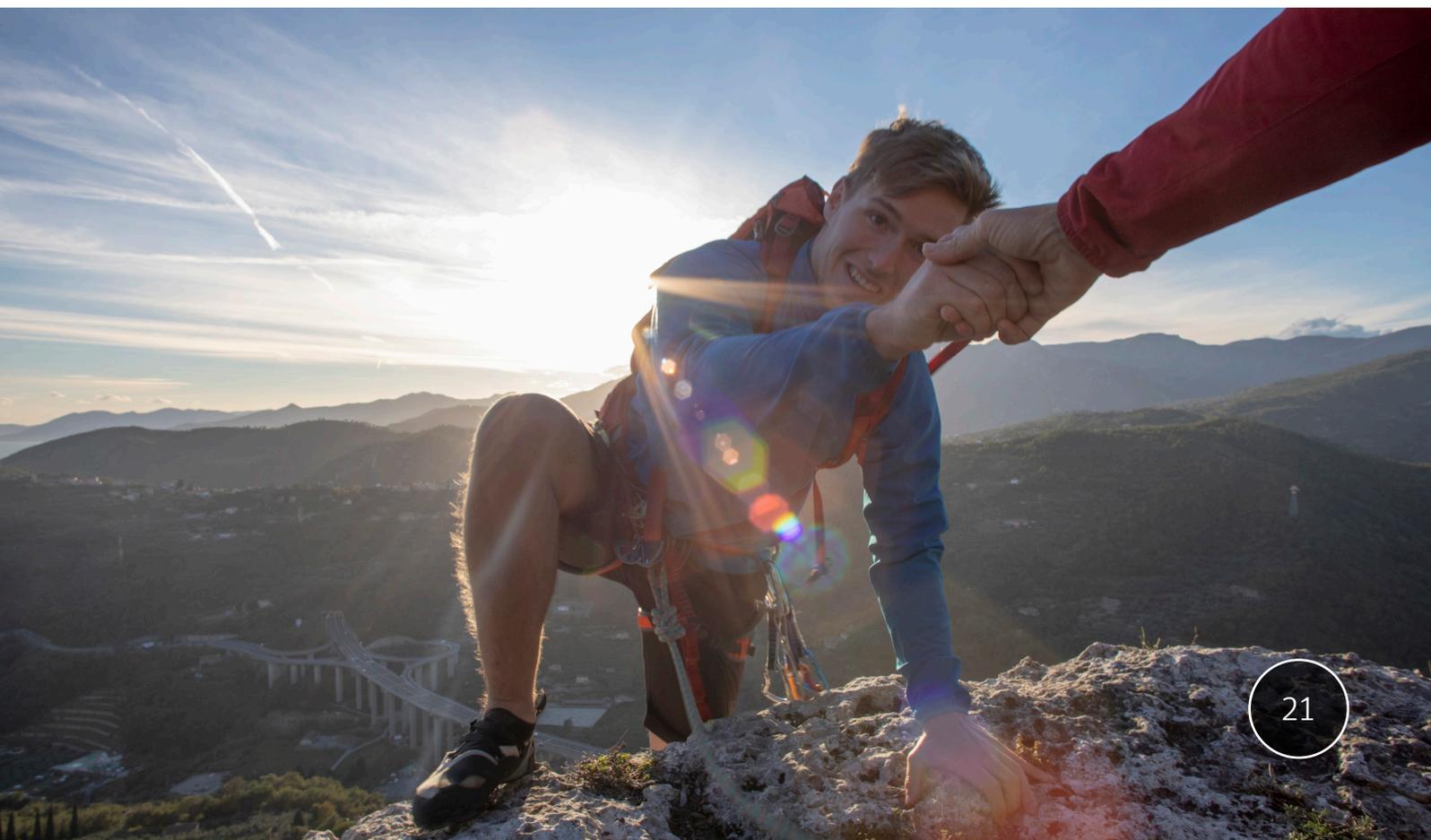
Para el mentor.

Objetivo: Ayudar al participante a determinar las opciones (líneas y/o ámbitos de mejora) que tiene para mejorar.

Con las valoraciones realizadas y una realidad objetiva de frente, ahora toca explorar las opciones que tiene el alumno para alcanzar su meta. No estamos pensando aún en acciones concretas (que será el último paso de MEJORA; A: Acciones) sino en líneas o ámbitos de mejora.

En este momento procuramos involucrar al joven en las diversas opciones de actuación que tiene. ¿Qué opciones tienes para mejorar? Poner “la bola en el tejado” del adolescente que está haciendo la mentoría. Él es el protagonista de su propia vida y tiene opciones de acción con lo que le está pasando. Lo que te pasa en la vida es lo mejor, porque es todo lo que tienes. Es bueno evitar la dispersión de opciones.

Involúcrate en la resolución de tus dificultades. ¿Qué opciones tienes para mejorar? ¿Te puede ayudar pensar en acciones que puedas hacer o dejar de hacer, hacer más o hacer menos?



5. Resolver

Para el mentor

Objetivo: Ayudar al participante a valorar las diversas opciones y seleccionar la opción más adecuada para llevarla a cabo.

Valora y selecciona una de las opciones -la mejor- para luego llevarla a cabo. De todas las acciones que has escrito elige una para realizar durante este mes.

6. Actuar

Para el mentor

Objetivo: Ayudar al participante a que determine el plan de acción y establezca acciones dirigidas a realizar la opción seleccionada . Estas acciones han de ser animantes, alcanzables y medibles. Y, sobre todo, que el alumno se comprometa con esas acciones.

La acción después de la reflexión lleva al cambio. Determinar una serie de acciones para ejecutar hasta la próxima sesión de *mentoring*. Conseguir que el joven se comprometa con la realización de la acción. Para eso puedes usar una pregunta cerrada: ¿Te comprometes a hacer esto que te has propuesto?.

Determina el plan de acción y establece acciones dirigidas al objetivo seleccionado. Estas acciones han de ser animantes, alcanzables y medibles. Y, sobre todo, comprométete con esas acciones.

Apunta en el cuadro siguiente las acciones que vas a realizar hasta la próxima conversación con el mentor.

Acción 1	
Acción 2	
Acción 3	