

maitre

Edited: M. Begoña Arenas. Scierter España
Project: MAITRE - Mentoring: trAlning maTERials and Resources
WP 2: Investigación sobre las necesidades de formación de los mentores
Setiembre 2005



Investigación sobre las necesidades de formación de los mentores

Resumen ejecutivo

La finalidad del proyecto Mai-Tre, financiado por el programa de la UE Leonardo da Vinci – es desarrollar una manual para la formación del mentor para que los estados miembros lo usen en el marco de la Formación Profesional Ocupacional y Continua. El proyecto culmina con una conferencia de diseminación en Florencia, Italia en septiembre de 2007.

El Paquete de Trabajo 2 (WP2, de las siglas en inglés) se desarrolló durante los años 2004-2005 y fue coordinado por M. Begoña Arenas de Scierter Es-

paña con el apoyo de Alessandra Tagliavini de Amitié y la participación activa de todos los socios. La finalidad principal del WP2 ha sido proporcionar una idea general de las necesidades de formación de los mentores en los territorios participantes: Bretaña– Francia, Italia, Letonia, España y el Reino Unido partiendo de la base de una lista inicial de competencias.

indice

Resumen ejecutivo

1

The partners:



This report was produced and funded under the Leonardo da Vinci Programme 'Priority 2', which focuses on new forms of learning, teaching and basics skills in Vocational and Education Training (VET). MaiTre partners are drawn from five countries :

Italia:	Amitié, IAL Toscana, Mentoring USA Italia Onlus, CISL Toscana
Francia:	CRCI Bretagne
Lettonia:	ICD Riga (Innovation, Competence, Development)
Spagna:	Scierter España
Regno Unito:	Middlesex University Institute for Community Development and Learning (icdl)

2. Metodología

La metodología adoptada para investigar las necesidades de formación de los mentores en los países miembros desde un enfoque competencial se ha centrado en un ejercicio de 3 pasos:

- I. identificación del objeto de la investigación en cada país (según el acuerdo de los socios tras la reunión de lanzamiento del proyecto en Bologna) y elaboración de un informe sobre los sistemas de educación y formación profesional en los países participantes (España, Francia, Italia, Letonia y Reino Unido);
- II. Elaboración de un cuestionario para investigar las necesidades de formación de los mentores que fue realizado de forma colaborativa y validado por todos los socios. El cuestionario original fue elaborado en inglés y todos los socios los tradujeron a sus respectivos idiomas. El cuestionario se centró en todas las áreas que afectan a la formación del mentor para poder proporcionar el máximo de información posible al paquete de trabajo 3 – investigación sobre herramientas y esquemas de formación. Este paso se completó solicitando a todos los socios que realizaran un sondeo para comprobar la situación de los proyectos de mentoría en sus respectivos países;
- III. Cada uno de los socios mandó a la coordinadora 30 cuestionarios completados, que pasó a analizar los resultados. El universo está formado por individuos de ambos sexos que llevan a cabo labores de mentoría en los países miembros (España, Francia, Italia, Letonia y Reino Unido).

Debido a las grandes dificultades para concretar la estimación del universo total de los mentores en los países participantes, tras la reunión de Bologna, se redujo el universo a las principales áreas de interés en los países participantes.

3. Análisis

La información recopilada se ha analizado en el informe final del paquete de trabajo 2 desde una perspectiva comparativa. Este informe servirá para sentar las bases del paquete de trabajo 3, así como para promover la elaboración de recomendaciones de cara a la elaboración de futuras acciones formativas.

El informe para el análisis de necesidades de formación proporciona información básica sobre:

- A.** El proceso para analizar las necesidades de formación de los mentores:

Como ya se ha comentado, el objeto de la investigación en cada país fue acordado durante la reunión de salida del proyecto en Bologna y todos los países elaboraron un informe sobre el sistema de educación y formación profesional y continua en sus países. Se diseñó un cuestionario según un proceso de trabajo colaborativo y se tradujo a los distintos idiomas implicados. El proceso se completó llevando a cabo un sondeo para comprobar la situación de los proyectos de mentoría en los países implicados y rellenando 30 cuestionarios por socio implicado.

- B.** El análisis de las respuestas recibidas por parte de los mentores implicados en los 5 países miembros (España, Francia, Italia, Letonia y Reino Unido):

Tras el análisis de situación de los sistemas de educación y formación profesional y continua en los países participantes, se comprobó que todos los socios informaron de las dificultades a las que se habían enfrentado para identificar programas de formación de mentores centrados en el desarrollo profesional: la principal razón puede centrarse en la falta de programas de mentoría formales.

4. Resultados del análisis

Respecto al perfil de los mentores, 40% de los mentores implicados eran italianos, seguidos por el 20% de franceses, 18% españoles y 16% británicos. 58% de los mentores implicados son mujeres.

Un 60% de los mentores que participaron en nuestro estudio tenían de 20 a 40 años (35% de ellos de 20 a 30 años).

En lo referente a los programas de mentoría, 36% son programas de formación profesional o de integración en un nuevo puesto mientras que 14% eran programas de apoyo académico. Un 50% de los que mencionaron que pertenecían a “otro contexto” forman parte de esquemas de mentoría en escuelas, programas sociales o basados en el uso del email.

Un 37% de los mentores investigados declararon haber comenzado a realizar labores de mentoría tras una experiencia formativa y un 35% de los mentores declararon haber estado ejerciendo como mentores de 1 a 3 años.

Un 84% de los mentores investigados declaró considerar su nivel de conocimiento acerca de la mentoría en general suficiente (54%) o alto (30%). Un 85% declaró sentirse bien preparado (48%) o preparado mas o menos bien (37%) para implicarse en una nueva relajción de mentoría.

Un 54% declaró haber recibido algún tipo de formación sobre mentoría mientras que un 46% declaró NO HABER RECIBIDO NINGUN TIPO DE FORMACIÓN.

Analizando la información de aquellos que recibieron formación:

- Respecto a los materiales que usaron: un 33% indicaron que usaron documentos especialmente diseñados para la formación mientras que un 26% comentó que usaron técnicas on line; un 23% usaron materiales que encontraron en Internet y distintos materiales para la animación de grupos y un 18% declararon usar manuales de mentoría.
- Respecto al tipo de formación: un 70% de los mentores indicaron usar metodologías tradicionales y un 30% declararon seguir ambos tipos de formación, tradicional e eLearning;
- En cuanto a la metodología de formación: un tercio de los mentores declararon que el método que consideraban más efectivo era la propia experiencia, seguida por la formación tradicional y por los intercambios con otros mentores;
- En cuanto al auto-aprendizaje: los mentores declararon que la reflexión y el auto-aprendizaje se desarrollaba de mejor forma “hablando con otros mentores”;
- En lo relativo a la creación de un grupo de usuarios de MAITRE: un 73% de los mentores declararon estar interesados.

Un 59% de los mentores entrevistados NO estaban recibiendo ningún tipo de formación en el momento en el que estaban siendo entrevistados.

Resultados clave relativos a las características de la formación que están recibiendo los mentores:

Las competencias sobre las que de forma mayoritaria se formaban los mentores que estaba recibiendo formación eran: uso de competencias relacionales inter-personales o habilidades sociales con los mentorizados. Ambas hacen referencia a la necesidad de los mentores de interactuar de la forma más eficaz posible con los mentorizados.

Estas 2 competencias son seguidas de cerca por: obtención de información sobre los objetivos de los mentorizados y generar una atmósfera de confianza. De esta forma la búsqueda por parte del mentor de los objetivos del mentorizado y la capacidad del mismo para establecer una relación basada en la confianza se configuran como los anteriores como dos aspectos básicos a la hora de asegurarse que el programa de mentoría sea lo más eficaz posible.

Tras el análisis de las competencias que se repetían con mayor frecuencia en los programas for-

mativos, podemos asegurar que las habilidades relacionadas con la inteligencia emocional para el apoyo y el desarrollo de la relación mentor-mentorizado y la búsqueda eficaz de los objetivos de la mentoría son aspectos clave en la formación del mentor.

Resultados clave relativos a las necesidades de formación de los mentores:

Todas las áreas incluidas en el cuestionario fueron seleccionadas al menos una vez por los mentores entrevistados por lo que podemos asegurar que los mentores tienen una marcada predisposición a recibir información y formación sobre mentoría.

El tema que fue incluido de forma mayoritaria entre los mentores fue: apoyo a los mentorizados/as para que estos/as puedan gestionar fuentes de información. Este tema pone de manifiesto el gran interés que los mentores consideran que tiene la orientación y el apoyo para la gestión, conocimiento y comprensión de la información en la relación de mentoría.

Los siguientes temas más indicados fueron ayudar al mentorizado a mejorar sus habilidades de planificación y auto-gestión; usar competencias relacionales inter-personales o habilidades sociales con los mentorizados y generar una atmósfera de confianza. De nuevo, el apoyo al desarrollo de la relación mentor-mentorizado y en particular, al desarrollo de las habilidades del mentorizado parecen ser las áreas en las que los mentores están especialmente interesados para ampliar su formación.

Es de destacar que las competencias relacionadas tanto con la inteligencia emocional como con la planificación de la acción y de los objetivos fueron las seleccionadas mayoritariamente por los mentores.

Dentro de los comentarios incluidos en los temas “abiertos” se centraron fundamentalmente en los “canales” para desarrollar el perfil de los mentores, tales como:

Intercambios a todos los niveles (con centros de formación, familias de los mentorizados... etc.), Acciones formativas para mejorar la interacción (con familias, profesores, mentorizados ...etc.) Herramientas de diferente naturaleza para apoyar el proceso de la mentoría.

Nationality	Number resp.	Percentage
Italian	56	40%
French	28	20%
Spanish	26	18%
British	22	16%
Turkish	1	1%
Indian	1	1%
Sierra Leonan	1	1%
Bielorussian	1	1%
Portuguese	1	1%
Croatian	1	1%

Para obtener más información sobre las necesidades de formación de los mentores, ver el informe completo o dirigirse a:
barenas@scienter.es.

© M. Begoña Arenas. Scienter España. Se ruega mencionar la fuente o solicitar el permiso a la autora para la reproducción total o parcial del presente resumen ejecutivo.