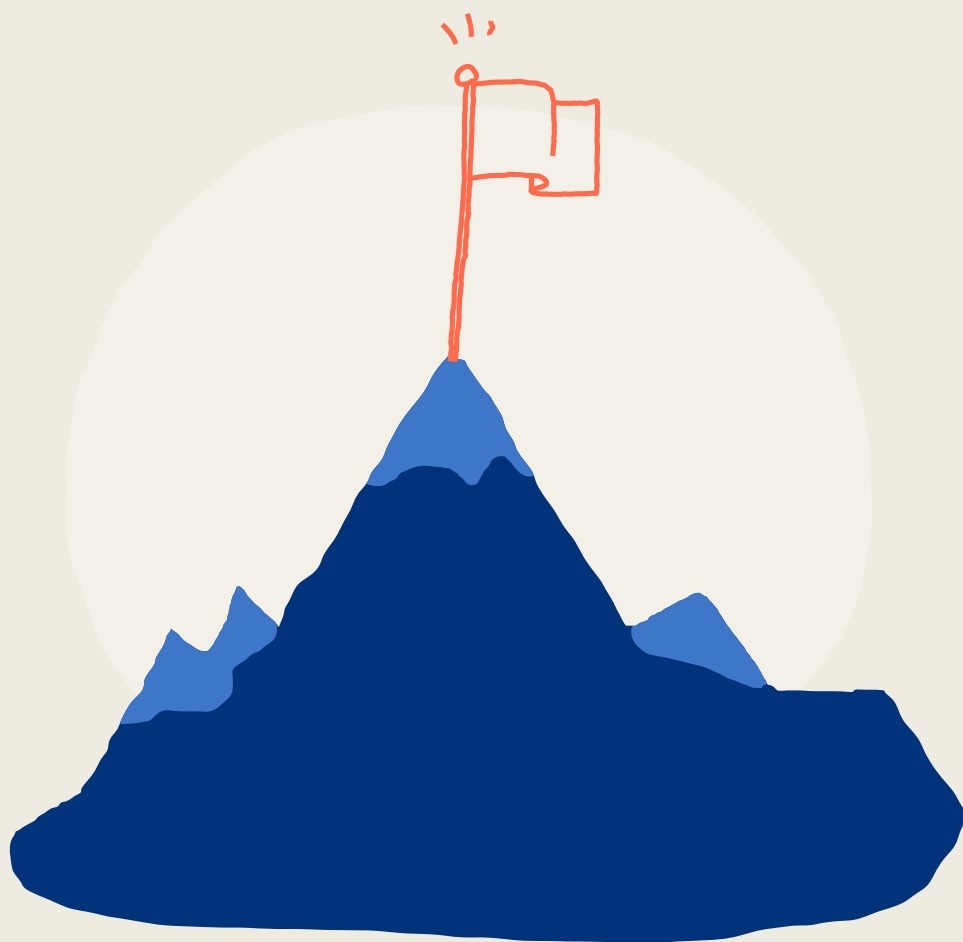


TALENTEANDO

Incubadora de Talento para la Diversidad
y la Inclusión



Programa de formación

Índice

BRÚJULA Formación para sherpas

EXPEDICIÓN Formación para sherpees

ETAPAS Calendario de sesiones

BRÚJULA: instrumento de orientación que, gracias a señalar el norte magnético, permite determinar las direcciones de la superficie terrestre. Muy popular en actividades que requieren alta movilidad o que impiden el acceso a energía eléctrica. El concepto brújula puede utilizarse de manera metafórica para referirse a una persona u objeto que sirve de referencia para ayudar a alguien

BRÚJULA (30 HORAS)

Se realiza formación en mentoring según el siguiente esquema:

- 20 horas de formación inicial
- 10 horas de seguimiento una vez iniciado el proceso de mentorización con el alumno/a

La formación se llevará a cabo presencialmente en Barcelona

MÓDULO I: MARCO CONCEPTUAL: METODOLOGÍA DEL MENTORING Y ACERCAMIENTO A LA DISCAPACIDAD

- ¿Qué es el mentoring?
- Metodología de trabajo del modelo INTEGRAL GENERATIVE MENTORING
- Los procesos de aprendizaje, cambio y desarrollo en las personas según la neurociencia. Factores clave para trabajarlo
- Comprender la discapacidad: datos y casos prácticos
- Orientaciones prácticas para la incorporación en la empresa

MÓDULO II: EL ROL DE SHERPA

- Las 7 dimensiones del rol de Sherpa
- Competencias clave:
 - Escucha reflexiva global y profunda
 - Formulación de preguntas provocadoras y generativas
 - Formulación de objetivos y metas auto-concordantes y focalización
 - Despertar la motivación

MÓDULO III: LA RELACIÓN DE MENTORING, EL PROCESO Y LAS SESIONES DE MENTORING

- Construir una relación de mentoring con engagement.
- Habilidades de la Inteligencia Relacional y Conversacional
- Desarrollo de las sesiones de mentoring, preparación, ejecución, evaluación, documentos de trabajo.

MÓDULO IV: TRABAJO CON EL SHERPEE, PROCESO DE APRENDIZAJE, DESARROLLO Y CAMBIO EN EL MENTORING

- Trabajar la Motivación del Sherpee
- Trabajar la Procrastinación y la Proactividad
- Trabajar el Reto.
- Trabajar el Empowerment
- Niveles de cambio. Resistencias y bloqueos para el cambio. Claves del proceso de cambio

MODULO V: SEGUIMIENTO

Seguimiento del aprendizaje inicial de los Sherpas una vez hayan podido aplicar la formación inicial en sus primeras sesiones de mentoring con sus sherpees. Los contenidos a impartir serían los siguientes:

- Supervisión de procesos individuales de mentoring: identificación de buenas prácticas, áreas de mejora, feedback y feedforward
- Análisis del ejercicio de las 7 dimensiones del rol de Sherpa en la práctica
- Refuerzo del capital psicológico del sherpee autoeficacia, optimismo, esperanza, resiliencia y bienestar emocional
- Retroalimentación, modelaje, aconsejar neutralmente

EXPEDICIÓN: En alta montaña, método por el cual se llega a las cumbres más altas del planeta por medio de campamentos intermedios. Requiere de mucha gente y tiempo para llevarse a cabo. implica una actividad seria con un fin determinado, con objetivos específicos.

EXPEDICIÓN (50 HORAS)

Se realiza una formación en base a 4 bloques, dentro de los cuales se desarrollarán diferentes contenidos relativos al eje central de cada uno de ellos.

El total de la formación prevista serán 50 horas. En la formación se contemplan trabajos prácticos por parte de las personas participantes que serán guiadas y supervisadas por el equipo docente de la Escuela de Mentoring.

La formación se llevará a cabo presencialmente en Barcelona.

ACCIÓN 1.- AUTOCONOCIMIENTO, DESCUBRIMIENTO E INDAGACIÓN APRECIATIVA DEL TALENTO

En esta fase se trabajará el autoconocimiento de los jóvenes en cuanto a fortalezas, valores, motivaciones, habilidades, experiencias, conocimientos, a fin de que identifiquen todo su potencial y cómo pueden aportarlo en una empresa.

Esta fase finalizará con la identificación del núcleo positivo del joven y la construcción del mapa de su talento.

ACCIÓN 2.- LA ESTRELLA POLAR DE MI EMPLEABILIDAD. CONSTRUYENDO MI MARCA COMO PROFESIONAL

En esta sesión a raíz de todo el trabajo previo anterior se trabajarán técnicas de creatividad, pensamiento divergente, asociaciones de ideas, disociación, etc. para crear un perfil profesional que vaya más allá del curriculum del joven, de sus estudios, y que tengan en cuenta su talento, las opciones profesionales y la situación del mercado.

Esta acción debería concluir con la identificación para cada joven de al menos 5 puntos fuertes que conformarán la estrella polar de su empleabilidad. A partir de aquí trabajarán sobre cómo hacer visible y atractivo su talento para una empresa, diseñando su marca profesional y aprendiendo a comunicarla y reflejarla en su CV.

Como trabajo hasta la próxima acción grupal los jóvenes deberán desarrollar un plan de acción para reforzar esos puntos fuertes en el que al menos deberán contemplarse 5 vértices: aprendizajes necesarios, nuevas ideas a explorar, relaciones y alianzas a establecer, acciones a poner en marcha, aportaciones a lograr.

ACCIÓN 3.- PLAN DE EMPLEABILIDAD. PUESTA EN MARCHA

En esta fase prepararemos a los jóvenes para enfrentar la entrevista de trabajo y los primeros 100 días en un trabajo, garantizando que su empleabilidad sea efectiva y satisfactoria. Se trabajarán los siguientes aspectos que consideramos esenciales para ello.

- Apuntalar la autoeficacia (confianza en uno mismo)
- Autorregulación motivacional óptima
- Gestión del estrés y la frustración
- Fortalecimiento de la resiliencia. Cómo desarrollar una personalidad resistente.
- Positividad Inteligente
- Gestión del tiempo y la energía
- Gestión de las relaciones en el trabajo: empatía, conciencia política, negociación, gestión de conflictos, establecimiento y cultivo de una red de alianzas estratégicas
- Desarrollo de las funciones ejecutivas: objetivos, prioridades, toma de decisiones, planificación, iniciativa, autorregulación, autodominio, monitorización y
- autoevaluación del propio aprendizaje y desarrollo
- Identificación y aprovechamiento de oportunidades para el desarrollo profesional y de carrera

En esta sesión el joven deberá desarrollar un plan de acción para los primeros 3 meses de prácticas en la empresa asignada dentro del programa para desarrollar más ampliamente el plan de empleabilidad, diseñando acciones específicas dentro del mismo, anticipando obstáculos y buscando cómo superarlos. Asimismo, deberá realizar una búsqueda de información sobre dicha empresa, sector en el que opera, servicios que ofrece a fin de identificar posibles retos a trabajar durante su periodo de prácticas en la misma. Con todo este trabajo en la fase siguiente cada participante deberá presentar su plan de acción y reto para su periodo de práctica.

ACCIÓN 4.- TEST DEL MERCADO

En esta sesión el alumnado presentará su plan de acción y el reto que propondría a la empresa en la cual desarrollará sus prácticas, con el fin de saber identificar sinergias entre su talento y las necesidades de la empresa.

Tras cada presentación, el resto de los compañeros y la persona facilitadora de la formación proporcionarán feedback, a fin de añadir nuevas ideas y mejoras al plan de empleabilidad diseñado y el reto planteado.

En esta sesión será posible la participación de los mentores del programa para que puedan aportar su feedback, una visión más cercana y realista de la empresa y del mercado laboral, además de servir para que los jóvenes puedan expresar sus inquietudes, dudas, conocer la realidad del mercado laboral, evaluar sus opciones laborales y profesionales, las diferentes oportunidades, las claves para la empleabilidad.

El objetivo es ayudarles a comprender la realidad del mercado de primera mano para adaptar el diseño de su plan de empleabilidad y su modelo de negocio de talento a lo que realmente están demandando las empresas y el mercado laboral.

Se finalizará la sesión con un mapa de aprendizaje de todo lo vivido durante la misma y las fases anteriores del programa.

Etapa: Distancia o ruta que hay de un punto a otro. En los manuales de senderismo se adopta este término para indicar el trayecto recomendable a realizar en un día. El objetivo es tener planificado qué se va a hacer, dónde se va a estar y qué horarios se van a seguir

