

A photograph of children looking at a large, colorful map or mural on a wall. The map shows various geographical features and colors. A hand is pointing to a specific location on the map. The children are seen from the back, looking intently at the map.

***Herramienta de
autoevaluación para
coordinadores de
mentores***

Número de proyecto: 2018-1-RO01-KA201-049200

Colaboradores

Asociación Centrul de Cercetare și Formare a Universității de Nord Baia Mare – CCF
Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca
Scoala Gimnaziala Simion Barnutiu
International Parents Association
BAGázs
Amadora Inova
Aproximar, CRL
Igaxes

Autores

Joana Portugal
Tiago Leitão
APROXIMAR, Cooperativa de Solidariedade social, CRL
Bela Szuroka
Mihaela Pinteá Traian
Asociația Centrul de Cercetare și Formare a Universității de Nord Baia Mare (CCF)

Coordinador del proyecto

Asociación Centrul de Cercetare și Formare a Universității de Nord Baia Mare – CCF
Persona de contacto: Mihaela Pinteá-Traian (Directora de Proyectos)
Correo electrónico: accfunbm@yahoo.com
Dirección: Str. Dr. Victor Babe, nr.1, Maramures

Fecha de publicación

Noviembre de 2019

www.parentrus.eu

Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea en el marco del Programa E+. Esta publicación refleja únicamente las opiniones del autor y la Comisión no se hace responsable del uso que se pueda hacer de la información incluida.

Índice

1.	Acerca del Proyecto PARENT'R'US	5
2.	Introducción	6
3.	Metodología	7
4.	Perfil del coordinador de mentores	9
	Resiliencia	12
	Gestión de Grupos	14
	Gestión de Conflictos	15
	Concienciación sobre el desarrollo infantil	17
	Compromiso parental	18
	Inteligencia emocional	19
	Realización de la mentoría	21
	Conciencia ecológica / sistémica	23
	Aprendizaje continuo y autodesarrollo	25
5.	Cuestionario de autoevaluación	26
6.	Referencias	44
7.	Anexo 1 - Información estimativa para el cuestionario de autoevaluación ...	46

1. Acerca del proyecto PARENT'R'US

El proyecto Implicación parental en el colegio para la mejora del rendimiento escolar (PARENT'R'US) es un proyecto de 3 años de duración financiado por el Programa Erasmus+ de la Unión Europea que establece una asociación con 8 organizaciones sin ánimo de lucro de toda Europa. El proyecto PARENT'R'US tiene como objetivo utilizar un modelo/enfoque holístico para conectar factores relacionados con la familia, la escuela y la comunidad. El principal objetivo del proyecto son las familias y los niños y niñas en situación desfavorable.

El proyecto prevé la creación de un curso de mentoría dirigido a progenitores, profesorado y educadores clave de la comunidad.

Dentro del modelo PARENT'R'US, existen tres funciones principales:

- Coordinadores de mentores (que serán principalmente el profesorado, trabajadores sociales, psicólogos, etc.);
- Mentores (que serán los progenitores más involucrados en el rendimiento académico y en el bienestar de sus hijos e hijas en la escuela, y educadores clave en la comunidad u otra figura de referencia en la vida del niño o niña);
- Mentorandos (progenitores en situación desfavorable con poca o ninguna involucración en el rendimiento académico y el bienestar de sus hijos/as en la escuela).

La asociación realizará las actividades previstas sobre la base del concepto de mentoría como una relación orientada al desarrollo entre un individuo menos experimentado (mentorando) y un individuo más experimentado (mentor) (Jacobi, 1991; Kram, 1985; Rhodes, 2005). Es una relación única e idiosincrásica marcada por un vínculo emocional entre ambos, donde el primero ofrece apoyo y nuevas oportunidades de aprendizaje a los mentorandos (DuBois & Karcher, 2005; Eby, Rodas, & Allen, 2007). Una relación de mentoría es también una forma de proporcionar un entorno seguro para la autoexploración, la reflexión y la autoexpresión a todas las partes participantes en el proceso.

Los objetivos del proyecto PARENT'R'US son:

- a. Desarrollar enfoques innovadores y multidisciplinares para potenciar el compromiso parental partiendo de lecciones aprendidas en los proyectos MOMIE, MEGAN y MPATH en el campo de la mentoría y los proyectos Includ-ED, FamilyEduNet & ELICIT + en el campo del compromiso parental, la participación estudiantil y los aspectos relacionados con la ciudadanía activa;
- b. Identificar el perfil y las competencias adecuadas y necesarias para apoyar o llevar a cabo programas de mentoría dentro de escuelas, asociaciones de progenitores y/o asociaciones locales;
- c. Diseñar un modelo de mentoría para mejorar las habilidades parentales de aquellos progenitores con menos compromiso o ninguno en la vida escolar de sus hijos e hijas;
- d. Diseñar un modelo de mentoría para mejorar las competencias del profesorado en el compromiso y empoderamiento parental en la vida escolar de sus hijos e hijas;
- e. Entregar un kit de herramientas de concienciación sobre la mentoría parental a progenitores, escuelas, organización de supervisión/financiamiento escolar y organizaciones comunitarias.

2. Introducción

El proyecto PARENT'R'US se centra en:

- I. El empoderamiento de los progenitores en situación desfavorecida con el fin de facilitar la participación parental en la escolarización de sus hijos e hijas.*
- II. Mejorar la relación entre familias de zonas desfavorecidas y partes implicadas en el ámbito escolar y comunitario.*

Por esta razón, en cuanto a los resultados intelectuales, PARENT'R'US tiene como objetivo desarrollar:

- IO1. La revisión sistemática de pruebas sobre modelos de mentoría para involucrar a progenitores en situación desfavorecida en la educación de sus hijos e hijas.
- IO2. Herramienta de autoevaluación para los coordinadores de mentores**
- IO3. Herramienta de autoevaluación para mentores
- IO4. Mentoría para el Compromiso Parental: el curso para formar a los Coordinadores
- IO5. Mentoría para el Compromiso Parental: el curso para formar a los Mentores
- IO6. Modelo de mentoría para promover el compromiso de los progenitores en la vida educativa de sus hijos e hijas
- IO7. Kit de herramientas de concienciación sobre la participación parental en la escuela

El objetivo de la herramienta de evaluación de la salida intelectual 2 (IO2) es ofrecer a los coordinadores de los mentores una herramienta que les ayude a **evaluarse a sí mismos**. Es importante destacar que *una autoevaluación no es una prueba*: es una manera de que puedan aprender sobre sí mismos como coordinadores de mentores: su capacidad, conocimientos y competencias para gestionar un programa de mentoría.

La herramienta de Autoevaluación para los coordinadores de mentores incluye las habilidades clave, los indicadores correspondientes y una herramienta adecuada para gestionar el desarrollo de habilidades de los mentores, conseguir formación para cubrir las carencias/necesidades de los coordinadores y guiar la progresión del programa de mentoría. Este es un plan para contratar, emparejar, entrenar y mejorar a los coordinadores de los mentores.

La superación personal se logra a través de una herramienta en línea que permite una autoevaluación continua que ofrece no sólo la oportunidad de que los coordinadores de los mentores comparen su punto de partida, sino también para que entiendan los resultados de la formación y la experiencia a la hora de gestionar la supervisión de procesos de mentoría.

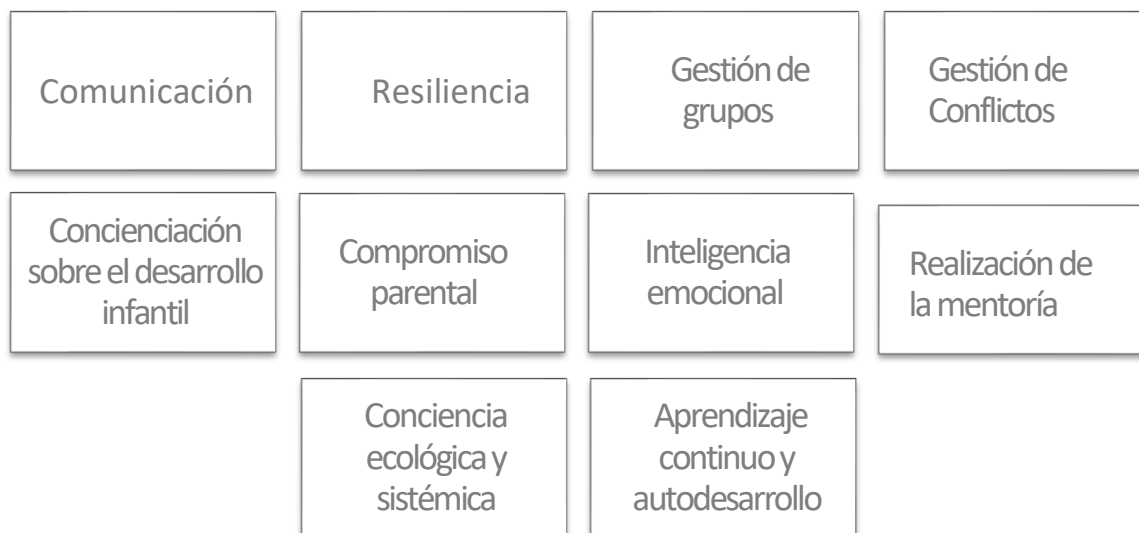
3. Metodología

Según los hallazgos de MOMIE, MEGAN y MPATH, existen varias competencias que el coordinador de un mentor debe poseer para tener éxito y lograr los objetivos deseados, tanto para los mentorandos como para el programa de mentoría. Así, nos centramos en las competencias que se identifican en estos proyectos y que se han descubierto a lo largo de dos procesos de evaluación diferentes.

Las competencias identificadas también se basan en el informe IO1, que contiene una revisión de los datos sobre los Modelos de Mentoría para comprometer a los progenitores en situación desfavorecida con la escolarización de sus hijos e hijas. El objetivo de ese documento es establecer el tipo de competencias que un mentor debe tener para facilitar el desarrollo posterior de los mentorandos.

La estructura del marco se creó tomando en consideración las recomendaciones del CEDEFOP, el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional. En este sentido, el coordinador de los mentores debe desarrollar un conjunto de competencias para realizar ciertas tareas con éxito. Adoptamos la definición de "competencia" como un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para llevar a cabo una actividad: «capacidad de aplicar los resultados del aprendizaje adecuadamente en un contexto definido (educación, trabajo, desarrollo personal o profesional)» (CEDEFOP, 2008, pág. 47).

Teniendo esto en consideración, hemos identificado **10 competencias básicas para los coordinadores de mentores:**



Cada competencia se define de acuerdo con su esfera de acción y dentro del papel de un coordinador de mentores. Para cada competencia, y según el marco europeo, existe una «lista de “conocimientos esenciales, habilidades y actitudes”» (Halász & Michel, 2011, pág. 293).

Para la evaluación de competencias, proponemos una herramienta de autoevaluación, en la que se puede elegir entre cuatro opciones y donde se presenta una lista de frases en dos columnas entre las que se debe elegir una, dependiendo de cómo se piense o se actúe. Cada par de oraciones muestra diferentes descriptores y se puede puntuar de manera inversa. La puntuación final se muestra en un gráfico de radar, mostrando la puntuación obtenida en cada competencia. Por lo tanto, es posible identificar qué competencias necesitan un mayor desarrollo. Consulte el Anexo 1 para obtener información sobre la información estimativa.

4. Perfil del Coordinador de los Mentores

En las siguientes páginas, se presenta la lista de competencias, sus definiciones y los descriptores clave del comportamiento (conocimientos, habilidades y actitudes). En cada descriptor, se identifica la cuestión relativa a la autoevaluación, como en el siguiente ejemplo:

Indicadores clave de comportamiento	
Conocimiento	Conexión entre cómo pensamos y cómo nos sentimos (33)
	Locus de control interno y externo (25,29)
	Estrategias para ayudar a otros a generar pensamientos alternativos/positivos (44)
	Trampas de pensamiento y cómo superarlas (27,33,48)
	Pasos para resolver un problema (43,44,48)

COMUNICACIÓN

La comunicación es un proceso de interacción entre individuos en el que un emisor intercambia información con un receptor. El objetivo deseado de cualquier proceso comunicativo es la comprensión. Para que esto suceda, se deben tener en cuenta muchos factores: 1) la comunicación verbal y no verbal (tono de voz, expresiones faciales, gestos, lenguaje corporal, contacto visual, vestimenta); 2) comunicación oral y escrita; 3) barreras comunicativas.

Por lo tanto, como Coordinador de Mentores, las personas deben tener conocimiento y ser capaces de:

- intercambiar ideas, sentimientos o experiencias, tanto verbales como no verbales;
- comunicarse de manera clara y asertiva para tener una comunicación eficiente en la que el mensaje se entienda correctamente;
- utilizar las habilidades de escucha activa y mostrar empatía
- apoyar a los progenitores de los mentorandos en su comunicación con la escuela
- dar apoyo en la gestión de conflictos entre los progenitores y la escuela

Necesitan estar físicamente presentes y disponibles para los Mentores en el lugar de la mentoría. Tienen que tener experiencia previa en la gestión y un fuerte conocimiento local tanto en la comunidad como en el entorno físico.

Descriptor clave del comportamiento

Conocimiento	Cómo funciona el proceso de comunicación
	Comprender el impacto de las diferencias culturales en la comunicación
	Derechos de los niños/niñas y derechos de los progenitores
	Sistemas escolares y normativas existentes en ellos
	Herramientas de comunicación habituales y exitosas entre la escuela y el entorno familiar
	Diferentes estilos de comunicación
	Importancia de la comunicación verbal y no verbal
	Obstáculos a la comunicación y cómo superarlos
Habilidades	Uso de diferentes registros lingüísticos
	Gestión de conflictos entre mentor y mentorando
	Mediación
	Comunicación con las autoridades y la escuela como institución
	Organización
	Liderazgo
	Visión para el emparejamiento (de mentores y mentorandos)
	Supervisión
Flexibilidad	

	Gestión de conflictos
	Conciencia de su propia comunicación no verbal
	Verifica si el mensaje se entiende
	Escucha activa
	Muestra empatía
	Entiende la comunicación no verbal
	Ayuda a otros a formular sus mensajes
	Gestión de cambios
	Adapta la forma en que habla a la persona que está escuchando
Actitudes	Empatía

RESILIENCIA

La resiliencia es la capacidad de desarrollar mecanismos positivos de adaptación para hacer frente a los problemas, superar obstáculos y resistir la presión en presencia de factores/situaciones adversos. Según ciertas investigaciones, implica procesos dinámicos que fomentan la adaptación positiva en un contexto de adversidades significativas (Masten, A., 2011; Meichenbaum, D., 2017; Cicchetti & Blender, 2006; Rutter, M., 2006). Constituye una capacidad necesaria para el desarrollo de jóvenes sanos y adaptables, y futuros adultos. En lugar de dejar que el fracaso los supere y drene su determinación, los resilientes encuentran una manera de levantarse y seguir adelante en tiempos difíciles. Algunos de los factores que hacen que alguien sea resiliente son una actitud positiva, el optimismo, la capacidad de regular las emociones y la capacidad de ver el fracaso como una forma de retroalimentación útil (Cyrułnik, B., 2005). Ser resiliente no significa que una persona no experimente dificultades o angustia. El dolor emocional y la tristeza son comunes en las personas que han sufrido adversidades o traumas importantes en sus vidas. De hecho, es probable que el camino hacia la resiliencia implique una considerable angustia emocional.

La resiliencia educativa es la capacidad de que los niños y niñas logren el éxito académico a pesar de los factores de riesgo que lo obstaculizan (Bryan, J 2005; Benard, 1991). Dentro del marco Parent'R'Us, la resiliencia es un punto crucial en el cumplimiento del modelo de mentoría, tanto para el coordinador, como para el mentor y el mentorando. En este caso, el coordinador de mentores es consciente de las propias potencialidades y recursos, y trata de superar activamente una situación traumática, siendo persistente, flexible y manteniéndose motivado, con altos niveles de autoestima y seguridad en sí mismo. La resiliencia se asocia con la gestión de emociones, empatía, optimismo, análisis causal, autoeficiencia y proximidad a las personas.

Descriptor clave del comportamiento

Conocimiento	Conexión entre cómo pensamos y cómo nos sentimos
	Locus de control interno y externo
	Estrategias para ayudar a otros a generar pensamientos alternativos/positivos
	Conciencia y comprensión de las señales verbales (tono de voz, selección y flujo de palabras) y no verbales (contacto visual, lenguaje corporal) que muestran que el cambio es posible
	Estrategias positivas de respuesta
Habilidades	Anticipa problemas o situaciones
	Mira las cosas de manera objetiva
	Acepta críticas constructivas
	Reconoce y autorregula sus emociones
	Pide ayuda en los momentos apropiados
	Capaz de trabajar de forma autónoma
	Redirige la conversación sobre el problema a la solución
	Habla y comparte información sobre emociones y/o situaciones
Actitudes	Perseverancia
	Optimismo
	Proactividad

	Pensamiento crítico
	Auto-eficiencia

GESTIÓN DE GRUPOS	
<p>El grupo es una unidad social, una asamblea de individuos, más o menos estructurada, con intereses y objetivos comunes, y cuyos elementos interactúan estableciendo relaciones entre sí.</p> <p>El mentor debe ser capaz de interactuar con un grupo de mentorandos (siempre que sea necesario) y utilizar dinámicas de grupo adecuadas que permitan observar comportamientos, actitudes y conocimientos, constituyendo una herramienta poderosa para alcanzar objetivos.</p> <p>La dinámica de grupo funciona, sobre todo, como un proceso de democratización: lleva a las personas a participar activamente, a asumir responsabilidades y a desarrollar el espíritu empresarial. También contribuye a la formación y, sobre todo, a expresar ideas lógicas, objetivas y coherentes.</p>	
Descriptor clave del comportamiento	
Conocimiento	Dinámica de grupo: roles en grupo (el agresor, el bromista, el que siempre dice que no, el que siempre se retracta, el que busca reconocimiento)
	Diferentes estilos de liderazgo
	Diferentes estrategias para mantener el grupo motivado (sesiones dinámicas, tareas individuales/grupales, etc.)
	Beneficios de trabajar con un grupo, así como sus retos
	Entiende su propio papel en el grupo
	Condiciones/reglas necesarias para que el grupo trabaje eficazmente
Habilidades	Negocia para encontrar vías de comunicación dentro del grupo
	Crea un ambiente cómodo donde el grupo se sienta libre de expresar opiniones y sentimientos
	Gestiona diferentes actitudes, personas y opiniones
	Capaz de mantener al grupo motivado
	Cambia su estilo para adaptarse a la dinámica de grupo
Actitudes	Liderazgo
	Creatividad
	Dinamismo
	Facilidad tratando con la gente
	Confianza

GESTIÓN DE CONFLICTOS

El conflicto es un proceso entre individuos o grupos que genera una tensión causada por una diferencia de perspectivas y/o un sentimiento negativo. El conflicto puede ser destructivo, lo que provoca el desarrollo de sentimientos negativos que consumen una energía que podría emplearse mejor en otras situaciones. También, pueden agudizar las diferencias y llevar a los grupos a polarizarse hacia cualquier postura. Sin embargo, un conflicto bien administrado puede ser constructivo permitiendo que se liberen emociones y estrés y se resuelva la tensión, especialmente si se utiliza como una oportunidad para aumentar la comprensión y encontrar una manera de salir juntos de la situación de conflicto.

El Mentor conoce diferentes estrategias para resolver conflictos: desde la evasión, la adaptación y la dominación, hasta el compromiso y la cooperación. El mentor debe diagnosticar el origen del conflicto como el primer paso para su resolución y aplicar un enfoque fáctico. El Mentor debería escuchar a los demás y prestar atención no sólo al contenido del mensaje, sino también a los sentimientos y emociones surgidos. Escuchar activamente es una de las formas más adecuadas de proceder en la negociación de conflictos y siempre debe ser empático y comprensivo con el punto de vista de los demás, valorando todas las soluciones posibles. El mentor también debe desarrollar un buen manejo del estrés.

Además, el Coordinador de Mentores también debe aplicar las mismas estrategias siempre que se produzca una situación de conflicto entre mentor y mentorando, entre mentores u otras partes que participan en el proceso.

Descriptorios clave del comportamiento

Conocimiento	Estrategias para hacer frente a los conflictos
	Técnicas de gestión del estrés
	Diferentes niveles a los que puede producirse un conflicto (intrapersonal, interpersonal, intragrupo, intraorganizacional, intergrupo e interorganizacional).
	Diferentes causas/fuentes de conflicto (relaciones, diferentes perspectivas sobre el aprendizaje infantil, ninguna clarificación sobre los roles)
	El conflicto como algo positivo para promover el desarrollo
	Habilidades de negociación
Habilidades	Acepta diferentes opiniones, personas y situaciones
	Observa y escucha atentamente
	Identifica sentimientos y emociones involucrados en un conflicto
	Mantiene la calma y la neutralidad en una situación de conflicto
	Anticipa el conflicto, es capaz de centrarse en la información factual, en lugar de dejarse influenciar por las emociones
	Ayuda a otras personas a resolver una situación de conflicto
	Autorregula las emociones
Actitudes	Calma
	Asertividad
	Autoconfianza
	Auto-eficacia

	Imparcialidad
	Colaboración

CONCIENCIACIÓN SOBRE EL DESARROLLO INFANTIL	
Para una implicación fructífera de los progenitores que pretenda contribuir al aprendizaje infantil, los adultos deben estar al tanto de los conceptos básicos en su desarrollo.	
Descriptor clave del comportamiento	
Conocimiento	Desarrollo cerebral
	Desarrollo cognitivo
	Comprender el impacto del estrés y el trauma en el desarrollo infantil
	Desarrollo sociocultural Métodos de aprendizaje
Habilidades	Planificación del apoyo al aprendizaje de acuerdo con las necesidades de desarrollo
	Identifica las etapas del cambio
Actitudes	Persona centrada
	Sensible al cambio

COMPROMISO PARENTAL	
<p>El compromiso parental es una actividad conjunta de la escuela y el hogar para crear medios, métodos, herramientas y oportunidades para que progenitores, profesorado, niños y niñas, otros miembros de la familia y actores de la comunidad se comuniquen de manera abierta y democrática para contribuir al aprendizaje en el centro (Goodall 2018). Los coordinadores de mentores no sólo desempeñan un papel en la mejora de la colaboración entre los progenitores y la escuela, sino también a la hora de facilitar los cambios necesarios en el colegio y dar apoyo a la formación, el empoderamiento, la mentoría y el <i>coaching</i> del profesorado y líderes escolares que intervengan en el proceso.</p>	
Descriptorios clave del comportamiento	
Conocimiento	Procesos participativos y democráticos
	Entender cómo funcionan las escuelas
	Comprender la diferencia entre la implicación de los progenitores y el compromiso de los progenitores
	Derechos de los niños o niñas, y derechos de los progenitores
	Conexiones innovadoras entre la escuela y el hogar que funcionen
	Dinámica de poder dentro de los sistemas
Habilidades	Creatividad
	Facilitar el proceso de cambiar de escuela
	Fomento de la confianza
	Facilitación
	Solución de problemas
	Motivar a los demás
	Apoyar el empoderamiento
	Flexibilidad
Facilitar el camino de las comunidades inclusivas	
Actitudes	Inclusivo
	Creativo
	De mente abierta
	Orientado al cambio
	Proactivo
	Respetuoso

INTELIGENCIA EMOCIONAL

La **inteligencia emocional** se define como "la capacidad de percibir, generar y acceder a emociones para ayudar a pensar, a entender las emociones y el conocimiento sobre ellas, y regularlas de manera reflexiva para promover el crecimiento emocional e intelectual" (Mayer, Salovey, & Sluyter, 1997, pág.7)

Los progenitores son factores clave a la hora de fomentar el desarrollo de la inteligencia emocional en sus hijos e hijas. Por lo tanto, ser conscientes de los estilos de crianza es un elemento crucial para todos los mentores y coordinadores.

El estilo de crianza se utiliza con mucha frecuencia para describir ampliamente cómo interactúan los progenitores con sus hijos e hijas. Existen cuatro estilos principales de crianza: autoritario, autoritativo, permisivo y negligente (Baumrind, D., 1966; Maccoby & Martin, 1983). Los estilos de crianza se definen mediante conjuntos de comportamientos y actitudes que los progenitores muestran a sus hijos e hijas (Darling & Steinberg, 1993).

La **Mentoría Emocional Inteligente** es "una relación de desarrollo intensa y mutuamente beneficiosa entre un mentor y un protegido que depende de las habilidades emocionales y sociales y las expande de manera que nos aportan información sobre los pensamientos y las acciones, nos benefician a nosotros mismos y a los demás, y dan como resultado un aprendizaje y avance profesional" (Opengart & Bierema, 2015, pág. 243)

El concepto de inteligencia emocional hace hincapié en cuatro dimensiones: autoconciencia, autogestión, conciencia social y gestión social o de relaciones (Goleman et al., 2013). Todas ellas se consideran dimensiones importantes en la medición, supervisión y liderazgo.

Descriptor clave del comportamiento

Conocimiento	Atención plena (Mindfulness) - reflexión sobre el día, acontecimientos, personas)
	Autogestión
	Consciente de los desencadenantes emocionales de las personas
	Solución de problemas sociales
	Cuestiones sociales relacionadas con sus iguales
	Emociones positivas
	Diferencias étnicas y culturales
	Gestión de relaciones
Habilidades	Percibe y entiende las emociones
	Re-enmarca las percepciones propias
	Empático
	Introspectivo
	Gestiona y regula las emociones (habilidades para enfrentarse a los problemas)
	Acepta las demostraciones emocionales
	Celebra las emociones positivas
	Responde a las necesidades del niño/niña
Soluciona problemas	

Actitudes	Autoconciencia
	Autogestión
	Asertividad
	Automotivación
	Conciencia social

REALIZACIÓN DE LA MENTORÍA

La mentoría es un proceso en el que un individuo que ha superado una determinada situación en su vida (profesional, personal o socialmente) ha adquirido habilidades y conocimientos que le han permitido obtener una trayectoria de éxito reconocido y busca compartir estos conocimientos y habilidades con otra persona que está en una posición vulnerable.

La misión del Mentor tiene como objetivo ayudar a los mentorandos a desarrollar su confianza, dando ánimos y reforzando positivamente el progreso. El mentor debe impulsar a los mentorandos a tomar decisiones.

Así, el mentor debe estar emocionalmente "preparado" para dar apoyo a la otra persona y ser capaz de formar un vínculo efectivo con el mentorando, asegurando la confidencialidad y proporcionando consejos auténticos y vigorizantes.

El Coordinador de Mentores debe dar el suficiente apoyo a un plan de mentoría, asegurando la confidencialidad y proporcionando un asesoramiento auténtico a los mentores. Debe tener una clara ventaja para conocer el alcance y las limitaciones del papel del mentor, ayudando a establecer límites y fronteras claras en la relación mentor-mentorando. Para la realización de un proyecto de mentoría, un Coordinador de Mentores debe ser reconocido como líder y ser capaz de interactuar y cooperar con varias organizaciones/colaboradores dentro del sistema educativo/entorno.

Descriptor clave del comportamiento

Conocimiento	Factores que ayudan a crear una conexión segura
	Concepto de mentoría y el papel del coordinador de los mentores
	Proceso de mentoría, estilos y herramientas
	Fijar metas realistas y alcanzables (por ejemplo, metas SMART)
	Estrategias motivacionales
	Diferencia entre apoyar y dirigir a alguien
	Importancia de la relación en el proceso de mentoría
	Conciencia de las diferencias culturales y cómo puede afectar a las relaciones
	Administración de programas de mentoría (por ejemplo, contratación, selección, formación inicial, apoyo continuo...)
	Métodos para el intercambio de experiencias y construcción de estrategias (por ejemplo, supervisión, intervisión, casos prácticos...)
Métodos y herramientas de evaluación y valoración	
Habilidades	Crea un entorno cómodo para compartir información
	Establece una relación positiva y segura
	Reconoce el progreso
	Establece límites claros que permiten una conexión y relación seguras
	Desafía la línea de pensamiento
	Respeta los miedos y las vulnerabilidades
Se centra en los logros de los demás	

	Utiliza la iniciativa y el buen juicio para resolver problemas
	Promueve la autonomía y la autoeficacia
	Interactúa y desarrolla relaciones cercanas con los mentores con fines coincidentes
	Administra la actividad de los mentores y actúa ante cualquier situación difícil
	Entabla conversación y genera aprendizaje entre los mentores
	Establece indicadores para evaluar el progreso
	Contribuye al seguimiento y evaluación continuos del proceso de mentoría
	Colabora con el Equipo de Mentores para el desarrollo y evaluación del programa/servicio de mentoría
Actitudes	Atención a las preguntas y problemas
	Aceptación
	No juzga
	Confidencialidad
	Fiabilidad
	Centrado en ofrecer el mejor servicio

CONCIENCIA ECOLÓGICA / SISTÉMICA

El modelo ecológico/sistémico defiende que las personas vivan, interactúen y, por lo tanto, estén influenciadas por diferentes contextos vitales desde que son bebés (Bronfenbrenner, 1994).

Un mentor debe ser consciente de esta interacción entre las personas y diferentes contextos, reconociendo la diversidad de influencias interrelacionadas en los contextos vitales de las personas y el desarrollo personal. Esta conciencia puede sensibilizar al mentor ante algunas reacciones, formas de pensar y barreras del mentorando.

La mentoría es un proceso poderoso de reintegración. Para esta intervención, el mentor se ocupa de situaciones complejas y debe establecer un entorno seguro para alcanzar objetivos, tanto en estilos de mentoría orientados a objetivos como aquellos sin una finalidad fija.

El mentor debe ser capaz de movilizar habilidades internas para abordar las necesidades emocionales y prácticas del mentorando y para proporcionarle apoyo. El mentor debe transmitir aprendizaje y conocimiento, compartiendo habilidades, técnicas y experiencias, adecuándolos a la realidad específica de cada mentorando. Además, el mentor debería estar plenamente integrado en la comunidad y tener un conocimiento profundo sobre la cultura, valores y objetivos de la comunidad. Tener conocimientos básicos sobre recursos humanos y contratación es útil, ya que permite que el mentor le facilite al mentorando la integración en la comunidad escolar.

Como la mentoría es una experiencia difícil que involucra factores personales, el mentor debe ser capaz de lidiar adecuadamente con el fracaso y hacer frente a barreras complejas.

Descriptor clave del comportamiento

Conocimiento	Enfoque ecológico/sistémico para el desarrollo del individuo
	Influencia de diferentes contextos en el individuo
	Recursos humanos, contratación y acogida de nuevos padres y madres
	Concepto de educación
	Técnicas de evaluación
	Establecer prioridades
	Cultura, valores y objetivos organizativos
	Importancia del contexto educativo en la vida de las personas
Habilidades	Evalúa/Analiza los contextos que más influyen en el mentorando
	Ve más allá de lo que dice el mentorando
	Promueve un ambiente escolar positivo
	Promueve la educación como una influencia positiva para la vida del mentorando
	Respeto la perspectiva y las experiencias del mentorando
	Reconoce los recursos, fortalezas y debilidades del mentorando y trabaja para desarrollarlos
	Reconoce las dificultades en la implicación educativa y la repetición escolar
	Capaz de establecer metas y ayudar al mentorando a establecer metas
Lidia con situaciones exigentes	

	Lidia con el fracaso
	Motiva y anima al mentorando
	Capaz de promover las competencias relacionadas con la educación
	Ve a la persona como un todo, que existe y se mueve en varios contextos que afectan a su vida
Actitudes	Respeto
	Comprensión
	Aceptación
	Motivación
	Disponibilidad
	Paciencia
	Atención

APRENDIZAJE CONTINUO Y AUTODESARROLLO

Para ser competente, el mentor debe formarse en el desarrollo continuo de habilidades y participar en formación avanzada para desarrollar habilidades especializadas. Por lo tanto, el mentor debe ser autorreflexivo y capaz de evaluar su propia práctica y métodos, estando disponible y abierto a reformular los procesos y estrategias de mentoría. El mentor debe reconocer cuándo y en qué situaciones debe buscar apoyo, respaldo o formación adicional. Además, se requiere que el mentor presente informes de progreso y resultados al equipo de coordinación, siendo responsable de la toma de decisiones y tareas.

Descriptor clave del comportamiento

Conocimiento	Dónde encontrar y solicitar formación para desarrollar sus habilidades
	Conciencia de sus puntos fuertes y débiles
	Conciencia de la importancia del autodesarrollo y el aprendizaje permanente
Habilidades	Se analiza a sí mismo
	Piensa de manera crítica en su propio rendimiento
	Reconoce y asume la responsabilidad de sus propias decisiones/errores
	Entiende sus propios recursos y debilidades, y trabaja hacia su desarrollo
	Pregunta y actúa según los comentarios que recibe
Actitudes	Autoconciencia y autorreflexión
	Motivación para aprender y crecer
	Proactividad
	Curiosidad

5. Cuestionario de autoevaluación

En este cuestionario, te pedimos que nos digas con qué frase te identificas más. Así, por ejemplo, debes marcar una X en la columna "Estoy completamente de acuerdo con la frase de la izquierda" si realmente te identificas con la oración del lado izquierdo o marcar una X en la columna "Estoy completamente de acuerdo con la frase de la derecha" si te identificas más con la del lado derecho. **Las oraciones marcadas con una R utilizan la lógica inversa.**

COMUNICACIÓN (14 ítems)					
	Estoy completamente de acuerdo con la frase de la izquierda	Estoy más de acuerdo con la frase de la izquierda	Estoy más de acuerdo con la frase de la derecha	Estoy completamente de acuerdo con la frase de la derecha	
	Estoy completamente de acuerdo con la frase de la izquierda	Estoy más de acuerdo con la frase de la izquierda	Estoy más de acuerdo con la frase de la derecha	Estoy completamente de acuerdo con la frase de la derecha	
	Estoy completamente de acuerdo con la frase de la izquierda	Estoy más de acuerdo con la frase de la izquierda	Estoy más de acuerdo con la frase de la derecha	Estoy completamente de acuerdo con la frase de la derecha	
1. Si todos hablamos el mismo idioma, seguramente nos entenderemos.					Nuestro contexto social y cultural influye en nuestra comunicación, por lo que es posible que no nos entendamos aunque hablemos el mismo idioma.
2. Las reuniones cara a cara de padres, madres y profesorado funcionan bien, no hay necesidad de reinventarlas.					Si un padre no se siente cómodo al venir a una reunión de padres, madres y profesorado, tiene que decirnos cómo preferiría tener esa comunicación.
3. Para mí, no hay barreras en la comunicación.					Si una persona usa muchas palabras complejas o tiene algún tipo de prejuicio, puede ser difícil que lo entienda. (R)
4. La comunicación entre padres, madres y profesorado debe versar sobre las cosas que suceden en la clase o en la escuela.					El profesorado debe apoyar a los progenitores como educadores en cualquier aspecto que sea necesario.

COMUNICACIÓN (14 ítems)					
	Estoy completamente de acuerdo con la frase de la izquierda	Estoy más de acuerdo con la frase de la izquierda	Estoy más de acuerdo con la frase de la derecha	Estoy completamente de acuerdo con la frase de la derecha	
	Estoy completamente de acuerdo con la frase de la izquierda	Estoy más de acuerdo con la frase de la izquierda	Estoy más de acuerdo con la frase de la derecha	Estoy completamente de acuerdo con la frase de la derecha	
5. A menudo tengo la sensación de que otras personas no me entienden.					Siento que puedo expresar mis ideas y opiniones a los demás de manera clara. (R)
6. Me resulta fácil entender cómo y por qué la gente se está sintiendo y pensando de cierta manera.					Creo que los sentimientos y pensamientos de la gente a veces son demasiado complejos para entenderlos.

RESILIENCIA (19 ítems)					
	Estoy completamente de acuerdo con la frase de la izquierda	Estoy más de acuerdo con la frase de la izquierda	Estoy más de acuerdo con la frase de la derecha	Estoy completamente de acuerdo con la frase de la derecha	
7. Soy el tipo de persona que se estresa incluso antes de que algo haya sucedido.					Por lo general, me siento capaz de superar los problemas o desafíos que ocurren en mi vida. (R)
8. Creo que pedir ayuda significa que he fracasado.					Pedir ayuda puede ser productivo. (R)
9. Soy el tipo de persona que se centra en el momento presente.					Tiendo a anticipar situaciones futuras. (R)
10. Cuando algo sale mal, soy capaz de analizar y entender lo que ha pasado y cómo puedo mejorar la situación.					Cuando sucede algo malo, siempre pienso que otras personas no me han dado suficiente apoyo.
11. Por lo general, me rindo cuando me enfrento a un obstáculo.					Los obstáculos me motivan a trabajar más. (R)
12. Creo que he padecido algunas situaciones difíciles en mi vida, de las cuales he aprendido mucho.					Cuando pienso en situaciones por las que he pasado que me hayan planteado muchos desafíos, empiezo a sentirme deprimido y frustrado.
13. Creo que la forma en que pensamos afecta la manera en la que nos sentimos.					No tenemos control sobre la forma en la que nos sentimos.
14. Tiendo a hacer una montaña de cualquier problema de poca importancia.					Veo las situaciones con claridad, así que no me estreso. (R)
15. En una situación estresante, soy el tipo de persona que está tranquila y puede ayudar a que los demás se calmen.					En una situación estresante, por lo general, me dirijo a otras personas para que me ayuden a calmarme y a concentrarme.
16. En una situación difícil, intentaré resolver el problema primero, pero pediría ayuda si lo necesitara.					Siempre pido ayuda antes de intentar hacer algo.
17. Aunque me gusta ser autónomo, a veces puede ser una buena estrategia pedir ayuda.					No necesito la ayuda de nadie; puedo hacerlo todo solo.
18. La única manera de saber si alguien está motivado a cambiar es diciéndolo.					La postura y la forma en que las personas hablan puede sugerir que existe alguna motivación a cambiar o no. (R)

RESILIENCIA (19 ítems)					
	Estoy completamente de acuerdo con la frase de la izquierda	Estoy más de acuerdo con la frase de la izquierda	Estoy más de acuerdo con la frase de la derecha	Estoy completamente de acuerdo con la frase de la derecha	
19. Soy capaz de asumir y aceptar las críticas y seguir evolucionando.					Me resulta difícil aceptar las críticas, porque siento que he fracasado.
20. Muchas veces me comparo con los demás y con sus logros, y me siento frustrado.					Me siento muy bien con lo que ha logrado en mi vida y con cómo soy. (R)
21. Para resolver un problema, es útil dividirlo en pequeños problemas y empezar a resolver uno a uno.					Para resolver un problema, tienes que dar una solución rápida que lo solucione todo y que ya no tengas que pensar más en ello.
22. No me importa no caerle bien a algunas personas.					Me siento molesto y preocupado cuando siento que a la gente no le caigo bien.
23. Por lo general, tengo suficiente energía para hacer mis tareas.					Me resulta difícil reunir la energía para hacer todas las cosas que necesito hacer.
24. Disfruto pasando tiempo con mi familia y amigos.					Normalmente prefiero estar solo.
25. Creo que las personas son buenas y capaces en sí mismas.					Me resulta difícil confiar en la gente.

GESTIÓN DEL GRUPO (13 ítems)

	Estoy completamente de acuerdo con la frase de la izquierda	Estoy más de acuerdo con la frase de la izquierda	Estoy más de acuerdo con la frase de la derecha	Estoy completamente de acuerdo con la frase de la derecha	
26. Me siento cómodo liderando un grupo.					Siento que las situaciones en grupo son muy exigentes y me plantean muchos desafíos.
27. Dentro de los grupos, siempre se pueden encontrar diferentes roles que las personas van adoptando y el desafío es saber gestionarlos.					Dentro de los grupos, tienes que dejarte ir permitiendo que los participantes adopten su papel.
28. Creo que mi función como coordinador de grupo es observar y escuchar y hacer algo sólo si se desata un conflicto.					Creo que mi papel como coordinador de grupo es desafiar y promover el desarrollo del grupo y de los individuos. (R)
29. Los grupos siempre son diferentes, pero siempre hay que entender cómo motivarlos.					Un grupo es un grupo, lo que funciona con uno funciona con el otro.
30. Prefiero colaborar con otras personas que competir contra ellas.					La competencia es saludable y siempre trato de ser mejor que otras personas.
31. Cuando se trabaja con grupos, es muy importante promover su cohesión.					Un grupo es una suma de individuos, no necesitan tener una relación entre sí.
32. Gestionar un grupo es fácil, porque soy muy bueno motivando e inspirando a los demás.					Gestionar un grupo significa gestionar diferentes personalidades e interactuar con todas ellas. (R)
33. Un desafío al que puedes enfrentarte a la hora de gestionar los grupos es promover la participación de todos los integrantes.					Un desafío al que te tienes que enfrentar en la gestión de grupos es lograr que se escuchen tus ideas.
34. A veces me siento inseguro cuando estoy con un grupo de personas.					Me gusta conocer diferentes personas y trabajar con ellas. (R)
35. Creo que si una estrategia funciona con un grupo, sólo debe usarse esa.					Al trabajar con un grupo, siempre utilizo diferentes estrategias. (R)
36. Creo que las presentaciones son la mejor manera de trabajar con los grupos.					Cuando trabajo con grupos, me gusta realizar debates, juegos de rol, hablar sobre vídeos o experiencias de la vida real. (R)
37. Me gusta dirigir a las personas, pero también dejarles la posibilidad de ser autónomas.					Me gusta que la gente me diga qué hacer y no me siento cómodo en las tareas de gestión.

GESTIÓN DEL GRUPO (13 ítems)					
	Estoy completamente de acuerdo con la frase de la izquierda	Estoy más de acuerdo con la frase de la izquierda	Estoy más de acuerdo con la frase de la derecha	Estoy completamente de acuerdo con la frase de la derecha	
38. Me gusta conocer a diferentes tipos de personas.					Sólo me siento cómodo con ciertos tipos de personas.

GESTIÓN DE CONFLICTOS (12 ítems)

	Estoy completamente de acuerdo con la frase de la izquierda	Estoy más de acuerdo con la frase de la izquierda	Estoy más de acuerdo con la frase de la derecha	Estoy completamente de acuerdo con la frase de la derecha	
39. En algunas ocasiones, la mejor manera de gestionar un conflicto es dar con los puños contra la mesa.					Hablar con las personas involucradas es una manera de resolver conflictos. (R)
40. Siempre termino entrando en conflictos porque me encanta tener razón.					Tiendo a ser racional y capaz de ver ambos lados del problema. (R)
41. Cuando alguien se enfrenta a un conflicto, debemos tratar de ayudarlo a calmarse y ver las cosas con claridad.					Cuando alguien se enfrenta a un conflicto, debemos estar a su lado, decir que tiene razón y mostrar nuestro apoyo.
42. Puedo controlarme bastante bien en una situación de crisis.					No creo que sea fácil controlar las situaciones.
43. Conocer diferentes estrategias para hacer frente a los conflictos puede ser muy útil para la vida.					Saber cómo salir victorioso de los conflictos puede ser muy útil para la vida.
44. Creo que las relaciones pueden fortalecerse después de los conflictos.					Creo que los conflictos suponen el fin de las relaciones.
45. Es importante ayudar a otros a entender lo que desencadena los conflictos.					Es importante ayudar a los demás a entender cómo evitar los conflictos.
46. En una situación de conflicto, me cuesta ver las cosas con claridad y centrarme en la solución.					En un conflicto, puedo ver ambas partes de manera imparcial, ayudar a los demás a verlo también así y encontrar una solución juntos. (R)
47. Ayudar a otros a gestionar los conflictos significa que a veces tenemos que resolvérselos.					Ayudar a otros a manejar un conflicto muchas veces significa trabajar en nuevas formas de tratar y considerar los conflictos. (R)
48. Los conflictos pueden ocurrir a muchos niveles (por ejemplo, persona-persona, persona-organización) y es importante entenderlo para que podamos abordar mejor la solución.					Un conflicto es un conflicto; no importa a qué nivel se produzca. La forma de resolverlo es siempre la misma.
49. Puede que no tenga todas las respuestas, pero me siento seguro ayudando a las personas a resolver algunos problemas.					No tengo todas las respuestas; por eso, no me siento seguro ayudando a otras personas a resolver sus problemas.

GESTIÓN DE CONFLICTOS (12 ítems)					
	Estoy completamente de acuerdo con la frase de la izquierda	Estoy más de acuerdo con la frase de la izquierda	Estoy más de acuerdo con la frase de la derecha	Estoy completamente de acuerdo con la frase de la derecha	
50. Soy una persona muy tolerante.					Por lo general, soy una persona reactiva.
51. La forma más común y la mejor manera de hacer frente a los conflictos es evitarlos.					Una buena manera de lidiar con un conflicto es colaborar con otras personas y tratar de conocerlas de paso. (R)

DESARROLLO INFANTIL (16 ítems)					
	Estoy completamente de acuerdo con la frase de la izquierda	Estoy más de acuerdo con la frase de la izquierda	Estoy más de acuerdo con la frase de la derecha	Estoy completamente de acuerdo con la frase de la derecha	
52. Los niños/as deben agruparse en la escuela de acuerdo a su nivel de desarrollo individual.					Agrupar a los niños/as por edad es la mejor solución; la diversidad en el desarrollo es fácil de tratar dentro del grupo.
53. Los adultos pueden regular el comportamiento de un niño o niña.					Hay factores en la vida de los niños y niñas que no se pueden cambiar, pero la Educación debe contemplarlos.
54. Algunos niños/as parecen predispuestos desde su nacimiento a tener un mal comportamiento					El comportamiento perturbador siempre tiene causas más profundas que se pueden abordar en todos los casos.
55. Todos los niños y niñas tienen sus propias necesidades de educación especial, por lo que la escuela necesita individualizar la educación.					Los niños/as con necesidades de educación especial deben recibir apoyo especializado.

COMPROMISO PARENTAL (11 ítems)					
	Estoy completamente de acuerdo con la frase de la izquierda	Estoy más de acuerdo con la frase de la izquierda	Estoy más de acuerdo con la frase de la derecha	Estoy completamente de acuerdo con la frase de la derecha	
56. Es responsabilidad de los progenitores educar a sus hijos e hijas; sólo les presta apoyo en este proceso.					Es responsabilidad del estado proporcionar educación para todos los niños y niñas; los progenitores deben dar apoyo a lo que va ocurriendo en la escuela.
57. Los padres, madres y profesorado sólo deben reunirse en la escuela; deben colaborar en el apoyo al aprendizaje escolar.					Si un padre no se siente cómodo en la escuela, el profesorado debe encontrar otro lugar para reunirse y no pedirle al padre o madre que venga a la escuela.
58. Creo que los progenitores deben convertirse en personas que toman decisiones escolares y comunitarias.					Las decisiones escolares las debe tomar el personal de la escuela (líder escolar, profesorado, psicólogo), pero los progenitores deben dar su opinión.
59. Los progenitores deben tener la facultad de poder ayudar con el trabajo escolar de los niños/as, por ejemplo, a hacer los deberes.					La escuela debe entender que el aprendizaje curricular a menudo se limita a la escuela y el profesorado necesita empoderar a los progenitores para educar a sus hijos/as en temas y áreas no curriculares.
60. Todos los progenitores quieren lo mejor para sus hijos e hijas.					Algunos progenitores simplemente explotan a sus hijos e hijas o los tienen para obtener beneficios sociales.
61. La escuela debe usar un lenguaje que todo el mundo pueda entender fácilmente.					Los progenitores deben adaptarse al lenguaje utilizado en las escuelas como una manera de mejorar sus habilidades lingüísticas.

INTELIGENCIA EMOCIONAL (15 ítems)					
	Estoy completamente de acuerdo con la frase de la izquierda	Estoy más de acuerdo con la frase de la izquierda	Estoy más de acuerdo con la frase de la derecha	Estoy completamente de acuerdo con la frase de la derecha	
62. Creo que mis emociones tienen un fuerte impacto en la forma en que me comporto					Creo que mis emociones tienen poco o ningún efecto en la forma en que me comporto.
63. Soy capaz de identificar y controlar mis emociones					Por lo general, no soy consciente de mis emociones hasta que es demasiado tarde.
64. Soy consciente de mis puntos fuertes y mis puntos débiles					Me cuesta identificar mis puntos fuertes y débiles.
65. Por lo general, soy reflexivo y hago todo lo posible para aprender de experiencias pasadas					Me encuentro en situaciones en las que repito los mismos errores.
66. Valoro la perspectiva y los comentarios de las personas como una forma de aprendizaje continuo y autodesarrollo.					No me dejo influenciar por la opinión de otra gente. Confío en mí mismo.
67. No estoy seguro de las decisiones que tomo en una situación de estrés y presión.					Soy decidido y capaz de tomar decisiones acertadas a pesar del estrés y la incertidumbre. (R)
68. Trabajo mejor en entornos de estabilidad y rutinas. Los cambios rápidos y las prioridades cambiantes interrumpen mi trabajo.					Lidio con múltiples exigencias, cambios rápidos y prioridades cambiantes de manera efectiva. (R)
69. La adopción de un modelo estructurado y bien definido de resolución de problemas es crucial para la gestión de las dificultades.					Busco ideas nuevas e originales procedentes de una gran variedad de fuentes con el fin de encontrar solución a situaciones difíciles. (R)
70. Reconozco y recompensó los puntos fuertes, los logros y el desarrollo de las personas como una forma de cumplir con la tarea y promover el autodesarrollo.					Todo el mundo es responsable de su propio desarrollo. Mi enfoque está en la tarea.
71. Respeto y me relaciono bien con personas de diversos trasfondos.					Me resulta difícil relacionarme con personas de un origen diferente (etnicidad, idioma, raza, orientación sexual, religión, etc.).

INTELIGENCIA EMOCIONAL (15 ítems)					
	Estoy completamente de acuerdo con la frase de la izquierda	Estoy más de acuerdo con la frase de la izquierda	Estoy más de acuerdo con la frase de la derecha	Estoy completamente de acuerdo con la frase de la derecha	
72. Manejo la burocracia a mi modo y adapto las reglas cuando es necesario para hacer mi trabajo.					Respeto las reglas aunque signifique no alcanzar la meta.
73. Soy persistente en el cumplimiento de objetivos a pesar de los obstáculos y contratiempos.					Los obstáculos y los contratiempos me resultan disuasorios y disminuyen mi disposición a alcanzar mi objetivo.
74. Tengo una buena comprensión de las fuerzas que dan forma a las opiniones y acciones de mis compañeros.					Me cuesta entender lo que piensa y siente la gente.
75. Soy capaz de utilizar estrategias complejas como la influencia indirecta para generar consenso y apoyo.					Me cuesta ayudar a la gente a generar consenso y apoyo.
76. Escucho de manera activa, busco comprensión mutua y acojo con gusto el intercambio de información.					Creo que la información debe compartirse por la necesidad de saber.

REALIZACIÓN DE LA MENTORÍA (19 ítems)

	Estoy completamente de acuerdo con la frase de la izquierda	Estoy más de acuerdo con la frase de la izquierda	Estoy más de acuerdo con la frase de la derecha	Estoy completamente de acuerdo con la frase de la derecha	
77. Es importante que el mentorando sienta que lo aceptamos tal como es, aunque creamos que siempre puede ir más allá en su desarrollo y crecer más.					Es importante que el mentorando sienta que lo aceptamos como es y sea lo suficientemente realista como para aceptar que ha alcanzado el límite en su propio desarrollo.
78. Creo que es muy importante celebrar las pequeñas victorias para seguir adelante y sentirse motivado.					Creo que es muy importante explicarles a las personas lo que hicieron mal para que puedan hacerlo mejor o de manera diferente la próxima vez.
79. Hoy en día, las cosas cambian rápidamente, así que me resulta difícil comprometerme con algo a largo plazo.					Cuando me comprometo a algo, siempre pueden contar conmigo porque lo daré todo.
80. Es muy importante ser consciente y respetar las diferencias culturales para promover una relación positiva con el mentorando.					No tienes que preocuparte por las diferencias culturales porque no influirán en tu trabajo con el mentorando.
81. Emparejar a mentorando y mentor resulta una tarea administrativa, ya que nunca sabemos cómo reaccionarán al estar en contacto uno con el otro.					La introducción de algunas actividades para un emparejamiento informal entre mentor y mentorando puede ayudar en las etapas iniciales de la mentoría. (R)
82. El mentor y el mentorando deben permanecer juntos hasta el final del proceso.					El dualismo mentor-mentorando se puede terminar cuando sea necesario. (R)
83. La capacidad para la mentoría es innata en el ser humano, por lo que no hay necesidad de una formación muy específica, 1 o 2 horas son suficientes.					Debemos dedicar tiempo a formar a los mentores, ya que este rol requiere muchas habilidades y compromiso. (R)
84. Me gusta ayudar a la gente preguntándoles qué creen que deben hacer.					Me gusta ayudar a la gente diciéndoles qué hacer.

REALIZACIÓN DE LA MENTORÍA (19 ítems)

	Estoy completamente de acuerdo con la frase de la izquierda	Estoy más de acuerdo con la frase de la izquierda	Estoy más de acuerdo con la frase de la derecha	Estoy completamente de acuerdo con la frase de la derecha	
85. La mejor opción para apoyar a un mentor en una situación difícil es conectarlo con otros mentores y encontrar juntos una solución.					El Coordinador de Mentores es el que debe ofrecer todo el apoyo y las soluciones que necesitan los mentores.
86. Cada mentor y situación son únicos y no pueden ser tomados como un ejemplo para los demás.					Intercambiar experiencias y prácticas entre mentores es una forma poderosa de autodesarrollo. (R)
87. Un Coordinador de mentores es una persona silenciosa en el proceso de mentoría y aparece en situaciones difíciles.					Un Coordinador de Mentores debe estar presente en todo momento, realizando registros inmediatos y preguntando a los mentores para obtener información sobre el progreso.
88. Siempre estoy cambiando de opinión, así que me resulta difícil tomar decisiones firmes.					Cuando tomo una decisión sobre algo, me ciño a ella y hablo sobre ella. (R)
89. En un proceso de mentoría, lo importante es ir directo a la resolución de problemas.					Es importante entender los diferentes pasos de la mentoría para construir una relación positiva con todas las partes interesadas. (R)
90. Es importante evaluar el programa de mentoría a lo largo del proceso para que podamos entender lo que está pasando y lo que podemos hacer mejor.					La evaluación del programa de mentoría es un procedimiento administrativo al final del proceso que se debe presentar a todas las partes interesadas.
91. Es importante dar demostraciones de la eficacia de la mentoría.					Aunque las demostraciones son importantes, no debemos dedicar demasiado tiempo a la evaluación y la valoración del servicio de mentoría.
92. Finalmente, el programa de mentoría tendrá que terminar.					El programa de mentoría puede seguir durante tanto tiempo como quiera el mentor y el mentorando.

REALIZACIÓN DE LA MENTORÍA (19 ítems)

	Estoy completamente de acuerdo con la frase de la izquierda	Estoy más de acuerdo con la frase de la izquierda	Estoy más de acuerdo con la frase de la derecha	Estoy completamente de acuerdo con la frase de la derecha	
93. El Coordinador de Mentores debe proporcionar conocimiento y apoyo a los mentores y, luego, evaluarlos.					El Coordinador de Mentores debe ayudar a los mentores a lidiar con los desafíos a los que se están enfrentando.
94. Los comentarios (feedback) son una herramienta importante para que los mentores puedan aprender y desarrollarse.					Debemos evitar los comentarios (feedback) porque hacen que la gente piense en sus puntos débiles.
95. Los comentarios deben ser agresivos mostrando todo lo que el mentor hizo mal para que cambie.					Los comentarios deben ser claros y centrarse en cosas específicas en las que el mentor necesita trabajar y cosas en las que ya es bueno. (R)

CONCIENCIA ECOLÓGICA/SISTÉMICA (10 ítems)

	Estoy completamente de acuerdo con la frase de la izquierda	Estoy más de acuerdo con la frase de la izquierda	Estoy más de acuerdo con la frase de la derecha	Estoy completamente de acuerdo con la frase de la derecha	
96. Entiendo que las personas se mueven en varios contextos y todos ellos afectan a las personas de diferentes maneras.					Las personas son quienes son, independientemente de su contexto vital.
97. Cuanto más conozco el entorno y la familia del mentorando, mejor desempeño mi función.					En el proceso de mentoría, me basta con reunirme sólo con mi mentor, porque la relación entre nosotros dos es decisiva.
98. Ayudar al mentorando a socializar y a conocer a otros progenitores no es importante.					Ayudar a los mentorandos a socializar y a conocer a otros progenitores puede ser útil. (R)
99. Para entender completamente a una persona, hay que echarle un vistazo a sus antecedentes.					Los antecedentes de las personas pueden ser importantes, pero no los definen.
100. La escuela no es uno de los contextos más importantes porque, después de un tiempo, la gente sigue adelante.					La escuela es uno de los contextos más importantes en la vida de las personas, porque es donde pasaron gran parte de su infancia y vida como jóvenes adultos (R)
101. El mentorando no necesita entender por qué las cosas se hacen de una manera específica, sólo necesita saber que ese es el camino.					Es importante explicar por qué algunas tareas se realizan de cierta manera para que el mentorando pueda entenderlo. (R)
102. Puede ser útil hablar con el mentorando y ver cuáles son sus puntos fuertes y débiles para que pueda evolucionar desde ese punto.					Si el mentorando tiene algunos puntos débiles, no es bueno, porque cometerá muchos errores.
103. Soy consciente de que los problemas en el hogar pueden influir en la relación de las personas con los demás y viceversa.					Los problemas en el hogar no pueden influir en la relación de las personas con los demás, porque lo que sucede en casa se queda en casa.
104. El hecho de que mi mentorando no sea capaz de avanzar a menudo depende de muchas influencias externas.					Estoy seguro de que mi mentorando puede seguir adelante si así lo quiere.

CONCIENCIA ECOLÓGICA/SISTÉMICA (10 ítems)					
	Estoy completamente de acuerdo con la frase de la izquierda	Estoy más de acuerdo con la frase de la izquierda	Estoy más de acuerdo con la frase de la derecha	Estoy completamente de acuerdo con la frase de la derecha	
105. No espero que el mentorando cometa errores, porque significaría que ambos estamos fallando.					Espero que el mentorando cometa errores, porque es nuevo en este proceso y no lo sabe todo. (R)

APRENDIZAJE CONTINUO Y AUTODESARROLLO (8 ítems)

	Estoy completamente de acuerdo con la frase de la izquierda	Estoy más de acuerdo con la frase de la izquierda	Estoy más de acuerdo con la frase de la derecha	Estoy completamente de acuerdo con la frase de la derecha	
106. Siempre estoy buscando experiencias diferentes o formación a la que asistir.					Sólo participo en formación/experiencias que son obligatorias.
107. Entiendo que tengo algunos puntos débiles, pero creo que puedo trabajar en ellos.					Creo que soy bueno en lo que hago; no tengo la necesidad de tener más formación.
108. Creo que es bueno simplemente no hacer nada en mi tiempo libre.					Creo que es interesante aprender y desarrollar nuevas aficiones o habilidades. (R)
109. No pido comentarios porque temo haber hecho algo mal.					Por lo general, pido comentarios de mis superiores y compañeros para saber en qué áreas puedo mejorar. (R)
110. Aprendes todo lo que necesitas cuando terminas la universidad. Luego, tu período de aprendizaje ha terminado y estás listo para empezar a trabajar.					Creo que la gente aprende toda su vida. (R)
111. Al final de la jornada, me gusta reflexionar sobre lo que he hecho durante el día y entender lo que he hecho bien y no tan bien.					Al final de la jornada, me gusta olvidarme del trabajo, porque me estresa.
112. Me encanta aprender sobre nuevos temas.					Aprendí lo suficiente durante mi grado.
113. Por lo general, trato de ocultar mis errores, porque siento que significan que he fracasado.					Aunque no es fácil de hacer, soy capaz de entender y asumir la responsabilidad de mis errores. (R)

6. Referencias

Aldwin, C. M. (2015). How can Developmental Systems Theories Cope with Free Will? The importance of stress-related growth and mindfulness. *Research in human development*, 12(3-4), 189-195.

Ball, A. (2014). The parent/guardian empowerment in schools scale. *Families in Society*, 95(2), 92-99

Baumrind, D. (1991). The influence of parenting style on adolescent competence and substance use. *The Journal of Early Adolescence*, 11(1), 56-95.

Baumrind, D. (1966). Effects of authoritative parental control on child behavior. *Child development*, 887-907.

Benard, B. (1991). Fostering resiliency in kids: Protective factors in the family, school, and community.

Benson, P. L., & C. Scales, P. (2009). The definition and preliminary measurement of thriving in adolescence. *The Journal of Positive Psychology*, 4(1), 85-104.

Bryan, J. (2005). Fostering educational resilience and achievement in urban schools through school-family-community partnerships. *Professional School Counseling*, 219-227.

Bryan, J., & Holcomb-McCoy, C. (2004). School counselors' perceptions of their involvement in school-family-community partnerships. *Professional School Counseling*, 162-171.

Cicchetti, D., & Blender, J. A. (2006). A multiple-levels-of-analysis perspective on resilience: implications for the developing brain, neural plasticity, and preventive interventions. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1094(1), 248-258.

Cyrlunik, B. (2005). *The whispering of ghosts: Trauma and resilience*. Other Press.

Darling, N., & Steinberg, L. (1993). Parenting style as context: An integrative model. *Psychological bulletin*, 113(3), 487.

Ellis, A. (1962). *Reason and emotion in psychotherapy: A new and comprehensive method of treating human disturbance*. Secaucus, NJ: Citadel.

Fisher, C. B., Busch-Rossnagel, N. A., Jopp, D. S., & Brown, J. L. (2012). Applied developmental science, social justice, and socio-political well-being. *Applied Developmental Science*, 16(1), 54-64.

Goleman, D., Boyatzis, R. E., & McKee, A. (2013). *Primal leadership: Unleashing the power of emotional intelligence*. HGriffin, D., & Farris, A. (2010). School counselors and collaboration: Finding resources through community asset mapping. *Professional School Counseling*, 13(5).

Kim, J., Fletcher, K., & Bryan, J. (2017). Empowering marginalized parents: An emerging parent empowerment model for school counselors. *Professional School Counseling, 21*(1b)

Lerner, R. M., Lerner, J. V., P. Bowers, E., & John Geldhof, G. (2015). Positive youth development and relational-developmental-systems. *Handbook of child psychology and developmental science, 1-45.*

Maccoby, E. E., & Martin, J. (1983). Socialization in the context of the family: Parent-child interaction. In ph mussen (series ed.) & em hetherington (vol. ed.), *Handbook of child psychology: Socialization, personality and social development (Vol. 4, pp. 1-101).*

Masten, A. S. (2011). Resilience in children threatened by extreme adversity: Frameworks for research, practice, and translational synergy. *Development and psychopathology, 23*(2), 493-506.

Mayer, J. D., Salovey, P., Salovey, P., & Sluyter, D. (1997). Emotional development and emotional intelligence: Implications for educators. *What is emotional intelligence, 3-31.*

Meichenbaum, D. (2017). Bolstering resilience. *The Evolution of Cognitive Behavior Therapy: A Personal and Professional Journey with Don Meichenbaum, 172.*

MPATH project (2016). Mentoring coordinators and Mentors' profile and competencies tool. Available from: http://www.mpath-mentoring.org/uploads/4/3/4/4/43445821/mpath_o2_coordprofile_final.pdf

Opengart, R., & Bierema, L. (2015). Emotionally intelligent mentoring: Reconceptualizing effective mentoring relationships. *Human Resource Development Review, 14*(3), 234-258.

Patterson, J. M. (2002). Integrating family resilience and family stress theory. *Journal of marriage and family, 64*(2), 349-360.

Ratts, M. J., Singh, A. A., Nassar-McMillan, S., Butler, S. K., & McCullough, J. R. (2016). Multicultural and social justice counseling competencies: Guidelines for the counseling profession. *Journal of Multicultural Counseling and Development, 44*(1), 28-48.

Rutter, M. (2006). Implications of Resilience Concepts for Scientific Understanding. *Annals of the New York Academy of Science, 1094*(1), 1-12.

Scott, K. L., & Copping, V. E. (2008). Promising directions for the treatment of complex childhood trauma: The Intergenerational Trauma Treatment Model. *The Journal of Behavior Analysis of Offender and Victim Treatment and Prevention, 1*(3), 273.

Seligman, M. E. P., Berkowitz, M. W., Catalano, R. F., Damon, W., Eccles, J. S., Gillham, J., ... & Peterson, C. (2005). The positive perspective on youth development.

7. Anexo 1 - Información estimativa para el cuestionario de autoevaluación

A – Puntuación

La herramienta de autoevaluación se basa en una escala Likert de 1 a 4 con el fin de entender si la persona está más de acuerdo con la frase en un lado o en el otro, como en el ejemplo:

	Estoy completamente de acuerdo con la frase de la izquierda	Estoy más de acuerdo con la frase de la izquierda	Estoy más de acuerdo con la frase de la derecha	Estoy completamente de acuerdo con la frase de la derecha	
Por lo general, me rindo cuando me enfrento a un obstáculo	1	2	3	4	Los obstáculos me motivan a trabajar más duro

Así que si la persona elige "Estoy completamente de acuerdo con la frase de la izquierda", anotará 1 punto en esa parte y, si la persona elige "Estoy completamente de acuerdo con la frase a la derecha", anotará 4 puntos.

El cuestionario de autoevaluación también se basa en la lógica inversa, como en este ejemplo:

	Estoy completamente de acuerdo con la frase de la izquierda	Estoy más de acuerdo con la frase de la izquierda	Estoy más de acuerdo con la frase de la derecha	Estoy completamente de acuerdo con la frase de la derecha	
Sé lo que implica el proceso comunicativo	4	3	2	1	No tengo ni idea de cómo funciona el proceso comunicativo

En este caso, si la persona elige la columna de la izquierda, anotará 4 puntos.

Todos los elementos inversos se identifican en el Cuestionario con una "R".

B – Resultados



*Implicación parental en el colegio para la mejora
del rendimiento escolar*
www.parentrus.eu

Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea, en el marco del Programa E+. Esta publicación refleja las visiones del autor únicamente y la Comisión no es responsable de ningún uso que se pueda hacer de la información contenida en ella.