



## Aspiring Leaders Lab

### Episode 6

#### Podcast Series Recap: Coaching and Mentoring Tips

In this episode Dr. Froswa Booker-Drew and the Futures Without Violence team, Vivian Baylor and Mónica Arenas emphasize the significance of mentorship and coaching in professional growth, redirection, and encouragement. Vivian Baylor shares her mentorship experience and tips for identifying and sustaining mentoring and coaching relationships.

#### Podcast Transcript

**Mónica:** This is Monica Arenas, here with host Dr. Froswa' Booker-Drew. We are excited to welcome you to the Aspiring Leaders Lab, a new podcast series brought to you by Futures Without Violence. The Aspiring Leaders Lab podcast series explores creative leadership strategies that drive professional growth in programs that address gender-based violence.

Everyone can take on leadership roles to build strong, Survivor Serving Programs with support, guidance, and the proper tools. You will be inspired and motivated by aspiring leaders and lived experience experts who share stories of resiliency, leadership, and their passion for growth in their profession. We will address challenges and obstacles to build equity and strengthen advocacy for survivors.

**Dr. Froswa' Booker-Drew:** Welcome to Our final episode of the Aspiring Leaders Lab podcast. I'm your host, Dr. Froswa' Booker-Drew. And today I'm excited because I have two of my amazing co-hosts who've been with me throughout the entirety of this series, Monica Arenas and Vivian Baylor. They're going to join us a little bit later to talk about mentoring and the power of being a mentor, seeking a mentor. We're going to talk about it all, but I

want to start off this episode with talking about what you heard on the five last episodes, the five previous episodes, rather, that you heard some amazing content. And so this is just to do a recap of some of the information that. And so I just want to talk to you about some of the things that resonated with me, during our time together. And so the first show I had an opportunity to come on and talk about 10 things I wish I had known as an aspiring leader. And so instead of going over all 10 of them, I want to just pick out a couple that I think are really important to emphasize 1 is recognizing the importance of intergenerational collaboration that it doesn't matter your age.

If you're younger or older that we need wisdom and we need innovation. And when those come together, we can. With creativity and a different perspective, we can do some things to advance the movement. And so again, intergenerational collaboration is one of the tips that I want to emphasize. And then the other that I want to pull out is always being a learner.

That it's important to make sure that you're investing your time in professional development. You never stop learning. So always continue to educate yourself so that as you grow, You can help others grow as well. And then the last tip that I'd like to share with you and our recap is make sure that you are comfortable with your faults and your failures, and know that you're going to make mistakes, that the goal is for all of us to get better every day, even in doing this podcast, we've learned so much.

We've made some mistakes, but each time we've gotten better and mistakes are actually lessons and opportunities for our growth. So be kind to yourself and be kind to others because as a part of our journey, we're going to mess up. And so that's the recap of podcast one. And our second podcast, I want to bring out Kenyatta Grant's work.

She is an amazing leader. And her topic was about advocating for yourself to advance equity and inclusion and services for survivors. And there were a couple of things that stood out to me in her podcast where she talked about transparency is key. That as a leader, it's okay to admit that you don't know everything.

Kind of goes back to what we talked about in the first episode. And it's okay to say. I'm not sure about this answer, but let me find out and get back to you. She talks about as well, mentoring, which we'll come back to that a little bit later in the show, but she talks about as a black woman in this movement, it's important to be vocal and fight for a seat at the table.

Be in it for the long haul and don't be quick to give up rely on your mentors when you need to vent or for guidance. And then she talks about the importance of taking care of your mental well being that in this space, you've

got to make sure that you are taking care of yourself, that you are looking for inspiration and connecting to other women that can serve as guides and provide mentorship for you.

So, Kenyatta was Second podcast, and again, gave us some great tips on how do you make sure you're advocating for yourself. Our third podcast was with Zenebia Law, who talked about communication, conflict resolution, and collaboration within programs addressing intimate partner violence. And so, in that episode, we learned a lot about the benefits of shadowing.

Why is it important for you to watch others and learn from what they've done? That collaborative culture and staff engagement is so important in this work. How do we create spaces for people to not only enjoy the work that they're doing, but they can do it together? And she shared some retention strategies to make sure that everyone feels that they are valued in this work.

Some of the other tips that we got from Zenabia was thinking about as mid managers and advocates, how do you build connections within the organization? How do you find people that are like you, but some that may be different and have a different way of doing things? How do you connect to people, as we say in social capital, those folks that are bonded and bridging people back?

Are just like you may be able to support you, but people have different ways of thinking. And she said, that's so important in your leadership. And then she also talked about for women of color. How do you overcome challenges and disparities in leadership? And 1 of the things that she suggested in doing that is, how do you build a support network of people just like yourself that you need to make sure that you're reaching out to people that can give you the advice, the guidance.

The inspiration to continue to do this work. And so again, that is podcast three, where we learned so much from Zenebia about communication and collaboration in this work. Ford's podcast, we talked with Macy Goodbear, who shared so much about her lived experience and really talked about her leadership within the gender-based violence program.

She shared a lot about cultural strengths in her own story. And she talked about the importance of bringing yourself fully to this work. That your cultural practices are so important for you to rely upon. She also shared a lot about understanding the power of your narrative and storytelling, that in knowing your story and connecting to your past, those things that are good, bad, and even the ugly can be so important and you being able to tap into the greatness that's within so that you can be a resource and help others.

But she also talked about the importance of your values, that you need to know what's critical for you to be successful. Knowing, you know, things like

honesty, integrity, what are the things that are very important for you as a leader? And so, she talked a bit about resiliency and how she brings all of this and her work as a coach.

And so, Macy's podcast was an amazing one, like all the others and giving us more information about how you use your experiences to shape who you are as a leader. And then in our final podcast, we had an opportunity to talk with the ladies from Daya. We talked with Tisha and Rachna. And they shared their relationship as being intergenerational leaders.

They not only talked about it, but they modeled it even in their conversation. They demonstrated what honesty looks like and what does it mean to be open to different ways of thinking and knowing. They highlighted generational differences and they talked about the positives. Of all the different generations that are in the workplace.

But we spent a little time also talking about council culture and the need for older generations to recognize and nurture the contributions of younger generations. How do we make sure that we're cultivating the leadership of those younger folks that are in this space? And so it was an engaging conversation that highlighted so many topics such as attracting younger generations to organizations that are addressing gender based balance. But they were a remarkable team of showing what does it look like when we come together and work with each other despite our differences in age. And so this again was one of, uh, uh, Of all of these podcasts was just one of an amazing lesson that we got a chance to experience and talking to them. And so now that we're done with the recap, I want to bring in my co-host, Monica and Vivian to talk a bit more about mentorship, because as you heard through all the podcasts that we've had.

Each one focused a bit on the importance of mentorship. And so we're going to have Vivian talk a bit about her experiences and being mentored. And then I will jump in and talk about what's been like to be a mentor and then we'll hear from Mónica, who will share and we'll also close this out. So Vivian, I'm turning it over to you.

**Vivian Baylor:** Thank you, Dr. Froswa'. I'm super excited to be here this evening. But yeah, my journey with mentorship has been a journey, I'll say. I've had mentors my entire life. It started in church where I had a Sunday school teacher who really took me under her wing and really taught me about professionalism because when she met me, I was in high school trying to do some professional associations and she really instilled some good lessons in

me about how to present myself professionally, how to advocate for myself, how to just show up and take up space and not be afraid to do that. and then, you know, throughout my life, professionally, I've had mentors who have guided me in my journey and gender based violence work and nonprofit work. They really just are always open to guiding me, giving me tips, being a listening ear when I have concerns or I need to vent a little bit. But I'll go into a little bit about how I found these mentors. It's interesting because they went through like, uh, formal methods. I kind of just like happened to become their mentees. You know I identified. things that they were doing that I really wanted to emulate in my own, uh, journey and I asked them about it.

I just asked them questions. Um, and they were really receptive to giving me that advice. Um, and also I. Learn to not be afraid to be myself and to really share my concerns and ask questions and not be afraid of their feedback. I think one-part important part of mentorship is being receptive to feedback.

And you know, whether it's constructive or good feedback, you have to be receptive to it because that feedback is going to help you grow. Um, and I've had to learn that throughout my journey because, you know, sometimes hearing feedback. You want to, you know, take it personally and get upset, but I learned that that stuff is really what helps you grow.

Um, and then I had an opportunity maybe five or six years ago to be a part of a formal mentorship program through Valor U. S. It was called, um, leap, and it was a leadership fellowship for, um, leaders in the gender-based violence movement who were people of color. And we were assigned a mentor who worked with us for a whole entire year.

And through that process, we had monthly meetings. We always had check in questions. Um, she always asked me like, where do I see myself after the program? And really helped me You know, figure out what I wanted to do. And it was through that mentorship and through her guidance and support that I decided to pursue a master's degree in nonprofit leadership and management.

So, um, what I really learned through that experience was when people agree to be your mentor, they really want to see you succeed and it's important to lean into that and to take the lessons they're teaching you. Um, I

really encourage people to not be afraid to. Seek out mentors from diverse backgrounds.

You know, you might have a mentor who's younger than you. You might have a mentor who's older than you. Somebody who's the same age, you can learn something from anybody. And I think it's important to keep that in mind. One thing that I also learned is that you shouldn't rely on one person to be a mentor for everything.

It's okay to have multiple mentors. It's okay to go to one person for something and somebody else for a different thing. Like that's okay. Um, that's how you build your network. That's how you build your tribe. Right. Um, yeah, I think that's really my, and one thing that I really love to do is express my gratitude.

I'm very much a card person. I love sending cards. Thank you cards, Christmas cards, because I want people to know the impact they've had on my life. And I also want to update them on how their support, you know, impacted me. So really just keeping that line of communication. Expressing gratitude, sharing your journey and sharing your progress.

Um, And I, yeah, I really think that's my mentorship journey. I just encourage people to not be afraid to reach out and not be afraid to, to ask for help.

**Dr. Froswa' Booker-Drew:** Vivian, you said something that I want to, you know, dig a little deeper into. You said that you found people that you wanted to emulate what they were doing.

So basically, you look for people that had certain skills and characteristics, and I'd love for you to share a little bit more about what were some of those things that you looked for? Because I know a lot of people will look at folks for titles because you've got this title, but that doesn't necessarily translate to that person being able to help you.

So why did you look for certain characteristics and what were those things you were seeking? Yeah. Um, one thing that I definitely looked for were people who were not afraid to be their authentic selves. They didn't shy away from difficult conversations. They didn't shy away from receiving or giving feedback.

And that's really something that I wanted to grow in. Um, So, for example, um, when I was in the NAACP back home, uh, the president, I really, Um, respected how he could command a room and, and keep the group on topic and on track. And that's a really good facilitation, meeting facilitation skill. So, I just went up and introduced myself to him and, um, kept making sure I went and had conversations with him asking him like, you know, how do you run meetings?

How, how do you command a room like this? And eventually we just started, you know, getting coffee and, and going out for lunch and he really just gave me those tips and. Then as we were talking he gave me more responsibility. He was like, all right, we've been talking for a while Let's see you try this and he supported me and really guided me through that process um another mentorship thing that I looked for was somebody who was really good at training, like, uh, doing, creating curriculums, um, doing the trainings in person, all that stuff.

And I just, you know, again, just went up and asked them, like, how do you do this? And from there we build a relationship and then I was able to. Take some of those skills they taught me. I hope that answers the question, but that's kind of some examples. That's excellent. That's excellent because what you're talking about is you identified people that could help you grow.

And I think it's important for listeners to recognize that you want to think about things that you may have some skill in, but you want to expound on it. You want to enhance it. It could be people that are doing things that you want to do, but you just don't know how. And so instead of just looking at people for titles and positions, look for certain skills that you want to develop.

Or if there's something about their journey that you want to better understand, how do you identify people based on that? Instead of just going, Oh my God, they're on the news. I want to talk to them and get to know them. So, you gave us a great way of being intentional about picking our mentors. And the other thing I want to hone in on is you talked about gratitude because for people to take time to be able to invest in you, you want to show them gratitude and doing that.

And so, you talked about cards and giving them progress reports. Why was that important for you to do that with them? I just really wanted them to know that I appreciated the time they were taking because usually when you.

Decide to be a mentor, you know, you're doing that in your spare time, really, you know, you're not getting paid You're not you're really doing it out of the goodness of your heart And I was just raised to always express gratitude and it's just how I give back to them I'm like if I can just drop them a kind word today and make their day then I feel like I am giving back to them as well.

So that's kind of why I do it and I just like bringing joy to people and Um Letting people know that they're appreciated and that they should keep doing what they're doing. So, Vivian, I want to thank you for sharing your journey. You know, I'm going to add on to what Vivian said, and it's probably not going to be anything that's so revolutionary, but it's to affirm that, you know, I, I'm so blessed because I've had a number of mentors throughout my life.

And even now I still have people that mentor me. Some are older, some are younger, but I've learned that I can learn from anyone. And as a mentor, one of the things that's so important to me is making sure that. Mentees have a goal. If you come in and just want to talk, I will talk your ear off, but that doesn't necessarily mean you're going to get what you need.

So, in seeking a mentor, make sure that you have a goal. What is it that you want out of this relationship? Is it a skill? Is it, you know, for a person to serve as a sponsor, that they're opening doors for you and getting you into and to other organizations or boards, but have a goal so that people can utilize the time they spend with you in a way that's beneficial for you as well.

I remember a young lady would come to my office and I was so impressed with Miriam because every session for our mentoring, she would have an agenda. She would have a typed agenda and she would go, we're going to spend this much time. And these are the things that we're going to talk about. And I remember just sitting there going, okay, whatever you want.

But I love the fact that she was so intentional about the time that we spent together. The other thing that Vivian said that is also important is the gratitude. People are taking their time to pour into you. So how do you make sure that, you know, by saying thank you and sending cards and remembering birthdays, those are very important things.

It's not that, you know, mentors want something back in return, but it just goes a lot further when you show people that you appreciate what they're doing. And then giving progress updates. I love to hear from, you know, those that I



mentored and know that something I said was encouraging, that it worked, that a relationship that I introduced them to made an impact and so definitely make sure that you're keeping people aware of what's going on.

Research shows that people that have mentors typically advance. Even more so. Why? Because mentors are not only giving wisdom, but these are folks that can open up doors for you. And so you'll see where a lot of people talk about they want mentors, but research has shown less than 40 percent of people who say they want mentors actually go get them.

How do you make sure that you're identifying folks like Vivian told us through organizations, on your job, in your community, in your place of worship. There are all these opportunities for you to begin to build your tribe of people that can give you wisdom and help you grow as an individual, both personally and professionally.

So, as I said, I have mentors and continue to tap into people's wisdom because it helps us to be able to learn from the experiences of others. And so Monica, I want to bring you in to talk a bit about what did our folks say that you got out of the podcast on mentoring?

**Mónica Arenas:** Thank you, Dr. Froswa' I think from the previous Aspiring Leaders Podcast series, uh, participants, we heard a lot of, feedback and encouragement for mentoring and coaching. So that's why we wanted to provide more tips and strategies. So, thank you so much for sharing Vivian as well. And so, Macy Goodbear, highlighted the importance of mentoring for redirection and encouragement. And also, um, she encourages people to take your time and ask yourself, what do you need from a mentor or coach?

Or consular, as you just mentioned, and also if you need someone who is gentle forward, you need someone who is going to ease into conversations or question you by asking for permission, um, or stop you by pointing out inconsistencies that may be hearing that they may be hearing. And then also Kenyatta Grant, um, suggested that you look for inspiration and connect with other women of color who have been part of the movement for a longer time, um, in, for, in asking for mentorship and guidance.

And also, being honest and sharing both successes and failures for ending for enabling informed decision making and prevent repeating ineffective strategy. So, to be honest in your conversations with your mentor coach, and

then Zenebia Law, suggested that we learn from others, you know, also ask for coaching, ask for feedback, and also in, If you're a supervisor or a leader, ask for, from your team, what is, um, is it that I'm currently doing that you need me to keep doing because I'm doing it right?

And what do you want me to stop? Getting feedback for that. And also, in your practice. The importance of practicing structured one on one coaching meetings, if you're a supervisor or a leader, and building a system for coaching and staff shadowing and peer feedback, and also as a supervisor.

Give time feedback and coaching and ideally within 24 hours and then, lastly, um, we heard from Daya, on the importance of working and collaborating across generations and also mentorship and learning need to that needs to go both ways and finding and building authentic relationships that are very vulnerable and open.

And this is a good way to look for, in our anti-violence field, because it's, uh, not so top down and it leads to more sustainability in our roles. so that's some of the, learnings that we had in the several podcasts and, So now other thoughts, um, Dr. Froswa'.

**Dr. Froswa' Booker-Drew:** You know, Monica, you brought up a number of things that I hope the listeners pay attention to.

And it's the importance of making sure that you use your voice. I think if anything that we learned from our guests was the power of not only your story, but using your voice. So, asking questions, making sure that. You are getting your needs met and connecting to others that can support you. And so, I hope that as you listen to all of these amazing leaders in the movement, that you were able to take away these nuggets of knowledge, as I call them, and that you're able to not just get inspired by them, but you use them to do something.

More powerful in your life and for the work that you do. And so, Mónica, I want to say to you and to Vivian and to the entire team. Thank you for this space to be able to not only, you know, be a part of it, but to learn and to grow. This has been so impactful. And I hope that everyone that's listening feels the exact same way.

Um, that I do about just this experience. And so, Monica is going to share with us what are things that you can do to continue building your knowledge and getting more information, not just from the podcast, but other resources that may be available to you. So, Monica, I'm going to turn it back over to you.

Great. Thank you. Yes. We would like to, for everyone, all the listeners, to take advantage of the resources from each podcast episode, FUTURES, our team have put together, and we have posted them on the website, the Futures Without Violence website. You will find a summary of each podcast, with tips, a list of resources, the transcripts of each podcast in English and Spanish, and also, and this is found on the website for Futures Without Violence at, [www.futureswithoutviolence.org](http://www.futureswithoutviolence.org) back slash podcasts.

And then also we would, also like to thank, everyone for being part of the Aspiring Leaders podcast series. It has been a great to have, um, amazing leaders from the anti-Violence Movement share their stories and journey. And, uh, I would also like to thank Dr. Froswa' Booker-Drew. for leading this podcast and Vivian Baylor for also participating today and sharing her experience and Vivian Baylor is from Futures Without Violence as well.

And also thank the Office on Violence Against Women for their support and guidance. And this Aspiring Leaders podcast is part of the Supporting Organizational Sustainability Project, SOS Institute, which is a project of Futures Without Violence. We offer workshops, webinars, and tools to support professional development so that, to help enhance programming, organizational infrastructure, in leadership capacity, and to learn more and access resources, please visit [futureswithoutviolence.org](http://futureswithoutviolence.org).

And you may also contact us at [learning@futureswithoutviolence.org](mailto:learning@futureswithoutviolence.org). And thank you and have a great day.

This project was supported by grant number Grant No. 15JOVW-21-GK-02206-MUMU Awarded by the Office on Violence Against Women, U. S. Department of Justice. The opinions, findings, conclusions, and recommendations expressed in this publication are those of the author and do not necessarily reflect the views of the Department of Justice, Office on Violence Against Women.



## Laboratorio de Aspirantes a Líderes

### Episodio 6

## Recapitulación de la serie de podcasts: Consejos de mentoría y coaching

En este episodio, la Dra. Froswa Booker-Drew y el equipo de Futuros Sin Violencia, Vivian Baylor y Mónica Arenas, destacan la importancia de la mentoría y el coaching en el crecimiento profesional, la reorientación y el estímulo. Vivian Baylor comparte su experiencia de mentoría y sus consejos para identificar y mantener relaciones de mentoría y coaching.

### Transcripción del Podcast

**Mónica:** Soy Mónica Arenas, aquí con la anfitriona Dra. Froswa' Booker-Drew. Nos complace darle la bienvenida al Laboratorio de Aspirantes a Líderes, una nueva serie de podcasts presentada por Futures Without Violence. La serie de podcasts Aspiring Leaders Lab explora estrategias de liderazgo creativo que impulsan el crecimiento profesional en programas que abordan la violencia de género.

Todos pueden asumir roles de liderazgo para construir programas sólidos de servicio a sobrevivientes con apoyo, orientación y las herramientas adecuadas. Te sentirás inspirado y motivado por aspirantes a líderes y expertos en experiencias vividas que comparten historias de resiliencia, liderazgo y su pasión por el crecimiento en su profesión. Abordaremos los desafíos y obstáculos para construir equidad y fortalecer la defensa de los sobrevivientes.

**Dr. Froswa' Booker-Drew:** Bienvenidos a nuestro episodio final del podcast Aspiring Leaders Lab. Soy su anfitrión, el Dr. Froswa' Booker-Drew. Y hoy estoy emocionada porque tengo a dos de mis increíbles co-anfitrionas que han

estado conmigo durante toda esta serie, Mónica Arenas y Vivian Baylor. Se unirán a nosotros un poco más tarde para hablar sobre la tutoría y el poder de ser un mentor, buscar un mentor. Vamos a hablar de todo, pero quiero comenzar este episodio hablando de lo que escuchaste en los últimos cinco episodios, los cinco episodios anteriores, más bien, que escuchaste un contenido increíble. Y esto es solo para hacer un resumen de parte de la información.

Así que solo quiero hablarles sobre algunas de las cosas que resonaron en mí durante nuestro tiempo juntos. Y así, en el primer programa, tuve la oportunidad de venir y hablar sobre 10 cosas que desearía haber sabido como aspirante a líder. Entonces, en lugar de repasar los 10, quiero elegir un par que creo que son realmente importantes para enfatizar: 1 es reconocer la importancia de la colaboración intergeneracional que no importa la edad. Si eres más joven o mayor, necesitamos sabiduría e innovación. Y cuando se juntan, podemos con creatividad y una perspectiva diferente, podemos hacer algunas cosas para hacer avanzar el movimiento. Y así, de nuevo, la colaboración intergeneracional es uno de los consejos que quiero enfatizar. Y luego, la otra cosa que quiero sacar es ser siempre un aprendiz.

Que es importante asegurarse de que está invirtiendo su tiempo en el desarrollo profesional. Nunca dejas de aprender. Así que siempre continúa educándote para que, a medida que crezcas, puedas ayudar a otros a crecer también. Y luego, el último consejo que me gustaría compartir contigo y nuestro resumen es que te asegures de que te sientas cómodo con tus fallas y tus fracasos, y sepas que vas a cometer errores, que el objetivo es que todos mejoremos cada día, incluso al hacer este podcast, hemos aprendido mucho. Hemos cometido algunos errores, pero cada vez hemos mejorado y los errores son en realidad lecciones y oportunidades para nuestro crecimiento. Así que sé amable contigo mismo y sé amable con los demás porque, como parte de nuestro viaje, vamos a equivocarnos. Y ese es el resumen del podcast uno. Y nuestro segundo podcast, quiero sacar a relucir el trabajo de Kenyatta Grant. Es una líder increíble. Y su tema fue abogar por uno mismo para promover la equidad y la inclusión y los servicios para los sobrevivientes. Y hubo un par de cosas que me llamaron la atención en su podcast donde habló sobre la transparencia es clave. Que, como líder, está bien admitir que no lo sabes todo. De alguna manera se remonta a lo que hablamos en el primer episodio. Y está bien decirlo. No estoy seguro de esta respuesta, pero déjame averiguarlo y responderte. También habla de la tutoría, a la que volveremos un poco más adelante en la serie, pero habla de que, como mujer negra en este movimiento, es importante ser vocal y luchar por un asiento en la mesa.

Mantente en esto a largo plazo y no te rindas rápidamente, confía en tus mentores cuando necesites desahogarte o para obtener orientación. Y luego habla de la importancia de cuidar tu bienestar mental, que en este espacio tienes que asegurarte de que te estás cuidando, de que estás buscando inspiración y conectándote con otras mujeres que puedan servirte de guía y de tutoría. Así que Kenyatta fue el segundo podcast y, de nuevo, nos dio algunos consejos geniales sobre cómo asegurarte de que te estás defendiendo a ti mismo.

Nuestro tercer podcast fue con Zenebia Law, quien habló sobre la comunicación, la resolución de conflictos y la colaboración dentro de los programas que abordan la violencia de pareja. Y así, en ese episodio, aprendimos mucho sobre los beneficios del shadowing.

¿Por qué es importante para ti observar a los demás y aprender de lo que han hecho? Esa cultura colaborativa y el compromiso del personal son muy importantes en este trabajo. ¿Cómo creamos espacios para que las personas no solo disfruten del trabajo que están haciendo, sino que puedan hacerlo juntas? Y compartió algunas estrategias de retención para asegurarse de que todos sientan que son valorados en este trabajo.

Algunos de los otros consejos que recibimos de Zenabia fue pensar en los gerentes intermedios y defensores, ¿cómo construyes conexiones dentro de la organización? ¿Cómo encuentras personas que son como tú, pero algunas que pueden ser diferentes y tienen una forma diferente de hacer las cosas? ¿Cómo te conectas con la gente, como decimos en el capital social, esa gente que está unida y que une a la gente?

Son como tú que pueden apoyarte, pero las personas tienen diferentes formas de pensar. Y ella dijo, eso es muy importante en su liderazgo. Y luego también habló de las mujeres de color. ¿Cómo se superan los desafíos y las disparidades en el liderazgo? Y una de las cosas que sugirió al hacer eso es, ¿cómo construyes una red de apoyo de personas como tú que necesitas para asegurarte de que estás llegando a personas que pueden darte el consejo, la orientación? La inspiración para seguir haciendo este trabajo. Y de nuevo, ese es el podcast tres, donde aprendimos mucho de Zenebia sobre comunicación y colaboración en este trabajo.

En el podcast cuatro, hablamos con Macy Goodbear, quien compartió mucho sobre su experiencia vivida y realmente habló sobre su liderazgo dentro del programa de violencia de género.

Compartió mucho sobre las fortalezas culturales en su propia historia. Y habló de la importancia de involucrarse de lleno en este trabajo. Que tus prácticas culturales son tan importantes para que confíes en ellas. También compartió mucho sobre la comprensión del poder de tu narrativa y la narración, que al

conocer tu historia y conectarte con tu pasado, esas cosas que son buenas, malas e incluso feas pueden ser tan importantes y que puedas aprovechar la grandeza que hay dentro para que puedas ser un recurso y ayudar a los demás.

Pero también habló de la importancia de tus valores, de que necesitas saber qué es lo más importante para tener éxito. Saber, ya sabes, cosas como la honestidad, la integridad, ¿cuáles son las cosas que son muy importantes para ti como líder? Y entonces habló un poco sobre la resiliencia y cómo aporta todo esto y su trabajo como entrenadora. Así que el podcast de Macy's fue increíble, como todos los demás, y nos dio más información sobre cómo usas tus experiencias para dar forma a quién eres como líder.

Y luego, en nuestro podcast final, tuvimos la oportunidad de hablar con las damas de Daya. Hablamos con Tishya y Rachna. Y compartieron su relación como líderes intergeneracionales.

No solo hablaron de ello, sino que lo modelaron incluso en su conversación. Demostraron cómo es la honestidad y qué significa estar abierto a diferentes formas de pensar y conocer. Destacaron las diferencias generacionales y hablaron de los aspectos positivos. De todas las diferentes generaciones que están en el lugar de trabajo.

Pero también dedicamos un poco de tiempo a hablar sobre la cultura del consejo y la necesidad de que las generaciones mayores reconozcan y fomenten las contribuciones de las generaciones más jóvenes. ¿Cómo nos aseguramos de que estamos cultivando el liderazgo de los jóvenes que están en este espacio? Por lo tanto, fue una conversación interesante que destacó muchos temas, como atraer a las generaciones más jóvenes a las organizaciones que abordan el equilibrio de género.

Pero fueron un equipo extraordinario que mostró cómo se ve cuando nos unimos y trabajamos juntos a pesar de nuestras diferencias de edad. Y de nuevo, este fue uno de todos estos podcasts fue solo uno de una lección increíble que tuvimos la oportunidad de experimentar y hablar con ellos.

Y ahora que hemos terminado con la recapitulación, quiero traer a mis copresentadoras, Mónica y Vivian para hablar un poco más sobre la tutoría, porque como escucharon en todos los podcasts que hemos tenido.

Cada uno se centró un poco en la importancia de la tutoría. Así que vamos a tener a Vivian hablando un poco sobre sus experiencias y su mentoría. Y luego intervendré y hablaré sobre cómo ha sido ser un mentor y luego escucharemos a Mónica, quien compartirá y también cerraremos esto. Así que Vivian, te lo entrego a ti.

**Vivian Baylor:** Gracias, Dr. Froswa'. Estoy muy emocionado de estar aquí esta noche. Pero sí, mi viaje con la tutoría ha sido un viaje, diré. He tenido mentores toda mi vida. Comenzó en la iglesia, donde tuve una maestra de escuela dominical que realmente me tomó bajo su ala y realmente me enseñó sobre el profesionalismo porque cuando me conoció, yo estaba en la escuela secundaria tratando de hacer algunas asociaciones profesionales y ella realmente me inculcó algunas buenas lecciones sobre cómo presentarme profesionalmente, cómo abogar por mí mismo, cómo simplemente aparecer y ocupar espacio y no tener miedo de hacerlo.

y luego, ya sabes, a lo largo de mi vida, profesionalmente, he tenido mentores que me han guiado en mi viaje y en mi trabajo contra la violencia de género y en el trabajo sin fines de lucro. Realmente siempre están abiertos a guiarme, darme consejos, ser un oído atento cuando tengo inquietudes o necesito desahogarme un poco.

Pero voy a hablar un poco sobre cómo encontré a estos mentores. Es interesante porque pasaron por métodos formales. De alguna manera me convertí en sus aprendices. Sabes que me identifiqué. cosas que estaban haciendo que realmente quería emular en mi propio viaje y les pregunté al respecto.

Solo les hice preguntas. Y fueron muy receptivos a darme ese consejo. Um, y también yo. Aprender a no tener miedo de ser yo mismo y a compartir realmente mis preocupaciones y hacer preguntas y no tener miedo de sus comentarios. Creo que una parte importante de la tutoría es ser receptivo a la retroalimentación.

Y ya sabes, ya sea que se trate de comentarios constructivos o buenos, tienes que ser receptivo a ellos porque esos comentarios te ayudarán a crecer. Y he tenido que aprender eso a lo largo de mi viaje porque, ya sabes, a veces escucho comentarios. Quieres, ya sabes, tomártelo como algo personal y enojarte, pero aprendí que esas cosas son realmente lo que te ayuda a crecer.

Y luego tuve la oportunidad, tal vez hace cinco o seis años, de ser parte de un programa formal de tutoría a través de Valor US. Se llamaba, Leap, y era una beca de liderazgo para, líderes en el movimiento de violencia de género que eran personas de color. Y nos asignaron un mentor que trabajó con nosotros durante todo un año.



Y a través de ese proceso, tuvimos reuniones mensuales. Siempre teníamos preguntas de registro. Um, ella siempre me preguntaba, ¿dónde me veo después del programa? Y realmente me ayudó, ya sabes, a descubrir lo que quería hacer. Y fue a través de esa tutoría y a través de su orientación y apoyo que decidí obtener una maestría en liderazgo y gestión de organizaciones sin fines de lucro.

Entonces, lo que realmente aprendí a través de esa experiencia fue que cuando las personas aceptan ser tu mentor, realmente quieren verte triunfar y es importante apoyarse en eso y tomar las lecciones que te están enseñando. Realmente animo a la gente a no tener miedo de hacerlo. Busca mentores de diversos orígenes.

Ya sabes, es posible que tengas un mentor que sea más joven que tú. Es posible que tengas un mentor que sea mayor que tú. Alguien que tiene la misma edad, puedes aprender algo de cualquiera. Y creo que es importante tenerlo en cuenta. Una cosa que también aprendí es que no debes confiar en una persona para que sea un mentor para todo.

Está bien tener varios mentores. Está bien acudir a una persona para algo y a otra para otra cosa. Como si eso estuviera bien. Así es como construyes tu red. Así es como construyes tu tribu. ¿Verdad? Sí, creo que eso es realmente mío, y una cosa que realmente me encanta hacer es expresar mi gratitud.

Soy una persona muy aficionada a las cartas. Me encanta enviar tarjetas. Tarjetas de agradecimiento, tarjetas de Navidad, porque quiero que la gente sepa el impacto que han tenido en mi vida. Y también quiero ponerlos al día sobre cómo su apoyo, ya sabes, me impactó. Así que realmente solo mantener esa línea de comunicación, expresar gratitud, compartir su viaje y compartir su progreso profesional.

Y yo, sí, realmente creo que ese es mi viaje de mentoría. Solo animo a la gente a que no tenga miedo de acercarse y no tenga miedo de pedir ayuda.

**Dr. Froswa' Booker-Drew:** Vivian, dijiste algo en lo que quiero, ya sabes, profundizar un poco más. Dijiste que encontraste personas que querías emular lo que estaban haciendo.

Así que, básicamente, buscas personas que tengan ciertas habilidades y características, y me encantaría que compartieras un poco más sobre cuáles

fueron algunas de esas cosas que buscaste. Porque sé que mucha gente buscará títulos en la gente porque tienes este título, pero eso no se traduce necesariamente en que esa persona pueda ayudarte.

Entonces, ¿por qué buscaste ciertas características y cuáles eran esas cosas que buscabas? Sí. Una cosa que definitivamente busqué fueron personas que no tuvieran miedo de ser ellas mismas. No rehuían las conversaciones difíciles. No rehuían recibir o dar retroalimentación.

Y eso es realmente algo en lo que quería crecer. Entonces, por ejemplo, cuando estaba en la NAACP en casa, eh, el presidente, realmente, respetaba cómo podía comandar una sala y mantener al grupo en el tema y en el buen camino. Y esa es una muy buena habilidad de facilitación de reuniones. Así que me acerqué y me presenté a él y, seguí asegurándome de ir y tener conversaciones con él preguntándole, ya sabes, ¿cómo organizas reuniones?

¿Cómo se comanda una habitación como esta? Y al final empezamos, ya sabes, a tomar café y a salir a almorzar y él realmente me dio esos consejos. Luego, mientras hablábamos, me dio más responsabilidad. Él estaba como, muy bien, hemos estado hablando por un tiempo. Vamos a ver si intentas esto y él me apoyó y realmente me guió a través de ese proceso otra cosa de tutoría que busqué fue alguien que fuera realmente bueno en la capacitación, como, haciendo, creando currículos, haciendo las capacitaciones en persona, todas esas cosas.

Y yo, ya sabes, de nuevo, me acerqué y les pregunté, como, ¿cómo hacen esto? Y a partir de ahí construimos una relación y luego pude tomar algunas de esas habilidades que me enseñaron. Espero que eso responda a la pregunta, pero esos son algunos ejemplos.

**Dr. Froswa' Booker-Drew:** Eso es excelente. Eso es excelente porque de lo que estás hablando es de que identificaste a las personas que podrían ayudarte a crecer.

Y creo que es importante que los oyentes reconozcan que quieres pensar en cosas en las que puedes tener alguna habilidad, pero quieres exponerlas. Quieres mejorarlo. Pueden ser personas que están haciendo cosas que quieres hacer, pero que simplemente no sabes cómo. Y así, en lugar de solo mirar a las personas por títulos y puestos, busca ciertas habilidades que quieras desarrollar.

O si hay algo sobre su viaje que quieres entender mejor, ¿cómo identificas a las personas en función de eso? En lugar de simplemente decir, Oh, Dios mío, están en las noticias. Quiero hablar con ellos y conocerlos. Así que nos diste una gran manera de ser intencionales al elegir a nuestros mentores. Y la otra cosa en la que quiero centrarme es que hablaste de la gratitud porque para que la gente se tome el tiempo de poder invertir en ti, quieres mostrarles gratitud y hacerlo.

Y entonces hablaste de tarjetas y de darles informes de progreso. ¿Por qué era importante para ti hacer eso con ellos? Realmente quería que supieran que apreciaba el tiempo que se estaban tomando, porque por lo general, cuando tú. Decide ser un mentor, ya sabes, lo estás haciendo en tu tiempo libre, realmente, ya sabes, no te están pagando. No lo estás haciendo, realmente lo estás haciendo por la bondad de tu corazón y me criaron para expresar siempre gratitud y así es como les retribuyo. Estoy como si pudiera dejarles una palabra amable hoy y alegrarles el día, entonces siento que estoy dando de vuelta a ellos también.

Así que esa es la razón por la que lo hago y me gusta llevar alegría a la gente y dejar que la gente sepa que son apreciados y que deben seguir haciendo lo que están haciendo porque Vivian, quiero agradecerte por compartir tu viaje. Sabes, voy a agregar algo a lo que dijo Vivian, y probablemente no va a ser algo que sea tan revolucionario, pero es para afirmar que, ya sabes, yo, soy muy bendecida porque he tenido varios mentores a lo largo de mi vida.

E incluso ahora sigo teniendo personas que me orientan. Algunos son mayores, otros son más jóvenes, pero he aprendido que puedo aprender de cualquiera. Y como mentora, una de las cosas que es muy importante para mí es asegurarme de eso. Los aprendices tienen un objetivo. Si vienes y solo quieres hablar, te hablaré hasta el oído, pero eso no significa necesariamente que vayas a obtener lo que necesitas.

Así que al buscar un mentor, asegúrate de tener un objetivo. ¿Qué es lo que quieres de esta relación? ¿Es una habilidad? ¿Es, ya sabes, que una persona sirva como patrocinador, que te está abriendo puertas y te está metiendo en otras organizaciones o juntas, pero tiene un objetivo para que las personas puedan utilizar el tiempo que pasan contigo de una manera que también sea beneficiosa para ti?

Recuerdo que una señorita venía a mi oficina y estaba muy impresionada con Miriam porque en cada sesión de nuestra mentoría, ella tenía una agenda. Tenía una agenda mecanografiada y decía: "Vamos a pasar tanto tiempo". Y estas son las cosas de las que vamos a hablar. Y recuerdo que me senté allí diciendo, está bien, lo que quieras.

Pero me encanta el hecho de que ella fuera tan intencional sobre el tiempo que pasamos juntos. La otra cosa que dijo Vivian que también es importante es la gratitud. La gente se está tomando su tiempo para volcarse en ti. Entonces, ¿cómo te aseguras de que, ya sabes, al dar las gracias, enviar tarjetas y recordar los cumpleaños, esas son cosas muy importantes?

No es que, ya sabes, los mentores quieran algo a cambio, pero va mucho más allá cuando le muestras a la gente que aprecias lo que están haciendo. Y luego dar actualizaciones de progreso. Me encanta escuchar a aquellos a los que asesoré y saber que algo que dije fue alentador, que funcionó, que una relación que les presenté tuvo un impacto y, por lo tanto, definitivamente asegúrese de mantener a la gente al tanto de lo que está sucediendo.

Las investigaciones muestran que las personas que tienen mentores suelen avanzar. Más aún. ¿Por qué? Porque los mentores no solo están dando sabiduría, sino que son personas que pueden abrirte puertas. Y así verás que mucha gente habla de que quiere mentores, pero la investigación ha demostrado que menos del 40 por ciento de las personas que dicen que quieren mentores en realidad van a buscarlos.

¿Cómo te aseguras de identificar a personas como Vivian nos dijo a través de organizaciones, en tu trabajo, en tu comunidad, en tu lugar de culto? Existen todas estas oportunidades para que comiences a construir tu tribu de personas que pueden darte sabiduría y ayudarte a crecer como individuo, tanto personal como profesionalmente.

Así que, como he dicho, tengo mentores y sigo aprovechando la sabiduría de la gente porque nos ayuda a ser capaces de aprender de las experiencias de los demás. Y entonces, Mónica, quiero traerte para que hables un poco sobre lo que nuestra gente dijo que obtuviste del podcast sobre mentoría. Gracias, Dr. Froswa', creo que de la serie de podcasts anterior de Aspiring Leaders, participantes, escuchamos muchos, comentarios.

Estímulo para la tutoría y el coaching. Es por eso que queríamos proporcionar más consejos y, estrategias. Así que muchas gracias por compartir a Vivian también. Y así, Macy, Goodbear, destacaron la importancia de la tutoría para la redirección y el aliento. Y también, anima a las personas a tomarse su tiempo y preguntarse, ¿qué necesita de un mentor o entrenador?

O consular, como acaba de mencionar, y también si necesita a alguien que sea amable hacia adelante, necesita a alguien que se relaje en las conversaciones o lo cuestione pidiendo permiso, o lo detenga señalando inconsistencias que pueden estar escuchando que pueden estar escuchando. Y luego también Kenyatta Grant, sugirió que busques inspiración y te conectes con otras mujeres de color que han sido parte del movimiento durante más tiempo, en, para, al pedir tutoría y orientación.

Y también ser honesto y compartir tanto los éxitos como los fracasos para terminar con el fin de permitir la toma de decisiones informadas y evitar la repetición de estrategias ineficaces. Entonces, para ser honesto en sus conversaciones con su entrenador mentor, y luego Zenebia Law, sugirió que aprendamos de los demás, ya sabes, también pida entrenamiento, pida retroalimentación, y también en, Si eres un supervisor o un líder, pregunta, de tu equipo, ¿qué es, es que estoy haciendo actualmente que necesitas que siga haciendo porque lo estoy haciendo bien?

¿Y qué quieres que pare? entonces, recibiendo comentarios para eso. Y también en su práctica, la importancia de practicar reuniones estructuradas de coaching uno a uno, si usted es un supervisor o un líder, y construir un sistema para el entrenamiento y la observación del personal y la retroalimentación de los compañeros, y también como supervisor.

Dar retroalimentación de tiempo y entrenamiento e idealmente dentro de las 24 horas y luego, por último, escuchamos de Daya, sobre la importancia de trabajar y colaborar a través de las generaciones y también la necesidad de tutoría y aprendizaje que debe ir en ambos sentidos y encontrar y construir relaciones auténticas que son muy vulnerables y abiertas.

Y esta es una buena manera de buscar, en nuestro campo contra la violencia, eh, porque no es tan de arriba hacia abajo y conduce a una mayor sostenibilidad en nuestros roles. Así que esos son algunos de los aprendizajes que tuvimos en los varios podcasts y, uh, Así que ahora otros pensamientos, Dr. Froswa'.

**Dr. Froswa' Booker-Drew:** Sabes, Mónica, mencionaste una serie de cosas a las que espero que los oyentes presten atención.

Y es la importancia de asegurarse de usar su voz. Creo que si algo aprendimos de nuestros invitados fue el poder no solo de su historia, sino también de usar su voz. Así que hacer preguntas, asegurarse de eso. Estás satisfaciendo tus necesidades y conectándote con otras personas que pueden apoyarte. Así que espero que al escuchar a todos estos increíbles líderes del movimiento, hayan sido capaces de llevarse estas pepitas de conocimiento, como yo las llamo, y que sean capaces no sólo de inspirarse en ellas, sino de utilizarlas para hacer algo.

Más poderoso en tu vida y por el trabajo que haces. Y entonces, Mónica, quiero decirte a ti, a Vivian y a todo el equipo. Gracias por este espacio para poder no solo ser parte de él, sino aprender y crecer. Esto ha sido muy impactante. Y espero que todos los que están escuchando sientan exactamente lo mismo.

Eso es lo que hago con respecto a esta experiencia. Así que Mónica va a compartir con nosotros cuáles son las cosas que puedes hacer para seguir construyendo tu conocimiento y obtener más información, no solo del podcast, sino de otros recursos que puedan estar disponibles para ti. Así que Mónica, te lo voy a devolver.

Bien. Gracias. Sí. Nos gustaría, para todos, para todos los oyentes, aprovechar los recursos de cada episodio del podcast, que, FUTURES, nuestro equipo ha reunido, y los hemos publicado en el sitio web, el sitio web de Futures Without Violence. Encontrarás un resumen de cada podcast, eh, con consejos, una lista de recursos, las transcripciones en ambos, de cada podcast en inglés y español, y también, y esto se encuentra en el sitio web de Futures Without Violence [www.futureswithoutviolence.org/podcasts](http://www.futureswithoutviolence.org/podcasts).

Y luego también nos gustaría, agradecer a todos por ser parte de la serie de podcasts Aspiring Leaders. Ha sido genial tener, líderes increíbles del Movimiento contra la Violencia compartiendo sus historias y su viaje. Y, también me gustaría agradecer al Dra. Froswa' Booker Drew por liderar este podcast y Vivian Baylor por también participar hoy y compartir su experiencia y Vivian Baylor también es de Futures Without Violence.

Y también agradecer a la Oficina de Violencia contra la Mujer por su apoyo y orientación. Y este podcast de Aspiring Leaders es parte del Proyecto de

Apoyo a la Sostenibilidad Organizacional, SOS Institute, que es un proyecto de futuros sin violencia. Ofrecemos talleres, seminarios web y herramientas para apoyar el desarrollo profesional para para ayudar a mejorar la programación, la infraestructura organizacional, la capacidad de liderazgo, etc., y para obtener más información y acceder a recursos, visite [futureswithoutviolence.org](http://futureswithoutviolence.org).

Y también puede ponerse en contacto con nosotros en [Learning@futureswithoutviolence.org](mailto:Learning@futureswithoutviolence.org). Y gracias y que tengan un gran día.

Este proyecto contó con el apoyo de la subvención número 15JOVW-21-GK-02206-MUMU, otorgada por la Oficina sobre la Violencia contra la Mujer del Departamento de Justicia de los Estados Unidos. Las opiniones, hallazgos, conclusiones y recomendaciones expresadas en esta publicación son las de la autora y no reflejan necesariamente los puntos de vista de la Oficina de Violencia contra la Mujer del Departamento de Justicia.