

LETTURA

MODULO “LE COMPETENZE PER IL MENTORING”

Lezione 1 *Cos'è il Mentoring?*

PRINCIPI BASE DEL MENTORING

Ci sono differenti definizioni di **MENTORING**, ma tutte includono una caratteristica di base – è **una relazione tra persone, basata sulla fiducia reciproca e su una comunicazione efficace**.

Stabilire una **relazione** e garantire che sia una relazione **tra pari anziché capo-subordinato** sono condizioni essenziali per un **MENTORING** efficace.

Lo scopo è assicurare:


- Trasferimento di conoscenze e abilità da un individuo più esperto (**Mentore**) a uno meno esperto (**Mentee**);
- Guidare il **Mentee** a raggiungere il suo pieno potenziale;
- Motivare e sostenere il **Mentee** a identificare i propri problemi e obiettivi e aiutarlo a iniziare una nuova impresa o a progredire nella sua carriera;
- Sviluppo personale e professionale del **Mentee** supportato;
- Aiutare il **Mentee** a trovare il modo di risolvere un problema personale o professionale e superare una situazione in cui si trovi bloccato


Cosa non è il Mentoring?


- ❖ Dare indicazioni su cosa il **Mentee** dovrebbe o non dovrebbe fare in una data situazione;
- ❖ Fare il lavoro o risolvere il problema al posto del **Mentee**;
- ❖ Dire al **Mentee** come fare il lavoro;
- ❖ Imporre il modo di pensare o lavorare del **Mentore** al **Mentee**.

Erasmus+ Strategic Partnership 2018-1-ES01-KA204-050711

COME POTREMMO USARE IL MENTORING NEL SETTORE TURISTICO?

 Per **migliorare le performance** di lavoratori o nuovi arrivati nel settore. Nel settore turistico, dove la maggior parte delle imprese sono PMI, il **MENTORING** può coinvolgere attivamente i lavoratori e ridurre il turnover del personale. Li aiuta a **comprendere meglio il loro ruolo e la stessa azienda in cui lavorano**. Il **MENTORING** inoltre accresce la produttività e migliora la performance individuale del **Mentee**. Fornisce una più forte consapevolezza degli obiettivi dell'impresa. Un altro beneficio è che il **Mentee** comprende meglio la **cultura organizzativa** dell'impresa dove lavora e le specificità del turismo come industria dell'ospitalità. Ciò da un lato può favorire lo sviluppo di carriera del **Mentee**, dall'altro aiutarlo a raggiungere i suoi obiettivi professionali o di carriera. Di conseguenza, i lavoratori sono meglio integrati all'interno dell'organizzazione e si sentono più efficienti e considerati. Trovando un **Mentor** del settore i nuovi arrivati possono **ampliare le loro conoscenze nel campo**. Ciò li aiuterà a seguire buoni esempi ed evitare alcuni errori.

 Per **consulenza e condivisione di conoscenze**. Il **MENTORING** porta benefici anche ai **Mentori**. Dà loro un senso di responsabilità e soddisfazione personale nel trasferire le proprie conoscenze ed abilità a qualcuno con meno esperienza o a un nuovo arrivato nell'azienda o nel settore in generale. Aiuta anche **professionisti e manager** a rafforzare le loro relazioni con l'impresa in quanto sono incoraggiati a condividere informazioni e competenze. In questo modo il **MENTORING** può motivarli a sviluppare ulteriormente le loro competenze in altre direzioni e stimola i **Mentori** a stare al passo con le nuove tendenze del settore. Li incoraggia altresì a **fissare i propri obiettivi personali e professionali** e li aiuta a sviluppare le loro capacità, sia come persone che come manager.

 Per fornire **supporto psicosociale ed incoraggiamento**. Il **MENTORING** può essere di gran beneficio per accrescere l'autostima e per rafforzare entrambe le parti. Grazie ad esso **Mentore** e **Mentee** possono **identificare e riconoscere i loro punti di forza e di debolezza** e cominciare a lavorare su di essi. Ciò porta ad un apprendimento più veloce, incoraggia un continuo sviluppo personale e professionale e promuove la comprensione dell'importanza dell'apprendimento lungo l'arco della vita, che è vitale per un settore, come quello turistico, che cresce ma cambia rapidamente.

Erasmus+ Strategic Partnership 2018-1-ES01-KA204-050711

TIPOLOGIE DI MENTORING

Il **MENTORING** può assumere forme diverse adatte ai vari tipi di situazione o di impresa. E' compito del **Mentore** e del **Mentee** decidere quale si adatterà meglio alle loro necessità.

√ **Mentoring uno a uno** – può essere di due tipi:

1. Mentoring tradizionale

Questo tipo di **Mentoring** coinvolge un **Mentore** e un **Mentee** che lavorano assieme per un certo periodo di tempo per raggiungere obiettivi definiti preliminarmente e in linea con il piano concordato. Nel modo tradizionale, il **Mentore** è di solito un senior manager o un professionista con esperienza che fa da tutor ad un nuovo assunto o a un impiegato con meno esperienza o ad un nuovo arrivato nel settore. Pertanto il focus non è tanto sulla costruzione della relazione tra le due parti quanto sullo sviluppo a lungo termine della carriera del **Mentee**. In questo caso, la persona con meno esperienza si rispecchia nel **Mentore** e cresce nella scala della carriera fino a quando non acquisisce competenze sufficienti per svolgere in modo autonomo il suo lavoro.

2. Mentoring peer-to-peer

In questo tipo il focus è sull'apprendimento e la crescita tra pari (peer-to-peer). Pertanto i ruoli di **Mentore** e **Mentee** non sono così chiaramente definiti e distinti ed entrambi possono essere a un livello di esperienza o ad una scala della carriera in azienda molto simili. Solitamente il focus riguarda l'acquisizione di una competenza specifica, sfidando i reciproci punti di vista. Spesso questo tipo di **Mentoring** è a breve termine e meno formale e poggia su reciprocità e collegialità.

√ **Mentoring di gruppo**

E' un tipo di **Mentoring** relativamente nuovo ed è anche chiamato "**Circoli di mentoring**" o "**Gruppi di apprendimento**". Al suo interno un **Mentore** si occupa di più **Mentee**. I gruppi sono spesso creati da persone che hanno già beneficiato di una tradizionale relazione **Mentore-protégé** o di un **Mentoring peer-to-peer** ed ora vogliono ampliare le loro competenze. Questo tipo di **Mentoring** permette un uso efficiente del **Mentore** ed aiuta il **Mentee** a costruire un rapporto ed integrarsi con i colleghi. Alcuni svantaggi potrebbero riguardare preoccupazioni sulla riservatezza o che alcune persone non mostrino il loro pieno potenziale nei gruppi, o che a volte le esigenze individuali potrebbero non essere pienamente soddisfatte.

Erasmus+ Strategic Partnership 2018-1-ES01-KA204-050711

√ **Mentoring a distanza**

In questo tipo di **Mentoring**, entrambe le parti non vivono né lavorano nel medesimo luogo e non possono incontrarsi di persona. Per realizzare le sessioni di **Mentoring** usano il telefono o altre forme di videoconferenza (email, Skype, GoToMeeting, o social networks). Per essere efficace il **Mentoring a distanza** deve avere le stesse caratteristiche del **Mentoring faccia a faccia**, ovvero necessità ben individuate, obiettivi chiari ed un buon piano. Se tutte queste cose sono attuate, allora il metodo può funzionare in maniera altrettanto efficace degli altri tipi di **Mentoring**.

Erasmus+ Strategic Partnership 2018-1-ES01-KA204-050711



"The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein."