

## LETTURA

### MODULO “LE COMPETENZE PER IL MENTORING”






#### Lezione\_4\_ *Come strutturare il processo di Mentoring?*

#### COME FORMULARE OBIETTIVI SMART?

E' sempre facile per il **Mentee** dire: “Voglio arrivare a una posizione manageriale” o “Voglio che tu, in quanto **Mentore**, mi aiuti ad avviare una nuova impresa turistica/caffè/ristorante/casa vacanza o altro”. Ma questi non sono obiettivi. Sono desideri.

Per renderli obiettivi, da **Mentore** dovrai aiutare il **Mentee** a restringerli. I principi SMART potrebbero esserti utili a tal fine.

**SMART** è un acronimo per:

-  **S – Semplice** (o, in alcune versioni - **Specifico**)
-  **M – Misurabile** (o, in alcune versioni - **Significativo**)
-  **A – Achievable (Raggiungibile)** (o, in alcune versioni – **Accessibile**)
-  **R – Realistico** (o, in alcune versioni - **Rilevante**)
-  **T – Tempo** (o, in alcune versioni – **basato sul Tempo**)

#### Come fissare obiettivi SEMPLICI?

Per essere semplice, l'obiettivo dovrebbe essere quanto più chiaro e specifico possibile. Quanto più stringatamente lo formuli, tanto più facile sarà per **Mentore** e **Mentee** vedere i passi che entrambi dovranno fare perché si realizzino. Quando si pensa a questo aspetto degli obiettivi, provate a rispondere alle seguenti domande:

- ✓ **Chi** è coinvolto nel processo – il **Mentee**, il **Mentore**?
- ✓ **Cosa** vuole ottenere il **Mentee** – una progressione di carriera in un'organizzazione turistica, avviare una nuova impresa nel settore turistico o qualcos'altro?
- ✓ **Dove** ciò accadrà – presso l'azienda turistica del **Mentore**, presso l'organizzazione turistica del **Mentee**, con la start-up dell'ospitalità del **Mentee** o da qualche altra parte?
- ✓ **Quali** risorse o competenze sono coinvolte – i punti di forza/debolezza del **Mentee**, qualche bisogno per lo sviluppo del **Mentee** in una qualche area turistica, o altro?
- ✓ **Perchè** è importante per il **Mentee**?

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

### Come fissare obiettivi MISURABILI?

Aggiungere un indicatore misurabile – un numero o una percentuale aiuterà **Mentore** e **Mentee** a capire che state andando nella giusta direzione. Vi mostrerà anche se l'obiettivo è raggiunto. Quando pensate a questo aspetto degli obiettivi, provate a porvi le seguenti domande:

- √ **Quanto** – ad esempio il **Mentee** dovrebbe migliorare le proprie capacità di gestione finanziaria in modo da gestire la propria impresa turistica oppure quanta esperienza di marketing dovrebbe maturare per aver successo nella promozione del caffè/ristorante/casa vacanza?
- √ **Quanti** – per esempio, quali corsi relativi al turismo il **Mentee** dovrebbe seguire per maturare una certa conoscenza/competenza/certificazione nel settore, dopo quanti mesi/anni il **Mentee** potrebbe muoversi verso una posizione manageriale ecc.?
- √ **Come saprete entrambi (Mentore e Mentee) quando l'obiettivo è raggiunto?** – questa è una domanda molto importante poiché vi permette di tracciare i progressi e andare avanti – stabilire il prossimo obiettivo o il prossimo livello della vostra partnership di **Mentoring**.

### Come fissare obiettivi RAGGIUNGIBILI?

Pensate alla raggiungibilità dell'obiettivo fissato. Se è troppo ambizioso potrebbe richiedere troppo tempo per raggiungere il risultato finale e il **Mentee** potrebbe perdere interesse e motivazione. Al contrario, se l'asticella è troppo bassa e l'obiettivo troppo facile, potrebbe nuovamente portare a demotivazione. Quando pensate a questo aspetto degli obiettivi, provate a porvi le seguenti domande:

- √ **In che modo il Mentee può realizzare l'obiettivo?** – pensate ad ogni risorsa tangibile o intangibile, conoscenze, abilità, competenze ecc. di cui il **Mentee** ha bisogno per aver successo e contemporaneamente al tempo, agli sforzi e al supporto che come **Mentore** potete dedicare;
- √ **Sono necessarie precondizioni da mettere in atto per raggiungere l'obiettivo?** – pensate ad ogni limitazione di tempo, carenza o mancanza di risorse finanziarie o limitazioni di altro genere che potrebbero influire sulla realizzabilità.

### Come fissare obiettivi REALISTICI?

Ci sono due dimensioni dell'obiettivo da considerare perché possa essere realistico. Il primo è rispecchiare gli interessi di sviluppo di lungo termine del **Mentee**. L'altro aspetto è rispecchiare la reale situazione e le abilità personali del **Mentee**. Pertanto, quando pensate a questo aspetto degli obiettivi, provate a rispondere alle seguenti domande:

- √ **L'obiettivo rispecchia realmente i valori e le ambizioni del Mentee?** – se la risposta è SI, allora andate Avanti. Tuttavia, se è NO o FINO AD UN CERTO PUNTO allora incoraggiate il **Mentee** a scavare più a fondo e aiutatelo a ripensare l'obiettivo;

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



- √ **È il momento giusto per fissare questo obiettivo?** – qualche volta l'obiettivo potrebbe essere realistico e rilevante per i valori e gli interessi della persona, ma il timing potrebbe non essere giusto o le condizioni socio-economiche attuali potrebbero rendere difficile raggiungerlo. Se fosse questo il caso, aiutate il **Mentee** a riconsiderare l'obiettivo e fissarlo in un modo realistico;
- √ **Sono la persona giusta per raggiungere questo obiettivo?** – talvolta a qualcuno piace l'idea di un altro e pensa che anche lui potrebbe fare la stessa cosa. In realtà la cosa potrebbe rivelarsi molto più difficile e addirittura trasformarsi in una trappola. Per un outsider gestire un caffè, bar o ristorante potrebbe sembrare facile e divertente, ma richiede un sacco di lavoro per avere successo. Come **Mentore**, è tuo compito aiutare il **Mentee** a valutare i suoi punti di forza e debolezza e decidere se è realmente la persona giusta per questo.

### Come fissare obiettivi limitati nel TEMPO?

Stabilire una chiara scadenza entro la quale l'obiettivo deve essere completato fa la differenza tra un obiettivo e un desiderio. In questo modo, avere una data limite permetterà a **Mentore** e **Mentee** di concentrare gli sforzi e l'attenzione per riuscire e a rimanere motivati durante il processo di **Mentoring**. Quando pensate a questo aspetto degli obiettivi, provate a rispondere alle seguenti domande:

- √ **Cosa dovrebbe raggiungere il Mentee in una settimana? In un mese? In sei mesi? In un anno?** - chiederselo aiuterà entrambi a strutturare il processo di **Mentoring** ed eviterà che i compiti quotidiani prendano il sopravvento. Quando guidate il **Mentee**, fate attenzione a non fissare termini troppo rigidi perché potrebbero creare confusione o demotivazione nel caso una o due scadenze non siano rispettate. Di converso, se le scadenze sono troppo ampie, il **Mentee** (ma anche il **Mentore**) potrebbero perdere motivazione, il che porterà al fallimento il processo.

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



ASSET  
BASILICATA

