

**HERE TO
LISTEN!**



Federmanager Minerva Bologna Ferrara Ravenna
presenta
la 1° Edizione di Mentor4Manager:
l'efficacia del Mentoring in contesti aziendali



HERE TO LISTEN!



18,00-18,15 SALUTI INTRODUTTIVI

Sara Cirone,

Massimo Melega

18,15-18,30 Prof. Everardo Minardi

Sfumature sociologiche del Mentoring

18,30-18,45 Elisabetta Zanarini

L'efficacia del Mentoring in contesti aziendali

18-45-19,05: TESTIMONIAL

Chiara Catellani, Mentor

Giovanna Cardinale, Mentee

19,05-19,20: Valentina Giorgi

Presentazione di "Linee guida per un mentoring consapevole"

19,20-19,30: Conclusioni Sara Cirone



aperitivo di networking dalle 19,30 alle 21,00

Mentor4Manager

**HERE TO
LISTEN!**



SALUTI INTRODUTTIVI

Sara Cirone

*Coordinamento nazionale Federmanager Minerva, Coordinatrice
Federmanager Minerva Bo-Fe-Ra*

Massimo Melega

Presidente Federmanager Bo-Fe-Ra

**HERE TO
LISTEN!**



Sfumature Sociologiche del Mentoring

Prof. Everardo Minardi, professore di sociologia presso l'Università di Teramo

**HERE TO
LISTEN!**



L'efficacia del Mentoring in contesti aziendali

Elisabetta Zanarini

HR Senior Consultant, Executive&Business Coach, Federmanager Minerva Bo-Fe-Ra

**HERE TO
LISTEN!**



Il mentoring in azienda

*La condivisione di esperienze,
il trasferimento di competenze
e la relazione di collaborazione
per agire con efficacia e generare risultati*

**HERE TO
LISTEN!**



Evoluzione e innovazione

***Come le aziende crescono
e le persone apprendono***

**HERE TO
LISTEN!**



□ ***La condivisione di esperienze***

Nelle aziende, tipicamente avviene durante ***momenti formali***, dedicati al debriefing, al ritorno di esperienza, alla chiusura dei progetti;
ma anche durante ***momenti informali***, i pranzi, le pause, i viaggi e le trasferte.

**HERE TO
LISTEN!**



□ *Il trasferimento di competenze*

Il trasferimento di competenze si chiama **formazione o training** quando è strutturato in aula, con docenti ed esperti esterni. Oggi è riportato all'interno delle organizzazioni grazie alle **Corporate Academy**, in cui portano tutta la loro esperienza e capacità i super esperti e i super tecnici cresciuti in azienda.

Poi c'è il **training on the job**, lo sguardo attento e l'affiancamento nel quotidiano che tanti di noi hanno ricevuto dai loro capi e maestri e hanno poi a loro volta messo in campo con i nuovi entrati, i tirocinanti, gli apprendisti.

**HERE TO
LISTEN!**



□ ***La relazione di collaborazione***

Le relazioni organizzative, disegnate negli organigrammi, descritte nei processi, hanno bisogno di impegno, attenzione, fiducia, per essere non solo adeguate ma collaborative e orientate al risultato comune.

Per questo nelle aziende si utilizzano ***strumenti di comunicazione, occasioni di confronto, problem solving e decision making.***

**HERE TO
LISTEN!**



□ ***E quindi il mentoring?***

Un tipo di formazione aziendale che prevede tipicamente l'affiancamento dei nuovi assunti ai colleghi più esperti: si differenzia dal training on the job per la presenza di un **progetto a medio termine**, per il **ruolo del mentor** che non necessariamente, anzi molto raramente, è il capo gerarchico del mentee, per l'**ambito di riferimento** che comprende potenziamento di **competenze tecnico-specialistiche** ma anche **capacità di gestire le relazioni organizzative con capi, colleghi e collaboratori**.

HERE TO
LISTEN!



□ *Mentoring*

https://dizionari piu.zanichelli.it/cultura-e-attualita/le-parole-del-giorno/parola-del-giorno/la_parola_del_giorno__mntore__mntoring/

La parola del giorno è: **mèntore / méntoring**

13 gennaio 2006

♣ [mèntore / /](#)

[da *Mentore*, nome di un personaggio dell'*Odissea* e poi del romanzo 'Le avventure di Telemaco' (1699) di F. Fénelon, al quale Ulisse aveva affidato il figlio prima di partire per la guerra di Troia ✨ av. 1789]

s. m.

● Amico fidato, guida sapiente, compagno fedele.

[méntoring /](#) 'mentorin(g), ingl. ['mentərɪŋ/](#)

[vc. ingl. 'apprendistato' da *mentor* 'mentore, istruttore' ✨ 1995]

s. m. inv.

● Attività di formazione aziendale in cui si affiancano ai neoassunti persone più esperte.

**HERE TO
LISTEN!**



- *Una storia antica e sempre speciale*



**HERE TO
LISTEN!**



□ ***Mentoring in azienda***

per lo sviluppo organizzativo:

Supportare i talenti aziendali mantenendo elevata la motivazione

Supportare persone che abbiano appena assunto nuovi ruoli o responsabilità

Potenziare le competenze di relazione, ascolto, definizione di obiettivi, problem solving e decision making, intraprenditorialità e innovazione

per il potenziamento del business:

Garantire il trasferimento di esperienze e critical know how

Accompagnare spin-off, start up o nuove BU

per la buona qualità delle relazioni in azienda:

Potenziare la collaborazione tra generazioni differenti

Migliorare il clima interno

Valorizzare la diversità e promuovere l'inclusione

**HERE TO
LISTEN!**



□ ***Mentoring in azienda***

per lo sviluppo organizzativo:

Supportare i talenti aziendali mantenendo elevata la motivazione

Supportare persone che abbiano appena assunto nuovi ruoli o responsabilità

Potenziare le competenze di relazione, ascolto, definizione di obiettivi, problem solving e decision making, intraprenditorialità e innovazione

per il potenziamento del business:

Garantire il trasferimento di esperienze e critical know how

Accompagnare spin-off, start up o nuove BU

per la buona qualità delle relazioni in azienda:

Potenziare la collaborazione tra generazioni differenti

Migliorare il clima interno

Valorizzare la diversità e promuovere l'inclusione

**HERE TO
LISTEN!**



□ ***Mentoring***

Fare il mentore, essere un mentore

Fare la mentore, essere una mentore

Da Atena a Minerva – le nostre esperienze

**HERE TO
LISTEN!**



La testimonianza del Mentor

Chiara Catellani

Group Quality Director at Bormioli Group, Federmanager Minerva Bo-Fe-Ra

**HERE TO
LISTEN!**



**HERE TO
LISTEN!**



La testimonianza del Mentee

Giovanna Cardinale

Quality Manager, Federmanager Minerva Bo-Fe-Ra

**HERE TO
LISTEN!**



**A caccia di scintille
- La mia esperienza da Mentee-**

HERE TO LISTEN!



AGENDA

- Mentee: perché?
- Temi oggetto del mentoring
- Come vivere l'esperienza del mentoring
- Cosa ho imparato

**HERE TO
LISTEN!**



Mentee: perché?

Non è mai troppo tardi per capire
chi potresti diventare

HERE TO LISTEN!



Ispirazione



Coraggio



Crescita



Gestione della
carriera



Costruzione
della reputazione



Umano-
professionale

HERE TO LISTEN!



Come vivere l'esperienza del mentoring

COSA FARE

- Confronto
- Ascolto proattivo
- Esercizio
- Fidarsi e affidarsi
- Curiosità
- Coraggio

COSA NON FARE

- Non avere un obiettivo chiaro
- Non fare domande
- Atteggiamento passivo o negativo

HERE TO LISTEN!



Come vivere l'esperienza del mentoring

COSA FARE

- Confronto
- Ascolto proattivo
- Esercizio
- Fidarsi e affidarsi
- Curiosità
- Coraggio

COSA NON FARE

- Non avere un obiettivo chiaro
- Non fare domande
- Atteggiamento passivo o negativo

**HERE TO
LISTEN!**



Cerchiamo un mentore che vi aiuti a trovare e far scattare la vostra scintilla?



**HERE TO
LISTEN!**



Presentazione «Linee guida per un mentoring consapevole»

Valentina Giorgi

*Farmacista Titolare Farmacia Modena 55 Società Benefit, Coach, PNL, Mentor,
Vice Coordinatrice Federmanager Minerva Bo-Fe-Ra*

**HERE TO
LISTEN!**



HERE TO LISTEN!



*Questa guida è il risultato di un' importante lavoro di condivisione e scambio di idee ed esperienza che donne manager hanno messo a disposizione del progetto **Mentor4Manager**.*



Nella nostra guida c'è la professionalità di Donne Manager di comprovata esperienza in importanti aziende del territorio con una competenza specifica nell'ambito del mentoring. Alla base di questo strumento c'è la volontà di dare valore alla solidarietà e alla condivisione a favore del nostro territorio.

HERE TO LISTEN!



Una linea guida consultabile in qualunque momento e in maniera semplice e immediata è un supporto concreto per accrescere il valore della managerialità a beneficio di tutto il territorio.



Homeless Book
LOVE, NOT WAR

Catalogo ▾ CAA Offerte Autori Chi siamo Pubblica con HB

Home / Catalogo / Collane / Best Practices in Social Sciences / Linee guida per un percorso di mentoring consapevole

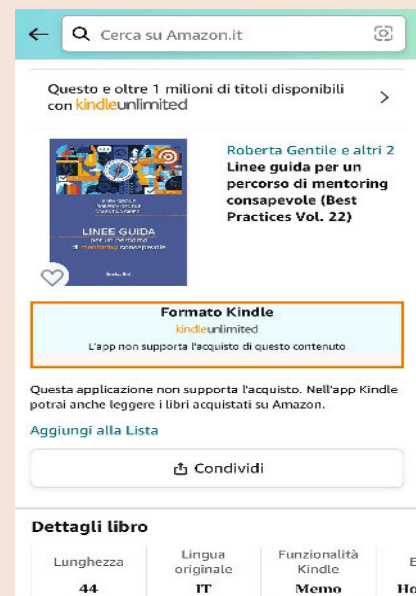
Linee guida per un percorso di mentoring consapevole (eBook)
Cirone Sara, Gentile Roberta, Giorgi Valentina

Supporto: Digitale
Formati disponibili: epub - pdf

Prezzo web **Gratuito**

pdf epub

Già scaricato **488 volte**
Collana: **Best Practices in Social Sciences**



Cerca su Amazon.it

Questo e oltre 1 milioni di titoli disponibili con **kindleunlimited**

Roberta Gentile e altri 2
Linee guida per un percorso di mentoring consapevole (Best Practices Vol. 22)

Formato Kindle
kindleunlimited
L'app non supporta l'acquisto di questo contenuto.

Questa applicazione non supporta l'acquisto. Nell'app Kindle potrai anche leggere i libri acquistati su Amazon.

Aggiungi alla Lista

Condividi

Dettagli libro

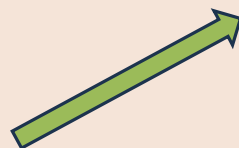
Lunghezza	Lingua originale	Funzionalità Kindle	E
44	IT	Memo	Ho

HERE TO LISTEN!



Cosa dice il Prof. Minardi del nostro progetto?

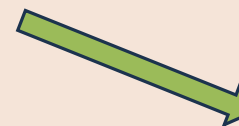
Federmanager Minerva Bologna-Ferrara-Ravenna propone, in conclusione, una strategia di conoscenze, competenze innovative nella gestione complessa delle imprese, ma nello stesso tempo una strategia di responsabilizzazione di coloro che, all'interno delle imprese, operano per il benessere di tutti i partner, interni ed esterni, alle imprese.



Strumento di conoscenze



Strumento innovativo



***Strumento
di responsabilizzazione***

HERE TO LISTEN!



INDICE



PREFAZIONE	
Per un percorso consapevole di <i>mentoring</i>	
di Everardo Minardi Sociologo, Università di Teramo	4
COS'È IL MENTORING?	8
LE FASI DEL MENTORING	10
FASE 1 - COME CI PREPARIAMO PER COSTRUIRE UN RAPPORTO	12
FASE 2 - DEFINIRE UN TIMING PRECISO E RISPETTARLO	14
FASE 3 - DEFINIRE INSIEME DEGLI OBIETTIVI	16
FASE 4 - IL PERCORSO DI MENTORING	17
FASE 5 - FINE DEL PERCORSO	26
APPENDICE	27
Le autrici	40

HERE TO LISTEN!



Piccoli suggerimenti per il Mentor

Molto spesso ci troviamo in una relazione di mentor a distanza. Le due parti si trovano in luoghi e fusi orari diversi e si affidano quasi esclusivamente a strumenti elettronici, telefoni ed e-mail per condurre i loro incontri e discussioni.

Consigli da dare al Mentee

Il Mentee definisce il piano di sviluppo con il suo Mentor. Un piano d'azione migliora la tua capacità di raggiungere il tuo obiettivo aiutandoti a pensare a ciò che devi fare, determinare a quali risorse devi attingere e pianificare l'apprendimento che devi realizzare.

Tieni traccia dei tuoi progressi e rivedi il tuo piano d'azione con il tuo mentore. Raccogliere informazioni sul tuo comportamento e sul suo impatto sugli altri. Puoi avere una conversazione continua con il tuo mentore e anche con altre parti interessate, puoi chiedere un feedback informale. È possibile cercare informazioni da una varietà di fonti e in vari modi. Interpretare informazioni con l'aiuto del tuo mentore. Infine, rivedi il tuo piano d'azione e celebra i tuoi successi. La celebrazione è importante. Non passarci sopra!

Questo può servire al Mentor per approfondire con il Mentee il percorso e il suo ruolo.



HERE TO LISTEN!



DO'S



DON'TS

MENTOR: COSA FARE, COSA NON FARE

FARE	NON FARE
Pianifica il primo incontro con il tuo allievo. Dopodiché, decidi insieme all'allievo la cadenza dei tuoi incontri. Chiedi all'allievo di impostare le riunioni sui tuoi calendari	Aspettati che l'allievo guidi pienamente la partnership di mentoring
Crea un ambiente sicuro per l'allievo. Fai sapere loro che tutte le domande sono importanti. Sii aperto a discutere con loro idee e argomenti	Fai in modo che il tuo allievo trovi soluzioni solo per tentativi ed errori
Usa il tempo con saggezza, consentendo un dialogo efficace a doppio senso	Dai automaticamente consigli e critiche
Aiuta il tuo allievo a prendere l'iniziativa nella tua relazione	Aspettati che il tuo allievo segua automaticamente i tuoi consigli
Sii esplicito sui tuoi bisogni e limiti	Parla negativamente del tuo allievo alle sue spalle
Chiedi sempre se puoi dare un suggerimento od offrire un feedback costruttivo	Supponiamo che il tuo allievo non abbia bisogno di supporto emotivo o rinforzo
Mantieni la calma quando si verificano errori	Aspettarsi un clone di se stessi
Sostenere rischi ragionevoli per sostenere la loro crescita	
Ascolta attivamente e assicura il tuo allievo che hai capito il suo punto di vista	
Aspettati che il tuo allievo vada avanti coi suoi obiettivi	
Osserva e fornisci l'affermazione dell'unicità e del valore del tuo allievo come individuo, competenze abilità, intenzioni, potenziale, giudizio e risultati	
Dai un feedback onesto, premuroso, aperto e tempestivo	
Fai solo commenti positivi o neutri sul tuo allievo agli altri. Se non sei d'accordo con il comportamento o i valori del tuo allievo, condividilo con lui/lei e chiedi aiuto, se necessario	
Preparati a terminare la relazione alla fine dei nove mesi, o prima se concordato da entrambe le parti	
Stabilisci un accordo chiaro sulla riservatezza	

MENTEE: COSA FARE, COSA NON FARE

FARE	NON FARE
Ascolta attentamente tutto ciò che il tuo mentore ha da condividere	Affidati al tuo mentore per definire i tuoi obiettivi di mentoring personale
Assicurati di rispondere in modo tempestivo	Supponi che il tuo mentore abbia tempo illimitato per te
Sii specifico nei tuoi commenti	Aspettati che il tuo mentore trovi una soluzione per ogni problema che stai affrontando
Mantieni il tuo obiettivo in pista e continua a dividerlo con il tuo mentore	Difendi o spiega immediatamente te stesso o, peggio, critica il tuo mentore
Usa il tuo diario dell'allievo per preparare domande potenti per ogni sessione	Intromettili nella vita personale del tuo mentore o aspettati di essere amici intimi
Usa i consigli con saggezza e tempestività	Parla negativamente del tuo mentore alle sue spalle
Festeggia con il tuo mentore l'implementazione di consigli o qualsiasi risultato o progresso che hai raggiunto	Lasciarsi con il mentor in situazione negativa o conflittuale
Mostra apprezzamento per qualsiasi assistenza offerta dal tuo mentore	
Rendi più facile per il tuo mentore darti un feedback costruttivo o correttivo	
Preparati a uscire dalla relazione alla fine del programma	
Mantieni riservate tutte le informazioni condivise	
Tieni le porte aperte per tornare dal tuo mentore per consigli o altro aiuto in un secondo momento	

**HERE TO
LISTEN!**



Il diario del Mentee



MENTEE DIARY - INCONTRO 1

PRIMA DELL'INCONTRO

Quali argomenti vorresti trattare in questo incontro con il tuo mentore?

Scrivi qui le tue domande

DURANTE L'INCONTRO

Scrivi qui gli appunti della riunione

DOPO L'INCONTRO

Elenca i tuoi takeaway

Elenca i tuoi impegni per l'incontro successivo

HERE TO LISTEN!



FAQs

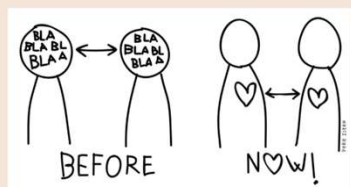
1. Qual è la differenza tra formazione, coaching e mentoring?

La formazione viene generalmente erogata secondo un curriculum predeterminato, con il tirocinante che si assume l'onere di soddisfare i risultati del curriculum. Il mentoring è un'attività più personalizzata, che assegna il risultato atteso al Mentor e al Mentee. Inoltre, il ruolo di Mentor può essere quello di fungere da "modello di ruolo", mentre il ruolo di un formatore è generalmente quello di fornire un contenuto specifico senza avere una "partnership" con il tirocinante. D'altra parte, coaching e mentoring possono essere correlati, ma non sono la stessa cosa. Un mentore può allenare, ma un coach non fa da mentore. Il mentoring è relazionale, mentre il coaching è funzionale.

2. Quanto tempo ci vorrà?

Le partnership di mentoring hanno solitamente la durata di 8 incontri, uno ogni settimana o due settimane. Il tempo necessario per il risultato dipende dagli obiettivi e dalla disponibilità dei partecipanti.

HERE TO LISTEN!



Per il Nostro Mentee

Vorrei congratularmi con te Caro Mentee, per aver partecipato a questo percorso. Speriamo che questo rapporto sia stato un importante uso del tuo tempo e ti abbia fornito preziosi consigli e lezioni per aiutarti a svilupparti dal punto di vista professionale e umano.

**HERE TO
LISTEN!**



Seconda Edizione di Mentor4Manager e Conclusioni

Sara Cirone

*Coordinamento nazionale Federmanager Minerva, Coordinatrice Federmanager
Minerva Bo-Fe-Ra*

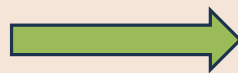
**HERE TO
LISTEN!**



Seconda Edizione Mentor4Manager

Gennaio

*Call 4 Mentee
Call 4 Mentor*



Candidature e
accoppiamenti Mentor/Mentee

Inizio Marzo

Masterclass

**Aprile-Luglio
Settembre**

*Percorso Mentoring
Incontro di follow up*

Novembre

Evento finale



**HERE TO
LISTEN!**



**Grazie
per
l'attenzione!**

Mentor4Manager