

LEARNING
MAKES YOU
DIFFERENT

Formazione Mentor

FONDAZIONE
links
PASSION FOR INNOVATION

— Obiettivi

Sviluppare
consapevolezza di ruolo

Acquisire strumenti per
indirizzare i colleghi nei
percorsi di crescita
professionale

Potenziare la capacità
di comunicare e
promuovere i valori
aziendali

Accrescere la capacità
dare e ricevere il
feedback

Programma

Fase 1: Inizio -Stabilire obiettivi e aspettative.

- Il Mentoring come strategia di formazione nell'epoca della conoscenza
- Obiettivi e condizioni per l'efficacia del Mentoring in azienda
- Le fasi del processo, ruoli, attività, competenze
- Tipologie di Mentoring, punti di forza, benefici, limiti

Fase 2: Sviluppo - Scambio di conoscenze e competenze.

- Caratteristiche e responsabilità del Mentor
- Skill, atteggiamenti e comportamenti per la gestione efficace della relazione di Mentoring
- Autoconsapevolezza del proprio stile e delle proprie risorse personali e professionali

Fase 3: Maturazione - Costruzione della fiducia e rafforzamento della relazione.

- La preparazione e la gestione degli incontri
- La creazione di un clima favorevole all'apprendimento
- La gestione dello stress e della motivazione
- Le competenze per il trust building
- Condividere aspettative, obiettivi, contenuti, strumenti, risultati

Fase 4: Chiusura - Riflessione sui progressi e definizione dei prossimi passi.

- L'impatto del Mentoring sulle dinamiche emotive e psicologiche del Mentee
- La gestione del feedback e delle obiezioni
- Il superamento delle resistenze al cambiamento

Le fasi della relazione di Mentoring

Fase 1: Inizio

- Stabilire obiettivi e aspettative.

Fase 2: Sviluppo

- Scambio di conoscenze e competenze.

Fase 3: Maturazione

- Costruzione della fiducia e rafforzamento della relazione.

Fase 4: Chiusura

- Riflessione sui progressi e definizione dei prossimi passi.



Il Mentoring

Il mentoring è un processo di supporto e guida che una persona più esperta, il Mentor, offre a una persona meno esperta, il Mentee.

L'obiettivo è aiutare il Mentee a crescere professionalmente, favorendo lo sviluppo delle competenze e delle conoscenze.

Consiste nel passaggio di competenze, attraverso un percorso di apprendimento in cui il Mentor è contemporaneamente:

- un esempio che trasmette la propria esperienza al Mentee,
- una guida per supportare il Mentee nello sviluppo professionale,
- un alleato per favorire l'inserimento del Mentee in azienda.



Alcune tipologie di mentoring

Mentoring
evolutivo

Mentoring
formale e
informale

Mentoring
peer to peer

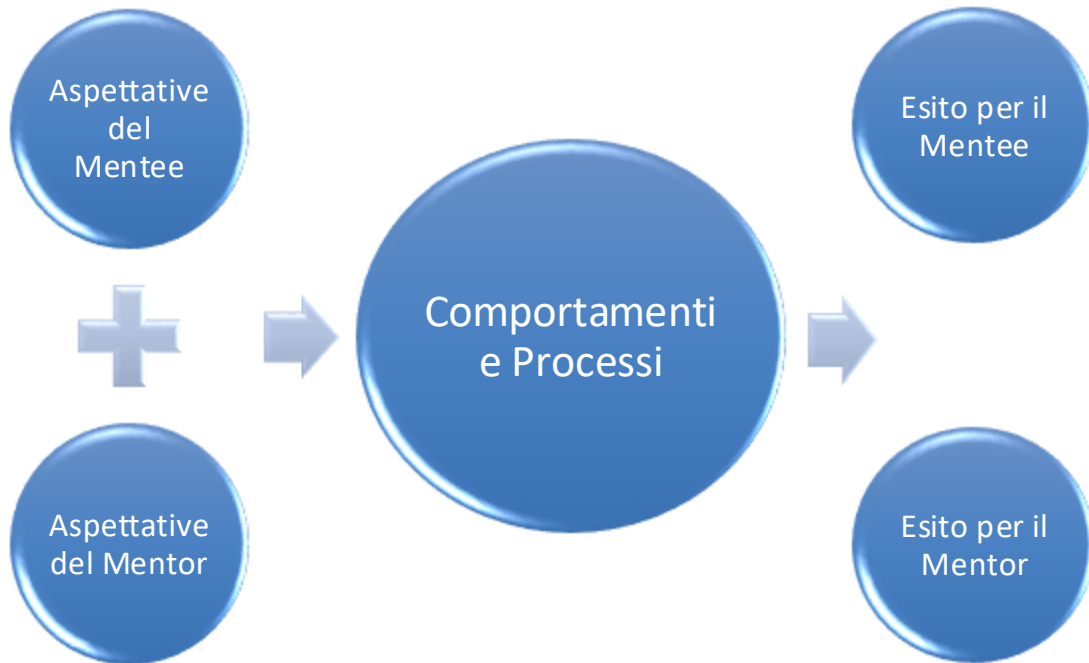
Reverse
Mentoring

Mentoring
dello sponsor

Mentoring di
diversità

Executive
Mentoring

L'importanza del contesto



Chi è responsabile della relazione di mentoring?

Quali bisogni soddisfa la relazione di mentoring?

Che tipo di relazione si configura tra mentor e mentee?

Comportamento

Convinzioni

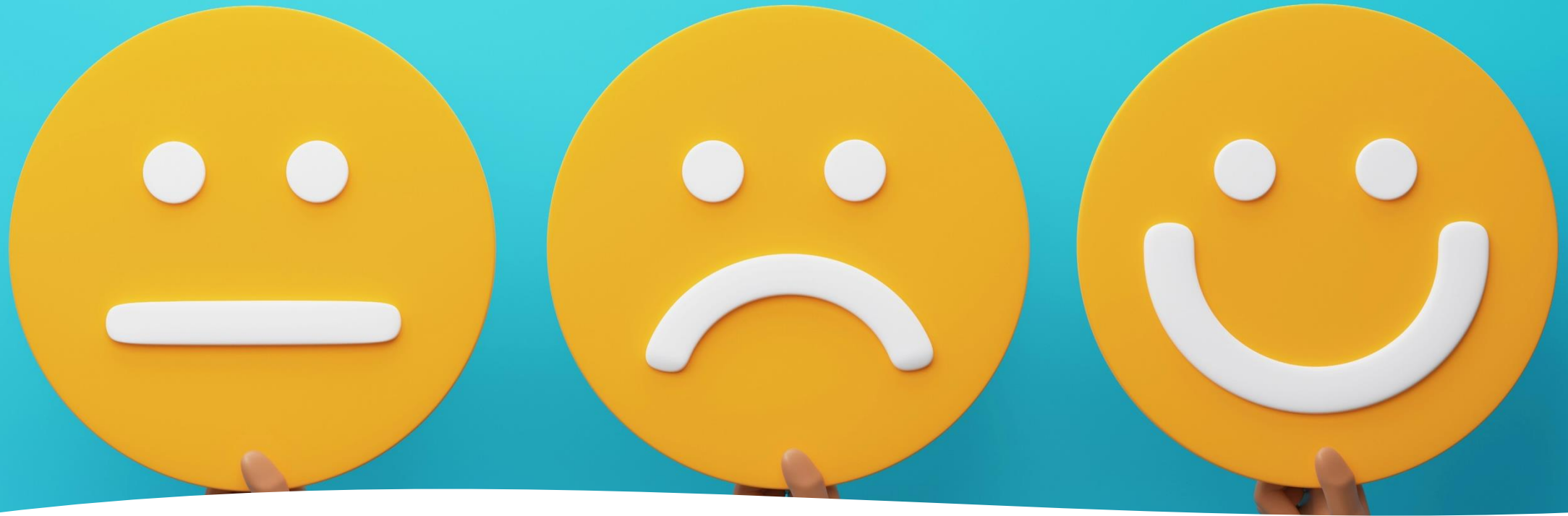
Immagine
di sé

Valori

Emozioni

Tratti di
personalità





Atteggiamento

Processo mentale che determina le risposte, effettive e potenziali, di un individuo nel suo ambiente sociale.

Si costruisce nelle interazioni: è una “disposizione verso”; una valutazione rispetto ad un oggetto o ad una situazione, basata su dati cognitivi, affettivi e comportamentali.

La principale funzione dell’atteggiamento riguarda i processi preposti alla conoscenza e all’orientamento dell’individuo nell’ambiente.



Le componenti dell'atteggiamento

Oggetto stimolo
(individui, situazioni,
problemi sociali,
eventi)

Atteggiamento

Risposte cognitive
(opinioni,
convinzioni)

Risposte affettive
(sentimenti)

Risposte comportamentali
(azioni)



Intenzione e Azione

L'intenzione è uno stato mentale che si manifesta quando vogliamo agire, fare o modificare qualcosa.

È un fenomeno circoscritto, che si collega alla definizione del sé e alla volontà di "fare", all'azione.

Elemento fondamentale è l'atto di volontà che permette di definire il fine e i mezzi per raggiungerlo.





COMPONENTE COGNITIVA:

- Cosa penso realmente dell'attività di Mentoring?

COMPONENTE AFFETTIVA:

- Quali emozioni provo quando mi affidano un mentee e quando lavoro insieme al Mentee?

COMPONENTE COMPORTAMENTALE:

- Quali comportamenti attivo per favorire o ostacolare la relazione con il Mentee?



Il bagaglio del Mentor

Saggezza e pazienza
Riflettere prima di
agire

Conoscenza di sé
Conoscere i propri
limiti

Sicurezza
Determinazione e
coraggio.

Responsabilità del Mentor

Orientamento professionale

Supporta i mentee nel comprendere meglio la cultura aziendale, a navigare nei processi e a sviluppare le competenze necessarie per avere successo nel lavoro.

Sviluppo delle competenze

Condivide con i mentee la sua esperienza professionale, fornendo consigli pratici e suggerimenti su come affrontare sfide e su come migliorare le proprie abilità.

Supporto emotivo e motivazionale

Offre supporto psicologico e motivazionale, supportando i mentee nel superare momenti difficili, gestire lo stress e mantenere alta la motivazione.

Espansione della rete professionale

Aiuta i mentee a entrare in contatto con altre persone all'interno e all'esterno dell'azienda, creando opportunità di networking per la crescita professionale.

Crescita e feedback continuo

Fornisce feedback costruttivi, sostenendo il mentee a riflettere sulle proprie performance e ad apportare miglioramenti.





Responsabilità del Mentee

Obiettivi

- Identificare e comunicare gli obiettivi che si desidera raggiungere con il mentoring.

Proattività

- Prendere l'iniziativa pianificando gli incontri e seguendo i piani d'azione concordati.

Ascolto e Apprendimento

- Essere aperto ai feedback e ai consigli del mentor.

Apertura e onestà

- Comunicare apertamente e onestamente le proprie esperienze, difficoltà e progressi.



Tempo

- **Responsabilità:** Pianificare e rispettare gli impegni
- **Attività:** Essere puntuale e rispettare le scadenze

Sviluppo personale

- **Responsabilità:** Farsi carico del proprio sviluppo professionale e personale
- **Attività:** Cercare opportunità di apprendimento e sviluppo, oltre a quelle offerte dal mentor.

Follow-Up e Monitoraggio

- **Responsabilità:** Monitorare regolarmente i progressi rispetto agli obiettivi stabiliti
- **Attività:** Documentare i progressi e le azioni intraprese, discutendoli regolarmente con il mentor.

Flessibilità e Adattabilità

- **Responsabilità:** Essere aperto a cambiamenti e adattamenti nel percorso di mentoring.
- **Attività:** Rivedere e adattare gli obiettivi e i piani in base al feedback del mentor e alle circostanze

Responsabilità del Mentee





Gli impegni reciproci

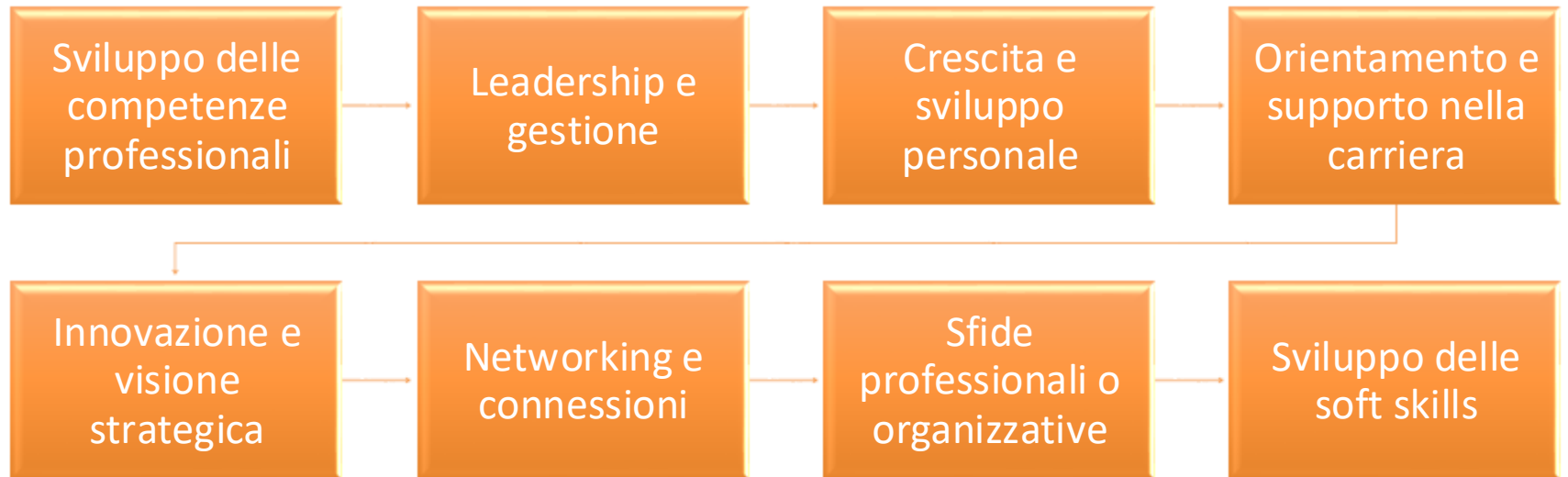
Comunicazione: mantenere una relazione aperta e chiara

Tempo: preservare uno spazio di qualità per le sessioni di Mentoring

Diversità: estrarre il valore dei reciproci punti di vista



Oggetto del Mentoring





Cosa può fare il Mentor

- Dare feedback e condividere opinioni ed esperienze
- Dare suggerimenti per migliorare la performance
- Offrire supporto per affrontare situazioni difficili
- Dare consigli per affrontare i conflitti in modo costruttivo
- Aiutare a migliorare l'efficienza, la produttività o l'approccio a compiti specifici

Cosa non può fare il Mentor

- Fornire consulenza tecnica o soluzioni specialistiche
- Dare valutazioni sulla performance lavorativa
- Risolvere problemi emotivi o psicologici
- Mediare o risolvere problemi interpersonali o organizzativi
- Supervisionare o gestire il lavoro pratico legato ai progetti


Costruire una conoscenza condivisa

Comprendere l'approccio alla realtà proprio e del Mentee

Conoscere il modo in cui noi apprendiamo e come apprende il mentee

Confrontare il proprio approccio con quello del Mentee e individuare le modalità più adatte di accompagnamento



A close-up photograph of a person's hands interacting with a laptop. One hand is pointing at the screen, while the other is on the keyboard. The person is wearing a black watch and a ring. The background is blurred, showing a wooden structure.

Ruolo del mentor come
facilitatore dei processi
di apprendimento e di
integrazione

L'apprendimento degli adulti: andragogia

L'adulto:

- ❑ impara quello ciò che vuole imparare e che ritiene significativo per fronteggiare situazioni contingenti;
- ❑ è spinto da motivazioni interne: desiderio, soddisfazione, autostima;
- ❑ si percepisce autonomo nell'apprendimento e si assume la responsabilità di ciò che impara;
- ❑ attinge dalle risorse che ha già acquisito attraverso le esperienze vissute;
- ❑ non è particolarmente incline a imparare qualcosa per cui non prova interesse, o in cui non scorge un significato o uno scopo;
- ❑ coglie con scetticismo, consciamente o inconsciamente, le sollecitazioni esterne a acquisire nuove conoscenze.



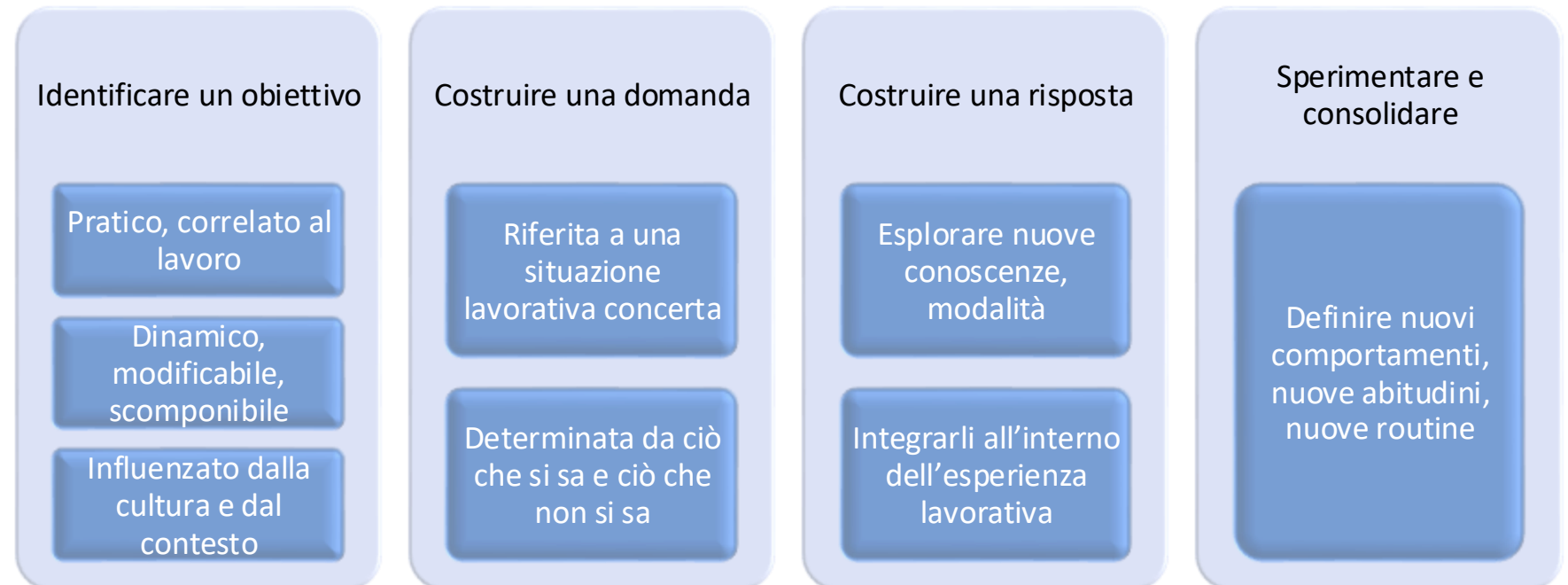
Processo di apprendimento

Il processo di apprendimento descrive i fenomeni che il mentoring dovrebbe facilitare, generare, favorire.

Accade in modo naturale ogni volta che una persona si rende conto e decide che sta affrontando qualcosa di nuovo per il quale non ha tutte le risorse. Può essere:

- ❑ inconsapevole, come nella maggior parte delle situazioni
- ❑ consapevole
- ❑ volontario

Compito del mentor è conoscere gli obiettivi del mentee, comprendere il punto di osservazione dal quale legge l'organizzazione, aiutarlo a comprendere le connessioni tra obiettivi del processo di sviluppo, obiettivi e esigenze organizzative.



La trasformazione come processo cognitivo

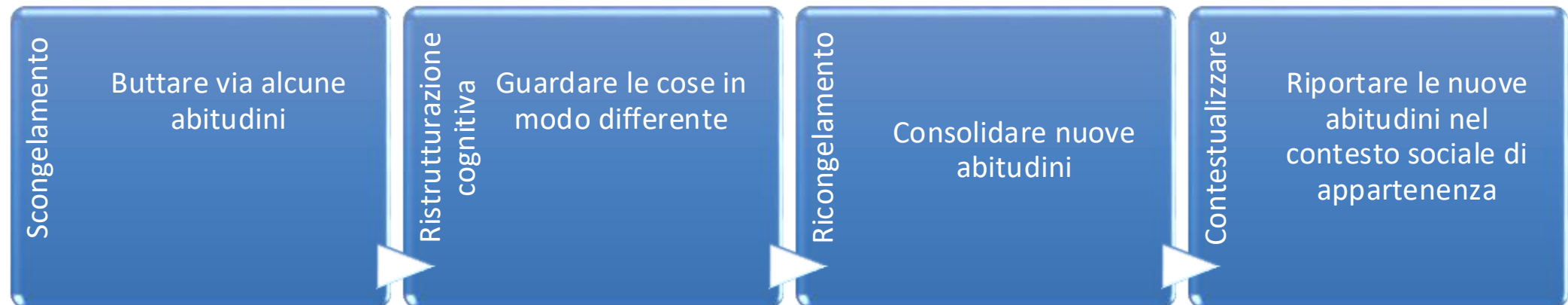
Caratteristiche del comportamento organizzativo

Dinamica: il comportamento è frutto dell'interazione e varia nel tempo.

Contemporaneità: il comportamento è influenzato dalla storia delle interazioni personali e dalle situazioni.

Campo di forze: il comportamento è influenzato dall'energia che definisce le interazioni.

Costruttivismo: il comportamento è determinato dalle modalità con cui le persone interpretano la realtà.





Il contratto di Mentoring

Stabilire obiettivi e aspettative

Aspettative reciproche

Obiettivi specifici da raggiungere

Comunicazione (frequenza degli incontri, modalità)

Rispetto reciproco delle necessità e dei limiti

Aspettative e Obiettivi

1. Analisi del contesto

- Qual è il ruolo del mentee in azienda?
- Quali sono le sue competenze, punti di forza e aree di miglioramento?
- Quali sono le esigenze dell'azienda in termini di sviluppo delle risorse?

2. Chiarimento delle aspettative

- Cosa si aspetta il mentee dal percorso?
- Cosa posso realisticamente offrire come mentor?
- Quali sono i limiti e le possibilità del mentoring nel contesto aziendale?

3. Definizione degli obiettivi del mentoring

- **SMART: Specifici:** chiari e ben definiti; **Misurabili** attraverso indicatori per valutarne il raggiungimento; **Raggiungibili e realistici;** **Rilevanti:** coerenti con il percorso professionale del mentee e con le esigenze aziendali; **Temporizzati:** devono avere una scadenza o milestone precise.
- Allineati agli obiettivi e alle esigenze aziendali
- Formalizzati in un documento condiviso che serve da riferimento per monitorare i progressi e per mantenere il focus nel tempo



Il Contratto di Mentoring

Aspettative come Mentor

- Cosa mi aspetto dalla relazione di mentoring?
- Che tipo di impatto voglio avere sul mio mentee?
- Come posso supportarlo al meglio?
- Come mi assicuro che le nostre aspettative siano condivise?

Aspettative del Mentee

- Cosa si aspetta il mio mentee?
- Che tipo di guida o supporto vorrebbe ricevere?
- In che modo vorrebbe crescere o svilupparsi?

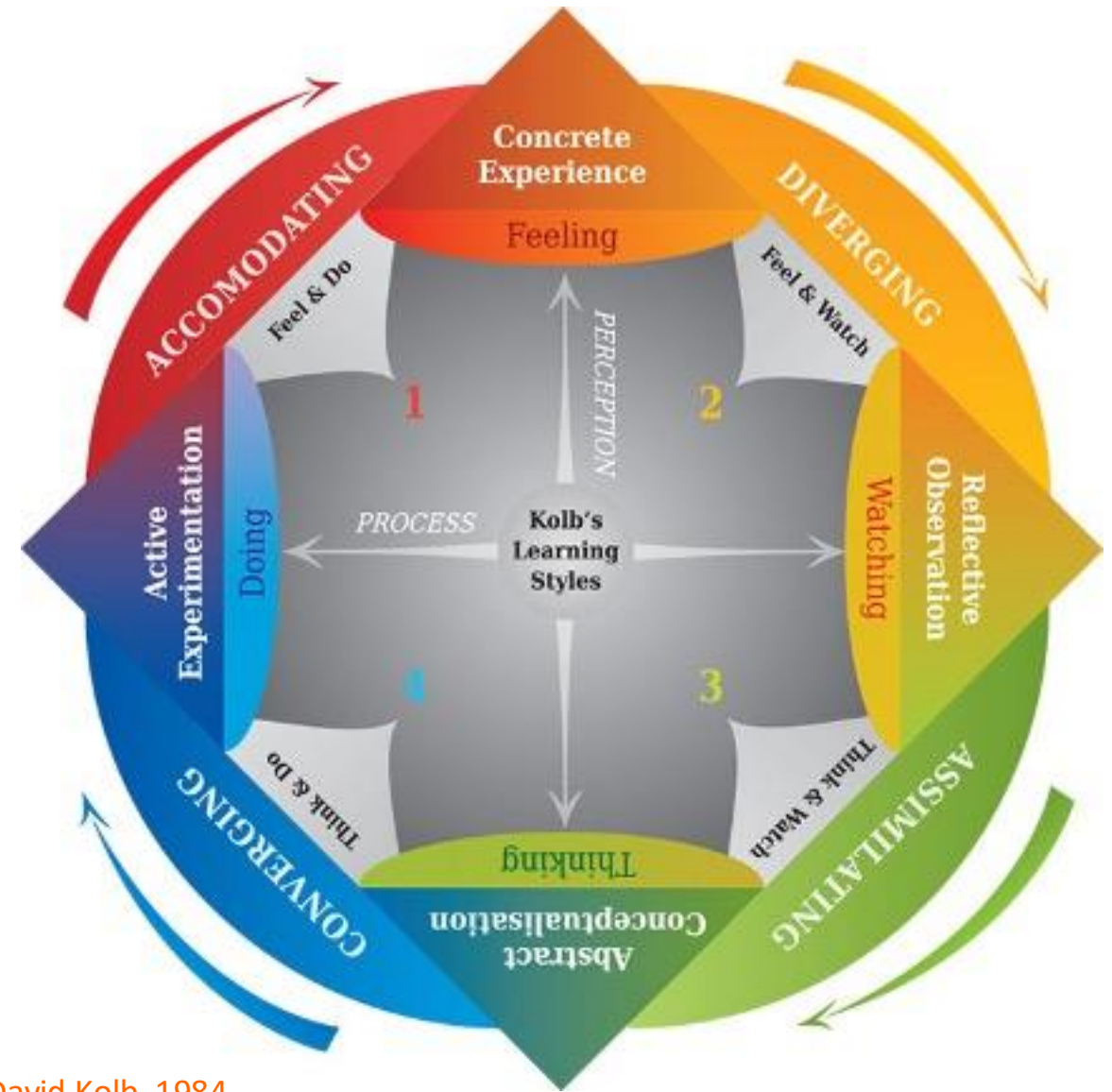
Obiettivi di mentoring

- Quali obiettivi specifici voglio raggiungere come mentor?
- Come misurerò il progresso?

Modalità di comunicazione

- Con quale frequenza ci incontreremo?
- Come preferisco dare e ricevere feedback?
- Qual è il mio stile di comunicazione?
- Come vorrei che venissero gestite eventuali divergenze o disaccordi?

Il modello di apprendimento esperienziale



David Kolb, 1984

L'apprendimento degli adulti

Experire: provare facendo esperienza

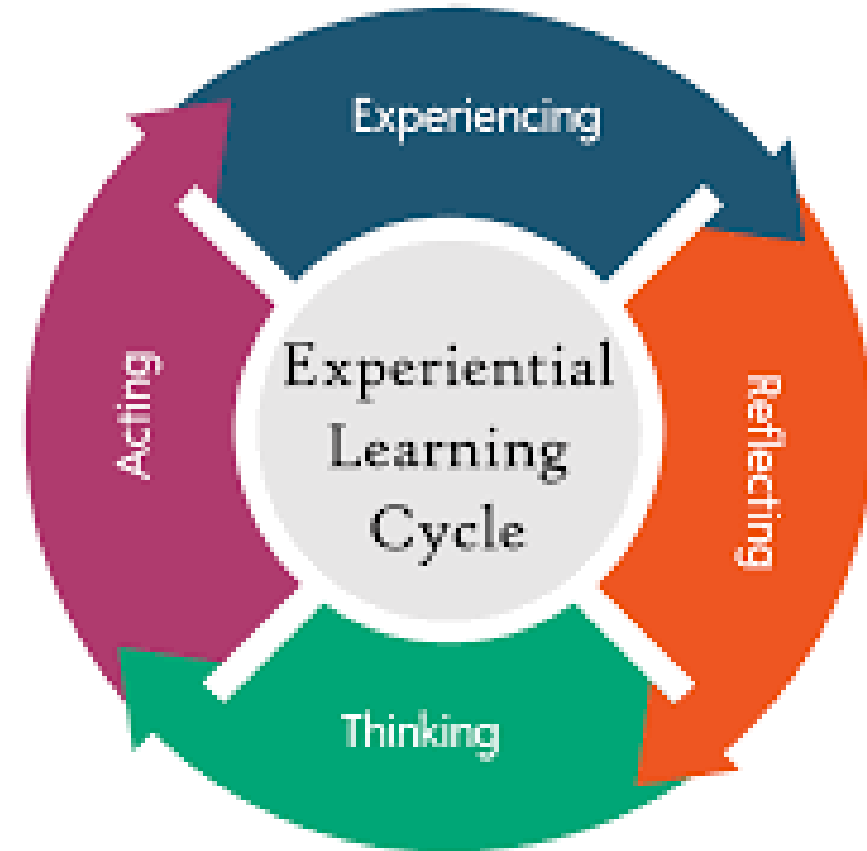
L'esperienza è generata da un incontro e da una relazione tra il soggetto in apprendimento e l'esperienza pratica che diventa oggetto di riflessione e di apprendimento di nuove modalità di agire.

Osservare attitudini e comportamenti

Sviluppare capacità

Acquisire e modificare atteggiamenti.

Riflettere criticamente su idee, valori, atteggiamenti, comportamenti, conoscenze e competenze



David Kolb, 1984

Il modello di Kolb



L'apprendimento è un processo circolare (learning cycle) che si articola in 4 fasi sequenziali:

Esperienza concreta

l'apprendimento avviene attraverso le percezioni e l'interpretazione personale;

Osservazione riflessiva

l'apprendimento deriva dalla comprensione dei significati tramite l'osservazione e l'ascolto;

Concettualizzazione astratta

l'apprendimento deriva dall'analisi e dall'organizzazione logica dei flussi di informazioni;

Sperimentazione attiva

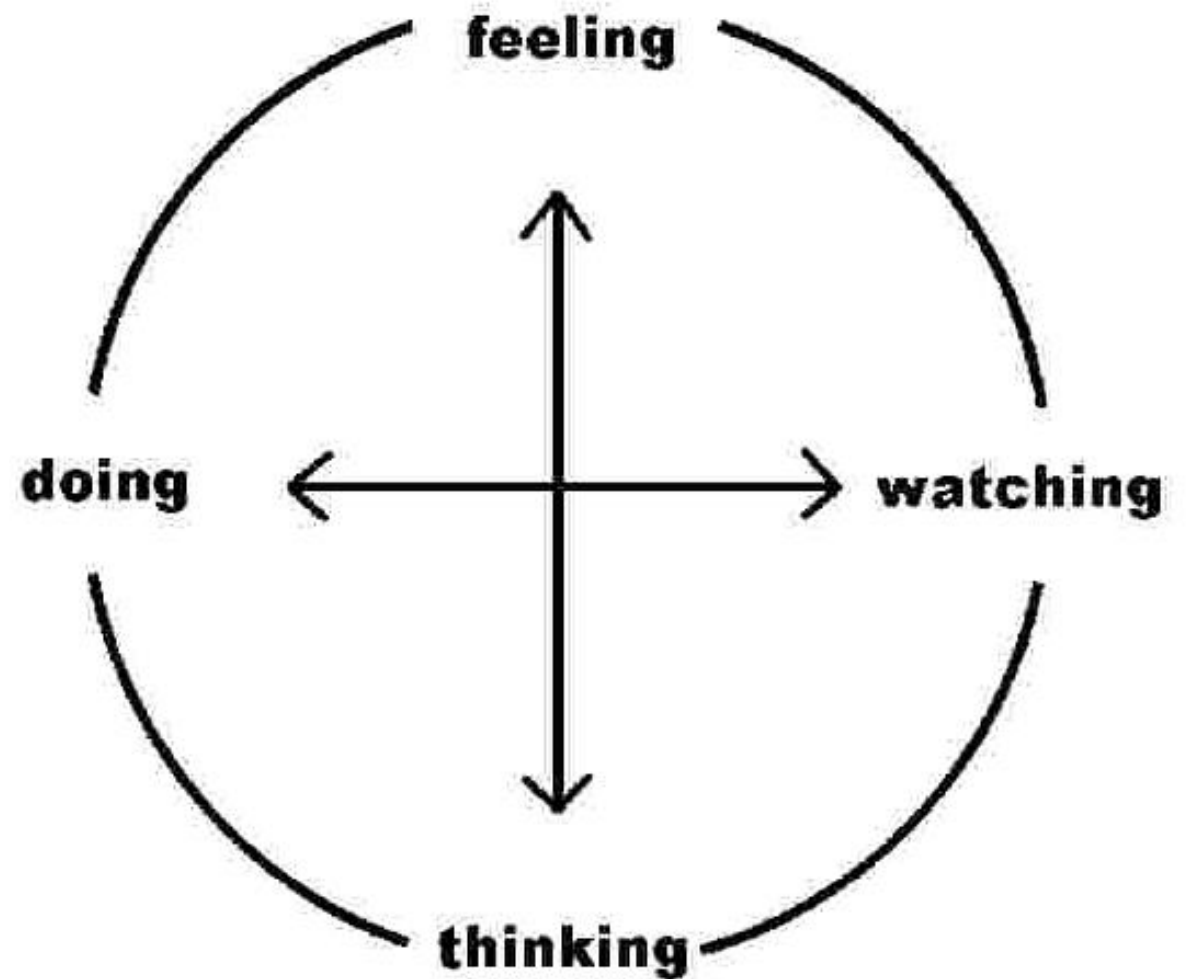
l'apprendimento è il risultato di azione, sperimentazione e verifica

Il modello di Kolb

Gli stili di apprendimento sono definiti dalla combinazione delle due linee d'asse:

1. l'asse est-ovest) - Processing Continuum - è il modo con cui ci avviciniamo a un compito, fare o osservare.
2. l'asse nord-sud - Perception Continuum – è la risposta emotiva al compito, ciò che pensiamo o sentiamo.

Il nostro approccio è definito da modo che scegliamo per *afferrare l'esperienza* e dalle modalità che utilizziamo per *trasformare l'esperienza* in qualcosa di significativo e di utilizzabile.



Stili di apprendimento

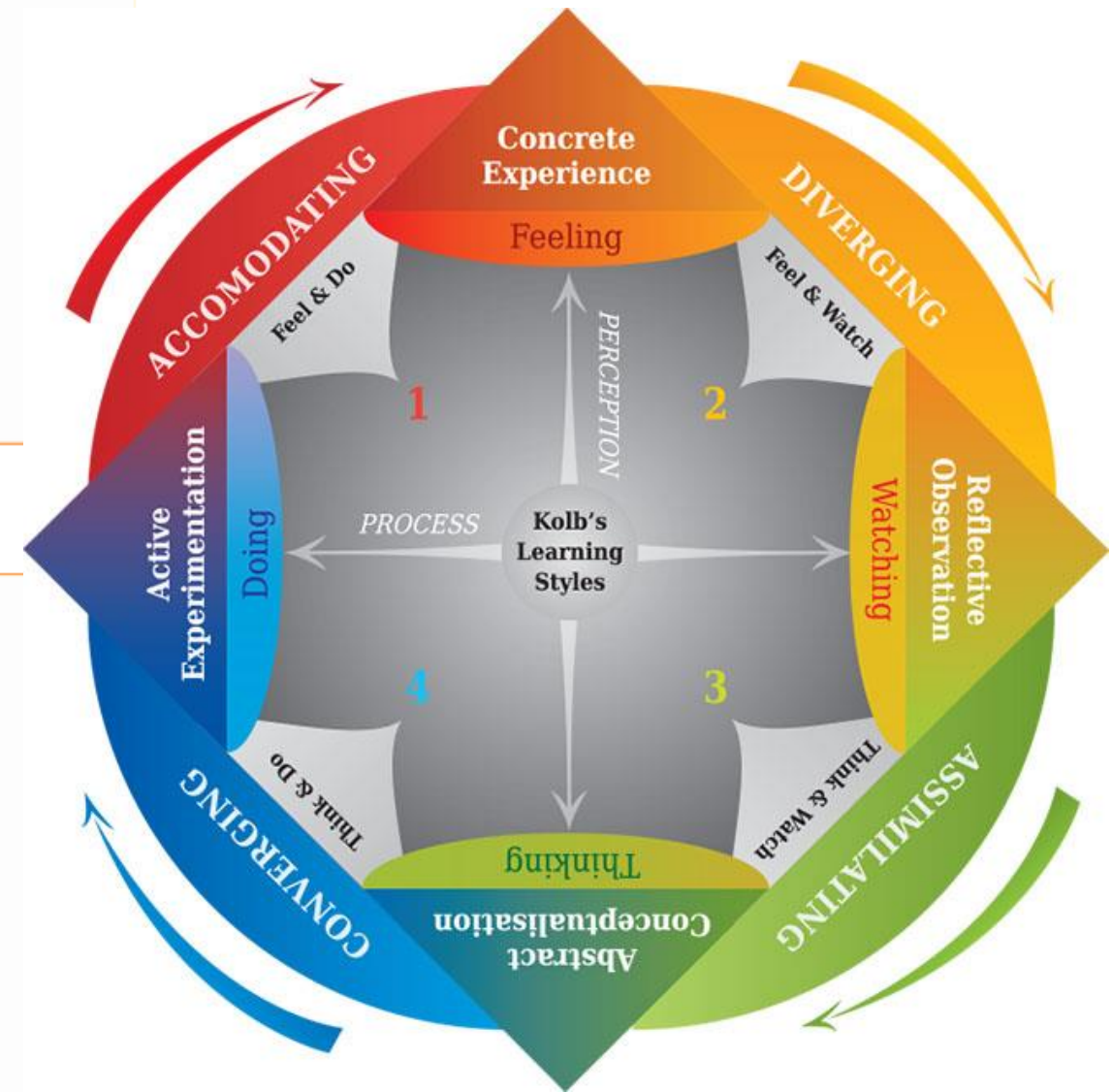
Stile Accomodante/Adattatore (fare e sentire) Sperimentazione attiva ed esperienza concreta

- Sono persone d'azione, pratiche e intuitive
- Prediligono i fatti alle parole e gestiscono facilmente i problemi
- Sono attratte dalle sfide e dalle nuove esperienze
- Tendono a prendere l'iniziativa e a fare affidamento sugli altri per raccogliere le informazioni e fare analisi.
- Lavorano bene in team, accettano obiettivi e responsabilità, cercano sempre modi diversi per raggiungere un obiettivo.

Stile Divergente (sentire e guardare)

Esperienza concreta e osservazione riflessiva

- Sono persone sensibili, curiose, interessate a guardare le situazioni da prospettive diverse e con diversi punti di vista
- Tendono a raccogliere informazioni e usare l'immaginazione per risolvere i problemi.
- Agiscono meglio in situazioni che richiedono la raccolta di informazioni e la generazione di idee
- Hanno ampi interessi culturali e sono molto fantasiosi ed emotivi.
- Lavorano bene in gruppo, sanno ascoltare con mente aperta e sono interessati a ricevere feedback personali.



Stili di apprendimento

Stile Assimilativo (guardare e pensare)

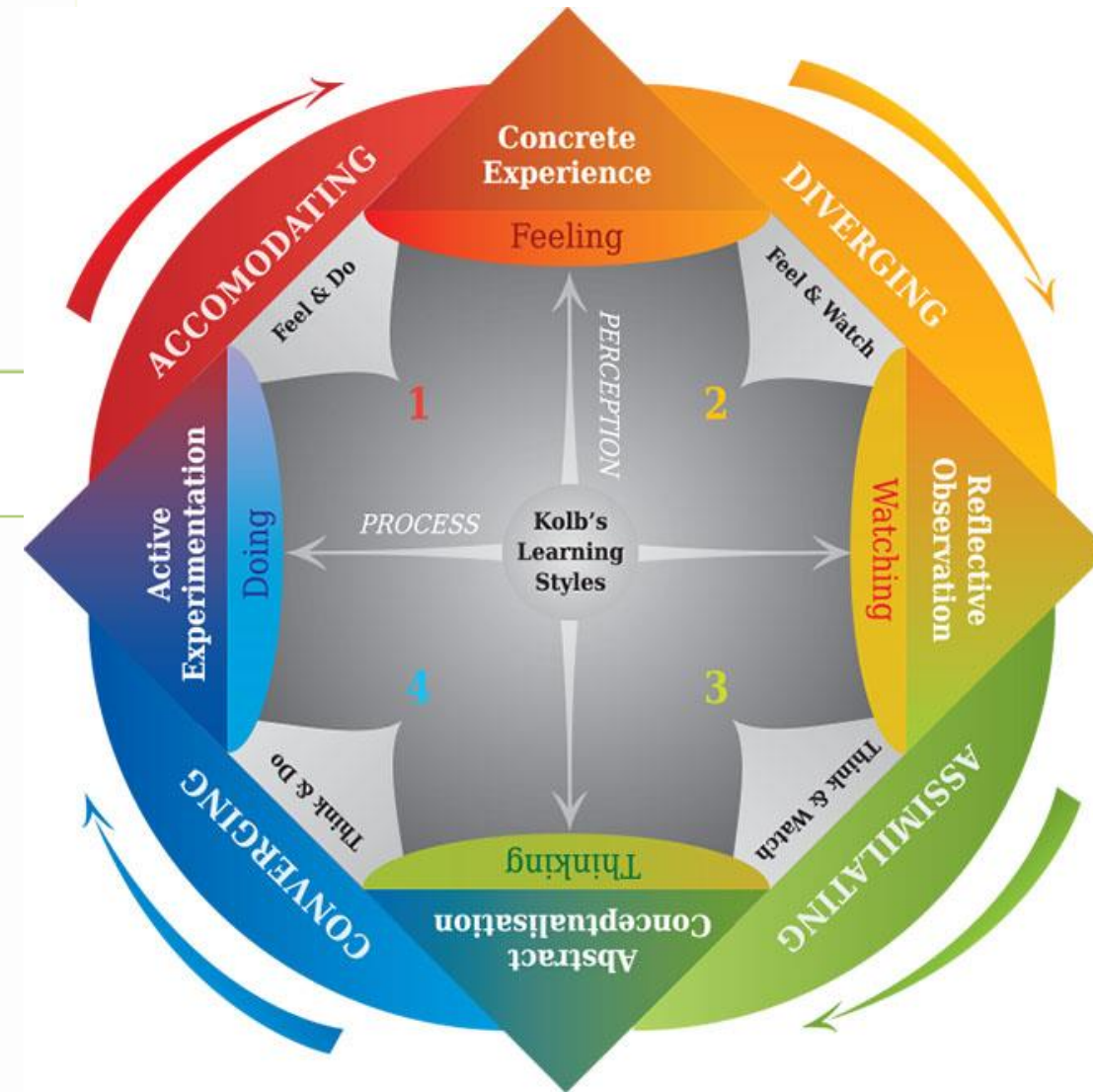
Osservazione riflessiva e concettualizzazione astratta

- Sono persone con un approccio riflessivo, logico e analitico
- Abili nel comprendere informazioni ad ampio raggio, sanno organizzarle in modo logico e chiaro.
- Prediligono la lettura, la ricerca, i modelli teorici, piuttosto che le esperienze pratiche

Stile Convergente (fare e pensare)

Concettualizzazione astratta e esperienza concreta

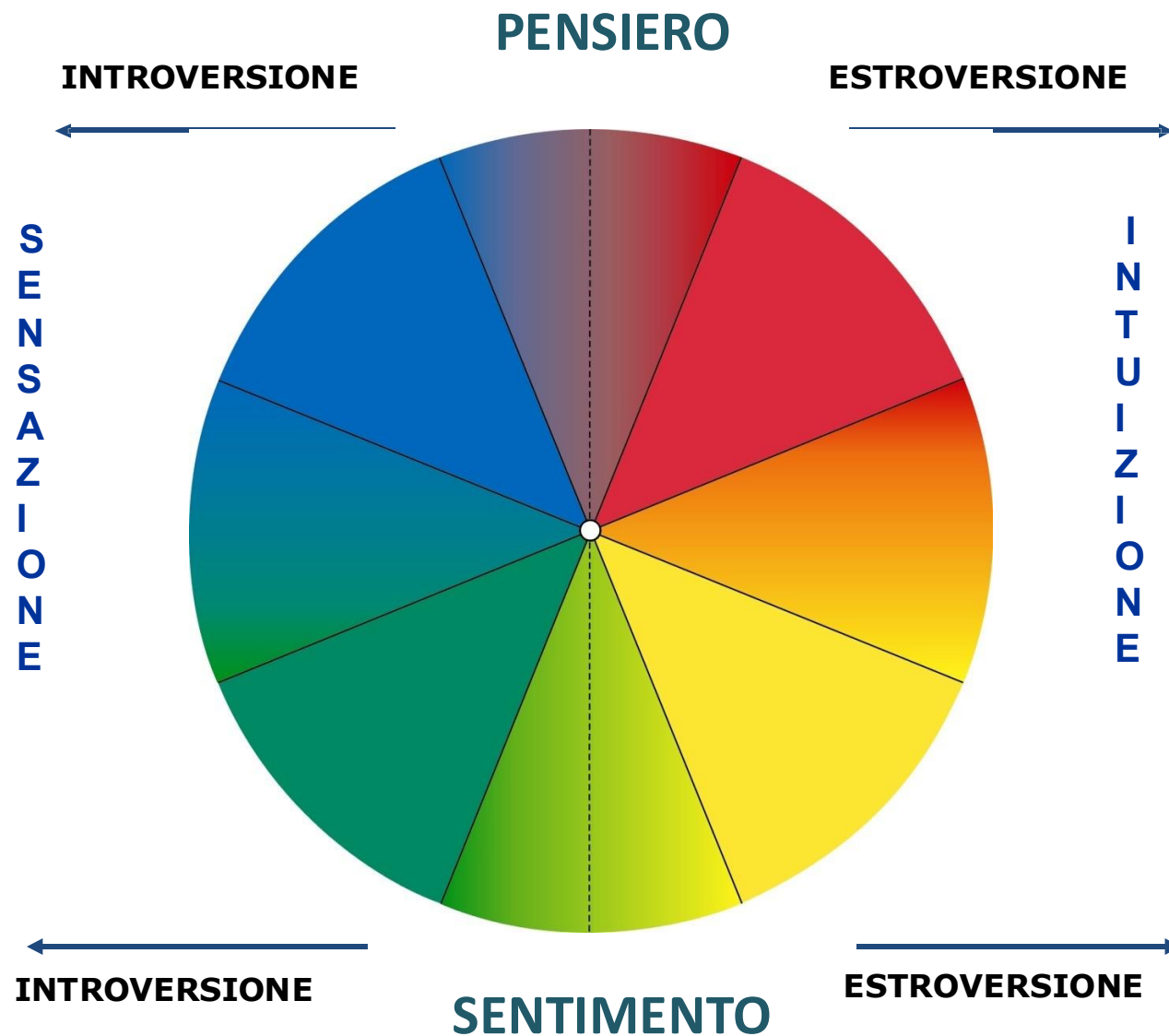
- Sono persone molto pratiche, abili nel risolvere problemi tecnici e specialistici, applicando praticamente idee e teorie e valutando costi e benefici
- Amano sperimentare nuove idee e a usare la loro esperienza per trovare soluzioni a problemi pratici.
- Tendono a non usare l'immaginazione e la creatività.
- Preferiscono compiti tecnici e sono meno interessati alle persone e agli aspetti interpersonali.
- Prendono facilmente decisioni



I tratti di personalità

La personalità è un concetto dinamico.

Tutti gli esseri umani affrontano, durante tutto l'arco della loro vita, alcuni nodi cruciali di passaggio necessari per evolvere una maturazione psicofisica adeguata al contesto sociale.





I tratti di personalità



- Farsi conoscere
- Conoscere il proprio interlocutore
- Ottenere il risultato desiderato
- Stabilire una buona relazione

Approccio alla vita	Obiettivi	Visto dagli altri come	Approccio agli altri
<ul style="list-style-type: none"> • Certezza interiore • Direzione • Focalizzazione sull'azione 	<ul style="list-style-type: none"> • Conseguimenti personali • Affrontare le sfide • Efficacia ed efficienza 	<ul style="list-style-type: none"> • Sicuro e dinamico 	<ul style="list-style-type: none"> • Diretto tendente all'autoritario • Emanano desiderio di potere e controllo

PUNTI DI FORZA

- Orientato all'azione
- Indipendente
- Influenza gli altri
- Concentrato

PUNTI DI ATTENZIONE

- Impulsivo
- Scarsa attenzione alle relazioni
- Autoritario, aggressivo
- Visione limitata



Indizi dello stile verbale

- "Racconta"
- Eloquio rapido
- Riempie i silenzi
- Appare fiducioso
- Spontaneo

Indizi dalle interazioni

- Focalizzato sull'impegno
- Puntuale
- Schietto
- Indipendente
- Controlla
- Valuta
- Pragmatico

Indizi del linguaggio del corpo

- Proteso in avanti
- Contatto visivo completo
- Impaziente
- Gestualità vivace
- Stretta di mano ferma



Come lo riconosco?

CAUSE DI STRESS

- Mancanza di leadership
- Non poter controllare la situazione
- Mancanza di immediatezza
- Incompetenza, mancanza di chiarezza
- Indecisione, superficialità
- lentezza negli altri

SEGNALI DI STRESS

- Diventa aggressivo
- Impaziente
- Irritabile, esigente
- Preoccupato per risultati a breve termine

RIMEDI

- Favorire un'azione veloce, prendere una decisione
- Consentire loro di assumere il controllo della situazione

Come lo riconosco?

Approccio alla vita	Obiettivi	Visto dagli altri come:	Approccio agli altri
<ul style="list-style-type: none"> • Divertimento ed Interazione 	<ul style="list-style-type: none"> • Riconoscimenti 	<ul style="list-style-type: none"> • Cordiale e socievole 	<ul style="list-style-type: none"> • Persuasivo e democratico • Emanano desiderio di socialità

PUNTI DI FORZA
<ul style="list-style-type: none"> • Disponibili • Aperti • Intuitivi e immaginativi • Pensano in grande

PUNTI DI ATTENZIONE
<ul style="list-style-type: none"> • Oberati • Scarsa concentrazione • Scarsa pianificazione • Può perdere interesse



Indizi dello stile verbale

- Emotivo
- Animato
- Informale
- Espressivo
- Fa domande personali

Indizi dalle interazioni

- Diretto
- Espansivo
- Impaziente
- Focalizzato sul futuro

Indizi dal linguaggio del corpo

- Aperto / Reattivo
- Maggior espressione facciale
- Maggior contatto fisico
- Postura rilassata
- Look curato

Come lo
riconosco?

CAUSE DI STRESS

- Mancanza di influenza
- Mancanza di coinvolgimento
- Limitazioni alla flessibilità
- Nessuna interazione o divertimento
- Rifiuto personale
- Ritmo lento e metodico

SEGNALI DI STRESS

- Eccessiva sensibilità
- Ostinazione, polemica, critica

RIMEDI

- Concedere libertà di manovra
- Rilanciare la motivazione su qualcosa di diverso o di nuovo

Come lo
riconosco?

Approccio alla vita	Obiettivo	Visto dagli altri come	Approccio agli altri
<ul style="list-style-type: none"> • Focalizzato su stabilità e sostegno agli altri 	<ul style="list-style-type: none"> • Armonia • Valori 	<ul style="list-style-type: none"> • Buono e disponibile 	<ul style="list-style-type: none"> • Valorizzazione dell'individuo • Desiderio di comprensione e fiducia

Punti di forza
<ul style="list-style-type: none"> • Costruisce relazioni profonde • Ascoltatore naturale e riflessivo • Sincero, caldo, loda • Tenace nel rispetto dei suoi valori • Collaborativo

Punti di attenzione
<ul style="list-style-type: none"> • Lento ad adattarsi • Difficoltà a decidere • Evita il conflitto, compiace • Prende le difficoltà come un problema personale • Invisibile



Indizi dallo stile verbale


- Eloquio tranquillo
- Pensa prima di parlare o agire
- Diplomatico
- Tiene le opinioni per sè

Indizi dalle interazioni

- Relazioni
- Tollerante
- Tempi gradualmente
- Supportivo
- Cordiale
- Partecipe

Indizi dal linguaggio del corpo

- Postura rilassata
- Contatto visivo intermittente
- Stretta di mano più gentile
- Gestualità più contenuta
- Contatto supportivo



Come lo
riconosco?

CAUSE DI STRESS

- Essere trattati in modo imparziale o impersonale
- Violazione dei loro principi, sfruttamento
- Cambiamenti improvvisi, ritmo veloce
- Interruzioni
- Pressione per mancanza di tempo

SEGNALI DI STRESS

- Diventa silenzioso, offeso
- Si ritira in sè
- Diventa ipercritico, impersonale, tenace, testardo
- Diventa eccessivamente cauto

RIMEDI

- Comprendere la sua totale buona fede
- Allungare i tempi delle attività

Come lo
riconosco?

Approccio alla vita

- Alti standard
- Correttezza

Obiettivo

- Conoscenza

Visto dagli altri come

- Preciso e metodico

Approccio agli altri

- Rapporti razionali e formali
- Propensione all'analisi

Punti di forza

- Perspicace
- Dettagliato
- Ricerca competenza
- Indipendente
- Metodico
- Pianificatore

Punti di attenzione

- L'interazione iniziale può essere difficile
- Pone domande come critiche
- Non rileva i sentimenti degli altri
- Perfezionista
- Ansioso



Come lo riconosco?

Indizi dallo stile verbale

- Controllato
- Scarsa emotività
- Formale
- Indagatore
- Insistente

Indizi dalle interazioni

- Individualista
- Coordina
- Sistemático
- Scarsa sfida
- Moderato
- Analitico

Indizi dal linguaggio del corpo

- Distaccato
- Mimica facciale ridotta
- Postura rigida
- Evita il contatto
- Abbigliamento sobrio



CAUSE DI STRESS

- Mancanza di informazioni
- Lavoro di scarsa qualità
- Lavoro affrettato
- Tempo sprecato
- Distrazioni
- Mancanza di struttura e di logica

SEGNALI DI STRESS

- Incomincia a fare molte domande
- Cerca il pelo nell'uovo
- Diventa distaccato, indifferente e pieno di risentimento

RIMEDI

- Ascoltare i loro commenti man mano che si procede
- Fornire sostegno per le informazioni e le emozioni

Come lo
riconosco?



Ruolo e funzioni del Mentor come narratore

Narratore dell'esperienza

- Il mentor racconta la propria esperienza per trasferire conoscenza e aiutare il mentee ad evitare errori o a leggere meglio le situazioni.

Aiuta a costruire la narrativa del mentee

- Favorisce la riflessione e la rielaborazione degli eventi vissuti dal mentee, aiutandolo a dare senso al proprio percorso.
- Agisce come co-autore della storia evolutiva del mentee.

Portavoce di valori

- Il mentor narra secondo una cornice valoriale, trasmettendo principi etici e visioni di lungo periodo, non solo abilità tecniche.

Funzione esplicativa

- Fornisce contesto e significato, aiuta a comprendere eventi o sistemi complessi

Funzione formativa

Trasmette conoscenze, esperienze, modelli di comportamento

Funzione ispirazionale

Stimola crescita, riflessione, fiducia nel percorso dell'altro

Ruolo del Mentor come ascoltatore

Ascoltatore empatico

Il mentor accoglie la storia del mentee, con attenzione profonda e non giudicante.

Non ascolta solo i fatti, ma anche le emozioni, i significati impliciti

Ascolta non per rispondere, ma per comprendere.

Obiettivi:

- Far sentire l'altro visto e riconosciuto
- Offrire uno spazio sicuro per raccontarsi
- Legittimare l'esperienza dell'altro

Fa da riflesso e da riformulatore

Il mentor può restituire la storia ascoltata in modo riformulato, più chiaro o più strutturato, aiutando il mentee a vedere se stesso da fuori, a dare coerenza al proprio percorso.

Competenze:

- Riformulazione narrativa
- Domande potenti (che aiutano a scavare più a fondo)
- Silenzio attivo come spazio generativo

Attivatore di consapevolezza

Attraverso l'ascolto, il mentor guida il mentee a scoprire:

- Qual è la storia che racconta a sé stesso?
- Cosa sta escludendo o ripetendo inconsapevolmente?
- Quale potrebbe essere una nuova narrazione di sé?

Il mentor non impone una nuova storia, ma aiuta il mentee a riformulare la sua narrazione con maggiore consapevolezza.

Funzioni del Mentor come ascoltatore

Accoglienza

Ascolta e valida la storia del mentee

Mantiene la relazione separata dalla vita lavorativa per evitare che il mentee perda spazi di autonomia

Accoglie gli errori del mentee come momento di crescita

Specchio

Favorisce chiarezza, consapevolezza e rielaborazione

Facilitatore di trasformazione

Aiuta il mentee non rimanere troppo legate alla sua narrazione quando servirebbe allontanarsene o riuscire a svincolarsi

Supporta il mentee nel riscrivere la propria narrazione



La storia dentro di noi: il viaggio dell'eroe

Lo storytelling è essenzialmente un *viaggio dell'eroe*, il percorso di un soggetto che vive un'esperienza, in contesto e un arco di tempo definito.

Utilizzando lo storytelling, il mentor è più in grado di aiutare il suo mentee a capire dentro quale trama narrativa si colloca, ad individuare trame differenti che è possibile perseguire o intrecciare.

A silhouette of a person carrying a suitcase, standing on a hill against a bright, hazy sunset sky. The person is looking towards the horizon. The scene is framed by a large, curved, semi-transparent shape on the left side of the slide.

Il viaggio dell'eroe

Il Viaggio dell'Eroe, teorizzato da Joseph Campbell e sviluppato da Christopher Vogler, è una struttura narrativa universale.

Descrive il percorso di trasformazione personale di un personaggio.

Si snoda attraverso 12 tappe, che possono essere semplificate in 3 atti principali:

- 1. Partenza - Chiamata all'avventura:** il protagonista vive una realtà ordinaria e riceve una "chiamata" che lo spinge al cambiamento.
- 2. Viaggio - Sfide e trasformazione:** l'eroe incontra ostacoli, mentori, nemici, supera prove, acquisisce nuove competenze.
- 3. Ritorno - Rinascita e condivisione:** l'eroe torna trasformato, con nuove consapevolezza, pronto a condividere ciò che ha imparato.

L'inizio del viaggio

Mondo ordinario

- Il mondo ordinario è il mondo in cui vive l'eroe della storia. È il mondo che ha scelto o desiderato.
- Punto di partenza: dove si trova il mentee ora (lavoro attuale, mindset, sfide).

Richiamo dell'avventura

- È il momento in cui l'eroe si rende conto di doversi muovere dal mondo ordinario, per motivazioni interiori, un sogno da realizzare, un evento che fa traboccare il vaso
- Per il mentee è un nuovo obiettivo, un nuovo progetto o una nuova opportunità

Rifiuto del richiamo

- È il momento in cui l'eroe è assalito da una serie di dubbi, paure, insicurezze: si ferma a riflettere sul perché dovrebbe entrare in azione

Incontro con il Mentore

- L'eroe incontra una persona che gli offre guida, ascolto, strumenti, ispirazione
- È il primo incontro tra mentor e mentee

Il viaggio

Varco della prima soglia

- L'eroe decide di partire, lascia il suo mondo ordinario e entra in una nuova dimensione prospettica
- Il mentee prende un impegno: inizia a cambiare, accetta una sfida, esce dalla comfort zone.

Prove, alleati, nemici

- L'eroe si addentra nel mondo straordinario, deve apprendere le regole per sopravvivere e appropriarsi di nuovi saperi e poteri
- Il mentee si trova di fronte a una nuova realtà con ostacoli reali o interiori da superare. Il mentor può aiutarlo a distinguere alleati (colleghi, risorse) e "nemici" (abitudini, convinzioni limitanti).

Avvicinamento alla caverna più recondita

- Le prove cominciano ad essere sempre più dure, i guardiani della soglia sempre più forti e il pericolo è sempre più alto. L'eroe deve cercare di capire la logica dei suoi nemici, perché questa è la sua unica salvezza.
- Per il mentee è un momento critico, una decisione difficile, un fallimento, un cambiamento drastico.

Prova centrale

- È il momento della prima morte metaforica dell'eroe. Dopo questa prova, l'eroe cambierà per sempre, migliorando.
- Per il mentee è il momento in cui deve affrontare una sfida decisiva per la sua vita professionale: un esame, una presentazione, un progetto decisivo.

Il ritorno

Ricompensa

- È un momento di pausa: la quiete dopo la tempesta. L'eroe festeggia la sua vittoria
- Per il mentee è un successo, una nuova consapevolezza, maggiore fiducia nelle sue capacità. Il mentor lo aiuta riconoscere e valorizzare i successi ottenuti

La via del ritorno

- L'eroe deve trovare le motivazioni per riportare a casa la sua ricompensa.
- Il mentee deve applicare ciò che ha imparato nella realtà quotidiana. Il mentor lo supporta

Resurrezione

- L'eroe deve dimostrare di saper mettere in pratica anche nel mondo ordinario ciò che ha appreso nel mondo straordinario. L'eroe muore metaforicamente, per rinascere diverso.
- Il mentor aiuta il mentee a trasformarsi, a attuare un cambiamento nella visione di sé.

Ritorno con l'elisir

- È il momento dello scioglimento dell'intreccio. Il cambiamento principale dell'eroe è l'acquisizione della saggezza.
- Il mentee ora è in grado di ispirare altri, diventare leader o mentore a sua volta.



What's
your
story?

Applicare il viaggio dell'eroe al mentoring

Aiuta il mentee a leggere il suo percorso professionale come un "viaggio"

- Identificare la "chiamata": cosa l'ha spinto a affrontare un nuovo percorso lavorativo?
- Mappare le sfide: quali ostacoli ha già affrontato? quali sono le "prove" imminenti?
- Scoprire i "mentori": chi lo ha aiutato finora? che ruolo hai tu come mentore? cosa si aspetta da te e tu cosa puoi offrirgli?
- Proiettare il ritorno: quali trasformazioni cerca? Quale sarà il suo "nuovo sé"?

Condividi le tue storie di eroe

- Racconta le tue esperienze usando la struttura del viaggio dell'eroe.
- Mostra vulnerabilità, errori, successi: rende il tuo esempio più umano e accessibile.
- Offri "mappe" e strumenti, non solo consigli.

Crea una narrazione condivisa

- Insieme al mentee, costruite una visione del suo futuro come un viaggio epico.
- Incoraggialo a scrivere la sua storia per aiutarlo a prendere consapevolezza del suo potenziale.



Applicare il viaggio dell'eroe al mentoring

