

MODULE TRE



IL RUOLO DEL MENTORE

Materiale supplementare



VERSION

ITALIANA



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Modulo tre – Il ruolo del Mentore

Indice

1. Introduzione

1.1 Cos'è il tutoraggio

1.2 Ruolo del Mentore

1.3 Obiettivo

1.4 Informazioni Generali

2. Risultati dell'apprendimento

3. Sessioni del Modulo

3.1 Sessione 1: Caratteristiche del Mentore/Allievo

3.2 Sessione 2: Vantaggi di un Mentore

3.3 Sessione 3: Barriere del tutoraggio

3.4 Sessione 4: Come interagire con un mentore

4. Casi studio

5. Riferimenti

1. Introduzione

1.1 Cos'è la mentorship (tutoraggio)?

La mentorship è definita come "un'alleanza professionale e lavorativa in cui gli individui collaborano nel tempo per sostenere la crescita personale e professionale, lo sviluppo e il successo dei partner relazionali attraverso la fornitura di supporto alla carriera e psicosociale" (Dahlberg e Byars-Winston 2019).

La mentorship è una relazione tra due persone in cui l'individuo con maggiore esperienza, conoscenza e connessioni è in grado di trasmettere ciò che ha imparato a un altro individuo meno esperto in un determinato campo.

1.2 Ruolo del Mentore

I mentori hanno diversi ruoli, tra cui quello di facilitatore, coach e sostenitore dello sviluppo. Come facilitatore, il mentore può offrire supporto e risorse al discente. Il mentore può consigliare e fornire indicazioni al mentee. Come coach, il mentore può aiutare l'individuo a valutare le diverse opportunità di apprendimento. Il mentore può aiutare il mentee nel processo decisionale. Infine, come sostenitore dello sviluppo, il mentore può garantire che la persona che sta imparando si senta a proprio agio, sostenuta e motivata mentre attraversa un periodo a volte scomodo di apprendimento di una nuova abilità, comportamento, ecc.

1.3 Obiettivi

Cosa si aspetta il lettore dal completamento di questo modulo?

Questo modulo fornirà agli studenti una comprensione completa dell'identificazione e del coinvolgimento del mentore più adatto alle esigenze e allo stile di lavoro del mentee.

1.4 Informazioni generali

Nell'ambito di questo progetto è stato diffuso un sondaggio tra gli operatori del settore agroalimentare di Irlanda, Regno Unito, Belgio, Italia e Polonia.

L'indagine ha posto una serie di domande relative al mentoring e alcuni risultati hanno contribuito a dare forma a questo modulo. Alcune di queste domande includevano:

- (a) Se ne avesse l'opportunità, si rivolgerebbe a un mentore?
- (b) Si prega di commentare cosa potrebbe impedirle di impegnarsi con un mentore. Spuntare le opzioni che potrebbero impedirle di impegnarsi con un mentore.
- (c) Attualmente ha accesso a un mentore? Se sì, che impatto ha su di voi e sulla vostra attività?
- (d) Quali sono le caratteristiche più importanti che un mentore dovrebbe possedere?
- (e) In che modo ritiene che un mentore possa aiutarla ad avere successo?
- (f) È importante per voi avere un mentore di genere specifico?

2. Risultati dell'apprendimento

Al termine di questo modulo il discente sarà in grado di:

1. Identificare le caratteristiche principali del mentoring
2. Definire il ruolo e i benefici di un accordo di mentorship.
3. Riconoscere l'importanza di abbinare un mentore al mentee corretto.
4. Comunicare e affrontare gli ostacoli al mentoring
5. Come impegnarsi con un mentore
6. Valutare diversi approcci di mentoring e scoprire quale approccio e quale relazione mentore/mentee si adatta alle proprie esigenze e alla propria fase di attività.

Il modulo 3 fornirà agli studenti una comprensione completa dell'identificazione e del coinvolgimento con il mentore corretto per soddisfare le esigenze e lo stile di business dell'allievo.

3. Sessioni del Modulo

Sessione 1: Caratteristiche del mentore/allievo

3.1 Caratteristiche del mentore

È importante che il mentore sappia esattamente cosa desidera ottenere facendo da mentore a un individuo. Il mentore dovrebbe avere chiaro quale tipo di aiuto ha bisogno l'allievo. La tempistica dell'accordo di mentoring dovrebbe essere chiara fin dall'inizio. I risultati del sondaggio rivelano che i tratti più importanti che un mentore deve possedere sono la capacità di fornire un feedback costruttivo (14,7%), l'onestà (13,1%), la fiducia e la riservatezza (11,1%).

E' importante che il mentore abbia le seguenti caratteristiche:

- Di supporto: deve supportare l'allievo a prendere decisioni per aiutare la sua impresa/idea.
- Incoraggiante: incoraggiare il mentee a fare passi avanti positivi.
- Motivante: motivare l'allievo all'azione.
- Potenziante: dare al mentee la possibilità di avere fiducia in sé stesso
- Conoscenza: trasferire le conoscenze rilevanti al mentee per migliorare la sua attività/idea.
- Ascoltatore Attivo: ascoltare attentamente il mentee in ciò che desidera ottenere da questa esperienza di mentoring.
- Buon Comunicatore: comunicare con il mentee in modo efficace.

- Consigliere: offrire al mentee qualsiasi consiglio che possa aiutarlo a raggiungere i suoi obiettivi nel modo più efficace.
- Sfidare l'allievo: sfidare il mentee è importante per spingerlo un po' fuori dalla sua zona di comfort per raggiungere i suoi obiettivi

3.1 Caratteristiche dell'allievo (mentee)

È importante che il mentee abbia le seguenti caratteristiche:

- Onesto: sia onesto con il suo mentore e gli dica esattamente in che fase si trova la sua attività e quali obiettivi vorrebbe raggiungere.
- Aperto/disposto a condividere: sia disposto a condividere dove ha bisogno di aiuto con la sua attività. Con quali aree sta lottando?
- Buon ascoltatore: ascolti attentamente il suo mentore e sia disposto a seguire i suoi consigli.
- Guida al successo: dimostri la spinta o l'ambizione di avere successo; avere le idee chiare su cosa vuole in un tutoraggio.
- Atteggiamenti positivi: sia positivo; questo aiuterà le cose a funzionare senza intoppi e si tradurrà in un'esperienza più piacevole.
- Aperto all'apprendimento: prepararsi a provare cose nuove o ad adattare il suo attuale modo di fare le cose.
- Flessibilità: sia disposto ad apportare modifiche o a rivalutare i suoi obiettivi.
- Curiosità/impegno: sia interessato e applica ciò che ha imparato.

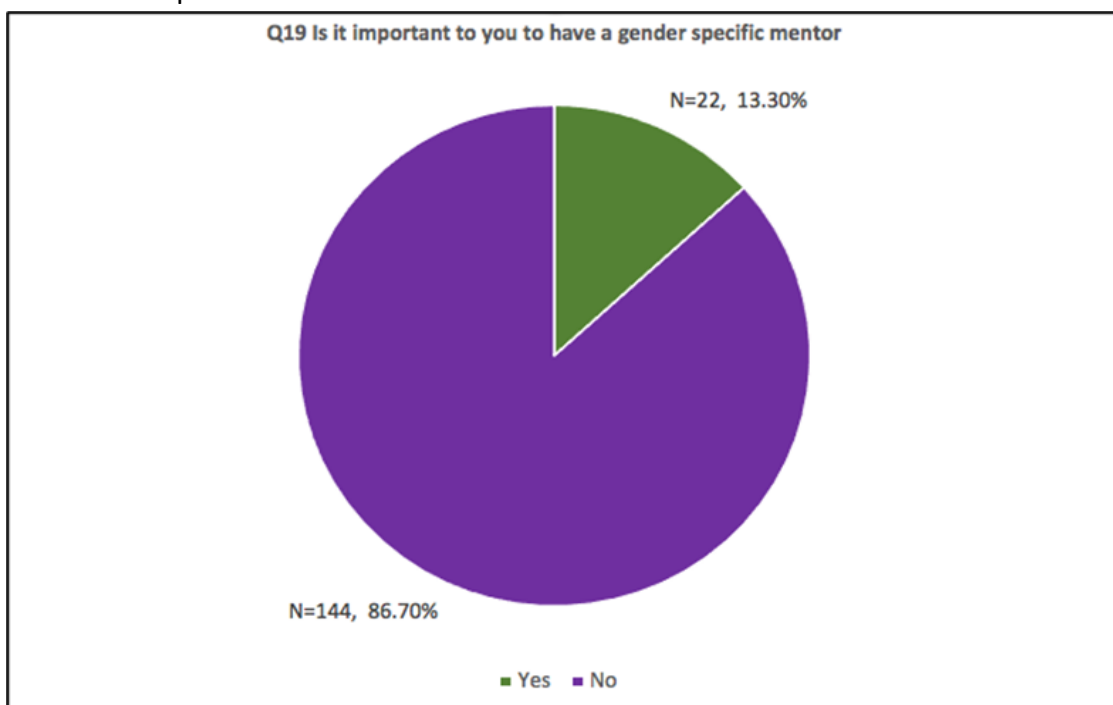
3.1 Abbinamento tra mentore e allievo

Quando si abbina un mentore a un allievo, è necessario considerare quanto segue:

- Dove hanno sede: la posizione è importante e se la distanza è un problema, considerare la possibilità di svolgere le riunioni online.
- Impegno temporale: valutare se sia il mentore che l'allievo hanno tempo sufficiente per l'accordo di mentoring.
- Preferenza di genere: Alcuni allievi possono avere una preferenza di genere e altri non avranno preferenze. Alcune imprenditrici possono trovare più facile aprirsi a un mentore donna. Se questo è il caso, allora è importante che la donna sia accoppiata con un mentore donna per ottenere i massimi benefici dall'accordo di tutoraggio.

Questa domanda è stata posta come parte del sondaggio distribuito durante questo progetto. La domanda chiedeva se fosse importante avere un mentore specifico per genere e l'86,7% ha risposto di no, mentre il 13,3% ha risposto di sì. Questo è visualizzato nel grafico sottostante. Ciò dimostra che potrebbe non essere importante per tutti avere un mentore specifico per genere; tuttavia, è di grande importanza per

alcuni imprenditori. Se gli intervistati hanno risposto sì a questa domanda, è stato chiesto loro di commentare perché è importante per loro. Alcune risposte includevano sentirsi più a proprio agio con un genere specifico, le donne comprendono le barriere che le altre donne devono affrontare nel mondo degli affari, acquisire maggiore fiducia con un mentore dello stesso sesso, due risposte si contraddicono a vicenda, un imprenditore trova le donne più comprensive mentre un altro trova gli uomini più comprensivi e un imprenditore crede che i mentori uomini abbiano più contatti. Per riassumere, la preferenza di genere potrebbe essere un fattore importante da considerare quando si abbina un allievo a un mentore adatto.



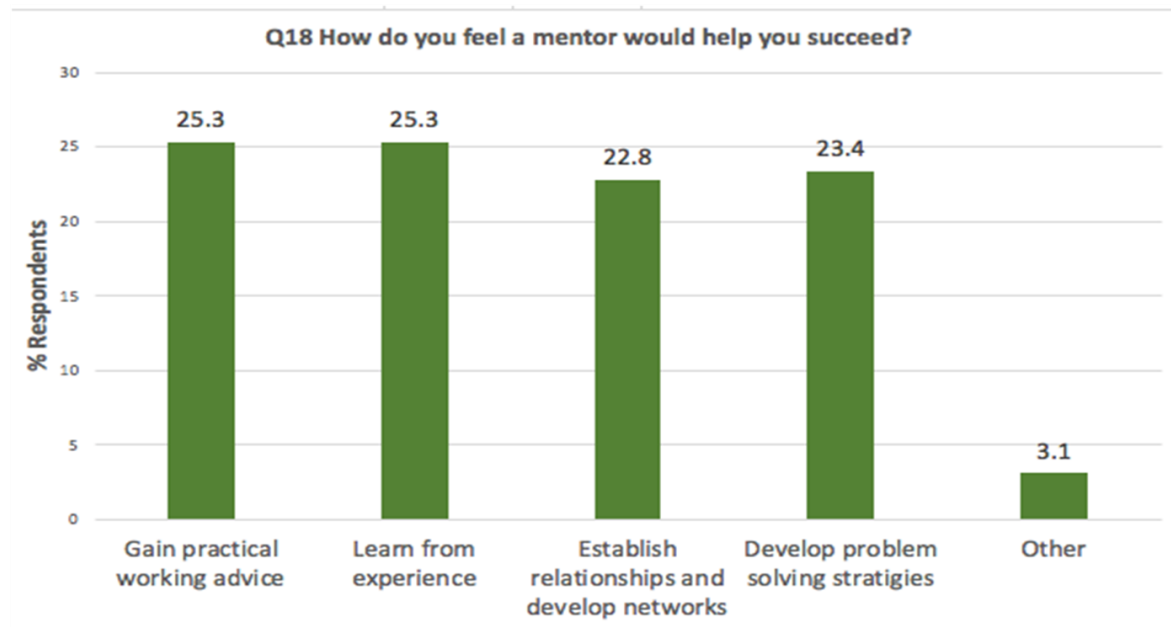
“Ci sono molti imprenditori di successo e leader del settore nel Regno Unito che vorrebbero fare da mentore a imprenditrici emergenti; si tratta solo di abbinare le persone giuste e stabilire aspettative chiare” (Rose, 2019)

Sessione 2: I vantaggi del tutoraggio (mentorship)

3.2 Benefici di un mentore

Ci sono molti vantaggi del mentoring, ad esempio imparare dall'esperienza che un mentore porta. Un allievo può acquisire sicurezza imparando aspetti dell'attività con cui potrebbe non avere familiarità. Un'esperienza di mentoring può fornire il supporto necessario per portare l'azienda a un nuovo livello. Il mentoring può anche offrire opportunità per fare rete con altri imprenditori del settore. I mentori possono fornire agli imprenditori consigli pratici sul lavoro e sviluppare insieme strategie di risoluzione dei problemi. Il sondaggio distribuito nell'ambito

di questo progetto ha chiesto agli imprenditori come pensano che un mentore li aiuterebbe ad avere successo. Il grafico seguente mostra i risultati che il 25,3% ha commentato sull'ottenimento di consigli pratici sul lavoro, il 25,3% ha affermato di imparare dall'esperienza, il 22,8% ha affermato di stabilire relazioni e sviluppare reti, il 23,4% ha commentato di sviluppare strategie di risoluzione dei problemi e il 3,1% di imprenditori ha selezionato l'altra opzione.



Session 3: Barriere nel tutoraggio (Mentorship)

3.3 Barriere nel tutoraggio

Alcuni imprenditori possono mancare di fiducia quando si tratta di avvicinarsi a un mentore e anche quando si tratta di diventare un mentore dopo un certo numero di anni di attività. C'è spesso una preoccupazione per il costo di un mentore che porta gli imprenditori a non cercare un mentore. Molti imprenditori non sanno dove andare per trovare un mentore. Può essere difficile trovare mentori. A volte per idee imprenditoriali uniche c'è poco o nessun mentore in alcune aree di business specifiche. Alcuni allievi hanno richieste di mentori specifici per genere che possono essere un ostacolo alla ricerca di un mentore adatto per idee imprenditoriali specifiche. Alcuni paesi hanno background culturali che li distinguono per la soddisfazione nel condividere idee e aiutarsi a vicenda.

3.3 Come affrontare le barriere nel tutoraggio

Maggiore comunicazione sui vantaggi del mentoring. Alcune persone potrebbero non avere familiarità con i vantaggi del mentoring, in particolare i vantaggi per i mentori. Il mentoring è

un'opportunità di apprendimento e sviluppo professionale per tutti i soggetti coinvolti ed è importante esprimere tale valore.

Alla ricerca di prove sociali. Questo può essere fatto raccogliendo storie di successo individuali sull'impatto positivo del mentoring da parte di persone all'interno dell'azienda provenienti da precedenti coorti di mentoring.

Evitare una cattiva comunicazione. Una comunicazione chiara aiuta a mantenere fluido il rapporto di mentoring e crea un legame più forte tra mentore e allievo.

Partecipazione a eventi di sviluppo educativo e professionale sul mentoring. Gli eventi educativi sono utili sia per un mentore che per un allievo; i programmi speciali promuoveranno una comprensione condivisa di ciò che costituisce pratiche di mentoring efficaci, produrranno una formazione di alta qualità e basata su prove per i nuovi mentori, produrranno un ambizioso sviluppo professionale continuo per mentori esperti o qualificati, aumenteranno la consapevolezza di cosa sia il mentoring e promuoveranno le migliori pratiche per il mentoring.

Evitare l'eccessiva dipendenza. È importante prendere l'iniziativa come allievo in ogni modo possibile. Un aspetto importante del mentoring è lo sviluppo di abilità e indipendenza in tali abilità.

Aspettative irrealistiche e non corrispondenti. Lavorate insieme per stabilire obiettivi realistici. Se un mentore o un allievo si aspetta troppo o troppo poco dall'altro, può causare problemi. Avere una discussione aperta all'inizio del tuo programma di mentoring su ciò che ti aspetti dalle sessioni e dalla relazione nel suo insieme.

Session 4: Come interagire con un mentore

3.4 Come interagire con un mentore

- Agire in modo proattivo per trovare e interagire con un mentore professionista. I migliori mentori possono essere trovati in una varietà di luoghi; quindi, prova a guardare al di fuori della tua cerchia immediata. Cerca mentori presso associazioni di donne e imprese nella tua zona, organizzazioni senza scopo di lucro, all'interno della tua famiglia, gruppi ecclesiastici, persino gruppi comunitari come le camere di commercio.
- Chiarisci cosa vuoi. Sii chiaro con te stesso su ciò che stai cercando in una relazione di tutoraggio. Annota le tue aspettative specifiche e il ruolo che desideri che i mentori svolgano.
- Rete. Il networking può fornirti contatti pertinenti per avvicinarti a un mentore adatto alle tue esigenze aziendali. Networking.
- Fai una mossa e suggerisci un incontro per far girare la palla.

- Sii chiaro riguardo alle tue aspettative. Una volta trovato qualcuno che accetta di essere il tuo mentore, assicurati di condividere lo stesso impegno per le tue aspettative. Sii chiaro sul tempo richiesto e sulla disponibilità del tuo mentore e stabilisci un programma di riunioni regolari con argomenti che vorresti discutere.

Nel nostro sondaggio sul progetto, l'87,3% degli intervistati ha affermato che si impegnerebbe con un mentore se ne avesse l'opportunità.

3.4 Accesso al Mentore

Irlanda

In Irlanda è possibile accedere a mentori attraverso il Local Enterprise Office che ha un programma di mentoring. Empower Female Entrepreneurship ha due programmi: Empower Start (per le imprese femminili in fase iniziale) e Empower Grow (per le imprese femminili in attività da oltre 18 mesi).

UK

Nel Regno Unito è possibile accedere a mentori attraverso il programma Mentoring Women in Business della Cherie Blair Foundation, Mentorsme.co.uk, un portale online per le aziende in cerca di mentori, Santander Mentoring Program, The Mentoring Foundation e il programma annuale di WFA e Alltech che mette in contatto le donne del settore agroalimentare con i mentori.

Belgium

In Belgio è possibile accedere ai mentori tramite il programma Grow Mentoring del Project Management Institute Belgium.

Italy

In Italia è possibile accedere al tutor tramite WIIS Italy Mentoring Program.

Poland

In Polonia, è possibile accedere ai mentori attraverso le seguenti organizzazioni. LeaderLei è un'associazione di donne eccezionali - donne leader. In LeaderShe gli imprenditori condividono esperienze, si scambiano opinioni, si ispirano a vicenda e imparano gli uni dagli altri. Il supporto dato paga nelle aziende e nelle organizzazioni. Senza pathos o arroganza, gli imprenditori espandono gradualmente la loro sfera di influenza in posizioni e ruoli professionali che fino a poco tempo fa erano inaccessibili alle donne. Non ci sono tabù, ostilità, gelosia o competizione. C'è un clima di fiducia reciproca, empatia e valori condivisi. Ci sono discussioni interessanti, libero scambio di idee e feedback onesti, che creano una comunità unica che dà la sensazione di appartenere a un gruppo di donne straordinarie.

La VIVE Women's Association (Stowarzyszenie Kobiety VIVE) è un'organizzazione creata dalle donne per le donne. Nasce dalla passione di donne mature e dal loro bisogno di sostenerne lo sviluppo personale, sociale e professionale. Sia loro che quelle donne che ne hanno bisogno. La loro missione è aumentare la consapevolezza sociale delle donne. Aiutano a costruire un ambiente amichevole per le donne leader. L'Associazione opera, tra l'altro, nel campo dell'organizzazione di corsi di formazione, convegni e incontri motivazionali per le donne.

Women Leadership in Business Foundation (Fundacja Lidererek Biznesu) Mentoring Program è un vasto progetto che supporta le persone ambiziose - sia donne che uomini - nello sviluppo consapevole della carriera, nello sviluppo dell'autoconsapevolezza e le supporta anche nell'acquisizione continua e nel miglioramento delle competenze di leadership. Credono nel potere del mentoring. Soprattutto durante questi tempi turbolenti, il mentoring può essere un supporto inestimabile per molte persone e organizzazioni. Inoltre il rapporto Mentor & Mentee unito ai workshop e all'appartenenza alla nostra community, permette agli imprenditori di affrontare le sfide attuali come leader.

Programma di mentoring Mother Empower. Lo scopo del programma di mentoring Mother Empower è quello di rafforzare le donne in cerca di occupazione dopo un'interruzione dovuta all'assistenza all'infanzia, comprese quelle in cerca di occupazione dopo un cambio di settore e in procinto di riorganizzarsi, nonché le donne che hanno perso il lavoro a causa del pandemonio. I partecipanti al programma riceveranno supporto di mentoring per trovare il proprio posto nel mercato del lavoro dopo una pausa, un'assunzione di successo, nonché un rafforzamento nel percorso del rebranding. Il programma Mother Empower è rivolto alle donne di tutta la Polonia e si svolgerà online. Se c'è la possibilità, cercheremo di organizzare almeno un incontro off-line.

Network of Entrepreneurial Women (Sieć Przedsiębiorczych Kobiet) è una relazione tra Mentor e Mentee che sviluppa le capacità e le competenze dei Mentor e supporta le donne (Mentee) nella costruzione della loro carriera professionale. In particolare, sulla strada per creare e sviluppare la propria attività. I programmi di business mentoring sono un elemento imprescindibile dei progetti realizzati dalla Rete delle Donne Imprenditrici. È un fattore chiave per il loro successo. Le relazioni di mentoring danno l'opportunità di sviluppare competenze globali. Puoi imparare un punto di vista diverso e ricevere preziosi suggerimenti e consigli sulla gestione della tua attività o sullo sviluppo professionale.

3.4 Da allievo a mentore

Molti imprenditori possono iniziare come allievi e dopo diversi anni di attività diventare mentori. La transizione da allievo a mentore può iniziare da mentori che incoraggiano i loro allievi a diventare mentori. Ci sono alcune abilità importanti che gli allievi devono considerare prima di diventare un mentore. Questi includono buone capacità di comunicazione, capacità di tutoraggio, capacità di valutazione, capacità informatiche, pensiero creativo, approccio

flessibile/adattabile, approccio all'apprendimento pratico, certificazione/qualifica pertinente potrebbe essere necessaria. Passare da allievo a mentore può dare l'opportunità di condividere la tua esperienza e conoscenza con più imprenditori.

4. Casi Studio

Caso Studio 1:

Imprenditrice: Julia Brightman – CremeBrewlait, UK

Julia Brightman, Regno Unito, è un'impreditrice con un'azienda alimentare specializzata in tavoli da dessert e buffet che utilizzano cibi fatti in casa di provenienza locale. Julia ha quattro anni e mezzo di attività e sarebbe interessata a diventare un mentore se si presentasse l'opportunità.

Julia aveva un mentore quando ha iniziato a lavorare? Secondo Julia c'erano poche opportunità di mentoring quando stava avviando la sua attività. Crede che ora ce ne siano altri disponibili, soprattutto dopo il covid. Julia ha aggiunto che, se nella tua zona non esiste un gruppo di mentoring/networking per imprenditrici, allora crea tu stesso un gruppo. C'è molto da guadagnare dall'aver una rete di persone da cui acquisire conoscenza ed esperienza

Caso Studio 2:

Imprenditrice: Malinówka – Gospodarstwo Agroturystyczne, Polonia

Magdalena, Polonia, è un'impreditrice nel settore del pane. L'attività si è ora estesa per includere l'apicoltura, il salvataggio delle api e laboratori per bambini. Dal Covid 19, Magdalena e la sua famiglia si sono adattate e hanno iniziato a vendere scatole vegane. Continuano a vendere il loro pane ai negozi locali.

Secondo Magdalena non ci sono mentori in quella zona della Polonia. Alcune persone non sono disposte a condividere le loro esperienze e abilità. Si ritiene che questo sia un background culturale nel paese. Tuttavia, Magdalena è disposta a condividere la sua esperienza, conoscenza e diventerebbe un mentore. È stato interessante e positivo sapere che Magdalena e la sua famiglia sono disposti a condividere la loro esperienza con i nuovi imprenditori della zona.

Caso Studio 3:

Elena Salviucci – Cantina Campotondo Farm, Italia

Elena Salviucci è un'imprenditrice che gestisce un'azienda vinicola in Toscana, in Italia. Il vigneto è stato piantato dal padre di Elena quando lei aveva cinque anni. Prima di Covid c'erano opportunità di degustazione di vini in vigna; tuttavia, si sono adattati a Covid inviando scatole di degustazione di vini a casa delle persone per godersi l'esperienza da casa propria. Elena ritiene che il mentoring sia molto importante, in particolare il mentoring finanziario e il mentoring specifico per il business. Secondo Elena c'è bisogno di più tutoraggio 1 a 1 (specifico per la tua attività). Questo potrebbe aver aiutato Elena nelle prime fasi del suo viaggio imprenditoriale.

Caso Studio 4:

Aisling Roache – Velvet Cloud, Irlanda

Aisling Roache, Irlanda, è un'imprenditrice nel settore dello yogurt e del formaggio di latte di pecora. Velvet Cloud ha un'alta percentuale di clienti con allergie al latte vaccino e rifornisce 120 negozi in Irlanda. Da quando Covid l'azienda si è adattata e ora vende online e consegna a domicilio. Secondo Aisling c'erano pochi mentori nell'industria del latte di pecora quando stavano avviando la loro attività. L'unico mentore disponibile risiedeva a una distanza considerevole e aveva poco tempo per le piccole imprese. Aisling e la sua famiglia hanno dovuto cercare tutoraggio/network da altri paesi, ad esempio il Regno Unito e la Francia, dove all'epoca il latte di pecora era più popolare.

Caso Studio 5:

Sarah Alder – Kitchens Titbits, UK

Sarah Adler, Regno Unito, è un'imprenditrice nel settore della pianificazione dei pasti e mentore per i pasti familiari. Sarah ha tre anni di attività ed ha espresso preoccupazione per i costi del mentore. Sarah crede che ci siano molti mentori per le start-up e le imprese consolidate, tuttavia, mancano mentori per le imprese intermedie. Sarah ha detto che trarrebbe beneficio da un mentore, ma trova difficile trovarne uno e non sa a chi rivolgersi.

5. Riferimenti

1. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK552775/>
2. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3925207/>
3. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/important-characteristics-of-a-mentor>
4. <https://muse.engineering.illinois.edu/desirable-mentee-qualities/>
5. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/784324/RoseReview_Digital_FINAL.PDF
6. https://avenueb.ucdavis.edu/sites/g/files/dgvnsk9771/files/inline-files/Mentee-resource-8.17.2020_0.pdf