

MENTORING

CORSO DI ORIENTAMENTO AL RUOLO DI "MENTOR" NELLE ORGANIZZAZIONI AZIENDALI

COSTRUIAMO IL FUTURO, IMPARIAMO INSIEME!

COS'È IL MENTORING?

Il mentoring, prima ancora che una metodologia di lavoro utilizzata per lo sviluppo di specifiche competenze in ambito aziendale, è un approccio relazionale al cambiamento, un percorso di crescita a due, attraverso cui una figura esperta trasferisce ad un'altra poco esperta conoscenze, competenze, informazioni e soprattutto una prospettiva di crescita personale e professionale. La relazione di mentoring è quindi orientata alla trasformazione delle persone e si basa su formule nuove di apprendimento.

È IL MENTOR?

Il Mentor è un modello di esempio per la cultura e i valori della tua azienda, stimola i colleghi a riflettere sul loro modo di vedere ed esplorare le cose, li incoraggia a superare i limiti e a trovare nuove strade. Fissa con loro degli obiettivi, definisce un piano d'azione per raggiungerli e soprattutto li aiuta a prendersi la responsabilità del loro sviluppo, trasferendo competenze e fiducia.



Scopri come aiutare le persone a ...

1. EXPLORE

... analizzare e comprendere bene il proprio ruolo all'interno dell'organizzazione

apprendimento per lo sviluppo delle proprie competenze

2. PLAN

... inquadrare gli obiettivi che vorrebbero raggiungere

4. LEARN

... lavorare sulle azioni definite per raggiungere gli obiettivi

3. CONTRACT

... stipulare il patto di

5. ASSES

.. verificare i progressi ed il raggiungimento dei goal prefissati



JOB CHAT

Monitora l'andamento del viaggio dei tuoi mentee, verifica i loro progressi e controlla a che punto sono con il loro Learning Contract



S.M.A.R.T. +

Se gli obiettivi sono chiari e misurabili è più facile poterli raggiungere. Prova a definirli secondo i criteri dello SMART+ goal



RESTA IN CONTATTO

Mentoring è relazione, fiducia, condivisione e soprattutto vero desiderio di approfondire la conoscenza. Quindi resta in contatto.

SKILLS



SET

Capacità di apprendimento

Comprensione del ruolo

Adattamento

Ascolto attivo

Capacità di gestire relazioni

Mediazione

Pianificazione

Story telling

Coaching

Capacità di rapportare ai valori

Considerare la diversità

...

IPSE DIXIT

Jerry Maguire

Ricordai perfino le parole del più grande procuratore sportivo, il mio mentore, il grande e compianto Dicky Fox che diceva: "Il segreto di questo mestiere sono i rapporti, i rapporti personali"

Contenuti e metodologia del corso



COSA FAREMO INSIEME?

Il corso affronta i principali temi legati allo sviluppo delle competenze specifiche per il ruolo di mentor aziendale: dall'analisi dei bisogni, alla definizione delle risorse personali, dal goal setting, all'action planning, dal follow-up alla valutazione dei risultati. Rispondendo alle cinque domande che individuano ogni percorso di crescita (dov'ero? Dove sono ora? Dove voglio andare? Come faccio ad arrivare? Come saprò se sono arrivato?), si forniranno gli strumenti comunicativi e didattici per iniziare a fare focus sulle aspettative e sui goals di altre persone. I partecipanti analizzeranno le analogie e le differenze con il coaching, approfondiranno tecniche di comunicazione non verbale, di feedback, di valutazione e lavoreranno con modelli quali "lifeline", "4-Rooms Apartment", "SWOT Analysis", "schema Johari".

COME?

L'approccio didattico (50% content) è basato su tecniche di "gamestorming" e attività ludiche, che pongono il lavoro del singolo e del gruppo al centro delle tematiche trattate, al fine di alzare il livello di partecipazione e di coinvolgimento attivo da parte di ciascun partecipante.

DURATA: 16 ORE (2 GG.)

MENTEE

Dov'ero? Come sono arrivato fin qui? Cosa ho appreso dalle mie esperienze?

Ieri

Dove sono? Quali sono i miei bisogni di sviluppo?

Oggi

Dove voglio andare? Quali sono i miei obiettivi?

Domani

MENTORING

Corso di orientamento al ruolo di mentoring nelle organizzazioni aziendali

Obiettivi: sviluppare le competenze specifiche per ricoprire il ruolo di mentor aziendale. Fornire gli strumenti e i modelli per operare concretamente in un processo di sviluppo delle competenze personali.

Contenuti: analisi dei bisogni e definizione delle risorse personali. Il goal settings e l'action planning. Il learning contract ed il piano di apprendimento. Il sistema di monitoraggio e la valutazione dei risultati .

Competenze: relations management, planning, learning ability

Destinatari: operatori HR, figure senior d'azienda.

Metodologia: momenti d'aula (poco teorici e molto pratici) alternati ad esercitazioni ludiche individuali e di gruppo, finalizzati a sperimentare e a far comprendere in maniera attiva e creativa le tematiche proposte.

Durata: 16 ore (2 gg.)