



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

Empowering Restarting Women Entrepreneurs: Liberare il potenziale con il kit di strumenti del mentore



Mentor's
Toolkit 

www.restarteurope.org

Titolo del progetto: Mentoring (una seconda chance) alle imprenditrici femminili per riavviare il settore artistico e creativo europeo.

PR3: Il kit di strumenti per il mentore

RestartSito web del progetto: www.restarteurope.org

Il toolkit fa parte del progetto europeo "RestART Europe-Mentoring Second-Chance Female Entrepreneurs to Restart the European Arts and Creative Sector", guidato dal Science-to-Business Marketing Research Centre della FH Münster University of Applied Sciences. Il progetto riunisce cinque partner di quattro Paesi. Il progetto è finanziato dal programma ERASMUS+ Cooperation partnerships in adult education per un periodo di tre anni. I partner di RestART Europe hanno l'ambizioso obiettivo di diventare pionieri nell'offerta di un programma di mentoring che mira a formare mentori in grado di fornire orientamento, motivazione e modelli di ruolo per riavviare le donne imprenditrici e dotarle di competenze imprenditoriali nel settore artistico e creativo.

Questa pubblicazione è stata realizzata collettivamente dai membri del partenariato RestART. Tradotto con DeepL.com (versione gratuita)

Autori

Elina Isakova, Xenia Morasch, Ekaterina Nikolaeva (FH Münster)

Harshitha Polathula (ACCEU)

Eline de Koning (FIRDA)

Fabio S. Sandes, Ana Sofia Pereira (Lusófona University)

Angelo Ranieri, Cristina Mele (University of Naples Federico II)

Contact: elina.isakova@fh-muenster.de (Elina Isakova, Responsabile di progetto)

Partner del Consorzio



Dichiarazione di non responsabilità

"Le informazioni e le opinioni contenute in questo sito web sono quelle degli autori e non riflettono necessariamente l'opinione ufficiale dell'Unione europea. Né le istituzioni e gli organi dell'Unione europea né le persone che agiscono per loro conto possono essere ritenute responsabili dell'uso che può essere fatto delle informazioni in esso contenute."

Table of Contents

Scheda Del Kit Di Strumenti Del Mentore	4
Gli Strumenti E Le Icone	5
Strumenti Digitali	6
01 Preparazione	7
02 Negoziazione	29
03 21st Competenze Del Secolo	46
04 Competenze Imprenditoriali	88
05 Competenze Socioculturali	117
06 Crescita	130
07 Conclusione	136

SCHEDA DEL KIT DI STRUMENTI DEL MENTORE



CONCLUSIONE



- Valutare i risultati
- Responsabilizzazione
- Condividere l'esperienza



CRESCITA



- Lavorare per raggiungere gli obiettivi
- Argomenti di mentoring

- Comunicazione
- Pensiero e azione creativa
- Pensiero critico
- Soluzione del problema
- Collegamento in rete
- Competenze sociali e culturali
- Autoregolazione

COMPETENZE SOCIOCULTURALI



- La condizione sociale delle donne nel settore creativo
- Autorizzazione



COMPETENZE IMPRENDITORIALI

- Finanze, sovvenzioni, finanziamenti
- Pensiero strategico
- Pianificazione, gestione del tempo
- Gestione del marchio, marketing
- Distribuzione
- Etica

21ST COMPETENZE DEL SECOLO

- Costruire la relazione
- Costruire la fiducia
- Informazioni sul mentoring
- Visioni di mentoring
- Modelli di mentoring



NEGOZIAZIONE



- Definire la strategia
- Discutere le aspettative
- Definizione della relazione mentore/mentee



INIZIO



PREPARAZIONE



GLI STRUMENTI E LE ICONE

Questa pagina offre una panoramica degli strumenti, dei loro destinatari e del significato dei singoli simboli.

I VANTAGGI DELLO STRUMENTO

Gli strumenti forniscono ai mentori metodi e strumenti pratici e scientificamente validati per lavorare con i mentee. Le descrizioni e le istruzioni passo-passo fornite hanno lo scopo di aiutare il mentore a guidare efficacemente il proprio mentee attraverso il processo di mentoring e a insegnargli abilità specifiche.

GRUPPO TARGET

Questi strumenti sono adatti a un'ampia gamma di mentori, in particolare a quelli che hanno un forte orientamento imprenditoriale e si concentrano sulle imprenditrici delle industrie artistiche e creative.

I mentori di diversa provenienza - dal mondo accademico, imprenditoriale, no-profit e politico - possono accedere a questa selezione di strumenti e best practice.

Queste risorse sono state attentamente curate non solo per migliorare le competenze e le capacità dei mentori, ma anche per fornire loro gli strumenti necessari per avere un impatto significativo e sostenere le imprenditrici nel loro percorso di mentoring.

ICONE



Il tempo qui indicato è una stima degli attori coinvolti nello strumento. Può variare a seconda dell'implementazione, del numero di persone e del contesto, per cui è necessario tenere in considerazione anche il tempo sufficiente per la preparazione e il follow-up.



Questo simbolo sottolinea le competenze che i mentee acquisiranno o miglioreranno utilizzando lo strumento.



Alcuni metodi possono essere applicati senza molta preparazione, mentre altri richiedono competenze specifiche ed esperienza nei processi.

Facile: lo strumento può essere compreso e utilizzato senza alcuna conoscenza metodologica o tecnica precedente.

Medio: Lo strumento è facile da usare con conoscenze preliminari e ulteriori informazioni.

Difficile: lo strumento richiede una certa conoscenza o formazione metodologica o tecnica preliminare.



STRUMENTI DIGITALI

Gli strumenti digitali non sono altro che ausili per migliorare la collaborazione e la comunicazione nell'ambiente digitale, che possono essere utilizzati anche nel processo di mentoring, ad esempio. Gli strumenti e i metodi qui elencati possono aiutarvi come mentori a rendere il mentoring più efficace ed efficiente e a semplificare l'implementazione degli strumenti.

COMUNICAZIONE



Cisco WebEx: software per videoconferenze e riunioni online



Google Hangouts: video e chat
Comunicazione tramite Google



Slack: strumento di collaborazione e comunicazione per i gruppi raggruppati in canali



Microsoft Teams: strumento di comunicazione per gruppi e chat di squadra con particolare attenzione alla collaborazione digitale



Zoom: sistema di videoconferenza con Sale riunioni

ORGANIZZAZIONE



Asana: strumenti per attività complesse



Calendly: software per la programmazione degli appuntamenti tra Singoli individui, l'intero team o partner esterni



Evernote: gestione e organizzazione di attività e note



Nozione: fornitura di vari componenti per creare un sistema di gestione



Trello: strumento di gestione delle attività basato su Kanban

IMPEGNO



Kahoot!: Piattaforma di apprendimento basata su giochi e quiz



Mentimeter: Voto creativo in tempo reale e raccolta di idee



Slido: piattaforma per domande e risposte in tempo reale con funzione di voto

CREATIVITÀ



Slido: piattaforma per domande e risposte in tempo reale con funzione di voto



Canva: piattaforma di progettazione grafica per la creazione di contenuti visivi come poster, documenti e social media



Figma: strumento di editing e prototipazione di grafica vettoriale



Miro: lavagna online per il team
Cooperazione



Murale: lavagna online per il digitale
Cooperazione

ARCHIVIAZIONE DEI DOCUMENTI



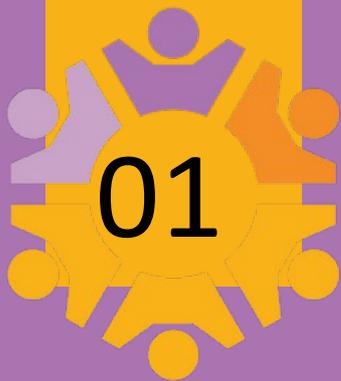
Dropbox: Il sistema di cloud storage più diffuso sul mercato con 2 GB di spazio di archiviazione gratuito, espandibile fino a 16 GB di spazio di archiviazione gratuito attraverso le segnalazioni agli amici



GoogleDrive: sistema di cloud storage gratuito di Google con un massimo di 15 GB di spazio di archiviazione



OneDrive: sistema di archiviazione in cloud gratuito di Microsoft con un massimo di 5 GB di spazio di archiviazione



01

Preparazione



CHE COS'È IL MENTORING?

Questo strumento è un'introduzione a ciò che intendiamo per mentoring per i mentori RestART.

1. CHE COS'È IL MENTORING

- Nel mentoring, il mentore fornisce supporto a uno o più mentee.
- Il mentoring contribuisce in modo significativo alla crescita e al successo.
- I giovani raggiungono i loro obiettivi meglio e più rapidamente se ricevono sostegno e incoraggiamento da chi ha percorso la stessa strada prima di loro.
- Utilizzano le strategie di vita del mentore.
- Il potere del mentoring risiede nel fatto che tutti i soggetti coinvolti ne traggono beneficio.

2. CHI È UN MENTORE

- Un mentore è un esperto di esperienze (di vita) e un modello di comportamento.
- I mentori utilizzano le proprie conoscenze ed esperienze.
- Un mentore è una persona che sta accanto al mentee, lo completa, lo incoraggia e lo motiva a continuare.
- Un mentore fa emergere il meglio delle persone e guarda ai loro punti di forza.

TIPI DE MENTORING

Mentoring individuale:

- Il mentee viene messo in contatto con una persona che può essere un modello e un esperto del settore.

Mentoring di gruppo:

- Un mentore può anche fare da mentore a più mentee come gruppo.
- In questo modo, anche i mentee possono trarre beneficio l'uno dall'altro.
- Si noti che la guida di un gruppo richiede competenze diverse da parte del mentore.

DOMANDE

Utilizzate queste informazioni per scoprire cosa si addice ai vostri mentee. Non c'è un giusto o uno sbagliato. Il mentoring si presenta in molte forme. Prendete il vostro tempo con i mentee e fate ciò che più si addice al vostro mentee.

- Che tipo di mentoring riconoscete nella vostra vita?
- Quali sono le vostre esperienze con i mentori o i mentee?
- Discutetene durante l'introduzione.

MAGGIORI INFORMAZIONI QUI:

[Rhodes Jean, Keynote European Mentoring Summit 2018](#)

[Ralph Reid. "Making a mentor." TEDxUSFSM](#)



Tempo: 30 minuti

Focus: Sul mentoring

Livello di difficoltà: Facile



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

QUATTRO FASI DEL MENTORING

Questo strumento mostra quali sono le fasi di un mentoring di successo: Preparazione, negoziazione, crescita e conclusione.

QUATTRO FASI

Le relazioni di mentoring di successo attraversano quattro fasi: Preparazione, Negoziazione, Crescita e Chiusura. Queste fasi sequenziali variano in lunghezza e comprendono fasi e strategie specifiche che portano a un mentoring di qualità. La piattaforma RestART fornisce strumenti per ogni fase, per supportare il processo di mentoring.

1. FASE: PREPARAZIONE

Preparare la relazione

- Avvio del contatto
- Scambio di informazioni di base
- Conoscere e conoscersi

2. FASE: NEGOZIAZIONE

Coordinare gli ordini del giorno:

- Come incontrarsi (online, di persona)
- Regole di base
- Aspettative
- Obiettivi

3. FASE: CRESCITA

Incoraggiare e rafforzare

- Come mentore, utilizzate la vostra competenza, esperienza e abilità per aiutare l'altra persona a crescere.
- Sviluppano le competenze per renderlo possibile.

4. FASE: CONCLUSIONE

La fine è l'inizio..:

- Pensate a come immaginate il vostro rapporto di mentoring dopo la conclusione formale.
- Condividete le vostre esperienze.

Tempo: 30 Minuti

Focus: Sul Mentoring

Livello di difficoltà: Facile



CONDIVIDERE LA STORIA DELLA VITA

Si tratta di uno strumento potente per creare empatia, comprensione e un senso di comunità tra mentori e mentee che condividono le loro storie di vita.

1. FASE LIBERA: riunite i mentee (circa 4-5 se si tratta di gruppi di mentori) in un ambiente piacevole e sicuro, ad esempio in una sala riunioni. Assicuratevi che tutti possano vedersi e sentirsi chiaramente.

2. SPIEGAZIONE DELL'ESERCIZIO: introdurre brevemente l'esercizio di "condivisione della storia di vita" e il suo scopo. Spiegate che tutti i partecipanti hanno l'opportunità di raccontare una versione sintetica della loro storia di vita entro un certo lasso di tempo (circa 5 minuti). Fate notare ai partecipanti che rispettare il limite di tempo è importante per garantire che tutti abbiano la stessa opportunità di parlare.

3. RISPETTO E SOSTEGNO: creare un'atmosfera di rispetto e sostegno durante l'esercizio. Incoraggiate tutti ad ascoltarsi con attenzione e rispetto, senza interrompere l'interlocutore. Ricordare a tutti i partecipanti che il percorso di ogni individuo è unico e che lo scambio deve essere accolto con comprensione e compassione.

4. INIZIO DELL'ESERCIZIO PER MENTORE: Iniziate con voi stessi come esempio. Potete raccontare la vostra breve storia di vita entro il tempo limite per dare il tono e incoraggiare gli altri a fare lo stesso.

5. STORIE DI VITA DEI MENTEE: date a tutti i partecipanti la possibilità di raccontare la propria storia di vita nell'arco di tempo stabilito. Incoraggiateli a concentrarsi su eventi importanti, pietre miliari o esperienze che li hanno resi ciò che sono oggi.

6. RIFLETTERE E CONDIVIDERE: dopo che tutti hanno raccontato la loro storia, date tempo e spazio alla riflessione. Chiedete ai partecipanti di condividere i propri sentimenti, le realizzazioni o le connessioni che hanno provato durante l'esercizio.

7. CHIUDERE L'ESERCIZIO: chiudere l'esercizio ringraziando tutti i partecipanti per la loro disponibilità a condividere e ad ascoltare. Sottolineate il valore della costruzione dell'empatia e della comprensione attraverso la narrazione.

IMPORTANTE: ricordate che l'esercizio può essere emotivamente stressante per alcune persone, quindi la sensibilità e il sostegno sono essenziali durante tutto il processo. In qualità di facilitatore, assicuratevi che l'ambiente rimanga positivo, inclusivo e rispettoso per tutti i partecipanti.

Tempo: 45-60 Minuti

Focus: Costruire la Fiducia

Livello di difficoltà: Medio



ROMPERE IL GHIACCIO

Si tratta di un'attività preziosa per rompere il ghiaccio tra voi e i vostri mentee, in quanto incoraggia una comunicazione aperta, abbatte le barriere e promuove un rapporto positivo e di fiducia.

1. INTRODUZIONE ALL'ESERCIZIO: Dite ai partecipanti (4-5 mentee) che a turno faranno tre affermazioni su se stessi: due vere e una falsa.

2. ESIBIZIONE DELLE MENZOGNE: tutti i partecipanti fanno il loro turno e condividono le loro tre affermazioni con il gruppo. Incoraggiateli a mescolare verità e bugie in modo creativo per renderle interessanti per gli altri.

3. GIRO DI INDIRIZZO: dopo che una persona alla volta ha condiviso le proprie affermazioni, lasciate che gli altri partecipanti indovinino quale affermazione pensano sia una bugia. Questo aspetto interattivo incoraggia la conversazione e contribuisce a creare un'atmosfera amichevole.

4. SCOPRIRE LA BUGIA: dopo che tutti hanno indovinato, la persona che ha condiviso le affermazioni rivela quale fosse la bugia e racconta una breve spiegazione o una storia dietro ogni affermazione.

5. CAMBIAMENTO: Fate a turno con i mentee finché tutti i partecipanti non hanno avuto la possibilità di fare dichiarazioni e gli altri hanno indovinato la bugia.

6. RIFLETTERE E CONDIVIDERE: dopo aver completato l'esercizio, è opportuno prevedere un breve debriefing per riflettere sull'attività. I partecipanti possono condividere fatti interessanti che hanno appreso l'uno dell'altro durante l'esercizio per favorire un senso di connessione e collaborazione.

ESEMPIO:

Un mentee dice: "Ho viaggiato in tre paesi diversi durante l'estate, ho imparato il codice Morse e ho raggiunto la migliore posizione durante il mio Master.

Tutti cercano di indovinare cosa è vero (2 affermazioni) e cosa è falso (1 affermazione).

Il mentee condivide tutte le affermazioni e approfondisce ciascuna di esse, raccontando la storia dei suoi viaggi in alcuni Paesi, il viaggio per imparare il codice Morse e le ragioni per cui non è stato il miglior studente del corso.

Tempo: 45-60 Minuti

Focus: Costruire la Fiducia

Livello di difficoltà: Medio



LINEA TEMPORALE DI RIFLESSIONE

Si tratta di uno strumento prezioso che potete utilizzare per aiutare il mentee a imparare dalle proprie esperienze e a prendere decisioni più consapevoli.

1. MOMENTI SIGNIFICATIVI: incoraggiare il mentee a riflettere sui momenti chiave della propria vita che hanno avuto un impatto duraturo su di lui. Questi momenti possono essere esperienze positive o impegnative, punti di svolta, successi, fallimenti o altri eventi che hanno lasciato un segno profondo.

2. VISUALIZZARE I MOMENTI: chiedere al mentee di rappresentare graficamente questi momenti significativi tracciandoli su un grafico in cui l'asse delle ascisse rappresenti la linea temporale della sua vita e l'asse delle ordinate rappresenti l'aspetto emotivo da negativo a positivo.

3. RIASSUNTO: chiedete al mentee di ricordare i dettagli dei momenti selezionati. Incoraggiatelo a riflettere sul contesto, sulle emozioni, sulle persone coinvolte e sulle azioni che ha compiuto in quel momento.

4. IMPARARE: incoraggiare il mentee a considerare ciò che ha imparato da ogni esperienza:

- Quali intuizioni, abilità o prospettive ha acquisito in questi momenti?
- Cosa l'ha aiutato ad affrontare il fallimento e cosa l'ha aiutata ad avere successo?

5. COLLEGAMENTI: aiutare il mentee a fare collegamenti tra momenti diversi e a riconoscere temi o schemi ricorrenti nella propria vita:

- Ci sono sentimenti comuni che emergono in questi diversi momenti?
- Il mentee ha notato delle somiglianze nelle persone di cui tende a circondarsi in questi momenti?
- Ci sono iniziative che sono durate oltre questi momenti?

6. CRESCITA E RESILIENZA: sottolineare l'importanza di riconoscere la crescita personale e la resilienza acquisita grazie al superamento delle sfide. Incoraggiare il mentee a riconoscere i propri punti di forza e i propri successi.

7. APPLICAZIONI FUTURE: chiedete alla persona di pensare a come le lezioni apprese dalle esperienze passate possano essere applicate alle sue imprese attuali e future. Come possono utilizzare queste conoscenze per apportare cambiamenti positivi o superare le sfide future?.

IMPORTANTE: Ricordate al vostro mentee che la riflessione sulla vita è un processo continuo che può portare a una crescita costante e alla conoscenza di sé. Incoraggiateli a ripetere regolarmente questo esercizio per ottenere nuove intuizioni man mano che procedono nella vita.

Tempo: 30-45 Minuti

Focus: Consapevolezza di sé

Livello di difficoltà: Medio



SCAMBIO DI FORZE

Questo esercizio mira ad approfondire il rapporto tra voi e il vostro mentee, esplorando i punti di forza di ciascuno, fissando obiettivi comuni e armonizzando gli sforzi.

1. SCOPERTA DEI PUNTI DI FORZA: voi e il vostro mentee stilate in modo indipendente un elenco dei vostri punti di forza, delle vostre capacità e delle vostre aree di competenza. Poi, a turno, vi scambiate gli elenchi. Discutete perché questi punti di forza sono importanti per voi e come hanno contribuito al vostro sviluppo personale e professionale.

2. FISSAZIONE RECIPROCA DEGLI OBIETTIVI: scoprite insieme in quali aree i vostri punti di forza coincidono o si completano a vicenda. Questo potrebbe riguardare una competenza, un progetto o un obiettivo specifico. Fate un brainstorming e discutete di possibili obiettivi comuni che sfruttino questi punti di forza condivisi. Questi obiettivi potrebbero includere la crescita personale, lo sviluppo di competenze o anche progetti comuni.

3. DISCUSSIONE SULL'ADATTAMENTO DEGLI OBIETTIVI: conversate su come i vostri punti di forza collettivi possano contribuire al raggiungimento degli obiettivi condivisi. Esplorate il modo in cui la vostra guida e l'entusiasmo del mentee possono portare a un raggiungimento più efficace di questi obiettivi.

4. PIANO D'AZIONE: create insieme un piano d'azione che descriva le fasi necessarie per raggiungere gli obiettivi comuni. Assegnate le responsabilità e stabilite un calendario per il raggiungimento delle tappe fondamentali.

5. RIUNIONI DI VERIFICA REGOLARI: programmate riunioni di verifica regolari per monitorare i progressi, discutere le sfide e celebrare i successi. Utilizzate questi incontri per condividere il feedback e offrire supporto.

6. RIFLESSIONE E REGOLAZIONE: Riflettere regolarmente sui propri punti di forza e su come hanno contribuito al raggiungimento degli obiettivi condivisi. Adattare il piano d'azione, se necessario, per tenere conto di nuove opportunità, sfide o cambiamenti di circostanze.

IMPORTANTE: Il successo di questo esercizio risiede nella comunicazione aperta, nella partecipazione attiva e nella volontà di imparare e crescere insieme. Attraverso questo processo, è possibile sviluppare una comprensione più profonda delle capacità dell'altro e creare le basi per una relazione forte ed efficace.

Tempo: 40-60 Minuti

Focus: Costruzione di Relazioni

Livello di difficoltà: Facile - Medio



CREAZIONE DI UNA VISION BOARD

Questo esercizio aiuta voi e i vostri mentee a visualizzare i vostri obiettivi individuali e comuni, promuovendo così il coordinamento e la motivazione all'interno della relazione di mentoring.

1. DISCUSSIONE DEI VOSTRI OBIETTIVI: in primo luogo, discutete i vostri obiettivi e desideri individuali e gli obiettivi comuni che avete stabilito per il vostro mentoring.

2. RACCOLTA MATERIALE: incaricate la mentee di raccogliere riviste, giornali e immagini stampate che siano in linea con i suoi obiettivi. Deve cercare immagini, parole e frasi che siano in linea con la sua visione e che rappresentino i suoi obiettivi, valori, sogni e sentimenti.

3. SCAMBIO: scambiate le immagini e i testi che avete selezionato. Spiegate il significato dei singoli elementi e il loro rapporto con gli obiettivi.

4. CREARE LA SCHEDA DI VISIONE: con i vostri mentee, iniziate a disporre e incollare le immagini e il testo sul cartellone in un modo che sia visivamente attraente e che abbia senso per voi. Potete anche sovrapporre le immagini, fare un collage o creare delle sezioni.

5. DISCUSSIONE DELLE CREAZIONI: una volta completate entrambe le tavole, discutete a turno gli elementi che avete incluso e la storia che la vostra tavola di visione racconta. Condividete il modo in cui i vostri obiettivi sono collegati e si sostengono a vicenda. Individuate eventuali temi o elementi comuni che compaiono in entrambe le tavole.

6. FISSAZIONE DEGLI OBIETTIVI: discutete la possibilità di stabilire obiettivi comuni basati sui problemi che avete identificato. Si potrebbe trattare di attività, progetti o aree su cui lavorare insieme.

7. DISPLAY DELLE VISION BOARD: trovate un posto ben visibile per le vostre vision board, sia nel vostro spazio di lavoro che in altre aree significative. Se le vedete ogni giorno, vi ricorderanno costantemente i vostri obiettivi.

8. REVISIONE E RIFLESSIONE: durante le sessioni di tutoraggio, rivedete regolarmente insieme le vostre schede di visione. Considerate i progressi fatti verso i vostri obiettivi e le modifiche da apportare.

Tempo: 40-60 Minuti

Focus: Collaborazione e Visualizzazione

Livello di difficoltà: Facile



DICHIARAZIONE DI VISIONE

Questo strumento incoraggia la comunicazione aperta e la fiducia per co-creare una dichiarazione di visione. Vi permette di aiutare i vostri mentee a stabilire un forte senso di scopo e di direzione.

1. INTRODUZIONE ALLA DICHIARAZIONE DI VISIONE: iniziate spiegando ai vostri mentee il concetto di dichiarazione di visione. Condividete esempi di dichiarazioni di visione ben note. Sottolineate che una dichiarazione di visione va al di là degli obiettivi specifici e cattura il quadro generale di ciò che si vuole raggiungere attraverso la relazione di mentoring.

2. DEFINIRE LA VISIONE: guidate i vostri mentee a definire la visione del futuro. Incoraggiateli a pensare all'impatto che vogliono avere, alle competenze che vogliono sviluppare e ai valori che vogliono preservare. Aiutateli ad articolare la loro visione in una dichiarazione concisa e stimolante.

3. ATTIVITÀ COLLABORATIVA: impegnarsi in un'attività collaborativa per co-creare la dichiarazione di visione. Incoraggiate la discussione aperta, il brainstorming e il perfezionamento delle idee. Questo processo aiuterà a costruire la fiducia tra voi e i vostri mentee mentre lavorate insieme per definire una visione significativa e stimolante.

4. REVISIONE E CONCLUSIONE: rivedete la dichiarazione di visione con i vostri mentee. Assicuratevi che rifletta accuratamente i loro obiettivi e che sia in linea con lo scopo della relazione di mentoring. Apportate le modifiche necessarie per creare una dichiarazione che sia autentica e motivante.

5. PRESENTAZIONE E REVISIONE: incoraggiate i vostri mentee a esporre la dichiarazione di visione in un luogo in cui la vedranno spesso. Questo serve a ricordare costantemente i loro obiettivi finali e incoraggia l'impegno nel percorso di mentoring.

MAGGIORI INFORMAZIONI QUI:

[Simon Sinek's TED talk "How great leaders inspire action".](#)



Tempo: 60-90 Minuti

Focus: Comunicazione e Fiducia

Livello di difficoltà: Medio



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

PIANIFICAZIONE DEGLI OBIETTIVI

Partecipando a una sessione di pianificazione degli obiettivi e utilizzando il quadro degli obiettivi REALI, si gettano le basi di obiettivi condivisi, comunicazione aperta e impegno reciproco.

1. INTRODUZIONE AGLI OBIETTIVI REALI: introdurre il quadro degli obiettivi REALI: rilevanti, sperimentali, aspirazionali, basati sull'apprendimento. Spiegare ogni componente e come contribuisce alla creazione di obiettivi significativi. Sottolineare che gli obiettivi forniscono una direzione chiara, aiutano a monitorare i progressi e assicurano che sia i mentee che i mentori siano allineati nei loro sforzi.

2. LASCIARE LE MENTEES LEADER: incoraggiate le vostre mentee a prendere l'iniziativa nello sviluppo dei loro obiettivi REALI. Fornite indicazioni e sostegno se necessario, ma lasciate che esprimano i loro desideri e le loro idee. Se hanno difficoltà, fate domande specifiche per aiutarli a chiarire i loro obiettivi.

3. STABILIRE LA TEMPISTICA: lavorare insieme per creare una tempistica per ogni obiettivo. Discutete la fattibilità del raggiungimento di ciascun obiettivo nell'arco di tempo del vostro rapporto di mentoring. Assicuratevi che il calendario sia realistico e realizzabile. Stabilite delle pietre miliari o delle tappe per ogni obiettivo che permettano a voi e al vostro mentee di monitorare i progressi. Discutete su come misurare il successo nei diversi momenti del percorso.

4. REVISIONE E RIFLESSIONE REGOLARI: con il progredire del rapporto di mentoring, rivedete regolarmente gli obiettivi insieme. Riflettete sui progressi compiuti, discutete di eventuali sfide e modificate gli obiettivi se necessario. Questo dialogo continuo rafforza la fiducia e la responsabilità.

5. CELEBRARE I SUCCESSI: celebrare ogni pietra miliare e ogni successo, anche se piccolo. Riconoscete gli sforzi dei vostri allievi e riconoscete la loro crescita. Il rinforzo positivo rafforza la fiducia e la motivazione.

MAGGIORI INFORMAZIONI QUI:

[Why the secret to success is setting the right goals | John Doerr | TED](#)



Tempo: 60-90 Minuti

Focus: Comunicazione e Fiducia

Livello di difficoltà: Medio



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

POSSIBILITÀ DI ACCOMPAGNARSI RECIPROCAMENTE AL LAVORO

Questo strumento aiuta voi e i vostri mentee ad apprezzare maggiormente i ruoli e i contributi reciproci. La trasparenza e l'apprendimento condiviso rafforzano la fiducia tra voi.

1. SCOPO DEL JOB SHADOWING: sottolineare che questa attività consiste nell'osservare le mansioni e le responsabilità quotidiane del mentee e nell'acquisire preziose informazioni sul suo ruolo e sull'ambiente di lavoro. Sottolineare che offre al mentee l'opportunità di comprendere meglio il suo ruolo, le competenze richieste e le complessità del suo lavoro.

2. PREPARAZIONE: prima della giornata di job shadowing, condividete con i vostri mentee una panoramica del vostro programma. Evidenziate le attività, le riunioni e i compiti importanti che osserveranno. Incoraggiateli a preparare le domande in base ai loro obiettivi di apprendimento.

3. GIORNATA DI SORVEGLIANZA: nel giorno stabilito, i vostri mentee dovranno "accompagnarvi" virtualmente o fisicamente, a seconda dell'ambiente di lavoro. Incoraggiateli a prendere appunti, a osservare le vostre interazioni e a partecipare attivamente.

4. DISCUSSIONI: durante la giornata di job shadowing, dovrete partecipare alle discussioni con i vostri mentee. Incoraggiateli a fare domande, a chiedere chiarimenti e a condividere le loro osservazioni. Discutete le ragioni delle vostre decisioni e azioni.

5. APPRENDIMENTO RECIPROCO: sottolineate che il job shadowing è un'esperienza di apprendimento reciproco. Così come il vostro mentee acquisisce conoscenze, anche voi beneficate del fatto di guardare al vostro ambiente di lavoro con una nuova prospettiva. Questo favorisce la comprensione e la fiducia reciproca.

MAGGIORI INFORMAZIONI QUI:

["21 Do's and Don'ts of Job Shadowing" by Indeed Editorial Team](#)



Tempo: da poche ore a un giorno

Focus: Comunicazione e Fiducia

Livello di difficoltà: Medio



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

DISCUSSIONE MIRATA SULLE NOTIZIE DI ATTUALITÀ

Questo strumento aiuta voi e i vostri mentee ad apprezzare maggiormente i ruoli e i contributi reciproci. La trasparenza e l'apprendimento condiviso rafforzano la fiducia tra voi.

1. DEFINIZIONE DELLO SCOPO: chiarire che lo scopo della discussione di notizie o eventi è quello di dare un contesto reale agli obiettivi dei mentee. Notizie, studi o sondaggi possono fornire esempi e casi di studio che si riferiscono ai loro obiettivi. Spiegate ai vostri mentee l'idea di discutere di notizie o eventi legati agli obiettivi per arricchire le conversazioni di mentoring.

2. IDENTIFICARE GLI ARGOMENTI RILEVANTI: collaborate con i vostri mentee per identificare gli argomenti direttamente correlati ai loro obiettivi. Potrebbe trattarsi di tendenze del settore, best practice, tecnologie emergenti, approfondimenti sulla leadership o altri argomenti rilevanti.

3. IMPOSTAZIONE DI FEEDS SINDACALI IN TEMPO REALE (RSS): fate conoscere ai vostri mentee strumenti come Feedly, che consentono di impostare feed RSS personalizzati per argomenti specifici. Guidateli nel processo di selezione delle fonti pertinenti e di sottoscrizione degli aggiornamenti.

4. SELEZIONARE I PUNTI DI DISCUSSIONE: rivedete gli articoli condivisi e selezionate i punti chiave di discussione che siano in linea con gli obiettivi dei vostri mentee. Questi punti potrebbero evidenziare strategie innovative, sfide, storie di successo o esperienze di apprendimento. Dedicare un tempo regolare per discutere le notizie o gli eventi selezionati.

5. RIFLESSIONE E APPLICAZIONE: dopo la discussione, incoraggiate i vostri mentee a riflettere su ciò che hanno imparato e a considerare come possono applicare queste intuizioni ai loro obiettivi e al loro percorso professionale.

MAGGIORI INFORMAZIONI QUI:

[How do RSS feeds work?](#)



Tempo: 60-90 Minuti

Focus: Comunicazione e Fiducia

Livello di difficoltà: Medio



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

LA RELAZIONE DI MENTORING

Questo strumento aiuta a conoscere meglio i ruoli specifici di mentori e mentee e fornisce una panoramica della relazione di mentoring.

1. IL RAPPORTO DI MENTORING: il mentoring è un rapporto di sviluppo personale in cui una persona con maggiore esperienza o conoscenza (mentore) aiuta una persona con minore esperienza o conoscenza (mentee) a diventare leader.

2. DETTAGLI SUL MENTORE:

- Un mentore è un volontario
- Esperienze di vita e di lavoro
- Responsabilità sociale e d'impresa
- Modello di ruolo che offre strategie di successo

3. DETTAGLI SUL MENTEE:

- Domande e obiettivi di apprendimento
- La domanda dietro la domanda
- Forza interiore personale
- Ambizioni in crescita
- Modello di ruolo che offre strategie di successo
- Sentirsi sostenuti e riconosciuti

4. L'ALLEANZA:

- Basato sull'unicità e sull'autenticità personale.
- Riconoscimento e apprezzamento nell'industria creativa.
- Un mentee viene abbinato a una persona che può fungere da modello e da esperto di esperienza.
- Gli obiettivi di apprendimento dei mentee e l'esperienza del mentore vanno di pari passo.

DOMANDE:

Sia i mentori che i mentee:

- Controllare i dettagli durante una riunione.
- Sono state soddisfatte tutte le condizioni per un buon abbinamento?
- Che tipo di mentoring riconoscete nella vostra vita?
- Quali esperienze avete avuto con il mentoring o il menteeship?
- Discutetene durante l'introduzione.

MAGGIORI INFORMAZIONI QUI:

[Shirley Liu. "Why the Power of Mentoring can Change the World". TED Talk.](#)



Tempo: 30 Minuti

Focus: Sul Mentoring

Livello di difficoltà: Facile



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

I VANTAGGI DEL MENTORING

Con l'aiuto di questo strumento, potete convincere altre aziende o artisti freelance del settore artistico e creativo dell'importanza del mentoring.

VANTAGGI PRINCIPALI:

Migliorare le capacità di leadership: Il mentoring è un modo per ogni professionista di migliorare le proprie capacità di leadership. Il mentoring richiede la disponibilità a condividere, ascoltare e dare consigli in un rapporto flessibile basato sulle esigenze del mentee.

Responsabilità sociale d'impresa: il mentoring è un'opportunità per le aziende di dimostrare la propria responsabilità sociale d'impresa (CSR). La partecipazione al programma di mentoring è un'opportunità per dare qualcosa alla società.

Futuri dipendenti: La partecipazione al programma di mentoring crea l'opportunità di preparare e scansionare i futuri dipendenti.

Immagine aziendale: il mentoring crea un'immagine positiva della vostra azienda tra i futuri dipendenti, i futuri clienti e i clienti, generando così un profitto commerciale.

Appagante dal punto di vista personale: è una soddisfazione personale trasmettere saggezza ed esperienza agli altri senza un grande impegno di tempo.

Il mentoring è una relazione di sviluppo personale in cui una persona con maggiore esperienza o conoscenza (mentore) aiuta una persona con minore esperienza o conoscenza (mentee) a diventare leader.

DETTAGLI DEL MENTORE:

- Un mentore è un volontario
- Esperienze di vita e di lavoro
- Responsabilità sociale e d'impresa
- Modello di ruolo che offre strategie di successo

DOMANDE:

Sia i mentori che i mentee:

- Quali vantaggi si applicano a voi?
- Discutetene durante l'introduzione.

MAGGIORI INFORMAZIONI QUI:

[Vinnie Malcolm. "The Mutual Benefits of Mentorship". TED Talk.](#) 
[Mentorprogrammafriesland](#) 
[Why Mentoring](#) 

Tempo: 30 Minuti

Focus: Sul Mentoring

Livello di difficoltà: Facile



RUOLI DEI MENTORI

	ALLENATORE	INSEGNANTI:IN	CONSULENTE:IN	MENTORE:IN
CENTRALE	Compito, competenze	Nuove competenze e conoscenze	Personalizzato	Personalizzato
FOCUS	Compito, prestazione	Capacità di apprendimento, informazioni, conoscenze	Costruire la fiducia in se stessi e risolvere i problemi personali	Crescita personale, sviluppo di competenze
RELAZIONE	Principalmente 1:1	1 - Gruppo	Principalmente 1:1	Principalmente 1:1
COMPETENZE CHIAVE	Dare un feedback sulle prestazioni osservate	Istruire, spiegare	Ascolto, domande	Aiutare gli studenti a scoprire la propria saggezza
ORIENTAMENTO AGLI OBIETTIVI	Definire gli obiettivi per i discenti / Anche l'organizzazione stabilisce degli obiettivi	Superare un esame, ottenere una qualifica	Aiuto per consentire alla persona di farcela in modo indipendente	Lavora con gli obiettivi dell'allievo stesso
VICINANZA DELLA RELAZIONE	Moderato	Basso	Basso	Alto
FLUSSO DI APPRENDIMENTO	Unilaterale	Unilaterale	Unilaterale	Da entrambe le parti. Apprendimento degli adulti
DURATA	Come richiesto, con breve preavviso	A seconda della formazione o del corso	Con breve preavviso, a seconda delle sessioni	Può svilupparsi in una relazione che dura molti anni
VANTAGGI	Coachee	Studenti	Clienti	Entrambe le parti

DOMANDE:

- Riconoscete questi ruoli?
- Si sente a suo agio nel ruolo di mentore?
- I vostri mentee sono consapevoli delle differenze tra i ruoli?

Tempo: 30 Minuti

Focus: Sul Mentoring

Livello di difficoltà: Facile



FATTI SUL MENTORING

Chi è un mentore significativo? In questo strumento troverete alcuni fatti interessanti sul mentoring.

MENTORE PREFERITO:

Agli adulti intervistati è stato chiesto di pensare al o ai mentori "più importanti".

I mentori sono descritti come "la persona o le persone a cui pensiamo per prima quando si tratta di sostegno da parte di un adulto premuroso, la persona che dobbiamo ringraziare per averci aiutato a crescere".

Ecco alcuni punti salienti della ricerca:

- Oltre il 70% delle persone di tutte le generazioni ritiene di dover gran parte del proprio successo personale a queste persone significative.
- I mentori naturali sono stati nominati tre volte più spesso dei mentori basati sui programmi, soprattutto insegnanti, amici di famiglia e familiari.
- La scuola è stata la fonte più importante di mentori formali in tutti i gruppi di età, ma soprattutto tra i giovani adulti.

PIÙ IMPORTANTE:

I mentori primari "più importanti" hanno fatto quanto segue:

- Aiutati a risolvere i problemi
- Ha contribuito a creare un senso di appartenenza
- Mi ha aiutato a capire "chi sono come persona"

MAGGIORI INFORMAZIONI QUI:

THE
CHRONICLE
OF EVIDENCE-BASED MENTORING



[The Chronicle of Evidence-Based Mentoring](#)



Tempo: 30 Minuti

Focus: Sul Mentoring

Livello di difficoltà: Facile



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

CONSIGLI RAPIDI SUL MENTORING

Questo strumento offre suggerimenti rapidi per migliorare la qualità del processo di mentoring sia per voi che per i vostri mentee.

1. CONSIGLI PER I MIGLIORI MENTEE

Nel mentoring, i mentori offrono sostegno a uno o più mentee.

- Scegliete un mentore che vi aiuti a ottenere il meglio da voi stessi, non qualcuno che vi faciliti il successo.
- A volte si può imparare di più da chi è diverso da noi.
- Chiarite gli obiettivi e le aspettative del rapporto di mentoring e comunicateli durante il primo incontro.
- Essere autentici. Siate pronti a rischiare con nuove competenze e idee.
- Se vi viene dato un feedback, ascoltate attentamente e ringraziate.

2. CONSIGLI PER I GRANDI MENTORI

- Il mentoring è una collaborazione per aiutare il vostro mentee a imparare. Non si tratta di essere un esperto o un'autorità.
- Non istruire, ma incoraggiare la scoperta. Porre domande incisive invece di dare risposte intelligenti.
- Siate autentici, aperti e sinceri. Create un ambiente confortevole e sicuro.
- Comportatevi più come un amico che come un capo.
- Siate curiosi e attenti.
- Date un feedback fortemente incentrato sul futuro, non sul passato.

"La parte più potente e allo stesso tempo più difficile del mentoring è semplicemente essere se stessi.... Questo non significa che un mentore debba essere una specie di supereroe senza difetti, dubbi o capacità di commettere errori. Fondamentalmente, il mentoring riguarda la crescita: i mentori crescono con i loro protetti, i protetti crescono con i mentori". - Bell, C. R. e Goldsmith, M. (2013). Manager come mentori: costruire partnership per l'apprendimento. Berrett-Koehler Publishers.

MAGGIORI INFORMAZIONI QUI:



[The Magic of Mentoring.](#)



Tempo: 30 Minuti

Focus: Sul Mentoring

Livello di difficoltà: Facile



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

LA MAGIA DEL MENTORING

Questo strumento stimolante fornisce approfondimenti sul perché il mentoring funziona, sugli effetti che si possono ottenere e su come (non) dimostrarli.

CITAZIONI DI MENTORI ESPERTI DEL PROGRAMMA DI MENTORING FRIESLAND:

"Non si sa mai esattamente a cosa si va incontro. A volte sorgono questioni pratiche fondamentali. Oppure succede qualcosa di inaspettato nella vita del mentee. Allora ci si adatta alla situazione. Poiché si è coinvolti nello sviluppo personale, a volte sorgono domande diverse da quelle che ci aspettavamo inizialmente. Questo è bello, significativo e divertente da fare". - Cathy Wielema

[Mentor Perspective - Interview with Cathy Wielema](#) 

"È difficile misurare l'impatto del mentoring, perché non si può mai sapere come si sarebbe sviluppata la persona se non ci fossi stato io come mentore. Ma la mia esperienza è che dopo ogni sessione di mentoring, entrambi sentiamo di averne tratto beneficio. È questo che lo rende così significativo". - Oege Reitsma

"Due persone iniziano una relazione mentore-mentee. Questa è l'essenza. Si sceglie. Ciò che accade esattamente dopo è sempre una sorpresa e sempre diverso. C'è (quasi) sempre qualcosa di bello. Non è facile da spiegare. Ma sia il mentore che il mentee sperimentano qualcosa di significativo e imparano da esso. È una magia". - Hans Doodkorte

DOMANDE:

Per il mentore e i mentee:

- Può citare un esempio in cui ha dovuto adattarsi a uno sviluppo inaspettato durante un rapporto di mentoring?
- Come vorreste affrontare sfide inaspettate o cambiamenti di circostanze, assicurandovi che la relazione di mentoring rimanga efficace?
- Conoscete esempi in cui il mentoring ha portato a uno sviluppo personale inaspettato e significativo?
- Come riuscite a trovare un equilibrio tra la discussione di questioni pratiche fondamentali e la promozione di uno sviluppo personale più profondo?

MAGGIORI INFORMAZIONI QUI:

[Taylor Francis Magic - Mentoring](#) 

Tempo: 30 Minuti

Focus: Sul Mentoring

Livello di difficoltà: Facile



DOMANDA

Porre domande aperte e concise è una parte essenziale del mentoring. Dovreste usare spesso le domande per aiutare i vostri mentee a esplorare le loro sfide, i loro obiettivi e le loro soluzioni.

1. COSTRUIRE UN RAPPORTO DI FIDUCIA

Prima di iniziare a fare domande, è importante costruire un rapporto di fiducia con il mentee. Questo aiuta il mentee a sentirsi a proprio agio nel condividere pensieri, emozioni e sfide personali.

2. DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI

Iniziate chiedendo ai mentee quali sono i loro obiettivi per la sessione di mentoring o per l'intero processo di mentoring. Aiutate i mentee a stabilire obiettivi chiari e misurabili che siano in linea con la loro visione e i loro valori.

3. ESPLORARE LA SITUAZIONE ATTUALE

Utilizzate domande aperte per aiutare i mentee a esplorare in profondità la situazione attuale, comprese le sfide e le emozioni coinvolte.

4. SVILUPPO DI SOLUZIONI E MISURE CONCRETE

Una volta compresa la situazione attuale, porre domande incentrate sulla soluzione per aiutare i mentee a sviluppare piani d'azione concreti per raggiungere i loro obiettivi.

5. PROGRESSI E MONITORAGGIO DEI PROGRESSI

Rivedere regolarmente i progressi dei mentee in relazione agli obiettivi e, se necessario, apportare modifiche al piano d'azione. Consentite inoltre ai mentee di riflettere sui loro progressi e successi.

MAGGIORI INFORMAZIONI QUI:

[“Questions Mentors Should Ask Their Mentees” by Ryan Carruthers](#)
[“Effective questioning tips for mentors” by European Music Incubator](#)

Tempo: 30 Minuti

Focus: Autoregolazione

Livello di difficoltà: Facile



MODELLO ADKAR

Questo strumento è utile per aiutarvi a capire, guidare e sostenere i vostri mentee attraverso le diverse fasi dello sviluppo personale e professionale.

1. CONSAPEVOLEZZA

- Identificare il bisogno di mentoring. Potrebbe trattarsi di una carenza di competenze, di un'aspirazione di carriera o di un obiettivo di sviluppo personale.
- Riconoscere i benefici del mentoring per la crescita personale e professionale.

2. DESIDERIO

- Sviluppare un forte desiderio e impegno nel processo di mentoring.
- Comprendere il valore e i potenziali risultati della relazione di mentoring.

3. CONOSCENZA

- Ottenere una panoramica di ciò che comporta il coaching o il mentoring.
- Chiarire i ruoli e le responsabilità di voi e dei mentee.
- Identificare potenziali dubbi o domande sul processo di mentoring.

4. ABILITÀ

- Valutare la volontà e la capacità dell'individuo di partecipare al coaching o al mentoring.
- Affrontare gli ostacoli logistici o pratici che possono influire sulla relazione di coaching/mentoring, come ad esempio i vincoli di programmazione o di risorse.

5. RINFORZO

- Creare un sistema di supporto per aumentare l'impegno nel coaching o nel mentoring. Potrebbe trattarsi di colleghi, coetanei o mentori.
- Creare un piano di feedback e valutazione continua per garantire che il processo di coaching o mentoring rimanga efficace e allineato agli obiettivi individuali.

CONSAPEVOLEZZA: consapevolezza della necessità di un cambiamento.

DESIDERIO: desiderio di sostenere il cambiamento

CONOSCENZA: sapere come cambiare

ABILITÀ: ABILITA' di dimostrare competenze e comportamenti.

RINFORZO: RINFORZO per consolidare il cambiamento.

MAGGIORI INFORMAZIONI QUI:

[Jim Hemerling. "5 Ways to Lead in an Era of Constant Change". TED Talk.](#)



Tempo: 45-60 Minuti

Focus: Autoregolazione

Livello di difficoltà: Medio



MODELLO DI CRESCITA

Questo strumento fornisce un approccio strutturato e sistematico alla definizione degli obiettivi, alla risoluzione dei problemi e alla pianificazione delle azioni. Consente ai mentee di assumersi la responsabilità del proprio sviluppo e fornisce un percorso chiaro per raggiungere i propri obiettivi.

1. DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI

Iniziate chiarendo gli obiettivi e le finalità del rapporto di coaching o mentoring: Quali risultati specifici volete raggiungere?

Questi obiettivi devono essere specifici, misurabili, raggiungibili, pertinenti e limitati nel tempo.

2. COMPRENDERE LA SITUAZIONE ATTUALE

Prendete tempo per comprendere a fondo l'ambiente attuale della persona, compresi i punti di forza, le debolezze e le sfide. Questo include la raccolta di informazioni e dati rilevanti sulla situazione della persona.

3. ESPLORAZIONE DELLE POSSIBILI OPZIONI

- Generare un elenco di modi potenziali per raggiungere l'obiettivo. Questo potrebbe includere un brainstorming, pensare oltre le soluzioni convenzionali e considerare approcci non convenzionali.
- Valutate attentamente tutti i vantaggi e gli svantaggi di ogni alternativa. Questa valutazione vi aiuterà a prendere decisioni consapevoli.
- Assicuratevi che il percorso scelto sia in linea con le convinzioni e le capacità fondamentali della persona.
- Esaminare i rischi e i potenziali ostacoli associati a ciascuna opzione identificata e analizzata.
- Dare priorità alle opzioni in base alla loro fattibilità e al loro allineamento con l'obiettivo generale.

4. PREPARAZIONE DI UN PIANO

Tenendo conto delle opzioni individuate, create un piano strutturato che includa le fasi, le tappe e la tempistica per raggiungere l'obiettivo. Questo piano deve servire da tabella di marcia per l'intero processo.

OBIETTIVO: Cosa volete?

REALTA': A che punto siete ora?

OPZIONI: Cosa si può fare?

COSA: Cosa hai intenzione di fare?

Tempo: 45-60 Minuti

Focus: Autoregolazione

Livello di difficoltà: Medio



MODELLO SHIFT

Questo strumento aiuta a guidare i vostri mentee attraverso un cambiamento o una trasformazione personale o professionale. Il modello Shift mira a facilitare i cambiamenti di comportamento, di mentalità o di prospettiva per raggiungere obiettivi o miglioramenti specifici.

1. GIUDIZIO E CONSAPEVOLEZZA

Iniziare con la valutazione della situazione attuale, che comprende i punti di forza, le debolezze, gli obiettivi e le sfide della persona. Creare la consapevolezza della necessità di un cambiamento o di una trasformazione. Aiutare la persona a riconoscere le aree che richiedono un miglioramento o uno sviluppo.

2. OBIETTIVO

Stabilite insieme obiettivi specifici, misurabili, raggiungibili, pertinenti e limitati nel tempo (SMART).

3. ESPLORARE E IMPARARE

Esplorare diverse strategie, tecniche o approcci che possono facilitare i cambiamenti desiderati. Acquisire le conoscenze, le competenze e le intuizioni necessarie per realizzare i cambiamenti desiderati.

4. AZIONE E REALIZZAZIONE

Agire secondo i piani e le strategie sviluppati durante la fase di esplorazione. Applicare costantemente nuovi comportamenti, approcci o strategie in situazioni reali.

5. MONITORAGGIO E FEEDBACK

Monitorare costantemente i progressi verso gli obiettivi definiti. Utilizzate metriche, pietre miliari o indicatori chiave di prestazione (KPI) per valutare il grado di sviluppo della persona e se si sta muovendo nella direzione desiderata. Fornire feedback e indicazioni costruttive sulla base di osservazioni e dati.

SPECIFICA: Cosa volete?

EVIDENZA¹: A che punto siete ora?

IDENTIFICARE: Cosa si può fare?

TROVA: Trova alternative.

PRENDERE:

Tempo: 45-60 Minuti

Focus: Pianificazione dell'intercambiabilità

Livello di difficoltà: Medio





Negoziazione



RUOLI DI MENTORI/MENTEE

Questo è uno strumento per voi e i vostri mentee o un gruppo di mentee per definire e comprendere i ruoli.

1. INVENTARIO

Mentore: "Scrivi su diversi post-it: cosa ti aspetti dal tuo ruolo di mentore?".

Mentee: "Scrivi su diversi post-it: cosa ti aspetti dal tuo ruolo di mentee?".

2. IL RISULTATO

Incollate i post-it dei mentee e i vostri su schede separate.

3. CLASSIFICAZIONE

Assegnazione dei ruoli dei post-it:

- **Modello di ruolo:** Il mentore è una persona vicina al mentee. Qualcuno che è qualche passo avanti, in un luogo dove anche il mentee vuole arrivare.
- **Confidente (persona di fiducia):** Il mentore è un partner di dialogo che sostiene il mentee nella condivisione della storia. Regola fondamentale: "Ciò che viene condiviso tra mentore e mentee non viene condiviso con altri".
- **Coach (Allenatore):** Il mentore non è un consulente, ma i mentee possono avere domande esistenziali o di vita. Il mentore dà consigli e suggerimenti basati sulle proprie esperienze e intuizioni.
- **Sviluppatore di talenti:** il mentore riconosce i punti di forza e i talenti. Che cosa vogliono effettivamente raggiungere i mentee? Che cosa è necessario per raggiungere questo obiettivo?
- **Responsabilità:** il mentore ha la responsabilità di monitorare il processo in modo che gli incontri raggiungano il loro obiettivo.

4. CONFRONTO

Discutete le somiglianze e le differenze in termini di percezione dei vostri ruoli e di quelli dell'altra persona.

5. CONCLUSIONE/CONCLUSIONE

Riconoscete le eventuali differenze e concordate il modo in cui vedete la relazione.

SUGGERIMENTI AGGIUNTIVI

Come mentee, dovrete tenere un diario/guida durante il processo di mentoring. Acquistate un taccuino su cui annotare i vostri appunti durante gli incontri di mentoring, ad esempio, e su cui appuntare consigli o riflessioni utili per l'incontro successivo.

Create una lavagna degli umori. Si può usare per registrare le idee future con immagini su un grande foglio di carta. Potete anche usare il computer per creare una mood board.

Tempo: 30 Minuti

Focus: Comunicazione e chiarezza

Livello di difficoltà: Medio



IL MENTORE IDEALE

Questo esercizio è utile per prendere coscienza delle esperienze di mentoring passate con i propri mentee.

1. CHI VI HA SOSTENUTO: Pensate alle persone che nella vostra vita hanno svolto un ruolo di sostegno o di mentore. Può trattarsi di genitori, insegnanti, familiari, amici, allenatori, ecc.

2. RICORDA: scegliete una o due di queste persone e pensate al vostro rapporto e alla vostra interazione con quella persona. Condividete i vostri ricordi.

3. DETTAGLI SUL MENTEE: discutete a turno le seguenti domande:

- Come vi hanno fatto sentire?
- Cosa ha imparato da queste persone?
- Quali qualità vede in queste persone?

4. DOMANDE AGGIUNTIVE:

- "Che cosa avete imparato che vorreste trasmettere?"
- "Cosa avete imparato che non volete trasmettere?"

5. INSIEME I: "Dovete stilare un inventario (utilizzando una lavagna a fogli mobili) dell'atteggiamento ideale vostro e dei vostri mentee:

- Dare spazio ai mentee
- Mostrare empatia
- Rivelare qualcosa di sé
- Fare un passo indietro
- Essere presenti/essere pronti se necessario
- Abbiate pazienza
- Perseverare

6. COLLABORARE INSIEME II: Gestire la resistenza dei mentee:

- Costruire la fiducia
- Mostra interesse
- Offrire sicurezza
- Mettere in prospettiva le proprie aspettative

CONSIGLI AGGIUNTIVI: Visualizzate il vostro mentore ideale:

- Immagini
- Ritratti
- Filmati
- Simboli

MAGGIORI INFORMAZIONI QUI:

[Kenneth Ortiz. "How to be a Great Mentor". TED Talk.](#)



Tempo: 30-45 Minuti

Focus: Autovalutazione

Livello di difficoltà: Medio



LIMITI DEL MENTORING

Con questo esercizio scoprirete i vostri limiti e le vostre responsabilità come mentori.

SI O NO?

- Prendere decisioni per i mentee
- Comprendere i sentimenti e i pensieri dei mentee
- Date regolari
- Innamorarsi l'uno dell'altro
- Iniziare una relazione con l'altro
- A disposizione dei mentee
- Valutazione dopo le azioni
- Invitarsi a vicenda a una festa (di compleanno)
- Rispetto reciproco
- Dare consigli personali
- Moralizzare e predicare
- Prestare denaro al mentee
- Fare amicizia con gli altri
- Uso dei social media, WhatsApp

IMPORTANTE:

In qualità di mentore, è importante discuterne regolarmente con i mentee e verificare che sia ancora aggiornato.

Si noti che sia voi che il mentee siete responsabili del rispetto dei vostri limiti e di quelli dell'altra persona.



MAGGIORI INFORMAZIONI QUI:

[Nedra Glover Tawwab. "Your 3-step guide to setting better boundaries at work". TED.](#) 

Tempo: 30 Minuti

Focus: Consapevolezza

Livello di difficoltà: Medio



LISTA DI CONTROLLO PRATICA

Con questo strumento è possibile prendere accordi chiari sui metodi di pianificazione e di riunione.

1. DOMANDE A CUI SI DOVREBBE RISPONDERE INSIEME:

- Quali canali di comunicazione utilizziamo?
- Incontri online/di persona?
- Dove dovrebbero svolgersi gli incontri fisici?
- Quanto tempo deve passare tra una riunione e l'altra?
- Date dei prossimi incontri (quali giorni della settimana e orari sono possibili?)

2. ALTRI ARGOMENTI DI DISCUSSIONE:

- Durata degli incontri
- E se qualcuno non può venire
- Chi prende l'iniziativa per il prossimo appuntamento

3. FORMATO DELLA RIUNIONE: Procedura per ogni riunione (se si desidera):

- Inizio: revisione - discutere le sensazioni provate dopo l'ultima sessione di mentoring.
- Determinazione dell'argomento della riunione
- Valutare ogni riunione

ESEMPIO DI MODULO DI MENTORING:

MODULO DI MENTORAGGIO	
MENTORE:	
MENTEE:	
Tutti gli incontri tra mentore e mentee si svolgono come concordato.	
Dopo ogni incontro viene fissato un appuntamento di verifica.	
Il mentore e il mentee si impegnano a rispettare la durata del mentoring, che è di almeno ... mesi.	
Sia il mentore che il mentee si contatteranno immediatamente in caso di modifiche al programma.	
Il mentore e il mentee trattano le informazioni dell'altro in modo confidenziale.	
In caso di problemi, i mentee possono contattare la persona/piattaforma di supporto di XXX.	
Data:	
Firma MENTORE	
Firma MENTEE	

Tempo: 30 Minuti

Focus: Definire la relazione

Livello di difficoltà: Facile



COME DARE UN FEEDBACK

Questo strumento vi aiuta a prendere accordi sulla fornitura di feedback per massimizzarne i benefici.

1. LINEE GUIDA PER IL FEEDBACK:

- Prendetevi il tempo necessario per formulare il vostro feedback. Scrivetelo prima per verificare se è conforme alle regole.
- Parlare in prima persona. "Ho visto, sentito, notato...". Non iniziare con "Tu...". Questo viene immediatamente percepito come un'accusa o un giudizio.
- Siate chiari e specifici.
- Basate il vostro feedback sulle percezioni sensoriali: "Ho visto che... Ho sentito questo". Specificate cosa deve essere cambiato.
- Dare un feedback sul comportamento della persona, non sulla persona stessa.
- Essere costruttivamente critici:
- Cosa si potrebbe migliorare?
- Che cosa ha fatto di buono l'altra persona?
- Descrivete i vostri sentimenti.
- Descrivete come il comportamento vi ha influenzato.

2. LINEE GUIDA PER LA RICEZIONE DEL FEEDBACK:

- Parlare in prima persona.
- Chiedere chiarimenti.
- Chiedete cosa vuole l'altra persona.
- Ciò che ricevete è legato al vostro comportamento e non alla vostra personalità.
- Siate aperti al feedback che ricevete.
- Non mettetevi immediatamente sulla difensiva o all'attacco.

3. VALUTAZIONE DEL PROCESSO DI FEEDBACK:

- Fate in modo che le sessioni di feedback siano un argomento regolare delle riunioni.
- Migliorare con la pratica regolare.

MAGGIORI INFORMAZIONI QUI:

[Sheila Heen. "How to use others' feedback to learn and grow". TED Talk.](#)

[LeeAnn Renninger. "The secret to giving great feedback". TED.](#)

[Don't like giving feedback? These 20 tips are for you](#)



Tempo: 30-45 Minuti

Focus: Definire la relazione

Livello di difficoltà: Medio



GRUPPO DI ASCOLTO ATTIVO

Questo esercizio vi aiuterà a guidare i vostri mentee attraverso la Tecnica di ascolto attivo (ACL) per incoraggiare una comunicazione aperta, discutere le aspettative e migliorare le loro capacità di ascolto. Questa attività interattiva favorisce un dialogo significativo e aiuta a costruire una comunità di sostegno.

1. INTRODUZIONE

Dare il benvenuto ai mentee e spiegare lo scopo della sessione: esplorare le aspettative e sviluppare le capacità di ascolto attivo, sottolineando l'importanza di creare uno spazio sicuro e rispettoso per la condivisione.

2. SPIEGAZIONE DELL'ESERCIZIO

Introdurre il concetto di ascolto attivo: prestare la massima attenzione all'interlocutore, comprendere la sua prospettiva e rispondere in modo ponderato. Spiegate che il cerchio dell'ascolto attivo è un quadro strutturato per un dialogo significativo.

3. DISCUSSIONE SULLE ASPETTATIVE

Presentate una serie di domande di discussione sulle aspettative. Le domande possono riguardare aspetti personali, professionali e interpersonali. Incoraggiate tutti i mentee a condividere i loro pensieri e le loro esperienze.

4. ESERCIZIO DI ASCOLTO ATTIVO

Dividete il gruppo in coppie o piccoli gruppi. In ogni coppia/gruppo, una persona condividerà la propria risposta a una domanda mentre l'altra si esercita nell'ascolto attivo. Dopo un tempo stabilito, i partecipanti si scambiano i ruoli in modo che entrambi abbiano l'opportunità di condividere e ascoltare.

5. RIFLESSIONE DI GRUPPO

Riunite il gruppo e chiedete ai volontari di condividere le loro intuizioni sull'esercizio di ascolto attivo. Condurre una breve discussione sull'esperienza dell'ascolto attivo e sull'impatto sulla comunicazione efficace.

6. CONCLUSIONI E PASSI SUCCESSIVI

Riassumete i punti chiave della sessione: l'importanza dell'ascolto attivo e la comprensione delle aspettative. Discutere su come il gruppo possa continuare a praticare l'ascolto attivo nella vita quotidiana. Chiedere ai mentee di dare un feedback sulla sessione e di suggerire argomenti per discussioni future.

MATERIALI NECESSARI

- Disposizione dei posti a sedere confortevole;
- Timer, blocchi per appunti e penne
- Elenco di domande di discussione sulle aspettative (preparato dal tutor).

Tempo: 75 Minuti

Focus: Ascolto attivo

Livello di difficoltà: Facile - Medio



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

IL GALÀ D'ARTE DELL'ASPETTATIVA

In questa sessione di mentoring, guiderete i vostri mentee attraverso un'attività di "Galleria d'arte delle aspettative". Questo esercizio creativo e coinvolgente incoraggia i mentee a esplorare ed esprimere le loro aspettative in modo unico e visivo.

1. INTRODUZIONE: dare il benvenuto ai mentee e spiegare lo scopo: esprimere e discutere le aspettative attraverso l'arte.

2. DISCUSSIONE SULLE ASPETTATIVE: iniziare con una breve discussione sull'importanza delle aspettative in diversi ambiti della vita. Condividete il tema e lo scopo della galleria d'arte: visualizzare le aspettative individuali.

3. ESPLORAZIONE DELLE ASPETTATIVE: distribuite i materiali artistici e incoraggiate i mentee a pensare alle loro aspettative in diverse aree (ad esempio, relazioni, carriera, crescita personale). Spiegate che le loro opere d'arte possono essere simboliche, astratte o letterali.

4. CREARE ARTI: dare ai mentee il tempo di creare le loro opere d'arte sulla base delle loro riflessioni sulle aspettative. Sottolineate che non ci sono modi giusti o sbagliati di esprimersi.

5. ALLESTIMENTO DELLA GALLERIA D'ARTE: predisporre dei cavalletti o degli spazi per esporre le opere d'arte di tutti i mentee. Accanto a ogni opera d'arte, collocate dei cartellini o delle etichette con una breve descrizione.

6. DISCUSSIONE DURANTE LA VISITA DELLA GALLERIA: invitare i mentee a fare un giro della galleria, osservando le opere degli altri e leggendo le descrizioni. Dopo la visita, riunite il gruppo per discutere le loro interpretazioni dell'arte e le aspettative presentate.

7. RIFLESSIONE E APPROFONDIMENTO: condurre una discussione di gruppo sulle intuizioni ottenute dall'attività, discutendo di come l'espressione delle aspettative attraverso l'arte possa offrire nuove prospettive e facilitare le conversazioni.

8. CONCLUSIONE E INCORAGGIAMENTO: riassumere gli insegnamenti chiave dell'attività e il potere dell'espressione creativa. Incoraggiare i mentee a continuare a esplorare e comunicare le loro aspettative in modi diversi.

MATERIALI NECESSARI

- Materiale artistico (colori, pennelli, pennarelli, matite, ecc.);
- Fogli di carta o tela grandi (uno per ogni mentee);
- Cavalletti o superfici per la presentazione delle opere d'arte;
- Timer, bigliettini o etichette per le descrizioni delle opere;
- Disposizione dei posti a sedere confortevole.

Tempo: 80 Minuti

Focus: Ascolto Attivo

Livello di difficoltà: Medio - Difficile



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

ASPETTATIVE: FALÒ DI NARRAZIONE

In questa sessione di mentoring, guiderete i vostri mentee attraverso un'attività di "Storytelling Bonfire". Questa esperienza unica e coinvolgente è pensata per incoraggiare i mentee a condividere le loro aspettative in modo creativo e narrativo, favorendo un senso di comunità e di connessione.

1. INTRODUZIONE: accogliere calorosamente i mentee e spiegare lo scopo: condividere le aspettative attraverso la narrazione, creando un "fuoco" simbolico di connessione.

2. DISCUSSIONE SULLE ASPETTATIVE: iniziare con una breve discussione sull'importanza delle aspettative in diversi ambiti della vita. Poi condividete l'argomento e lo scopo del fuoco di narrazione: condividere le aspettative personali attraverso le storie.

3. RIFLESSIONE E DIARIO: distribuire quaderni o diari bianchi e incoraggiare i mentee a riflettere sulle loro aspettative in diverse aree della vita. Chiedete loro di annotare i punti chiave, i sentimenti e i pensieri legati alle loro aspettative.

4. DARE FORMA ALLA STORIA: date ai mentee il tempo di trasformare le loro riflessioni in storie creative e avvincenti. Incoraggiateli a includere immagini vivide, emozioni ed esperienze personali.

5. SCAMBIO DI STORIE: invitate tutti i mentee a condividere a turno le loro storie intorno al "fuoco". Incoraggiate un ambiente aperto e solidale in cui le persone possano ascoltare attentamente e condividere le proprie esperienze.

6. RIFLESSIONE E DISCUSSIONE: facilitare una discussione sulle emozioni, le intuizioni e le connessioni emerse dall'esperienza di narrazione. Discutere i temi comuni e le conclusioni relative alle aspettative.

7. CERIMONIA FINALE AL FUOCO DA CAMPO: come gesto simbolico, invitate i mentee a mettere le loro annotazioni sul diario nel "fuoco da campo", sia esso reale o simulato. Sottolineate l'idea di lasciare andare le aspettative per creare uno spazio di crescita e di connessione.

MATERIALI NECESSARI

- Quaderni o diari vuoti per ogni mentee;
- Penne o matite;
- Fossa del fuoco o area sicura per un "fuoco" (reale o simulato);
- Candele a batteria o luci fiabesche (se si utilizza un fuoco simulato);
- Accoglienti posti a sedere (sedie, cuscini, coperte).

Tempo: 90 Minuti

Focus: Narrazione

Livello di difficoltà: Medio - Difficile



ASPETTATIVE: SIMULAZIONE DI NEGOZIAZIONE (I)

Questo esercizio pratico aiuterà il vostro mentee a capire l'importanza di discutere le aspettative in una situazione di negoziazione. Seguite questa guida per condurre la sessione in modo efficace.

1. INTRODUZIONE: salutate calorosamente il vostro mentee e create un clima cooperativo e formativo per la sessione. Spiegare lo scopo dell'attività: esercitarsi a discutere le aspettative in una situazione di negoziazione.

2. DISCUSSIONE SULLE ASPETTATIVE NEI NEGOZIATI: iniziare con una breve discussione sul ruolo delle aspettative nei negoziati. Condividete l'importanza di una comunicazione chiara e dell'allineamento delle aspettative per il successo delle trattative.

3. SPIEGAZIONE DELLA SIMULAZIONE DI NEGOZIAZIONE: introdurre il concetto di simulazione di negoziazione: scenari di gioco di ruolo che imitano situazioni di negoziazione reali. Spiegare che l'obiettivo è esercitarsi a discutere e concordare le aspettative in un contesto di negoziazione.

4. SELEZIONE DELLO SCENARIO: scegliete uno scenario di negoziazione che sia rilevante per gli interessi o gli obiettivi dei vostri mentee. Descrivete brevemente lo scenario e i ruoli dei vostri allievi.

5. GIOCO DI RUOLO E DISCUSSIONE: assegnate i ruoli a voi e ai vostri mentee (negoziatore e partner di negoziazione). Impostate un timer per la simulazione di negoziazione (circa 15 minuti per ogni ruolo). Partecipate alla simulazione di negoziazione e concentratevi sulla discussione di aspettative, esigenze e risultati desiderati. Dopo ogni gioco di ruolo, discutete del processo di negoziazione, delle sfide incontrate e delle lezioni apprese.

6. DIALOGO RIFLESSIVO: conversate sull'esperienza del vostro mentee durante la simulazione di negoziazione. Discutete delle conoscenze acquisite durante l'esercizio e di come la discussione sulle aspettative abbia influenzato la negoziazione.

7. INSIGHTS LEARNED AND NEXT STEPS: riassumere le intuizioni chiave dell'attività e l'importanza delle aspettative nelle negoziazioni.

MATERIALI NECESSARI

- Carta e penna per voi e per i vostri mentee;
- Timer; scenari di negoziazione stampati (preparati in anticipo).

Tempo: 90 Minuti

Focus: Comunicazione

Livello di difficoltà: Facile - Medio



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

ASPETTATIVE: SIMULAZIONE DI NEGOZIAZIONE (II): PROPOSTE DI SCENARIO

Alcuni suggerimenti per gli scenari che possono essere utilizzati in questa attività.

SCENARIO 1: AFFITTARE UNO STUDIO D'ARTE

Due mentee parteciperanno a questo scenario di negoziazione:

- **Mentee A:** vorrebbe affittare uno studio d'arte in città per un anno.
- **Mentee B:** rappresenta il locatore dello studio.
- Premessa: il giovane A è interessato ad affittare uno studio in città. Lo studio soddisfa la maggior parte delle loro esigenze, ma sono preoccupati per i costi di affitto e per la necessità di alcune piccole riparazioni nell'unità. Il locatore, il Mentee B, è disposto a negoziare, ma ha un limite inferiore per il costo dell'affitto per coprire le spese.
- Aspettative da discutere:
 - Importo del noleggio
 - Responsabilità per le riparazioni e la manutenzione
 - Condizioni e durata del noleggio

SCENARIO 2: PROPOSTA DI PROGETTO COMUNE

Due diversi mentee prenderanno parte a questo scenario di negoziazione:

- **Mentee C:** un graphic designer che vorrebbe collaborare con uno sviluppatore web per un progetto.
- **Mentee D:** Uno sviluppatore web interessato a lavorare insieme.
- Premessa: il mentee C e il mentee D stanno pensando di lavorare insieme a un progetto che prevede la progettazione e lo sviluppo di un sito web per un'azienda locale. Entrambi i mentee hanno competenze uniche che sono fondamentali per il successo del progetto. Devono discutere i loro ruoli, il compenso e la distribuzione dei compiti per garantire una collaborazione reciprocamente vantaggiosa.
- Aspettative da discutere:
 - Ruoli e responsabilità
 - Remunerazione e partecipazione agli utili
 - Calendario e tappe del progetto
- Sentitevi liberi di adattare questi scenari agli interessi e agli obiettivi specifici dei vostri allievi. Questi scenari permetteranno loro di mettere in pratica le tecniche di leadership basate sulla negoziazione e di capire come discutere efficacemente le aspettative in un ambiente di negoziazione.

Tempo: 90 Minuti

Focus: Comunicazione

Livello di difficoltà: Facile - Medio



ASPETTATIVE: SIMULAZIONE DI NEGOZIAZIONE (III): PRINCIPI

I principi che i mentee dovrebbero seguire in una simulazione di questo tipo sono riassunti di seguito.

SEGUIRE QUESTI PRINCIPI:

1. Separare le persone dal problema:

Questo principio sottolinea l'importanza di concentrarsi sulle questioni in gioco piuttosto che sulle emozioni o sulle relazioni personali. Affrontando le questioni concrete e mantenendo un rapporto positivo e rispettoso con la controparte, i negoziatori possono evitare conflitti inutili e creare un ambiente più produttivo.

2. Concentratevi sugli interessi, non sulle posizioni:

Piuttosto che attenersi rigidamente a determinate posizioni, i negoziatori dovrebbero identificare gli interessi e le esigenze sottostanti che le guidano. Comprendendo gli interessi di ciascuna parte, i negoziatori possono trovare soluzioni creative che soddisfino le esigenze di entrambe le parti e portino ad accordi più vantaggiosi per entrambe.

3. Sviluppare opzioni per un guadagno reciproco:

Incoraggiare il brainstorming e l'esplorazione di diverse alternative aiuta a scoprire potenziali soluzioni che massimizzano il valore per tutte le parti coinvolte. Gli autori sottolineano l'importanza di ampliare la gamma di opzioni per evitare di rimanere intrappolati in soluzioni limitate.

4. Insistere sull'uso di criteri oggettivi:

Invece di affidarsi esclusivamente a opinioni soggettive, i partner negoziali dovrebbero utilizzare criteri o standard oggettivi come parametri di riferimento per valutare le soluzioni proposte. I criteri oggettivi forniscono una base decisionale equa e imparziale e rafforzano la credibilità del processo negoziale.

Tempo: 90 Minuti

Focus: Comunicazione

Livello di difficoltà: Facile - Medio



16 TEST DI PERSONALITÀ

Questo strumento mira a migliorare l'esperienza di mentoring promuovendo una più profonda comprensione di sé e degli altri.

1. CAPIRE LE PERSONALITÀ: fornire una panoramica dei 16 tipi di personalità. Spiegare brevemente perché è importante capire il proprio tipo e come si possono utilizzare queste informazioni.

2. SVOLGERE IL TEST: incoraggiare i mentee a svolgere il test in un ambiente rilassato, dove possano riflettere sulle loro risposte.

Utilizzate il test dal sito web: 16personalities.com 

3. INTERPRETARE I RISULTATI: fornire una breve panoramica di ciò che rappresenta ogni componente del codice (E/I, S/N, T/F, Y/P). Lasciare ai mentee il tempo di leggere e comprendere i risultati.

4. RIFLETTERE SUI RISULTATI: fornire ai mentee una serie di domande per riflettere sui risultati ottenuti. Ad esempio:

- Quali aspetti della descrizione della personalità le sono familiari?
- Riesce a ricordare i momenti della sua vita in cui queste caratteristiche sono diventate evidenti?
- Come pensate che la vostra personalità influenzi il vostro comportamento e le vostre decisioni?

5. CAPIRE IL TIPO DI PERSONALITÀ: discutere su come i diversi tipi di personalità possono interagire e lavorare insieme in modo efficace. Incoraggiare il mentee a riflettere sui suoi punti di forza e sulle aree di sviluppo identificate nel suo tipo di personalità. Offrire suggerimenti su come adattare la comunicazione per entrare meglio in contatto con i diversi tipi di personalità.

6. RISOLVERE I CONFLITTI: fornire indicazioni su come gestire i conflitti in base alle differenze di personalità. Suggerire tecniche e approcci di comunicazione efficaci.

IMPORTANTE:

Ricordate di incoraggiare un'atmosfera aperta e non giudicante, in modo che i mentee possano esplorare e discutere le loro personalità.

Tempo: 45-60 Minuti

Focus: Fiducia in se Stessi

Livello di difficoltà: Medio



STRATEGIA DI MENTORING

Il mentoring efficace è una strada a doppio senso. Sia il mentore che il mentee contribuiscono al successo della relazione e un approccio aperto, rispettoso e collaborativo è la chiave per ottenere risultati significativi.

1. FISSARE GLI OBIETTIVI: definire obiettivi e aspettative chiare per la relazione di mentoring:

- Che cosa vogliono ottenere i vostri mentee?
- In quali aree specifiche hanno bisogno di consulenza?

2. COSTRUIRE CONTENUTI E RELAZIONI: creare un ambiente aperto e fiducioso in cui i mentee si sentano a proprio agio nel condividere le loro sfide, i loro desideri e le loro preoccupazioni.

3. ASCOLTO ATTIVO: ascoltate attentamente i pensieri, le idee e le domande dei mentee. In questo modo si dimostra di apprezzare il contributo dei mentee e di essere sinceramente interessati ai loro sviluppi.

4. DOMANDE APERTE: utilizzare domande aperte per incoraggiare la riflessione, il pensiero critico e la scoperta di sé da parte dei mentee.

5. FEEDBACK COSTRUTTIVO: fornire un feedback specifico, perseguibile e incentrato su comportamenti o azioni. Bilanciare i feedback positivi con le aree di miglioramento.

6. SCAMBIARE ESPERIENZE PERSONALI: condividere aneddoti, esperienze e lezioni rilevanti della propria vita per illustrare concetti e fornire spunti pratici.

7. INCORAGGIAMENTO A FISSARE GLI OBIETTIVI: aiutare i mentee a fissare obiettivi SMART (Specifici, Misurabili, Raggiungibili, Rilevanti, Limitati nel Tempo) e a sviluppare piani d'azione per raggiungere i loro obiettivi.

8. AIUTO ALL'ORIENTAMENTO: invece di dare tutte le risposte, guidate i mentee a esplorare da soli le possibili soluzioni. Questo incoraggia il pensiero indipendente e la capacità di risolvere i problemi.

9. CELEBRARE I SUCCESSI: Riconoscere e celebrare i risultati e i traguardi raggiunti dai mentee, anche se piccoli. Questo aumenta la loro fiducia in se stessi e la loro motivazione.

10. PERSONALIZZAZIONE PER I BISOGNI INDIVIDUALI: adattate il vostro approccio di mentoring allo stile di apprendimento, alla personalità e agli obiettivi specifici del mentee.

Tempo: Durante l'intero Processo

Focus: Competenze di Counseling

Livello di difficoltà: Medio



LE 4 C DEL MENTORING

Il quadro delle 4C vi consente, in qualità di mentori, di avere conversazioni aperte, costruire legami autentici, promuovere una comunità di sostegno e creare una cultura positiva.

1. CONVERSAZIONE:

I. RUOLO DEL MENTORE

- **Coinvolgetevi attivamente:** avviate discussioni aperte ed empatiche, ponete domande pertinenti.
- **Condividere la saggezza:** Fornire indicazioni, condividere esperienze rilevanti e offrire feedback costruttivi per sostenere la definizione degli obiettivi e incoraggiare la riflessione.

II. RUOLO DEI MENTEE

- **Siate aperti:** Condividete apertamente i vostri desideri e le vostre sfide per creare una base per conversazioni significative.
- **Avviare il coinvolgimento:** Introdurre in modo proattivo gli argomenti, stabilire piani di discussione e riflettere sui progressi.

2. COLLEGAMENTO:

I. RUOLO DEL MENTORE

- **Costruire un rapporto:** Creare un ambiente piacevole e di fiducia attraverso una comunicazione aperta e un interesse genuino.
- **Raccontate storie personali:** Creare un legame condividendo esperienze e aneddoti rilevanti.

II. RUOLO DEI MENTEE

- **Siate autentici nel vostro approccio:** Siate aperti e ricettivi, in modo da sviluppare un legame autentico con il vostro mentore.
- **Accettare la saggezza del mentore:** Valorizzate le esperienze del vostro mentore e imparate da esse per costruire una base di fiducia.

3. COMUNITÀ:

I. RUOLO DEL MENTORE

- **Facilitare il networking:** introdurre i mentee a contatti, colleghi o risorse che possano arricchire la loro rete e le loro conoscenze.

II. RUOLO DEI MENTEE

- **Sfruttare la guida:** sfruttate le presentazioni e le connessioni che il vostro mentore vi offre per espandere la vostra rete.

4. CULTURA:

I. RUOLO DEL MENTORE

- **Dare un esempio di comportamento etico:** Aderire a standard etici nelle proprie interazioni e decisioni e dare un esempio positivo ai mentee.
- **Incoraggiare la crescita:** proporre iniziative di crescita personale in linea con i valori e promuovere una cultura di sviluppo continuo.

II. RUOLO DEI MENTEE

- **Valori etici:** comportarsi in modo etico nelle proprie azioni e decisioni, seguendo gli standard del mentore.
- **Rispettare la diversità:** Riconoscere il valore dei diversi punti di vista e mostrare rispetto nei rapporti con gli altri.

Tempo: Durante l'intero Processo

Focus: Relazione di Mentoring

Livello di difficoltà: Medio



APPROCCI NEGOZIALI

Questo strumento fornisce preziose indicazioni, strategie e tecniche per migliorare le capacità di negoziazione.



LA COLLABORAZIONE È L'OPZIONE MIGLIORE:

1. Il **modello win-win** dà priorità alle esigenze di tutte le parti coinvolte.
2. L'approccio negoziale **cooperativo** può essere impegnativo perché richiede molto tempo e sforzi per trovare le soluzioni migliori. Tuttavia, ha successo nelle situazioni in cui gli obiettivi delle parti coinvolte sono compatibili, come nelle aziende o nelle famiglie.

"ESSERE CREATIVI RIGUARDO AL PROCESSO E ALL'INQUADRAMENTO".ESSERE CREATIVI RIGUARDO AL PROCESSO E ALL'INQUADRAMENTO"

MAGGIORI INFORMAZIONI QUI:

["Negotiator Styles in Bargaining" Charles Craver](#) 

["What is your negotiation strategy" by Jonathan Hughes and Danny Ertel](#) 

Tempo: 30-45 Minuti

Focus: Negoziazione

Livello di difficoltà: Facile - Medio



OBIETTIVO INTELLIGENTE

La definizione degli obiettivi SMART è un quadro di riferimento prezioso per il mentore, che può guidare i suoi allievi nella formulazione di obiettivi specifici, misurabili, raggiungibili, pertinenti e limitati nel tempo, promuovendo così un percorso chiaro ed efficace di crescita personale e professionale.

RAPIDA PREMESSA: si inizia presentando gli obiettivi SMART e spiegandone i singoli aspetti. Con l'aiuto dei desideri e delle ragioni condivise dai mentee per la definizione dell'obiettivo, si lavora insieme sui vari aspetti.

1. FASE: SPECIFICO (S): un obiettivo specifico è chiaramente definito e indica chiaramente ciò che il mentee vuole raggiungere. Queste domande aiutano a concretizzare l'obiettivo:

- Cosa voglio ottenere esattamente?
- Perché questo obiettivo è importante?
- Chi è coinvolto?
- Dove si svolgerà?
- Quali risorse o restrizioni sono associate a questo?

2. FASE: MISURABILE (M): un obiettivo misurabile include criteri specifici che possono essere utilizzati per monitorare i progressi del mentee e determinare quando ha raggiunto il suo obiettivo. I mentee dovrebbero porsi le seguenti domande per rendere l'obiettivo misurabile:

- Come misurerò i miei progressi o il mio successo?
- Quali sono gli aspetti quantificabili di questo obiettivo?
- Come mi accorgerò di aver raggiunto il mio obiettivo?

3. PASSO: REALIZZABILE (A): un obiettivo realizzabile è realistico e raggiungibile date le risorse, le capacità e le circostanze attuali del mentee. Le seguenti domande vi aiuteranno a rendere l'obiettivo realizzabile:

- Questo obiettivo è realistico e fattibile?
- Ho le risorse, il tempo e le competenze necessarie per raggiungere questo obiettivo?
- Ci sono potenziali ostacoli e come posso superarli?

4. FASE: RILEVANTE (R): un obiettivo rilevante è in linea con gli obiettivi generali del mentee e contribuisce alle sue aspirazioni personali o professionali più ampie. Le seguenti domande possono aiutare i mentee:

- Questo obiettivo è in linea con i miei obiettivi a lungo termine?
- Il raggiungimento di questo obiettivo avrà un impatto positivo sulla mia crescita e sul mio sviluppo?

5. FASE: TIME-BOUND (T): un obiettivo time-bound ha una scadenza specifica per il suo completamento. Fissare una scadenza crea un senso di urgenza e aiuta i mentee a rimanere concentrati. Queste domande aiutano a porre un limite temporale all'obiettivo:

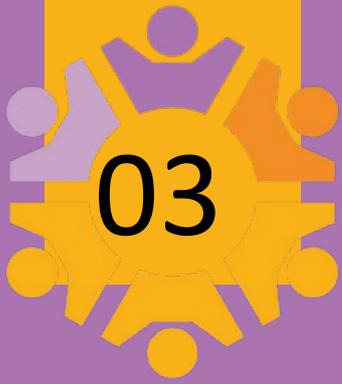
- Entro quando voglio raggiungere questo obiettivo?
- Cosa posso fare oggi, questa settimana e questo mese per avvicinarmi a questo obiettivo?

Tempo: 30-60 Minuti

Focus: Obiettivi e Pianificazione

Livello di difficoltà: Medio





21 Competenze Del Secolo



IL GIOCO DI SPECCHI

Partecipando al gioco dello specchio, si crea un'opportunità unica per esercitare l'ascolto attivo, l'empatia e le capacità di comunicazione non verbale.

1. INTRODUZIONE ALL'ESERCIZIO

Spiegate ai vostri mentee il concetto di gioco dello specchio come un modo per migliorare la comunicazione, l'empatia e la comprensione tra le due parti. Chiarite che lo scopo del gioco dello specchio è migliorare la comunicazione osservando attentamente e rispecchiando il linguaggio del corpo, le espressioni facciali e il tono di voce dell'altro.

2. DETERMINAZIONE DEI TURNI

Dopo qualche minuto, scambiate i ruoli. Lasciate che i vostri mentee diventino lo specchio mentre condividete un argomento a vostra scelta. Incoraggiatevi a rispecchiare il vostro stile di comunicazione, proprio come avete fatto voi con loro. Prendetevi un momento per riflettere sull'esperienza con i vostri mentee. Discutete di come vi siete sentiti nel gioco dello specchio e di come ha influenzato la vostra percezione della comunicazione dell'altro.

3. SCAMBIO DI RULLI

Iniziate il gioco dello specchio nominando una persona che condivida un argomento che la appassiona o la interessa. Il ruolo dell'altra persona è quello di rispecchiare attivamente i gesti, la postura e l'intonazione. Mentre il mentee parla, rispecchiate attivamente i suoi segnali non verbali e il suo stile di comunicazione. Concentratevi sul mostrare una genuina empatia e attenzione senza esagerare o deridere.

4. APPLICAZIONE DEI RISULTATI

Incoraggiate i vostri allievi a integrare le conoscenze acquisite con il gioco dello specchio nella comunicazione regolare. Discutete su come usare intenzionalmente i segnali non verbali per migliorare il loro messaggio.

5. CELEBRARE I PROGRESSI

Riconoscere i progressi nella comunicazione tra voi e i vostri allievi. Festeggiate l'aumento del livello di comprensione e apertura reciproca.

MAGGIORI INFORMAZIONI QUI:

[Drama Teacher Learning Centre](#) 

Tempo: 60 Minuti

Focus: Stile di Comunicazione

Livello di difficoltà: Medio



IL GIOCO DELLE DOMANDE

Il gioco delle domande è uno strumento potente per facilitare conversazioni più profonde, incoraggiare la scoperta di sé e stimolare il pensiero creativo.

1. INTRODUZIONE ALL'ESERCIZIO

Spiegate ai vostri mentee che il gioco delle domande mira ad approfondire il loro pensiero e a incoraggiare l'esplorazione senza dare consigli diretti. Sottolineate il valore delle domande aperte nel generare intuizioni e soluzioni. Chiarire lo scopo del gioco delle domande: affrontare un argomento di interesse, esplorare nuove prospettive e scoprire potenziali soluzioni o intuizioni.

2. SOLUZIONE TEMATICA

Chiedete ai vostri mentee di scegliere un argomento che vorrebbero esplorare o approfondire. Potrebbe essere un obiettivo personale, una sfida che stanno affrontando o un argomento che li interessa. Spiegate i tipi di domande da utilizzare: quelle che iniziano con "cosa", "come" o "perché" per incoraggiare risposte approfondite. Scoraggiate le domande a cui si può rispondere con un semplice sì o no.

3. PASSAGGIO ALL'ASCOLTO ATTIVO

Mentre il mentee parla dell'argomento scelto, ascoltate attivamente per identificare i punti chiave e le aree in cui potrebbe essere utile un approfondimento. Iniziate a porre domande aperte relative all'argomento. Usate frasi come "Quali aspetti di questa sfida hai considerato?" o "Come pensi di affrontare questo problema?".

Ponete domande che incoraggino l'auto-riflessione e l'esplorazione, come ad esempio: "Perché pensate che questo approccio possa funzionare?" o "Come si potrebbe guardare a questa sfida da una prospettiva diversa?".

4. EVITARE DI OFFRIRE UNA SOLUZIONE

Resistete all'impulso di dare soluzioni o consigli diretti. Concentratevi invece sull'incoraggiare il loro processo di pensiero attraverso domande ben formulate.

5. DISCUTERE LA DOMANDA

Incoraggiate i vostri allievi a considerare come i risultati del gioco delle domande possano essere applicati alla loro situazione. Aiutateli a identificare i passi da compiere sulla base delle nuove prospettive acquisite.

MAGGIORI INFORMAZIONI QUI:

[40 Questions To Ask A Mentor](#) 

[Five Questions Every Mentor Must Ask](#) 

Tempo: 30-45 Minuti

Focus: Stile di Comunicazione

Livello di difficoltà: Medio



IL GIOCO DEL FEEDBACK

Il gioco del feedback promuove una cultura del miglioramento continuo e del sostegno reciproco.

1. INTRODUZIONE ALL'ESERCIZIO

Spiegate ai vostri mentee che il gioco del feedback mira a incoraggiare uno scambio costruttivo di feedback per migliorare le prestazioni e promuovere la crescita. Sottolineate l'importanza di un feedback specifico, fattibile e positivo. Chiarite che l'obiettivo del gioco del feedback è dare e ricevere un feedback che evidenzia i punti di forza e suggerisca aree di miglioramento.

2. SCELTA DEL LAVORO O DELL'ABILITÀ

Chiedete ai vostri mentee di condividere un lavoro, un progetto o un'abilità che ha completato di recente o su cui sta lavorando. Potrebbe trattarsi di una presentazione, di una relazione o di un compito rilevante per i loro obiettivi. Introdurrete il modello di feedback Situazione, Comportamento, Impatto. Spiegate che il feedback deve includere la situazione/contesto, il comportamento osservato e l'impatto di tale comportamento.

3. DARE UN FEEDBACK (MENTORE:IN)

Esaminare il lavoro o le competenze fornite dai mentee. Offrite un feedback secondo il modello Situazione, Comportamento, Impatto. Ad esempio: "Durante la riunione del progetto, la vostra ricerca approfondita e le vostre spiegazioni chiare hanno aiutato il team a comprendere un argomento complesso, che ha portato a decisioni informate".

Conversare in modo riflessivo sul feedback scambiato. Discutete le aree specifiche di miglioramento e i punti di forza evidenziati. Concentratevi sulle azioni che possono essere intraprese.

4. DARE UN FEEDBACK (MENTEE)

Chiedete ai vostri mentee di fornire un feedback sul vostro stile di mentoring utilizzando il modello Situazione, Comportamento, Impatto. Per esempio: "Durante le nostre sessioni, la sua guida paziente e perspicace mi ha aiutato a comprendere più a fondo i miei obiettivi, il che ha portato a una maggiore motivazione".

5. OFFRIRE SUPPORTO E RISORSE

Fornite risorse o suggerimenti che possano aiutare i vostri mentee ad affrontare le aree di miglioramento identificate nel feedback. Offrite il vostro sostegno nel loro percorso di crescita personale.

SITUAZIONE: ancorare il tempo e il luogo.

COMPORTEMENTO: azione osservabile.

IMPATTO: cosa ha provato/pensato/sperimentato il vostro mentee.

Tempo: 30-45 Minuti

Focus: Stile di Comunicazione

Livello di difficoltà: Medio



IL GIOCO DEL RIASSUNTO

Parafrasando e convalidando attivamente i pensieri dell'altro, si crea un ambiente di sostegno che incoraggia un dialogo aperto e interazioni significative.

1. INTRODUZIONE ALL'ESERCIZIO

Spiegate ai vostri allievi lo scopo del gioco del riassunto: migliorare la comunicazione, mostrare un interesse genuino e garantire una comprensione accurata. Illustrate le fasi del gioco del riassunto: i vostri allievi condivideranno un problema, un obiettivo o un feedback e voi riassumerete con parole vostre ciò che hanno detto per verificare la vostra comprensione.

2. PRATICARE L'ASCOLTO ATTIVO

Mentre i vostri mentee parlano, ascoltate attivamente e prendete nota dei punti principali, delle emozioni espresse e delle domande poste. Non interrompete e non esprimete giudizi. Una volta che i vostri mentee hanno finito di parlare, usate i vostri appunti per parafrasare e riassumere ciò che hanno detto. Iniziate con frasi come "Se ho capito bene..." o "Quindi, quello che sento è...".

3. RICERCA DI CONFERMA

Dopo aver riassunto, chiedete ai vostri mentee se la vostra comprensione corrisponde a ciò che vogliono esprimere. Incoraggiateli a chiarire eventuali ambiguità che vi sono sfuggite o a correggere eventuali malintesi. Se il mentee fornisce ulteriori approfondimenti o correzioni, accettate il suo feedback e aggiornate di conseguenza la vostra sintesi. Conversate per esplorare le emozioni, i pensieri e le azioni sottostanti all'argomento. Fate domande aperte per incoraggiare una discussione più ampia.

4. RIFLESSIONE E VALIDAZIONE

Riflettere su come il gioco del riassunto vi ha permesso di avere un'idea più chiara della prospettiva del vostro mentee. Convalidare i loro sentimenti e pensieri esprimendo empatia e sostegno.

5. RIPETIZIONE DELL'ESERCIZIO

Integrare il gioco di sintesi nelle interazioni di mentoring in corso. L'uso regolare può portare a un miglioramento della comunicazione, a una riduzione delle incomprensioni e a una relazione più forte.

CONSIGLI: Siate presenti. Mantenere il contatto visivo. Evitare le interruzioni. Porre domande chiarificatrici. Mostrare empatia. Esercitare la pazienza.

Tempo: 45 Minuti

Focus: Stile di Comunicazione

Livello di difficoltà: Medio



IL CAFFÈ DEL MONDO

Questo strumento offre al mentore un metodo flessibile e creativo che porta a un dialogo intenso tra i mentee. In questo modo, problemi e domande su un argomento specifico possono essere discussi intensamente in piccoli gruppi transdisciplinari. I punti di vista possono essere compresi sulla base di logiche e background strutturali diversi e si possono sviluppare proposte di soluzione.

PANORAMICA RAPIDA

Questo metodo può essere eseguito digitalmente utilizzando una lavagna online come Miro o di persona su un grande foglio di carta o una lavagna.

1. ATMOSFERA APPROPRIATA

In primo luogo, create un'atmosfera piacevole per i partecipanti e coprite ogni tavolo (idealmente uno rotondo) con una tovaglia su cui possano scrivere (ad esempio una tovaglia di carta).

2. PICCOLI GRUPPI

Assegnate i partecipanti a piccoli gruppi (3-5 persone) che siedono insieme a un tavolo. Ogni tavolo può avere un tema diverso.

3. PRIMO CICLO DI DISCUSSIONE

Nei piccoli gruppi, i partecipanti discutono il rispettivo argomento sulla base di una domanda predefinita (+/- 20 minuti). I punti più importanti della discussione devono essere registrati direttamente per iscritto o graficamente sulla tovaglia. Ci sono diversi turni di discussione, di solito corrispondenti al numero di domande diverse.

4. ROTAZIONE

Dopo ogni round, i partecipanti si spostano a un altro tavolo. I partecipanti selezionati in precedenza rimangono al tavolo come "padroni di casa" e riassumono brevemente le discussioni precedenti con i nuovi partecipanti.

5. SECONDO CICLO DI DISCUSSIONE

Nel secondo turno di discussione, i punti registrati dalla discussione precedente vengono utilizzati per collegarli al nuovo turno di discussione. Si ha anche l'opportunità di raccogliere idee completamente nuove. Questo processo si ripete finché ogni partecipante non ha visitato tutti i tavoli o non è stata posta l'ultima domanda di discussione.

6. ULTIMO TURNO

Dopo l'ultimo turno, i risultati e le scoperte vengono presentati a tutti i partecipanti dai conduttori dei tavoli, discussi e infine riassunti.

PROPOSTA: Si possono fare 3 turni di creazione di domande e cambiare tavolo ogni 20-25 minuti.

Tempo: 120 Minuti

Focus: Comunicazione

Livello di difficoltà: Facile - Medio



CACCIA AL TESORO

Questo strumento aiuta voi e i vostri mentee a conoscervi e ad apprezzarvi reciprocamente. Incoraggia entrambi ad avvicinarsi e a scambiare idee per costruire la fiducia attraverso uno scambio informale ma guidato.

1. INTRODUZIONE

Quando si preparano per la caccia al tesoro, i mentori dovrebbero formulare delle domande per i mentee, da porre poi l'uno all'altro. È possibile personalizzare le domande in base a un argomento o a un progetto specifico. Le domande possono essere basate sul background personale e culturale, nonché sugli sviluppi o sulle sfide dei prossimi progetti.

2. PREPARAZIONI

All'inizio, tutti i partecipanti dovrebbero avere un elenco delle domande sviluppate in precedenza. Per trovare le risposte a queste domande, i partecipanti si spostano nella stanza per circa 15 minuti e parlano con gli altri partecipanti. Possono chiedere a ciascuno la risposta, ma non possono ricevere più di un'informazione da una persona alla volta. Inoltre, non devono fare domande a più di una persona alla volta.

3. MAGGIORI INFORMAZIONI

Dopo 15 minuti, chiedete ai partecipanti di tornare in cerchio. Esaminate insieme tutte le domande. Le persone che hanno ricevuto una risposta a ciascuna domanda alzano la mano e dicono la risposta.

4. PUNTI DI VISTA DIVERSI

Ora fate una revisione dell'attività discutendo le seguenti domande:

1. Chi sente di aver ricevuto una risposta unica o sorprendente?
2. A chi è stata posta la stessa domanda da altri partecipanti e perché pensate che sia successo?
3. Cosa avete imparato dall'esercizio e come è cambiata la vostra fiducia negli altri partecipanti?

PROPOSTA: È possibile condurre diverse conversazioni con circa 15 minuti e 10 domande.

Tempo: 30 Minuti

Focus: Comunicazione

Livello di difficoltà: Facile



SOLE COMPETENZA

Questo strumento vi offre un modo semplice e creativo per insegnare ai vostri allievi a conoscere il carattere e le competenze di un'altra persona, a scoprire le somiglianze e le differenze nel gruppo e quindi a rafforzare la capacità di lavorare in gruppo.

1. INTRODUZIONE

Questo metodo può essere eseguito digitalmente utilizzando una lavagna online come Miro o di persona su un grande foglio di carta o una lavagna.

Iniziate disegnando ampi raggi di sole su un foglio di carta/lavagna bianca in base al numero di mentee.

2. PREPARAZIONI

Ogni persona viene assegnata a un raggio di sole e raccoglie almeno dieci qualità (ad esempio, competenze o caratteristiche) su di sé. Una competenza viene annotata su un foglietto adesivo e attaccata al raggio di sole corrispondente.

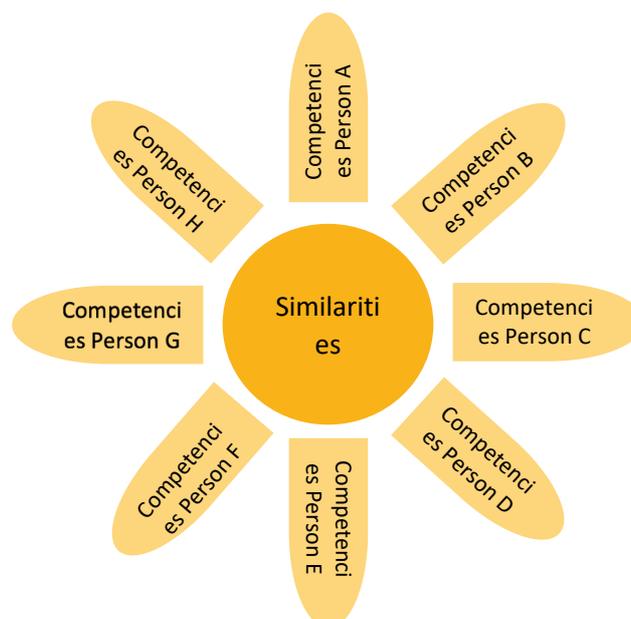
3. PROPRIETÀ

La prima persona inizia a presentare le proprie caratteristiche. Le caratteristiche che si applicano anche agli altri possono essere condivise immediatamente. Le domande possono essere poste in qualsiasi momento.

Raccogliete le caratteristiche che avete in comune al centro del sole. Tutte le altre caratteristiche sono collocate nel raggio di sole della rispettiva persona. Le caratteristiche che solo alcune persone condividono sono annotate con i loro nomi o con punti colorati.

4. NOME DEL GRUPPO COMUNE

Infine, i partecipanti devono trovare un nome comune di gruppo per le competenze raccolte (ad esempio, competenze comunicative). Ora avete una buona panoramica delle competenze esistenti nel gruppo.



Tempo: 30-40 Minuti

Focus: Comunicazione

Livello di difficoltà: Facile



ASSOCIAZIONI CON LE CARTE

Questo strumento spiega come utilizzare le carte di associazione per far fluire le idee durante una sessione di brainstorming.

1. INTRODUZIONE

Con le carte di associazione è possibile esprimere pensieri e sentimenti utilizzando le immagini. Le carte di associazione non solo offrono interazione, ma approfondiscono anche la conversazione.

Si può capire come si sente una persona in quel momento, se ricorda qualcosa o cosa sta sognando. Le carte associative sono uno strumento versatile che può migliorare la comunicazione, l'espressione di sé e lo sviluppo personale nel mentoring.

Che si tratti di team building o di problem solving creativo, favoriscono una comprensione più profonda delle emozioni, dei pensieri e delle aspirazioni, portando infine a interazioni più significative e a realizzazioni personali.

2. CHECK-IN

Distribuite tutte le carte su un tavolo. Date ai mentee una domanda facile da usare, in base alla quale possono selezionare una o più carte. L'idea è che i mentee rispondano alla domanda associando la loro risposta a una delle carte.

3. METODI DI LAVORO ESEMPLARI

- Riconoscimento delle emozioni: quale immagine rappresenta l'emozione attuale?
- Racconto: Creare una storia basata sulle carte selezionate.
- Definizione degli obiettivi: selezionare le carte per identificare e visualizzare gli obiettivi personali. Trovate le carte che risuonano con i risultati desiderati e discutete le vostre intenzioni.
- Quale carta associa al tema di oggi?
- Quale carta rappresenta ciò che sperate di trarre da questa giornata?

CARTE

Si possono utilizzare tutti i tipi di mappe, come cartoline, foto, immagini di riviste, ecc. È importante avere una varietà di mappe con simboli, persone, paesaggi, edifici e altri elementi.

Tempo: 35-50 Minuti

Focus: Pensiero Creativo

Livello di difficoltà: Medio



PENSIERO FUORI DAGLI SCHEMI

Questo strumento serve come introduzione al "pensiero fuori dagli schemi".

1. INTRODUZIONE

Cosa significa "pensare fuori dagli schemi"?

Incontriamo il professor Giovanni Corazza, ricercatore creativo e fondatore dell'Istituto Marconi per la Creatività.

Questa è la sua definizione di pensiero "fuori dagli schemi":

"L'Outside the Box è un confine del nostro pensiero. Il confine tra ciò che sappiamo e ciò che non abbiamo (ancora) pensato".

Come si supera questa barriera?

2. SOMMARIO

Rinnovate il modo in cui sviluppate nuove idee. Invece di fare brainstorming, provate il processo creativo.

Dimenticate tutto ciò che sapete su un argomento e partite da zero. Poi esagerate con l'immaginazione e combinate diversi elementi. E se vi viene in mente qualcosa di assurdo, cercate di renderlo ancora più folle.

Registrate tutto questo in una mappa mentale.

3. ESEMPIO DI STRUMENTO DI MAPPA MENTALE

Miro's mind map tool 

COMPITI

Pensate a un caso reale o fittizio da sperimentare e adottate un approccio non convenzionale. Create una mappa mentale per questo caso.

MAGGIORI INFORMAZIONI QUI:

Giovanni Corazza. "Creative thinking - how to get out of the box and generate ideas."
TEDxRoma. 

Luc de Brabandere. "Reinventing creative thinking." TED@BCG London. 

Tempo: 35-50 Minuti

Focus: Pensiero Creativo

Livello di difficoltà: Medio



BRAINSTORMING

Questo strumento è un buon esempio di tecnica di brainstorming che si adatta bene al mentoring.

1. STORYBOARDING

Lo storyboarding può aiutare a progettare un processo.

- Creare una storia visiva per esplorare il problema come una narrazione.
- Utilizzate dei post-it per annotare le vostre idee come note individuali. Possono essere pensieri, citazioni e immagini di ogni tipo. Questi appunti vi aiuteranno a riconoscere nuove relazioni tra i diversi componenti.
- Una volta ottenuto un gruppo di note adesive, iniziate a disporle sulla lavagna come se fossero un progresso: prima questo, poi quello.
- Organizzare le idee come una serie continua vi aiuterà a individuare nuovi collegamenti e a eliminare il materiale superfluo che non supporta l'obiettivo finale.

2. PERCHÉ FUNZIONA

Lo storyboarding consente di visualizzare le idee in uno schema sequenziale. Sarete in grado di ottenere una panoramica completa di un processo nuovo o esistente senza entrare troppo nei dettagli.

Si può partire da qualsiasi punto - l'inizio, la parte centrale o la fine - e poi riempire i vuoti.

ALTRE TECNICHE

[10 Brainstorming Techniques for Developing New Ideas](#) 

[8 group brainstorming techniques for distributed teams and how to approach them](#) 

MAGGIORI INFORMAZIONI QUI:

[Brian Janosch. "No joke! Yes, you can learn from how The Onion brainstorms its ideas". TED.](#) 

[How to lead a brainstorm.](#) 

[How to run a brainstorm for introverts \(and extroverts too\).](#) 

Tempo: 35-50 Minuti

Focus: Pensiero Creativo

Livello di difficoltà: Medio



ESERCIZIO ISPIRATORE

Questo esercizio è un modo molto creativo per esprimere il contributo dei mentee. Non si parla: si crea qualcosa!

1. DESIGN DELLA SCATOLA

Il design delle scatole è un esercizio divertente per migliorare la comunicazione del vostro prodotto o servizio e commercializzarlo in modo unico.

In questo esercizio si progetta il packaging per il proprio prodotto, idea o servizio.

Preparazione: Fornite materiali come carta, pennarelli, carta da costruzione, adesivi, nastro adesivo e forbici per disegnare o creare scatole.

Riempire la scatola: pensare a cosa potrebbe esserci nella scatola.

Considerate i nomi, i potenziali clienti, le caratteristiche, le funzioni e gli altri dettagli che li definiscono.

Seconda fase: realizzare la scatola:

Date ai mentee 30 minuti o più per creare il packaging della loro idea e visualizzare l'aspetto che avrebbe sullo scaffale di vendita al dettaglio.

Vendete la scatola:

Ogni squadra o individuo presenta e "vende" la propria scatola al gruppo.

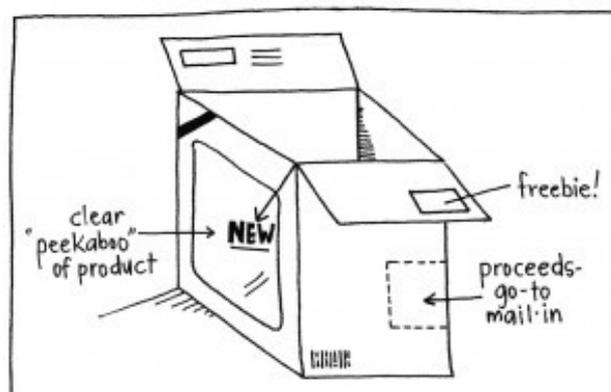
Fornire un feedback su come le caratteristiche vengono tradotte in benefici durante la presentazione.

Strategia (opzione): Esporre le scatole create in un luogo ben visibile come manufatti di valore. Adattare l'esercizio a contesti e partecipanti diversi.

2. FONTE

L'esercizio ha vari nomi e fonti, con adattamenti dalla "Product Box" di Luke Hohmann in "Innovation Games" e contributi di Jim Highsmith e Bill Shackelford.

Gamestorming 



Tempo: 35-50 Minuti

Focus: Pensiero Creativo

Livello di difficoltà: Medio



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

PERSONA

La persona è uno strumento molto utilizzato nel design thinking che aiuta voi e il vostro mentee a creare un tipo di utente esemplare per il prodotto o il servizio del vostro mentee. Ciò consente di definire e comprendere meglio caratteristiche e comportamenti specifici per supportare un approccio basato sui bisogni nei vari progetti.

INTRODUZIONE

All'inizio, dovrete pensare a chi sono i gruppi target del mentee. Per ognuno di questi gruppi target, create un tipo di utente fittizio (=persona) che rappresenti il gruppo target specifico. A seconda del numero di gruppi target, può trattarsi di una o più persona. È necessario creare un numero corrispondente di modelli in cui registrare le caratteristiche più importanti della persona.

1. PRIMA FASE DI PREPARAZIONE

Date al personaggio un nome fittizio e rappresentatelo con una foto. Raccogliere dati qualitativi e/o quantitativi dal gruppo target specifico. A seconda della complessità della raccolta dei dati, il tempo necessario varierà notevolmente. Dovreste utilizzare sia dati primari che secondari.

2. PRIMA FASE DI PREPARAZIONE

Descrivete insieme la persona del mentee. Iniziate con dati demografici come l'età, la professione, lo stato civile e il luogo di residenza.

3. MAGGIORI INFORMAZIONI

Raccogliere ulteriori informazioni sulla persona.

- Che aspetto ha il loro ambiente?
- Dove il vostro personaggio trascorre molto tempo?
- Cosa li influenza?

A seconda della rilevanza per il mentee, si possono aggiungere altri attributi.

4. ULTERIORI RICERCHE

Infine, insieme al vostro mentee, definite ciò che non conoscete ancora del vostro personaggio e formulate nuovi compiti di ricerca.

5. DIVERSI PUNTI DI VISTA

Fate sempre riferimento alla persona quando prendete decisioni in un particolare progetto: "Il vostro progetto è allineato con la vostra persona e soddisfa le sue esigenze?".

Il mentee dovrebbe aggiornare la propria persona nel corso del progetto, man mano che raccoglie nuove informazioni.

MAGGIORI INFORMAZIONI QUI:

[Persona Template](#) 

Tempo: 120-240 Minuti

Focus: Pensiero e Azione Creativa

Livello di difficoltà: Medio



SEI PENSIERI

I cappelli sono tipicamente rappresentati da sei colori diversi, ognuno dei quali simboleggia un diverso modo di pensare. Questo strumento vi aiuta a sostenere i vostri allievi nello sviluppo della capacità di affrontare problemi, decisioni e discussioni da diverse prospettive.

1. CAPPELLO BIANCO (FATTI E INFORMAZIONI)

Iniziare con il cappello bianco. Chiedete ai vostri mentee di indossare il "cappello bianco" e di concentrarsi su informazioni oggettive e basate sui dati.

Incoraggiateli a raccogliere fatti, cifre e dati relativi al problema o alla questione in questione. Discutete dell'importanza di basarsi su informazioni verificabili in questa fase e di evitare opinioni personali.

2. CAPPELLO ROSSO (EMOZIONI E SENTIMENTI)

Passare al cappello rosso. Chiedete ai vostri mentee di indossare il "cappello rosso" e di esprimere le loro emozioni, intuizioni e sensazioni di pancia.

Incoraggiateli a condividere apertamente le loro reazioni emotive al problema o all'idea senza giustificarle. Sottolineate che questo è uno spazio sicuro per esprimere i propri sentimenti senza essere giudicati.

3. CAPPELLO NERO (PENSIERO CRITICO E NEGATIVO)

Passare al cappello nero. Chiedete ai vostri allievi di indossare il "cappello nero" e di svolgere il ruolo di avvocato del diavolo. Incoraggiateli ad analizzare criticamente l'idea o la soluzione e a identificare i potenziali rischi, punti deboli o svantaggi. Discutete dell'importanza delle critiche costruttive senza attacchi personali.

4. CAPPELLO GIALLO (PENSIERO POSITIVO E OTTIMISTA)

Passare al cappello giallo. Chiedete ai vostri mentee di indossare il "cappello giallo" e di concentrarsi sugli aspetti positivi e sui benefici. Incoraggiateli a esplorare i potenziali benefici, le opportunità e i punti di forza dell'idea o della soluzione. Discutete dell'importanza dell'ottimismo quando si considerano prospettive diverse.

5. CAPPELLO VERDE (PENSIERO CREATIVO E INNOVATIVO)

Passare al cappello giallo. Chiedete ai vostri mentee di indossare il "cappello giallo" e di concentrarsi sugli aspetti positivi e sui benefici. Incoraggiateli a esplorare i potenziali benefici, le opportunità e i punti di forza dell'idea o della soluzione. Discutete dell'importanza dell'ottimismo quando si considerano prospettive diverse.

6. CAPPELLO BLU (PROCESSO E ORGANIZZAZIONE)

Completare il processo con il cappello blu. Indossate il "cappello blu" voi stessi o insieme ai vostri mentee per monitorare il processo di pensiero. Riassumete i risultati dal punto di vista di ciascun cappello. Discutete su come organizzare, dare priorità e tradurre queste intuizioni in un piano d'azione coerente.

Tempo: 60-120 Minuti

Focus: Pensiero e Azione Creativa

Livello di difficoltà: Medio



AUTOINTERVISTA

Il pensiero stesso è un'abilità. Quando i pensieri vengono utilizzati in modo efficace per comprendere, valutare, interpretare e prendere una decisione, si può parlare di abilità di pensiero.

1. COSA ACCADE

- Promuove l'osservazione e la consapevolezza della situazione attuale.
- Migliora la capacità di identificare e comprendere il contesto di un problema.

2. PERCHÉ È IMPORTANTE?

- Promuove la valutazione dell'importanza e della rilevanza della situazione o del problema.
- Supporta la capacità di dare priorità ai problemi in base alla loro importanza.

3. COSA NON VEDO?

- Sfida le persone a pensare oltre l'ovvio e a esplorare i fattori nascosti.
- Incoraggia l'esame critico di ipotesi e pregiudizi.

4. COME FACCIO A SAPERLO?

- Promuove la convalida delle informazioni attraverso la ricerca e le prove.
- Promuove una cultura dell'evidenza orientata alle decisioni.

5. CHI HA DETTO QUESTO?

- Incoraggia lo scetticismo e l'analisi critica delle fonti di informazione.
- Promuove l'alfabetizzazione mediatica e la capacità di riconoscere le fonti attendibili.

6. COSA FARE? E SE?

- Incoraggia la creatività e l'esplorazione di prospettive e soluzioni alternative.
- Migliora la capacità di risolvere i problemi considerando più scenari.

MAGGIORI INFORMAZIONI QUI:

[Suryamukhi Venigalla. "Self-questioning means a changing perception of success". TED.](#)



Tempo: 30 Minuti

Focus: Autoregolazione

Livello di difficoltà: Medio



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

ALLENAMENTO DEL CERVELLO

Questo strumento può fornire una serie di idee per giochi che contribuiscono direttamente all'efficacia e al successo delle relazioni di mentoring.

1. RICONOSCIMENTO DEI MODELLI

Molti giochi di puzzle, come il Sudoku, i puzzle e il Tetris, richiedono di riconoscere e completare degli schemi. In questo modo si allena il cervello a identificare regolarità e irregolarità, una componente fondamentale del pensiero critico.

2. CONCLUSIONE LOGICA

Giochi come gli scacchi e i puzzle logici richiedono pensiero e ragionamento logico. È necessario pianificare le mosse, anticipare le azioni dell'avversario e considerare i diversi risultati. Questo incoraggia il pensiero analitico e lo sviluppo di strategie.

3. PERCEZIONE SPAZIALE

I giochi di immaginazione spaziale, come i puzzle 3D o gli esercizi di visualizzazione spaziale, migliorano la capacità di manipolare mentalmente gli oggetti e di comprenderne le relazioni spaziali. Questa capacità è preziosa quando si devono visualizzare scenari complessi o risolvere problemi spaziali nella vita reale.

4. MEMORIA E RICHIAMO

I giochi di memoria come le memory card o le app di brain training come Lumosity possono migliorare la memoria e la conservazione delle informazioni. Il pensiero critico si basa spesso sulla capacità di ricordare e applicare le informazioni pertinenti.

5. ATTENZIONE AI DETTAGLI

Molti giochi di allenamento cerebrale richiedono un'attenzione particolare ai dettagli, che sono fondamentali per il pensiero critico. Trascurare un piccolo dettaglio in un puzzle può portare a conclusioni o soluzioni errate.

6. PROCESSO DECISIONALE

I giochi che comportano decisioni e conseguenze, come i giochi di strategia o le storie interattive, possono aiutare a esercitarsi nel processo decisionale. Si impara a valutare le opzioni, ad anticipare i risultati e a prendere decisioni informate.

MAGGIORI INFORMAZIONI QUI:

[How To Train An Entrepreneurial Mind To Be Ultraproductive.](#) 

[Simple brain training for entrepreneurs](#) 

[5 Brain Training Techniques to Cultivate Your Creative Genius](#) 

Tempo: 30 Minuti

Focus: Sviluppo Delle Capacità di Pensiero

Livello di difficoltà: Medio



PIRAMIDE DEI FIORI

Questo modello suddivide il pensiero critico in livelli gerarchici, a partire dalle abilità di base fino alle abilità cognitive avanzate.

1. CONOSCENZA

La base della piramide rappresenta l'elemento fondamentale del pensiero critico. Comporta l'acquisizione e la comprensione di informazioni, fatti e concetti rilevanti per un determinato argomento o problema. Senza una solida base di conoscenze, il pensiero critico non può progredire in modo efficace.

2. CAPIRE

Una volta raccolte le conoscenze, il passo successivo consiste nel capire le informazioni e coglierne il contesto. Ciò comporta la comprensione del contesto, l'identificazione delle idee chiave e la sintesi del materiale.

3. APPLICAZIONE

Con una buona comprensione delle informazioni, si può passare all'applicazione di quanto appreso in contesti diversi. Questo livello di pensiero critico prevede l'utilizzo della conoscenza e della comprensione per risolvere problemi o prendere decisioni.

4. ANALISI

L'analisi richiede la scomposizione di informazioni complesse nelle loro parti e l'identificazione di schemi, relazioni e ipotesi sottostanti. Questa fase comporta la ricerca di prove, la valutazione di argomenti e l'individuazione di pregiudizi.

5. SINTESI

La sintesi consiste nel prendere le informazioni analizzate e combinarle in modo creativo e innovativo per generare nuove intuizioni, idee o soluzioni. Si tratta di riconoscere le connessioni tra diversi frammenti di informazioni e di pensare in modo olistico.

6. VALUTAZIONE

A questo livello si valuta criticamente la qualità e la validità di informazioni, argomenti o soluzioni. Si considerano le prove, la logica e la credibilità delle fonti per esprimere giudizi sul loro valore.

MAGGIORI INFORMAZIONI QUI:

[Use Bloom's to Think Critically](#) 

Tempo: 60-90 Minuti

Focus: Organizzazione

Livello di difficoltà: Difficile



SUGGERIMENTI PER IL DIARIO

Questo strumento fornisce un elenco di suggerimenti per incoraggiare i mentee a riflettere su esperienze, emozioni e strategie per superare le sfide. Tenere un diario può essere un potente strumento per costruire la resilienza.

1. DEFINIZIONE DELLO SCOPO

Delineate chiaramente l'obiettivo dell'esercizio con suggerimenti per il diario. Vi state concentrando sull'autoriflessione, sulla gratitudine, sulla risoluzione dei problemi o su un altro aspetto della resilienza?

2. DETERMINAZIONE DELLA FREQUENZA E DELLA DURATA

Decidere la frequenza con cui il mentee si impegnerà con i suggerimenti del diario (ad esempio, giornalmente, settimanalmente) e per quanto tempo (ad esempio, 10 minuti, 30 minuti).

3. SELEZIONE DI TEMI E MOTIVI

Identificare temi o motivazioni specifiche che si allineino con gli obiettivi della costruzione della resistenza. Considerate il background, le esperienze e le sfide dei mentee quando progettate i suggerimenti. Assicuratevi che siano rilevanti e significativi per i mentee.

4. DARE ISTRUZIONI CHIARE

Spiegate chiaramente come il mentee deve affrontare il processo di scrittura del diario. Ad esempio, potrebbe essere incoraggiato a scrivere liberamente senza preoccuparsi della grammatica o dell'ortografia. Sottolineate l'importanza dell'autenticità e dell'onestà nelle voci del diario. Questo aiuterà i mentee ad avere una visione più profonda dei loro pensieri e delle loro emozioni.

5. ENFASI SULLA RIFLESSIONE

Incoraggiate i vostri allievi a riflettere sui loro elaborati. Che cosa hanno imparato su se stessi? Come si sono sentiti durante l'esercizio?

6. FORNIRE FEEDBACK E SUPPORTO

Fornire un feedback sulle annotazioni del diario del mentee, se opportuno. Offrire incoraggiamento e sostegno e affrontare le eventuali sfide.

7. ADATTARE E PERSONALIZZARE

In base al feedback e ai progressi del mentee, valutate se apportare modifiche ai suggerimenti o alla struttura dell'esercizio per soddisfare meglio le sue esigenze.

Tempo: 45-60 Minuti

Focus: Auto-Riflessione

Livello di difficoltà: Medio



ESERCIZIO DI RESISTENZA

Questo strumento aiuta a migliorare la capacità dei mentee di gestire e adattarsi efficacemente alle sfide, alle avversità e ai fattori di stress.

1. DEFINIRE OBIETTIVI CHIARI

Illustrate chiaramente lo scopo dell'esercizio. Quale aspetto specifico della resilienza volete affrontare (ad esempio, gestire lo stress, adattarsi ai cambiamenti, riprendersi dopo le sconfitte)?

2. INTRODUZIONE DEL CONCETTO DI RESILIENZA

Fornite una breve panoramica sulla resilienza e sulla sua importanza. Spiegate come la costruzione della resilienza possa giovare al vostro mentee nella sua vita personale e professionale.

3. COINVOLGERE I MENTEE IN UN'ATTIVITÀ

Scegliete un'attività che sia in linea con gli obiettivi. Potrebbe trattarsi di uno scenario di gioco di ruolo, di un esercizio di problem solving o di un'attività di espressione creativa.

4. PROMUOVERE LA RIFLESSIONE

Dopo l'attività, chiedete ai mentee di riflettere sulle loro esperienze. Cosa hanno imparato? Come si sono sentiti? Quali strategie hanno usato? Questa riflessione aiuta a consolidare ciò che hanno imparato.

5. STABILIRE UN COLLEGAMENTO CON SCENARI REALISTICI

Aiutate i vostri allievi a mettere in relazione ciò che hanno imparato con le situazioni della vita reale. Discutete su come le strategie praticate durante la formazione possano essere applicate nella loro vita quotidiana.

6. SINTESI DEI RISULTATI PIÙ IMPORTANTI

Rivedere i punti principali e i principali insegnamenti tratti dall'esercitazione. Sottolineate come questi possono essere applicati per rafforzare la resilienza.

7. CHIUDERE LA RIUNIONE

Concludere la sessione con un riassunto di quanto discusso. Incoraggiare i mentee a continuare a costruire la loro resilienza e offrire risorse per ulteriori approfondimenti.

MAGGIORI INFORMAZIONI QUI:

[Denise Mai. "How to build resilience as your superpower". TED.](#) 

Tempo: 30-45 Minuti

Focus: Resilienza

Livello di difficoltà: Medio



TECNOLOGIA SCAMPER

SCAMPER è un acronimo che sta per Substitute, Combine, Adapt, Modify, Put to another use, Eliminate and Reverse/Rearrange. Seguite queste istruzioni passo passo per condurre una sessione SCAMPER coinvolgente e produttiva con i vostri mentee.

1. INTRODUZIONE: iniziate presentando ai vostri mentee lo strumento di problem-solving SCAMPER. Condividete esempi di come SCAMPER sia stato utilizzato con successo in diversi settori per promuovere il pensiero innovativo.

2. IDENTIFICARE IL PROBLEMA: definire il problema o la sfida che si vuole far affrontare al proprio mentee. Potrebbe riguardare i loro progetti, la loro attività o i loro obiettivi personali.

3. GUIDA ALLE ABBREVIAZIONI DI SCAMPER

- *Sostituire:* Chiedete ai mentee di pensare di sostituire alcuni elementi della loro soluzione attuale con qualcos'altro. Quali alternative potrebbero migliorare la soluzione?
- *Combinare:* Incoraggiare i mentee a pensare a come combinare idee, elementi o processi diversi per creare una nuova soluzione che sfrutti le sinergie.
- *Adattare:* Discutere come le soluzioni o le idee esistenti in contesti diversi possano essere adattate per risolvere il problema attuale.
- *Modificare:* Sfidare i mentee a valutare come modificare i vari aspetti della loro soluzione per migliorarne l'efficacia.
- *Utilizzarlo in un altro modo:* Incoraggiare i mentee a pensare a come la loro soluzione potrebbe essere riproposta per un'altra applicazione o contesto.
- *Eliminare:* Chiedere ai mentee di identificare gli elementi che potrebbero essere eliminati o ottimizzati dalla loro soluzione senza comprometterne l'efficacia.
- *Invertire/riorganizzare:* Chiedete ai mentee di considerare come potrebbero invertire l'ordine o la disposizione dei componenti per creare una nuova prospettiva.

4. VALUTAZIONE DELLE IDEE: dopo aver esplorato tutti gli elementi, guidate i vostri mentee a selezionare e valutare le idee più promettenti generate durante la sessione. Discutete la fattibilità, l'impatto potenziale e l'aderenza al problema o alla sfida.

5. CONDIVIDERE E DISCUTERE: una volta identificate le idee promettenti, aiutate i vostri mentee a sviluppare piani d'azione per implementare e testare queste idee. Incoraggiateli a considerare i potenziali ostacoli, le risorse necessarie e le tempistiche.

Tempo: 90 Minuti

Focus: Risoluzione dei Problemi

Livello di difficoltà: Medio



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

MCKINSEYS 8 SCHRITTE (I)

Questo strumento vi aiuterà a lavorare con il vostro gruppo di mentee attraverso il quadro di problem-solving di McKinsey e a integrare i principi del processo decisionale efficace.

1. IL PRIMO INCONTRO:

- Introdurre il concetto di risoluzione proattiva dei problemi con un'ipotesi. Spiegare che un'ipotesi ben definita stabilisce la direzione per la ricerca di soluzioni.
- Incoraggiate i vostri allievi a venire all'incontro preparati con un'ipotesi preliminare sul problema in questione.

2. IMPORTANZA DELL'INTUIZIONE

- Spiegare che combinare l'intuizione con l'analisi dei dati può portare a intuizioni più olistiche.
- Chiedete ai vostri allievi di condividere le loro intuizioni iniziali sul problema prima di immergersi nell'analisi dei dati.

3. SVOLGERE LA PROPRIA RICERCA

- Incoraggiate i vostri allievi a esplorare le soluzioni esistenti e le migliori pratiche e sottolineate l'importanza della ricerca per raccogliere informazioni.
- Guidate i vostri allievi a ricercare problemi simili che altre organizzazioni hanno affrontato e a identificare soluzioni potenzialmente applicabili.

4. RACCONTARE LA STORIA DIETRO I DATI

- Spiegare l'importanza di presentare i dati in una narrazione significativa. I dati supportano la storia piuttosto che la sovrastano.
- Chiedete ai vostri alunni di analizzare i dati raccolti e di organizzarli in un racconto coerente che supporti la loro ipotesi.

5. PREFILO

- Introduzione del concetto di pre-cablaggio, in cui si costruisce il supporto per una soluzione prima che questa venga presentata formalmente.
- Incoraggiare i mentee a identificare le principali parti interessate che devono essere informate/persuase e a studiare come ottenere il loro sostegno.

6. INIZIARE CON LA CONCLUSIONE

- Discutete il potere di iniziare una presentazione con la conclusione e poi fornire le informazioni di supporto.
- Istruite i vostri allievi a strutturare la presentazione della soluzione del problema presentando prima l'ipotesi e i risultati principali.

7. OTTENERE SINGOLI SUCCESSI

- Spiegare il principio di fare progressi costanti concentrandosi su passi incrementali e realizzabili.
- Guidate i vostri mentee a identificare le azioni immediate che possono intraprendere per avvicinarsi a una soluzione, anche se non sono ancora pronti per una soluzione completa.

8. RISPETTARE IL VOSTRO TEMPO

- Incoraggiate i vostri allievi a utilizzare il tempo in modo efficace per ogni fase del processo di risoluzione dei problemi ed evitate di analizzare troppo.

Tempo: 120 Minuti

Focus: Risoluzione dei Problemi

Livello di difficoltà: Medio



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

SUGGERIMENTI PER GLI 8 PASSI DI MCKINSEY (II)

Questo esercizio metterà i vostri allievi in condizione di affrontare in modo efficace ed efficiente sfide complesse. Guidando i vostri allievi attraverso le 8 fasi del Problem Solving di McKinsey, integrando i principi specificati, fornirete loro un quadro completo di problem solving arricchito da strategie decisionali pratiche. Alcuni suggerimenti per gli scenari che potete utilizzare nella discussione:

SCENARIO 1: STRATEGIA DI ESPANSIONE AL DETTAGLIO

- *Sfida*: un'azienda di vendita al dettaglio si trova ad affrontare delle sfide quando espande le proprie attività in nuovi mercati.
- *Problemi*: Concorrenza, differenze culturali, ostacoli normativi.
- *Cause*: Ricerche di mercato limitate, localizzazione insufficiente, ignoranza delle normative locali.
- *Soluzioni*: Campagne di marketing personalizzabili, partnership strategiche, esperti di regolamentazione nel team.
- *Piani d'azione*: sviluppare piani di marketing personalizzati per ogni nuovo mercato, stabilire partnership con le imprese locali, integrare consulenti legali per la conformità.

SCENARIO 2: OTTIMIZZAZIONE DELLA CATENA DI FORNITURA

- *Sfida*: un'azienda manifatturiera sta lottando contro le interruzioni della catena di fornitura che influiscono sulla produzione.
- *Problemi*: Gestione delle scorte, ritardi nei trasporti, affidabilità dei fornitori.
- *Cause*: Previsioni imprecise della domanda, mancanza di fornitori di riserva, comunicazione inadeguata.
- *Soluzioni*: Implementazione di strumenti avanzati di previsione della domanda, diversificazione della base di fornitori, miglioramento dei canali di comunicazione.
- *Piani d'azione*: integrazione del software di previsione della domanda, identificazione e integrazione dei fornitori di riserva, definizione di protocolli di comunicazione regolari.

SUGGERIMENTI PER LE 8 FASI DI MCKINSEY (III)

Questo esercizio metterà i vostri allievi in condizione di affrontare in modo efficace ed efficiente sfide complesse. Guidando i vostri allievi attraverso le 8 fasi del Problem Solving di McKinsey, integrando i principi specificati, fornirete loro un quadro completo di problem solving arricchito da strategie decisionali pratiche. Alcuni suggerimenti per gli scenari che potete utilizzare nella discussione:

SCENARIO 3: STRATEGIA DI ESPANSIONE RETAIL

- *Sfida*: una start-up tecnologica è alle prese con una scarsa fidelizzazione dei dipendenti e un elevato turnover del personale.
- *Problemi*: Mancanza di opportunità di crescita, lacune nella comunicazione, aspettative poco chiare.
- *Cause*: Mancanza di programmi di sviluppo professionale, meccanismi di feedback limitati, percorsi di carriera non definiti.
- *Soluzioni*: Introdurre programmi di mentoring, organizzare sessioni di feedback regolari, stabilire percorsi di carriera chiari.
- *Piani d'azione*: lancio di iniziative di mentoring, pianificazione di sessioni di feedback trimestrali, creazione di piani di sviluppo professionale personalizzati.

SCENARIO 4: EFFICACIA DEL MARKETING

- *Sfida*: un'azienda di e-commerce è alle prese con bassi tassi di conversione e di fidelizzazione dei clienti.
- *Problemi*: Strategie di marketing inefficaci, scarsa esperienza dell'utente sul sito web, mancanza di fidelizzazione del cliente.
- *Cause*: Messaggi di marketing non allineati, navigazione complicata sul sito web, mancanza di programmi di fidelizzazione.
- *Soluzioni*: Revisione dei contenuti di marketing per soddisfare le esigenze dei clienti, ottimizzazione del design del sito web, introduzione di programmi di fidelizzazione.
- *Piani d'azione*: condurre ricerche di mercato per adattare i messaggi di marketing, collaborare con i designer UX per migliorare il sito web, introdurre un programma di fidelizzazione a livelli.

IL QUADRO DI ACCENTURE PER LA SOLUZIONE DEI PROBLEMI

Questo strumento vi aiuterà a lavorare con il vostro gruppo di allievi sulle capacità di problem solving. Il quadro strutturato dei colloqui con i casi Accenture consente loro di affrontare insieme sfide complesse con un approccio sistematico.

1. INTRODUZIONE: introdurre il framework Accenture Case Interview (vedi Parte 2), ampiamente utilizzato per analizzare e risolvere i problemi aziendali. Sottolineare l'importanza di scomporre le sfide in fasi gestibili per prendere decisioni strategiche.

2. IMPOSTAZIONE DELL'ATTIVITÀ DI GRUPPO: dividete i vostri mentee in piccoli gruppi. Ogni gruppo lavorerà su uno scenario specifico utilizzando il quadro dell'intervista di caso. Fornite a ogni gruppo le informazioni sullo scenario e guidateli passo dopo passo attraverso il quadro di riferimento.

3. PRESENTAZIONE DEI 6 PASSI CHIAVE:

- Chiarire il problema;
- Raccogliere informazioni;
- Analizzare le informazioni;
- Sviluppare soluzioni;
- Comunicare le raccomandazioni;
- Discutete lo scopo e gli obiettivi di ogni fase, sottolineando il modo in cui contribuiscono al processo di soluzione complessivo.

4. ATTIVITÀ DI GRUPPO: i ragazzi partecipano attivamente alle discussioni, collaborano all'analisi dei dati e alla risoluzione creativa dei problemi, mentre il mentore li guida nel processo di valutazione delle opzioni e nel raggiungimento del consenso sulla soluzione migliore.

5. PRESENTAZIONE E DISCUSSIONE: continuate la rotazione dell'ordine di presentazione tra voi e i mentee finché ogni gruppo non ha avuto la possibilità di condividere la propria presentazione.

SUGGERIMENTI PER LA MODERAZIONE

- Fornite a ciascun gruppo i dettagli dello scenario e una copia del quadro di riferimento per l'intervista sul caso.
- Incoraggiare la partecipazione attiva, la collaborazione e la risoluzione creativa dei problemi all'interno dei gruppi.
- Dedicate a ciascun gruppo il tempo necessario per esaminare il quadro di riferimento e sviluppare le proprie raccomandazioni.
- Durante la fase di presentazione e discussione, promuovete uno scambio aperto di idee e incoraggiate i gruppi a imparare gli uni dagli altri.
- Guidando i vostri allievi attraverso il quadro di riferimento, utilizzando questi diversi scenari, li metterete in grado di affrontare sfide complesse in modo sistematico e strategico. Questa attività di gruppo migliorerà le loro capacità di problem solving, il lavoro di squadra e la capacità di analizzare e raccomandare soluzioni a scenari aziendali reali.

Tempo: 120 Minuti

Focus: Risoluzione dei Problemi

Livello di difficoltà: Medio

PDF - CASO DI INTERVISTA - WORKBOOK DI ACCENTURE

Alcuni suggerimenti per scenari da utilizzare nella discussione:

SCENARIO 1: STRATEGIA DI INGRESSO NEL MERCATO PER UNA STARTUP TECNOLOGICA

- **Problema:** una start-up tecnologica vuole espandersi in un nuovo mercato, ma non è sicura della strategia di ingresso ottimale.
- **Dettagli dello scenario:** la start-up sviluppa soluzioni tecnologiche educative innovative per le scuole e intende entrare in un mercato internazionale.
- **Chiarimento:** definire le domande più importanti sul mercato, il gruppo target, la concorrenza e le opzioni di ingresso nel mercato.
- **Raccolta di informazioni:** ricerca del settore educativo del mercato target, del panorama competitivo, dei requisiti normativi e delle potenziali partnership.
- **Analisi dei dati:** analizzare i dati raccolti per valutare la domanda di mercato, i punti di forza dei concorrenti e le potenziali barriere all'ingresso.
- **Sviluppare soluzioni:** Sviluppare strategie di ingresso nel mercato, come partnership dirette con le scuole locali, partnership di licenza o distribuzione online.
- **Comunicare le raccomandazioni:** Presentare la strategia di ingresso nel mercato raccomandata con le argomentazioni a sostegno e i rischi potenziali.
- **Miglioramenti:** Implementare un programma di fidelizzazione a livelli.



PDF - CASO DI INTERVISTA - WORKBOOK DI ACCENTURE

SCENARIO 2: ESPERIENZA DEL CLIENTE PER UNA STARTUP DI E-COMMERCE

- **Problema:** una piattaforma di e-commerce riceve reclami da parte dei clienti in merito all'esperienza utente e vuole migliorare la soddisfazione dei clienti.
- **Dettagli dello scenario:** la piattaforma di e-commerce offre una varietà di prodotti di venditori diversi e opera in un mercato altamente competitivo.
- **Chiarimenti:** definire gli aspetti che influiscono sull'esperienza del cliente, tra cui la navigazione del sito web, la ricerca dei prodotti, il processo di checkout e l'assistenza clienti.
- **Raccolta di informazioni:** raccogliere il feedback degli utenti, condurre sondaggi, analizzare le analisi del sito web e confrontarle con l'esperienza dei clienti della concorrenza.
- **Analisi dei dati:** identificare i punti dolenti nel percorso dell'utente, comprendere le preferenze dei clienti e valutare l'efficacia dell'assistenza.
- **Sviluppare soluzioni:** proporre soluzioni come l'ottimizzazione del design del sito web, l'implementazione di un chatbot guidato dall'intelligenza artificiale per un'assistenza immediata e l'offerta di raccomandazioni personalizzate.
- **Comunicare le raccomandazioni:** Presentare le soluzioni consigliate con approfondimenti basati sui dati e potenziali vantaggi per la soddisfazione e la fidelizzazione dei clienti.



SCENARIO 3: MIGLIORARE L'EFFICIENZA OPERATIVA IN UN'AZIENDA MANIFATTURIERA

- **Problema:** un'azienda manifatturiera deve affrontare inefficienze operative che causano ritardi nella produzione e un aumento dei costi.
- **Dettagli dello scenario:** l'azienda produttrice produce elettronica di consumo e opera in un mercato globale altamente competitivo.
- **Chiarimento:** identificare le principali sfide operative, compresi i colli di bottiglia della produzione, i problemi di controllo della qualità e le interruzioni della catena di approvvigionamento.
- **Raccolta di informazioni:** raccogliere dati sui processi produttivi, sulla manutenzione delle attrezzature, sul controllo della qualità e sulle prestazioni della catena di fornitura.
- **Analisi dei dati:** analizzare i dati per individuare i colli di bottiglia, valutare l'efficienza della linea di produzione e identificare le cause dei problemi di qualità.
- **Sviluppare soluzioni:** Generare soluzioni come l'implementazione dei principi del processo di produzione snella, l'aggiornamento delle attrezzature e il miglioramento dei processi di controllo della qualità.
- **Comunicare le raccomandazioni:** Presentare le soluzioni consigliate concentrandosi su come affrontare i ritardi di produzione, migliorare la qualità del prodotto e ridurre i costi.

IL DIAGRAMMA RADIALE CREATIVO

In questa sessione di gruppo, guiderete i vostri mentee attraverso il quadro del diagramma radiale creativo per consentire loro di affrontare insieme sfide complesse.

1. IL PRIMO INCONTRO: introduzione al Radial Diagram Framework. Spiegare che questo strumento creativo viene utilizzato per identificare i problemi interconnessi all'interno di una questione più ampia. Sottolineare l'importanza di esplorare le diverse dimensioni di un problema per scoprire le sfide sottostanti.

2. ATTIVITÀ DI GRUPPO: dividete i vostri mentee in piccoli gruppi. Ogni gruppo lavorerà su uno scenario specifico utilizzando il diagramma radiale. Fornite a ciascun gruppo le informazioni sullo scenario e guidateli passo dopo passo attraverso lo schema.

3. PRESENTARE LE FASI DEL QUADRO DI RIFERIMENTO:

- Definire il problema centrale (problema del tetto)
- Identificare i problemi associati
- Esplora le connessioni
- Generare intuizioni e soluzioni
- Discutete lo scopo e gli obiettivi di ciascuna fase e sottolineate il modo in cui contribuiscono al processo generale di risoluzione dei problemi.

4. SCENARIO DI GRUPPO: assegnate uno scenario a ciascun gruppo. Lasciate ai gruppi il tempo di seguire le fasi del diagramma radiale per i rispettivi scenari. Incoraggiate i membri del gruppo a fare brainstorming, a discutere le idee e a utilizzare le prospettive degli altri.

5. PRESENTAZIONE E DISCUSSIONE: condurre una discussione dopo che ogni gruppo ha completato l'esercizio di risoluzione dei problemi. Chiedete loro di presentare i risultati, le scoperte e le raccomandazioni all'intero gruppo.

SUGGERIMENTI PER LA MODERAZIONE

- A ogni gruppo vengono forniti i dettagli dello scenario e un modello di diagramma radiale vuoto. Incoraggiate il brainstorming, la discussione e la collaborazione all'interno dei gruppi. Dedicate tempo sufficiente a ciascun gruppo per completare i diagrammi radiali e sviluppare i risultati. Incoraggiate uno scambio aperto di idee e incoraggiate i gruppi a imparare gli uni dagli altri durante la fase di presentazione e discussione.
- Guidando i vostri allievi attraverso il quadro del diagramma radiale con questi scenari multipli, permetterete loro di affrontare sfide complesse con una visione olistica e di scoprire i problemi interconnessi sottostanti. Questa attività di gruppo rafforzerà le loro capacità di problem solving, la creatività e l'identificazione di soluzioni multidimensionali a scenari realistici.

Tempo: 90 Minuti

Focus: Risoluzione dei Problemi

Livello di difficoltà: Medio



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

PROGETTARE UN OMBRELLO: SCENARI SUGGERITI

Alcuni suggerimenti di scenari per applicare in modo creativo il diagramma radiale, noto anche come problema del tetto, per risolvere i problemi. Leggete i seguenti suggerimenti di scenari per una migliore applicazione dell'esercizio.

SCENARIO 1: SOLUZIONI DI IMBALLAGGIO SOSTENIBILI PER UN'AZIENDA DEL SETTORE DEI BENI DI CONSUMO

- **Problema:** un'azienda di beni di consumo è impegnata a ridurre la propria impronta ambientale e vuole esplorare opzioni di imballaggio sostenibili.
- **Dettagli dello scenario:** l'azienda produce una varietà di prodotti con requisiti di imballaggio diversi, da merci deperibili a prodotti durevoli.
- **Problema centrale (problema ombrello):** Identificazione di soluzioni di imballaggio sostenibili per varie categorie di prodotti.
- **Problemi associati:** Bilanciare la protezione del prodotto, l'efficienza dei costi, l'interesse dei clienti e la conformità alle normative.
- **Connessioni:** Esaminare le relazioni tra i materiali di imballaggio, i processi di produzione, le preferenze dei clienti e l'impatto ambientale.
- **Approfondimenti e soluzioni:** Proporre soluzioni come l'utilizzo di materiali a base biologica, l'ottimizzazione del design degli imballaggi per un trasporto efficiente e il coinvolgimento dei clienti nel processo di sostenibilità.

SCENARIO 2: STRATEGIE DI FIDELIZZAZIONE DEI DIPENDENTI PER UN'AZIENDA INFORMATICA

- **Problema:** un'organizzazione IT si trova ad affrontare sfide per trattenere i migliori talenti e vuole implementare strategie efficaci per ridurre il turnover.
- **Dettagli dello scenario:** l'azienda opera in un settore tecnologico altamente competitivo e si sforza di creare un ambiente di lavoro favorevole ai suoi dipendenti.
- **Problema centrale (problema generale):** Sviluppare strategie complete di coinvolgimento dei dipendenti per migliorarne la soddisfazione e la fidelizzazione.
- **Problemi associati:** gestione dell'equilibrio tra lavoro e vita privata, opportunità di sviluppo della carriera, retribuzione competitiva e dinamiche di squadra.
- **Collegamenti:** Esplorare il modo in cui ogni questione correlata influisce sulle altre e collettivamente sulla fidelizzazione dei dipendenti.
- **Approfondimenti e soluzioni:** Raccomandare soluzioni come accordi di lavoro flessibili, programmi di mentoring, piani di sviluppo professionale personalizzati e promozione di una cultura di squadra collaborativa.

PROGETTARE UN OMBRELLO: SCENARI SUGGERITI

Alcuni suggerimenti di scenari per applicare in modo creativo il diagramma radiale, noto anche come problema del tetto, per risolvere i problemi. Leggete i seguenti suggerimenti di scenari per una migliore applicazione dell'esercizio.

SCENARIO 3: DIVERSIFICAZIONE DEI FLUSSI DI REDDITO PER UN'AZIENDA DEL SETTORE ALBERGHIERO E DELLA RISTORAZIONE

- **Problema:** un'azienda alberghiera focalizzata su un unico flusso di ricavi vuole esplorare le opportunità di diversificazione per rafforzare la propria stabilità finanziaria.
- **Dettagli dello scenario:** l'azienda gestisce un boutique hotel ed è alla ricerca di modi per generare ulteriori entrate oltre alle prenotazioni delle camere.
- **Problema centrale (problema centrale):** Identificare e implementare nuovi flussi di entrate per integrare le attività dell'hotel.
- **Problemi associati:** Valutare i potenziali flussi di entrate, garantire l'allineamento con l'identità del marchio, gestire efficacemente le risorse.
- **Connessioni:** Esaminare come ogni nuovo flusso di entrate potrebbe utilizzare le risorse esistenti e migliorare l'esperienza complessiva degli ospiti.
- **Approfondimenti e soluzioni:** Proporre soluzioni come l'offerta di servizi per eventi, la collaborazione con artigiani locali per offerte di vendita al dettaglio uniche e l'introduzione di pacchetti di esperienze esclusive.

BRAINSTORMING PER SOLUZIONI CREATIVE

In questa sessione di gruppo, guiderete i vostri mentee attraverso il quadro del diagramma radiale creativo per consentire loro di affrontare insieme sfide complesse.

PREPARAZIONE: scegliete un problema che sia rilevante per gli interessi e le esigenze del gruppo. Familiarizzate con le tecniche di brainstorming che utilizzerete. Preparate la stanza (o lo spazio digitale) in modo che tutti possano vedere la lavagna o lo schermo condiviso.

1. INTRODUZIONE: dare il benvenuto ai mentee e spiegare lo scopo della sessione: generare idee creative per risolvere un problema specifico. Presentare brevemente il problema e stabilire le regole di base per una partecipazione rispettosa e aperta.

2. ATTIVITÀ DI RISCALDAMENTO: iniziate con un'attività di riscaldamento per stimolare il pensiero creativo ponendo al gruppo una domanda divertente e non correlata e incoraggiando risposte rapide e fantasiose. Esempio: "Se poteste avere un superpotere, quale sarebbe e come lo usereste per risolvere un problema del mondo reale?".

3. GENERAZIONE DI IDEE: spiegate al gruppo il processo di brainstorming. Iniziate introducendo la "tecnica classica del brainstorming":

- Impostate un timer per 5 minuti e incoraggiate i mentee a scrivere individualmente quante più idee possibili sul problema. Enfatizzate la quantità rispetto alla qualità.
- Dopo 5 minuti, chiedete a ciascun mentee di condividere a turno le proprie idee mentre le scrivete sulla lavagna.

4. COMBINAZIONE DI IDEE: introduzione alla tecnica della "combinazione di idee":

- Controllare l'elenco delle idee generate sulla lavagna.
- Incoraggiare i mentee a individuare combinazioni o variazioni interessanti di idee esistenti.
- Scrivete queste nuove idee combinate e conducete una discussione sui potenziali punti di forza e di debolezza di ciascuna idea combinata.

5. VALUTAZIONE E SELEZIONE DELLE IDEE

- Spiegate l'importanza di valutare e selezionare le idee più promettenti. Chiedete ai mentee di segnare individualmente le idee combinate che ritengono più affascinanti.
- Discutete in gruppo quali idee hanno ricevuto il maggior numero di voti e perché si sono distinte.

MATERIALI NECESSARI

- Appunti e penne (o strumenti digitali per le sessioni virtuali); timer
- Definizione del problema (chiaramente definito e condiviso con i mentee prima dell'incontro).

Tempo: 90 Minuti

Focus: Risoluzione dei Problemi

Livello di difficoltà: Medio



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

GIOCHI DI RUOLO IN RETE

Simulare scenari di networking, ad esempio conferenze, eventi sociali o piattaforme di networking online. Fate in modo che i mentee si esercitino a iniziare le conversazioni, a porre domande significative e a scambiarsi informazioni di contatto.

1. LO SFONDO GIUSTO

Innanzitutto decidete quale tipo di evento o scenario di networking volete simulare, ad esempio una conferenza specialistica, un incontro di settore o un incontro sociale.

2. ASSEGNAZIONE DEI RUOLI

Stabilite quale ruolo assumeranno i mentee e chi saranno gli altri partecipanti o gli esperti con cui i mentee interagiranno (ad esempio, il mentoring di gruppo). Potete anche assumere il ruolo di persone specifiche con cui i mentee vorrebbero socializzare (ad esempio, datori di lavoro, esperti del settore).

3. PROGETTARE CONVERSAZIONI

Creare esempi di conversazione e risposte pertinenti allo scenario di networking scelto. Questi possono includere saluti, argomenti di conversazione e domande relative agli interessi professionali del mentee.

4. AVVIO DI CONVERSAZIONI

Iniziate facendo avvicinare i diversi mentee agli altri partecipanti e iniziate una conversazione. I mentee possono presentarsi uno dopo l'altro con i rispettivi elevator pitch e poi fare domande o conversare sugli argomenti preparati.

5. SCENARI DIVERSI

Man mano che il gioco di ruolo procede, il mentore può guidare i mentee attraverso vari scenari che potrebbero incontrare durante il networking. Tra questi, la gestione di domande difficili, la navigazione in conversazioni di gruppo o l'abbandono elegante di una conversazione per incontrare altre persone.

6. FEEDBACK E COACHING

Date ai mentee un feedback costruttivo e un coaching dopo ogni gioco di ruolo. Evidenziate le aree in cui hanno eccelso e date suggerimenti per migliorare.

ESEMPIO

Scenario: immaginate che uno dei mentee sia un aspirante artista visivo che partecipa all'inaugurazione di una galleria. Il mentore assume il ruolo di un curatore d'arte affermato o di un gallerista, mentre gli altri partecipanti possono assumere il ruolo di altri artisti, appassionati d'arte o potenziali clienti.

Obiettivo: L'obiettivo dell'esercizio è aiutare i mentee a sviluppare le loro capacità di networking, a stabilire contatti significativi e a creare opportunità per presentare le proprie opere d'arte.

Passi:

1. Presentazione dei singoli mentee
2. Presentazione delle opere d'arte
3. Ricevere un feedback
4. Fare rete con persone che la pensano allo stesso modo
5. Rivolgersi a potenziali clienti/collezionisti
6. Costruire un rapporto
7. Scambio di informazioni di contatto
8. Piano di follow-up

Tempo: 15-30 Minuti per Scenario

Focus: Collegamento in Rete Efficace

Livello di difficoltà: Medio



REGOLE DI BASE DEL NETWORKING

Questo strumento fornisce indicazioni preziose sulle regole per un networking di successo. Può aiutare voi e i vostri allievi a migliorare le loro capacità di networking e a creare connessioni significative.

PANORAMICA RAPIDA

Considerate questo strumento come una guida per migliorare le capacità di networking del vostro mentee, piuttosto che come un esercizio rigoroso da seguire passo dopo passo.

1. INFORMARE SULLA PERSONA

Incoraggiate i vostri allievi a interessarsi alla persona con cui vogliono fare rete. Suggeste loro di investire del tempo per conoscere meglio la persona, i suoi interessi, i suoi risultati e i suoi valori.

2. COSTRUIRE RELAZIONI

Incoraggiate i vostri allievi a considerare le relazioni come un muscolo che cresce e si rafforza con l'uso. Più investono nella costruzione di relazioni significative, offrendo sostegno e mostrando un interesse genuino per gli altri, più forte diventerà la loro rete.

3. CREAZIONE DI UNA RETE:

Incoraggiate i mentee a costruire relazioni in modo proattivo senza aspettarsi benefici immediati. Concentrandosi su legami genuini, i vostri mentee possono costruire una solida base che si rivelerà preziosa in futuro.

MAGGIORI INFORMAZIONI QUI

[READ: "Never Eat Alone" by Keith Ferrazzi](#) 

[WATCH: "How to Build a Powerful Network" by Keith Ferrazzi with Lewis Howes](#) 

4. SELEZIONARE I MIGLIORI PARTNER DI RETE

Consigliate ai vostri mentee di prestare attenzione a come allocano il loro tempo e a come danno priorità ai contatti. Non tutte le persone porteranno lo stesso beneficio, quindi è importante che sappiano distinguere tra contatti preziosi e meno produttivi.

5. IL MIGLIOR MODO DI FARE CONVERSAZIONE È QUELLO DI EVITARE DI FARE CONVERSAZIONE

Invece di passare il tempo con chiacchiere banali o poco interessanti, dovrete incoraggiare i vostri allievi a dare priorità all'onestà e all'apertura nei rapporti con gli altri.

IMPORTANTE

Il tempo dedicato all'utilizzo di questo strumento dipende dal fatto che i mentee ricevano tutte le informazioni. Dopo la sessione, i mentee hanno la responsabilità di impegnarsi in attività autonome, come la lettura, la visione, la conoscenza di persone diverse, ecc.

Tempo: 15-20 Minuti

Focus: Consapevolezza di sé

Livello di difficoltà: Medio



RENDERE REALE

Con questo strumento, potete insegnare ai vostri allievi a creare un profilo LinkedIn perché facilita il networking, la creazione di credibilità, la promozione del marchio, lo sviluppo del business e l'accesso alle conoscenze del settore, aumentando così le possibilità di crescita e di successo.

1. INTRODUZIONE: la maggior parte delle persone ha già un profilo. Se i vostri mentee non ne hanno ancora uno, dovrete motivarli a crearne uno.

2. AGGIORNARE IL PROFILO: i candidati devono rivedere il proprio profilo e scoprire cosa devono fare per aggiornarlo. Ciò può includere l'aggiornamento della foto attuale, l'aggiunta del lavoro attuale e la richiesta di raccomandazioni.

3. IDENTIFICAZIONE: fare un brainstorming con i mentee per identificare le parole chiave comunemente usate nel settore e aggiungerle ai profili.

ULTERIORI PASSI CHE POTETE SUGGERIRE AI VOSTRI MENTEE:

1. Immagine di copertina e titolo:

- Scegliete un'immagine di copertina significativa che rappresenti il vostro marchio o il vostro settore.
- Scrivete un titolo conciso che sottolinei il vostro ruolo, la vostra competenza e il vostro valore e la vostra offerta.

2. Sintesi:

- Scrivete un riassunto convincente che illustri il vostro background, i risultati ottenuti, le competenze e le ambizioni.
- Sottolineate i vostri punti di forza e descrivete ciò che vi distingue come imprenditori.

3. Esperienza:

- Includete i vostri ruoli attuali e passati con descrizioni dettagliate delle vostre responsabilità, dei vostri risultati e della vostra influenza.
- Utilizzate i punti elenco per facilitare la lettura dei vostri risultati.

4. Istruzione e certificazioni: elencare il proprio percorso formativo, compresi i titoli di studio e le certificazioni pertinenti.

5. Qualifiche e credenziali: selezionate le qualifiche principali che riflettono le vostre competenze e cercate le attestazioni di colleghi e conoscenti per confermare le vostre capacità.

6. Inoltre: raccomandazioni, risultati, media e pubblicazioni, informazioni di contatto e personalizzazione dell'URL.

Tempo: 20-30 Minuti

Focus: Personal Branding

Livello di difficoltà: Facile



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

RIFLESSIONE SULLA RETE

Questo strumento può guidare i mentee nella riflessione sulle proprie esperienze di networking e aiutarli a comprendere meglio i propri punti di forza, le aree di crescita e le opportunità di creare connessioni significative.

BREVE PANORAMICA: riflettere sulle esperienze di networking può essere molto utile per lo sviluppo personale e professionale, in quanto può aiutare a sviluppare una serie di competenze preziose.

1. INIZIARE CON DOMANDE APERTE:

- Se pensate alle vostre recenti esperienze di networking, quali conversazioni vi hanno lasciato una forte impressione?
- Come si prepara di solito agli eventi di networking?
- Quali indicatori potete utilizzare per monitorare i progressi delle vostre capacità di networking?

2. ASCOLTO ATTIVO

Ascoltate attivamente quando i mentee parlano delle loro esperienze senza interrompere. Mostrate un interesse genuino per le loro storie e fate domande di verifica per approfondire alcuni aspetti.

3. ESPORARE LE LEZIONI APPRESE

Guidate i mentee a riflettere sulle competenze che hanno utilizzato, sulle sfide che hanno affrontato e sui risultati delle loro interazioni di rete. Incoraggiateli a individuare le lezioni preziose che hanno imparato. Ad esempio, potete chiedere loro

- Quando pensa al suo percorso di networking, quali sfide può evidenziare?

4. IDENTIFICAZIONE DEI PUNTI DI FORZA E DELLE AREE DI CRESCITA

Aiutare i mentee a riconoscere i propri punti di forza che hanno contribuito al successo delle interazioni di rete e a indicare le aree in cui vedono margini di miglioramento.

- Cosa potete fare di specifico per aumentare l'efficacia del vostro networking?

5. FISSAZIONE DELL'OBIETTIVO

Sulla base della riflessione, aiutate i mentee a stabilire obiettivi specifici di networking. Questi obiettivi possono riguardare il miglioramento delle competenze, l'espansione della rete o la creazione di contatti significativi.

6. FEEDBACK

Offrire un feedback per riconoscere gli sforzi del mentee nell'auto-riflessione e nella crescita della rete. Questo incoraggiamento può motivarlo a migliorare ulteriormente le proprie capacità.

Tempo: 35-50 Minuti

Focus: Sviluppo di una Strategia di Rete

Livello di difficoltà: Medio



RETE DI EGO DEGLI STAKEHOLDER

Questo strumento aiuta voi e i vostri allievi a definire le relazioni tra le parti interessate in un team di progetto transdisciplinare, al fine di utilizzarle nel modo più efficace ed efficiente possibile.

BREVE PANORAMICA: la rete dell'ego è costituita da un nodo centrale (ego = "io") e dai nodi ad esso collegati (persone di contatto).

1. DEFINIZIONE DEI NODI: definite il termine "nodo" (ego) con i vostri mentee. Come dovrebbe essere rappresentato il nodo (come individuo o come squadra)?

2. PRIMO LIVELLO: inserire le connessioni dirette al nodo centrale dei vostri mentee (ego) nel primo livello.

3. SECONDO LIVELLO: per il secondo livello, pensate a chi potrebbero conoscere le persone del primo livello. Questo potrebbe dare ai vostri mentee l'accesso a nuove conoscenze o informazioni. I mentee dovrebbero utilizzare i social network se non sono sicuri di chi siano i loro collegamenti diretti.

4. RELAZIONI: ora i mentee devono usare le frecce per disegnare le relazioni tra i singoli nodi della loro rete. La direzione della freccia simboleggia il flusso di informazioni e conoscenze. Più spesso un nodo è collegato ad altri nodi tramite collegamenti indiretti, più è facile per l'io raggiungere quel nodo. Pensate a quali nodi hanno una funzione transfrontaliera.

5. CONNESSIONI: dovrete anche discutere quali connessioni sono considerate forti o deboli.

- A quali connessioni i mentee dovrebbero fare attenzione?
- Quali connessioni hanno già una solida base di fiducia?

6. INCLUDERE I CAMBIAMENTI: la rete cambia durante il progetto. I mentee devono adattare la loro rete quando emergono nuovi legami o scompaiono quelli esistenti.

7. RICOGNIZIONE E ISTRUZIONE: se il mentee vuole collegare la propria rete ego a reti diverse, può seguire la procedura descritta nel documento che segue.

MAGGIORI INFORMAZIONI QUI

[Measuring ego-centered social networks on the web: Questionnaire design issues by Vehovar, Vasia, et al. \(2008\).](#) 

Tempo: 30-60 Minuti

Focus: Networking

Livello di difficoltà: Facile



COMPETENZE DI COMUNICAZIONE INTERCULTURALE

Questo strumento copre alcune aree di conoscenza essenziali per migliorare la comunicazione interculturale.

BREVE PANORAMICA: riflettere sulle esperienze di networking può essere molto utile per lo sviluppo personale e professionale, in quanto può aiutare a sviluppare una serie di competenze preziose.

1. PUNTO DI INIZIO

Il desiderio di comunicazione interculturale si basa sull'idea che la comunicazione è migliore quando è costruttiva e non soffre di incomprensioni e interruzioni.

"Se parli a una persona in una lingua che capisce, le entra in testa. Se gli parli nella sua lingua, gli entra nel cuore". - Nelson Mandela

2. AREE CHIAVE

- Conoscenza delle culture, della storia e dello stile di vita generale delle diverse regioni.
- Il riconoscimento che questi aspetti influenzano le norme comportamentali.
- La comprensione di come la cultura possa influenzare la comunicazione e il linguaggio. Ad esempio, si dice spesso che le persone dei Paesi nordici parlano in modo più diretto rispetto ai madrelingua inglesi.
- Una certa comprensione delle convenzioni, come le opinioni sul ruolo delle donne.
- Consapevolezza delle convinzioni e dei valori propri e altrui e disponibilità a riconoscere quando questi possono essere in contrasto.
- Sensibilità agli stereotipi culturali che possono influenzare la comunicazione interculturale.

3. DOMANDE

- Avete mai vissuto una situazione spiacevole a causa di differenze culturali?
- Com'è andata?
- Riconoscete le aree chiave?
- In quali aree vorreste svilupparvi ulteriormente?

Tempo: 35-50 Minuti

Focus: Comunicazione Interculturale

Livello di difficoltà: Medio



REALTÀ INTERCULTURALE

Questo esercizio aiuta i vostri mentee ad avere una visione più profonda della realtà interculturale.

1. DISCUSSIONE SUL LAVORO

Parlate con una o due persone dei problemi culturali che incontrano sul lavoro. Se possibile, incontrate la persona sul posto di lavoro e chiedete di passare un po' di tempo a osservarla.

2. PREPARAZIONE

Trovate qualcuno nell'industria creativa:

- Almeno sette anni più vecchio o più giovane di voi.
- Fate un lavoro che non riuscite a immaginare di fare.
- Culturalmente molto diversi da voi.

3. INTERVISTA

Il vostro obiettivo è farli parlare. Ascoltate ciò che viene detto, ciò che viene suggerito e ciò che non viene detto. Non cercate di inserire la vostra opinione ed esperienza.

Iniziate l'intervista spiegando chi siete e perché li state intervistando. Ringraziate sinceramente la persona per aver condiviso il suo tempo e i suoi pensieri. Durante l'intervista, prestate attenzione se la persona vuole continuare.

4. ESEMPIO DI DOMANDE PER IL COLLOQUIO:

- Che tipo di lavoro svolge?
- Da quanto tempo lo fate?
- Durante l'osservazione: potete mostrare cosa fate e come si svolge la vostra giornata?
- Perché ha deciso di fare questo lavoro?
- Che tipo di persona fa spesso questo tipo di lavoro?
- Cosa le piace di questo lavoro?
- Cosa c'è di difficile in questo lavoro?
- Come si affronta questo problema?
- Che ruolo ha l'essere un (riempire lo spazio vuoto con una categoria culturale distintiva, ad esempio maschio, anziano, afroamericano) nel lavoro che svolge?
- Questo lavoro ha cambiato la sua visione di sé e del mondo?

Preparate un resoconto dell'intervista e condividetelo con la persona.

MAGGIORI INFORMAZIONI QUI

[Shireen Chua. "Exploring Cultural Intelligence". TED](#) 

Tempo: 35-50 Minuti

Focus: Comprensione Culturale

Livello di difficoltà: Medio



CONSIGLI PRATICI PER LA COMUNICAZIONE

I dieci consigli per una comunicazione interculturale efficace.

10 CONSIGLI

1. Osservare il galateo, ad esempio come rivolgersi a una persona ('Mrs', 'San').
2. Evitare lo slang
3. Parlare lentamente
4. Mantenere la semplicità
5. Praticare l'ascolto attivo
6. Parlare a turno
7. Scrivere le cose
8. Evitare le domande chiuse
9. Attenzione all'umorismo
10. Siate solidali

DOMANDE

- Cosa ne pensate di questi consigli?
- Potete iniziare con questo o lo state già facendo?
- Cosa si potrebbe migliorare?

"Quando viaggiate, ricordate che un Paese straniero non è stato progettato per farvi sentire a vostro agio. È stato progettato per mettere a proprio agio i suoi abitanti". - Clifton Fadiman

MAGGIORI INFORMAZIONI QUI

[Lera Boroditsky. "How language shapes the way we think". TEDWomen.](#) 

[Julian Treasure. "How to speak so that people want to listen". TEDGlobal.](#) 

[Katherine Hampsten. "How miscommunication happens \(and how to avoid it\)". TED-Ed.](#) 

[Communicating With Your Mentee](#) 

[What Is Effective Communication? Skills for Work, School, and Life](#) 

[8 Ways You Can Improve Your Communication Skills](#) 

Tempo: 35-50 Minuti

Focus: Comunicazione

Livello di difficoltà: Medio



STRUMENTO DEL DIARIO DELLO STRESS

Questo strumento aiuta a identificare i fattori scatenanti e a migliorare le capacità di autoregolazione. Fornisce un approccio strutturato alla comprensione dei fattori di stress, delle reazioni e dei comportamenti.

1. INIZIO DI UN DIARIO DELLO STRESS

Iniziate aiutando i vostri allievi a creare un diario dello stress. Può trattarsi di un quaderno fisico o di un documento digitale in cui annotare i pensieri, i sentimenti e le reazioni alle diverse situazioni che scatenano lo stress. Nel corso della giornata, ogni volta che si imbattono in situazioni che provocano stress, chiedete loro di dedicare un momento alla registrazione nel loro diario dello stress, parlando specificamente della situazione, delle persone coinvolte, delle loro emozioni e delle loro reazioni.

2. PENSARE AI MODELLI

Chiedete ai vostri allievi di registrare i fattori scatenanti per alcuni giorni o settimane e rivedete insieme le voci del diario dello stress. Cercate modelli e punti in comune tra le situazioni che scatenano lo stress. Per ogni fattore scatenante, identificate il modo in cui il vostro mentee ha reagito e capite insieme dove è necessaria l'autoregolazione.

3. ESAME

Approfondite il motivo per cui certe situazioni scatenano queste reazioni. Ci sono paure, insicurezze o esperienze passate che contribuiscono alle reazioni del vostro mentee? Comprendere le cause vi aiuterà a metterlo in grado di affrontarle in modo efficace.

4. SOSTITUIRE I COMPORAMENTI NEGATIVI

Una volta identificati i fattori scatenanti e le reazioni negative, sviluppate comportamenti e risposte alternativi e più positivi. Per esempio, se i vostri allievi tendono a reagire in modo brusco con i colleghi quando il carico di lavoro è elevato, potreste prendere in considerazione strategie come brevi pause, esercizi di respirazione o comunicare educatamente il bisogno di spazio.

5. MONITORAGGIO DEL BENESSERE

Incoraggiate i vostri allievi a valutare regolarmente il loro benessere e i livelli di stress utilizzando i risultati del loro diario dello stress.

Tempo: 45-60 Minuti

Focus: Autoregolazione

Livello di difficoltà: Medio



LA SFIDA DELL'AUTODISCIPLINA

Esercitare l'autodisciplina attraverso una sfida di autocontrollo è un modo potente per costruire la perseveranza, la concentrazione e la capacità di impegnarsi per raggiungere i propri obiettivi.

1. DEFINIRE LE SFIDE

- Iniziate aiutando i vostri mentee a identificare l'area del loro lavoro professionale in cui vorrebbero migliorare il loro autocontrollo.
- Definite chiaramente insieme gli obiettivi della sfida di autocontrollo. Quale comportamento o abitudine specifica volete sviluppare? Assicuratevi che questi obiettivi siano specifici, misurabili, raggiungibili, pertinenti e limitati nel tempo (SMART).

2. DEFINIZIONE VINCOLANTE DI UN CALENDARIO

- Decidete la durata della sfida di autocontrollo. Può trattarsi di una settimana, di un mese o di un periodo di tempo qualsiasi che si adatti ai vostri obiettivi. Un periodo di tempo prestabilito fornisce struttura e motivazione.
- Delineate un piano d'azione per ogni giorno o settimana della sfida. Un piano chiaro rende più facile rimanere in carreggiata.

3. MONITORAGGIO DEL PROCESSO

- Seguite regolarmente i progressi del vostro mentee durante la sfida. Chiedete ai vostri mentee di utilizzare un diario o un altro strumento digitale per documentare i loro sforzi, i successi e gli eventuali ostacoli.
- Ricordate continuamente ai vostri allievi i benefici a lungo termine e aiutateli a tenere a mente l'obiettivo finale.

4. COSTRUIRE LO SLANCIO

- Guidate i vostri allievi a utilizzare lo slancio derivante dal completamento di una sfida di autocontrollo per affrontare obiettivi più grandi e complessi.

5. CONDIVIDERE LE ESPERIENZE

- Chiedete ai vostri mentee se vogliono condividere la loro esperienza nella sfida dell'autocontrollo con altri che potrebbero trarne beneficio. Il loro percorso potrebbe ispirare e motivare altri a intraprendere passi proattivi verso il miglioramento di sé.

Tempo: 45-60 Minuti

Focus: Autoregolazione

Livello di difficoltà: Medio



LE TRE R DEL CAMBIAMENTO DI ABITUDINI

Promemoria, routine, ricompensa.

1. IDENTIFICAZIONE DELLA MEMORIA

Questo strumento guida i mentori e sostiene i mentee nel processo di cambiamento delle abitudini, concentrandosi sulle tre R: Promemoria (Reminder), Routine e Ricompensa (Reward). Il primo passo consiste nel discutere con i mentee le situazioni o gli stimoli che innescano comportamenti indesiderati, soprattutto in relazione alla loro capacità di gestire con successo la propria attività.

2. DEFINIRE LA NUOVA ROUTINE

Una volta identificata la routine o il comportamento che il vostro mentee vuole cambiare, pianificate insieme il percorso per affrontare la vecchia routine e trovare un modo per sostenere il vostro mentee nello sviluppo di una nuova routine che sia in linea con i suoi obiettivi di autoregolazione.

3. DETERMINAZIONE DEL PREMIO

Seguite regolarmente i progressi del vostro mentee e identificate una ricompensa associata alla vecchia routine. Implementando le tre R del cambiamento di abitudine, il mentee può migliorare la propria autoregolazione e aumentare il controllo sul proprio comportamento.

4. COSTRUIRE LO SLANCIO

Guidando i mentee attraverso le tre R del cambiamento delle abitudini, li metterete in grado di prendere il controllo della loro autoregolazione e di avere successo nelle industrie creative:

- Promemoria: mettere i mentee in condizione di riconoscere i fattori scatenanti e gli schemi di auto-incertezza.
- Routine: lavorare insieme su strategie pratiche che si allineano con i loro punti di forza e costruiscono la fiducia in se stessi.
- Ricompensa: cambiate la vostra prospettiva e puntate su ricompense significative come le connessioni e la collaborazione.

MAGGIORI INFORMAZIONI QUI

["Trade bad habits for good ones" by Harvard Health Publishing](#) 

["Creating New Habits for Learning" by Physiopedia](#) 

Tempo: 45-60 Minuti

Focus: Autoregolazione

Livello di difficoltà: Medio





Competenze Imprenditoriali



IMPARARE LEGGENDO

Questo strumento presenta tre libri importanti che potrebbero fornire ulteriori approfondimenti sull'imprenditorialità.

1. "LA STARTUP SNELLA" - ERIC RIES

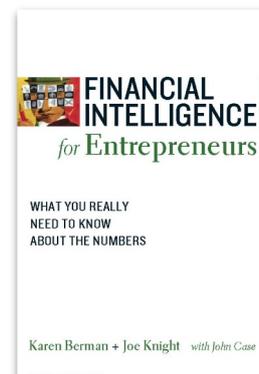
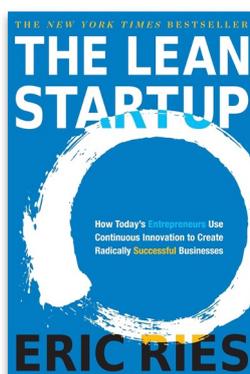
L'approccio lean startup promuove aziende più efficienti dal punto di vista del capitale e più creative con le risorse umane. Ispirato dagli educatori della produzione snella, si basa sull'"apprendimento convalidato", sulla sperimentazione scientifica rapida e su diverse pratiche controintuitive che abbreviano i cicli di sviluppo dei prodotti, misurano i progressi reali senza ricorrere a metriche vanitose e scoprono cosa vogliono i clienti. Consente a un'organizzazione di cambiare direzione con agilità, modificando i piani centimetro per centimetro, minuto per minuto. Questa lettura offre spunti su come costruire una startup in modo efficiente ed efficace.

2. "VENTURE DEALS" - BRAD FELD & JASON MENDELSON

"Be Smarter Than Your Lawyer and Venture Capitalist" è una risorsa essenziale per ogni imprenditore. Il processo di negoziazione del capitale di rischio è complesso e competitivo, ma con questo libro come guida, imparerete cosa è necessario per lavorare con successo attraverso di esso.

3. "INTELLIGENZA FINANZIARIA PER IMPRENDITORI" - KAREN BERMAN & JOE KNIGHT

Questo libro si propone di capire il vero significato dei numeri. Si rivolge a imprenditori e proprietari di aziende che hanno bisogno di capire esattamente cosa sta accadendo nella loro attività da un punto di vista finanziario. Fornisce le conoscenze finanziarie necessarie per gestire la propria attività in modo più efficace.



Tempo: 60 Minuti

Focus: : Acquisizione di Conoscenze

Livello di difficoltà: Facile



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

PRESENTAZIONE AGLI INVESTITORI

Un investor deck è uno strumento importante per gli imprenditori e le start-up in cerca di finanziamenti. Si tratta di una presentazione concisa e visiva che comunica l'idea imprenditoriale, il valore e le prospettive finanziarie ai potenziali investitori.

1. SOLUZIONE DEL PROBLEMA

Definite chiaramente il problema che il vostro prodotto/servizio affronta e come la vostra soluzione sia unica.

2. MERCATO CHANCE

Mostrate le dimensioni e il potenziale di crescita del mercato a cui vi rivolgete. Utilizzate dati e ricerche di mercato per dimostrare che esiste una domanda significativa per la vostra offerta.

3. MODELLI DI BUSINESS

Spiegate come la vostra azienda intende guadagnare. Descrivete i flussi di entrate, la strategia dei prezzi e l'approccio all'acquisizione dei clienti. Gli investitori vogliono capire la sostenibilità finanziaria della vostra azienda.

4. TRANSAZIONI E PIETRE MILIARI

Sottolineate i risultati significativi, le pietre miliari o i successi raggiunti dalla vostra azienda. Tra questi, la crescita degli utenti, le cifre di vendita, le partnership o le pietre miliari dello sviluppo dei prodotti.

5. SQUADRA

Presentate il vostro team di base, sottolineando le loro competenze ed esperienze. Gli investitori spesso investono nelle persone, oltre che nelle idee.

6. PREVISIONI FINANZIARIE

Fornite una previsione finanziaria realistica. Spiegate la vostra strategia di differenziazione e di concorrenza.

7. RAPPRESENTAZIONI VISIVE E DESIGN

Rendete il pitch deck visivamente accattivante e facile da capire. Utilizzate grafici, diagrammi e un design chiaro per migliorare la comprensione e mantenere l'interesse degli investitori.

Tempo: 30-45 Minuti

Focus: Scouting

Livello di difficoltà: Medio



MODELLO DI BUSINESS CANVAS

Uno strumento di gestione strategica che fornisce un quadro visivo per sviluppare, descrivere e analizzare il modello di business di un'azienda o di una start-up.

1. IDENTIFICAZIONE DEI SEGMENTI DI CLIENTELA

Determinate chi sono i vostri clienti target e segmentateli in base alle loro esigenze, preferenze e comportamenti. Comprendete il vostro pubblico e le sue caratteristiche specifiche.

2. DEFINIZIONE DEI VALORI

Articolate chiaramente il valore unico che il vostro prodotto o servizio offre ai segmenti di clientela prescelti. Spiegate come la vostra offerta risolve i loro problemi o soddisfa le loro esigenze.

3. COORDINAMENTO DELLE ATTIVITÀ E DELLE RISORSE DI BASE

Identificate le attività e le risorse chiave necessarie per realizzare la vostra proposta di valore. Questo può includere la produzione, il marketing, la tecnologia, le partnership e altro ancora.

4. SVILUPPO DI FLUSSI DI REDDITO

Illustrate il modo in cui la vostra azienda guadagnerà denaro. Specificate la vostra strategia di prezzo, i flussi di reddito e i canali di distribuzione. Considerate diverse opzioni di monetizzazione.

5. DESCRIZIONE DELLA RELAZIONE CON IL CLIENTE E DEI CANALI

Descrivete il tipo di relazione che instaurate con i vostri clienti. Identificate i diversi modi in cui comunicate la vostra proposta di valore ai clienti.

6. IDENTIFICAZIONE DELLE PARTNERSHIP CHIAVE E DELLA STRUTTURA DEI COSTI

Elencate i partner o i fornitori chiave con cui dovete lavorare in modo efficiente. Analizzate anche la vostra struttura dei costi, identificando le componenti principali e comprendendo il loro impatto sulla vostra attività.

Key Partners - Partner chiave per canali di distribuzione - Partner chiave per risorse - Partner chiave per attività	Key Activities - Attività chiave per canali di distribuzione - Attività chiave per risorse - Attività chiave per attività	Value Propositions - Proposte di valore per canali di distribuzione - Proposte di valore per risorse - Proposte di valore per attività	Customer Relationships - Relazioni con i clienti per canali di distribuzione - Relazioni con i clienti per risorse - Relazioni con i clienti per attività	Customer Segments - Segmenti di clientela per canali di distribuzione - Segmenti di clientela per risorse - Segmenti di clientela per attività
Key Resources - Risorse chiave per canali di distribuzione - Risorse chiave per risorse - Risorse chiave per attività		Channels - Canali di distribuzione per canali di distribuzione - Canali di distribuzione per risorse - Canali di distribuzione per attività		
Cost Structure - Struttura dei costi per canali di distribuzione - Struttura dei costi per risorse - Struttura dei costi per attività			Revenue Streams - Flussi di reddito per canali di distribuzione - Flussi di reddito per risorse - Flussi di reddito per attività	

Create Canvas 

Tempo: 60 Minuti

Focus: Capacità Analitiche

Livello di difficoltà: Medio



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

PROPOSTA DI PROGETTO

Un documento strutturato utilizzato per richiedere sovvenzioni, borse di studio o altre fonti di finanziamento. Di solito contiene informazioni sul progetto o sull'organizzazione e spiega perché merita un sostegno finanziario.

1. INTESAZIONE E INTRODUZIONE

Iniziate con un'intestazione che includa il nome della vostra organizzazione, i dati di contatto e la data della domanda di sovvenzione. Fornite un'introduzione concisa che spieghi la missione della vostra organizzazione e introduca brevemente il progetto per il quale state richiedendo il finanziamento.

2. DETTAGLI DEL PROGETTO

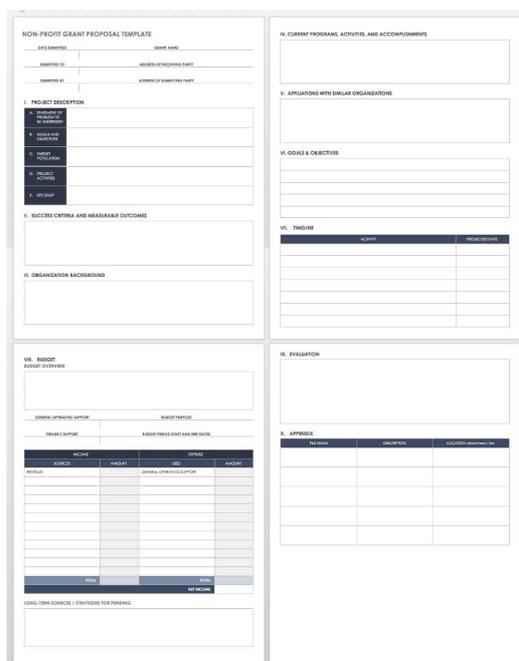
Delineare le finalità, gli obiettivi e il problema o l'esigenza specifica che il progetto affronta. Descrivete la metodologia, la tempistica e i risultati attesi del progetto. Sottolineate l'importanza e la rilevanza del vostro progetto rispetto alle aree di interesse o alle priorità dell'ente finanziatore.

3. INFORMAZIONI FINANZIARIE

Presentare un bilancio dettagliato delle spese, compresi i costi del personale, dei materiali e altri costi. Indicare l'importo del finanziamento richiesto e il modo in cui verrà utilizzato. Fornire documenti finanziari come i rendiconti finanziari dell'organizzazione o le relazioni di revisione, se richiesto.

4. INFORMAZIONI SULLA FATTIBILITÀ

Spiegate il potenziale impatto del vostro progetto sulla comunità o sul gruppo target. Discutete di come pensate di misurare e valutare il successo del progetto. Affrontate la sostenibilità del progetto spiegando come pensate di assicurarvi finanziamenti o risorse oltre il periodo di finanziamento per dimostrare la fattibilità a lungo termine.



Template 

Tempo: 45-60 Minuti

Focus: Proposta

Livello di difficoltà: Difficile



PROGNOSI FINANZIARIA

Le previsioni aiutano le aziende a prepararsi per il futuro, a prendere decisioni informate e a comunicare le loro prospettive finanziarie alle parti interessate, come gli investitori, i finanziatori e il management interno.

1. PREVISIONI DI ENTRATE

Stimare le vendite e i flussi di reddito futuri sulla base di dati storici, ricerche di mercato e aspettative di crescita. Fornire dettagli sui prezzi dei prodotti o dei servizi, sui volumi di vendita e su tutti i fattori che possono influire sui ricavi.

2. PREVISIONI DI SPESA

Prevedere le spese operative dell'azienda, compresi i costi per il personale, i materiali, il marketing, l'affitto e le utenze. Tenete conto delle spese variabili e fisse e delle variazioni previste.

3. CONTO ECONOMICO

Creare un conto economico che calcoli il profitto netto previsto per un determinato periodo futuro, sottraendo le spese previste dalle entrate previste. Questo fornisce un quadro chiaro della redditività prevista, della struttura dei costi e della salute finanziaria complessiva.

4. PREVISIONI DI LIQUIDITÀ

Creare previsioni di cassa per monitorare la tempistica dei flussi di cassa in entrata e in uscita. Assicuratevi di avere a disposizione liquidità sufficiente per coprire le spese, rimborsare i debiti e sostenere la crescita dell'azienda.

MAGGIORI INFORMAZIONI QUI

["Forecasting with confidence" by KPMG](#) 

["What is a profit and loss statement?" by Hubspot](#) 

IMPORTANTE:

Fate attenzione a come scegliete un periodo di tempo specifico!

Tempo: 45-60 Minuti

Focus: Pianificazione

Livello di difficoltà: Difficile



DEFINIZIONE DELLE PRINCIPALI CARATTERISTICHE DEI VOSTRI CLIENTI

Questa sessione sui "Fondamenti di Netnografia" per imprenditori metterà in evidenza come utilizzare i social media per comprendere il pubblico del mentee. L'obiettivo di questo esercizio è incoraggiare i mentee a pensare in modo critico alle caratteristiche e alle preferenze del loro pubblico di riferimento.

1. INTRODUZIONE

- È possibile lavorare su questo strumento con 1-4 mentee contemporaneamente.
- L'obiettivo è aiutare i mentee a comprendere meglio i loro consumatori target esplorando il comportamento online.
- I mentori saranno guidati nel processo di selezione delle persone che rappresentano il loro gruppo target ideale. Queste persone possono provenire dalla cerchia personale del mentee (amici, conoscenti, familiari) o dalle sue connessioni di marca precedenti o attuali.

2. FASI DEL COMPITO

- Iniziate chiedendo ai mentee di scegliere tre persone molto simili al loro gruppo target.
- Per ogni persona selezionata, i mentee devono spiegare perché ritengono che queste persone siano i migliori rappresentanti del loro gruppo target.
- I mentee passano poi circa 10 minuti ad analizzare i profili dei social media di queste persone selezionate. L'obiettivo è identificare i tratti della personalità attraverso la loro presenza online. Devono prendere nota di tutti i tratti di personalità che osservano o che considerano significativi.
- Dopo ogni periodo di 10-12 minuti, potete chiedere ai mentee di passare al secondo e poi al terzo consumatore. Questa rotazione è importante per evitare di dedicare troppo tempo alla ricerca.
- Dopo aver raccolto le informazioni su tutti e tre i consumatori, guidate i mentee a dedicare 15-20 minuti all'analisi delle caratteristiche comuni e uniche tra gli individui selezionati. L'attenzione si concentra sull'identificazione delle caratteristiche comuni e sulla scoperta di ciò che distingue ciascun consumatore.
- I partecipanti creano un elenco di tratti della personalità in base ai risultati ottenuti. Da questo elenco, devono selezionare i tratti che ritengono in linea con i valori del loro marchio o con l'immagine del marchio desiderata per il futuro.
- Seguirà una discussione di 25-30 minuti. Ogni mentee avrà a disposizione 5 minuti per presentare la propria lista finale e condividere eventuali osservazioni degne di nota sull'attività.

RICORDA:

Analizzando il comportamento online e i tratti della personalità, si possono ottenere preziose informazioni sul gruppo target che si identifica con il loro marchio o che vogliono attirare

Tempo: 90 Minuti

Focus: Pianificazione

Livello di difficoltà: Facile - Medio

MATRICE DI DIFFERENZIAZIONE DEL MARCHIO

L'obiettivo di questo strumento è aiutare i vostri allievi a sviluppare una comprensione più chiara della posizione e dei punti di forza del loro marchio sul mercato.

1. INTRODUZIONE: iniziare la sessione sottolineando il valore di acquisire una visione del panorama competitivo del proprio marchio.

2. IDENTIFICAZIONE DEI PRODOTTI/SERVIZI E DEI CONCORRENTI: chiedete ai vostri mentee di elencare i loro tre prodotti o servizi più importanti. Questi dovrebbero essere i prodotti principali che definiscono la proposta di valore dell'azienda. Chiedete ai vostri allievi di identificare due principali concorrenti che offrono prodotti o servizi simili. Questi concorrenti dovrebbero essere quelli con cui i ragazzi competono regolarmente sul mercato.

3. BRAND DIFFERENCE: spiegate il concetto di matrice: Una tabella con tre righe che rappresentano i prodotti/servizi dei vostri mentee e tre colonne etichettate "Concorrente A", "Concorrente B" e "Il vostro marchio". Chiedete ai vostri mentee di creare la struttura della matrice in forma fisica o digitale. Questa matrice serve come strumento visivo per confrontare le offerte con quelle della concorrenza.

4. CAPIRE LE PREFERENZE DEI CONSUMATORI: guidate i vostri alunni nell'analisi del motivo per cui un consumatore potrebbe scegliere il concorrente A, il concorrente B o il proprio marchio per ciascuno dei tre prodotti o servizi. Incoraggiate i ragazzi a esplorare fattori come il prezzo, le caratteristiche, la qualità, il servizio clienti, la reputazione e altri aspetti rilevanti che influenzano le decisioni dei consumatori. Compilate insieme la matrice, discutete le ragioni e scrivetele in ogni cella corrispondente.

5. DIFFERENZIAZIONE DEL MARCHIO: una volta completata la matrice, l'attenzione si sposta sulle celle relative al marchio del mentee. Aiutateli a identificare i modelli e le tendenze dei punti di forza e dei punti di vendita unici del loro marchio rispetto ai concorrenti. Chiedete ai vostri allievi di considerare quali aspetti fanno sì che il loro marchio si distingua e offra un vantaggio competitivo. Discutete di come questi vantaggi contribuiscano alla proposta di valore complessiva del marchio. Affrontate eventuali lacune o aree in cui il marchio del vostro mentee potrebbe essere migliorato per aumentare il suo appeal nei confronti dei consumatori.

6. PERCEZIONE DEL MARCHIO: riassume i risultati dell'intera matrice. Questa sintesi fornisce una panoramica completa della percezione del marchio del vostro mentee sul mercato rispetto ai concorrenti. Lavorate insieme per identificare i punti di azione chiave per capitalizzare i punti di vendita unici del marchio e allinearli con gli obiettivi strategici del marchio.

Tempo: 90 Minuti

Focus: Orientamento al Cliente

Livello di difficoltà: Medio



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

DEFINIRE UNA VISIONE PER IL FUTURO DEL VOSTRO MARCHIO

Questo esercizio innovativo è stato progettato per aiutare il vostro gruppo di mentee a creare una visualizzazione strategica del futuro dei loro marchi e a sviluppare una chiara comprensione del posizionamento di mercato desiderato.

1. INTRODUZIONE E ALLESTIMENTO: introdurre il concetto sottolineando che questo esercizio incoraggia i partecipanti a immaginare una situazione futura in cui il loro marchio ottiene un riconoscimento e un successo significativi. Spiegate che tutti i ragazzi creeranno un messaggio che metta in evidenza un evento speciale o una pietra miliare legata alla crescita e ai successi del loro marchio.

2. PRESENTAZIONE DEL MESSAGGIO DI RUSH: chiedete ai vostri mentee di immaginare una situazione futura, ad esempio tra cinque anni. Chiedete loro di immaginare il loro marchio come un attore affermato nel loro settore. Incoraggiate i ragazzi a immaginare un mezzo di informazione (ad esempio un articolo di giornale, un post sui social media, un comunicato stampa) che presenti un titolo sul successo del loro marchio. Chiedete loro di pensare alle caratteristiche e ai successi principali che verrebbero evidenziati in questa notizia.

3. CREAZIONE DELLA NOTIZIA: in gruppi di due, i mentee devono discutere e formulare la notizia che hanno presentato. Quale evento o risultato innovativo viene presentato? Quali caratteristiche, risultati o innovazioni specifiche vengono messe in risalto? Incoraggiate la creatività e l'innovazione nella formulazione dei titoli delle breaking news.

4. CONDIVIDERE E RIFLETTERE: invitare tutti i mentee a condividere con l'intero gruppo le novità create, per favorire uno scambio dinamico di idee e incoraggiarli a imparare gli uni dagli altri. Dopo ogni presentazione, condurre una breve discussione sui punti di forza e sulle caratteristiche uniche evidenziate nell'e-mail. Incoraggiate i mentee a spiegare perché queste caratteristiche sono fondamentali per il futuro successo del loro marchio.

5. PERCORSI STRATEGICI: leggere una discussione dei percorsi strategici e delle azioni che devono essere intraprese per trasformare in realtà le ultime notizie presentate, compresi i passi necessari per raggiungere i successi evidenziati. Guidare i mentee a identificare le tappe fondamentali, gli obiettivi e le strategie per allineare le loro visioni future con piani pratici e attuabili.

6. IL NODO DEL MESSAGGIO DI RUSH: incoraggiare i mentee a conservare il messaggio di rush presentato come fonte di ispirazione e come promemoria dei loro obiettivi a lungo termine. Concludete la sessione incoraggiando i mentee a riflettere sull'esercizio. Quali spunti hanno acquisito sul potenziale del loro marchio? In che modo l'esercizio ha migliorato il loro pensiero strategico?"

Tempo: 60 Minuti

Focus: Pianificazione Strategica

Livello di difficoltà: Medio



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

DARE FORMA ALL'ESSENZA DEL VOSTRO MARCHIO

Lo scopo di questo strumento è catturare l'identità e i valori fondamentali del marchio e trasformarli in una dichiarazione concisa ed efficace della brand essence.

1. CREARE INTRODUZIONE E CONTESTO: iniziare spiegando la dichiarazione di essenza del marchio. Sottolineate che essa cattura la natura fondamentale del marchio e serve come base per tutte le decisioni relative al marchio. Condividete esempi di dichiarazioni di essenza del marchio ben note per dare un contesto e ispirare i vostri mentee.

2. INVESTIGAZIONE E RIFLESSIONE: chiedete al vostro mentee di pensare alla missione, ai valori, alla visione, al pubblico di riferimento e ai punti di vendita unici del suo marchio. Incoraggiateli a pensare a ciò che rende il loro marchio unico sul mercato. Guidate i vostri mentee in una discussione sui tratti della personalità, sulla voce e sul carattere generale del loro marchio. Incoraggiateli a pensare a come vogliono che il loro marchio sia percepito dai clienti.

3. TEMI E CARATTERISTICHE PRINCIPALI: aiutate i vostri mentee a identificare 3-4 temi o caratteristiche principali che definiscono l'essenza del loro marchio. Dovrebbero essere qualità che catturano l'identità centrale del marchio e che risuonano con il pubblico di riferimento. Incoraggiate i vostri allievi a usare aggettivi, valori ed emozioni per descrivere ogni tema o attributo scelto. Queste descrizioni giocheranno un ruolo cruciale nella definizione dell'essenza del marchio.

4. DICHIARAZIONE DELLA BRANDESSENCE: tenendo a mente i temi o gli attributi identificati, guidate i vostri allievi a formulare una dichiarazione concisa e d'impatto sulla brand essence. Questa dichiarazione dovrebbe catturare lo spirito e l'anima del marchio in poche frasi. "Suggerite che la dichiarazione segua un formato come 'Siamo [aggettivo], [aggettivo] e [aggettivo], che offrono [proposta di valore] a [pubblico target] attraverso [approccio/proprietà uniche]'".

5. DEFINIZIONE DELLA DICHIARAZIONE: lavorate con il vostro mentee per perfezionare la dichiarazione dell'essenza del marchio. Discutete la scelta delle parole, la chiarezza e la coerenza con l'identità del marchio. Incoraggiate i vostri mentee a testare la dichiarazione chiedendosi se risuona davvero con i valori e gli obiettivi fondamentali del loro marchio.

6. DISCUSSIONE DELLA DICHIARAZIONE: chiedete ai vostri mentee di condividere con voi la dichiarazione sull'essenza del marchio. Ascoltate attentamente e fornite un feedback costruttivo per assicurarvi che la dichiarazione rifletta accuratamente l'essenza del marchio. Discutete di come la dichiarazione si allinei alla visione e agli obiettivi del marchio. Rispondete a eventuali domande o dubbi. Lavorate insieme per finalizzare la dichiarazione sull'essenza del marchio.

Tempo: 90 Minuti

Focus: Pianificazione Strategica

Livello di difficoltà: Medio - Difficile

MANIFESTAZIONE DEL MARCHIO

In questa sessione, i vostri allievi scriveranno un manifesto per definire ciò che rappresenta il loro marchio. Un manifesto del marchio è una dichiarazione che riassume i valori fondamentali, le convinzioni e le aspirazioni del marchio in un modo che risuona profondamente con il pubblico.

1. INTRODUZIONE E SCOPO: iniziare la sessione spiegando il concetto e lo scopo di un manifesto del marchio. Condividere esempi di manifesti di marca di grande effetto per fornire contesto e ispirazione.

2. DEFINIZIONE DEL VALORE DEL MARCHIO: iniziare discutendo l'identità, i valori, la missione e i punti di vendita unici del marchio. Incoraggiate i vostri allievi a pensare a ciò che rende speciale il loro marchio e perché è rilevante per il loro pubblico di riferimento. Guidate i vostri mentee attraverso una conversazione sul legame emotivo che vogliono creare con il loro pubblico.

3. IL MANIFESTO DEL MARCHIO: spiegare che il manifesto del marchio è un contenuto più lungo, di solito un paragrafo. Dovrebbe essere carico di emozioni, autentico e vivacemente descrittivo. Incoraggiate i vostri allievi a scrivere in modo libero ed espressivo, concentrandosi su ciò che il marchio rappresenta, su ciò in cui credono e sull'impatto che stanno cercando di ottenere.

4. IDENTIFICARE I TEMI CHIAVE: chiedete ai vostri allievi di identificare i temi chiave che vorrebbero trasmettere nel manifesto del marchio. Questi potrebbero includere i valori, la missione, la visione, lo scopo e la risposta emotiva desiderata dal pubblico. Aiutate i vostri mentee a delineare una struttura per il manifesto che enfatizzi questi temi chiave.

5. PROGETTAZIONE DEL CONTENUTO: collaborate con i vostri allievi per progettare il manifesto del marchio. Incoraggiatevi a usare un linguaggio figurato, immagini vivide e un richiamo emotivo per coinvolgere il lettore. Discutete dell'importanza di mantenere il manifesto conciso, pur conservando la sua forza emotiva.

6. MODIFICA E AFFINAMENTO: rivedete la bozza con i vostri collaboratori e fornite un feedback sulla chiarezza, la risonanza emotiva e l'allineamento con l'identità del marchio. Guidate i vostri allievi nel processo di perfezionamento del manifesto per garantire che ogni parola contribuisca al suo impatto.

7. REVISIONE E RIFINITURA: incoraggiate i vostri mentee a fare un passo indietro e a rivedere il manifesto con un occhio nuovo. Riesce a catturare l'essenza e l'emozione desiderate? Lavorate insieme per perfezionare il manifesto e garantirne l'autenticità e l'efficacia.

Tempo: 90 Minuti

Focus: Pianificazione Strategica

Livello di difficoltà: Medio

ANALISI DI SETTORE

Attraverso questo esercizio di analisi collaborativa del settore, voi e i vostri mentee potrete approfondire la comprensione del settore e stabilire obiettivi strategici per dare forma efficace al loro percorso professionale.

1. INTRODUZIONE AL CONCETTO DI ANALISI DI SETTORE

Spiegate ai vostri allievi il concetto di analisi del settore e la sua importanza per comprendere il panorama industriale e il percorso di carriera. Utilizzate insieme una lavagna come strumento per visualizzare le connessioni con il settore e la carriera.

2. PREPARAZIONE DEI MATERIALI

Chiedete al vostro mentee di disegnarsi al centro della mappa per rappresentare la sua attuale posizione nel settore. Guidateli a visualizzare il loro ruolo di attori chiave, organizzazioni e stakeholder del settore. Aiutateli a creare una rappresentazione visiva del funzionamento del settore, tenendo conto delle relazioni e delle dinamiche tra i diversi attori.

3. IDENTIFICAZIONE DELLE CARENZE DI COMPETENZE

Guidare i mentee a delineare le loro ambizioni di carriera nel settore. Incoraggiate i vostri mentee a riflettere sulle loro competenze attuali e a valutare se hanno le capacità necessarie per eccellere nel loro ruolo attuale e raggiungere i loro obiettivi. Chiedete loro di raccontare come hanno costruito le connessioni con i loro contatti e di discutere i potenziali contatti che devono sviluppare ulteriormente.

4. IDENTIFICAZIONE DELLE OPPORTUNITÀ DI ESPANSIONE DELLA RETE

Discutete con i vostri allievi delle lacune della loro rete e di come possono creare nuovi contatti. Incoraggiatevi a sviluppare strategie per espandere la loro rete e creare connessioni con esperti del settore e colleghi.

5. RIFLESSIONE E DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI

Guidate una discussione riflessiva con i vostri mentee sui risultati dell'analisi del settore. Aiutateli a stabilire obiettivi specifici per lo sviluppo delle competenze, l'espansione della rete e l'avanzamento di carriera sulla base della loro rappresentazione visiva.

Tempo: 60-90 Minuti

Focus: Comprendere le Reti di Settore

Livello di difficoltà: Difficile



VALUTAZIONE DEL TEMPO

Questo strumento aiuta i mentee a riconoscere a cosa stanno dedicando il loro tempo e consente loro di trovare il tempo necessario per lo sviluppo.

BREVE PANORAMICA

Riflettere sulle esperienze di networking può essere molto utile per lo sviluppo personale e professionale, in quanto può aiutare a sviluppare una serie di competenze preziose.

1. CREARE UN ELENCO CHE COMPRENDA TUTTI GLI ASPETTI DELLA VOSTRA VITA ATTUALE

Chiedete ai mentee di scrivere i diversi aspetti della vita a cui dedicano tempo quotidianamente. Queste aree possono includere categorie come il lavoro, il tempo libero, la casa, l'attività fisica, l'autosviluppo e altro ancora. Assicuratevi di identificare un totale di 4-6 aree principali, ma è importante includere anche le sottocategorie.

2. DETERMINARE IL NUMERO DI ORE PER OGNI AREA

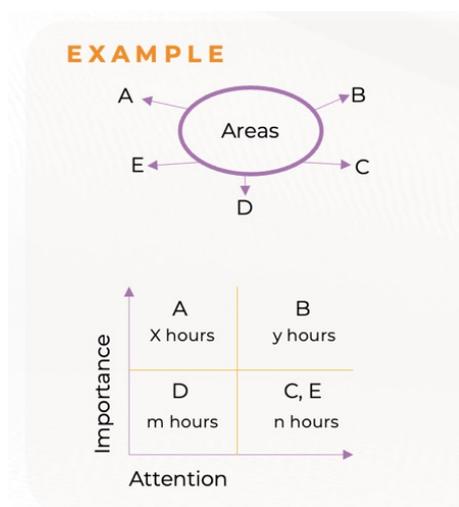
Quando fate i vostri calcoli, ricordate che una settimana corrisponde a 168 ore; tuttavia, è importante prevedere circa 7-8 ore di sonno al giorno, il tempo per i pasti, l'igiene personale e altre attività di routine.

3. CREARE CONSAPEVOLEZZA DEL TEMPO DISPONIBILE

Aiutate i mentee a usare una calcolatrice per calcolare il numero di ore che hanno a disposizione ogni settimana. Possono quindi organizzare il tempo a disposizione e allinearli con i loro obiettivi specifici.

4. SUDDIVISIONE DEL TEMPO

Potete utilizzare il modello dei 4 quadranti con i mentee per riconoscere e distinguere ciò che è più importante nelle circostanze attuali e ciò che richiede attenzione immediata.



Tempo: 30-45 Minuti

Focus: Consapevolezza di sé

Livello di difficoltà: Medio



OBIETTIVI DEL REVERSE-ENGINEERING

Questo esercizio aiuterà voi e i vostri mentee a creare un piano strutturato e attuabile per raggiungere gli obiettivi a lungo termine del mentee.

1. CHIARIMENTO DEGLI OBIETTIVI A LUNGO TERMINE

In primo luogo, discutete i desideri e gli obiettivi a lungo termine del mentee. Aiutateli a definire obiettivi specifici e significativi che vorrebbero raggiungere in futuro.

2. SUDDIVISIONE DEGLI OBIETTIVI IN TAPPE

Lavorate con i mentee per suddividere gli obiettivi a lungo termine in tappe più piccole e raggiungibili. Queste tappe dovrebbero essere passi progressivi che portano al raggiungimento dell'obiettivo più grande.

3. FISSARE OBIETTIVI A BREVE TERMINE

Incoraggiare i mentee a fissare obiettivi o compiti a breve termine che contribuiscano al raggiungimento di ciascuna tappa. Questi obiettivi devono essere perseguibili, misurabili e realizzabili.

4. IMPOSTAZIONE DEI LIMITI DI TEMPO

Aiutate i mentee a stabilire scadenze realistiche per ogni compito a breve termine. La definizione di scadenze ben definite darà ai mentee un'idea chiara di come organizzare efficacemente il proprio tempo per raggiungere gli obiettivi.

5. DETERMINAZIONE DELLE RISORSE NECESSARIE

Discutere le risorse (ad esempio, competenze, conoscenze, supporto) necessarie per raggiungere ogni obiettivo a breve termine. Identificare le potenziali sfide e come superarle.

6. SVILUPPO DEI PIANI D'AZIONE

Creare piani d'azione per ogni obiettivo a breve termine insieme ai mentee. Questi piani devono delineare le fasi necessarie per portare a termine con successo i compiti.

7. DEFINIZIONE DELLE PRIORITÀ E DELL'ORDINE DI PRIORITÀ

Aiutate i mentee a dare priorità ai loro obiettivi a breve termine e a metterli in un ordine logico. In questo modo si potrà garantire che facciano progressi in modo strutturato ed efficiente.

8. MONITORAGGIO DEI PROGRESSI

Incoraggiate i mentee a monitorare regolarmente i loro progressi. Sosteneteli in questo e date loro un feedback quando stanno lavorando per raggiungere i loro obiettivi.

IMPORTANTE: ricordate ai mentee che la definizione degli obiettivi è un processo continuo. Incoraggiatelo a rivedere e modificare i propri obiettivi in base alle circostanze e alle nuove opportunità che si presentano.

Tempo: 30-45 Minuti

Focus: Consapevolezza di sé

Livello di difficoltà: Medio



MATRICE DI PRIORITÀ

Questo strumento semplice ma efficace vi aiuterà a guidare il mentee a classificare i compiti in base all'urgenza e all'importanza, migliorando la sua capacità di gestire efficacemente il tempo e le priorità.

1. DISEGNARE I QUADRANTI

Disegnare una matrice 2x2 su un foglio di carta o creare una versione digitale.

Etichettateli come segue:

- Quadrante 1: Urgente e importante
- Quadrante 2: Importante ma non urgente
- Quadrante 3: Urgente ma non importante
- Quadrante 4: Né urgente né importante

2. IDENTIFICAZIONE DEI COMPITI

Incoraggiate la mentee a scrivere tutti i compiti e le attività che deve portare a termine su foglietti adesivi, su un blocco note o su un elenco digitale.

3. CATEGORIZZAZIONE DEI COMPITI

Q1: Urgente e importante

I compiti in Q1 richiedono un'attenzione immediata e devono essere completati il prima possibile. Si tratta spesso di attività critiche che hanno un impatto diretto sui vostri obiettivi o sul vostro benessere.

Q2: Importante ma non urgente

Questi compiti sono importanti per i vostri obiettivi a lungo termine e per la vostra crescita personale, ma non hanno una scadenza immediata. Programmate del tempo per questi compiti per assicurarvi che ricevano la giusta attenzione.

Q3: Urgente ma non importante

I compiti della categoria Q3 sono spesso distrazioni o interruzioni che possono sembrare urgenti, ma non contribuiscono in modo significativo agli obiettivi. Se possibile, delegate questi compiti ad altri o riducete al minimo il loro impatto sul tempo.

Q4: Né urgente né importante

Questi compiti sono a bassa priorità e possono far perdere tempo. Considerate la possibilità di eliminarli o di limitare il tempo che il mentee vi dedica.

4. PIANIFICAZIONE DELL'AZIONE

Aiutate il mentee a definire una strategia per affrontare i compiti in ogni quadrante. Discutete quale compito dovrebbe essere affrontato per primo, come allocare il tempo per i compiti importanti ma non urgenti e come gestire o delegare i compiti negli altri quadranti. Riassumete l'esercizio e i risultati principali. Stabilite un piano per rivedere i progressi del mentee con le nuove priorità.

EXAMPLE

	Urgent	Not urgent
Important	Do first	Schedule
Not important	Delegate or minimize	Eliminate or limit

Tempo: 30-45 Minuti

Focus: Consapevolezza di sé

Livello di difficoltà: Medio



SFIDA DELLE DISTRAZIONI

Questo strumento vi aiuta a sfidare i mentee ad avere un'ora libera da distrazioni ogni giorno per concentrarsi sul lavoro e fornisce strategie per ridurre al minimo le distrazioni durante questo tempo, come spegnere le notifiche, trovare uno spazio di lavoro tranquillo, ecc.

1. SFIDA AL TEMPO LIBERO DA DISTRAZIONI

descrivere la sfida dedicando ogni giorno una certa quantità di tempo al lavoro senza distrazioni. Potrebbe trattarsi di un'ora o anche solo di 30 minuti, a seconda di ciò che sembra fattibile per il mentee.

Spiegate che durante questo tempo dedicato, i mentee si impegnano a ridurre al minimo o eliminare le distrazioni. Questo include spegnere le notifiche, mettere via il telefono, chiudere le schede del browser non necessarie e creare uno spazio di lavoro tranquillo.

Offrire strategie aggiuntive:

- Creare uno spazio di lavoro dedicato
- Utilizzare i blocchi di siti web e app
- Stabilire le priorità dei compiti e fissare dei blocchi di tempo
- Utilizzo della tecnica del Pomodoro
- Sgombero del posto di lavoro
- Limitare il multitasking
- Praticare la mindfulness e la meditazione
- Utilizzare musica di sottofondo o rumore bianco
- Praticare la disintossicazione digitale
- Stabilire i confini
- Rimanere idratati e fare brevi passeggiate

2. PREPARAZIONE: definire gli obiettivi: Aiutate i mentee a identificare gli obiettivi che vogliono raggiungere durante il tempo libero da distrazioni (ad esempio, completare un compito specifico o fare progressi).

3. ATTUAZIONE: ridurre al minimo le distrazioni: Guidateli su come ridurre al minimo le distrazioni. Ad esempio, spegnendo le notifiche sui dispositivi, chiudendo le app dei social media e facendo sapere agli altri che si sta svolgendo una sessione di lavoro mirata.

Impostare un timer: Si consiglia di utilizzare un timer per la durata selezionata (ad esempio, 30 minuti o un'ora). Questo serve come promemoria per rimanere in carreggiata, fornendo al contempo un chiaro punto di arrivo.

4. DOPO LA SESSIONE: al termine del tempo libero da distrazioni, invitateli a riflettere su come è andata. Hanno raggiunto il loro obiettivo? Ci sono state sfide inaspettate?

Adattamento e apprendimento: discutere le lezioni apprese dall'esperienza. Ci sono stati momenti in cui sono stati tentati di distrarsi? Quali strategie hanno funzionato meglio per rimanere concentrati?

Tempo: 30-45 Minuti

Focus: Consapevolezza di sé

Livello di difficoltà: Medio



STRUMENTO DI NARRAZIONE

Creare narrazioni avvincenti che coinvolgano il pubblico e comunichino efficacemente i valori e la missione del marchio.

1. RICONOSCERE IL POTERE DELLO STORYBOOKING: aiutate i vostri allievi a comprendere l'impatto dello storytelling sulle emozioni umane e sulla conservazione della memoria. Riconoscere il potenziale dello storytelling per creare un forte legame tra i marchi e il loro pubblico.

2. DEFINIZIONE DELLA STORIA DEL MARCHIO: insieme ai vostri mentee, identificate i valori fondamentali, la missione e l'essenza del vostro marchio o della vostra azienda. Lavorate insieme per creare una narrazione che risuoni con il loro pubblico di riferimento e che mostri come i loro prodotti o servizi rispondano a queste esigenze.

3. SCEGLIERE UN APPROCCIO DI STORY-TELLING: decidere il tipo di storytelling che si adatta al marchio del mentee (ad esempio, aneddoti personali, storie di successo dei clienti). Determinare il tono e lo stile che si allineano all'identità del marchio. Considerate gli strumenti che consentono presentazioni dinamiche, produzione video, gestione dei social media, content marketing e gestione delle risorse digitali.

4. CREAZIONE DI PRESENTAZIONI: utilizzate Prezi o Canva per creare presentazioni coinvolgenti e non lineari che affascinano il pubblico. Utilizzare Animoto per creare video dall'aspetto professionale con immagini, clip video e testo. Utilizzate Hootsuite per pianificare e gestire i contenuti dei social media su tutte le piattaforme. Scegliete StoryChief per centralizzare gli sforzi di storytelling del marchio.

CREAZIONE DI PRESENTAZIONI

[Kelly Parker. "Business Storytelling Made Easy". TEDxBalchStreet](#) 



Tempo: 60 Minuti

Focus: Marketing

Livello di difficoltà: Medio



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

NAVIGARE NEL MERCATO

Questo strumento vi permette di definire il vostro pubblico di riferimento passo dopo passo e di assicurarvi che il vostro marchio risuoni con coloro che contano di più.

1. DEFINIZIONE DEI SEGMENTI DI MERCATO

Aiutate i vostri allievi a identificare l'ambito del loro mercato di riferimento comprendendo chi sono i loro clienti ideali. Considerate fattori come l'età, il sesso, la posizione geografica e il livello di reddito che si allineano con il loro prodotto o servizio.

2. ANALISI DELLE CARATTERISTICHE COMPORTAMENTALI

Approfondite le caratteristiche comportamentali del pubblico target del vostro mentee esaminando le sue abitudini di acquisto, le ragioni per cui acquista un prodotto e le sue preferenze. Determinate le località geografiche in cui il pubblico target risiede o si impegna frequentemente. Questo aiuterà ad adattare le strategie alle specifiche preferenze regionali.

3. ESPLORAZIONE DEI SEGMENTI DI MERCATO

Per una comprensione più approfondita, esplorate i diversi tipi di segmentazione del mercato. Questi possono includere segmenti demografici, psicografici, comportamentali e geografici. Ottenete ulteriori informazioni per affinare ulteriormente il vostro approccio di targeting.

4. ADATTAMENTO DELLA STRATEGIA

Utilizzate le informazioni raccolte per adattare la vostra strategia di marketing a ciascun segmento. Progettate messaggi, contenuti e campagne che risuonino in modo specifico con le caratteristiche identificate del vostro pubblico target.

MAGGIORI INFORMAZIONI QUI

["Target Audience: How to Find Yours" by HubSpot](#) 

["4 Types of Market Segmentation: Real-World Examples & Benefits" by Yieldify](#) 

["How Can I Help You?"- Understanding Target Audience Barriers" by Nancy Lee at TEDxMontlakeCut](#) 

Tempo: 60-90 Minuti

Focus: Marketing

Livello di difficoltà: Difficile



VISUAL BRANDING

Utilizzando Piktochart come strumento di visual branding, potete creare grafici, infografiche e contenuti visivi di alta qualità in linea con la vostra identità di marca.

1. PERSONALIZZAZIONE DEI CONTENUTI

Create un account sul sito web di Piktochart. Scoprite la vasta selezione di modelli professionali per infografiche, presentazioni, relazioni e altro ancora. Scegliete un modello che sia in linea con lo stile e il messaggio del vostro marchio.

2. INTEGRAZIONE DELLA BRAND EQUITY

Assicuratevi che gli elementi di identità del vostro marchio, come il logo, lo slogan e i colori del marchio, siano coerenti in tutto il design. In questo modo si crea un'identità visiva coesa e riconoscibile. Utilizzate gli strumenti facili da usare di Piktochart per aggiungere icone, immagini, diagrammi, grafici e altri elementi visivi che migliorino il contenuto e trasmettano efficacemente il messaggio del vostro marchio.

3. SELEZIONE DELLA TIPOGRAFIA E DEI CARATTERI

Scegliete caratteri che corrispondano alla personalità e al tono del vostro marchio. Mantenete la coerenza nell'uso dei caratteri nelle diverse sezioni del progetto. Create messaggi concisi e d'impatto che risuonino con il vostro pubblico di riferimento. Assicuratevi che il linguaggio e il tono utilizzati riflettano i valori e la voce del vostro marchio.

4. ESPORTAZIONE E CONDIVISIONE

Una volta soddisfatti del progetto, esportatelo nel formato che preferite (PDF, PNG, ecc.). Condividete il contenuto visivo attraverso i vostri canali di marketing, come i social media, il sito web, le campagne e-mail e le presentazioni. Tracciate le prestazioni dei contenuti visivi creati con Piktochart. Analizzate le metriche di coinvolgimento per valutare l'efficacia del vostro marchio e dei vostri sforzi di marketing.

MAGGIORI INFORMAZIONI QUI

[“A Student’s Guide to Getting Started With Piktochart” by Justin Wiesenfeld](#) 

[“Introduction to Infographic Design and Using Piktochart” by University of Toronto](#) 

Tempo: 60-90 Minuti

Focus: Marketing

Livello di difficoltà: Difficile



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

VIDEO-BRANDING

Utilizzando gli strumenti di AI video branding di Vimeo Create, è possibile creare video coinvolgenti che si allineano all'identità del vostro marchio e comunicano il vostro messaggio in modo efficace.

1. ESPLORAZIONE DI VIMEO CREATE

Visitate il sito web di Vimeo Create o scaricate l'app. Familiarizzate con le caratteristiche e le offerte della piattaforma. Accedete agli strumenti di creazione video e iniziate a creare i vostri contenuti di marca. Selezionate il tipo di video che volete creare (ad esempio, video promozionale, post per i social media).

2. PERSONALIZZAZIONE CON ELEMENTI DEL MARCHIO

Identificate lo scopo e il messaggio del video per allinearli agli obiettivi del vostro marchio. Caricate le riprese, le immagini e il logo per integrare l'identità del vostro marchio. Utilizzate l'editor AI di Vimeo per suggerire colori, temi, font e musica.

3. MODIFICARE E MIGLIORARE

Organizzate e montate i video per raccontare una storia avvincente. Assicuratevi che il contenuto del video sia in linea con le linee guida e la messaggistica del vostro marchio. Ospitate il video sulla piattaforma Vimeo. Utilizzate le opzioni di distribuzione per condividere il video attraverso vari canali online.

4. ESPORTAZIONE E CONDIVISIONE

Pubblicate il video e condividetelo con il vostro pubblico di riferimento. Le funzionalità della piattaforma, tra cui i suggerimenti di editing guidati dall'intelligenza artificiale e le opzioni di distribuzione, offrono una soluzione completa per migliorare il vostro marchio e gli sforzi di marketing attraverso i contenuti video.

MAGGIORI INFORMAZIONI QUI

[“How to use Vimeo Create” by Click2View](#) 

[“Vimeo Tutorial - Everything You Need Know To Get Started” by Capture Video and Marketing](#) 

Tempo: 60-90 Minuti

Focus: Marketing

Livello di difficoltà: Difficile



METODO SANDLER

Questo strumento fornisce un approccio strutturato ed etico alla vendita che si concentra sulla costruzione di relazioni forti e a lungo termine con i clienti. Aiuta i mentee a comprendere e a soddisfare le esigenze dei loro clienti, responsabilizzando al contempo l'acquirente nel processo decisionale.

1. UNA RELAZIONE SOLIDA

Stabilire un solido rapporto di fiducia con i potenziali clienti. Parlate con semplicità e trasparenza, ponete molte domande aperte, ascoltate attentamente ciò che i potenziali clienti dicono e sintetizzate queste informazioni presentandole come soluzioni alle loro esigenze.

2. I CONTRATTI INIZIALI

Definire un accordo preliminare con il potenziale cliente: Punto d'incontro, oggetto dell'incontro, aspettative e dettagli del prodotto/servizio e del suo prezzo.

3. IL DOLORE

Capire le ragioni delle loro esigenze, quali ostacoli hanno e cosa li soddisfa con il prodotto/servizio selezionato per attirare l'attenzione del cliente sulla soluzione proposta e sul prezzo."

4. PREZZO

Parlate subito del budget, della struttura e delle soluzioni (con prezzi diversi) da proporre e stabilite in quale area possono trovarsi i vostri potenziali clienti.

5. LA DECISIONE FINALE

Informare con precisione e attenzione su tutti i passaggi interni per strutturare la decisione finale proposta ai potenziali clienti.

6. L'ADEMPIMENTO

La vendita termina quando le esigenze del cliente sono state soddisfatte dal vostro prodotto/servizio.

7. DOPO LA VENDITA

Organizzate i successivi appuntamenti post-vendita non appena ricevete la chiamata per il prodotto/servizio e assicuratevi che il cliente sia soddisfatto del servizio. Coltivate il rapporto e l'impegno.

MAGGIORI INFORMAZIONI QUI

[Top 6 TED Talk Videos to Motivate Your Sales Team](#) 

Tempo: 45-60 Minuti

Focus: Autoregolazione

Livello di difficoltà: Medio



VENDITA SNAP

Un approccio pratico e adattabile si concentra sulla comprensione e sul soddisfacimento delle esigenze dei clienti di oggi, impegnati e sovraccarichi di lavoro.

Semplificate: rendete le cose facili e chiare per i vostri clienti.

Siate indispensabili: siate la persona di cui i vostri clienti non possono fare a meno.

Allinearsi sempre: Assicuratevi di essere in sintonia con gli obiettivi, i problemi e le esigenze dei vostri clienti.

Aumentare le priorità: Tenere a mente le decisioni più importanti.

1. SEMPLIFICARE IL MESSAGGIO

- Applicate il principio del "semplice" semplificando il vostro messaggio di vendita.
- Create una dichiarazione dei benefici chiara e concisa che comunichi come il vostro prodotto o servizio possa risolvere i problemi dei vostri clienti o soddisfare le loro esigenze.
- Evitare termini tecnici e complessità.

2. OFFRONO SOLUZIONI PREZIOSE

- Concentratevi sull'offerta di valore in ogni interazione con i potenziali clienti. Ciò significa comprendere i loro punti dolenti e dimostrare come la vostra offerta fornisca una soluzione preziosa.
- Siate pronti a rispondere efficacemente alle loro domande e preoccupazioni.

3. PRIORIZZAZIONE

- Dimostrate ai vostri clienti che sono una priorità.
- Dimostrate di comprendere i loro limiti di tempo e che interagire con voi è un uso prezioso del loro tempo.

Tempo: 30-45 Minuti

Focus: Analisi

Livello di difficoltà: Medio



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

IMBUTO DI VENDITA (FUNNEL)

Questo strumento aiuta a comprendere un processo strutturato che guida i potenziali clienti attraverso le fasi del loro percorso di acquisto.

1. CAPIRE LA STRATEGIA DI VENDITA: prima di scegliere le strategie di vendita per ogni fase, è necessario avere una chiara comprensione dell'imbuto di vendita. Sapere cosa rappresenta ogni fase, il suo scopo e il modo in cui i potenziali clienti si muovono di solito attraverso di essa.

- **TOFU** (Top of the Funnel): Livello di consapevolezza - È il momento in cui si attira l'attenzione dei potenziali clienti e li si rende consapevoli del proprio marchio o prodotto.
- **MOFU** (Middel of the funnel): Fase di considerazione - In questa fase, i potenziali clienti considerano il vostro prodotto o servizio e lo confrontano con le alternative.
- **BOFU** (Bottom of the funnel): Fase decisionale - È la fase finale in cui i prospect sono pronti a prendere una decisione e a convertirsi in clienti.

2. DEFINIRE LE PERSONAGGI DEGLI ACQUIRENTI: per capire chi sono i vostri clienti ideali, create delle personas degli acquirenti. Ogni fase dell'imbuto può concentrarsi su una persona leggermente diversa o su caratteristiche uniche. Questo vi aiuterà a personalizzare le vostre strategie di conseguenza.

3. STRATEGIA DI VENDITA PER OGNI FASE

TOFU (fase di sensibilizzazione)

- Content Marketing: creare post informativi sul blog, video e infografiche per informare il pubblico sui loro problemi e su come potete risolverli.
- Social media marketing: utilizzate le piattaforme social per aumentare la consapevolezza del marchio e interagire con il vostro pubblico.
- Pubblicità a pagamento: investire in annunci mirati per raggiungere un gruppo target più ampio.

MOFU (fase di riflessione)

- Email marketing: inviare email informative, casi di studio e confronti di prodotti per aiutare i potenziali clienti a prendere decisioni informate.
- Webinar e workshop: Organizzate eventi online per presentare i vantaggi del vostro prodotto.
- Campagne di lead nurturing: creare campagne di drip automatizzate per coltivare i lead e farli avanzare nell'imbuto.

BOFU (fase decisionale)

- Chiamate di vendita o dimostrazioni: offrire consulenze personali o dimostrazioni di prodotti per rispondere a esigenze specifiche e concludere l'affare.
- Recensioni e testimonianze dei clienti: condividete storie di successo e recensioni per creare fiducia e credibilità.
- Sconti o offerte speciali: Offrire incentivi per incoraggiare i potenziali clienti a effettuare un acquisto.

Tempo: 60 Minuti

Focus: Pianificazione

Livello di difficoltà: Difficile



SPIN-LETTER

Un approccio pratico e adattabile si concentra sulla comprensione e sulla soddisfazione delle esigenze dei clienti di oggi, impegnati e sovraccarichi di lavoro.

1. SOLUZIONI INDIVIDUALI: gli imprenditori hanno spesso prodotti o prodotti unici.

Servizi. Lo SPIN spelling vi aiuta ad adattare le vostre offerte alle esigenze specifiche del cliente. Invece di utilizzare una soluzione unica per tutti, potete offrire soluzioni personalizzate che risuonano con il vostro pubblico di riferimento, il che può portare a tassi di conversione più elevati. Le domande seguenti mirano a raccogliere informazioni sulla situazione attuale del cliente e a fornire un contesto per la vendita:

- Può descrivere il suo stato attuale [inserire aspetto rilevante]?
- Qual è il vostro processo attuale per [inserire il processo rilevante]?
- Da quanto tempo sta lottando con questo [inserire problema rilevante]?
- Chi è attualmente coinvolto nel processo decisionale?

2. CAPIRE I PROBLEMI: le domande sui problemi mirano a identificare i punti dolenti, identificare le sfide o i problemi del cliente.

- Quali sfide o difficoltà deve affrontare per quanto riguarda [inserire l'aspetto rilevante]?
- Ha notato qualche problema specifico legato a [inserire problema rilevante]?
- In che modo [inserire il problema rilevante] influisce sulla vostra attività o sulle operazioni quotidiane?
- Ci sono obiettivi o traguardi specifici che avete difficoltà a raggiungere?

3. ESPLORAZIONE DELLE IMPLICAZIONI: le domande sulle implicazioni sono pensate per aiutare i clienti a riconoscere le conseguenze o gli effetti dei problemi o delle sfide che hanno identificato nella fase precedente.

- Cosa potrebbe accadere se [inserire problema rilevante] non venisse affrontato?
- In che modo [inserire il problema rilevante] influisce sulla produttività del vostro team o sui vostri risultati finanziari?
- Avete considerato l'impatto a lungo termine di [inserire sfida rilevante] sulla vostra organizzazione?
- Potete quantificare le implicazioni in termini di costi o di tempo se [inserire problema rilevante] non viene risolto?

4. RICERCA DEL RAPPORTO TRA BISOGNO E BENEFICIO: bisogno-payoff

Le domande sono pensate per esplorare i vantaggi o le esigenze che il cliente ha e che il vostro prodotto o servizio può soddisfare.

- In che modo la nostra soluzione avrebbe un impatto positivo sull'efficienza del vostro team?
- Riuscite a immaginare i vantaggi che l'utilizzo del nostro prodotto o servizio apporterebbe alla vostra organizzazione?

MAGGIORI INFORMAZIONI QUI

["SPIN Selling: All-In-One Guide for 2022"](#) 

Tempo: 60 Minuti

Focus: Autoregolazione

Livello di difficoltà: Difficile



ETICA NELLE INDUSTRIE CREATIVE

Suggerimenti e risorse per aiutare i vostri allievi a superare le sfide etiche che possono sorgere nel campo dell'imprenditoria creativa.

1. I PROBLEMI PIÙ IMPORTANTI:

- **Trasparenza:** siate aperti e onesti nelle vostre pratiche commerciali. Fornite informazioni chiare sui vostri prodotti, servizi e prezzi.
- **Protezione dei dati dei clienti:** proteggete i dati e la privacy dei vostri clienti. Rispettare le normative sulla protezione dei dati.
- **Rispettare i diritti d'autore e la proprietà intellettuale:** rispettare i diritti d'autore e la proprietà intellettuale. Non utilizzare il lavoro di altri senza autorizzazione.
- **Retribuzione equa:** pagare salari equi e retribuzioni giuste a dipendenti, freelance e partner.
- **Responsabilità ambientale:** considerare l'impatto ambientale della propria attività creativa e adottare pratiche sostenibili.
- **Diversità e inclusione:** promuovere la diversità e l'inclusione nella vostra azienda creativa e creare una cultura lavorativa inclusiva.
- **Impegno nella comunità:** partecipate alla vostra comunità locale e fatevi coinvolgere dove possibile.
- **Marketing etico:** evitate tattiche di marketing fuorvianti e assicuratevi che la vostra pubblicità sia veritiera ed etica.
- **Conflitti di interesse:** essere consapevoli dei potenziali conflitti di interesse nei rapporti di lavoro e ridurli al minimo.
- **Apprendimento continuo:** rimanete informati sulle questioni etiche e sulle tendenze del vostro settore per adattare le vostre pratiche di conseguenza.

2. ESERCIZIO DI DILEMMA ETICO:

- In qualità di designer o artista, potreste avere esperienza della linea che separa l'ispirazione dal lavoro di altri e il plagio.
- Cosa fareste in un caso del genere?

MAGGIORI INFORMAZIONI QUI

[Don't be a douchebag](#) 

[Belief, Attitude, and Intention towards Creative Industries](#) 

Tempo: 35-50 Minuti

Focus: Capacità Imprenditoriali

Livello di difficoltà: Medio



RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA

Questo strumento vi aiuta a insegnare ai vostri allievi a sviluppare una consapevolezza dei benefici della responsabilità sociale d'impresa.

1. DEFINIZIONE DI RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA NELL'INDUSTRIA CREATIVA

- Ciò significa che, oltre a puntare al profitto e al successo, dovrete anche considerare consapevolmente l'impatto che le vostre attività hanno sul pianeta e sulle persone.

2. PERCHÉ LA CSR PORTA A RISULTATI MIGLIORI E A UNA SOCIETÀ MIGLIORE

- È un bene per la reputazione dell'azienda. È in corso di elaborazione una legislazione che renderà la Responsabilità sociale d'impresa (RSI) meno volontaria. È quindi saggio adottare un approccio più completo a ciò che state già facendo nell'ambito della RSI.

3. CONSIGLI SU COME DARE MAGGIORE PRIORITÀ ALLA RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA (CSR) NELLA VOSTRA AZIENDA

Naturalmente, ecco la traduzione:

- Illustrate ciò che state già facendo.
- Rimanete vicini alle vostre attività principali.
- Fatelo insieme.
- (Non) Ci dica cosa sta facendo nell'ambito della RSI.
- Iniziate oggi stesso.

DOMANDE PER LA DISCUSSIONE:

- In che misura siete già informati sulle possibilità della RSI?
- Quale valore aggiunto può rappresentare la RSI per voi?
- Come iniziare con i suggerimenti?

MAGGIORI INFORMAZIONI QUI

[5 TED Talks On Corporate Social Responsibility](#) 

[What Is Corporate Social Responsibility?](#) 

[What Is Corporate Social Responsibility? 4 Types](#) 

["Corporate Social Responsibility" by the United Nations Industrial Development Organization](#) 

[Mentoring & Corporate Social Responsibility: A Winning Combination at Home](#) 

Tempo: 35-50 Minuti

Focus: Sostenibilità

Livello di difficoltà: Medio



IMPRENDITORIALITÀ E DIVERSITÀ

Questo strumento vi fornisce suggerimenti per insegnare ai vostri allievi a promuovere la diversità in termini di disabilità, LGBTQ+ e altre esperienze uniche di minoranza nell'industria creativa.

1. DIVERSITÀ NELLE INDUSTRIE ARTISTICHE E CREATIVE

- La maggior parte dei freelance lavora nel settore creativo.
- Questi creativi non compaiono nella maggior parte delle statistiche.
- Anche se hanno le minori opportunità di diversificazione in termini di occupazione.
- Non avete dipendenti fissi.

2. INIZIO:

- Pensate se le persone con cui lavorate hanno esperienze diverse:
- Quale mercato state trascurando e quali qualità in altri potrebbero aiutarvi a portare il vostro lavoro a nuovi gruppi target?
- Parlate:
- Come potete sostenere le minoranze e le persone svantaggiate? Queste persone potranno a loro volta aprirvi nuovi mercati e aiutarvi a comprendere una gamma più ampia di esperienze.
- Riconoscere i pregiudizi inconsci.

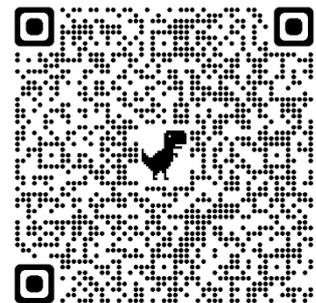
3. DOMANDE PER LA DISCUSSIONE:

- Discutere i suggerimenti per "Iniziare":
- Che cosa trova difficile?
- Che esperienza ha con la diversità?

MAGGIORI INFORMAZIONI QUI

[Wendy Knight Agard. "From the Inside Out: Diversity, Inclusion & Belonging". TEDxKanata](#) 

["Creative Diversity" by Creative Industries Federation](#) 



Tempo: 35-50 Minuti

Focus: Capacità Imprenditoriali

Livello di difficoltà: Medio



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

COPYRIGHT

In qualità di imprenditori o liberi professionisti, i vostri mentee dovrebbero sapere qualcosa sui diritti d'immagine.

1. COPYRIGHT

I vostri diritti: Se create un'opera letteraria, scientifica o artistica originale, come poesie, articoli, film, canzoni o sculture, siete protetti dal diritto d'autore.

How copyright affects our future

(TEDx re-cut) 

2. PROBLEMI PRINCIPALI

- Durata: la protezione del diritto d'autore in Europa dura generalmente fino alla morte dell'autore più 70 anni.
- Protezione automatica: il diritto d'autore viene concesso automaticamente con la creazione di un'opera qualificata e non è necessaria alcuna registrazione formale.
- Diritti esclusivi: i titolari dei diritti d'autore hanno il diritto esclusivo di riprodurre, distribuire, mostrare e adattare le loro opere. Altri hanno bisogno di un'autorizzazione per utilizzare o riprodurre queste opere.
- Diritti digitali: la direttiva affronta anche questioni relative ai diritti digitali, compresi i diritti e gli obblighi delle piattaforme online e dei fornitori di servizi.
- Diritti morali: le menti creative in Europa godono di diritti morali, tra cui il diritto di essere citati come autori di un'opera e il diritto di opporsi al trattamento spregiativo del loro lavoro.
- Verificare le norme locali sul copyright e, se necessario, rivolgersi a un legale.

3. DOMANDE

- Quali dei vostri prodotti creativi sono soggetti a copyright?
- Cosa fareste se qualcuno lo usasse in modo scorretto?
- Come ci si protegge dall'abuso di copyright?

MAGGIORI INFORMAZIONI QUI

A Basic Guide 

FAGs on copyright for consumers 

Youreurope Business Copyright 

Protect a design against copying and infringement with Copyright.eu 

Understanding the Basics of Copyrights 

Tempo: 45-60 Minuti

Focus: Capacità Imprenditoriali

Livello di difficoltà: Medio



ETICA E SICUREZZA ONLINE

Come imprenditore o libero professionista, una presenza online attiva è essenziale. Ma a cosa devono prestare attenzione i vostri allievi?

1. GALATEO ONLINE

10 regole di etichetta:

- Praticare l'empatia
- Usare un tono amichevole
- Usare un linguaggio rispettoso
- Inviare messaggi quando è opportuno
- Controllare gli errori grammaticali
- Rispettare la privacy degli altri
- Assicuratevi che i messaggi siano chiari
- Creare contributi adeguati
- Rispondere tempestivamente alle e-mail
- Leggere attentamente i contenuti

2. SICUREZZA

Alcuni consigli comuni includono:

- Utilizzo di password e account utente forti
- Utilizzo di gestori di password per proteggere le password
- Vigilanza contro le minacce online
- Utilizzo di firewall e software di sicurezza
- Installazione di aggiornamenti software
- Proteggete i vostri sistemi con backup regolari

3. DOMANDE PER LA DISCUSSIONE

Discutere le regole del "galateo online" e i consigli per "stare al sicuro".

- Avete mai sperimentato qualcosa di spiacevole su Internet?
- Vi attenete a queste regole? Perché o perché no?
- Vi manca qualche conoscenza su questi argomenti?

MAGGIORI INFORMAZIONI QUI

[6 must watch TED talks about data privacy](#) 

[Ethics in the digital world: Where we are now and what's next](#) 

[Digital safety: Applying human rights in the digital world](#) 

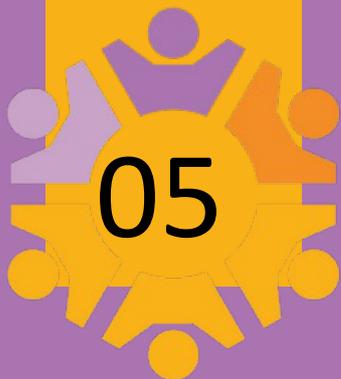
[Internet Safety In 2023: 12 Do's And Don'ts](#) 

Tempo: 35-50 Minuti

Focus: Etica

Livello di difficoltà: Medio





Competenze Socioculturali



GENERE E CONDIZIONI DI LAVORO (I)

1. OSTACOLI E DISUGUAGLIANZE

Anche prima della pandemia di Covid-19, il settore culturale in generale era caratterizzato da sfide finanziarie e da molte disuguaglianze in termini di condizioni di lavoro. Una percentuale significativa dei suoi lavoratori è autonoma o freelance. Alcuni ricercatori ritengono che vi siano disuguaglianze sistemiche nel settore creativo, con barriere diverse per chi vi lavora. Oltre a queste fragilità, esistono asimmetrie in termini di classe, razza, genere, età, nazionalità o altro.

Vi invitiamo a riflettere sulla vostra esperienza specifica. In quanto donna o persona non binaria nel settore artistico e creativo, quali barriere incontrate in relazione al vostro genere, razza/etnia, età e/o abilità?

2. CONTESTO EUROPEO

Nel suo Piano di lavoro per la cultura 2019-2022, il Consiglio europeo riconosce che le donne nel settore culturale hanno meno accesso alle risorse creative e produttive. Secondo il documento, ricevono stipendi più bassi e sono sottorappresentate nelle posizioni dirigenziali o decisionali.

Nel 2019, il 92% di coloro che hanno risposto a un'indagine sui professionisti del settore artistico incentrata sulla genitorialità in Irlanda erano donne. La maggior parte degli intervistati (80%) ha riferito di aver subito un impatto negativo sulla propria pratica artistica dopo la maternità/paternità e il 76% ha rifiutato opportunità a causa della mancanza di assistenza all'infanzia. Un'indagine belga mostra che una donna su quattro che lavora nel settore culturale ha subito molestie sessuali.

Ricordate storie specifiche basate su queste date? Cercate di ricordare. Ora vi invitiamo a immaginare quali cambiamenti potrebbero verificarsi se un maggior numero di donne o di persone non binarie occupasse posizioni di comando o decisionali.

3. LE DISUGUAGLIANZE POSSONO PORTARE ALL'AUTOSFRUTTAMENTO

La ricerca, che si è concentrata su televisione, musica e riviste, ha individuato che molti lavoratori accettano bassi salari, lunghi orari di lavoro e scarse misure di sicurezza e protezione per raggiungere un certo livello di realizzazione personale. Questo processo fa parte di una logica di autosfruttamento che porta anche a mescolare lavoro e tempo libero. Bassi salari, lunghi orari di lavoro e scarse misure di sicurezza e protezione possono portare a problemi psicologici e ad altre difficoltà.

In base alla sua esperienza, i livelli di stress sono elevati nel settore creativo? Ha in mente altri aspetti che possono contribuire a creare condizioni di lavoro difficili?

GENERE E CONDIZIONI DI LAVORO (II)

4. RUOLI E STEREOTIPI DI GENERE

Uno studio ha identificato una serie di modelli relativi agli uomini e alle donne che lavorano nel settore culturale. In generale, le donne sono maggiormente rappresentate nelle posizioni di comunicazione, produzione e coordinamento, mentre gli uomini occupano ruoli creativi di prestigio e dominano aree considerate più tecniche.

Gli autori dello studio ritengono che questi modelli siano influenzati da diverse nozioni stereotipate sui ruoli di genere, come ad esempio l'idea che le donne siano più organizzate e caute, mentre gli uomini siano considerati più creativi.

Avete mai pensato agli stereotipi di genere nel settore creativo? Pensate che la prevalenza di questi stereotipi possa essere un problema per la carriera delle donne e delle persone non binarie?

5. STEREOTIPI E MEDIA

Nel 2019, la Rete europea di esperti sulla cultura e l'audiovisivo ha identificato gli stereotipi di genere nei media come una delle cause dei divari retributivi di genere, della discriminazione, della mancanza di accesso alle risorse e alle posizioni decisionali nelle industrie creative.

I termini glamour, unico e divertente sono comunemente usati per descrivere il lavoro nel settore creativo. Film, programmi televisivi e riviste possono contribuire a diffondere rapidamente questi stereotipi.

Potete citare tre prodotti mediatici che raffigurano in modo realistico il lavoro creativo?

Tempo: 60 Minuti

Focus: Consapevolezza

Livello di difficoltà: Medio



UGUAGLIANZA NEL CINEMA

Questo strumento di mentoring è stato progettato per aumentare la consapevolezza della rappresentazione delle donne nell'industria cinematografica, in particolare come creatrici di contenuti. Si svolge in un ambiente di mentoring di gruppo, con mentori che guidano diversi mentee attraverso una serie di passi pratici.

1. INTRODUZIONE

Lo scopo di questo strumento è quello di aumentare la comprensione delle disuguaglianze specifiche di genere nel mondo del cinema e di promuoverne il riconoscimento.

2. I PREFERITI

Chiedete ai vostri allievi di stilare una lista dei loro cinque film preferiti di tutti i tempi, spaziando tra generi, epoche e stili diversi.

3. INFLUENZA DELLE DONNE

Dopo aver stilato i loro elenchi, guidate i mentee a esaminare i film per determinare se sono stati scritti, prodotti e/o diretti da una donna. Incoraggiate anche i mentee a considerare la parità di genere in altri ruoli dietro la macchina da presa. Per ottenere queste informazioni, i mentee possono utilizzare fonti come IMDb, siti web ufficiali di film o database di film affidabili. Consigliate ai mentee di usare i loro smartphone o computer per raccogliere questi dati.

4. DISCUSSIONE DEI RISULTATI

Al termine della fase di ricerca, riunite i mentee per una discussione di gruppo sui risultati ottenuti. I mentee devono condividere quali dei loro film preferiti avevano donne coinvolte in ruoli chiave dietro le quinte (ad esempio, scrittore, produttore, regista) e quali no. Spesso i film scelti dai mentee avranno una bassa rappresentanza femminile nei ruoli chiave dello sviluppo dei contenuti. Incoraggiate i mentee a pensare a modelli o disparità emergenti nelle loro preferenze.

5. RIFLETTERE SUGLI EFFETTI

Avviare una conversazione in cui i mentee possano riflettere sulle implicazioni dei loro risultati. Nei casi in cui i film scelti dai mentee abbiano un'alta percentuale di donne nei ruoli di creatori di contenuti, in questa fase dovrete enfatizzare i film contemporanei e popolari.

Coinvolgere i mentee in discussioni su argomenti quali

- Possibili ragioni per la sottorappresentazione dei film realizzati da donne nelle loro liste.
- Come i film realizzati da donne differiscono da quelli realizzati da uomini.
- Cosa ci dicono questi risultati sulle disuguaglianze di genere nell'industria cinematografica.

6. APPROFONDIMENTI SUL SETTORE

Fornire una panoramica delle disparità di genere prevalenti nell'industria cinematografica (statistiche pertinenti sulla sottorappresentazione delle donne in ruoli creativi chiave come registi, scrittori e produttori). Condurre una discussione sull'importanza di voci diverse nel plasmare le narrazioni e su come la rappresentazione di genere influisca sui contenuti e sulle strutture sociali all'interno e all'esterno dell'industria.

PROPOSTE

Questa sessione di mentoring non solo sensibilizza sulle disuguaglianze di genere nell'industria cinematografica, ma incoraggia anche i mentee a essere più attenti al loro consumo di media e a sostenere le creatrici di cinema. Questo può portare a preferenze e discussioni sui film più inclusive e diversificate.

SUGGERIMENTI PER STATISTICHE E STUDI CHE POSSANO AFFRONTARE IL TEMA DELLE DIFFERENZE DI GENERE NELL'INDUSTRIA CINEMATOGRAFICA:

- "Archivio vivente: Il soffitto di celluloido. Documentando 25 anni di occupazione femminile nei film statunitensi". Centro per lo studio delle donne nella televisione e nel cinema. <https://womenintvfilm.sdsu.edu/wp-content/uploads/2023/08/25-years-of-womens-employment-in-film-report.pdf> - Simone, Patricia. 2022. 
- "Le professioniste nella produzione cinematografica europea, edizione 2022". Osservatorio europeo dell'audiovisivo. <https://rm.coe.int/female-professionals-in-european-film-production-2022-edition-p-simone/1680a886c5> 

Tempo: 60 Minuti

Focus: Consapevolezza

Livello di difficoltà: Medio



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

DECONSTRUZIONE DEGLI STEREOTIPI

Questa sessione di mentoring incoraggia i mentee a guardare con occhio critico alle rappresentazioni stereotipate delle donne nel cinema e al loro impatto sull'industria e sulla società.

1. INTRODUZIONE

L'attività inizia con un filmato che mostra tali stereotipi e porta a una discussione che esamina la persistenza e l'evoluzione di queste caratterizzazioni. Inoltre, incoraggia i mentee a identificare film e personaggi che sfidano gli stereotipi, a considerare il loro impatto e a confrontarsi con il tema dell'intersezionalità.

2. PRESENTAZIONE DELLO STEREOTIPO

Iniziate con un filmato conciso sulle rappresentazioni stereotipate delle donne nel cinema. Discutete brevemente le impressioni immediate che trasmette.

3. IDENTIFICAZIONE DEGLI STEREOTIPI

Chiedete ai mentee di elencare gli stereotipi associati alle donne nel film sulla base della clip e delle loro conoscenze.

4. DISCUSSIONE SUGLI STEREOTIPI

Condurre una discussione mirata per analizzare gli stereotipi identificati (ad esempio, stereotipi come moglie, madre, guerriera, donna libertina, ecc.) Discutete se queste caratterizzazioni continuano a prevalere o si evolvono nei film contemporanei.

5. ESEMPI DI RAPPRESENTAZIONI ANTISTEREOTIPICHE

Chiedete ai mentee di identificare i personaggi femminili che sfidano gli stereotipi tradizionali. Incoraggiate i mentee ad articolare le loro prospettive sul perché ritengono che questi personaggi femminili si discostino dagli stereotipi tradizionali.

6. VALUTAZIONE CRITICA

Discutete brevemente se questi personaggi femminili non stereotipati siano effettivamente liberati dalle convenzioni di genere. Considerate le loro implicazioni.

7. CONSIDERAZIONI FUTURE

Discutete di ciò che deve accadere nell'industria cinematografica per allontanarsi dalle rappresentazioni stereotipate dei personaggi (ad esempio, più voci diverse nei ruoli creativi) e affrontate brevemente la questione dell'intersezionalità.

PROPOSTE

Questa sessione di mentoring è progettata per evidenziare e analizzare gli stereotipi di genere comuni attribuiti ai personaggi femminili nel cinema. Incoraggia i mentee a sviluppare un occhio critico per valutare i ritratti dei media e a sostenere attivamente la necessità di ritratti più sfumati e autentici. In definitiva, l'obiettivo è quello di facilitare le preferenze e le discussioni sui film più ricchi e consapevoli degli stereotipi.

SUGGERIMENTI PER FILMATI CHE POSSONO ESSERE UTILIZZATI COME SPUNTI DI CONVERSAZIONE:

- "Poulou, Penelope. (2018). "Come i personaggi sessisti nei film favoriscono le molestie alle donne dietro le quinte". VOA, Voice of America (VOA News).
<https://www.voanews.com/a/how-sexist-characters-in-film-abet-womens-harassment-behind-the-scenes/4599113.html>. 
- "I 10 principali stereotipi femminili nei film che devono finire". 2022. YouTube, YouTube.
https://www.youtube.com/watch?v=g-UTO_whGgs. 

Tempo: 90 Minuti

Focus: Pensiero Critico

Livello di difficoltà: Medio



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

LUCE, MACCHINA FOTOGRAFICA, UGUAGLIANZA

Questo strumento promuove la consapevolezza del rapporto tra il numero e il tipo di personaggi femminili sullo schermo e il contributo delle donne come registe, scrittrici e produttrici. Incoraggia il pensiero critico sulla rappresentazione di genere nel cinema.

1. INTRODUZIONE

Questa attività è stata progettata per esplorare la relazione tra il numero e il tipo di personaggi femminili sullo schermo e la presenza di donne in posizioni chiave dietro le quinte, come registi, scrittori e produttori. Incoraggia i mentee a esplorare l'interazione tra la rappresentazione sullo schermo e la diversità delle voci che contribuiscono alla produzione cinematografica.

2. PROIEZIONE DEL FILM

Proiezione di estratti di "Lady Bird" e "Three Billboards Outside Ebbing, Missouri". Avviare una discussione tra i mentee per scoprire quale film è stato scritto e/o diretto da una donna e quale da un uomo.

3. ANALISI DEL PERSONAGGIO E DELLA PRODUZIONE

Assegnare ai ragazzi l'esame degli elenchi del cast, prestando attenzione alla distribuzione dei generi all'interno dei film. Coinvolgere i ragazzi in un'ampia discussione sulla quantità e sulla caratterizzazione dei ruoli femminili nei film. Incoraggiateli ad analizzare come questi personaggi si allineano o sfidano gli stereotipi e le norme di genere. Allo stesso tempo, esplorate la presenza delle donne nei ruoli di produzione del film e l'impatto del loro coinvolgimento sulla trama.

4. RIFLESSIONE SULLA CORRELAZIONE

Chiedete ai mentee di pensare a potenziali connessioni tra la rappresentazione di personaggi femminili sullo schermo e la composizione di genere del team di produzione del film. Incoraggiate i mentee a condividere apertamente le loro scoperte, osservazioni e conclusioni.

5. SPUNTI E RIFLESSIONI

Concludere la sessione con una riflessione concisa sulle implicazioni della connessione identificata per l'industria cinematografica e la società. Discutere i potenziali benefici di una maggiore partecipazione delle donne nelle posizioni dietro le quinte e il loro potenziale impatto sulla promozione di personaggi femminili più inclusivi e autentici nel cinema. Incorporare casi di studio e statistiche rilevanti a supporto della discussione.

PROPOSTE

Questa sessione di mentoring mira a scoprire l'interazione tra il numero e la rappresentazione dei personaggi femminili sullo schermo e la partecipazione delle donne alla produzione cinematografica. Incoraggia l'analisi critica e sottolinea l'importanza di una narrazione inclusiva.

1. SUGGERIMENTI PER FILMATI CHE POSSONO ESSERE UTILIZZATI COME SPUNTI DI CONVERSAZIONE:

Da Lady Bird:

<https://youtu.be/mpDGnFwbw0U?si=EmSRG-koZCEdmptg>. 

Da Three Billboards Outside Ebbing, Missouri:

<https://youtu.be/us1sEXlqxd8?si=dkYplypHPoYfLZIX>. 

2. RICERCHE CHE POSSONO ESSERE UTILIZZATE PER DIMOSTRARE LA CORRELAZIONE TRA I PERSONAGGI FEMMINILI SULLO SCHERMO E L'OCCUPAZIONE DIETRO LE QUINTE:

- Lauzen, Martha M. 2023. "It's a Man's (Celluloid World: Portrayals of Female Characters in the Top Grossing U.S. Films of 2022". Center for Study of Women in Television and Film. <https://womenintvfilm.sdsu.edu/wp-content/uploads/2023/03/2022-its-a-mans-celluloid-world-report-rev.pdf>. 

Tempo: 90 Minuti

Focus: Pensiero Critico

Livello di difficoltà: Medio



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

PERSONAL BRANDING

Aiutate i mentee a sviluppare un marchio personale forte, in linea con le loro competenze, i loro valori e i loro obiettivi. Questo li aiuterà a distinguersi e a fare un'impressione duratura.

1. AUTOVALUTAZIONE E CHIAREZZA

Iniziate aiutando i vostri allievi a comprendere l'importanza del personal branding e l'impatto che questo può avere sulla loro carriera e sui loro obiettivi. Guidateli attraverso un processo di autovalutazione per identificare i loro punti di forza, le competenze, le passioni, i valori e le qualità uniche. Incoraggiateli a pensare ai loro obiettivi di carriera, al pubblico di riferimento e al messaggio che vogliono trasmettere attraverso il loro marchio personale.

Possibili domande introduttive:

- Chi sono? (Descriviti)
- Quali sono gli attributi del mio marchio (qualità, caratteristiche, peculiarità)?

2. LA PROPOSTA DI BENEFICI

Lavorate con i vostri mentee per sviluppare una dichiarazione dei benefici chiara e concisa. Si tratta di una dichiarazione che trasmette il valore unico che offrono nel loro campo o settore. Aiutateli a identificare la loro nicchia e a scoprire cosa li distingue. Quali problemi possono risolvere? Quali competenze hanno?

Possibili domande iniziali:

- Quali sono i cinque descrittori (parole chiave) che voglio che le persone usino quando mi descrivono o pensano a me?
- Come voglio essere percepito dagli altri? Che tipo di persona voglio essere agli occhi degli altri?

3. PRESENZA ONLINE

Insegnate ai vostri allievi l'importanza di una forte presenza online, soprattutto su piattaforme come LinkedIn e blog o siti web personali.

Guidateli a ottimizzare i loro profili sui social media per riflettere il loro marchio personale. Questo include una foto professionale, una biografia ben formulata e una messaggistica coerente.

Possibili domande iniziali:

- Quali sono i passi da compiere per formare questa immagine?
- Come penso che gli altri descriverebbero il mio marchio personale?

4. ELEVATOR PITCH E STORIA PERSONALE

Aiutate i vostri mentee a creare un'avvincente presentazione che trasmetta in modo sintetico il loro marchio personale e la loro proposta di valore. Guidateli nello sviluppo della loro storia personale.

Tempo: 45-60 Minuti (per sessione)

Focus: Autovalutazione

Livello di difficoltà: Facile - Medio



ESPLORARE I CONFINI

Questo esercizio è pensato per aiutare i mentee a comprendere l'importanza di stabilire e mantenere i confini e a sviluppare le capacità di identificare e discutere efficacemente i concetti di confine (esempio di mentoring di gruppo).

1. INTRODUZIONE (10 MINUTI): introdurre il concetto di confine e la sua importanza in diverse aree della vita, come le relazioni personali, il lavoro e il benessere emotivo. Presentare esempi di diversi scenari di confine e del loro potenziale impatto, sia positivo che negativo.

2. DIVISIONE DEI CONFINI (15 MINUTI): dividere i mentee in piccoli gruppi (3-4 mentee per gruppo) e chiedere loro di fare un brainstorming sui diversi tipi di confini che devono affrontare nella loro vita (ad esempio, fisici, emotivi, professionali). Chiedete a ogni gruppo di scrivere le proprie idee.

3. DISCUSSIONE DI GRUPPO (20 MINUTI): riunite tutti i gruppi e create una mappa mentale alla lavagna sul concetto di confine, organizzando le idee della sessione di brainstorming. Condurre una discussione su ogni concetto di confine e incoraggiare i mentee a condividere le loro esperienze o i loro pensieri sull'argomento. Esplorate le situazioni in cui i confini potrebbero essere superati o trascurati e le potenziali conseguenze.

4. STUDI DI CASO (20 MINUTI): distribuite delle dispense con casi di studio reali o ipotetici che riguardano sfide di confine. Ogni gruppo deve identificare i problemi di confine coinvolti e discutere le possibili strategie per superare i problemi.

5. GIOCO DI RUOLO (20 MINUTI): chiedete a ciascun gruppo di scegliere un caso di studio e di mettere in scena un gioco di ruolo in cui dimostrare come discutere e negoziare efficacemente i confini.

6. RASSEGNA E RIFLESSIONE (10 MINUTI): riunire tutti i mentee e discutere i risultati dei giochi di ruolo. Condurre una riflessione di gruppo sulle sfide emerse durante l'esercizio e su come possono essere implementate in situazioni reali.

7. INSEGNAMENTI APPRESI E PIANO D'AZIONE (10 MINUTI): riassumere gli insegnamenti chiave dell'esercizio e sottolineare l'importanza della comprensione e del rispetto dei confini. Incoraggiare i mentee a creare un piano d'azione personale su come migliorare le proprie capacità di definizione dei confini e di discussione.

8. CONCLUSIONE (5 MINUTI): concludere l'esercizio con una sessione finale di domande e risposte in cui i mentee possono porre qualsiasi altra domanda. Ringraziare tutti per la partecipazione e l'impegno nella crescita personale.

Tempo: 60-90 Minuti

Focus: Autovalutazione

Livello di difficoltà: Medio



COSTRUIRE FIDUCIA IN SE STESSI E RESILIENZA

Poiché le carriere artistiche possono essere impegnative, questo esercizio favorisce la resilienza e la capacità di riprendersi dalle battute d'arresto.

1. ROMPERE IL GHIACCIO E L'OBIETTIVO:

Iniziate la sessione con un caloroso benvenuto e un breve rompighiaccio per stabilire un legame. Chiedete ai mentee quali sono i loro attuali impegni creativi e cosa vogliono ottenere nel loro percorso artistico.

2. PUNTI DI FORZA E SUCCESSI:

Incoraggiate i mentee a condividere uno o due risultati di cui sono orgogliosi nel loro impegno creativo. Discutete su come questi risultati si riflettano nelle loro capacità e potenzialità.

3. IDENTIFICAZIONE DEGLI OSTACOLI:

Chiedere ai mentee di identificare un ostacolo principale o un dubbio su se stesso che sta influenzando la sua fiducia o la sua resilienza nel perseguire i suoi obiettivi creativi. Potrebbe trattarsi della paura delle critiche, del confronto con se stessi o di un senso di tradimento.

4. AFFERMAZIONI:

Lavorate insieme per creare affermazioni positive personalizzate che contrastino direttamente l'ostacolo individuato. Per esempio, se i mentee lottano contro i dubbi su se stessi, un'affermazione potrebbe essere: "Ho talento e sono capace di creare arte significativa".

5. ESERCIZIO DI VISUALIZZAZIONE:

Guidate i mentee attraverso un breve esercizio di visualizzazione. Chiedete loro di chiudere gli occhi e di visualizzarsi fiduciosi nel superare l'ostacolo individuato. Incoraggiateli a visualizzare la loro resilienza di fronte alle sfide.

6. SCAMBIO DI MODELLI DI RUOLO:

Condividere una breve storia di un artista o di un professionista creativo di successo che ha subito delle battute d'arresto ma ha dimostrato una notevole capacità di recupero e fiducia nel proprio lavoro. Sottolineate gli insegnamenti che i mentee possono trarre dal loro percorso.

7. OBIETTIVI E PIANO D'AZIONE:

Aiutate i mentee a stabilire un obiettivo creativo a breve termine concreto e realizzabile. Scomponete i passi da compiere per raggiungere l'obiettivo e sviluppate un piano d'azione. Sottolineate l'importanza di piccoli e costanti passi verso il progresso.

8. RIFLESSIONI CONCLUSIVE:

Prima di chiudere la sessione, pronunciate parole di incoraggiamento e di sostegno. Ricordate ai mentee i loro punti di forza, il loro potenziale e l'impatto positivo che possono avere attraverso i loro sforzi creativi.

9. SEGUE:

Offrire un collegamento con i mentee dopo la sessione per vedere come stanno procedendo verso il loro obiettivo e per offrire qualsiasi ulteriore supporto di cui possano avere bisogno.

Anche se una sola sessione potrebbe non essere sufficiente a coprire tutti gli aspetti della costruzione della fiducia in se stessi e della resilienza, questo esercizio condensato può gettare le basi e fornire ai mentee intuizioni e strumenti preziosi per continuare il loro viaggio di auto-scoperta e crescita.

Tempo: 30-60 Minuti (per sessione)

Focus: Autoefficacia

Livello di difficoltà: Medio



DISCUSSIONE GUIDATA DALLA MENTE

Chiedete ai mentee di condurre discussioni su argomenti di interesse per dare loro l'opportunità di mostrare la propria leadership e facilitare conversazioni significative.

1. GESTIONE DELLE ASPETTATIVE

Lo scopo di una discussione guidata dai mentee è quello di consentire ai mentee di prendere l'iniziativa di condurre la conversazione e di stabilire l'ordine del giorno. Spiegate ai mentee lo scopo e la struttura della discussione guidata dal mentee. Sottolineate che saranno loro a condurre la conversazione e che il vostro ruolo è quello di fornire indicazioni e supporto.

2. SELEZIONE DELL'ARGOMENTO

Incoraggiate i mentee a scegliere un argomento rilevante da discutere. Potrebbe essere legato ai loro obiettivi, alle sfide, alle ambizioni di carriera o a una particolare abilità che vogliono sviluppare.

3. CHIARIMENTO DEGLI OBIETTIVI

Chiedete ai mentee di delineare i risultati che vorrebbe ottenere attraverso la discussione. Cercano consigli, approfondimenti o soluzioni da elaborare insieme? Questo aiuterà a definire la direzione della conversazione.

4. PREPARAZIONE DEI PUNTI DI DISCUSSIONE

Guidare i mentee a preparare punti di discussione, domande o suggerimenti relativi all'argomento scelto. Questi servono come spunti di conversazione e mantengono la discussione focalizzata.

5. INTRODUZIONE E ASCOLTO ATTIVO (5-10 MINUTI)

Lasciate che i mentee presentino il loro argomento e i loro obiettivi all'inizio. Ascoltate attivamente mentre presentano i punti di discussione ed esprimono i loro pensieri.

6. SCAMBIO MODERATO (20-30 MINUTI)

Incoraggiate il mentee a condurre la conversazione presentando i suoi punti di discussione e ponendo domande. Condividete le vostre intuizioni, esperienze e consigli in risposta a ciascun punto.

7. DIALOGO APERTO (10-15 MINUTI)

Invitate il mentee a fare domande, a chiedere chiarimenti o ad approfondire alcuni aspetti dell'argomento. Incoraggiate un dialogo aperto che consenta un'esplorazione significativa.

8. RIFLESSIONE E SINTESI (10-15 MIN)

Riassumere i risultati più importanti della discussione. Riflettere sulle intuizioni condivise e aiutare i mentee a integrare le informazioni in passi concreti.

9. FEEDBACK E CONSULENZA

Fornire un feedback sulle capacità di dialogo del mentee, compresa la facilitazione, la formulazione delle domande e la partecipazione. Offrire ulteriori spunti o suggerimenti, se necessario.

10. SINTESI DEI PENSIERI

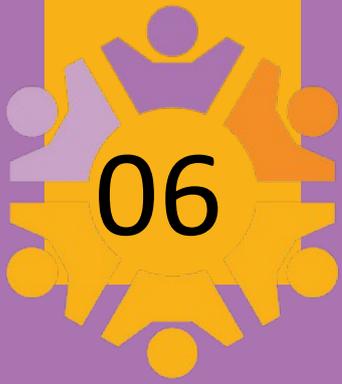
Concludete la discussione condividendo le vostre impressioni e intuizioni generali. Incoraggiate e sostenete la crescita del mentee sulla base della discussione.

Tempo: 60-90 Minuti

Focus: Comunicazione e Leadership

Livello di difficoltà: Medio - Difficile





06

Crescita



IKIGAI: TROVARE LO SCOPO DELLA VITA

Una guida al mentoring per parlare di scopo e significato ai vostri mentee.

1. INTRODUZIONE

- Secondo la cultura giapponese, tutti noi abbiamo un ikigai dentro di noi. È il **SENSO DELL'ESSERE** per tutti. Trovarlo richiede una grande conoscenza di sé.
- Si dice che la scoperta di un ikigai porti appagamento e significato alla vita. In Giappone, l'ikigai è apparentemente ciò che noi in Occidente chiamiamo felicità, liberamente interpretata, e ciò che scientificamente significa benessere soggettivo, secondo la psicologia positiva.
- Ikigai significa scopo e significato, qualcosa che delizia e motiva, che dà gioia alla vita. È ciò che ci fa alzare dal letto ogni giorno. Quindi un hobby, una relazione, un progetto e il lavoro possono fornire ikigai. La persona che lo trova può presentare risultati superiori in tutto ciò che fa.

2. RICONOSCERE IL PROPRIO IKIGAI

Pensate alla vostra vita quotidiana e al vostro lavoro e rispondete alle domande del diagramma Ikigai:

- Che cosa vi appassiona?
- Di cosa ha bisogno il mondo da voi?
- Per cosa si può essere pagati?
- In cosa sei bravo?

3. IMPORTANTE: INTERAZIONI

Tra ciò che amate fare e ciò di cui il mondo ha bisogno, nasce la vostra **MISSIONE**. Tra ciò che il mondo ha bisogno di voi e ciò per cui potete essere pagati, nasce il vostro **LAVORO**. Tra ciò che potete essere pagati e ciò che siete bravi a fare, nasce il vostro **LAVORO**. Tra ciò che siete bravi a fare e ciò che amate fare, nasce la vostra **PASSIONE**.

L'intersezione di tutte le risposte è il luogo in cui si trova la vostra **IKIGAI**, che dà soddisfazione e significato alla vostra vita. È la vostra **RAGIONE DI ESSERE**.

Tempo: 90 Minuti

Focus: Auto-Riflessione

Livello di difficoltà: Medio - Difficile



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

NEI PANNI DI UN ALTRO

Si tratta di uno strumento per interventi di gruppo.

1. L'ESPERIENZA

I giovani parlano delle loro esperienze.

Vengono affrontati i seguenti punti:

- I fatti: Cosa è successo?
- Azione: Cosa avete fatto voi stessi?
- Sentire e sperimentare: Cosa significa per voi questa situazione?
- Domanda: Quale domanda deve essere approfondita?

2. DOMANDE

Dovete porre domande chiarificatrici e assicurarvi che vengano discussi fatti, azioni, sentimenti ed esperienze, nonché le questioni ancora da esplorare (vedi fase 1).

3. ENTRARE NEI PANNI DI UN ALTRO

Calatevi nel ruolo degli altri partecipanti. Calatevi nel ruolo dell'introduttore.

Si basano sui seguenti punti:

- Sentimento ed esperienza: cosa significherebbe per voi questa situazione?
- Azione: cosa fareste se vi trovaste in questa situazione?
- Valutazione: come rispondereste alla domanda posta (fase 1)?
- Visione: Quali sono le ragioni di questo? Qual è la vostra visione?

I partecipanti ascoltano e, se necessario, fanno domande di chiarimento. Non c'è discussione

4. L'ESSENZA

Ognuno si prende qualche minuto per formulare l'essenza e poi la condivide.

Le seguenti domande possono essere d'aiuto:

- Che cosa vi passa per la testa?
- Che cosa bisogna prendere a cuore?
- Che coraggio ci vuole per rendere giustizia a questo?
- A cosa bisogna rinunciare?
- Con cosa avete bisogno di confrontarvi?
- Cosa serve?

5. CONCLUSIONE

Infine, tutti i partecipanti condividono quanto appreso.

Tempo: 45-60 Minuti

Focus: Risoluzione dei problemi

Livello di difficoltà: Medio



FUNZIONE DI MODELLO DI RUOLO

In questa intervista, sarete ispirati da persone che vi hanno preceduto e i cui sogni sono stati realizzati.

1. INTRODUZIONE

Per realizzare il vostro sogno, è importante ispirarsi alle persone che vi hanno preceduto nella realizzazione di questo sogno. Sono loro gli esempi, i modelli da cui imparare.

2. MODULO DI INTERVISTA

- Riunirsi a coppie (mentore-mentee o 2 mentee).
- Decidete chi è la persona A e chi è la persona B.
- La persona A pone le domande e ascolta, ma non risponde. Quando la persona B ha finito di parlare, si possono fare altre domande per saperne di più. Poi lasciate che l'altra persona parli di nuovo.
- Poi scambiatevi i ruoli.

3. DOMANDE

Pensate a una persona che vi commuove, una persona che ammirate, un modello nel vostro campo.

Chiedete:

- Cosa ammirate di questa persona?
- In che modo lui/lei vi ispira?

4. APPLICAZIONE DEI RISULTATI

Dopo il colloquio, discuterete di ciò che avete imparato e di come potete applicare le lezioni e l'ispirazione dei vostri modelli nella vostra vita e nella realizzazione dei vostri sogni.

Questo esercizio è un modo efficace per promuovere la crescita e lo sviluppo personale imparando da coloro che ammirate. Vi aiuta a identificare qualità e intuizioni specifiche che possono aiutarvi a realizzare i vostri obiettivi e i vostri sogni.

CONSIGLI AGGIUNTIVI:

Visualizzate anche il vostro mentore ideale:

- Immagini
- Ritratti
- Frammenti di film
- Simboli

MAGGIORI INFORMAZIONI QUI:

[Dyan de Napoli. "Who inspires you? Whyheroes, role models, and mentors matter". TEDxDrewMiddleSchool](#)



Tempo: 60 Minuti

Focus: Stile di Comunicazione

Livello di difficoltà: Medio



ALIMENTAZIONE IN AVANTI

Il metodo Feed Forward funziona in modo eccellente in un gruppo di mentee e richiede poco tempo.

1. INTRODUZIONE

Con il metodo Feed Forward, i vostri mentee possono scegliere qualcosa che vogliono cambiare. Ad esempio, "Vorrei promuovere la mia azienda" o "Vorrei avere più incarichi nella mia area di competenza".

2. COME FUNZIONA

I mentee devono chiedere a quante più persone possibile come possono ottenere ciò che desiderano entro 15 minuti.

Le regole:

- Non lamentatevi del passato
- Non fate domande, date solo risposte
- Non giudicate i consigli
- Grazie per il feedback
- Niente "ma", niente discussioni, niente giudizi, solo ricevere.

In questo modo si crea uno spazio per ascoltare davvero. Poi decidono quali consigli possono essere utilizzati.

3. SUGGERIMENTI PER I SEGMENTI

- **Approccio proattivo:** è importante essere proattivi. Chiedere consigli agli altri dimostra che si è disposti a imparare e si è aperti a nuove idee.
- **Gratitudine:** ringraziate le persone che si prendono il tempo di condividere i loro consigli, anche se non li seguite. La gratitudine può aprire la porta a future conversazioni.
- **Crescita continua:** questa tecnica può essere un modo efficace per aumentare la propria crescita personale e professionale. Permette di imparare dagli altri, di acquisire nuove idee e di sviluppare ulteriormente se stessi.

MAGGIORI INFORMAZIONI QUI:

'What got you here, won't get you there'.



Tempo: 60 Minuti

Focus: Crescita - Risoluzione dei Problemi

Livello di difficoltà: Medio



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

STRUMENTO DI DISEGNO

Questo strumento funziona in un gruppo di mentee che amano la visualizzazione. Non è richiesto alcun talento nel disegno.

COME FUNZIONA: VARIAZIONI

1. DISEGNO

Disegnate voi stessi e l'altra persona con cui state lavorando. Scrivete le parole che li accompagnano. Disegnate come vorreste che fosse:

- Cosa deve succedere per arrivare a questo punto?
- Cosa potete già utilizzare e cosa potete ancora sviluppare?

2. OGGETTO AL CENTRO

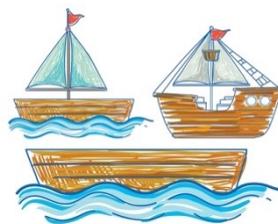
Ognuno disegna l'oggetto dalla propria prospettiva. Appendeteli e discutetene tra di voi. Trasferite le scoperte alla vita quotidiana.

3. TRE PAROLE

- Disegnate a vicenda senza guardare il disegno (disegnate in grembo sotto il tavolo).
- Quando il disegno è finito, scrivete tre parole che vi vengono in mente vedendo il disegno.
- Poi discutete il disegno + le parole.
- Poi scrivete insieme le parole importanti.

4. SITUAZIONE SPECIFICA

- I partecipanti disegnano come si vedono in una particolare situazione (ad esempio, come parte di una squadra, in un conflitto, quando le cose sono difficili, ...).
- Non letteralmente, ma metaforicamente per questa situazione (una nave con marinai, un vulcano in eruzione, una batteria su un caricatore, un elefante in un negozio di porcellane...).
- L'interrogante continua a porre domande nella metafora (dove è diretta la nave, chi è al timone, com'è il mare, il tempo, chi non c'è, ecc.)



Tempo: 60 Minuti

Focus: Crescita - Risoluzione dei Problemi

Livello di difficoltà: Medio



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



Conclusione



RAPPORTO DI VALUTAZIONE

Questo strumento può aiutare a rivedere i risultati e le conclusioni del mentoring, di solito nel contesto di un progetto, un programma, un'iniziativa o un insieme di attività.

1. FASE DI PREPARAZIONE

- Lei e i mentee si sono incontrati in riunioni introduttive per conoscersi personalmente e professionalmente.
- Sono stati identificati interessi, esperienze e valori comuni per rafforzare il legame tra mentore e mentee.
- È stata incoraggiata una comunicazione aperta e onesta ed entrambe le parti si sono sentite a proprio agio.

2. FASE DI NEGOZIAZIONE

- Voi e il mentee avete discusso apertamente e onestamente le aspettative della relazione di mentoring. Le aspettative in termini di frequenza e modalità di comunicazione sono state discusse e concordate.
- Lo scopo e gli obiettivi della relazione di mentoring sono stati formulati chiaramente. Entrambe le parti hanno condiviso i loro obiettivi a breve e a lungo termine per la relazione di mentoring.
- Sono stati concordati incontri di follow-up o valutazioni periodiche. È stato sviluppato un piano di mentoring o una tabella di marcia in collaborazione tra voi e i mentee. Voi e i vostri mentee avete identificato le potenziali misure di successo.

3. FASE DI CRESCITA

- Attraverso il mentoring sono state acquisite nuove competenze e conoscenze.
- Sono stati dimostrati cambiamenti comportamentali positivi nei mentee. I successi e i risultati sono stati celebrati in modo appropriato.

4. CONCLUSIONE

- Sono stati completati progetti, promozioni e certificazioni.
- Il feedback viene raccolto da voi e dai vostri mentee sulle loro esperienze durante il processo di mentoring.
- I risultati sono in linea con gli obiettivi originari della relazione di mentoring.
- Vengono identificate le sfide emerse durante il rapporto di mentoring. Vengono discusse le lezioni apprese che possono essere applicate in futuro.

Tempo: 30 Minuti

Focus: Autoregolazione

Livello di difficoltà: Facile



LISTA DI CONTROLLO DELLE COMPETENZE

Questo strumento aiuta a valutare le competenze acquisite nel processo di mentoring, poiché è fondamentale sia per voi che per i vostri mentee. Fornisce un modo strutturato per valutare i progressi e identificare le aree di miglioramento.

1. ANALISI DELLE COMPETENZE ACQUISITE

Iniziate identificando le abilità o le competenze specifiche che sono state al centro della relazione di mentoring. Può trattarsi di competenze tecniche, sociali o di altre competenze rilevanti per gli obiettivi del mentee. Un esempio di struttura potrebbe essere:

- Costruire e mantenere i team
- Comunicazione efficace
- Pensiero innovativo
- Creatività
- Cooperazione
- Raggiungere l'impatto
- Delega efficace
- Prendere l'iniziativa
- Promuovere l'inclusione e la diversità
- Produttività
- Intelligenza emotiva
- Adattabilità
- Responsabilità
- Gestione del rischio
- Guida

2. DISCUSSIONE SULLE COMPETENZE

- In sintesi, si può affermare che la discussione sulle competenze acquisite è al centro di una relazione di mentoring di successo.
- Ciò garantisce che il mentoring rimanga focalizzato, orientato agli obiettivi e adattabile ai cambiamenti delle circostanze. Consente ai mentee di crescere e svilupparsi in modo significativo, guidati dal feedback, dalla consapevolezza di sé e da una chiara comprensione delle proprie capacità.

IMPORTANTE

L'analisi delle competenze acquisite nel rapporto di mentoring è fondamentale per monitorare i progressi, identificare le aree di miglioramento, fissare nuovi obiettivi e fornire una guida personalizzata.

Tempo: 15-30 Minuti

Focus: Autoregolazione

Livello di difficoltà: Facile



STRUMENTO GRIGLIA DI POSIZIONAMENTO

Lo strumento Positioning Grid consente a mentori e mentee di esplorare e comprendere insieme il loro posizionamento nel settore in termini di denaro e di significato/valori.

1. INTRODUZIONE ALLO STRUMENTO GRIGLIA DI POSIZIONAMENTO

Spiegate ai vostri mentee che lo strumento è stato progettato per aiutarli a valutare e comprendere la loro posizione attuale e quella desiderata nel loro settore sulla base di due dimensioni principali: Denaro e Significato/Valori. Utilizzate una lavagna per creare due linee perpendicolari che formino un incrocio di assi X e Y. Etichettate un asse come "denaro" e l'altro come "significato/valori".

2. DEFINIZIONE DELLA DIREZIONE DESIDERATA

Discutete con i vostri mentee della direzione che desiderano prendere in termini di denaro e di significato/valori. Chiedete loro di identificare il punto in cui vogliono spostarsi nella griglia e di spiegare le ragioni di questa nuova posizione.

3. VALUTAZIONE DEI SENTIMENTI E DELL'ORIENTAMENTO

Parlate con loro dei compromessi tra più soldi e più significati/valori e se certe posizioni sono più in linea con i loro obiettivi. Discutete le azioni che possono intraprendere per avvicinarsi ai loro obiettivi, sia perseguendo opportunità che si allineano con il denaro, sia cercando ruoli che si allineano con i loro valori.

4. RIFLESSIONE E PIANIFICAZIONE DEL FUTURO

Riflettete sui risultati dell'esercizio di posizionamento insieme ai vostri mentee. Aiutateli a individuare le strategie attuabili e i passi concreti da compiere per dare forma alla transizione dalla posizione attuale a quella desiderata.

5. VISUALIZZAZIONE DELLA POSIZIONE DEL SETTORE

Rafforzate la visualizzazione del posizionamento del settore e incoraggiate i vostri allievi a integrare questa comprensione nel loro processo decisionale e nella pianificazione della carriera.

MAGGIORI INFORMAZIONI QUI:

[Mapping Your Competitive Position](#)



[Mural Board](#)



Tempo: 45 Minuti

Focus: Definizione Delle Priorità

Livello di difficoltà: Medio



INDICATORI CHIAVE DI PRESTAZIONE (I)

Gli indicatori chiave di prestazione consentono di valutare il successo di un'attività o di un processo. Sono ampiamente utilizzati in vari settori per monitorare i progressi verso gli obiettivi prefissati.

1. DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI

Iniziate identificando chiaramente gli obiettivi o i risultati che volete misurare. Gli obiettivi devono essere specifici, misurabili, raggiungibili, realistici e avere una scadenza fissa (SMART).

2. IDENTIFICAZIONE DELLE METRICHE

Determinate le metriche specifiche che vi permetteranno di valutare i progressi verso gli obiettivi. Le metriche devono essere pertinenti agli obiettivi e in grado di fornire dati quantitativi o qualitativi.

3. RACCOLTA DATI

Creare un sistema per raccogliere i dati necessari a calcolare le cifre chiave. Ciò può comportare l'uso di software, strumenti di monitoraggio o la registrazione manuale dei dati.

4. ANALISI DEI DATI

Raccogliere i dati e analizzarli per valutare se si è sulla buona strada per raggiungere gli obiettivi. Questa fase prevede il confronto tra i dati attuali e gli obiettivi definiti.

5. GESTIONE E OTTIMIZZAZIONE

Sulla base dei risultati dell'analisi dei dati, adottare azioni correttive o di ottimizzazione per migliorare le prestazioni e avvicinarsi agli obiettivi. Ciò può includere modifiche alle strategie, ai processi o alle risorse assegnate.

MAGGIORI INFORMAZIONI QUI:

[Indicators examples for mentoring and coaching measures.](#)



IMPORTANTE:

Seguendo questi passaggi, i mentee possono monitorare efficacemente le loro prestazioni, prendere decisioni basate sui dati e allinearsi agli obiettivi strategici. Gli indicatori chiave di prestazione (KPI) sono strumenti essenziali per guidare il successo e mantenere la responsabilità in un'organizzazione.

Tempo: 45-60 Minuti

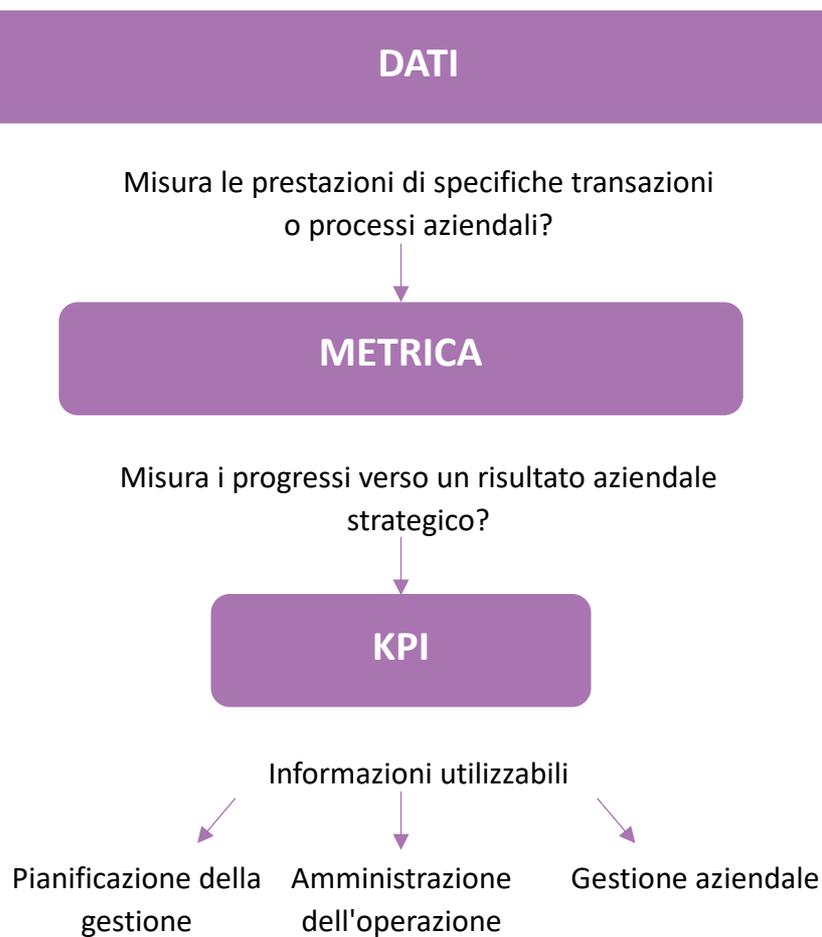
Focus: Pianificazione

Livello di difficoltà: Medio



INDICATORI CHIAVE DI PRESTAZIONE (II)

Gli indicatori chiave di prestazione consentono di valutare il successo di un'attività o di un processo. Sono ampiamente utilizzati in vari settori per monitorare i progressi verso gli obiettivi prefissati.



MAGGIORI INFORMAZIONI QUI:

[What Is A KPI? Definition & Examples](#)



Tempo: 45-60 Minuti

Focus: Pianificazione

Livello di difficoltà: Medio



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

GRUPPO FOCUS

Il focus group è una tecnica di ricerca qualitativa utilizzata per raccogliere dati e informazioni attraverso discussioni di gruppo strutturate e guidate su un argomento o un tema specifico.

1. DETERMINARE LA DIREZIONE

Nel contesto di un focus group, questa prima fase comporta solitamente la definizione di obiettivi chiari e la definizione dell'ambito e dello scopo del focus group.

- Qual è il problema?

2. SELEZIONE DEI GRUPPI DI DISCUSSIONE

Questa fase consiste nel selezionare i partecipanti al focus group. È fondamentale che il focus group sia composto da persone che forniscano informazioni pertinenti e utili per raggiungere gli obiettivi della ricerca o della discussione.

- Quanti gruppi/persone?
- Chi può partecipare?

3. PROGETTO DI DOMANDA

Questa fase consiste nel processo di elaborazione e formulazione delle domande che verranno poste ai partecipanti durante il focus group. Questa fase è fondamentale perché le domande sono lo strumento principale per raccogliere informazioni e stimolare la discussione all'interno del gruppo.

- Che tipo di domande?
- Come si possono minimizzare i pregiudizi?

4. FOCUS GROUP PILOTA

Questa fase consiste nel condurre un focus group pilota o di prova prima di condurre il focus group principale.

- Cosa va aggiunto/rimosso?
- In quale ordine devono essere poste le domande?

5. REALIZZAZIONE DEL FOCUS GROUP

Durante questa fase, i partecipanti si riuniscono per prendere parte a una discussione moderata su un argomento specifico.

- Quali sono le regole?
- Come si può mantenere l'attenzione?

6. ANALISI DEI RISULTATI

Questa fase consiste nell'elaborare e interpretare i dati raccolti durante il focus group per estrarre informazioni significative e formulare conclusioni.

- Quali sono i risultati?
- Quali argomenti possono essere identificati?

Tempo: 60 Minuti

Focus: Pianificazione e Discussione

Livello di difficoltà: Facile



ANALISI COSTI-BENEFICI

Un modo efficace per valutare l'analisi costi-benefici di un'attività di mentoring da un punto di vista finanziario è assicurarsi che i benefici derivanti dal programma di mentoring giustifichino i costi sostenuti.

1. DETERMINAZIONE DEL CALCOLO DEL RENDIMENTO DELL'INVESTIMENTO (ROI)

Identificare i costi rilevanti: iniziare a raccogliere tutti i costi associati al programma di mentoring. Ciò include i costi diretti, come il tempo dedicato al mentore e al mentee, i materiali di formazione, le spese amministrative e qualsiasi tecnologia o software utilizzato per il mentoring.

Determinare i benefici: Quantificare i benefici del mentoring, che possono includere fattori quali il miglioramento delle prestazioni dei dipendenti, la loro fidelizzazione, la riduzione dei costi di turnover o il miglioramento dello sviluppo delle competenze.

2. CALCOLO DEL RENDIMENTO

Sottrarre i costi totali dai benefici totali: Calcolare il beneficio netto sottraendo i costi totali dai benefici totali (beneficio netto = benefici totali - costi totali).

Dividere per i costi totali: dividere il beneficio netto per i costi totali per calcolare il ROI (ritorno sull'investimento).

$$\text{ROI: } \frac{\text{Net Benefit} = \text{Total Benefits} - \text{Total Costs}}{\text{Total Costs}}$$

Monitorare e migliorare costantemente il programma di mentoring sulla base dell'analisi del ROI. Utilizzate le conoscenze acquisite per ottimizzare l'allocazione delle risorse, perfezionare le strategie di mentoring o espandere il programma per ottenere risultati migliori.

3. INTERPRETAZIONE DEL RITORNO SULL'INVESTIMENTO

Un ROI positivo (superiore a 1) indica che i benefici superano i costi, il che significa che il programma di mentoring è finanziariamente conveniente. Un ROI negativo (inferiore a 1) indica che il programma non sta generando benefici sufficienti a coprire i costi e potrebbe richiedere un adeguamento o una riconsiderazione. Un ROI pari a 1 significa che il programma copre i costi, con benefici pari ai costi.

IMPORTANTE

Comprendere l'arco di tempo in cui si valuta il ROI. Alcuni benefici possono richiedere tempo per concretizzarsi, quindi considerate gli effetti a breve e a lungo termine.

Tempo: 45-60 Minuti

Focus: Rapporto

Livello di difficoltà: Medio



TIRARE LA RUOTA DELLA VOSTRA VITA

Insegnate ai vostri allievi come disegnare la loro ruota della vita, una tecnica solida per ottenere una visione olistica della loro vita.

La Ruota della vita è uno strumento che consente di valutare diverse aree della propria vita, come la carriera, le relazioni, la salute e lo sviluppo personale. È possibile assegnare un punteggio a ciascuna area che riflette il proprio livello di soddisfazione. In questo modo è possibile determinare quali aree necessitano di maggiore attenzione e azione per raggiungere un equilibrio più sano e soddisfacente.

1. CARRIERA/LAVORO: quest'area riguarda la vita professionale, compreso il lavoro, lo sviluppo della carriera e la soddisfazione lavorativa. Comprende aspetti quali l'adempimento dei compiti professionali, le opportunità di crescita professionale e l'equilibrio tra lavoro e vita privata.

2. FINANZE: le finanze comprendono la stabilità finanziaria, la gestione del denaro, i risparmi, gli investimenti e il benessere finanziario complessivo. Riflette la capacità di gestire le spese e di pianificare il futuro.

3. SALUTE: la salute comprende il benessere fisico e mentale. Comprende aspetti quali l'esercizio fisico, l'alimentazione, il riposo, la gestione dello stress, la salute mentale e la forma fisica generale.

4. VITA SOCIALE: la qualità della vita sociale si riferisce alle interazioni con una rete più ampia di amici, conoscenti e gruppi sociali. Riflette il vostro impegno e la vostra soddisfazione nelle attività sociali.

5. CRESCITA PERSONALE: la crescita personale comprende l'auto-miglioramento, l'apprendimento e lo sviluppo personale. Comporta la definizione e il raggiungimento di obiettivi, l'ampliamento delle proprie conoscenze e lo sviluppo continuo.

6. SPIRITUALITÀ: la spiritualità riguarda il legame con il proprio io interiore, le convinzioni personali, i valori e lo scopo della vita. Può includere credenze religiose o filosofiche, meditazione, consapevolezza e senso del significato della vita.

7. DIVERTIMENTO E RILASSAMENTO: quest'area rappresenta le attività di svago, gli hobby e le attività piacevoli che forniscono relax e intrattenimento. Si tratta di trovare il tempo per le cose che si amano e che piacciono.

8. CONTRIBUTO/COMUNITÀ: quest'area si riferisce al vostro coinvolgimento nella comunità e all'impatto positivo che avete sugli altri. Include il volontariato e il contributo alle cause che vi stanno a cuore.

Tempo: 30-60 Minuti

Focus: Autovalutazione

Livello di difficoltà: Facile - Medio



TIRARE LA RUOTA DELLA VOSTRA VITA

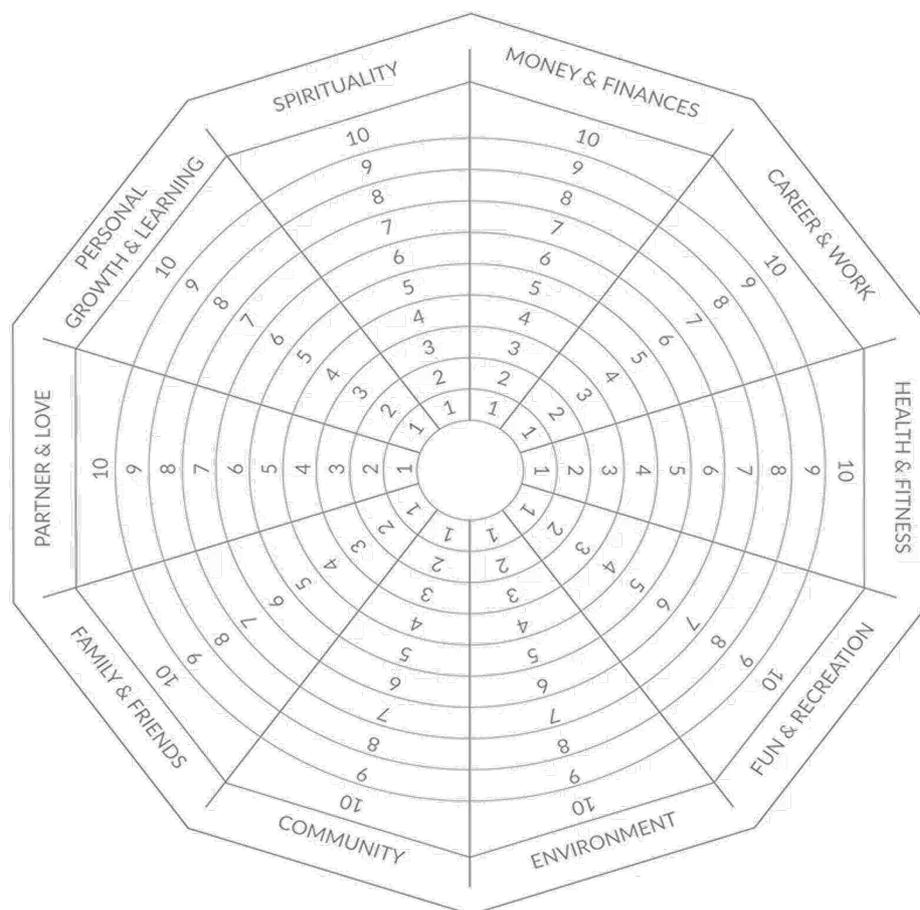
Utilizzando il modello della Ruota della Vita, gli individui possono valutare il loro livello di soddisfazione in ciascuna di queste aree per determinare quali necessitano di maggiore attenzione e miglioramento. Questo approccio olistico aiuta le persone a lavorare per una vita equilibrata e armoniosa.

SUGGERIMENTI: l'immagine allegata è solo un suggerimento. Le aree da includere nella ruota possono essere adattate alle esigenze individuali di tutti i mentee. Alla fine del processo è importante chiedersi:

All'interno di queste rubriche, quali sono le cose che, se oggetto di azioni e attenzioni specifiche, porteranno a un aumento di queste e di tutte le altre aree della vita?

Il passo successivo consiste nel determinare misure per 24 ore (facili), 1 settimana (medio facili) e 1 mese (impegnative) per aumentare questa colonna.

IMPORTANTE: tutte le misure devono essere mirate e raggiungibili. È frequente che i mentee divaghino o proponano obiettivi irraggiungibili.



Picture Source: <https://positivepsychology.com/wheel-of-life-coaching/>

TECNOLOGIA PLAN B

Questa tecnica è un piano d'azione graduale che consiste nel suddividere gli obiettivi più grandi in passi più piccoli e realizzabili. Questo aiuta le donne a sentirsi responsabilizzate quando fanno progressi e impedisce loro di sentirsi sopraffatte. Rendete il progetto concreto e realizzabile!

Il piano d'azione deve iniziare con una lettera scritta sempre al presente:

"Io, (scrivere il proprio nome) in (data) quest'anno, ho un tale background, vivo in un tale luogo, ho una tale auto, svolgo tali attività, più dettagli ci sono, maggiore è la possibilità di una conferenza SMART".

1. INTRODUZIONE: dare il benvenuto ai mentee e spiegare lo scopo della sessione: stabilire obiettivi chiari e raggiungibili utilizzando questa tecnica. Sottolineare l'importanza di definire una direzione chiara per la crescita personale e professionale.

2. SPIEGARE LA TECNICA: introdurre il concetto di "Punto B": spiegare che rappresenta lo stato futuro desiderato o l'obiettivo che il mentee vuole raggiungere.

3. RIFLETTERE SULLO STATO ATTUALE: incoraggiare il mentee a riflettere sulla sua situazione attuale e a identificare le aree che vorrebbe migliorare o cambiare. Discutere i punti di forza, le sfide e le aspirazioni.

4. DEFINIZIONE DEL PUNTO B: guidare il mentee a definire obiettivi concreti del "punto B" che siano in linea con le sue aspirazioni. Ogni obiettivo deve soddisfare i criteri SMART: Specifico, Misurabile, Raggiungibile, Rilevante e Limitato nel tempo. Ad esempio: "Entro i prossimi sei mesi, completerò una certificazione pertinente per migliorare le mie competenze di marketing digitale e aumentare le mie possibilità di promozione".

5. INDIVIDUARE GLI OBIETTIVI IN UN PIANO D'AZIONE: per ogni obiettivo del "Punto B", aiutate il vostro mentee a suddividerlo in passi più piccoli e attuabili. Discutete i potenziali ostacoli e le strategie per superarli. Esempio: individuare i corsi online, dedicare tempo allo studio, completare i compiti e sostenere gli esami.

6. GESTIONE DEL TEMPO E RESPONSABILITÀ: riassumere gli obiettivi del "Punto B" e i criteri SMART per la loro definizione. Discutere quando si terrà il prossimo incontro di follow-up e chiarire come contattarli in caso di necessità.

7. FASI FINALI E SUCCESSIVE: discutete di come il vostro mentee intende gestire il suo tempo per raggiungere gli obiettivi e incoraggiatelo a utilizzare strumenti come calendari o applicazioni per la gestione dei compiti. Stabilire un metodo per la responsabilità e il monitoraggio dei progressi, ad esempio con revisioni periodiche.

Tempo: 30-60 Minuti

Focus: Definizione Degli Obiettivi

Livello di difficoltà: Medio



MOMENTO DI SVOLGIMENTO

Questo strumento vi aiuterà a sostenere i mentee nell'esplorazione dei loro stati di massima prestazione e nella comprensione dei fattori che vi contribuiscono.

1. INTRODUZIONE ALLO STRUMENTO MOMENTO "IN FLUSSO"

Spiegate ai vostri mentee che lo strumento mira a esplorare i loro momenti di "flusso", in cui sono al meglio e completamente assorbiti dalle loro attività.

Chiedete al vostro mentee di ricordare e descrivere almeno un momento specifico in cui si è sentito "nel flusso". Incoraggiateli a scegliere un'esperienza in cui le competenze, la felicità e l'approfondimento si fondono armoniosamente.

2. ANALISI DELL'ESPERIENZA "IN FLUSSO"

Guidate i vostri allievi a riflettere sulle circostanze e sull'ambiente del momento "in the flow". Aiutateli a identificare quali fattori hanno contribuito a creare questo stato.

Fate domande come:

- Che cosa hai fatto?
- Con chi eri?
- Dov'eri?
- Quali emozioni ha provato?

3. COLLEGAMENTO CON I VALORI FONDAMENTALI

Aiutate il vostro mentee a collegare l'esperienza di essere "nel flusso" ai suoi valori fondamentali e alle sue priorità personali. Discutete su come l'attività si sia allineata con i loro valori e perché sia stata così significativa per loro.

4. RIPRISTINO DELLO STATO "IN FLUSSO"

Incoraggiate il vostro mentee a considerare se è possibile replicare i momenti di "flusso" nella sua situazione attuale. Discutete le potenziali strategie o attività che potrebbero allinearsi con le loro competenze, passioni e valori.

5. VISUALIZZAZIONE DI "ESSERE NEL FLUSSO"

Discutete dell'importanza di riconoscere e perseguire le attività che portano a momenti "in the flow". Incoraggiate i vostri allievi a cercare opportunità che consentano loro di capitalizzare i propri punti di forza e di raggiungere l'eccellenza.

Tempo: 45 Minuti

Focus: Creatività

Livello di difficoltà: Medio



COSA DEFINISCE IL SUCCESSO? E SE CE L'HO?

Success Techniques è uno strumento che aiuta a progettare cosa significa successo per ogni donna e a comprendere la sua soggettività e unicità.

1. COMPITO

Chiedete alla mentee di pensare a 10 qualità di successo che lei o una donna di successo dovrebbe avere; possono essere qualità che già possiede o a cui aspira.

Chiedete sempre:

- Cosa significa per voi questa caratteristica, perché è importante?
- In questo modo, la persona può scoprire cosa vuole e se questo desiderio viene da sé o è qualcosa di imposto dalla struttura o dai costrutti sociali.

2. CONCLUSIONE

Utilizzando la decina in cima alle colonne, deve valutare le caratteristiche da zero a dieci.

MAGGIORI INFORMAZIONI QUI:

[What is success?](#)



Tempo: 60 Minuti

Focus: Auto-apprendimento

Livello di difficoltà: Medio



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

COLLAGE DI POTENZIAMENTO

In questa sessione di mentoring, guiderete un gruppo di mentee attraverso la tecnica del collage per rafforzare il loro senso di autodeterminazione e autostima. Questa attività creativa e introspettiva li aiuterà a riflettere sui loro punti di forza, obiettivi e fonti di ispirazione.

1. INTRODUZIONE

Iniziate spiegando lo scopo della sessione: esplorare e celebrare le loro fonti di potere. Creare un ambiente sicuro e inclusivo per la condivisione e l'espressione di sé.

2. SPIEGAZIONE DELL'ESERCIZIO

Introdurre il concetto di empowerment e autostima. Discutere l'importanza di riconoscere i punti di forza e gli obiettivi personali. Spiegare che un collage di empowerment è una rappresentazione visiva di ciò che dà potere e ispira.

3. COLLEZIONE DI IMMAGINI

Fornite una serie di diari e materiali stampati. Istruire i mentee a sfogliare i materiali e a ritagliare immagini, parole e frasi che si adattano al loro senso di empowerment e ai loro obiettivi.

4. CREAZIONE DI COLLAGE

Distribuite ai mentee cartelloni o grandi fogli di carta. Incoraggiateli a disporre e incollare le immagini raccolte sul poster per creare un collage che rifletta il loro percorso personale di empowerment. Ricordate loro di lasciare spazio per ulteriori disegni, scritte o decorazioni.

5. CONDIVIDERE E DISCUTERE

Dopo che i collage sono stati completati, date a ciascun mentee l'opportunità di condividere il proprio collage con il gruppo. Dopo ogni presentazione, invitate il gruppo a fare domande e a dare un feedback positivo.

6. RIFLESSIONE E I PROSSIMI PASSI

Facilitare una discussione di gruppo sul processo di creazione del collage e sulle emozioni che ne sono scaturite. Incoraggiare i mentee a individuare conclusioni e intuizioni sulle proprie fonti di empowerment. Discutete su come possono integrare queste intuizioni nella loro vita quotidiana e promuovere ulteriormente il loro empowerment. Questa tecnica incoraggia i mentee a esprimersi in modo creativo mentre riflettono sui loro punti di forza e obiettivi interiori. L'obiettivo è quello di creare un ambiente di sostegno in cui le donne possano entrare in contatto, celebrare i rispettivi percorsi e lasciare la sessione con un maggiore senso di empowerment e autostima.

Tempo: 75 Minuti

Focus: Empowerment

Livello di difficoltà: Medio



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

DIARIO RIFLESSIVO

Questo esercizio consente sia al mentore che al mentee di registrare i propri pensieri, esperienze e intuizioni durante il processo di mentoring. Aiuta a fare chiarezza, a riconoscere gli schemi e a monitorare i progressi e può essere introdotto all'inizio del processo di mentoring.

- 1. LA ROUTINE DEL DIARIO:** incoraggiate voi stessi e i vostri mentee a dedicare regolarmente del tempo a un diario. Questo può essere quotidiano, settimanale o dopo importanti sessioni di mentoring o pietre miliari. La costanza è fondamentale per catturare l'evoluzione dei pensieri e dei sentimenti nel tempo.
- 2. IMPLEMENTAZIONE PROMOZIONALE:** proponete loro alcune idee per un diario per iniziare. Queste possono includere domande come:
 - Quali sono i vostri attuali obiettivi per la relazione di mentoring?
 - Cosa avete imparato nell'ultima sessione di mentoring?
 - Quali sfide state affrontando e come intendete superarle?
 - Quali punti di forza o capacità avete riconosciuto in voi stessi?
- 3. ONESTÀ E APERTURA:** sottolineate l'importanza di essere onesti e aperti nelle loro riflessioni. Rassicuratevi sul fatto che il diario è uno spazio privato per la scoperta di sé e che possono condividere i loro pensieri senza timore di essere giudicati.
- 4. PROGRESSI E SFIDE:** incoraggiate i mentee non solo a celebrare i loro successi e progressi, ma anche a riflettere sulle battute d'arresto e sugli ostacoli che hanno incontrato. Discutere delle sfide può portare a preziose intuizioni e opportunità di crescita.
- 5. DISCUSSIONE DELLE VOCI DEL DIARIO:** nella fase finale del rapporto di mentoring, prendete del tempo per voi e per il vostro mentee per discutere tutte le voci del diario. Questo aiuterà a riconoscere lo sviluppo del mentee e il viaggio che hanno percorso insieme.
- 6. TEMI E MODELLI:** incoraggiate entrambi a riconoscere i temi e i modelli ricorrenti nel vostro pensiero. Tra questi potrebbero esserci cambiamenti di atteggiamento, spostamenti di priorità o aree di miglioramento costante.
- 7. L'AUTO-RIFLESSIONE DEL MENTEE:** in qualità di mentore, potete incoraggiare l'auto-riflessione del mentee ponendo domande sulle annotazioni del suo diario:
 - Come vi sentite rispetto ai progressi fatti per raggiungere i vostri obiettivi?
 - Ci sono state sorprese o realizzazioni durante il processo di mentoring?
 - Come intende applicare quanto appreso dopo la fine del rapporto di mentoring?
- 8. FISSARE GLI OBIETTIVI FUTURI:** aiutare il mentee a definire gli obiettivi futuri sulla base dei risultati del diario di riflessione e a creare un piano d'azione per la sua crescita continua al di là della relazione di mentoring.

Tempo: 30-45 Minuti

Focus: Consapevolezza di Sé

Livello di difficoltà: Medio - Difficile



LETTERA DI RICONOSCIMENTO

Questo esercizio offre a voi e ai vostri mentee l'opportunità di esprimere la vostra gratitudine, di riflettere sul tutoraggio e di riconoscere la crescita e l'apprendimento che hanno avuto luogo insieme.

1. RIFLETTERE SUL MENTORING

Prima dell'incontro, voi e i vostri mentee dovrete riflettere individualmente sulle intuizioni acquisite, le sfide affrontate e la crescita sperimentata durante il mentoring.

2. SCRIVERE LA LETTERA DI RICONOSCIMENTO

Tutti i partecipanti si scrivono una lettera di ringraziamento sincera. La lettera deve esprimere gratitudine, sottolineare i momenti speciali e riflettere sull'impatto del mentoring. Nelle lettere, condividete gli spunti di riflessione personali che avete tratto dal tutoraggio, le lezioni apprese e i cambiamenti significativi di prospettiva o di competenze. Evidenziate i successi, le pietre miliari o le scoperte che sono scaturite dal rapporto di mentoring.

3. ESPRIMERE LA CRESCITA E CONDIVIDERE I PROPOSITI PER IL FUTURO

Discutete di come il mentoring abbia contribuito alla crescita personale e professionale, comprese le nuove competenze, l'aumento della fiducia e l'ampliamento delle conoscenze. Chiedete ai mentee di indicare come l'esperienza di mentoring verrà utilizzata in futuro.

4. LETTURA E DISCUSSIONE DI LETTERE

A turno, leggete a voce alta le vostre lettere di ringraziamento. Lasciate del tempo per riflettere e discutere dopo la lettura di ogni lettera.

5. EFFETTO CONDIVISIONE

Condividete gli spunti che avete tratto dalla lettura delle lettere e discutete di come il mentoring abbia avuto un impatto personale e professionale su ciascuno di voi.

6. DISCUSSIONE SULLE FASI SUCCESSIVE

Discutete la possibilità di rimanere in contatto al di là del mentoring formale, sia attraverso feedback occasionali, aggiornamenti o collaborazione.

7. SCAMBIO DI LETTERE

Scambiatevi le lettere di ringraziamento scritte come copie fisiche o via e-mail, in modo che sia voi che i vostri mentee abbiate un ricordo tangibile dell'esperienza.

8. CONCLUSIONE E DETERMINAZIONE DELLE INTENZIONI FUTURE

Concludete l'incontro esprimendo ancora una volta la vostra gratitudine, definendo le intenzioni per la fine del mentoring e discutendo la possibilità di ricontattarli in futuro.

Tempo: 60-75 Minuti

Focus: Riflessione

Livello di difficoltà: Medio



CRONOLOGIA DELLA CRESCITA

Questo esercizio consente a voi e ai vostri mentee di rappresentare visivamente le pietre miliari, i risultati e i momenti memorabili durante il mentoring, per incoraggiare la riflessione e celebrare la crescita.

1. RACCOLTA DEI MATERIALI: raccogliete pennarelli, penne colorate, note adesive, cartoncini e qualsiasi foto o ricordo che sia rilevante per il mentoring.

2. RIFLETTERE SUL VIAGGIO: prendetevi un momento per riflettere individualmente sui momenti chiave, sui risultati e sulle pietre miliari che avete vissuto insieme durante il mentoring.

3. REARE UNA LINEA DEL TEMPO CON LE PIETRE PIÙ IMPORTANTI: tracciare una linea orizzontale sul foglio di carta o nello strumento digitale per rappresentare la linea del tempo. Chiedere ai mentee di posizionare note adesive o schede lungo la linea del tempo per rappresentare le tappe fondamentali, i risultati e i momenti significativi. Sotto ogni pietra miliare, aggiungere note adesive o schede più piccole con dettagli di supporto, come le lezioni apprese, le sfide superate e la crescita personale sperimentata.

4. INSERIMENTO DI IMMAGINI: se avete foto o cimeli che rappresentano momenti specifici, inseriteli nella timeline vicino alle voci corrispondenti.

5. DISCUSSIONE DI OGNI MILESTONE: iniziate dall'inizio della linea temporale e discutete a turno di ogni pietra miliare e condividete intuizioni, sentimenti e pensieri associati a quel momento. Riflettete su come ogni pietra miliare abbia contribuito alla vostra crescita, sia individuale che come coppia di mentori. Discutete delle intuizioni acquisite e delle competenze sviluppate.

6. REGISTRAZIONE DELLE SFIDE E DEGLI APPRENDIMENTI: affrontare tutte le sfide e gli ostacoli che avete incontrato lungo il percorso. Discutete di come queste sfide abbiano portato a opportunità di apprendimento e sviluppo personale.

7. SINTESI DEL PERCORSO: riflettere su come la relazione di mentoring ha contribuito allo sviluppo personale e professionale del mentee. Ecco alcune domande che possono facilitare questa riflessione:

- Come si sono sviluppati nel tempo i vostri obiettivi e le vostre aspettative iniziali?
- Quali competenze o conoscenze specifiche ha acquisito durante il programma di mentoring che non aveva prima?
- In che modo il sostegno del vostro mentore vi ha aiutato ad avere fiducia in voi stessi per affrontare nuovi compiti, progetti o ruoli?
- In che modo la relazione di mentoring ha contribuito al suo sviluppo personale?

Tempo: 45-60 Minuti

Focus: Autovalutazione

Livello di difficoltà: Medio



SESSIONE DI FEEDBACK

Questo esercizio permette di registrare visivamente le pietre miliari, i successi e i momenti memorabili durante il mentoring per riflettere e crescere.

1. UNA SESSIONE SPECIALE

Programmare un momento specifico per la sessione di feedback riflessivo. Questa sessione dovrebbe idealmente svolgersi verso la fine del programma di mentoring, per dare sia al mentore che al mentee il tempo necessario per raccogliere i propri pensieri e riflettere sul proprio percorso.

2. PREPARAZIONE

Sia voi che i vostri mentee dovete pensare ai seguenti aspetti indipendentemente l'uno dall'altro:

- **Risultati:** Quali sono stati gli obiettivi o le tappe più importanti raggiunte durante il programma di mentoring?
- **Sfide:** Quali ostacoli sono stati superati o devono ancora essere rimossi?
- **Cosa avete imparato:** Quali nuove competenze, conoscenze o intuizioni sono state acquisite?
- **Crescita:** in che modo il mentoring ha contribuito alla crescita personale e professionale?
- **Feedback:** Quali sono stati i punti di forza della relazione di mentoring e quali aree possono essere migliorate?

3. GESTIONE DEL DIALOGO

Utilizzate i seguenti suggerimenti per guidare la conversazione durante la sessione:

- **Discorso di apertura:** Iniziate con un benvenuto caloroso e positivo. Esprimate la vostra gratitudine per l'opportunità di partecipare al percorso di mentoring.
- **Condividere i successi:** Chiedere ai mentee di condividere i propri risultati e successi che sono stati resi possibili dal mentoring. Discutete di come questi risultati siano in linea con gli obiettivi iniziali.
- **Discutere le sfide:** Affrontare tutte le sfide emerse durante la sessione di mentoring. Queste possono includere ostacoli che sono stati superati o aree che richiedono ancora attenzione.
- **Riflettere su ciò che hanno imparato:** i mentee possono condividere le intuizioni e le nuove competenze acquisite durante il mentoring. Discutere su come queste intuizioni abbiano influenzato l'approccio del mentee alla propria specializzazione o carriera.
- **Enfatizzare la crescita:** I mentee possono anche parlare della crescita personale e professionale che si è verificata come risultato del mentoring. Discutete dei cambiamenti di mentalità, di fiducia e di competenze.

Tempo: 60-90 Minuti

Focus: Autovalutazione e Comunicazione

Livello di difficoltà: Medio

