



Portare conoscenze ed esperienze nella comunità ASQ - Gli standard di mentoring ASQ

1 Che cos'è il mentoring per ASQ

I mentori assistono i mentee aiutandoli a crescere sia da un punto di vista personale che professionale o tecnico. Chi partecipa a un mentoring, che sia mentore o mentee, lo fa volontariamente. I mentori e i mentee strutturano la loro collaborazione in modo autonomo e possibilmente poco burocratico, rispettando gli standard ASQ.

2 Standard

1. L'ASQ si riserva di negare senza ulteriore motivazione le iscrizioni di mentoring e di escludere i mentori dal programma di mentoring se gli standard non vengono rispettati.
2. Non sussiste alcun diritto alla mediazione di un mentore o di un mentee.
3. Il mentore è tenuto a rispondere a una richiesta di un potenziale mentee tramite e-mail anche se non è disponibile.
4. Se il mentore non è disponibile per un mentoring, deve attivare il pulsante "occupato" nel sistema.
5. Il mentore e il mentee instaurano una relazione volontaria basata sulla reciproca fiducia.
6. Il mentoring prevede 4 contatti, tramite telefono, Skype, di persona o scritti. La scelta della forma di contatto spetta al mentore e al mentee.
7. La relazione di mentoring si ritiene conclusa ufficialmente dopo 4 contatti, tuttavia può proseguire. La prosecuzione e la successiva conclusione vengono decise in autonomia da mentore e mentee.
8. Tutte le attività nell'ambito del mentoring ASQ vengono prestate gratuitamente.
9. Il mentore e il mentee si impegnano a:
 - a. trattare i dati personali delle parti coinvolte in modo assolutamente confidenziale e a non cederli a terzi;
 - b. non trattare temi nella relazione di mentoring che potrebbero discriminare o ferire l'altra persona. Questo vale in particolare per tematiche e questioni religiose o legate alla fede;
 - c. non intraprendere relazioni di natura sessuale con il mentore o il mentee mediato non basate sul consenso;
 - d. orientare la struttura della relazione agli obiettivi e alle esigenze individuali del mentee e alle possibilità e competenze dei mentori.
10. È sempre possibile concludere anticipatamente la relazione di mentoring in seguito alla decisione presa dopo un colloquio tra le parti.



3 Contributo e ruoli del mentore e del mentee

3.1 Contributo

Il mentore

- lavora con successo in posizioni leader e/o progetti (dirigente, specialista, senior, funzioni di project management) e dispone di un bagaglio di esperienze e di know-how interessanti per i mentee che desidera trasmettere loro gratuitamente;
- è disposto a impegnarsi circa un'ora al mese e fino a quattro volte in un incarico di mentoring senza spese per il mentee;
- dimostra rispetto e apprezzamento per il proprio mentee;
- ama trasferire le proprie conoscenze;
- è interessato alla crescita del mentee;
- è interessato agli altri punti di vista, sa ascoltare e porre domande;
- offre feedback rispettosi e costruttivi;
- dimostra rispetto e apprezzamento per il proprio mentee;

Il mentee

- ha una questione o una problematica da sottoporre oppure una richiesta concreta per la quale desidera ricevere l'opinione e il sostegno del mentore;
- ha un interesse attivo per il know-how professionale del mentore;
- è aperto agli input del mentore, sa ascoltare e accettare altri punti di vista;
- è disposto all'autoriflessione;
- dimostra rispetto e apprezzamento per il proprio mentore.

3.2 Possibili ruoli e compiti del mentore

- Consigliere: discute gli obiettivi del mentee e il possibile modo di conseguirli. Esprime il proprio punto di vista su una questione o un problema.
- Accompagnatore: discute i piani professionali e i possibili ostacoli del mentee ed elabora insieme a quest'ultimo degli approcci risolutivi tenendo conto dell'attuazione realistica degli obiettivi del mentee.
- Intermediario: media contatti sociali, professionali nonché specializzati o approcci di contatto.
- Iniziatore: mostra i punti di vista, dà degli impulsi per le possibilità di sviluppo, indica le competenze poco sviluppate o poco utilizzate e rafforza le idee e le iniziative del proprio mentee.
- Mediatore di conoscenze: offre il suo supporto per questioni specifiche sfruttando le proprie conoscenze e competenze e dà la propria valutazione.

3.3 Vantaggi del mentoring

Mentee	Mentore	Azienda
Scambio e consulenza competenti	Scambio di punti di vista diversi	Incentivare la cultura dell'apprendimento rafforzando l'autoriflessione e il feedback
Accesso ai network+	Panoramica delle barriere professionali dei mentee	Forma di apprendimento economica
Acquisizione di qualità dirigenziali	Incentivo a far crescere le persone	Promozione della rete di relazioni
Rafforzamento della fiducia in se stessi	Ampliamento delle proprie competenze di consulenza e di conduzione dei colloqui	Rafforzamento della gestione delle conoscenze e dello sviluppo delle competenze
Miglioramento dell'autovalutazione	Motivazione per i propri passi di crescita professionale	Ecc.



Aumento delle competenze	Allacciamento di nuovi contatti	
Chiarimento dei propri obiettivi professionali e privati		
Maggiore comprensione dei nessi e della complessità		

4 Svolgimento del mentoring

4.1 Presa di contatto e primo colloquio

- Presa di contatto: il mentee cerca un mentore adatto usando la maschera di ricerca nell'area di login. Se trova un mentore idoneo, può contattarlo online formulando nel modulo di contatto la sua problematica nonché le sue idee e aspettative sul mentoring.
- Se il mentore è disponibile e possiede le competenze per occuparsi del tema, contatta il mentee con una proposta su come procedere. Il contatto è avvenuto.
- Primo colloquio: consente di chiarire le aspettative di entrambe le parti nonché in che forma e con che frequenza effettuare i contatti. La decisione su come proseguire la relazione di mentoring viene presa dopo questo colloquio. Il riassunto scritto della concezione comune sulla collaborazione e sugli obiettivi in un accordo di mentoring aumenta il carattere vincolante ed è auspicabile.

4.2 Preparazione ed elaborazione successiva delle sessioni

Cosa ho offerto al mentee nell'ultimo colloquio:

- sapere, informazioni e suggerimenti
- racconti personali
- ascolto incoraggiante
- tecniche specifiche per le domande
- Cosa offrirò la prossima volta al mentee?

Quali tecniche di comunicazione ho adottato:

- ascolto attivo e instaurazione della relazione
- “domande giuste”, tecniche speciali di domande
- feedback

Quali tecniche di comunicazione utilizzerò di più la prossima volta?

Quali esigenze ha espresso il mentee nell'ultimo colloquio?

Quali obiettivi sono emersi per il prossimo colloquio?

4.3 Conclusione del mentoring

In occasione del colloquio conclusivo del mentoring entrambe le parti consegnano una valutazione sul processo di mentoring e sui risultati conseguiti.