

GUIDA PER I MENTOR DI FEDERMANAGER ROMA

INTRODUZIONE

Questa guida serve a tutti i Mentor del programma al fine definire il loro raggio di azione e condividendo utili suggerimenti e “best practice” necessari per impostare fin da subito una corretta e costruttiva relazione di Mentoring con il proprio Mentee.

Si definiscono SENIOR MANAGER (“Mentor”) i manager iscritti a Federmanager che abbiano maturato almeno 10 anni di esperienza in ruoli manageriali, con un background accademico e professionale di eccellenza che hanno fatto application per diventare Mentor nel programma di Mentoring di Federmanager Roma e, successivamente, sono stati selezionati per partecipare al programma. Si precisa che i candidati Mentor devono essere Manager attualmente in servizio o pensionati da non oltre 5 anni.

Il programma di MENTORING consiste nel dare la possibilità ad un Mentee di FEDERMANAGER ROMA di essere affiancato da un SENIOR MANAGER Mentor che si offre volontariamente di sostenere il proprio Mentee attraverso suggerimenti finalizzati alla loro crescita professionale. Esempi di consigli da fornire al proprio Mentee sono:

- Networking e ampliamento della rete dei contatti
- Conoscenza del “mondo” Federmanager e visione delle opportunità che offre
- Descrizione delle competenze utili per fare carriere e consigli su come svilupparle
- Analisi delle diverse alternative lavorative disponibili
- Riflessioni sulle proprie competenze e inclinazioni
- Altro

Alla base del programma di Mentoring vi è uno scambio di suggerimenti e notizie atti ad aiutare il Mentee a fare scelte consapevoli e informate avvalendosi dell’esperienza dei Mentor che hanno il compito di consigliarli e guidarli.

Alcuni aspetti da affrontare con il proprio Mentee fondamentali per creare una proficua collaborazione sono:

- La definizione e la frequenza delle interazioni
- La relazione interpersonale che si viene a creare tra Mentor e Mentee
- Il rapporto di fiducia che lega i due soggetti
- La definizione delle reciproche aspettative
- Altro



IL PATTO INTERGENERAZIONALE TRA SENIOR MANAGER (MENTOR) E GIOVANE MANAGER (MENTEE) definisce l'impegno minimo che vi assumerete in qualità di Mentor. Sarete poi voi ad impostare liberamente la vostra relazione con il Mentee.

Le "Best practice" qui sotto indicate sono quindi dei meri suggerimenti, ma vi consigliamo in ogni caso di leggerle al fine di facilitare l'interazione Mentor-Mentee.

PRIME DOMANDE DA FARSI

Prima ancora di fissare la prima call con il proprio Mentee, è consigliato farsi qualche domanda al fine di capire che Mentor si vuole essere al fine di chiarire il proprio commitment e ruolo:

- Quanto tempo dedicherò al mio Mentee?
- Come incontrerò il mio Mentee (di persona, zoom, chiamata, email)?
- Quali sono i miei tempi di risposta dopo essere stato contattato?
- Quali sono le mie aspettative dal programma di Mentoring e quali, invece, le aspettative del mio Mentee?
- Preferisco una relazione professionale e formale o preferisco una relazione più personale conoscendo più a fondo il Mentee?
- Altro

Le risposte a queste ed altre domande sono importanti per stabilire un primo contatto con il Mentee e comunicare efficacemente le rispettive aspettative

ROMPIAMO IL GHIACCIO

Il CV del/dei proprio Mentee ti verrà inviato via email una volta che ti verrà assegnato.

Raccomandiamo che sia il Mentor a rompere il ghiaccio inviando il prima possibile al/ai propri Mentee una email con la quale ci si presenta e si fornisce future le modalità per essere contattati.

E' importante che sia il Mentor ad inviare questa prima email.

Al fine di massimizzare l'efficacia del primo contatto con i Mentee, si danno alcuni consigli:

- Usare la email (non il telefono) per il primo contatto
- Indicare Federmanager Roma programma di Mentoring nell'oggetto della prima email
- Fare una breve presentazioni di sé stessi allegando il proprio URL LinkedIn e/o il proprio CV
- Definire le modalità dei futuri contatti (di persona, email, zoom, telefono, altro) e proponendo alcune date per il primo contatto telefonico

LA PRIMA TELEFONATA

La prima telefonata è fondamentale per impostare al meglio la propria relazione di Mentoring al fine di definire le reciproche aspettative e gli obiettivi. Si consiglia di fissare data e ora con largo anticipo e dedicando al proprio Mentee 60 minuti per questa prima telefonata. Durante la prima telefonata si consiglia di:

- Effettuarla tramite Zoom, Skype o altro applicativo che permette una videochiamata al fine di stabilire una relazione piu' personale
- Aver già letto le informazioni e il CV del proprio Mentee al fine di avere un'idea del proprio interlocutore
- è consigliabile che sia il Mentor a "guidare" la conversazione nelle fasi iniziali magari dando una breve presentazione di sé e successivamente facendo domande mirate al proprio Mentee al fine di capire obiettivi, inclinazioni ed aspirazioni
- Concordare le modalità e le tempistiche delle future interazioni
- Conoscere meglio le rispettive personalità e aspirazioni
- Permettere al Mentee di fare ogni domanda per lui utile per definire il programma di Mentoring



- Al fine della prima chiamata può essere utile concordare la data del prossimo “follow-up”
- Altro

La prima telefonata ha lo scopo di conoscersi reciprocamente definendo le future regole e modalità della relazione di Mentoring

SII PROATTIVO NEL PERMETTERE AL TUO MENTEE DI ESPRIMERE AL MASSIMO IL SUO POTENZIALE

Nelle future interazioni è fondamentale permettere al Mentee di esprimere al massimo il suo potenziale tenendo sempre conto delle inclinazioni e aspettative manifestate durante il primo contatto.

Alcune “Best Practice” e suggerimenti da seguire possono essere:

- Mantenere riservatezza, confidenzialità e un rapporto sincero
- Cercare di capire al meglio le inclinazioni, gli obiettivi e le aspirazioni del proprio Mentee
- Una qualità fondamentale per un buon Mentor è la capacità di ascolto, infatti solo grazie ad essa, si potranno fare domande specifiche e mirate che aiutano il proprio Mentee a sviluppare nuovi punti di vista
- Il ruolo principale del Mentor è quello di aiutare il Mentee a prendere decisioni informate dopo aver analizzato tutti i fattori rilevanti. Grazie alla sua esperienza il Mentor aiuterà il Mentee a valutare gli svantaggi e i vantaggi di ogni scelta
- Il Mentor può indirizzare il Mentee verso le risorse e i contatti migliori o condividere con il Mentee esperienze passate, resistendo alla tentazione, però, di indirizzare il Mentee ad intraprendere necessariamente un percorso di carriera simile al suo, in quanto ogni persona ha diverse inclinazioni.
- E' fondamentale che il Mentor consigli al Mentee di chiedere feedback da piu' fonti diverse, in quanto la pluralità di pensiero è senz'altro utile
- E' importante che il Mentor sia accessibile al proprio Mentee, mantenendo un canale aperto e possibilità di interagire

E' necessario ricordare che per quanto un Mentor possa adoperarsi per il proprio Mentee e seguire queste “Best Practice”, in ultima istanza la responsabilità delle decisioni e delle scelte per il proprio percorso di crescita professionale ricade sul Mentee.

Appendice con alcuni link utili sul Mentoring

Demystifying Mentoring - <https://hbr.org/2011/02/demystifying-mentoring>

Five questions every mentor must ask <https://hbr.org/2009/03/five-questions-every-mentor-mu>

Che cos'è il Mentoring e le differenze con il Coaching

<https://www.associazioneitalianamentoring.it/mentoring/>

Get the mentoring equation right <https://hbr.org/2011/10/get-the-mentoring-equation-rig>