

# Mentoring e reverse mentoring per far crescere le persone e migliorare l'organizzazione

Il Mentoring e il Reverse Mentoring sono dei percorsi interni di apprendimento per far crescere i talenti, diffondere la cultura aziendale, trasferire valori, includere le diversità, migliorare il lavoro fra generazioni, potenziare la collaborazione interfunzionale.

I vantaggi di questi percorsi sono molteplici, sia per coloro che ne beneficiano direttamente (i mentee), che per l'organizzazione e i mentori stessi, che hanno la possibilità di sviluppare le proprie capacità relazionali e sperimentare il valore del proprio impatto nello sviluppo altrui. Mentori si diventa rafforzando la capacità di creare una relazione di fiducia e imparando a gestire con efficacia processo e tecniche di mentoring come insegna il percorso proposto.

## OBIETTIVI

- Aumentare consapevolezza del valore di un percorso di mentoring
- Riconoscere e allenare le capacità dell'essere mentor in un'organizzazione e differenziarle da altri ruoli
- Acquisire un metodo e le tecniche per agire il ruolo di mentor organizzativo
- Allenare la capacità di avviare una relazione di mentoring, attraverso la fiducia e l'autenticità
- Acquisire la capacità di guidare l'apprendimento attraverso l'esperienza
- Sviluppare la capacità di stimolare il cambiamento, attraverso la relazione.

## PROGRAMMA

### Essere Mentore all'interno di un'organizzazione

- Quali sono i vantaggi del mentoring per l'organizzazione, i Mentee e i Mentori.
- Cos'è il mentoring e le differenze con il ruolo di coach, di tutor e di capo
- I mentori della nostra

esperienza e i loro impatti su di noi: quali sono le competenze di un mentore

- Il ruolo del Mentee
- Le 4 fasi del percorso di mentoring
- Il reverse mentoring per un percorso di inclusione generazionale
- Riflettere sulla propria e altrui esperienza
- Agire da Mentore per avviare lo sviluppo e l'apprendimento
- Costruire la relazione, creare fiducia, condividere informazioni ed esperienze, individuare la vision del mentee
- Identificare opportunità di apprendimento, favorire l'assunzione di responsabilità rispetto al proprio percorso
- Pratica con colloqui di mentoring

### Agire da Mentore per stimolare il cambiamento e valutare i risultati

- Stimolare il cambiamento e la sfida del Mentee
- Chiudere il rapporto di mentoring, valutare e dare feedback sull'efficacia, ridefinire il rapporto per il futuro
- Pratica con colloqui di mentoring.

## DESTINATARI

Tutti coloro che gestiscono collaboratori e che desiderano avviare e diffondere un percorso di mentoring.

## METODOLOGIA

Il percorso sarà erogato in modalità interattiva e alternerà momenti esercitativi, di condivisione e di lezione volti a far acquisire strumenti applicabili.

## DURATA

Corso in presenza di 1 giornata o in modalità webinar.