



***Un patto intergenerazionale con i giovani uomini e le giovani donne
che vogliono essere protagonisti del proprio futuro***

Il Manifesto

Siamo manager e professionisti che desiderano aiutare il Paese a costruire un futuro migliore, impegnandosi in un patto intergenerazionale per trasmettere ai giovani l'esperienza, professionale e non, maturata nel corso della nostra vita.

Ci accomuna un'idea di responsabilità sociale che consiste nel mettere a disposizione dei giovani quanto abbiamo realizzato e ricevuto durante la nostra vita personale, e che ci spinge a supportare la crescita delle giovani donne, rafforzando in loro la consapevolezza del proprio valore e delle proprie ambizioni.

L'intervento con cui vogliamo contribuire a ridare fiducia e speranza al Paese consiste nell'affiancare i giovani nel passaggio dal percorso formativo all'ingresso nel mondo del lavoro, per contribuire allo sviluppo di talenti che si inseriranno in aziende o che ne creeranno di nuove, nella libera professione, e nelle istituzioni.

Con il patto intergenerazionale intendiamo coniugare le aspirazioni individuali con il bene comune, attraverso "una" forma di mentoring orientata all'agire professionale attraverso la condivisione delle competenze di leadership e tecnico professionali dei mentori coinvolti.

In questa sfida intendiamo coinvolgere una parte significativa degli oltre 1360 aderenti di Prospera e delle 61 aziende associate a Valore D e quanti, tra la comunità manageriale, professionale ed imprenditoriale del

Paese, condividono le ragioni del nostro impegno ed i tre principi a cui vogliamo ispirare le nostre iniziative di mentoring:

- L'interazione con le persone che abbiamo incontrato nella nostra vita ci hanno fatto diventare quello che siamo, attraverso le relazioni di oggi diventeremo quello che saremo in futuro.
- Lo sviluppo integrale della persona è facilitato dal confronto e lo scambio gratuito con persone significative che - al di fuori di contesti valutativi - siano al contempo maestri, guide, amici e role model.
- Il mentoring vuole essere l'incontro tra due persone che si relazionano in un confronto aperto sulla realizzazione professionale come elemento fondante per lo sviluppo della persona.

Attraverso il percorso di mentoring intendiamo aiutare i giovani *"nell'attrezzare la mente e l'anima"* ad affrontare positivamente le sfide professionali dei nostri tempi.

E' una proposta per manager, professionisti ed imprenditori - *"mentor"* - ed i giovani - *"mentee"* - affinché si possa recuperare, in forme nuove, quel percorso di preparazione al lavoro tipico della bottega rinascimentale caratterizzata dalla guida del maestro.

Ai mentor chiediamo di mettere a disposizione la propria esperienza e di predisporre ad apprendere a loro volta. Ai mentee chiediamo di coinvolgersi con la passione e la determinazione di chi si assume in prima persona la responsabilità della propria crescita.

Il dono più prezioso che possiamo offrire è la nostra esperienza.

Insieme costruiremo un futuro migliore.

Il Programma di Mentoring

La relazione tra il Mentor ed il Mentee dovrà svolgersi attraverso un percorso a step che inizierà con un momento di conoscenza e di messa a fuoco degli obiettivi, proseguirà con una fase di traduzione degli obiettivi in azioni, per concludersi con un momento finale in cui fare il bilancio dei risultati ottenuti e delle aree di miglioramento esistenti.

Prima Fase - Creazione della Relazione (2/3 Incontri)

In questa prima fase della relazione il Mentor ha la responsabilità di proporsi come modello per il Mentee. E' opportuno, quindi che sia il Mentor a fare il primo passo in termini di apertura, ascoltando ed immedesimandosi nel suo vissuto personale e professionale.

Azioni:

- Aprirsi l'uno all'altro
- Sottoscrivere il Patto di Mentoring
- Stabilire le regole reciproche da rispettare
- Definire gli obiettivi

Seconda Fase - Esplorazione Opportunità (7/8 Incontri)

Fissati gli obiettivi ed individuate le competenze necessarie per raggiungerli, occorrerà tradurli in una serie di azioni concrete. In questa seconda fase si chiede al Mentor di sostenere l'attuazione dei passi concordati adottando un atteggiamento attivo e positivo che stimoli, incoraggi, aiuti il Mentee a trovare in sé stesso le risorse per superare le difficoltà all'avvio.

Azioni:

- Pensare e individuare le attività attraverso le quali conoscersi meglio
- Definire un piano di azioni da intraprendere
- Interrogarsi sulla direzione intrapresa
- Esplorare le opportunità, imparare a scegliere e a rischiare

Terza Fase - Verifica dei Risultati (1/2 Incontri)

Una volta che gli obiettivi sono stati definiti, tradotti e realizzati in azioni concrete sarà necessario verificarli. Questa fase conclusiva del processo di Mentoring consentirà di fare un bilancio di quanto accaduto nel percorso e dei fronti ancora aperti su cui occorrerà continuare a lavorare oltre il termine previsto dal progetto di ProSpera.

Azioni:

- Revisione degli obiettivi concordati all'inizio del percorso
- Valutazione della soddisfazione delle reciproche aspettative
- Feedback finale reciproco

I Mentor

Criteri di selezione:

- Esperienza professionale qualificata:> 15 anni
- Età: >40 anni
- Esperienza nel coordinamento delle persone

Soft Skills richieste:

- Essere disposti e motivati a mettere a disposizione del mentee la propria esperienza, oltre a tempo ed energie.
- Disponibilità ad apprendere: mantenere vivo il desiderio di apprendere nuove “competenze”, per sviluppare quelle che si posseggono già.
- Atteggiamento positivo: avere fiducia nel buon esito del percorso e nella validità del programma. L’ottimismo aiuta ad affrontare le difficoltà e a mantenere la fiducia nella direzione intrapresa.
- Good reputation: i mentor devono godere di una buona credibilità all’interno dell’area professionale nella quale operano, avendo la stima di quanti lavorano o entrano in contatto con loro.
- Vision: capacità di saper inserire le questioni ed i temi in un contesto più ampio.
- Intelligenza sociale: saper costruire rapporti e possedere generali competenze sociali
- Comunicazione: ai mentor è richiesta quella particolare attitudine all’ascolto ed apertura mentale, quella capacità nello stimolare l’altro, spiegare, fornire feedback e la capacità di sintesi degli apprendimenti acquisiti nel proprio percorso professionale.

CHI E' IL MENTOR

Il Mentor è una persona ricca di esperienza che interpreta un ruolo di facilitatore naturale, un amico più grande, un passe-partout per il mondo del lavoro e professionale.

Ponendosi sullo stesso piano del giovane sarà chiamato ad accompagnare il processo di mentoring adottando alcuni *comportamenti e competenze chiave*.

- Si rende disponibile
- Comunica con trasparenza
- Stimola responsabilità e protagonismo
- Mantiene una posizione empatica

I Mentee

Criteri principali di selezione:

- 50% di uomini e donne
- Laureandi dell'ultimo anno; laureati da non più di un anno; iscritti al dottorato di ricerca, nelle discipline sia scientifiche sia economiche
- Media dei voti per laureandi e voto di laurea per laureati calibrati sulle fasce alte dei voti di ciascuna università

Criteri qualificanti nella selezione:

- Conoscenza inglese certificata e conoscenza altre lingue
- Esperienze all'estero: interscambio, erasmus, stages o altro
- Impegni e/o esperienze extra università

CHI E' IL MENTEE

E' una giovane persona che parte dal presupposto e riconosce che si può imparare dai più grandi.

Che intende coinvolgersi con la passione e la determinazione di chi si assume in prima persona la responsabilità della propria crescita.

- Atteggiamento positivo
- Disponibilità ad apprendere
- Responsabilità
- Orientamento alla creatività e alla trasversalità