

TITOLO: Mentoring vs formazione e coaching

1. introduzione

Dire mentoring è come dire formazione o coaching? In questa linea guida i termini sono considerati in modo differenziato così che i potenziali mentors possano riconoscere chiaramente la differenza tra i singoli metodi e siano consapevoli della loro area di responsabilità: il mentoring.



2. Elementi chiave

2.1. Tutoraggio

Il mentoring descrive la relazione tra due persone, il mentee che vuole raggiungere degli obiettivi e il mentor che accompagna e supporta il mentee per un periodo di tempo concordato. I mentors assumono il ruolo di consiglieri e consulenti esperti, agendo allo stesso tempo come modelli professionali e personali. Il tutoraggio di solito porta a una relazione a lungo termine, familiare e personale. Il mentoring è particolarmente efficace quando entrambe le parti traggono vantaggio l'una dall'altra. Nelle more del progetto "Farms charm", il mentoring può essere definito come segue:

" Il mentoring è un approccio pratico implementato da un mentor (come persona con esperienza e/o conoscenza in un determinato argomento) per aiutare i fornitori di agriturismi a sviluppare le proprie capacità e intuizioni mentre avviano un agriturismo e/o si trasformano in un'attività agrituristiche " .

Il tutoraggio può avvenire **faccia a faccia** - di solito è il modo migliore per iniziare una relazione e dovrebbe essere utilizzato il più possibile - o **remoto** se non sei in grado di incontrarti faccia a faccia (tramite soluzioni di conferenza online, telefono e in alcuni casi e-mail). Il mentoring può assumere diverse forme:

Moduli di mentoring	
Sessioni formali	... sono strutturati per un periodo di tempo fisso e solitamente pianificati in anticipo
Sessioni informali	... sono più spontanei e di varia lunghezza. Funzionano meglio quando sono mescolati con sessioni formali. Possono includere: contatto faccia a faccia, remoto, tramite e-mail/messaggi
Tutoraggio gruppo	... con un mentore che lavora in un gruppo con due/più allievi che rappresentano due/più aziende. Queste sessioni sono molto collaborative poiché gli allievi imparano anche dai loro colleghi imprenditori.

I mentori devono	
✓	Presentare un'immagine positiva del tutoraggio aziendale e seguire un codice di condotta concordato.
✓	Interagisci con i mentee per concordare in che modo il mentoring potrebbe supportare la loro attività potenziale o esistente
✓	Concordare un programma di attività di mentoring che soddisfi al meglio le esigenze del/dei mentee
✓	Incoraggia i mentee a esprimere/discutere le loro idee, preoccupazioni/comprendere le sfide aziendali che stanno affrontando

- | |
|--|
| ✓ Incoraggia gli allievi ad assumersi la responsabilità delle proprie decisioni, piani e azioni |
| ✓ Aiuta i mentee a riflettere e imparare dalle attività che non sono andate come previsto |
| ✓ Aiuta i mentee a rivedere i progressi e stabilire opzioni realistiche e pratiche per realizzare i loro obiettivi |
| ✓ Indirizzare gli allievi ad altre fonti di informazioni, consigli o supporto quando appropriato |



2.2. Istruire

Il coaching sussume diversi metodi di consulenza con un contesto professionale. Durante il coaching si svolgono discussioni strutturate tra coach e coachee, che servono a sviluppare approcci individuali alle soluzioni, a seconda dell'obiettivo. Il coach funge da partner di discussione neutrale e critico. Non assume nessuno dei compiti del coachee. Il coach non deve conoscere o trasmettere una soluzione diretta, ma accompagna il processo di 'aiutare le persone ad aiutare se stesse'. Il coaching è limitato nel tempo, tematicamente definito e orientato verso un obiettivo.

2.3. Formazione

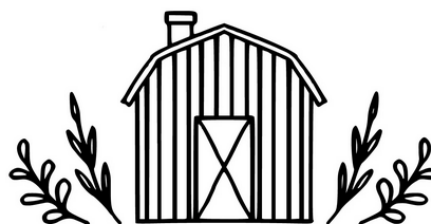
La formazione serve a uno sviluppo/ampliamento mirato di determinati comportamenti. Si tratta di apprendere un modello di processo ideale per una determinata situazione, determinate abilità e competenze. Il formatore è l'esperto che impartisce conoscenze specialistiche. Un buon allenamento considera la pratica (ripetuta). Il trainer dà feedback e corregge. Le esigenze individuali del tirocinante/studente sono importanti, ma l'attenzione è rivolta al contenuto della formazione o al comportamento individuale durante la formazione.

2.4. Mentoring vs. coaching e formazione: le differenze a colpo d'occhio

Tutoraggio	Istruire	Formazione
Si basa su una relazione	È orientato al compito	È effettivo
Procedura di accompagnamento, supporto e consulenza	Riflettente processi	Istruzione tecnica / istruzione
Il mentore determina il contenuto e il processo insieme al mentee	Coach e coachee determinano congiuntamente contenuto e processo	Il formatore determina il contenuto e la procedura
Il mentore è un consigliere e un consulente esperto, l'opinione personale del mentore confluisce nel processo	Il coach è un ascoltatore e un interlocutore neutrale e critico che supporta la ricerca di una soluzione.	Il formatore sta guidando, correggendo e dando feedback
Il mentore ha know-how ed esperienza nel suo campo	Il coach ha metodi adeguati, offre 'aiuto per l'auto-aiuto'.	Il formatore trasmette il know-how e le possibilità di migliorare le competenze
Il mentore condivide conoscenze, abilità ed esperienze con il mentee	Il coaching si svolge all'altezza degli occhi, il coach supporta l'autoriflessione.	Il formatore è esperto in materia, c'è un gradiente gerarchico
Il mentore mostra un possibile percorso	L'allenatore non dà indicazioni	L'allenatore determina l'allenamento
Il mentore consiglia/sostiene con la sua esperienza e avvia gli sviluppi	Il coach pone domande e fornisce assistenza nella ricerca di soluzioni	Il formatore impartisce contenuti/abilità e incoraggia il cambiamento comportamentale
Relazione/partnership a lungo termine	Temporaneo relazione	Formazione a tempo limitato

3. Esempio

La signora Diana e suo marito hanno ristrutturato un'azienda agricola che hanno rilevato e vorrebbero offrire in futuro "agriturismo biologico". Per sviluppare un concetto di business efficiente e sostenibile, si rivolge alla signora Sophie, la direttrice di una grande e frequentata fattoria equestre della regione. La signora Sophie è considerata una mentore rispettata e la signora Diana spera di poterla conquistare per il suo progetto. La signora



**Funded by
the European Union**

Questo progetto –2022-1-CZ01-KA220-ADU-000089506 – è stato finanziato con il sostegno della Commissione Europea. Questa pubblicazione riflette solo il punto di vista dell'autore e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che possa essere



Diversificazione delle attività imprenditoriali come
percorso verso l'agricoltura sostenibile nelle aree rurali



Sophie è d'accordo e assume il ruolo di mentore. Insieme, ora si impegneranno in varie considerazioni nel tutoraggio e svilupperanno un concetto fattibile che combini le idee della signora Diana e i preziosi anni di esperienza, le possibilità concrete di implementazione e i suggerimenti, nonché i criteri critici da considerare che la signora Sophie porta in il processo.



**Funded by
the European Union**

fatto delle informazioni in essa contenute.

Questo progetto –2022-1-CZ01-KA220-ADU-000089506 - è stato finanziato con il sostegno della Commissione Europea. Questa pubblicazione riflette solo il punto di vista dell'autore e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che possa essere

4. Vantaggi e impatto potenziale

I vantaggi e l'impatto che potresti avere dall'implementazione della linea guida sono:

Per il mentore	Per l'allievo
✓ Sai cos'è "mentoring/coaching/formazione".	✓ Sai cos'è "mentoring/coaching/formazione".
✓ Conosci le differenze dei rispettivi metodi	✓ Conosci le differenze dei rispettivi metodi
✓ Sai quali compiti si assumono i mentori	✓ Sai cosa ci si aspetta dai mentori