



Empowerment delle donne con bassi livelli di specializzazione attraverso lo sviluppo della competenza globale e percorsi di mentoring

2021-1-BG01-KA220-ADU-000033670

PROGRAMMA DI MENTORING E LINEE GUIDA



**Co-funded by
the European Union**

Il supporto della Commissione europea per la produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione dei contenuti, che riflettono solo le opinioni degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.



Co-funded by
the European Union



Disclaimer

La produzione e la progettazione di questo documento sono state coordinate da Mindshift Talent Advisory nell'ambito del risultato del progetto 3 – programma di mentoring UPCOMING WOMEN

Sviluppatori

Dominio 1: Right to Childhood foundation

Dominio 2: Solidaridad Sin Fronteras

Dominio 3: CEIPES - Centro Internazionale per la Promozione dell'Educazione e dello Sviluppo

Dominio 4: Mindshift Talent Advisory

© UPCOMING WOMEN CONSORTIUM, Gennaio 2023

www.upcomingwomen.eu

Paese	Organizzazione
Bulgaria	Right to Childhood Foundation
Spagna	Solidaridad Sin Fronteras
Portogallo	Mindshift Talent Advisory
Grecia	European Institute for Local Development
Italia	CEIPES - Centro Internazionale per la Promozione dell'Educazione e dello Sviluppo
Turchia	AIEG



Prefazione	5
Parte I - Programma di mentoring UPCOMING WOMEN	8
Parte II - Linee guida per il mentoring di UPCOMING WOMEN	13
Principi guida del mentoring	13
Cicli di mentoring	17
Dominio 1: ESPLORARE IL MONDO	22
Risorsa 1.1.: Pensiero analitico	23
Risorsa 1.2.: Capacità di ricerca	28
Risorsa 1.3.: Pensiero critico	31
Risorsa 1.4.: Curiosità	34
Risorsa 1.5.: Domande efficaci	38
Dominio 2: RICONOSCERE LE PROSPETTIVE	40
Risorsa 2.1.: Adattabilità	41
Risorsa 2.2.: Capacità cooperative	44
Risorsa 2.3.: Autoconsapevolezza	47
Risorsa 2.4.: Consapevolezza interculturale.....	50
Risorsa 2.5.: Flessibilità.....	53
Dominio 3: COMUNICARE IDEE	55
Risorsa 3.1.: Ascolto efficace	56
Risorsa 3.2.: Comunicazione verbale	59
Risorsa 3.3: Empatia.....	62
Risorsa 3.4: Intelligenza emotiva	65
Risorsa 3.5: Comunicazione non verbale.....	67
Dominio 4: AGIRE	70
Risorsa 4.1: Resilienza.....	71
Risorsa 4.2.: Orientamento all'azione	74
Risorsa 4.3.: Problem-solving.....	78
Risorsa 4.4.: Abilità di azione sociale.....	81
Risorsa 4.5.: Pensiero creativo.....	83
Parte III - Template di mentoring UPCOMING WOMEN	85
Template 1: Pianificazione del ciclo di mentoring	85
Template 2: Accordo di mentoring	85



Template 3: Template per la definizione degli obiettivi	85
Template 4: Template per il piano d'azione.....	85
Questo documento è indirizzato al mentee e si consiglia al mentore di supportare il mentee nel compilarlo. Può essere utilizzato in diverse sessioni di mentoring.....	85
Template 5: Avvio della conversazione.....	85
Template 6: Registro delle sessioni di mentoring	85
Template 7: Verifica dei progressi.....	85
Template 8: Piano di chiusura del mentoring	85
Riferimenti e strumenti	102



Prefazione

*La globalizzazione è tutt'altro che nuova, si è verificata, a ritmi diversi e in diversi gradi, per secoli, **Linda Colley**¹*

La disuguaglianza di genere è un problema globale e, secondo la strategia per la parità di genere 2020-2025, dal Programma di sviluppo delle Nazioni Unite (UNDP) nessuno Stato membro ha raggiunto la piena uguaglianza di genere e i progressi per raggiungerla sono molto lenti. Secondo il Gender Equality Index (2020), che misura il livello di realizzazione e le disparità di genere in alcuni settori in tutta Europa, il punteggio dell'UE-28 è 67,9 su 100. La maggior parte dei paesi partner sono al di sotto di questa media.

Nel contesto della discriminazione di genere, le donne, e in particolare le donne con bassi livelli di specializzazione, sono poste in situazioni che creano vulnerabilità. Le donne con bassi livelli di specializzazione sono quelle che non conoscono appieno i propri diritti, hanno accesso limitato alla giustizia e sono svantaggiate da bassi livelli di alfabetizzazione e scarsità di mezzi.

Le donne non sono intrinsecamente vulnerabili, ma svariati contesti le collocano in diverse situazioni problematiche rispetto agli uomini. Queste situazioni possono essere un background migratorio e differenze culturali, discriminazione basata sul genere e segregazione nel mercato del lavoro, divari salariali, violenza domestica, tratta di esseri umani e donne che vivono in aree remote o rurali. In questo senso, la parità di genere entro il 2030 richiede un'azione urgente per eliminare le molte cause alla radice della discriminazione che ancora limitano i diritti delle donne.

L'empowerment delle donne è fondamentale per accelerare lo sviluppo sostenibile. Ecco perché la parità di genere e l'empowerment delle donne è il quinto dei 17 obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) per trasformare il nostro mondo ed è una priorità trasversale di tutti gli SDG. D'altra parte, le emergenti forze economiche, digitali, culturali demografiche e ambientali stanno plasmando le nostre vite in tutto il pianeta e aumentando i nostri incontri interculturali su base giornaliera. Viviamo in un mondo interconnesso, diversificato e in rapida evoluzione e questo ambiente complesso rappresenta un'opportunità e una sfida per apprezzare e beneficiare anche delle differenze culturali.

Ciò può essere ottenuto attraverso la promozione della competenza globale definita come "la capacità di esaminare questioni locali, globali e interculturali, di comprendere e apprezzare le prospettive e le visioni del mondo degli altri, di impegnarsi in interazioni aperte, appropriate ed efficaci con persone di culture diverse e di agire per il benessere collettivo e lo sviluppo sostenibile". Secondo questa definizione del quadro di competenza globale dell'OCSE PISA, gli individui che sono globalmente competenti possono:

1. Vivere armoniosamente in comunità multiculturali
2. Crescere in un mercato del lavoro in evoluzione

¹ <http://lindacolley.com>



3. Utilizzare le piattaforme multimediali in modo efficace e responsabile
4. Sostenere gli obiettivi di sviluppo sostenibile
5. Perseguire l'apprendimento permanente e rimanere attivi, aperti e curiosi

Il Center for Global Education² definisce la competenza globale come "la capacità e la disposizione a comprendere e agire su questioni di rilevanza globale. Gli individui competenti a livello globale sono consapevoli, curiosi e interessati a conoscere il mondo e come funziona. Possono usare le grandi idee, gli strumenti, i metodi e i linguaggi centrali in qualsiasi disciplina (...) per affrontare le questioni urgenti del nostro tempo. Distribuiscono e sviluppano competenze mentre indagano su tali problemi, riconoscendo molteplici prospettive, comunicando le loro opinioni in modo efficace e agendo per migliorare le condizioni." Secondo questa definizione, gli individui competenti a livello globale mobilitano le seguenti quattro competenze:

1. **Indagare il mondo** al di là del loro ambiente circostante
2. **Riconoscere il proprio punto di vista e quello degli altri**
3. **Comunicare le proprie idee** in modo efficace con un pubblico eterogeneo
4. **Tradurre le loro idee in azioni appropriate** per migliorare le condizioni

² <https://asiasociety.org/education>



Co-funded by
the European Union



Identificare un problema, generare domande e spiegarne il significato

Utilizzare una varietà di linguaggi, fonti e media per identificare e soppesare le prove rilevanti

Analizzare, integrare e sintetizzare le prove per costruire risposte coerenti

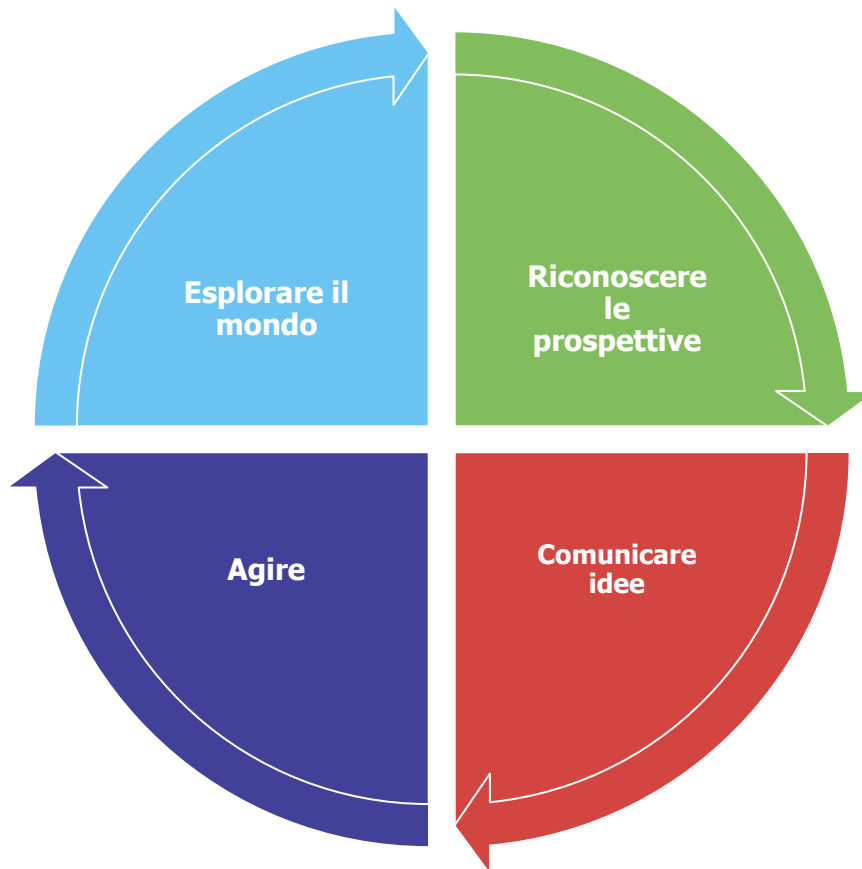
Sviluppare argomentazioni basate su prove convincenti e trarre conclusioni difendibili

Identificare e creare opportunità di azione personale o collaborativa per migliorare le condizioni

Valutare le opzioni e pianificare le azioni in base alle prove e al potenziale di impatto

Agire personalmente o in modo collaborativo in modo creativo ed etico per contribuire al miglioramento e valutare l'impatto delle azioni intraprese

Riflettere sulla capacità di sostenere e contribuire al miglioramento



Riconoscere ed esprimere le proprie prospettive e identificare le influenze su quella prospettiva

le prospettive degli altri e identificare ciò che li ha

Spiegare l'impatto delle interazioni culturali

Articolare come l'accesso differenziato alla conoscenza, alla tecnologia e alle risorse influisce sulla qualità della vita e sulle prospettive

Riconoscere ed esprimere come diversi tipi di pubblico percepiscono il significato e come questo influisce sulla comunicazione

Ascoltare e comunicare in modo efficace con persone diverse

Selezionare e utilizzare la tecnologia e i media appropriati per comunicare con un pubblico diversificato

Riflettere su come una comunicazione efficace influisce sulla comprensione e sulla collaborazione in un mondo interdipendente

Grafico 1 – Interazione dinamica tra le dimensioni della competenza globale da parte del Center of Global Education



Co-funded by
the European Union



Parte I - Programma di mentoring UPCOMING WOMEN

La globalizzazione renderà le nostre società più creative e prospere, ma anche più vulnerabili, Lord Robertson³

UPCOMING WOMEN⁴ (**UW**) è un progetto ERASMUS+, che decorre dal 2021 al 2022, motivato dalla necessità di affrontare le disuguaglianze di genere esistenti e persistenti nei paesi del consorzio del progetto, con l'obiettivo di beneficiare di approcci di competenza e mentoring globali per responsabilizzare le donne con bassi livelli di specializzazione e in situazioni di vulnerabilità per promuovere la loro inclusione sociale e lavorativa.

Per raggiungere questo obiettivo, il consorzio UW ha progettato un programma di mentoring che include una metodologia di competenza globale per fornire ai professionisti (formatori, educatori, assistenti sociali, consulenti e altro personale) supporto di mentoring a donne con bassi livelli di specializzazione e in situazioni di vulnerabilità.

Questa metodologia di competenza globale è tratta dal quadro delle competenze globali, proposto dal Center of Global Education, e si basa su quattro domini di competenza globale⁵:



Figura 1 – I quattro domini della competenza globale della Asia Society

³ https://en.wikipedia.org/wiki/George_Robertson,_Baron_Robertson_of_Port_Ellen

⁴ <https://upcomingwomen.eu>

⁵ <https://asiasociety.org/education/what-global-competence>



Co-funded by
the European Union



COMPETENZA GLOBALE

Metodologia basata sulle competenze per sostenere le donne con bassi livelli di specializzazione e in situazioni di vulnerabilità



1

ESPLORARE IL MONDO

Essere consapevoli, curiosi e interessati a conoscere il mondo e come funziona

2

RICONOSCERE LE PROSPETTIVE

Riconoscere che abbiamo una prospettiva particolare e che altri possono condividerla o meno

3

COMUNICARE IDEE

Comunicare efficacemente, verbalmente e non verbalmente, con un pubblico eterogeneo

4

AGIRE

Avere le competenze non solo per conoscere il mondo, ma anche per fare la differenza nel mondo



L'obiettivo del programma di mentoring UM è quello di stabilire le linee guida che aiuteranno i professionisti a fornire supporto di mentoring alle donne con bassi livelli di specializzazione e in situazioni di vulnerabilità osservando, raggiungendo e valutando l'insieme di competenze definite in ciascuno dei quattro domini di competenza globale. Ogni dominio comprende cinque (5) competenze chiave da affrontare nei cicli di mentoring.

Esplorare il mondo

1

Le capacità analitiche portano gli individui a raggiungere il cambiamento e a sviluppare soluzioni, raccogliendo dati, osservando soggetti, ascoltando attentamente, analizzando problemi raccogliendo le idee.

La curiosità è la voglia di saperne di più su qualcosa. Rende le persone più attente e fa pensare alle cose e capire le situazioni.

Il pensiero critico è ciò che aiuta le persone a pensare in modo chiaro e razionale, considerando la connessione logica tra le idee.

Le domande efficaci servono a promuovere il pensiero intellettuale più profondo e l'ispirazione per la conversazione invece di limitarsi a chiedere. Queste domande dovrebbero essere accuratamente preparate per perseguire un obiettivo.

Le capacità di ricerca sono la capacità di raccogliere e valutare informazioni, di raccogliere dati e di fare interpretazioni.

Riconoscere le prospettive

2

L'adattabilità è la capacità o la volontà di cambiare e adattarsi a diverse condizioni o circostanze.

Le abilità cooperative sono la comprensione di come lavorare efficacemente con altre persone su base paritaria verso fini e obiettivi comuni.

La consapevolezza interculturale serve ad avere una comprensione sia della propria che di altre culture

La flessibilità è la capacità di apportare modifiche o di affrontare una situazione che sta cambiando rapidamente

L'autoconsapevolezza è la capacità di concentrarsi su se stessi e su come le proprie azioni, pensieri o emozioni si allineano o non si allineano con i propri standard interni



Comunicare idee

3

L'ascolto efficace è la capacità di comprendere attivamente le informazioni e mostrare interesse per l'argomento discusso

La comunicazione verbale è l'uso di parole, sia allo scritto che oralmente, per condividere informazioni con altre persone.

L'intelligenza emotiva è la capacità di percepire, interpretare, dimostrare, controllare e usare le emozioni per comunicare

L'empatia è la capacità di capire o sentire ciò che un'altra persona sta vivendo e di mettersi nella posizione di un'altra persona

La comunicazione non verbale è il processo di comunicazione senza l'uso di parole e include gesti, tono di voce, espressioni facciali

Agire

4

Le competenze orientate all'azione comprendono pragmatismo, pianificazione strategica e proattività

Il pensiero creativo è definito come la capacità di risolvere situazioni, problemi o sfide utilizzando approcci diversi

La risoluzione dei problemi è la capacità di agire definendo un problema, determinandone le cause, oltre a identificare, dare priorità e selezionare soluzioni alternative e quindi implementare una soluzione

La resilienza è il processo di adattamento a fronte di avversità, traumi, tragedie, minacce o fonti significative di stress

Le abilità di azione sociale sono un insieme di competenze necessarie ad intraprendere un'azione per creare un cambiamento o un risultato positivo



Co-funded by
the European Union





Parte II - Linee guida per il mentoring di UPCOMING WOMEN

Il percorso verso la diversità inizia con il sostegno, il tutoraggio e la sponsorizzazione di diverse donne e uomini per diventare leader e imprenditori,
Denise Morrison⁶

Principi guida del mentoring

Il mentoring può essere una relazione formale o informale in cui una persona più esperta (mentore) condivide le proprie conoscenze, abilità ed esperienze con qualcuno (mentee) che ha bisogno di una guida professionale o personale. Il programma di mentoring UPCOMING WOMEN è progettato per fornire un mentoring su misura a donne con bassi livelli di specializzazione e in situazioni di vulnerabilità che raggiungono uno specifico obiettivo personale o professionale, supportato da una serie di specifiche e risorse richieste.

Le specifiche si riferiscono al profilo dei mentori che possono guidare le relazioni di mentoring. Questo programma di mentoring è rivolto a formatori, educatori, assistenti sociali, consulenti o qualsiasi altro professionista che lavora con donne con bassi livelli di specializzazione o in situazione di vulnerabilità. Queste situazioni vulnerabili possono essere un background migratorio e differenze culturali, discriminazione basata sul genere e segregazione nel mercato del lavoro, divari salariali, violenza domestica, tratta di esseri umani e donne che vivono in aree remote o rurali.

L'esperienza ha dimostrato che le donne tendono a sottovalutare le proprie capacità molto più spesso degli uomini. Ciò tende ad aggravarsi quando le donne fanno parte di gruppi socialmente esclusi. Contro questa realtà, rafforzare la fiducia in se stessi è un pilastro importante nel sostenere queste donne nel raggiungimento di un'integrazione sociale e lavorativa sostenibile. In questo contesto, l'integrazione sostenibile del lavoro si riferisce al nuovo cambio di paradigma per quanto riguarda l'integrazione nel mercato del lavoro di queste donne incentrato sull'emancipazione e sul rafforzamento della fiducia in se stesse e delle competenze.

Progettato per creare fiducia nelle donne che affrontano ostacoli sociali, il rapporto di mentoring dovrebbe basarsi su cinque valori fondamentali:

- Onestà
- Fiducia
- Scambio di conoscenze
- Incoraggiamento e responsabilizzazione

Per raggiungere l'obiettivo del programma di mentoring UPCOMING WOMEN per fornire supporto a persone con bassi livelli di specializzazione, i professionisti sono tenuti a

⁶ https://en.wikipedia.org/wiki/Denise_Morrison



osservare se soddisfano le competenze e le abilità essenziali che i mentori raccolgono. La tabella 1, presenta una serie di competenze chiave attese nel ruolo di mentore.

PROFILO DEL MENTORE

Entusiasta di fare mentoring

Disponibilità ad aiutare, compassione e autenticità

Impegnato, onesto, diplomatico, obiettivo e con un senso di equità

Spirito di incoraggiamento con la capacità di fornire e ricevere feedback

Esperienze tecniche, gestionali e di vita rilevanti da condividere

Ascolto efficace

Domande efficaci (con spirito di riflessione)

Creatore di relazioni

Community networker

Orientato alle soluzioni (favorisce il pensiero delle possibilità)

Tabella 1 - Profilo del mentore UPCOMING WOMEN

Le risorse di mentoring su misura UPCOMING WOMEN considerate per incoraggiare le donne a sviluppare il loro pieno potenziale includono cinque tipi di risorse per il supporto alla pratica di mentoring, che sono:

- **Strumenti didattici di mentoring**

Un aspetto centrale del mentoring è che è considerato anche un processo di apprendimento. In questo senso, gli strumenti didattici di mentoring si riferiscono a qualsiasi risorsa progettata per aiutare l'esperienza di apprendimento delle donne (mentee) in una competenza specifica. In questo programma sono disponibili quattro strumenti didattici di mentoring che affrontano le seguenti competenze: pensiero analitico, adattabilità, ascolto efficace, resilienza.

- **Strategie di mentoring efficaci**

Il mentoring può essere considerato come l'arte di padroneggiare le seguenti tecniche:

La definizione degli obiettivi è un aspetto essenziale da prendere in considerazione all'inizio di ogni ciclo di mentoring, in quanto è la fase di impostazione. Allo stesso tempo, questa è un'abilità rilevante da sviluppare con le donne (mentee) in quanto è correlata



ai diversi domini di competenza globale, ed è necessaria per loro in modo che possano avanzare nella loro vita professionale e personale. Un mentore efficace guiderà il mentee non solo a definire gli obiettivi, ma anche a raggiungerli. Le diverse risorse fornite suggeriscono approcci appropriati per raggiungere entrambi gli aspetti.

L'ascolto efficace è un'abilità fondamentale in qualsiasi relazione di mentoring ed è un'abilità condivisa tra il mentore e il mentee. La capacità del mentore di ascoltare efficacemente definirà il successo nel definire e raggiungere gli obiettivi della relazione di mentoring. D'altra parte, il mentee dovrà padroneggiare questa abilità per essere in grado di essere competente a livello globale. Ad esempio, per orientarsi in contesti multiculturali è necessario essere abili nell'ascolto. Ciò migliorerà anche adeguate capacità di comunicazione.

Interrogarsi efficacemente significa non solo fare le domande giuste, ma anche usarle al momento giusto, cioè in modo efficace.

Un feedback efficace è collegato alla capacità del mentore di responsabilizzare fornendo feedback costruttivi, offrendo diverse prospettive, incoraggiamento e supporto. I mentori ispirano gli altri a raggiungere il loro potenziale rafforzando le loro qualità e delineando bisogni/aree di miglioramento.

- **Raccomandazioni dettagliate**

Questo tipo di risorsa presenta un processo esplicativo, inquadrato in un quadro graduale, seguito da un'azione che deve essere completata dal mentee. Competenze come il pensiero critico, la consapevolezza di sé, l'empatia e la risoluzione dei problemi sono state affrontate utilizzando questo approccio.

- **Vignette di mentoring**

Casi di studio, best practice, storie forti per fornire un contesto agli argomenti e alle competenze nell'ambito di ciascun dominio di competenza globale. Le vignette di mentoring UPCOMING WOMEN trattano abilità come curiosità, consapevolezza interculturale, intelligenza emotiva, abilità di azione sociale.

- **Consigli pratici**

Casi di studio, best practice e storie forti forniscono un contesto agli argomenti e alle competenze in ciascuno dei domini di competenza globale. Le vignette di mentoring UPCOMING WOMEN trattano abilità come domande efficaci, flessibilità, comunicazione non verbale e pensiero creativo

Oltre a queste risorse, il programma include anche esempi di template di mentoring, vale a dire:

- uno schema di pianificazione del ciclo di mentoring;
- un accordo di mentoring,
- un template di definizione degli obiettivi;
- un template di piano d'azione
- un modo per avviare la conversazione;



Co-funded by
the European Union



- un template di sessione di mentoring;
- un template di verifica dei progressi e
- un piano di chiusura di mentoring.



Cicli di mentoring

I cicli di mentoring UPCOMING consistono nell'implementazione del rapporto di mentoring tra professionisti e donne. Seguiranno una struttura flessibile inquadrata nei seguenti passaggi:

- **STEP 1:** identificazione delle esigenze e degli obiettivi personali/professionali
- **STEP 2:** una raccolta di prove per monitorare e misurare i progressi verso gli obiettivi
- **STEP 3:** conversazioni di feedback per stabilire nuovi obiettivi
- **STEP 4:** avviare un nuovo ciclo

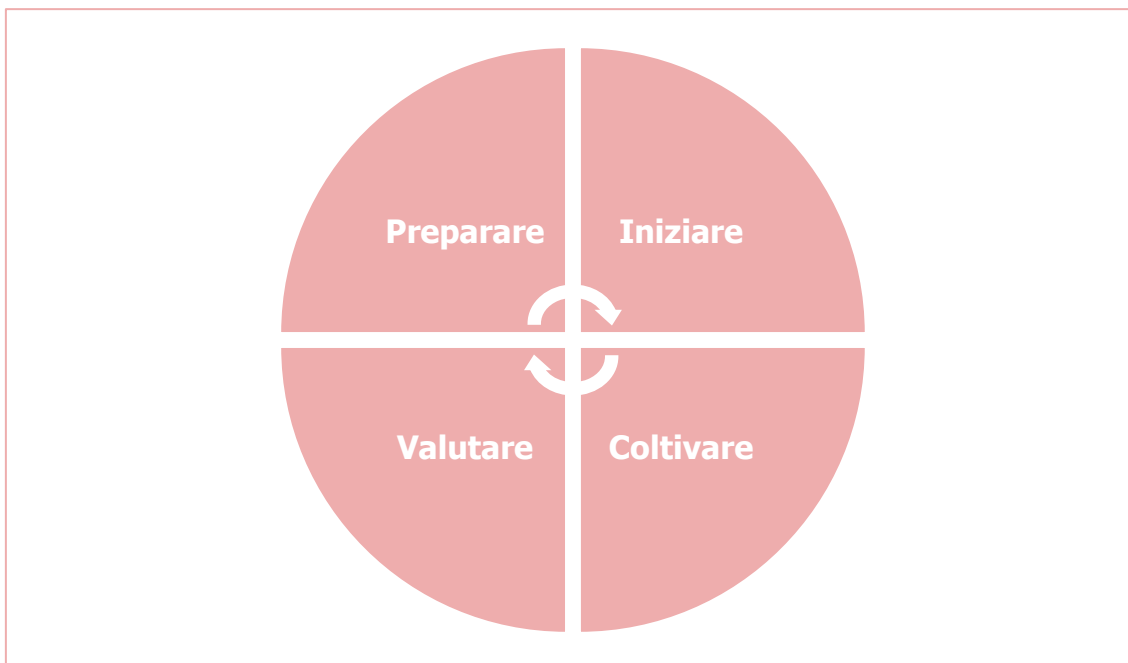


- 1 ESPORARE IL MONDO
- 2 RICONOSCERE LE PROSPETTIVE
- 3 COMUNICARE IDEE
- 4 AGIRE

Ogni dominio di competenza globale corrisponde a un ciclo di mentoring, vale a dire, per ogni dominio, un ciclo di mentoring, che comprende un determinato numero di sessioni di mentoring da pianificare. L'obiettivo è quello di aiutare le donne a sviluppare l'insieme di competenze delineate in ciascun dominio (vedi fino a pagina 11). Per ogni sviluppo delle competenze, esiste uno strumento specifico che può essere utilizzato. Prima, in ogni capitolo del dominio, i mentori troveranno una descrizione dettagliata di queste risorse con indicazioni su come usarle.



Ogni ciclo di mentoring è inquadrato nelle quattro fasi di una relazione di mentoring:



1. Preparare

La fase di preparazione del rapporto di mentoring è riservata alla valutazione delle caratteristiche personali e professionali della donna (mentee) e a determinare ciò che desidera/ha bisogno e ciò che si aspetta di apportare alla relazione. Questa fase rappresenta anche il momento in cui i mentori costruiranno un rapporto, stabiliranno i confini e la fiducia.

2. Iniziare

In questa fase mentori e mentee inizieranno ufficialmente il processo di mentoring, con la firma dell'accordo di mentoring (vedi Template 2). In questa fase, è anche importante stabilire il numero di sessioni necessarie per lavorare a supporto del mentee per raggiungere gli obiettivi identificati in precedenza. Sia il mentore che il mentee stabiliranno obiettivi e aspettative, concorderanno una tempistica e criteri di successo.

3. Coltivare

In questa fase, il mentore lavorerà per supportare il mentee nel raggiungimento degli obiettivi. Per questo, si consiglia ai mentori di utilizzare l'insieme di risorse incluse in ciascun dominio di competenza globale. Poiché questa è la fase di sviluppo e maturazione della relazione di mentoring, si consiglia al mentore di misurare i progressi del mentee.

4. Valutare



Co-funded by
the European Union



Una volta deciso il periodo di tempo del mentoring, saprai esattamente quando terminerà il ciclo. In questa fase entrambi valuterete in che misura le sessioni di mentoring hanno avuto successo, catturerete le lezioni apprese, rifletterete sul viaggio e deciderete i passi successivi.

Si noti che il processo del ciclo di mentoring è circolare, il che significa che dopo aver terminato un ciclo di mentoring, in un dominio specifico, si consiglia di iniziare un altro ciclo. In questo senso, per completare pienamente il programma di mentoring UPCOMING WOMEN è necessario raggiungere un totale di quattro cicli di mentoring completati. Il numero di sessioni può variare a seconda delle esigenze e delle aspettative delle donne. È importante assicurarsi che sia impostato un lasso di tempo realistico per ogni sessione di mentoring.

La tabella seguente presenta un esempio di pianificazione del ciclo di mentoring per il dominio di competenza globale 4 – AGIRE. I mentori possono utilizzare il Template 1 - Schema di pianificazione del ciclo di mentoring per pianificare i loro cicli di mentoring in anticipo. Si consiglia inoltre ai mentori di lavorare allo sviluppo di due competenze al massimo per ciclo.



Co-funded by
the European Union





PIANIFICAZIONE DEL CICLO DI MENTORING

Dominio 4 - Agire **Competenze** Problem-solving **Numero di sessioni** 4

STEP1 → **STEP2** → **STEP3** → **STEP4** ↻

Identificazione delle esigenze e degli obiettivi personali/professionali Raccolta di prove per monitorare e misurare i progressi verso gli obiettivi Conversazioni di feedback per fissare nuovi obiettivi Avviare un nuovo ciclo

PREPARARE → **INIZIARE** → **COLTIVARE** → **VALUTARE** ↻

Template	Pianificazione del ciclo di mentoring Template per la definizione degli obiettivi	Accordo di mentoring Avviare una conversazione	-----	Template di verifica dello stato di avanzamento Template di piano d'azione
Risorse	-----	-----	Risorsa 4.3.	-----
Note	-----	<i>Chiedi al mentee di fornire un'e-mail per i contatti</i>	<i>Suggerisci una sessione di e-mentoring</i>	-----

Tabella 2 - Esempio di pianificazione di un ciclo di mentoring per il dominio di competenza globale 4 – Agire



Co-funded by
the European Union



Dominio 1: ESPLORARE IL MONDO

Essere consapevoli, curiosi e interessati a conoscere il mondo e come funziona



1

Strumenti didattici di mentoring

Risorsa 1.1.: Pensiero analitico

Le capacità analitiche si riferiscono alla capacità di raccogliere e analizzare informazioni e risolvere problemi basati su tali informazioni. Ciò comporta l'analisi dei dati, la ricerca, il pensiero critico, la comunicazione, la risoluzione dei problemi, la visualizzazione e la creatività.

Le abilità analitiche vengono utilizzate per rilevare modelli, idee di brainstorming, osservare, raccogliere e interpretare dati, integrare nuove informazioni e sintetizzarle e prendere decisioni in base alla situazione.

Essere analitici significa cercare una migliore comprensione del mondo che ci circonda.

Titolo	Mignolina
Tipo di risorsa	Lettura con comprensione del testo



Obiettivo

Pensare analiticamente è qualcosa che possiamo imparare a fare con pratica e attenzione.

Alcuni dei modi migliori per praticare il pensiero analitico sono i giochi mentali. Ma possiamo anche tenerci informati perché le nuove informazioni possono portare a una prospettiva diversa.

Questo strumento è progettato per stimolare i mentee al pensiero prospettico, porre domande, rimanere concentrati e raccogliere e analizzare i dati. Mira anche a migliorare le capacità di comunicazione e di auto-rappresentazione.



Come utilizzare la risorsa 1.1.: Pensiero analitico

GUIDA E MATERIALI

Azione 1

Informa il tuo mentee che leggerai l'estratto della fiaba di Hans Christian Andersen "Mignolina". Il loro primo compito è quello di ascoltare attentamente e prendere appunti su piccoli dettagli perché in seguito verrà chiesto loro di pensare analiticamente al contenuto e di pensare a partire da una nuova prospettiva, diversa da quella che potrebbero già conoscere dalla storia. Leggere il passaggio lentamente e attentamente. Leggere due volte. Ricordate al vostro mentee che è opportuno prendere appunti sui dettagli.

Un guscio di noce, elegantemente levigato, le servì da culla; il suo letto era formato da petali di viola azzurra, con un petalo di rosa come coperta. Qui dormiva la notte, ma durante il giorno si divertiva su un tavolo, dove la donna aveva messo un piatto d'acqua. Intorno a questo piatto c'erano ghirlande di fiori con gli steli nell'acqua, e su di esso galleggiava una grande foglia di tulipano, che Mignolina usava come barca. Qui la fanciulla si sedeva e remava da una parte all'altra, con due remi di crine di cavallo bianco. Era davvero uno spettacolo molto bello. Mignolina sapeva anche cantare, dolcemente e soavemente come non si era mai sentito. Una notte, mentre giaceva nel suo bel lettino, un grosso rospo, brutto e bagnato si insinuò attraverso un vetro rotto nella finestra e saltò proprio sul tavolo dove Mignolina dormiva sotto la sua coperta di petali di rosa. "Che bella mogliettina sarebbe per mio figlio", disse il rospo, e prese il guscio di noce in cui la piccola Mignolina giaceva addormentata e saltò attraverso la finestra con il guscio verso il giardino. Il rospo viveva con suo figlio nel margine paludoso di un ampio ruscello nel giardino. Era persino più brutto di sua madre, e quando vide la graziosa fanciulla nel suo elegante letto, poté solo gridare: "Croak, croak, croak".

"Non parlare così forte, o si sveglierà", disse il rospo, "e poi potrebbe scappare, perché è leggera come le piume di un cigno. La metteremo su una delle foglie di ninfea nel torrente; sarà come un'isola per lei, è così piccola e leggera, e allora non potrà fuggire; e, mentre è via, faremo in fretta e prepareremo la sala sotto il fango, in cui vivere quando vi sarete sposati".

Azione 2

Leggere il passaggio lentamente e attentamente. Leggere due volte. Ricordate al vostro mentee che è opportuno prendere appunti sui dettagli.



Azione 3

Chiedi al tuo mentee di raccontare dal suo punto di vista la storia che ha ascoltato, sottolineando i dettagli che ritiene importanti. Fai le seguenti domande:

- Di cosa si tratta in generale? (Risposta in una frase)
- Chi sono i personaggi e cosa sappiamo di loro?
- C'è un problema? Quale?
- C'è un altro problema? Quale?
- Quali sono le soluzioni possibili?
- Di quali risorse disponiamo?
- Quali sono i rischi?
- I partecipanti possono rispondere per iscritto se preferiscono



Co-funded by
the European Union





1

Strategie di mentoring efficaci

Risorsa 1.2.: Capacità di ricerca

Le capacità di ricerca si riferiscono alla capacità di cercare, individuare, estrarre, organizzare, valutare e utilizzare o presentare informazioni rilevanti per un particolare argomento. I datori di lavoro apprezzano le capacità di ricerca perché aiutano un'azienda a sviluppare nuovi prodotti o servizi, identificare le esigenze e i desideri dei propri clienti, migliorare ciò che fanno, tenere il passo con i cambiamenti nel settore e competere nel loro mercato. Sapere come sviluppare buone capacità di ricerca ed evidenziarle per i datori di lavoro può aiutarti in diversi modi durante la tua carriera.

<p>Tipi di strategia da usare</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Stabilire obiettivi <input type="checkbox"/> Ascolto efficace <input checked="" type="checkbox"/> Domande efficaci <input type="checkbox"/> Feedback efficace
<p>Contesto</p>	<p>La capacità di fissare obiettivi è fondamentale e universale. Numerosi studi dimostrano che fissare obiettivi aiuta letteralmente chiunque a raggiungerli. Inoltre, più ambizioso è l'obiettivo e maggiore è il desiderio di raggiungerlo, minore sarà l'energia necessaria per realizzarlo. Una domanda efficace è un aspetto chiave non solo per l'insegnamento, ma anche per il processo di apprendimento, poiché il tipo di domande che poniamo determina il livello di pensiero che sviluppiamo. La domanda di ricerca, se correttamente completata, aiuterà il tuo mentee a stabilire a cosa vuole rispondere. Questo può aiutarla a definire un piano per la sua ricerca, ma potrebbe anche aiutarla a prevedere eventuali sfide o problemi potenziali. Questo le farà risparmiare tempo, energia e fatica.</p> <p>Per condurre una ricerca efficiente alcune capacità di ricerca sono essenziali. Queste competenze sono importanti per le aziende per sviluppare nuovi prodotti e servizi o apportare miglioramenti ai prodotti esistenti. Sviluppare eccellenti capacità di ricerca è importante sia per l'individuo che per l'azienda. Spiega questo al tuo mentee, evidenziando come le capacità di ricerca possono aiutarlo a trovare un buon impiego</p>



Co-funded by
the European Union





Come utilizzare la risorsa 1.2.: Capacità di ricerca

GUIDA E MATERIALI

Azione 1

Chiedi al tuo mentee di pensare a un argomento di suo interesse e sfidalo a saperne di più! Dovrà scrivere un breve articolo di ricerca alla fine. Chiedile di condurre una ricerca preliminare di informazioni per determinare se ci sono abbastanza informazioni là fuori per le sue esigenze e per impostare il contesto della sua ricerca. Dille che ha bisogno di segnare le parole chiave.

Azione 2

Utilizzando le parole chiave che ha individuato, deve formulare un buon titolo e impostare il suo obiettivo utilizzando domande efficaci. Ad esempio:

- Cosa vuoi ottenere con questa ricerca?
- Hai un problema da risolvere?

Azione 3

In questa fase, deve consultare le risorse che ha scelto e prendere appunti su tutte le informazioni utili. Dille che deve essere sicura di documentare tutte le fonti che ha consultato, anche se c'è una possibilità, potrebbe non usare quella fonte.

Dille di scrivere il suo breve articolo di ricerca sull'argomento di interesse organizzando le informazioni che ha raccolto. Sostienila in questa fase se necessario, dicendole che non può arrendersi anche se si rende conto che la sua prima bozza non è molto organizzata o non sembra buona. Questo è esattamente lo scopo dell'esercizio. Questo passaggio la aiuterà a organizzare le sue idee e determinare la forma che assumerà il suo documento finale. Dopodiché, rivedrà la bozza tutte le volte che riterrà necessario per creare un prodotto finale. Dille di riconoscere il giusto credito e citare le sue fonti.



1

Raccomandazioni dettagliate

Risorsa 1.3.: Pensiero critico

Di seguito, un elenco di raccomandazioni su come il mentore può supportare il mentee per migliorare il suo pensiero critico

Raccomandazioni dettagliate per padroneggiare il pensiero critico

STEP 1

INTERROGARE

Dì al tuo mentee che l'interrogazione è uno strumento essenziale per sviluppare capacità di pensiero critico. Le domande efficaci sono quelle che ti incoraggiano ad andare più a fondo. È meglio chiedere "cosa?" piuttosto che "perché?"

Azioni del mentee

Chiedi al mentee di pensare a una domanda importante per il suo futuro.

STEP 2

DEFINIRE GLI OBIETTIVI

Fissare degli obiettivi può aiutarci a fare progressi nella vita. Gli obiettivi ci danno una tabella di marcia da seguire e sono un ottimo modo per ritenerci responsabili, anche se falliamo. Stabilire dei traguardi e lavorare per raggiungerli ci aiuta a definire ciò che vogliamo veramente nella vita.

Azioni del mentee

Chiedi al tuo mentee di fissare un obiettivo a breve termine, in base alla sua domanda.

STEP 2

L'AVVOCATO DEL DIAVOLO

Fingere in una discussione o un discorso di essere contro le idee o i piani della tua mentee la farà pensare in modo critico.

Azioni del mentee

Avvia una discussione su qualcosa di importante per te.



Co-funded by
the European Union



Toolkit di suggerimenti dettagliati

Critical thinking

<https://www.youtube.com/watch?v=HnJ1bqXUnIM>

Right Question Institute

<https://rightquestion.org/what-is-the-qft/>

Setting SMART Goals:

<https://positive.b-cdn.net/wp-content/uploads/2020/11/Setting-SMARTR-Goals.pdf>



Co-funded by
the European Union





1

Vignette di mentoring

Risorsa 1.4.: Curiosità

La curiosità e le domande guidate dalla curiosità sono importanti per sviluppare il pensiero scientifico e l'interesse e la motivazione più generali a perseguire domande scientifiche.

LO SCIENZIATO PIÙ CURIOSO

Marie Skłodowska nacque a Varsavia, in Polonia, nel 1867. I suoi primi anni furono infelici. Da bambina, ha sofferto la morte di sua sorella e di sua madre. A causa della situazione politica del suo tempo e della sua storia familiare, ha lottato per ottenere una buona istruzione in Polonia durante la sua giovinezza. Non poteva entrare al college in Polonia, e questo non aveva nulla a che vedere con la situazione politica o la sua famiglia, ma con il suo genere. A quel tempo, i college e le università in Polonia non accettavano studentesse. Ciò portò Marie e sua sorella Bronisława ad unirsi alla segreta Flying University, che, a differenza dei college e delle università ufficiali, accettava studenti di sesso femminile.

Dopo essersi trasferita con sua sorella a Parigi, Marie ha iniziato a studiare chimica, matematica e fisica all'Università di Parigi. Curie ha conseguito la laurea in fisica nel 1893, e la laurea in chimica un anno dopo. Marie incontrò il suo futuro marito Pierre mentre lavoravano insieme sulle proprietà magnetiche dell'acciaio. Trovarono un terreno comune nel loro interesse per la scienza, ma Marie rifiutò la proposta di Pierre in un primo momento perché aveva intenzione di tornare in Polonia. Ci ripensò solo dopo che Pierre accettò di tornare in Polonia con lei, anche se ciò significava abbandonare la sua ricerca e diventare un insegnante di francese.

Condivise il premio Nobel per la fisica del 1903 con suo marito e il collega scienziato Henri Becquerel. Originariamente, l'Accademia Reale Svedese delle Scienze assegnò il premio a Pierre e Henri, ma Pierre rifiutò il premio a meno che non lo assegnassero anche a sua moglie. Ciò fece diventare Marie la prima donna a ricevere un premio Nobel. Marie Curie ricevette il premio Nobel per la chimica nel 1911. Ciò la rese la prima persona nella storia a ricevere 2 premi Nobel e la prima a ricevere premi Nobel in più di un campo. Dopo aver ricevuto il suo secondo premio, un gruppo di accademici polacchi incontrò Marie e le chiese di tornare in Polonia e continuare la sua ricerca lì. Questo fece sì che il



Co-funded by
the European Union



governo francese la sostenne nella fondazione di quello che sarebbe diventato l'Istituto del radio presso l'Università di Parigi.



DOMANDE GUIDA DEL MENTORING

1. Cosa rende straordinarie donne come Marie Curie?
2. Marie Curie aveva degli obiettivi? In che modo questi obiettivi l'hanno aiutata nella sua vita?
3. Sapete qualcosa di più su questa scienziata? Sai dove trovare qualche informazione in più?
4. Cosa ti incuriosisce dopo aver letto l'articolo?
5. Quali messaggi chiave della sua storia potresti formulare?
6. Pensi che la curiosità sia importante per la scienza? In che modo?

Toolkit di vignette di mentoring

Inspiring facts about Marie Curie

<https://facts.net/marie-curie-facts/>

A comprehensive resource on curiosity

<https://curiosity.britannica.com/what-is-curiosity.html>



Co-funded by
the European Union





1

Consigli pratici

Risorsa 1.5.: Domande efficaci

Le domande efficaci sono domande forti e stimolanti. Sono domande aperte e non domande tendenziose. Non sono domande sul "perché?", ma piuttosto sul "cosa?" o sul "come?".

5 consigli pratici per migliorare l'efficacia delle domande

CONSIGLIO

1

L'ascolto fa parte di domande efficaci. Quando i mentee vengono ascoltati, si sentono compresi e si fidano di te. L'ascolto efficace è un'abilità che richiede di essere coltivata e ha bisogno di essere sviluppata.

CONSIGLIO

2

Mantieni le domande aperte e concentrati su esperienze, interessi e desideri.

CONSIGLIO

3

Le domande pertinenti vanno dritte al punto. Sono concise e descrittive ma non troppo prolisse. Quando fai una domanda pertinente, la persona con cui stai parlando capisce esattamente cosa intendi.

CONSIGLIO

4

Non aver paura delle tue domande! Se sei confuso, hai tutto il diritto di chiedere di fare chiarezza.

CONSIGLIO

5

Conosci il tuo obiettivo. Ogni domanda che poni dovrebbe aiutarti a raccogliere fatti o farti un'opinione. Scopri di che tipo di informazioni hai bisogno e struttura le tue domande di conseguenza.



Co-funded by
the European Union





Co-funded by
the European Union



Dominio 2: RICONOSCERE LE PROSPETTIVE



Riconoscere che abbiamo una prospettiva particolare e che altri possono dividerla o meno

2

Strumenti didattici di mentoring

Risorsa 2.1.: Adattabilità

L'adattabilità è l'abilità di modellare le tue azioni e reazioni in base all'ambiente mutevole intorno a te. Sapersi adattare significa essere flessibile nel tuo pensiero e nei tuoi comportamenti quando le circostanze intorno a te cambiano. È un'abilità che si può apprendere studiando e facendo pratica.

Questa abilità è importante poiché il cambiamento è una costante della vita, quindi l'adattabilità ti consente di adattarti efficacemente a quel cambiamento.

Titolo	Adattarsi ai cambiamenti
Tipo di risorsa	Metodo STAR



Obiettivo

Il metodo STAR viene normalmente utilizzato per i colloqui di lavoro quando è necessario fornire un esempio per dimostrare di possedere un'abilità. Nel caso dell'adattabilità, può essere utilizzato per migliorare questa competenza. STAR sta per:

S - Definire la Situazione

T - Identificare la Task

A - Descrivere la tua Azione

R - Spiegare il Risultato

Possiamo usare questa tecnica per adattarci al cambiamento analizzando la situazione, cosa dobbiamo fare in risposta al cambiamento e il nostro ruolo nelle azioni successive e infine prendere una decisione e analizzare il risultato ottenuto.



Come utilizzare la risorsa 2.1.: Adattabilità

GUIDA E MATERIALI

Azione 1

Spiega al tuo mentee l'importanza dell'adattabilità nella sua vita personale e professionale. L'adattabilità si basa fortemente sulla resilienza personale e la aiuterà a sentirsi più sicura di fronte al cambiamento e/o alle avversità. Stampa le schede qui sotto per l'attività. Puoi anche chiedere al tuo mentee in quali situazioni si sente a disagio in modo da proporle per l'attività.

Azione 2

Chiedi al tuo mentee di completare l'attività descritta di seguito. Assegna le carte coperte sul tavolo e chiedi al tuo mentee di sceglierne una. Chiedile di fare un gioco di ruolo su come reagirebbe di fronte al cambiamento della situazione assegnata.

Azione 3

Situazioni proposte:

**Un membro della
famiglia si
ammala/infortuna**

**Affronti una difficoltà
finanziaria questo
mese**

**Vieni inserito in un
nuovo gruppo di
lavoro e non vai
d'accordo con un
collega**

**La linea di autobus
locale non passa più
davanti a casa tua**

**Ti viene chiesto di
trasferirti in un'altra
città per lavorare lì**

**Hai pianificato
un'intera giornata
fuori e
improvvisamente
viene a piovere**



2

Strategie di mentoring efficaci

Risorsa 2.2.: Capacità cooperative

La cooperazione avviene quando le persone lavorano insieme per raggiungere un obiettivo comune. Pertanto, le abilità cooperative coprono tutto ciò che serve per lavorare bene con gli altri e fornire risultati in squadra. Quando si collabora, è necessario costruire relazioni con i compagni di squadra, sapere come risolvere i conflitti quando si presentano e creare un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso.

<p>Tipi di strategia da usare</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Stabilire obiettivi <input checked="" type="checkbox"/> Ascolto efficace <input type="checkbox"/> Domande efficaci <input type="checkbox"/> Feedback efficace
<p>Il contesto?</p>	<p>La cooperazione avviene quando le persone lavorano insieme per raggiungere un obiettivo. Pertanto, devi ascoltare attivamente l'altra persona per capire cosa vuole dire e devi essere d'accordo su determinati obiettivi.</p> <p>Cooperare richiede ascolto attivo, cioè ascolto attento e con una mente aperta. Questa abilità include fare chiarezza e porre domande aperte all'oratore. In altre parole, si tratta di ascoltare per comprendere le idee e le prospettive di altre persone.</p> <p>D'altra parte, la definizione di obiettivi è essenziale per una cooperazione di successo. È possibile utilizzare il modello GROW, un metodo semplice ma efficace. Avere obiettivi realistici ti assicura anche di poterli completare, motivando te e il tuo team a continuare a fissare e raggiungere gli obiettivi. Determinare in anticipo obiettivi specifici aiuterà anche te e il tuo team a delegare le attività per lavorare in modo più efficiente.</p>



Co-funded by
the European Union





Come utilizzare la risorsa 1.2.: Competenze cooperative

GUIDA E MATERIALI

Azione 1

Spiega e metti in pratica il concetto dell'ascolto attivo e come realizzare la definizione degli obiettivi

Azione 2

Presentare ai mentee diverse tecniche per mostrare al loro interlocutore che li stanno ascoltando attivamente. Possiamo dividere queste tecniche in verbali e non verbali:

Verbali:

- Usare brevi affermazioni positive, ad esempio: "Capisco", "Vedo".
- Parafrasare ciò che hai sentito, ripetere una dichiarazione o un'idea all'oratore per confermare la tua comprensione
- Dimostrare empatia, ad esempio dicendo: "Mi dispiace".

Non-verbali:

- Mantenere il contatto visivo
- Mantenere un atteggiamento aperto

Al fine di praticare l'ascolto attivo è possibile presentare al mentee diverse situazioni e fare un gioco di ruolo in modo che lo metta in pratica.

Un amico ti parla di un problema che ha vissuto

Il tuo capo ti parla di un nuovo progetto di lavoro

Un amico ti racconta la storia del nuovo libro che ha letto.

Azione 3

D'altra parte, per praticare la definizione degli obiettivi, è possibile presentare al mentee il modello GROW, un metodo semplice che, in inglese, sta per:

- Obiettivi, (template: <https://positive.b-cdn.net/wp-content/uploads/G-Stands-for-Goal.pdf>)
- Realtà, (template: <https://positive.b-cdn.net/wp-content/uploads/R-Stands-For-REALITY.pdf>)
- Opzioni, (template: <https://positive.b-cdn.net/wp-content/uploads/O-Stands-for-Options.pdf>)
- Strada da seguire, (template: <https://positive.b-cdn.net/wp-content/uploads/W-Stands-For-WAY-FORWARD.pdf>)

In ogni template ci sono una serie di domande che il tuo mentee deve fare a se stesso e/o al team prima di fissare gli obiettivi. Lavorare attraverso ciascuno di questi aiuterà i tuoi mentee a capire quali obiettivi sono importanti per loro



2

Raccomandazioni dettagliate

Risorsa 2.3.: Autoconsapevolezza

L'autoconsapevolezza è la capacità di concentrarsi su se stessi e su come le proprie azioni, pensieri o emozioni si allineano o non si allineano con i propri standard interni. Se sei molto autocosciente, puoi valutare oggettivamente te stesso, gestire le tue emozioni, allineare il tuo comportamento con i tuoi valori e capire correttamente come gli altri ti percepiscono. Esistono due tipi di autoconsapevolezza:

- **Autoconsapevolezza pubblica:** essere consapevoli di come possiamo apparire agli altri
- **Autoconsapevolezza privata:** essere in grado di notare e riflettere sul proprio stato interno.

Raccomandazioni dettagliate per padroneggiare l'autoconsapevolezza

STEP 1

Meditare

La meditazione è la pratica di migliorare la tua consapevolezza momento per momento.

Azioni del mentee

Chiedi al tuo mentee di provare a creare una routine di meditazione. Chiedile di trovare qualche minuto al giorno per concentrarsi su qualcosa di semplice come il suo respiro. Non ha bisogno di grandi rituali; ha solo bisogno di decidere che il tempo che dedica alla sua giornata serve per staccare la spina e concentrarsi su se stessa.

STEP 2

Fatti delle domande

Spiega al tuo mentee che è importante porsi delle domande, da quelle più generali a quelle più profonde. In questo modo possiamo analizzarci e sapere cosa ci preoccupa, cosa ci rende felici, cosa ci aiuta, cosa non ci piace, ecc.

Azioni del mentee

Chiedi al tuo mentee di rispondere alle seguenti domande dopo aver avuto abbastanza tempo per riflettere su di esse:

- Cosa sto cercando di ottenere?
- Cosa sto facendo che sta funzionando?
- Cosa sto facendo che mi rallenta?
- Cosa posso fare per cambiare?



STEP 3

Scrivi i tuoi piani e le tue priorità fondamentali

Scrivendo i nostri obiettivi, li rendiamo più tangibili e contribuiamo a garantire che non vengano dimenticati. Tuttavia, è altrettanto necessario monitorare se stiamo andando nella giusta direzione o se dobbiamo osservare qualcosa che sta andando storto.

Azioni del mentee

Chiedi al tuo mentee di fissare obiettivi a breve, medio e lungo termine e di collocarli in un luogo visibile in modo che possa sempre esserne consapevole.

STEP 4

Chiedi agli amici fidati

Chiedi ad altre persone come ti percepiscono in generale e in determinate situazioni. Essere specifici ti aiuterà a dare il feedback più concreto. Inoltre, puoi chiedere loro come vorrebbero che ti comportassi.

Azioni del mentee

Chiedi al tuo mentee di scegliere uno o più scenari su cui vorrebbe ricevere feedback ed elencarli. Crea due colonne.

Colonna A: Come mi vedo

Colonna B: Come mi vedono gli altri

Fai attenzione alle discrepanze e alle somiglianze.

Toolkit di suggerimenti dettagliati

17 activities of self-awareness

<https://positivepsychology.com/self-awareness-exercises-activities-test/#questions>

Increase your self-awareness with one simple fix | Tasha Eurich | TEDxMileHigh

<https://www.youtube.com/watch?v=tGdsOXZpyWE>

Self-awareness for kids

<https://www.youtube.com/watch?v=2yWgddTi5q0>



Co-funded by
the European Union





2

Vignette di mentoring

Risorsa 2.4.: Consapevolezza interculturale

La consapevolezza interculturale implica la capacità di diventare consapevoli non solo dei nostri valori culturali, credenze e percezioni, ma anche di quelle di altre culture. La consapevolezza culturale diventa essenziale quando persone di culture diverse comunicano. Poiché le persone vedono, interpretano e valutano le cose in modi diversi, ciò che è considerato appropriato in una cultura è probabilmente inappropriato in un'altra, e quindi sorgono incomprensioni.

SENSIBILITÀ INTERCULTURALE

Di seguito è riportata una buona pratica per l'implementazione di un workshop di formazione sulla sensibilità interculturale per le donne professioniste. Clara è una consulente del lavoro che sta realizzando un workshop con professionisti di diversi paesi. In una delle dinamiche, i partecipanti sono stati allineati l'uno accanto all'altro e sono state dette situazioni o frasi che donne e uomini sperimentano o sentono per tutta la vita. Quando la persona ha sperimentato o sentito quella frase, lei o lui deve fare un passo avanti. Alla fine, è probabile che le donne siano molto più avanti degli uomini. Infine, in cerchio, i partecipanti hanno riflettuto su ciò che avevano vissuto e sui sentimenti di ogni persona. Uno dei partecipanti, che è musulmano, ha commentato che si sentiva a disagio nel dover parlare delle sue esperienze di fronte a persone di cui non si fidava. Questo fa riflettere Clara sulle differenze culturali, in quanto è abituata a trattare l'argomento in modo naturale, ma non aveva pensato che altre donne e uomini di altre culture potrebbero non essere abituati a parlarne.



DOMANDE GUIDA DEL MENTORING

1. Hai vissuto una situazione simile a quella di Clara?
2. Perché pensi che Clara non abbia preso in considerazione altre prospettive culturali?
3. Cosa pensi che Clara potrebbe fare per migliorare il workshop con i professionisti?
4. Hai avuto incontri con persone di altre culture?
5. Quali competenze pensi siano necessarie per essere interculturalmente sensibili?
6. Come hai affrontato le situazioni in cui hai incontrato differenze culturali?
7. Conosci differenze culturali importanti su parole o gesti che significano una cosa in un paese e un'altra in un altro paese?
8. Come possiamo migliorare la nostra consapevolezza culturale? Cosa fai per migliorarla?

Toolkit di vignette di mentoring

Cultural iceberg

https://adeaconsmissing.ca/wp-content/uploads/2015/10/151015.ucc_culture.iceberg.pdf

Intercultural training exercise pack

<https://www.culturewise.net/wp-content/uploads/2013/05/Cultural-awareness-training-exercise-pack.pdf>

Gestures across cultures quiz

<https://www.commisceo-global.com/resources/quizzes/quiz/9>



Co-funded by
the European Union





2

Consigli pratici

Risorsa 2.5.: Flessibilità

La flessibilità è spesso scambiata con il termine adattabilità senza rendersi conto che i due termini hanno differenze significative. Flessibilità significa essere in grado di reagire rapidamente alle nuove circostanze e trovare compromessi con le persone su come fare qualcosa. Si riferisce spesso a offrire di più o prendere meno di qualcosa, a seconda della situazione.

5 consigli pratici per aumentare la flessibilità

CONSIGLIO

1

Accettare che il cambiamento è inevitabile

Accettare che i cambiamenti stanno arrivando può ridurre parte della paura e dell'ansia che potresti provare quando le tue circostanze cambiano.

CONSIGLIO

2

Acquisire maggiore sicurezza

La fiducia può farti sperare nel futuro e farti sentire come se potessi gestire ciò che verrà dopo. Trovare modi per sentirsi più a proprio agio con potenziali cambiamenti probabilmente aumenterà la tua fiducia. Chiedi al tuo mentee di guardarsi davanti a uno specchio e dire 5 cose che le piacciono di se stessa fisicamente e 5 del suo carattere.

CONSIGLIO

3

Mantenere un atteggiamento positivo

Mentre uscire dalla tua comfort zone può essere difficile, può essere utile mantenere un atteggiamento positivo mentre lavori alla creazione di nuovi schemi di pensiero. Proponi al tuo mentee di creare una lista con musica che la rallegri da usare quando si sente abbattuta.



CONSIGLIO

4

Sii empatico/a

Capirsi a vicenda è probabilmente una delle cose più difficili al mondo. Rendere il nostro rapporto con gli altri più flessibile significa comprendere e sentirsi compresi. Possiamo cercare di capire gli altri, spiegare il nostro punto di vista e cercare un accordo. Un semplice esercizio per iniziare a praticare l'empatia è attraverso messaggi positivi agli altri. Chiedi al tuo mentee di iniziare a dire "buona giornata" o "grazie" dopo tutte le sue conversazioni.

CONSIGLIO

5

Concentrati sul presente

Ciò che è passato è passato, e il futuro è totalmente incerto. L'unica cosa reale che abbiamo è il qui e ora, quindi concentrati sul presente e su ciò che puoi fare adesso. Chiedi al tuo mentee di identificare gli elementi che indicano che sta cambiando le cose invece di essere presente. Chiedile di scrivere azioni alternative da intraprendere quando si verificano tali situazioni e di metterle in pratica quando pensa che sta rimuginando nella sua testa.



Co-funded by
the European Union



Dominio 3: COMUNICARE IDEE

Comunicare efficacemente, verbalmente e non verbalmente, con un pubblico eterogeneo



3

Strumenti didattici di mentoring

Risorsa 3.1.: Ascolto efficace

Ascoltare in modo efficace è qualcosa che pochissimi di noi riescono a fare. Questo perché la maggior parte di noi non ha mai sviluppato le abitudini che ci renderebbero ascoltatori efficaci.

L'ascolto efficace assorbe attivamente le informazioni fornite da un oratore, mostrando interesse e fornendo feedback all'oratore in modo che sappia che il messaggio è stato ricevuto. Sviluppando questa capacità, otterrai maggiori informazioni dalle persone con cui parli, aumenterai la fiducia degli altri in te, ridurrai i conflitti e capirai meglio come motivare gli altri al fine di ispirare un livello più elevato di impegno nelle persone.

Titolo	Pratica attraverso l'introduzione
Tipo di risorsa	Attività pratica
Obiettivo	La seguente attività ha lo scopo di: <ul style="list-style-type: none">▪ Sviluppare l'abilità di ascolto efficace▪ Sviluppare l'abilità di riassumere in modo efficace▪ Costruire una relazione tra mentore e mentee▪ Sviluppare l'abilità di collegare i propri pensieri al flusso di idee▪ Fare le domande giuste per ottenere informazioni



Co-funded by
the European Union



Come utilizzare la risorsa 3.1.: Ascolto efficace

GUIDA E MATERIALI



Azione 1

Il mentore può proporre questa attività al mentee al fine di verificare la sua effettiva capacità di ascolto. Questa è anche un'attività rompighiaccio per costruire un buon rapporto con il mentee.

Azione 2

Il mentore si presenterà e racconterà una breve storia del suo passato. La storia dovrebbe essere lunga e articolata; si consiglia di includere sentimenti e dettagli. Il mentee deve porre almeno tre domande riguardanti la storia raccontata. Dopodiché, il mentee riformulerà ciò che è stato detto in due minuti. Il mentore deve verificare se il riepilogo è corretto e se si è soffermato sulle informazioni più importanti.

Azione 3

Chiedi alla mentee di presentarsi e di condividere la propria esperienza simile. Il mentore non farà domande e deve agire in modo distratto (ad esempio, controllando il telefono, guardando altre parti della stanza...). Dopodiché, il mentee riformulerà ciò che è stato detto in meno di un minuto cercando di commettere errori.

Discuti di quello che è successo. Le seguenti domande possono agevolare la discussione:

- Ti sei sentito ascoltato?
- Avresti voluto ricevere domande?
- Fare domande ti ha permesso di ascoltare meglio la mia storia?



3

Strategie di mentoring efficaci

Risorsa 3.2.: Comunicazione verbale

La comunicazione verbale riguarda il linguaggio, sia scritto che orale, e può essere identificata come l'uso di parole per condividere informazioni con altre persone. Riguarda le parole che scegli e il modo in cui vengono ascoltate e interpretate. Trasmettere in modo efficace la tua idea o il tuo messaggio richiede più di una semplice conversazione ed è qui che entrano in gioco efficaci capacità di comunicazione verbale.

Ci sono un gran numero di diverse abilità di comunicazione verbale che vanno dalla capacità di parlare chiaramente alla capacità di riflettere e organizzare i pensieri. Gli ostacoli più comuni a una comunicazione verbale efficace sono la mancanza di chiarezza, l'uso di stereotipi e generalizzazioni, il saltare alle conclusioni e la mancanza di fiducia.

Quando le persone sono in grado di capirsi e passare facilmente le informazioni, risparmiano tempo prezioso e investono le loro energie nel completare i loro compiti e non nel cercare di capire le intenzioni degli altri. Avere buone abilità come comunicatore consente anche di risolvere le controversie e affrontare rapidamente qualsiasi problema non appena si presenta.

Tipi di
strategia da
usare

- Stabilire obiettivi**
- Ascolto efficace**
- Domande efficaci
- Feedback efficace



Co-funded by
the European Union



Contesto

Una comunicazione efficace è un'abilità essenziale per raggiungere il successo in tutti i settori della vita, sia personale che professionale. Le abilità comunicative generano fiducia e ottimismo che ti consentono di raggiungere traguardi. Per fare ciò, è importante identificare i tuoi propositi e fissare i tuoi obiettivi. Comprendere i tuoi obiettivi ti aiuterà a modellare il tuo stile di comunicazione e a renderti più efficace. Comunicare significa anche ascoltare attivamente. Quando tutti sono attivamente coinvolti, la comunicazione è molto più efficace. Spiegare l'obiettivo e le competenze della risorsa selezionata.

In questa risorsa, i mentori sono dotati di una serie di azioni potenti per sostenere la donna (mentee) a praticare un buon modo di comunicare.



Come utilizzare la risorsa 3.2.: Inserire qui la competenza

GUIDA E MATERIALI

Azione 1

La difesa è una delle cause principali di fraintendimento e conflitto. Non siamo sempre pronti a ricevere e imparare dalle critiche, soprattutto quando vengono pronunciate in modo insensibile. Quando una persona sente di essere incolpata, a torto o a ragione, è comune che risponda con atteggiamento difensivo. Essere in grado di comunicare correttamente con gli altri significa evitare conflitti e raggiungere obiettivi.

Azione 2

Presentare al mentee il modo di esprimersi della dichiarazione usando l'"io", un modo semplice che contribuirà a ridurre i sensi di colpa. Una buona affermazione usando "io" si assume la responsabilità dei propri sentimenti, descrivendo con tatto un problema.

"Mi sento *parola che indica un'emozione* quando *spiegazione*"

- "Mi sento..." deve essere seguito da una parola emotiva, come "arrabbiato", "ferito" o "preoccupato".
- Usa un tono morbido e uniforme: un'attenta formulazione non ti aiuterà se la tua voce sembra ancora accusatoria.
- Nella tua spiegazione, descrivi delicatamente come le azioni dell'altra persona ti influenzano.

Azione 3

I mentori possono proporre i seguenti scenari per praticare un ottimo modo di comunicare sentimenti e problemi:

- **Scenario 1:** un amico cancella sempre i piani all'ultimo minuto. Di recente, mentre li stavi aspettando in un ristorante quando hanno chiamato per dire che non riuscivano a venire.
- **Scenario 2:** stai lavorando a un progetto di gruppo e un membro non completa la sua parte. Hai dovuto finire il suo lavoro più volte.
- **Scenario 3:** il tuo capo continua a scaricare nuovo lavoro su di te, con poche istruzioni e non abbastanza tempo. Nonostante tu faccia gli straordinari, sei in ritardo di settimane.



3

Raccomandazioni dettagliate

Risorsa 3.3: Empatia

L'empatia è la capacità di comprendere emotivamente ciò che le altre persone sentono, vedere le cose dal loro punto di vista e immaginarsi al loro posto. Significa mettersi nella posizione di qualcun altro e sentire ciò che sta provando.

Essere in grado di sperimentare l'empatia ha molti usi benefici: Permette di costruire connessioni sociali con gli altri.

- Aiuta a imparare a regolare le proprie emozioni.
- Promuove comportamenti di aiuto.

Avere una grande quantità di empatia, significa anche che a volte si può essere sopraffatti o addirittura sovrastimolati dal pensare sempre alle emozioni degli altri e può portare alla stanchezza dell'empatia. Questo è il motivo per cui è importante padroneggiare questa capacità.

Di seguito forniamo un elenco di raccomandazioni su come il mentore può supportare il mentee per migliorare le sue capacità di empatia.

Raccomandazioni dettagliate per padroneggiare l'empatia

STEP 1

Identifica i tuoi pregiudizi

I pregiudizi cognitivi sono distorsioni irragionevoli e ingiuste del giudizio a favore o contro una persona o una cosa. Spiega al tuo mentee che i pregiudizi influenzano la sua empatia per gli altri e identificarli significa controllarli.

Azioni del mentee

Chiedi al tuo mentee di scrivere almeno 5 cose che la fanno arrabbiare quando parla con qualcuno.

STEP 2

Affrontare i problemi

Litigare con qualcuno è inevitabile, ma l'importante è trovare una soluzione che tenga conto delle emozioni di tutti.

Azioni del mentee

Chiedi al tuo mentee di parlare di una situazione difficile o scomoda che ha con qualcuno. Chiedile di scrivere i suoi pensieri e sentimenti al riguardo.



STEP 3

Mettersi nei panni degli altri

Spiega al tuo mentee che deve imparare a capire le persone, anche quando non è d'accordo con loro.

Azioni del mentee

Chiedile di scrivere la sensazione che pensa che l'altra persona possa avere riguardo all'argomento precedente.

STEP 4

Imparare dagli errori

Uno dei molti punti di forza della consapevolezza è la sua capacità di spostare la prospettiva dalla nostra soggettività personale all'oggettività impersonale.

Azioni del mentee

Chiedile di rielaborare ora l'argomento considerando i sentimenti e i pensieri dell'altra persona. Dopo di che chiedile di dire quali pensa siano stati i suoi errori nella discussione.

Toolkit di suggerimenti dettagliati

5 exercises to help you to build more empathy

<https://ideas.ted.com/5-exercises-to-help-you-build-more-empathy/>

500 years ago role play to improve empathy

<https://positive.b-cdn.net/wp-content/uploads/2020/09/500-Years-Ago-Worksheet.pdf>

Creating an empathy picture

<https://positive.b-cdn.net/wp-content/uploads/2020/09/Creating-an-Empathy-Picture.pdf>



Co-funded by
the European Union





3

Vignette di mentoring

Risorsa 3.4: Intelligenza emotiva

L'intelligenza emotiva si riferisce alla capacità di identificare e regolare le nostre emozioni, di riconoscere le emozioni degli altri e provare empatia nei loro confronti e di utilizzare queste capacità per comunicare in modo efficace e costruire relazioni sane e produttive con gli altri.

Le componenti dell'intelligenza emotiva sono:

- **Percepire le emozioni:** il primo passo per comprendere le emozioni è percepirle. Ciò potrebbe comportare la comprensione di segnali non verbali come il linguaggio del corpo e le espressioni facciali.
- **Ragionare con le emozioni:** il passo successivo prevede l'uso delle emozioni per promuovere il pensiero. Le emozioni aiutano a dare priorità a ciò a cui prestiamo attenzione e a cui reagiamo.
- **Comprendere le emozioni:** le emozioni che percepiamo possono portare una grande varietà di significati.
- **Gestire le emozioni:** regolare le emozioni e rispondere in modo appropriato nonché rispondere alle emozioni degli altri sono tutti aspetti importanti della gestione emotiva.

La vignetta di mentoring presentata mira a esporre un caso di studio per supportare il mentore a fornire al mentee un contesto pertinente sulle competenze che devono essere migliorate in questo campo.

NON OTTENERE QUELLO CHE VUOI

Alice è un junior manager in un'azienda manifatturiera. Il suo manager si è recentemente ritirato e ha raccomandato Alice per un programma di formazione manageriale per svolgere la posizione.

Alice non ha ottenuto la promozione perché non ha superato la formazione manageriale. È molto amareggiata per l'occasione persa e si lamenta con i suoi colleghi di non aver ottenuto la promozione a causa loro, accusandoli di averla sovraccaricata di lavoro e di non averle lasciato tempo per studiare.

Alice si lamenta anche con suo marito che se avesse assunto più responsabilità nella famiglia, avrebbe superato la sua formazione manageriale. È anche gelosa del suo nuovo manager per aver ottenuto la promozione al posto suo. Si lamenta che se non fosse stata sabotata da altri la posizione sarebbe stata sua. Le prestazioni lavorative di Alice sono diminuite nel tempo.



DOMANDE GUIDA DEL MENTORING

1. Pensi che la reazione di Alice sia ragionevole?
2. Alice sta rispondendo al suo fallimento in modo emotivamente intelligente?
3. Riesci a trovare i problemi di intelligenza emotiva, se presenti?
4. Riesci a identificare le emozioni negative provate da Alice?
5. Pensi che il contesto influenzi la reazione di Alice?
6. Pensi che gli altri abbiano il potere di influenzare le tue azioni?
7. Se sì, cosa puoi fare per limitare questa influenza?
8. Quale sarebbe stata una reazione emotivamente intelligente nel caso di studio?
9. Considerando che la reazione di Alice è sbagliata, cosa può fare ora per risolverla?

Toolkit di vignette di mentoring



Emotional intelligence questionnaire

https://www.drugsandalcohol.ie/26776/1/Emotional_intelligence_questionnaire-LAL1.pdf

Ramona Hacker : Six steps to improve your emotional intelligence

https://www.ted.com/talks/ramona_hacker_6_steps_to_improve_your_emotional_intelligence?language=en

Ten characteristics of people with high emotional intelligence

<https://www.inc.com/paul-grossinger/10-characteristics-of-people-with-high-emotional-intelligence.html>

3

Consigli pratici

Risorsa 3.5: Comunicazione non verbale

La comunicazione non verbale è il processo di invio e ricezione di messaggi senza usare parole, sia all'orale che allo scritto. Il modo in cui il tuo corpo enfatizza o contraddice le parole pronunciate è altrettanto importante quanto la parola che usi, o anche di più, in quei momenti in cui le azioni parlano più forte delle parole.

La piattaforma non verbale include il contatto visivo o la sua mancanza, espressioni facciali, gesti, postura, aspetto personale.

5 consigli pratici per migliorare la comunicazione non verbale

CONSIGLIO

1

Prestare attenzione ai segnali non verbali

Le persone comunicano le informazioni in molti modi, quindi presta attenzione a una varietà di segnali che possono trasmettere informazioni che non vengono tradotte in



parole. Ad esempio, il contatto visivo può aiutare a stabilire quanto sia attenta una persona. Il tono della voce potrebbe rivelare indizi sul loro stato emotivo.

CONSIGLIO
2

Cercare comportamenti incongruenti

Dovresti prestare attenzione se le parole di qualcuno non corrispondono ai loro comportamenti non verbali. Ad esempio, qualcuno potrebbe dirti che sono felici mentre agrottano la fronte e fissano il suolo.

CONSIGLIO
3

Concentrarsi sul tono di voce

Il tono può essere un modo efficace per amplificare il tuo messaggio. Inizia a notare come il tuo tono di voce influenza il modo in cui gli altri rispondono a te e prova a usare il tuo tono per enfatizzare le idee che vuoi comunicare.

CONSIGL
IO 4

Mantenere un buon contatto visivo

Un buon contatto visivo è un'abilità di comunicazione non verbale essenziale. Quando le persone non riescono a guardare gli altri negli occhi, può sembrare che stiano eludendo o cercando di nascondere qualcosa. D'altra parte, troppo contatto visivo può sembrare conflittuale o intimidatorio. Alcuni esperti di comunicazione raccomandano intervalli di contatto visivo della durata di tre o quattro secondi.

CONSIGL
IO 5

Fare domande

Se sei confuso sui segnali non verbali di un'altra persona, non aver paura di fare domande. Una buona idea è quella di ripetere la tua interpretazione di ciò che è stato detto e chiedere chiarimenti. Ad esempio, utilizzare espressioni come:

- "Quindi quello che stai dicendo è..."
- "Vuoi dire che dovremmo..."



**CONSIGL
IO 6**

Utilizzare i segnali per aggiungere significato

Puoi migliorare la tua comunicazione orale usando il linguaggio del corpo che rafforza e supporta ciò che stai dicendo. Ad esempio, supponiamo che il tuo obiettivo sia quello di apparire fiducioso e preparato durante una presentazione. In tal caso, ti consigliamo di concentrarti sull'invio di segnali non verbali che assicurino che gli altri ti vedano come sicuro di sé e capace, cioè in piedi saldo in un posto, tenendo le spalle indietro e mantenendo il peso equilibrato su entrambi i piedi.

**CONSIGL
IO 7**

Pratica

Alcune persone sembrano avere un talento per l'uso della comunicazione non verbale, ma è un'abilità che puoi migliorare. Puoi sviluppare questa abilità prestando attenzione al comportamento non verbale e praticando diversi tipi di comunicazione non verbale con gli altri.



Co-funded by
the European Union



Dominio 4: AGIRE

Avere le competenze non solo per conoscere il mondo, ma anche per fare la differenza nel mondo



4

Strumenti didattici di mentoring

Risorsa 4.1: Resilienza

Le situazioni difficili sono parte delle vite di ognuno di tanto in tanto. Ma il modo in cui le persone reagiscono può variare nel tempo, nelle situazioni e nelle caratteristiche e capacità personali.

La resilienza riguarda la capacità di prosperare nei momenti difficili, superando situazioni difficili e stressanti. Ciò non significa che le persone resilienti non provino angoscia. Lo fanno, ma possono gestirla per prosperare e crescere.

Ciò significa che la resilienza non è una capacità innata che si ha o non si ha. È una competenza allenabile che può essere sviluppata e rafforzata nel tempo.

Titolo	Telling my story
Tipo di risorsa	Storytelling
Obiettivo	<p>Tutto ruota intorno a una storia buona o cattiva. La domanda, quindi, è fino a che punto riconosciamo il significato di come un'architettura narrativa può aiutarci a regolare i nostri paradigmi ed esercitare le nostre capacità di resilienza?</p> <p>Essere bloccati in una brutta storia (come in un momento difficile della nostra vita) è una caratteristica tipica della resistenza. Per praticare la tua resilienza, devi andare avanti e dare spazio a nuovi capitoli nella tua storia.</p> <p>Questo strumento è progettato in modo da poter guidare il mentee nel processo di narrazione della propria storia. Questo dovrebbe aiutarla ad essere più consapevole di sé e imparare cosa le impedisce di apportare modifiche e andare avanti.</p> <p>La resilienza è la capacità di accettare il cambiamento, la capacità di essere flessibili, la capacità di trovare uno scopo nella vita. Usa lo storytelling per aiutare il tuo mentee a raggiungere i suoi obiettivi al suo livello.</p>



Co-funded by
the European Union



Come utilizzare la Risorsa 4.1.: Resilienza?

GUIDA E MATERIALI



Azione 1

Chiedi al tuo mentee di pensare a un episodio della sua vita e di registrarsi (anche mentalmente). Per supportarla in questo, forniscile le seguenti domande:

1. Dettagli specifici come: Quando è successo? Dove è accaduto? Chi faceva parte dell'episodio?
2. La sequenza degli eventi che accadono.
3. L'elemento/situazione che ha causato questa storia è una situazione difficile.
4. Cosa hai imparato finora da questa situazione?
5. Quelle lezioni hanno prodotto qualche cambiamento nel modo in cui ti comporti o percepisci le situazioni della tua vita?

Azione 2

Sfidala a scrivere la sua storia in una pagina in formato A4 rispondendo alle seguenti domande: Quando? Dove? Chi e cosa?

Azione 3

Consigliale di scegliere se vuole condividere la sua storia, utilizzando i seguenti formati:

- Storia scritta: un modo semplice per farlo, attraverso articoli, post di blog, libri. Strumenti come [Daily Page](#), [750 Words o Help me Write](#), [la aiuteranno a creare abitudini di scrittura](#).
- Storia parlata: questo richiede alcune abilità oratorie. L'arte di parlare in pubblico può aiutarla a rafforzare la propria autostima, ma richiede pratica. [La TEDx Speaker Guide](#) può essere un buon modo per iniziare.
- Storia audio: se ha paura di parlare in pubblico, suggeriscile di registrare la storia usando il suo cellulare o con Google Hangouts on Air o Google Voice.
- Storia digitale: utilizzo di diversi canali multimediali come video, animazione, smaltimento interattivo delle informazioni e giochi. Può usare strumenti come [Kumu](#) per mappare la sua storia. Invece di avere una storia tradizionale, sfidala a creare una storia visiva in cui possa avere tutti i rami interconnessi che desidera. Questo è un buon esercizio per mettere le cose anche in una prospettiva diversa.



4

Strategie di mentoring efficaci

Risorsa 4.2.: Orientamento all'azione

L'implementazione è la pietra angolare per trasformare grandi idee in realtà. Non vale la pena avere buone idee se qualcuno non le porta a un risultato. Il motto è: "Non pensare, fallo e agisci". Ma come?

Una persona orientata all'azione è qualcuno che è pronto ad affrontare le sfide, è in grado di identificare e cogliere le opportunità e ha quell'atteggiamento positivo. Insieme a questi tratti ci sono una serie di competenze che padroneggiano per portare a termine le cose. Si tratta di pragmatismo, proattività e pianificazione strategica.

<p>Tipi di strategia da usare</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Stabilire obiettivi <input type="checkbox"/> Ascolto efficace <input checked="" type="checkbox"/> Domande efficaci <input type="checkbox"/> Feedback efficace
<p>Contesto</p>	<p>La maggior parte delle volte, non si tratta della quantità di lavoro che fai, ma di quanto saggiamente riesci a fare le cose. Questo si chiama efficienza o capacità di fare le cose con meno sforzo. La prima regola per fare le cose è fissare obiettivi INTELLIGENTI.</p> <p>Una persona pragmatica è un pianificatore strategico orientato all'azione; questo significa anche una persona orientata all'obiettivo. Questo è essenziale quando si tratta di trasformare le idee in realtà. In questo processo, di trasformare le idee in realtà, una persona pragmatica lavora sulla loro capacità di seguire un piano al fine di raggiungere un obiettivo.</p> <p>Si tratta di avere un obiettivo chiaro e concentrarsi sul miglior modo per farlo. Ciò richiede allo stesso tempo una certa autodisciplina che ti garantirà di rimanere in pista, eliminando eventuali possibilità di deviazioni o fattori di distrazione.</p>



Co-funded by
the European Union



In questa risorsa, i mentori sono dotati di una serie di domande potenti per supportare la donna (mentee) a praticare la definizione di obiettivi INTELLIGENTI.



Come utilizzare la Risorsa 4.2.: Orientamento all'azione?

GUIDA E MATERIALI

Azione 1

Rafforzare il concetto di essere una persona pragmatica: un chiaro orientamento all'azione guidato dal pensiero strategico e analitico

Azione 2

Presentare al mentee il concetto di obiettivi SMART, mettendoli in relazione con la pianificazione strategica. Gli Obiettivi SMART sono:

- **Specifico**: gli obiettivi devono essere chiari e collegati a un'attività (qualcosa che si desidera raggiungere).
- **Misurabile**: gli obiettivi devono essere misurati, cioè è necessario avere evidenza della propria progressione verso il raggiungimento dell'obiettivo.
- **Attuabili**: gli obiettivi devono essere suddivisi in compiti o azioni.
- **Rilevante**: gli obiettivi devono essere realistici, qualcosa che puoi ragionevolmente realizzare.
- **A tempo limitato**: gli obiettivi devono essere definiti in base al tempo.

Azione 3

Chiedi al mentee di pensare a un obiettivo che vorrebbe raggiungere, qualcosa che può essere completato in sei mesi. Dopodiché, analizza la definizione degli obiettivi SMART utilizzando le seguenti domande:

- **Specifico**: l'obiettivo è legato a qualsiasi attività? È chiaro?
- **Misurabile**: è possibile misurare il progresso di questo obiettivo?
- **Attuabili**: questo obiettivo può essere suddiviso in compiti o azioni specifiche?
- **Rilevante**: è un obiettivo realistico? È in linea con i miei scopi o le mie intenzioni?
- **A tempo limitato**: c'è un periodo di tempo per raggiungere questo obiettivo?

Inoltre, il mentore può utilizzare il seguente esempio per dimostrare il punto:

Qualsiasi decisione che devi prendere è legata a un obiettivo che stai cercando di raggiungere. Prendiamo gli obiettivi di carriera come esempio. In questo caso, il problema potrebbe essere: "Mi sento bloccato in questo lavoro dalle 9:00 alle 17:00". Riesci a trovare un possibile obiettivo correlato da raggiungere che potrebbe aiutarti a risolvere quel problema? Un possibile obiettivo potrebbe essere:

"Partecipare a tre eventi di networking trimestrali per connettersi con potenziali partner o datori di lavoro".



Co-funded by
the European Union





4

Raccomandazioni dettagliate

Risorsa 4.3.: Problem-solving

Dire che il problem-solving è una competenza non è del tutto corretto. Il problem-solving non è solo una competenza, ma anche una serie di competenze che insieme contribuiscono a questa abilità. Alcune di queste competenze sono menzionate nel quadro delle competenze globale UPCOMING WOMEN, come l'ascolto efficace, il pensiero analitico, la creatività, la comunicazione, per citarne alcune.

Di seguito forniamo un elenco di raccomandazioni su come il mentore può supportare il mentee per migliorare le sue capacità di risoluzione dei problemi, coprendo il processo di risoluzione dei problemi

Suggerimenti dettagliati per padroneggiare la risoluzione dei problemi

STEP 1

Definire il problema

Spiega al tuo mentee che deve imparare a distinguere i fatti dalle opinioni e fidarsi di dati affidabili prima di dichiarare un problema specifico.

Azioni del mentee

Chiedi al mentee di presentare un problema relativo alla sua vita professionale.

STEP 2

Generare soluzioni alternative

Non esiste una sola soluzione per un problema specifico. Bisogna guardare oltre l'ovvio e indicare soluzioni alternative

Azioni del mentee

Condurre un esercizio di brainstorming con il tuo mentee per cercare soluzioni alternative per il problema che ha indicato.

STEP 3

Valutare e selezionare un'alternativa

Tutte le alternative risultanti dalla fase di brainstorming devono ora essere valutate senza pregiudizi



Azioni del mentee

Chiedi al tuo mentee di valutare tutte le soluzioni che ha presentato prima. Puoi supportarla usando un albero decisionale come strumento. Una volta selezionata la soluzione finale per il problema indicato, deve indicare esplicitamente l'alternativa selezionata. Chiedile di scriverlo!

STEP 4

Implementare e valutare l'efficacia della soluzione

Adesso è tempo di agire! Un aspetto importante è quello di pianificare e mettere in pratica l'alternativa scelta.

Azioni del mentee

Chiedi al tuo mentee di creare un piano d'azione per implementare la soluzione trovata.

Toolkit di suggerimenti dettagliati

Decision tree template

<https://rb.gy/sm3rnw>

How to perform a root cause analysis

www.masterclass.com/articles/how-to-perform-a-root-cause-analysis

Root cause analysis templates

www.perkbox.com/uk/resources/blog/7-free-root-cause-analysis-templates-and-how-to-use-them



Co-funded by
the European Union





4

Vignette di mentoring

Risorsa 4.4.: Abilità di azione sociale

Azione sociale significa fundamentalmente agire per creare un cambiamento positivo. Questo cambiamento positivo può essere nella nostra vita personale o per il bene della comunità in cui ci troviamo. Relativo al DOMINIO 4 – Agire, con l'obiettivo di sviluppare nella donna con bassi livelli di specializzazione e in situazioni di vulnerabilità le competenze non solo per conoscere il mondo, ma anche per fare la differenza nel mondo, la vignetta di mentoring mira a presentare una storia forte per supportare il mentore a fornire al mentee un contesto rilevante sulle competenze in questo campo in modo da migliorarlo.

PROMUOVERE UN'AZIONE URGENTE PER LA PARITÀ DI GENERE E I DIRITTI DELLE RAGAZZE E DELLE DONNE

Questo è il titolo della questione globale numero 4 dell'anno 2022, elencato nella pagina delle fondazioni delle Nazioni Unite. Ogni anno questa organizzazione elenca le cinque questioni globali più urgenti da tenere in considerazione. La parità di genere e i diritti delle donne sono questioni che vengono ancora elencate ogni anno

Le **donne delle Nazioni Unite** promuovono ogni anno una campagna mondiale chiamata "Around the world 16 days of activism", riunendo eventi locali, regionali e nazionali che stimolano l'azione e la consapevolezza sulla fine della violenza di genere.

La **violenza di genere** è definita come un atto dannoso diretto a un individuo in base al suo genere. Rappresenta una minaccia costante per le ragazze e le donne di tutto il mondo, indipendentemente dalla loro età, razza o status socioeconomico.

Secondo i dati forniti da UN Women (2022):

- Più di 1 donna su 3 subisce violenza di genere durante la sua vita
- Più di 5 donne o ragazze vengono uccise ogni ora da qualcuno della loro stessa famiglia.
- Meno del 40 per cento delle donne che subiscono violenza cercano aiuto di qualsiasi tipo.



DOMANDE GUIDA DEL MENTORING

1. Eri a conoscenza di questa situazione relativa alla violenza di genere?
2. In che modo ti impegni in questi problemi globali?
3. Ti riguarda personalmente?
4. E, in caso affermativo, come? Saresti così gentile da spiegare?
5. Conosci qualche donna che è stata vittima di qualsiasi tipo di violenza?
6. Ti impegneresti in una particolare azione per sostenere la fine della violenza di genere?
7. In caso affermativo, indicare il tipo di azione.
8. In caso negativo, saresti così gentile da giustificare il perché?
9. Secondo te, cosa serve per porre fine alla violenza contro le donne?

Toolkit di vignette di mentoring

Around the world: 16 Days of Activism

www.unwomen.org/en/news-stories/news/2022/12/around-the-world-16-days-of-activism

In focus: 16 Days of Activism against Gender-Based Violence

<https://www.unwomen.org/en/news-stories/in-focus/2022/11/in-focus-16-days-of-activism-against-gender-based-violence>

Push forward: 10 ways to end violence against women

www.unwomen.org/en/news-stories/feature-story/2022/11/push-forward-10-ways-to-end-violence-against-women

Stand with her: 6 organizzazioni guidate da donne che affrontano la violenza di genere

<https://rb.gy/mgfbtp>



4

Consigli pratici

Risorsa 4.5.: Pensiero creativo

La creatività è l'abilità di creare qualcosa. Normalmente è associata agli artisti, ma ogni persona che crea qualcosa, anche se quella creazione non finisce per avere un impatto mondano, è un creatore. Pertanto, la creatività è un'abilità che tutte le persone possiedono. Il pensiero creativo è definito come la capacità di risolvere situazioni, problemi o sfide utilizzando approcci diversi.

5 consigli pratici per stimolare il pensiero creativo

CONSIGLIO 1

Chiedi al tuo mentee quando è stata l'ultima volta che ha creato qualcosa di nuovo. Ricorda che quando sviluppi capacità creative, non ti aspetti di creare qualcosa di nuovo, specialmente partendo da zero. Ci sono molte risorse disponibili che possono aiutarla a trovare soluzioni a situazioni o problemi che deve risolvere.

CONSIGLIO 2

Supporta il tuo mentee nella creazione di una "Brand strategy individuale", un'impronta personale e/o professionale delle sue migliori caratteristiche. Può utilizzare un account social per trasmettere queste informazioni. Puoi anche guidarla nel migliorare la sua impronta digitale.

CONSIGLIO 3

Consiglia di utilizzare contenuti molto al di fuori della sua comfort zone. Suggestiscile un elenco di argomenti di cui non è a conoscenza!

CONSIGLIO 4

Creare insieme una "Inspirational box", un insieme di risorse motivazionali da ottenere per stimolare il proprio pensiero creativo. Queste risorse possono essere un elenco musicale; una vision board; un podcast, un libro, un film ecc. Condividi insieme i tuoi consigli creativi!

CONSIGLIO 5

Presenta il tuo mentee ad alcuni esercizi che utilizzano la parte destra del cervello: tenere un diario, disegnare, leggere, giocare a giochi che richiedono immaginazione.



Co-funded by
the European Union





Parte III - Template di mentoring UPCOMING WOMEN

Di seguito viene suggerito un elenco di strumenti da utilizzare durante la sessione di mentoring. Questi possono essere adattabili alle esigenze sia dei mentori che dei mentee.

Template 1: Pianificazione del ciclo di mentoring

Aiuta i mentori a pianificare i loro cicli di mentoring.

Template 2: Accordo di mentoring

Un documento che deve essere firmato sia dal mentore che dal mentee all'inizio della relazione di mentoring.

Template 3: Template per la definizione degli obiettivi

Questo documento è indirizzato al mentee e si consiglia al mentore di supportare il mentee nel compilarlo. Può essere utilizzato in diverse sessioni di mentoring.

Template 4: Template per il piano d'azione

Questo documento è indirizzato al mentee e si consiglia al mentore di supportare il mentee nel compilarlo. Può essere utilizzato in diverse sessioni di mentoring.

Template 5: Avvio della conversazione

Questo template contiene suggerimenti per i mentori da utilizzare quando iniziano ogni sessione di mentoring.

Template 6: Registro delle sessioni di mentoring

Questi template corrispondono ai record che il mentore deve conservare da una sessione all'altra, funzionando anche come strumento di pianificazione.

Template 7: Verifica dei progressi

Questo documento è rivolto al mentee che funziona come strumento di autovalutazione che il mentore può chiederle di compilare dopo un certo numero di sessioni, o anche alla fine della relazione di mentoring.

Template 8: Piano di chiusura del mentoring

Una checklist delle procedure che sia i mentori che i mentee devono osservare per pianificare in anticipo la fine della relazione di mentoring.



Co-funded by
the European Union





PIANIFICAZIONE DEL CICLO DI MENTORING

Dominio	Competenze	Numero di sessioni
---------	------------	--------------------

STEP1 →	STEP2 →	STEP3 →	STEP4 ↻
---------	---------	---------	---------

Identificazione delle esigenze e degli obiettivi personali/professionali	Raccolta di prove per monitorare e misurare i progressi verso gli obiettivi	Conversazioni di feedback per fissare nuovi obiettivi	Avviare un nuovo ciclo
--	---	---	------------------------

PREPARARE →	INIZIARE →	COLTIVARE →	VALUTARE ↻
-------------	------------	-------------	------------

Template				
Risorse				
Note				



Co-funded by
the European Union



ACCORDO DI MENTORING

	Mentore	Mentee
Nome		
Email		
Numero di telefono		
Altro		

In quali aree vorresti fare da mentore?

Cosa vorresti ottenere entro la fine di questo ciclo di mentoring?

Quali sono le tue aspettative dal programma di mentoring UPCOMING WOMEN?

Quali regole di base dovremmo stabilire?

Numero di sessioni definite per il ciclo di mentoring: _____

Dichiarazione di riservatezza:

Accetto di mantenere riservate le nostre conversazioni a meno che entrambe le parti non accettino di fare diversamente (a meno che non vi sia un problema di segnalazione obbligatoria).

Mentore _____ Data _____

Mentee _____ Data _____



DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI

Il mio obiettivo:

Le mie risorse	Ostacoli
1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.
5.	5.

aggiungi altro se necessario



TEMPLATE DI DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI

Strategia per superare gli ostacoli			
Numero di ostacoli	Strategia	Risorsa utile	Come faccio a sapere se il mio obiettivo è stato raggiunto?

aggiungi altro se necessario



PIANO D'AZIONE

PIANO D'AZIONE		Attività da completare	Data di scadenza	Risorse necessarie	Riflessioni
Azione 1	Nome e descrizione	Step 1....			
		Step 2.....			
		Step 3....			
Azione 2	Nome e descrizione	Step 1....			
		Step 2.....			
		Step 3...			
Azione 2	Nome e descrizione	Step 1...			
		Step 2...			
		Step 3...			

Ripetere la tabella se necessario



AVVIO DELLA CONVERSAZIONE

INTENZIONE	DOMANDE GUIDA
INTRODUZIONE	<p>Cosa ti aspetti dal tuo mentore? Ci sono argomenti off-limits? Cosa ti aspetti da queste sessioni? Quali valori consideriamo importanti nella nostra relazione?</p>
BACKGROUND	<p>Cosa sta succedendo nella tua vita ultimamente? Cosa ti rallenta? e cosa ti frena? Quali competenze hai sempre voluto apprendere? Quali sono i vostri punti di forza? e le tue debolezze? Quanto sono importanti i tuoi obiettivi attuali?</p>
ESPLORAZIONE	<p>Quali sono i passi/azioni che devi eventualmente fare per muoverti nella giusta direzione? Come dovrebbe apparire tra una settimana/mese/anno da ora? Su quali persone puoi contare? Quale ruolo dovresti assumere nelle situazioni future? Come saprai che hai successo nell'implementare nuovi apprendimenti?</p>
AZIONE	<p>Quali sono i passi/azioni che devi eventualmente fare per muoverti nella giusta direzione? Come dovrebbe apparire tra una settimana/mese/anno da ora? Di chi ti puoi fidare? Quale ruolo dovresti assumere nelle situazioni future? Come saprai che hai successo nel mettere in pratica le nuove conoscenze?</p>
RIFLESSIONE	<p>Cosa è stato particolarmente utile oggi? Cosa dovremmo continuare a fare per continuare ad aiutarti? Cosa dovremmo abbandonare perché non ti sta aiutando? Ci sono argomenti che vorresti rivedere la prossima volta? Quali argomenti/aspetti vuoi enfatizzare durante la nostra prossima sessione?</p>



SUGGERIMENTI PER INIZIARE UNA CONVERSAZIONE	
PARAFRASARE	Quindi, quello che vuoi dire è che...? Se ho sentito bene, hai detto...?
INDAGINE	Come puoi affrontare questa cosa in altro modo? Cosa pensi che succederebbe se? Cosa ne pensi? Cosa potresti fare diversamente?
CHIARIRE E RIASSUMERE	Quindi, potresti spiegarlo in modo più dettagliato...? Dici un po' di più cosa intendi. Fammi vedere se ho capito. Hai detto che... Riassumendo i tuoi punti principali, sono...
AZIONE	Quali sono i passi/azioni che devi eventualmente fare per muoverti nella giusta direzione? Come dovrebbe apparire tra una settimana/mese/anno da ora? Di chi ti puoi fidare? Quale ruolo dovresti assumere nelle situazioni future? Come saprai che hai successo nel mettere in pratica le nuove conoscenze?
RIFLESSIONE	Cosa è stato particolarmente utile oggi? Cosa dovremmo continuare a fare per continuare ad aiutarti? Cosa dovremmo abbandonare perché non ti sta aiutando? Ci sono argomenti che vorresti rivedere la prossima volta? Quali argomenti/aspetti vuoi enfatizzare durante la nostra prossima sessione?



REGISTRO DELLA SESSIONE DI MENTORING

Mentore	
Mentee	
Data	
Numero della sessione	

Dominio	
Competenza	

Controllo

[Prendi un po' di tempo all'inizio della sessione per fare una conversazione informale e costruire un rapporto]

Rivedere le azioni

Vittorie recenti	Ostacoli
<i>[Discutere i progressi fatti finora, se possibile]</i>	<i>[Riflettere sugli ostacoli incontrati quando si cerca di raggiungere gli obiettivi definiti nelle sessioni precedenti]</i>



Piano di sessione	
Obiettivo/i	Ostacoli
<p><i>[Definire gli obiettivi specifici della sessione]</i></p> <p><i>[Rivedi gli obiettivi concordati e stabilisci un periodo di tempo per raggiungerli]</i></p>	<p><i>[Riflettere sui possibili ostacoli che potrebbero impedire al mentee di raggiungere gli obiettivi stabiliti]</i></p>



Co-funded by
the European Union





Pianificazione della prossima sessione	
Prossimi passi e obiettivi	Riflessione sui progressi
<i>[Elencare le azioni che devono essere completate dal mentee fino alla sessione successiva]</i>	<i>[Riflettere sui progressi fatti finora: quali risultati sono stati raggiunti; lezioni apprese, feedback da condividere, ecc.]</i>
Data della prossima sessione	
Commenti e riflessioni	
Firme	
Mentore	
Mentee	



VALUTAZIONE DEI PROGRESSI

Dominio	
Competenza	
Mentee	

	Scarso	Sufficiente	Medio	Buono	Eccellente
Che livello di conoscenza possedeva il tuo mentore in questi settori?					
Quanto è stato abile il tuo mentore nel fornire una sorta di ambiente premuroso e di apprendimento?					
Come valuteresti la tua esperienza complessiva con il tuo mentore?					
Come valuti il tuo livello nella competenza indicata?					
Quale competenza pensi di dover ancora praticare o migliorare?					
Qual è stata la tua maggiore difficoltà nel raggiungere l'obiettivo in questo dominio?					
Descrivi un evento recente in cui hai utilizzato un'abilità che hai acquisito in questo dominio					



Co-funded by
the European Union



Cosa ti è piaciuto di questa sessione di mentoring?



PIANO DI CHIUSURA DI MENTORING

Checklist finale



- Rivedere gli obiettivi e i progressi dei mentee
- Assicurarsi che non sia stato trascurato un obiettivo importante
- Pianificare un riconoscimento formale o un festeggiamento della relazione
- Preparati per una revisione finale



Resta in contatto

- Definisci la tua relazione dopo la fine del programma di mentoring
- Se vuoi, scambia il numero di cellulare e i contatti social

Revisione finale del mentore



- Quali sono le principali sfide che hai dovuto affrontare in questa posizione?
- Quali competenze sono state più vantaggiose per te?
- Pensi che questo programma abbia aiutato il tuo mentee a sviluppare le competenze e le conoscenze necessarie per assumere ruoli e sfide più importanti?
- Quale parte dell'esperienza di mentoring ritieni sia stata la più utile per aiutare il mentee a raggiungere gli obiettivi prefissati?
- C'è stato un elemento che hai ritenuto non utile?
- Consigliaresti questa esperienza come mentore?
- Sei interessato a ricoprire di nuovo il ruolo di mentore?

Revisione finale per il mentee



- Cambiamenti/crescita specifici come risultato della mia relazione di mentoring
- Qualcosa che smetterò di fare o che farò di meno
- Quale parte dell'esperienza di mentoring hai ritenuto più utile per aiutarti a raggiungere gli obiettivi prefissati?
- Qualcosa che ho intenzione di fare/fare di più in futuro
- C'è stato un elemento che hai ritenuto non utile?
- C'è stato un elemento che hai ritenuto non utile?



Co-funded by
the European Union





Riferimenti e strumenti

5 exercises to help you to build more empathy

<https://ideas.ted.com/5-exercises-to-help-you-build-more-empathy/>

5 Global issues to watch in 2022

<https://unfoundation.org/blog/post/5-global-issues-to-watch-in-2022/>

15 Global challenges for the next decades

www.bbvaopenmind.com/en/articles/15-global-challenges-for-the-next-decades/

500 years ago role play to improve empathy

<https://positive.b-cdn.net/wp-content/uploads/2020/09/500-Years-Ago-Worksheet.pdf>

750 Words

<http://750words.com/>

Adaptability: definition, example and tips

<https://www.berkeleywellbeing.com/adaptability.html>

Adaptability vs. Flexibility: definitions and differences

<https://www.indeed.com/career-advice/career-development/adaptability-vs-flexibility>

Creating an empathy picture

<https://positive.b-cdn.net/wp-content/uploads/2020/09/Creating-an-Empathy-Picture.pdf>

Daily page

www.dailypage.co/

Effective questioning

www.coachingforchange.com/pub10.html

Emotional intelligence questionnaire

https://www.drugsandalcohol.ie/26776/1/Emotional_intelligence_questionnaire-LAL1.pdf

EU Action Plan on Integration and Inclusion (2021- 2027)

https://ec.europa.eu/migrant-integration/home_en

Flexibility and adaptability

<https://www.skills-up.eu/adaptability/>

Gender inequality index (GII)

<https://rb.gy/natdsb>

Gender Equality Strategy 2022-2025, United Nations Development Programme

<https://rb.gy/satwbh>



Goal setting

www.inc.com/geoffrey-james/what-goal-setting-does-to-your-brain-why-its-spectacularly-effective.html

Grow model

<https://www.mindtools.com/anOfzpz/the-grow-model-of-coaching-and-mentoring>

Help me write

<http://helpmewrite.co/>

Intercultural awareness

<https://www.skillsyouneed.com/ips/intercultural-awareness.html>

Intercultural awareness

<https://www.skillsyouneed.com/ips/intercultural-awareness.html>

Kumu

<https://kumu.io/>

Mansilla, Veronica, Jackson, Anthony. (2011). *Educating for Global Competence: preparing our youth to engage the world*. Asia Society.

OECD Programme for International Student Assessment global competence framework

<https://www.oecd.org/pisa/innovation/global-competence/>

Research skills

www.indeed.com/career-advice/career-development/research-skills

Ramona Hacker : six steps to improve your emotional intelligence

https://www.ted.com/talks/ramona_hacker_6_steps_to_improve_your_emotional_intelligence?language=en

SDG 5 - Achieve gender equality and empower all women and girls

<https://sdgs.un.org/goals/goal5>

TEDx Speaker Guide

https://storage.ted.com/tedx/manuals/tedx_speaker_guide.pdf

Ten characteristics of people with high emotional intelligence

<https://www.inc.com/paul-grossinger/10-characteristics-of-people-with-high-emotional-intelligence.html>

The Grow model

<https://positivepsychology.com/grow-coaching-model/>

The Star Method

<https://www.themuse.com/advice/star-interview-methodTitle>



Co-funded by
the European Union



Thumbelina story

http://hca.gilead.org.il/li_tiny.html

Top 10 world problems and their solutions

www.developmentaid.org/news-stream/post/147458/top-10-world-problems-and-their-solutions

United Nation Women

www.unwomen.org/en/about-us/about-un-women

UN Women - Explainer: Sustainable Development Goal 5

<https://rb.gy/cwdv6q>

UPCOMING WOMEN - Low skilled women' empowerment through global competence and mentorship

<https://upcomingwomen.eu>

What are collaboration skills?

<https://www.thebalancemoney.com/collaboration-skills-with-examples-2059686>

What are collaboration skills? Definition and examples

<https://www.theforage.com/blog/skills/collaboration-skills>

What is self-awareness and why is it important?

<https://www.betterup.com/blog/what-is-self-awareness>