



Linee guida e scenari per l'implementazione di un sistema di mentoring ed e-mentoring a sostegno dell'avvio di attività di cooperazione internazionale nelle organizzazioni del terzo settore nell'ambito della formazione per adulti.

di Lorenza Lupini e Luca Bordoni



Linee guida e scenario per l'implementazione di sistemi di mentoring ed e-mentoring a sostegno dell'avvio e dello sviluppo della cooperazione internazionale nelle organizzazioni di formazione per adulti del terzo settore.

Editori: Lorenza Lupini, Luca Bordoni; co-redattori: Agnieszka Dadak, Hans Jørgen Vodsgaard, Aron Weigl, Mariann Labbanz.

© 2020: COOSS - Cooperativa Sociale Onlus scpa (IT), Foundation of Alternative Educational Initiatives (PL), EDUCULT – Denken und Handeln in Kultur und Bildung (AT), Interfolk – Institut for Civilsamfundet (DK), Folk High School Association Surrounding Budapest (HU).

Tutti i diritti riservati. Questo rapporto può essere citato con riferimento alla fonte.

Editore: COOSS

^{1a} edizione, giugno 2020

Questo documento è stato sviluppato e realizzato nell'ambito del progetto biennale Erasmus plus, settembre 2018 - agosto 2020, intitolato: First-time international project realisers support network.

Il progetto è stato sostenuto dall'Agenzia Nazionale Polacca del programma Erasmus+ dell'Unione Europea.



Questa pubblicazione riflette solo il punto di vista degli autori e né l'Agenzia Nazionale Polacca del programma Erasmus+ né la Commissione Europea possono essere ritenute responsabili per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.

Indice dei contenuti

PREFAZIONE	5
1. INTRODUZIONE ALLA METODOLOGIA	6
2. CHE COS'È IL MENTORING? COME COSTRUIRE UN PERCORSO DI MENTORING?.....	8
2.1 Definizione.....	8
2.2 Preparazione di un processo di mentoring - alcune osservazioni.....	9
3. PRESENTAZIONE DEGLI SCENARI DI MENTORING IMPLEMENTATI	11
3.1 Report polacco sul Mentoring.....	11
I. L'offerta di mentoring - Paese: PL.....	11
II. Gli scenari.....	13
a) Mentoring n. 1 - Paese: PL	13
b) Mentoring n. 2 - Paese: PL	17
3.2 Report italiana sul Mentoring.....	22
I. L'offerta di mentoring - Paese: IT.....	22
II. Gli scenari.....	23
a) Mentoring n.1 - Paese: IT	23
b) Mentoring n.2 - Paese: IT	24
3.3 Report austriaco sul Mentoring.....	27
I. L'offerta di mentoring - Paese: AT.....	27
II. Gli scenari.....	28
a) Mentoring n.1 - Paese: AT	28
b) Mentoring n.2 - Paese: AT	31
3.4 Report danese sul Mentoring.....	34
I. L'offerta di mentoring - Paese: DK.....	34
II. Gli scenari.....	35
a) Mentoring n.1 - Paese: DK	35
b) Mentoring n.2 - Paese: DK	38
3.5 Report ungherese sul Mentoring	42
I. L'offerta di mentoring - Paese: HU	42
II. Gli scenari.....	43
a) Mentoring n.1 - Paese: HU	43
b) Mentoring n.2 - Paese: HU	45

4. PROSPETTIVE E RACCOMANDAZIONI FINALI	48
ALLEGATI	52
ALLEGATO GENERALE - TEMPI PER LA RACCOLTA DI INFORMAZIONI PER IL REPORT DI MENTORING.....	52
.....	60
.....	62
Allegato 1 - Firma.....	63
Allegato 2 - Feedback dei mentee	64
Allegato 3 - Feedback dei mentor.....	58

Prefazione

Questo “Linee guida e scenario per l’implementazione di sistemi di mentoring ed e-mentoring a sostegno dell’avvio e dello sviluppo della cooperazione internazionale nel terzo settore delle organizzazioni per l’educazione degli adulti” (Mentoring Report) è il report finale della quarta produzione intellettuale prevista dal progetto “First-time international project realisers support network project”.

L’obiettivo generale di questo report è quello di fornire programmi di tutoraggio pronti all’uso, sia per i manager delle organizzazioni di educazione degli adulti che per i responsabili che partecipano a progetti internazionali per la prima volta.

Le linee guida e gli scenari di mentoring saranno disponibili in inglese, il che aumenta il potenziale di trasferibilità. Gli scenari e le linee guida saranno disponibili anche in 5 lingue nazionali.

Questo strumento è dedicato e utile per l’intero terzo settore dell’istruzione nell’UE e sarà disponibile al pubblico sul portale <https://first-network.eu/en/>.

1. Introduzione alla Metodologia

Di Lorenza Lupini, COOSS

Il nucleo della produzione intellettuale 4 (IO4) del progetto “First-time international project realisers support network” (1° progetto TIP-PM) è lo sviluppo di un sistema di mentoring ed e-mentoring dedicato a coloro che partecipano a progetti internazionali senza avere esperienza; questo Report è il risultato principale dell’IO4 e presenta linee guida e scenari per sostenere lo sviluppo di un servizio di (e-)mentoring all’interno delle Organizzazioni della Società Civile (OSC). Le linee guida sono il risultato della raccolta e dell’analisi dell’implementazione di 10 programmi di mentoring in 5 diversi paesi del progetto.

L’IO4 è iniziato nel settembre 2019 ed è stato coordinato da COOSS con la partecipazione di tutti i partner. In ogni fase dello IO4, COOSS ha proposto la metodologia e i modelli operativi e i partner hanno dato il loro feedback. Dopo lo sviluppo del sistema di mentoring (ambito e contenuti, tempistica, metodologia di reclutamento, documenti di lavoro, ecc.) ogni partner ha testato il sistema in 2 diversi scenari e ha raccolto i feedback per la definizione delle linee guida finali.

Il lavoro è stato organizzato come segue:

1. Settembre-novembre 2019: COOSS ha proposto l’ambito e i contenuti dei servizi di mentoring e di e-mentoring, rivolti sia ai manager delle organizzazioni di educazione degli adulti/manageriali che ai project manager internazionali senza esperienza; ogni partner ha proposto la propria offerta nazionale.

→ RISULTATO: definizione dell’**Offerta di Mentoring**

2. Dicembre 2019 - Aprile 2020: reclutamento, analisi dei bisogni e test del programma di mentoring con almeno 2 organizzazioni di educazione degli adulti che pianificano di realizzare la cooperazione internazionale, in ogni paese partner. Definizione del modello generale per la raccolta dei risultati e degli ALLEGATI:

- *ALLEGATO 1 - Elenco delle firme*
- *ALLEGATO 2 - Feedback dei mentee*
- *ALLEGATO 3 - Feedback dei mentor*

→ RISULTATO: definizione e raccolta degli **scenari di Mentoring**

3. 4. Aprile-maggio 2020: valutazione del tutoraggio e definizione di linee guida e scenari.

→ RISULTATO: presentazione delle **Conclusioni e delle Raccomandazioni**

4. Giugno 2020: consegna di un programma di mentoring pronto all'uso, sia per i manager delle organizzazioni operanti nel settore educazione degli adulti che per i manager di progetti internazionali alla loro prima esperienza.

→ RISULTATO: ***“Linee guida e scenario per l’implementazione di sistemi di mentoring ed e-mentoring a sostegno dell’avvio e dello sviluppo della cooperazione internazionale nel terzo settore delle organizzazioni per l’educazione degli adulti” (Mentoring Report)***

Infine, per presentare l’idea di (e-)mentoring e incoraggiare l’uso delle presenti “Linee guida e scenario per l’implementazione di sistemi di mentoring ed e-mentoring che supportino l’avvio e lo sviluppo della cooperazione internazionale nel terzo settore delle organizzazioni di educazione degli adulti” ci aspettiamo anche di realizzare **“2 pillole di conoscenza”** (min.).

2. Che cos'è il mentoring? Come costruire un percorso di mentoring?

Di Lorenza Lupini, COOSS

2.1 Definizione

*“Una recente analisi dell’evoluzione dei modelli di lavoro, apprendimento e sviluppo della carriera in Europa conferma che l’**apprendimento informale è una componente centrale dello sviluppo delle competenze sul lavoro** (Commissione Europea, 2010f). Lo studio pone l’accento sull’ampiezza e la diversità dell’apprendimento sul posto di lavoro, attraverso l’**impegno in compiti lavorativi, il coinvolgimento in attività che implicano il processo decisionale, la risoluzione di problemi e l’esercizio del giudizio, così come l’apprendimento tra pari – come il lavoro di gruppo e le comunità di pratica – sostenendo l’apprendimento degli altri e i cambiamenti di lavoro**. L’analisi ammette che l’apprendimento acquisito durante il lavoro, attraverso processi informali, deve essere combinato con percorsi di apprendimento più strutturati, sistematici e formali per consentire ai dipendenti di fare un salto significativo in termini di conoscenza, competenza e performance in un particolare settore (Commissione Europea, 2010, p. 61-64)”. Fonte: “Imparare lavorando” CEDEFOP (2011).*

Sulla base di questa citazione, possiamo provare a dare una definizione di mentoring:

- a. Il mentoring è un **intervento formativo basato sul lavoro** in cui mentor e mentee lavorano in affiancamento per contribuire al miglioramento delle conoscenze del mentee, **per migliorare le sue capacità professionali ma anche le sue attitudini e il suo comportamento** (il mentor può fornire anche un aiuto emotivo e sociale).
- b. Il mentoring può avvenire faccia a faccia, ma può avvenire anche attraverso altri canali di comunicazione (ad es. e-mentoring). In ogni caso si **basa sulla fiducia**.
- c. Il mentoring può essere **sia un processo formale** (programma di mentoring della struttura e ruoli) che **informale** (un accordo tra due persone in una società).
- d. Il mentoring si **differenzia dal coaching per le** seguenti caratteristiche:
 - il mentoring è una relazione a lungo termine
 - il mentoring ha un’attenzione più ampia, il coaching si concentra di solito su questioni specifiche
 - il mentoring può includere l’attenzione allo sviluppo personale e alla carriera, mentre il coaching si concentra principalmente sulle prestazioni.

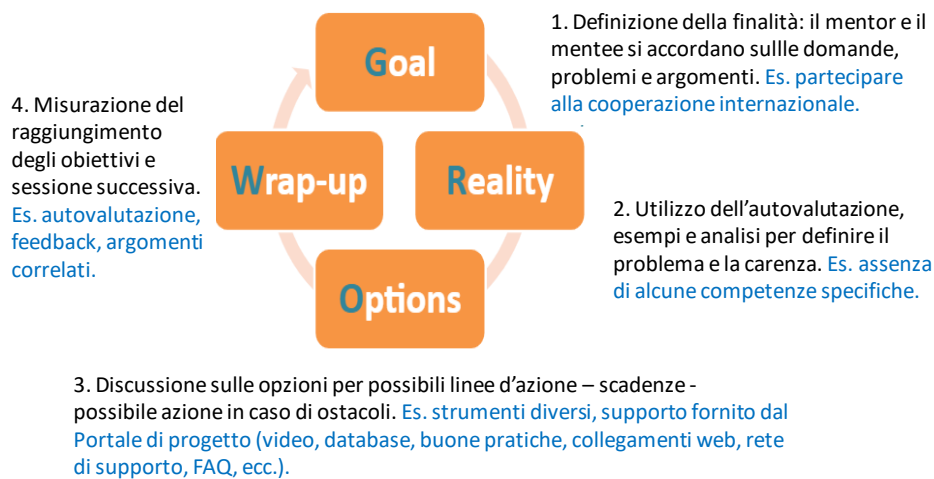
2.2 Preparazione di un processo di mentoring - alcune osservazioni

Durante l'incontro di Ancona del settembre 2019, il consorzio ha discusso come progettare e realizzare un processo di (e-)mentoring ben strutturato.

COOSS ha fornito alcuni input e tutti i partner hanno contribuito alla definizione della struttura finale.

Alcune osservazioni fondamentali:

1- L'attività di mentoring consiste solitamente in **diverse e conseguenti sessioni**. Queste sessioni sono pianificate secondo il **ciclo GROW**:



2- Approccio equilibrato: **fare domande o dare soluzioni?**



es. Analisi dei bisogni

es. Elenco delle competenze

Fornire soluzioni, proposte.

Fornire esempi

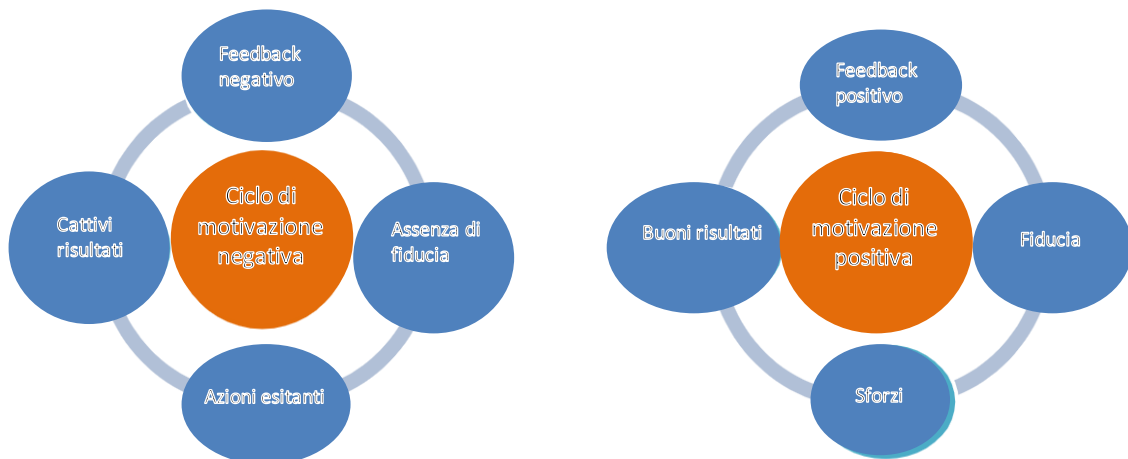
Stimolare

3- Avere in mente l'importanza di un **feedback costruttivo**:

Nel (e-)mentoring è fondamentale costruire la fiducia tra il mentor e il mentee
La fiducia permette di ricevere un feedback costruttivo.

Alcune linee guida di base per dare un feedback efficace e costruttivo:

- Discutere all'inizio del processo di mentoring che un feedback onesto e costruttivo è essenziale per il successo del processo,
- Per cercare di iniziare con il feedback positivo,
- Fornire spiegazioni su fatti o osservazioni di comportamento, non su emozioni e personalità,
- Sostenere il mentee nel trovare le azioni giusti per migliorare; fornire un percorso per risolvere la situazione,
- Cercare di essere equilibrato,
- Fare domande per vedere come il mentee raggiunge la soluzione e se capisce cosa deve essere migliorato e come farlo.



3. Presentazione degli scenari di mentoring implementati

Di Lorenza Lupini, COOSS

Dopo la definizione di “mentoring” e la sua caratteristica fondamentale, il consorzio, guidato da COOSS, si è accordato sulle sessioni principali del 1° processo di mentoring di progetto.

In base al budget disponibile di ore e alle fasi principali del processo, ogni partner ha creato la propria “offerta di mentoring” per i mentee.

Ogni offerta definita:

- l'accordo di mentoring: con la definizione di obbligo sia del mentor che del mentee,
- i criteri di reclutamento,
- il materiale/prove da fornire alla fine del (e-)mentoring.

COOSS ha fornito anche un modello generale per raccogliere informazioni sul paese per ogni mentee e gli ALLEGATI 1, 2 e 3 per raccogliere le firme, il feedback dei mentee e dei mentor.

Nel periodo tra dicembre 2019 e aprile 2020, il consorzio ha realizzato 10 diverse sessioni di mentoring qui descritte come un panel di 10 scenari da utilizzare come esempi e linee guida.

3.1 Rapporto polacco sul Mentoring

Di Agnieszka Dadak, FAIE

I. L'offerta di mentoring - Paese: PL

1. Accordo con il mentee/offerta:

Cosa viene offerto al mentee?

Preparazione del tutoraggio (3 h)

Breve descrizione dell'offerta

Interrogazione per chiarire le idee di progetto del mentee, la motivazione e i bisogni di competenza del mentee.

Processo di mentoring (16 h)

Dialogo tra pari per valutare le esigenze in termini di competenze e chiarire gli obiettivi e i mezzi da migliorare durante il processo di mentoring.

Dialogo tra pari, sostegno, consulenza per l'attuazione del piano di mentoring concordato incluso nell'accordo di cooperazione.

Si raccomanda ai mentee (e prima probabilmente un elemento dell'invito al mentoring) di iniziare a preparare un "Piano di sviluppo europeo" per la OSC per cui lavora il mentee (membri degli organi di gestione)/ "Piano europeo di sviluppo delle competenze" (futuri responsabili di progetti internazionali), sulla base dei requisiti dell'applicazione Erasmus+ KA1 (mobilità europea del personale per l'educazione degli adulti).

Follow-up (3 h)

Sessioni di follow-up, compresa la conclusione e la valutazione congiunta del processo.

Cosa ci si può aspettare dal mentee?

Durante la fase di preparazione

Compilare la domanda per presentare idee di progetto e motivazioni per essere mentee e per descrivere le proprie esigenze di sviluppo delle competenze

Chiarire e fare un accordo reciproco (documento firmato)

Durante il processo di mentoring

Spazio dedicato ai consigli "in presenza" su obiettivi e mezzi per l'aggiornamento delle competenze

Spazio dedicato al dialogo sull'elaborazione di un possibile concetto di progetto

Follow-up

Partecipare al sessione per concludere il processo

Partecipare alla valutazione congiunta con raccomandazioni

2. Selezione

CHI

- Inviti diretti ai partecipanti al sondaggio online e alle interviste + probabilmente, reclutamento aperto.

COME

- Con un invito via e-mail + inviti aperti nei media del settore (EPALE, ngo.pl).

3. Criteri minimi di selezione

- Lavorare/essere attivi nel settore OSC;
- Lavorare/essere attivi nel settore dell'educazione degli adulti;
- Essere un manager di progetto internazionale inesperto / membro dell'organo di gestione inesperto;
- L'interesse per i progetti di cooperazione internazionale espresso nella valutazione della motivazione.

4. Prova/materiale

- Valutazione iniziale dei bisogni
- Elenco dei partecipanti firmato (ALLEGATO 1)

- Valutazione finale con raccomandazioni (ALLEGATO 2-3)

II. Gli scenari

a) Mentoring n. 1 - Paese: PL

Mentoring N.	1	Gruppo target	Manager <input type="checkbox"/> Project Manager X
Periodo di realizzazione	17 settembre 2019 - 29 febbraio 2020		
Totale ore	Supporto diretto e cooperazione: 22 ore		
Allegati (numero ed elenco)	Allegato 1a - Modello di modulo di domanda Allegato 1b - Cooperazione in materia di mentoring - Modulo di valutazione dei bisogni Allegato 2a - Modello di accordo di cooperazione Allegato 2b - Modello di scheda di cooperazione in materia di mentoring Allegato 2c - Scheda di cooperazione in materia di mentoring Mentee 1 - compilata (scansione; in polacco) Allegato 3a - Modulo di valutazione della cooperazione in materia di mentoring - il modello Mentee 1 e il modello Mentor Allegato 3b - Modulo di valutazione della cooperazione con il mentoring - il Mentee 1 e il Mentor - conclusioni della valutazione		
Organizzazione	Diocesi Caritas, il Club degli Anziani "Pod Magnolia" (La Diocesi Caritas di Bielsko-Żywiecka, il Club degli Anziani "Pod Magnolia")		

1. Reclutamento

OMS (nome dell'organizzazione - numero di persone provenienti dall'organizzazione):

La persona principale che ha partecipato al processo di mentoring è stata l'animatore e il Coordinatore del "Pod Magnolia". Seniors' Club, interessato a prepararsi al ruolo di project manager internazionale.

In una fase - la registrazione formale dell'organizzazione (la Diocesi Caritas di Bielsko-Żywiecka) nel sistema EU Login, sono stati coinvolti anche uno dei membri del Consiglio direttivo, il direttore e l'avvocato.

Il direttore dell'organizzazione ha dato il "via libera" all'idea, è stato consultato, ma non ha partecipato al processo di mentoring.

COME (come viene reclutato il ragazzo o i ragazzi)

Il Mentee ha contattato FAIE con le sue idee per la cooperazione internazionale alla fine del 2018, molto prima che iniziasse il processo di mentoring all'interno di 1stTIPPM. Poiché i piani dell'animatrice erano in linea con lo scopo del mentoring, è stata personalmente invitata a partecipare al processo.

Criteria minimi di selezione

- Lavorare/essere attivi nel settore OSC (breve descrizione dell'organizzazione):

La diocesi di Bielsko-Żywiecka Caritas è un'organizzazione di beneficenza, attiva nei distretti di Bielsko-Biała e Żywiec, nel sud della Polonia. Si tratta di un'organizzazione senza scopo di lucro, che attualmente impiega 10 persone.

Il "Pod Magnolią" opera dall'aprile 2017, con l'obiettivo di includere gli anziani nell'apprendimento permanente. Le attività comprendono, tra l'altro, laboratori di artigianato (decoupage, quilting, cucito, ristrutturazione di mobili...) e corsi di lingua (inglese, italiano). Ci sono circa 50 studenti adulti che partecipano regolarmente alle attività.

L'organizzazione gestisce anche un secondo Club degli Anziani in un altro quartiere della città di Bielsko-Biała, dove circa 30 persone partecipano alle attività.

Gli ascoltatori dei Club hanno partecipato ad alcuni incontri con i senior della Slovacchia e della Repubblica Ceca negli ultimi 2 anni, organizzati e sostenuti dal governo locale, che si sono conclusi con alcune presentazioni di artigianato. L'organizzazione non ha mai fatto domanda né ha mai realizzato progetti internazionali.

<http://caritas.bielsko.pl/>

- Lavorare/essere attivi nel settore dell'educazione degli adulti (*breve descrizione del settore*):

Apprendimento permanente, partecipanti over60, i loro educatori, coordinatori, animatori. Il progetto ideato durante il processo di mentoring è stato dedicato agli educatori, agli animatori e ai discenti del "Pod Magnolią". Club per anziani.

- Soddisfare i criteri di "responsabile di progetto internazionale non esperto"/ "membro dell'organo di gestione non esperto":

Sì e sì. L'organizzazione non ha mai fatto domanda né ha mai realizzato progetti internazionali. Il Mentee non ha mai progettato/applicato/partecipato a progetti di cooperazione internazionale.

- Motivazione nella presentazione di una proposta (*spiegazione di una riga*):

L'idea del progetto è stata quella di cooperare a livello internazionale e di organizzare mobilitazioni educative per sviluppare le competenze degli educatori e dei discenti in due campi principali: l'apprendimento/insegnamento delle lingue e i laboratori creativi, l'insegnamento/esercizio dell'artigianato. L'altro obiettivo era quello di integrare gli anziani, essendo aperti e sperimentando l'educazione interculturale.

Nel modulo di candidatura, al futuro mentee è stato chiesto di descrivere l'idea del progetto, la motivazione e le aspettative sia del mentee che dell'organizzazione da lei rappresentata.

Alla domanda sulla motivazione a realizzare progetti internazionali, dal punto di vista del mentee e dell'organizzazione, il mentee ha risposto: *"Mi ispira la volontà di incontrare nuove persone, di imparare da loro e di condividere le mie competenze, oltre che di viaggiare. La possibilità di sviluppare le mie competenze, che poi potrei utilizzare per gestire i miei workshop nei Club gestiti dall'organizzazione per cui lavoro"*.

Alla domanda sul perché vorrebbe partecipare al processo di mentoring, la mentee ha risposto: *"C'è un gruppo di persone interessate a partecipare a un progetto internazionale. Non ho esperienza in questo campo. Pertanto, ho bisogno di un'organizzazione di mentoring che abbia"*

esperienza in questo campo. Con il suo supporto professionale sarei in grado di sviluppare le mie idee e di trasformare un'idea in azione".

Alla domanda sulle sue aspettative nei confronti della cooperazione di mentoring, la mentee ha risposto: *"Vorrei ricevere un sostegno per la costruzione del team di progetto e per la ricerca di partner internazionali. Vorrei acquisire conoscenze per la progettazione e la realizzazione del progetto".*

2. Elenco delle prove/materiale (si prega di fornire le prove di questi tre punti)

- Valutazione iniziale dei bisogni

La valutazione dei bisogni si è basata su questo:

- 1) Descrivere l'idea del progetto e la motivazione a partecipare al processo di mentoring nel modulo di domanda (Application Form template). Questi temi sono stati ulteriormente esplorati e discussi durante il primo incontro di mentoring.
- 2) Compilazione del modulo di valutazione dei bisogni, basato sul Triangolo delle Competenze sviluppato dal Partenariato (Mentoring cooperation - Needs Assessment Form template). Il modulo comprendeva anche alcune domande dell'indagine sviluppata, relative alle sfide legate alla cooperazione internazionale.

- Lista dei partecipanti firmata

È stato firmato un accordo di cooperazione con il mentee (modello di accordo di cooperazione).

Il corso della cooperazione è stato registrato sotto forma di tessera di cooperazione per il mentoring, specificando le date e le forme degli incontri, l'obiettivo/soggetto della sessione di mentoring + decisioni e il nome del Mentor. Le schede di cooperazione sono state sottoscritte alla fine della cooperazione di mentoring (modello di scheda di cooperazione di mentoring e scheda di cooperazione di mentoring, mentee 1 - compilata, scansione; in polacco).

- Valutazione finale con raccomandazioni

Alla fine della collaborazione, il mentee e il mentor hanno compilato il modulo di valutazione. Il modulo di valutazione si riferiva a: gli obiettivi della cooperazione di mentoring, le aspettative nei confronti della cooperazione di mentoring, i bisogni identificati nel processo di analisi dei bisogni. Le parti sono state inoltre invitate a valutare il tempo e la forma della cooperazione e a fornire raccomandazioni per i futuri processi di mentoring. Le schede di valutazione sono state personalizzate, per ogni persona/organizzazione partecipante, in quanto si riferivano a determinati obiettivi, aspettative e bisogni riguardanti il mentoring. Per questo motivo sono stati presentati due modelli di schede di valutazione - per il mentee 1 e il mentee 2 (un modulo di valutazione della cooperazione con il mentore).

La sintesi della valutazione è descritta nell'Allegato 3b - Modulo di valutazione della cooperazione di mentoring - tra il mentee 1 e il mentor - comprese le conclusioni della valutazione.

3. Processo di mentoring

- Dialogo tra pari per valutare i bisogni di competenza e chiarire gli obiettivi e i mezzi per migliorare durante l'inizio del processo di mentoring (Valutazione dei bisogni e accordo - 2 ore)

La prima fase della cooperazione è stata realizzata nel periodo 17-09-2020 - 29-11-2019.

Numero di ore: 4

Metodologia: Incontri faccia a faccia.

Argomenti:

Riunione 1. Presentazione preliminare delle opzioni.

Discutere i presupposti della cooperazione di mentoring; discutere il possibile piano di cooperazione.

Fornire al mentee il modulo di valutazione dei bisogni (basato sul Triangolo delle competenze).

Un compito per il mentee: Compilare il modulo di valutazione dei bisogni.

Riunione 2:

Discutere le esigenze di sviluppo individuate nel modulo Analisi dei bisogni.

Discutere le possibilità di soddisfare i bisogni individuati. Invito al corso pilota previsto per i project manager internazionali inesperti.

Riunione 3: Definizione finale dell'obiettivo della cooperazione di mentoring. Firma dell'accordo di cooperazione.

- Dialogo peer-to-peer per elaborare l'idea progettuale proposta e supportare la progettazione dell'applicazione durante la parte principale del processo (incontri faccia a faccia - 10 ore)

La seconda fase della cooperazione è stata realizzata nel periodo 17-09-2019 - 10.02.2020 (in parte - parallelamente alla fase 1).

Numero di ore: 14

Metodologia: Incontri faccia a faccia, consultazioni telefoniche, consultazioni via e-mail.

Argomenti:

Riunione 1. Conoscere il carattere dell'organizzazione, le esigenze educative, le idee per la cooperazione internazionale.

Presentazione preliminare delle opzioni.

Compito del mentee: proporre gli obiettivi delle mobilitazioni educative per gli anziani.

Riunione 2: Discutere le possibilità di realizzare progetti nell'ambito di E+ KA1 e KA2. Discutere le possibili aree di aggiornamento delle competenze: competenze linguistiche, capacità creative.

Un compito per il mentee: Nominare in via preliminare le persone specifiche che potrebbero beneficiare della partecipazione al progetto di mobilità educativa; i loro bisogni educativi, le esigenze di sviluppo dell'organizzazione.

Riunione 3: Decisione di preparare la candidatura per l'Erasmus+ KA1. Si è deciso di presentare un progetto di tipo consortile, con il FAIE come capofila e la Caritas come membro del consorzio (il terzo membro del consorzio era un'Università della Terza Età invitata dal FAIE). La definizione dei partner del progetto (alla fine i Partner riceventi sono stati invitati dal FAIE). Definizione del piano di lavoro.

Consulenza via e-mail: Gli obiettivi proposti del progetto dedicato ai senior. Analisi, osservazioni; preparazione all'incontro.

Consulenza telefonica e via e-mail: Preparazione alla registrazione dell'organizzazione nel sistema EU Login. Fornire al mentee le informazioni necessarie.

Compito per il mentee: Preparare tutti i dati e i documenti necessari per la registrazione.

Riunione 4 con il mentee e il membro del Consiglio di Amministrazione dell'organizzazione. Fornire le informazioni e le chiarificazioni necessarie al membro del consiglio direttivo, le

domande e le risposte. Procedere alla registrazione dell'organizzazione nel sistema di login dell'UE.

Consulenza via e-mail: Descrivere le esigenze educative dei partecipanti alla mobilità. Piano di sviluppo europeo per l'organizzazione.

Compito per il mentee: realizzare il piano di sviluppo europeo.

Supporto telefonico ed e-mail per lo sviluppo dei restanti elementi dell'applicazione: Orario, preparazione dei partecipanti alla mobilità, piano di divulgazione, impatto previsto e benefici per l'organizzazione.

Consultazione telefonica ed e-mail con il consulente legale dell'organizzazione: firma del mandato.

La formazione, 7-8.02.2020 (2 giorni)

Il mentee (così come il membro del consiglio di amministrazione coinvolto in precedenza e un altro lavoratore dell'organizzazione) ha partecipato al corso pilota per i project manager internazionali senza esperienza tenuto dalla FAIE a Cracovia ("Come pianificare, sviluppare e realizzare un progetto internazionale", 7-8 febbraio 2020); ha incontrato i rappresentanti del terzo partner del consorzio (l'Università della Terza Età).

Presentazione della domanda - Erasmus+ KA1, consorzio, nel campo dell'aggiornamento delle competenze degli educatori di terza età.

La parte di valutazione della cooperazione è stata realizzata nel periodo 10-02-2020 - 13-03-2020. (3 ore)

Numero di ore: 3 (lavoro di valutazione diretta)

Metodologia: Questionario di valutazione personalizzato, compilato sia dal mentor che dal mentee + incontro di sintesi faccia a faccia.

Sia il mentor che il mentee hanno ricevuto il questionario di valutazione. Il questionario è stato compilato individualmente. Più tardi, durante l'incontro, il mentor e il mentee hanno esaminato e discusso le loro valutazioni. Sono state sviluppate le raccomandazioni per gli ulteriori processi di mentoring.

Le conclusioni della valutazione sono incluse nell'Allegato 3 - Modulo di valutazione della cooperazione di mentoring – tra il mentee 1 e il mentor.

- Fornitura di supporto tecnico o di consulenza a domicilio: ad esempio per telefono, via Skype, e-mail, ecc. (Supporto remoto - 6 ore)

Il supporto remoto è stato offerto nel periodo 18-11-2019 dal 10-02-2020.

Includeva il supporto telefonico e le consulenze via e-mail. Poiché l'organizzazione partecipante opera nella stessa città della FAIE (Bielsko-Biała), è stato facile incontrarsi di persona quando ce n'era bisogno.

Le questioni più importanti sono state discusse durante gli incontri faccia a faccia. Il supporto provvisorio è stato fornito attraverso gli strumenti di comunicazione.

b) Mentoring n. 2 - Paese: PL

Mentoring N.	2	Gruppo target	Manager X	Project Manager X
Periodo di realizzazione	5 dicembre 2019 - 19 marzo 2020			

Totale ore	Sostegno diretto e cooperazione: 25
Allegati (numero ed elenco)	<i>Allegato 1a - Modello di modulo di domanda</i> <i>Allegato 1b - Cooperazione in materia di mentoring - Modulo di valutazione dei bisogni</i> <i>Allegato 2a - Modello di accordo di cooperazione</i> <i>Allegato 2b - Modello di scheda di cooperazione in materia di mentoring</i> <i>Allegato 2d - Scheda di cooperazione in materia di mentoring Mentee 2 - compilata (scansione; in polacco)</i> <i>Allegato 3b - Modulo di valutazione della cooperazione in materia di mentoring - il modello Mentee 2 e il modello Mentor</i> <i>Allegato 3d - Modulo di valutazione della cooperazione con il Mentoring - il Mentee 2 e il Mentor - conclusioni della valutazione</i>

1. Reclutamento

OMS (*nome dell'organizzazione - numero di persone provenienti dall'organizzazione*):

Il mentee è stato reclutato in un reclutamento aperto. Il mentee era sia presidente che project manager della Fundacja "W rozwoju" (Fondazione "In sviluppo") di Opole (Polonia sud-orientale).

C'era un piano per coinvolgere un'altra persona, ma alla fine solo un mentee ha partecipato al processo di mentoring.

Il mentee ha appena iniziato un nuovo lavoro, al di fuori della Fondazione, che si è rivelato una complicazione per la piena partecipazione al processo di mentoring.

COME (*come viene reclutato il ragazzo o i ragazzi*)

Il 25 novembre 2019 è stato pubblicato un invito aperto alla cooperazione di mentoring sul PRIMO Portale della Rete, sulla pagina web di FAIEs, sul profilo FB di FAIEs e sul portale ngo.pl (dedicato al terzo settore). Sono pervenute 2 candidature. Una delle organizzazioni - la Fondazione "In sviluppo" - che soddisfa i criteri di reclutamento, è stata invitata a collaborare.

Criteri minimi di selezione

- Lavorare/essere attivi nel settore OSC (*breve descrizione dell'organizzazione*):

La Fondazione "In sviluppo" si trova in una città di medie dimensioni - Opole (Polonia sud-orientale). La Fondazione lavora da 10 anni nel campo dell'educazione e della cultura per promuovere l'educazione civica e costruire comunità in cui le persone si conoscano, si fidino l'una dell'altra e possano contare l'una sull'altra. Ha realizzato numerosi progetti locali e regionali. Il team della Fondazione conta 9 persone.

<https://fundacijawrozwaju.org/>

- Lavorare/essere attivi nel settore dell'educazione degli adulti (*breve descrizione del settore*):

L'organizzazione coinvolge nelle sue attività sia i giovani, sia gli adulti, sia gli anziani.

- Soddisfare i criteri di "responsabile di progetto internazionale non esperto"/ "membro dell'organo di gestione non esperto": *sì / no*

Sì, l'organizzazione non è mai stata coinvolta in un progetto internazionale. Il mentee ha fatto domanda una volta per un cofinanziamento all'interno della cooperazione internazionale (il programma RITA), ma il progetto non è stato finanziato.

- Motivazione nella presentazione di una proposta (*spiegazione di una riga*):

L'idea iniziale del progetto era di cooperare a livello internazionale nel campo dell'educazione degli adulti - organizzando visite di studio, migliorando le competenze professionali, imparando come funzionano i sistemi educativi in altri paesi.

Nel modulo di candidatura, al futuro mentee è stato chiesto di descrivere l'idea del progetto, la motivazione e le aspettative sia del mentee che dell'organizzazione che rappresenta.

Alla domanda sulla motivazione a realizzare progetti internazionali, dal punto di vista del mentee e dell'organizzazione, il mentee ha risposto: *"Voglio conoscere altri modi di funzionamento dell'educazione degli adulti, conoscere gli strumenti e le modalità di attivazione professionale. Voglio fare cose utili e innovative in Polonia"*.

Alla domanda sul perché vorrebbe partecipare al processo di mentoring, la mentee ha risposto: *"Perché una volta ho cercato di raccogliere fondi per un progetto straniero (RITA, progetto polacco-ucraino) e ho fallito. Senza un feedback (e senza una scheda di valutazione), non so cosa avrei potuto fare altrimenti per ottenere il cofinanziamento della domanda. Sono una persona "autodidatta", ho imparato a scrivere e coordinare progetti da sola, e sono arrivata al momento in cui ho bisogno di un tutoraggio e di una "guida" :)"*.

Alla domanda sulle sue aspettative nei confronti della cooperazione di mentoring, la mentee ha risposto: *"L'obiettivo è quello di scrivere una grande proposta e di tenere le dita incrociate per ottenere il cofinanziamento"*.

2. Elenco delle prove/materiale (si prega di fornire le prove di questi tre punti)

- Valutazione iniziale dei bisogni

La valutazione dei bisogni si è basata su questo:

1) Descrivere l'idea del progetto e la motivazione a partecipare al processo di mentoring nel modulo di domanda (Application Form template). Questi temi sono stati ulteriormente esplorati e discussi durante il primo incontro di mentoring.

2) Compilazione del modulo di valutazione dei bisogni, basato sul Triangolo delle Competenze sviluppato dal Partenariato (Mentoring cooperation - Needs Assessment Form template). Il modulo comprendeva anche alcune domande dell'indagine sviluppata, relative alle sfide legate alla cooperazione internazionale.

- Lista dei partecipanti firmata

È stato firmato un accordo di cooperazione con il mentee (modello di accordo di cooperazione).

Il corso della cooperazione è stato registrato sotto forma di tessera di cooperazione di mentoring, specificando le date e le forme degli incontri, l'obiettivo/oggetto della sessione di mentoring, le decisioni e il nome del Mentor. L'accordo di cooperazione è stato firmato alla fine del percorso di cooperazione (Modello di carta di cooperazione per il mentoring e Tessera di cooperazione, mentee 2 - compilata, scansionata; in polacco).

- Valutazione finale con raccomandazioni

Alla fine della cooperazione, il mentee e il mentor hanno compilato il modulo di valutazione. Il modulo di valutazione si riferiva a: gli obiettivi della cooperazione di mentoring, le aspettative nei confronti della cooperazione di mentoring, i bisogni identificati nel processo di analisi dei

bisogni. Le parti sono state inoltre invitate a valutare il tempo e la forma della cooperazione e a fornire raccomandazioni per i futuri processi di mentoring. Le schede di valutazione sono state personalizzate, per ogni persona/organizzazione partecipante, in quanto si riferivano a determinati obiettivi, aspettative e bisogni riguardanti il mentoring. Per questo motivo sono stati presentati due modelli di schede di valutazione - per Mentee 1 e mentee 2 (Modulo di valutazione della cooperazione di mentoring tra il mentee 1 e il mentor).

La sintesi della valutazione è descritta nel modulo di valutazione della cooperazione di mentoring - tra il Mentee 2 e il mentor - comprese le conclusioni della valutazione.

3. Processo di mentoring

- Dialogo tra pari per valutare i bisogni di competenza e chiarire gli obiettivi e i mezzi per migliorare durante l'inizio del processo di mentoring (Valutazione dei bisogni e accordo - 2 ore)

La prima fase della cooperazione è stata realizzata nel periodo 05-12-2019 - 07-02-2020.

Numero di ore: 3,5

Metodologia: Consultazioni telefoniche, consultazione WhatsApp, consultazioni via e-mail.

Argomenti:

Consulenza telefonica. Conoscere l'organizzazione, la motivazione del mentee, le idee per la cooperazione internazionale. Accordo reciproco di cooperazione. Fornire al mentee il modulo di valutazione dei bisogni.

Un compito per il mentee: Compilare il modulo di valutazione dei bisogni.

Consulenza telefonica: Discutere le idee per la cooperazione internazionale. Discutere i possibili obiettivi della cooperazione di mentoring. Definizione dei criteri e dei quadri per la cooperazione di mentoring.

Discutere le esigenze di sviluppo individuate nel modulo di analisi dei bisogni.

Consulenza via e-mail: Dimissioni dal tutoraggio/modifiche del piano di lavoro e dell'ambito di lavoro da svolgere a causa di limitazioni di tempo legate al lavoro del mentee al di fuori dell'organizzazione.

Decisione: Il mentee prenderà la decisione finale se continuare la cooperazione di mentoring entro il 6 febbraio.

Consulenza telefonica: La decisione dei mentees di continuare la cooperazione di mentoring; portata limitata - sviluppare solo un concetto di progetto elaborato, senza presentare la proposta. Decidere l'obiettivo della cooperazione di mentoring. Firmare l'accordo di cooperazione.

- Dialogo peer-to-peer per elaborare l'idea progettuale proposta e supportare la progettazione dell'applicazione durante la parte principale del processo (incontri faccia a faccia - 10 ore).

La seconda fase della cooperazione è stata realizzata nel periodo 16-12-2019 - 18-03-2020 (in parte - parallelamente alla fase 1).

Numero di ore: 18,5

Metodologia: Consultazioni telefoniche, consultazione WhatsApp, consultazioni via e-mail.

Argomenti:

Consulenza via e-mail: Definizione del piano di lavoro; organizzazione dell'incontro WhatsApp.

Consulenza telefonica: Discutere le idee per la cooperazione internazionale.

Decisioni: Il mentor invia un modello per un concetto di progetto + una serie di link a informazioni sull'educazione degli adulti Erasmus+.

L'accordo di cooperazione sarà firmato dopo la concretizzazione del progetto da realizzare.

Il Mentee inviterà un collega a collaborare.

Consulenza via e-mail: Sviluppo del concetto di progetto iniziale.

Invito al corso di formazione per la realizzazione di progetti internazionali per la prima volta a Cracovia (rifiutato - nessuna possibilità di ottenere il permesso dal datore di lavoro).

Consultazione WhatsApp, consultazioni via e-mail: Preparazione dell'incontro - l'incontro - elaborazione di linee guida - sintesi delle disposizioni: discussione delle aree del progetto (benessere dei giovani adulti); discussione delle possibili fonti di cofinanziamento e di come soddisfare i requisiti degli enti/programmi di cofinanziamento.

- Verifica e ridefinizione degli obiettivi della cooperazione di mentoring;

- Decidere i prossimi passi della cooperazione.

Decisioni:

>> Il mentor prepara e invia: link al programma di sovvenzione, un template di un'applicazione, altri template del concetto di progetto, link agli strumenti di ricerca dei partner.

>> Il mentee sviluppa, entro il 23 febbraio, il concetto finale del progetto; si registra nelle basi dei partner; cerca/ sceglie i potenziali partner del progetto.

Consulenza via e-mail: Analisi del concetto di progetto sviluppato dal mentee; preparazione di commenti e osservazioni; invio al mentee.

- Sessioni di follow-up del processo (conclusione e valutazione congiunta - 4 ore)

La parte di valutazione della cooperazione è stata realizzata nel periodo 12-03-2020 - 19-03-2020.

Numero di ore: 3 (lavoro di valutazione diretta)

Metodologia: Questionario di valutazione personalizzato, compilato sia dal mentor che dal mentee + incontro telefonico di sintesi.

Sia il Mentor che il Mentee hanno ricevuto il **questionario di valutazione**. Il questionario è stato compilato individualmente. Più tardi, durante l'incontro 5 il mentor e il mentee hanno esaminato e discusso le loro valutazioni. Sono state sviluppate le raccomandazioni per gli ulteriori processi di mentoring.

Le conclusioni della valutazione sono incluse nel modulo di valutazione della cooperazione di mentoring tra il Mentee 2 e il Mentor.

Fornitura di supporto tecnico o di consulenza a domicilio: ad es. per telefono, via Skype, e-mail, ecc. (Supporto remoto - 6 ore).

L'intero supporto fornito, come descritto sopra, è stato di tipo remoto. È avvenuto tramite: consultazioni telefoniche, consultazione via e-mail, consultazione WhatsApp.

3.2 Relazione italiana sul Mentoring

Di Lorenza Lupini e Luca Bordoni, COOSS

I. L'offerta di mentoring - Paese: IT

1. Accordo con il mentee / offerta:

Valutazione dei bisogni e accordo - 2 ore

Dialogo tra pari per valutare le esigenze di competenza e chiarire gli obiettivi e i mezzi per migliorare durante l'inizio del processo di mentoring

Incontri faccia a faccia - 10 ore

Dialogo peer-to-peer per elaborare l'idea progettuale proposta e supportare la progettazione dell'applicazione durante la parte principale del processo

Valutazione finale e valutazione delle articolazioni - 4 ore

Sessioni di follow-up del processo

Supporto remoto - 6 ore

Fornitura di supporto tecnico o di consulenza a domicilio: ad es. per telefono, via Skype, e-mail, ecc.

2. Selezione

CHI

- Persone selezionate durante il Corso di formazione nazionale
- I contatti delle persone hanno partecipato al sondaggio online e all'intervista
- Altro contatto

COME

- Durante il corso di formazione nazionale
- Con un invito via e-mail e una successiva telefonata ad un mentee adatto per concludere un accordo iniziale per avviare il processo

3. Criteri minimi di selezione

- Lavorare/essere attivi nel settore OSC;
- Lavorare/essere attivi nel settore dell'educazione degli adulti;
- Soddisfare i criteri di "responsabile di progetto internazionale non esperto"/ "membro dell'organo di gestione non esperto".
- Motivazione nella presentazione di una proposta

4. Prova/materiale

- Valutazione iniziale dei bisogni
- Elenco dei partecipanti firmatari (ALLEGATO 1)
- Valutazione finale con raccomandazioni (ALLEGATO 2-3)

II. Gli scenari

a) Mentoring n.1 - Paese: IT

Mentoring N.	1	Gruppo target	Manager <input type="checkbox"/> Project Manager X
Periodo di realizzazione	Gennaio-marzo 2020		
Totale ore	24		
Allegati (numero ed elenco)	5 Allegati - Valutazione dei bisogni del corso di formazione - Risultati dell'intervista - Allegato 1 - Allegato 2 - Allegato 3		

1. Reclutamento

CHI:

La mentee è una donna proveniente dall'associazione Terza Via ONLUS

COME

E' stata reclutata durante il Corso di Formazione Nazionale che ha frequentato come tirocinante

Criteri minimi di partecipazione: tutti i criteri rispettati

- Lavorare/essere attivi nel settore OSC: organizzazione senza scopo di lucro attiva nel settore della protezione delle donne
- Lavorare/essere attivi nel settore dell'educazione degli adulti: corsi non formali per le donne (e per le persone discriminate in generale, cioè i migranti, ecc.)
- Soddisfare i criteri di "manager di progetto internazionale non esperto" / "membro dell'organo di gestione non esperto": il mentee ha già sperimentato la gestione di un progetto ma in un'area extraeuropea (Argentina)
- Motivazione nel presentare una proposta: elevata motivazione in base al colloquio di selezione e anche durante il corso di formazione (curiosità, idee, competenze specifiche, mission organizzativa, ecc.)

2. Processo di mentoring

- Dialogo tra pari per valutare le esigenze di competenza e chiarire gli obiettivi e i mezzi per migliorare durante l'inizio del processo di mentoring

21/01/2020 - 09.00-11.00 (2 ore)

- Valutazione dei bisogni secondo i risultati della Formazione Italiana e del bando specifico

- La mentee ha descritto alcune idee generali e competenze specifiche acquisite grazie a precedenti esperienze di project management in Argentina: secondo questo back ground e rafforzamento di una delle proposte, mentori e mentee stanno definendo per la presentazione di un progetto in KA2 - Strategic Partnership (scadenza marzo 2020)

- Definizione dell'accordo con il mentee (e la sua organizzazione) e con i mentori per il processo di mentoring (tempistica, metodologia, disponibilità, obiettivo, ecc.)

- Dialogo in presenza per elaborare l'idea progettuale proposta e supportare la progettazione dell'applicazione durante la parte principale del processo

04/02/2020 - 09.00-11.00 (2 ore)

- Definizione dell'idea generale: obiettivo principale; quale tipo di composizione del partenariato; definizione dei risultati; iniziare a pensare alle azioni specifiche e al coinvolgimento/contributo dei partner in ogni compito

- Preparazione di una "bozza di idea progettuale" da condividere per il reclutamento dei partner

- Definizione dei prossimi passi

- Sessioni di follow-up del processo (conclusione e valutazione congiunta)

Gennaio 2020 (1 ora)

- Alcune mail e chiamate con la definizione di un primo step

- Supporto nella ricezione dell'OID

04/02/2020 (0,5 ore)

- Supporto nella ricerca di partner (condivisione dei contatti)

- Esempio: come chiedere informazioni sui partner? (modello)

Marzo 2020 (3,5 ore)

- valutazione, feedback

b) Mentoring n.2 - Paese: IT

Mentoring N.	1	Manager X
Periodo di realizzazione	Febbraio-aprile 2020	
Totale ore	24	
Allegati (numero ed elenco)	5 Allegati - Valutazione dei bisogni del corso di formazione - Risultati dell'intervista - Allegato 1 - Allegato 2 - Allegato 3	

1. Reclutamento

CHI:

Il mentee è una donna dell'associazione ATGTP

COME

E' stata reclutata durante il Corso di Formazione Nazionale che ha frequentato come tirocinante

Criteri minimi di partecipazione: tutti i criteri rispettati (2 ore - dicembre 2019 e gennaio 2020)

- Lavorare/essere attivi nel settore OSC: organizzazione non profit attiva nel settore culturale (teatro)
- Lavorare/essere attivi nel settore dell'educazione degli adulti: corsi di teatro e di teatro sociale
- Soddisfare i criteri di "manager di progetto internazionale non esperto"/ "membro dell'organo di gestione non esperto": il mentee ha già sperimentato 1 presentazione in un progetto internazionale che non è stato approvato
- Motivazione nel presentare una proposta: elevata motivazione in base al colloquio di selezione e anche durante il corso di formazione (la disponibilità a ripresentare la proposta con successo, nuova idea di progetto legata alla precedente, competenze specifiche, disponibilità, ...)

2. 2. Processo di mentoring

- Dialogo tra pari per valutare le esigenze di competenza e chiarire gli obiettivi e i mezzi per migliorare durante l'inizio del processo di mentoring

17/01/2019 (1h) - 21/01/2020 (1h) = TOT. 2 ore

- Valutazione dei bisogni secondo i risultati della Formazione Italiana e del bando specifico
- La mentee ha descritto alcune idee generali e competenze specifiche acquisite grazie a precedenti esperienze di project management in Argentina: secondo questo background e rafforzamento di una delle proposte, mentori e mentee stanno definendo per la presentazione di un progetto in KA2 - Strategic Partnership (scadenza marzo 2020)
- Definizione dell'accordo con il mentee (e la sua organizzazione) e con i mentori per il processo di mentoring (tempistica, metodologia, disponibilità, obiettivo, ecc.)

- Dialogo in presenza per elaborare l'idea progettuale proposta e supportare la progettazione dell'applicazione durante la parte principale del processo

21/01/2020 - 10.00-13.00 (3 ore)

- Lettura e analisi della prima bozza di idea progettuale
- Definizione del primo step

04/02/2020 - 09.00-12.00 (3 ore)

- Definizione dell'idea generale: obiettivo principale; quale tipo di composizione del partenariato; definizione dei risultati; iniziare a pensare alle azioni specifiche e al coinvolgimento/contributo dei partner in ogni compito
- Preparazione di una "bozza di idea progettuale" da condividere per il reclutamento dei partner
- Definizione dei prossimi step

- Sessioni di follow-up del processo (conclusione e valutazione congiunta - 4 ore)

23/03/2020 (2 ore)

- Il mentor ha raccolto le criticità emerse e lo stato dell'arte delle attività svolte dal mentee dopo l'incontro tra pari.

Aprile 2020 (2 ore)

- valutazione, feedback

- Fornitura di supporto tecnico o di consulenza a domicilio: ad es. per telefono, via Skype, e-mail, ecc. (Supporto remoto - 6 ore)

Gennaio 2020 (2 ore)

- Alcune mail e chiamate con la definizione di primo passo
- Supporto nella ricezione dell'OID

Febbraio (3 ore)

- Supporto nella ricerca di partner (condivisione dei contatti)
- Esempio: come chiedere informazioni sui partner? (modello)

Marzo (3 ore)

- sostegno nella definizione dell'idea di progetto
- suggerimenti e consigli nella ricerca di partner
- elaborazione del concetto di progetto da condividere con il partenariato

20/03/2020 - 09.00-12.00 (2 ore)

3.3 Rapporto austriaco sul Mentoring

Da Aron Weigl, EDUCULT

I. L'offerta di mentoring - Paese: AT

1. 1. Accordo con il mentee / offerta:

Cosa viene offerto al mentee?

Preparazione del tutoraggio (3 h)

Breve descrizione dell'offerta

Interrogazione per chiarire le idee di progetto del mentee, la motivazione e i bisogni di competenza del mentee

Processo di mentoring (16 h)

Dialogo tra pari per valutare i bisogni di competenza e chiarire gli obiettivi e i mezzi per migliorare durante l'inizio del processo di mentoring (forse 25-30% del tempo, come 3 ore)

Dialogo peer-to-peer per elaborare l'idea di progetto proposta e supportare la progettazione dell'applicazione durante la parte principale del processo (forse 50-60% del tempo, come 5-6 ore)

Follow-up (3 h)

Sessioni di follow-up, compresa la conclusione e la valutazione congiunta del processo

Cosa ci si può aspettare dal mentee?

Durante la fase di preparazione

Compilare la domanda per presentare idee di progetto e motivazioni per essere mentee e per descrivere le proprie esigenze di sviluppo delle competenze

Chiarire e fare un accordo reciproco (può essere orale o un documento firmato)

Durante il processo di mentoring

Aperto per consigli peer-to-peer su obiettivi e mezzi per l'aggiornamento delle competenze

Aperto al dialogo sull'elaborazione di un possibile concetto di progetto

Follow-up

Partecipare al processo di confezionamento per concludere

Partecipare alla valutazione congiunta con raccomandazioni

2. 2. Selezione

CHI

- Partecipanti al sondaggio e alle interviste online
- Partecipanti di ex progetti Erasmus+
- Interessati della rete EDUCULT

- Altri

COME

- Con un invito via e-mail e una successiva telefonata ad un mentee adatto per concludere un accordo iniziale per avviare il processo

3. 3. Criteri minimi di selezione

- Lavorare/essere attivi nel settore OSC;
- Lavorare/essere attivi nel settore dell'educazione degli adulti;
- Essere un manager di progetto internazionale inesperto / membro dell'organo di gestione inesperto;
- L'interesse per i progetti di cooperazione internazionale espresso nella valutazione della motivazione.

4. 4. Prova/materiale

- Valutazione iniziale dei bisogni
- Elenco dei partecipanti firmatari (ALLEGATO 1)
- Valutazione finale con raccomandazioni (ALLEGATO 2-3)

II. Gli scenari

a) Mentoring n.1 - Paese: AT

PAESE: Austria

Mentoring N.	1	Gruppo target	Manager <input type="checkbox"/> Project Manager X
Periodo di realizzazione	05/12/2019 - 27/01/2020		
Totale ore	22		
Organizzazione	USTA / Fulbright		

1. Reclutamento

OMS (*nome dell'organizzazione - numero di persone provenienti dall'organizzazione*):

USTA / Fulbright - 1 persona

COME (*come viene reclutato il ragazzo o i ragazzi*)

Contatto personale diretto

2. Criteri minimi di selezione

- Lavorare/essere attivi nel settore OSC (*breve descrizione dell'organizzazione*):

ONG che opera nel settore dell'istruzione

- Lavorare/essere attivi nel settore dell'educazione degli adulti (*breve descrizione del settore*):

Organizzazione di programmi di scambio e di assistenza didattica per gli studenti in Austria e negli USA

- Soddisfare i criteri del “project manager internazionale inesperto”: sì

Organizzazione che non ha una forte attività di cooperazione europea, project manager senza esperienze in questo campo

- Motivazione nella presentazione di una proposta (*spiegazione di una riga*):

Rafforzare il sostegno agli assistenti didattici sviluppando una piattaforma/rete di scambio europea

3. Processo di mentoring

- Sessione di avvio e dialogo in presenza per valutare le esigenze di competenza e chiarire gli obiettivi e i mezzi per migliorare durante l’inizio del processo di mentoring (incontri faccia a faccia).

Attività n. 2

- Il mentee condivide idee sul tema del mentoring
- Discutere queste idee e trovare un accordo sull’argomento: creare una piattaforma/rete europea per gli assistenti insegnanti dell’USTA che fornisca supporto personale e legale e che abbia un posto centrale per le informazioni e gli strumenti di supporto
- Il mentor presenta la struttura e gli obiettivi del mentoring
- Discutere i metodi di mentoring
- Accordo sugli obiettivi del mentoring: chiarire le fasi del progetto, definire le esigenze di miglioramento delle competenze, porre le basi per diventare un migliore project manager internazionale

Attività n. 3

- Valutazione delle esigenze
- Nessuna esperienza nella gestione di progetti internazionali
- Sfruttare le 30 competenze del triangolo PMI istituito per l’indagine; documentazione
- Valutazione nel dialogo tra mentor e mentee
- Ha funzionato bene come strumento di auto-riflessione e come rompighiaccio
- Inizio dello sviluppo del progetto con mentee
- Dialogo in presenza per elaborare l’idea progettuale proposta e supportare la progettazione dell’applicazione durante la parte principale del processo (incontri faccia a faccia)

Attività n. 4

- Analisi del framework / analisi dei bisogni: cosa c’è già, cosa è realmente necessario, cosa dovrebbe essere in grado di fare la rete, quale valore aggiunto alle strutture esistenti può generare?
- Messa a punto dell’idea di progetto sulla base dell’analisi dei bisogni
- Definizione dei primi passi del progetto
- Discutere il compito del team building: definire i ruoli, utilizzare le strutture esistenti come i consulenti regionali nei paesi, integrare i coordinatori se non ci sono consulenti regionali in alcuni paesi, definire le condizioni come l’esperienza nel programma, l’impegno, il mix di nuovi colleghi e di quelli con esperienza
- Discutere l’avvio del networking: utilizzare l’incontro/conferenza annuale a Berlino
- Compito: fare più ricerche sulle condizioni quadro

Attività n. 5

- Sviluppo di progetti in corso e consigli sulle sfide
- Mettere in discussione la portata del progetto, quali paesi dovrebbero essere coinvolti, ecc.

- Affrontare la questione della sostenibilità
- Discutere le esigenze finanziarie

Metodologia: il mentor pone principalmente domande, cerca di fornire esempi che possono mostrare compiti/problemi simili e, a volte, dà consigli.

- Fornitura di supporto tecnico o di consulenza a domicilio: ad esempio per telefono, via Skype, e-mail, ecc.

Attività n. 6

- Discutere le possibilità di finanziamento
- È diventato chiaro che per i primi step di progetto non era necessario alcun finanziamento supplementare
- L'applicazione potrebbe essere un onere a questo livello del progetto, mentre il progetto potrebbe iniziare subito senza perdere tempo ed energia
- Il finanziamento sarà necessario in un secondo momento

Attività n. 7

- Sono sorte domande sul budget del progetto
- Dare consigli su come lavorare su un budget (in collaborazione con partner di altri paesi)

Attività n. 8

- Discutere il momento in cui e a quale fase del progetto sarà necessario il finanziamento esterno
- Brainstorming su richiesta in base alle possibilità di finanziamento
- Alla fine non è stata pianificata nessuna applicazione, quindi questa discussione è stata più teorica, ma cercando di definire i passi importanti quando si applica

4. Sessioni di follow-up del processo (valutazione conclusiva e congiunta, faccia a faccia)

Attività n. 9

- Discutere le diverse fasi del mentoring, i successi e le difficoltà
- La valutazione dei bisogni non è stata vista come molto utile per il mentee, ma per il mentor per avere un quadro migliore del mentee, del suo livello di conoscenza e delle sue esperienze; è bene farlo personalmente e non solo in un sondaggio, perché alcuni punti devono essere spiegati e allo stesso tempo funziona come rompighiaccio che mentor e mentee possono conoscersi meglio.
- l'utilizzo del ciclo GROW ha funzionato bene, è stato utile utilizzarlo in ogni sessione come struttura di aiuto; è utile anche l'uso del ciclo GROW a livello macro.

Metodologia: domande del mentor, discussioni comuni.

b) Mentoring n.2 - Paese: AT

Mentoring N.	2	Gruppo target	Manager X Responsabile di progetto □.
Periodo di realizzazione	04/12/2019 - 27/02/2020		
Totale ore	23		
Organizzazione	USTA / Fulbright		

1. Reclutamento

OMS (nome dell'organizzazione - numero di persone provenienti dall'organizzazione):

USTA / Fulbright - 1 persona

COME (come viene reclutato il ragazzo o i ragazzi)

Contatto personale diretto

2. Criteri minimi di selezione

- Lavorare/essere attivi nel settore OSC (breve descrizione dell'organizzazione):

ONG che opera nel settore della pedagogia del tempo libero e dello sviluppo delle soft skills

- Lavorare/essere attivi nel settore dell'educazione degli adulti (breve descrizione del settore): organizzazione di workshop di team building e di educazione per giovani e adulti
- Soddisfare i criteri di "organo di gestione con esperienza internazionale": sì

L'organizzazione aveva un progetto Erasmus+ una volta, ma il mentee non vi era coinvolto, ha esperienza nella gestione di progetti ma non nella cooperazione internazionale, lavora anche come project manager

- Motivazione nella presentazione di una proposta (spiegazione di una riga): interessato a una cooperazione in un programma di formazione con un partner portoghese

3. Processo di mentoring

- Sessione di avvio e dialogo in presenza per valutare le esigenze in termini di competenza e chiarire gli obiettivi e i mezzi per migliorare durante il processo di mentoring (incontri faccia a faccia)

Attività n. 2

- Il mentee condivide idee sul tema del mentoring
- Discutere queste idee e trovare un accordo sull'argomento: preparare una domanda per una mobilità Erasmus+ o un altro possibile programma di finanziamento
- Il mentor presenta la struttura e gli obiettivi del mentoring
- Discutere i metodi di mentoring
- Accordo sugli obiettivi del tutoraggio: chiarire le esigenze di un'applicazione, sviluppare le fasi generali del progetto, scambio sul budget.

Attività n. 3

- Valutazione delle esigenze
- Nessuna esperienza nella gestione di progetti internazionali, ma molti anni di esperienza in progetti nazionali
- Sfruttare le 30 competenze del triangolo PMI istituito per l'indagine; documentazione
- Valutazione nel dialogo tra mentor e mentee
- Ha funzionato bene come strumento di auto-riflessione e come rompighiaccio

- Difficoltà nell'applicare i risultati della valutazione dei bisogni nel processo di mentoring in corso; i risultati della valutazione dei bisogni non hanno influenzato il processo di mentoring
- Dialogo in presenza per elaborare l'idea progettuale proposta e supportare la progettazione dell'applicazione durante la parte principale del processo (incontri faccia a faccia)

Attività n. 4

- Sviluppo del progetto discutendo le possibili varianti
- Analisi della situazione in Austria e Portogallo in termini di disoccupazione giovanile e sviluppo sostenibile
- Discutere su come avvicinarsi alle organizzazioni che lavorano nel campo della formazione in questo campo
- Chiarimento se è meglio applicare nell'ambito dell'educazione degli adulti o nel settore giovanile, accordo sull'educazione degli adulti in quanto deve essere un approccio di tipo "formazione dei formatori"
- Definizione dei primi step del progetto
- Compito: informarsi su possibili organizzazioni partner

Attività n. 5

- Messa a punto dell'idea di progetto sulla base dell'analisi degli stakeholder e della situazione in Portogallo
- Sviluppo dell'applicazione, accordo sulla creazione del progetto attraverso la mobilità verso le possibili organizzazioni partner in Portogallo
- Discutere le esigenze finanziarie per una tale mobilità

Metodologia: il mentor pone principalmente domande, cerca di fornire esempi che possono mostrare compiti/problemi simili e, a volte, dà consigli.

Attività n. 7

- Ulteriore sviluppo delle applicazioni
- Discutere le opzioni di finanziamento
- Budget dettagliato

Attività n. 10

- Discutere altre possibilità di finanziamento oltre a Erasmus+
- Discutere le sinergie dei progetti nazionali ed europei
- Budget dettagliato

Metodologia: più consigli e suggerimenti su come strutturare il budget

- Fornitura di supporto tecnico o di consulenza a domicilio: ad esempio per telefono, via Skype, e-mail, ecc.

Attività n. 6 e 8

- Alcune domande sull'applicazione si sono verificate e sono state discusse per telefono

Attività n. 9

- Sono sorte domande sul budget del progetto e sono state discusse per telefono
- Dare consigli su come lavorare su un budget (in collaborazione con partner di altri paesi)

Attività n. 11

- Discutere la questione di quando sarebbe bene fare l'applicazione
- Accordo sui mesi di aprile e ottobre che potrebbero andare bene, ma probabilmente ottobre è un mese più adatto per candidarsi perché ci sono già previsti dei progetti fino all'autunno (alla fine è stato possibile solo in questo modo perché fino all'autunno non ci sarebbero stati comunque viaggi)

4. Sessioni di follow-up del processo (valutazione conclusiva e congiunta, faccia a faccia)

Attività n. 12

- Discutere le diverse fasi del mentoring, i successi e le difficoltà
- La valutazione dei bisogni è stata considerata molto utile per il mentee, ma avrebbe potuto usare più riferimenti alle fasi di mentoring; bene farlo personalmente e non solo in un sondaggio, perché alcuni punti devono essere spiegati.
- Metodologia: domande del mentor, discussioni comuni, suggerimenti e indicazioni per la definizione del budget

3.4 Rapporto danese sul Mentoring

Di Hans Jørgen Vodsgaard, Interfolk

I. L'offerta di mentoring - Paese: DK

1. Accordo con il mentee/offerta:

Cosa offre il mentor?

Preparare il tutoraggio

Fare una breve descrizione di 1 pagina dell'offerta

Una domanda per chiarire le esigenze di motivazione e di competenza

Un breve modello per il mentee per presentare un'idea per un progetto internazionale

Completare il tutoraggio

Dialogo tra pari per valutare i bisogni di competenza e chiarire gli obiettivi e i mezzi per migliorare durante l'inizio del processo di mentoring (forse 25-30% del tempo, come 3 ore)

Dialogo tra pari per elaborare l'idea di progetto proposta e supportare la progettazione dell'applicazione durante la parte principale del processo (forse 50-60% del tempo, come 5-6 ore)

Sessioni di follow-up, compresa la conclusione e la valutazione congiunta del processo (forse 10-15% del tempo, tipo 1-1,5 ore e mezza)

Follow-up

Sessioni di follow-up, compresa la conclusione e la valutazione congiunta del processo (forse 10-15% del tempo, tipo 1-1,5 ore e mezza)

Cosa ci si può aspettare dal mentee?

Durante il processo di avvio/reclutamento

Riempire la domanda per presentare la motivazione per essere mentee e per descrivere le proprie esigenze di sviluppo delle competenze

Deve riempire il modello di concetto di progetto per delineare possibili idee progettuali che possono essere elaborate durante il processo di mentoring

Chiarire e fare un accordo reciproco (può essere solo orale e non un documento scritto firmato)

Durante il processo di mentoring

Aperto per consigli peer-to-peer su obiettivi e mezzi per l'aggiornamento delle competenze

Aperto al dialogo sull'elaborazione del concetto di progetto e sull'aiuto alla progettazione dell'applicazione del progetto

Follow-up

Partecipare al processo di confezionamento per concludere

Partecipare alla valutazione congiunta con raccomandazioni

2. Selezione

COME

- Con un invito via e-mail e una successiva telefonata ad un mentee adatto per concludere un accordo iniziale per avviare il processo

3. 3. Criteri minimi di selezione

- Lavorare/essere attivi nel settore OSC
- Lavorare/essere attivi nel settore dell'educazione degli adulti
- Soddisfare i criteri di "responsabile di progetto internazionale non esperto"/ "membro dell'organo di gestione non esperto".
- Concentrarsi sui project manager internazionali

4. 4. Prova/materiale

- Valutazione iniziale dei bisogni
- Elenco dei partecipanti firmatari (ALLEGATO 1)
- Valutazione finale con raccomandazioni (ALLEGATO 2-3)

II. Gli scenari

a) Mentoring n.1 - Paese: DK

Numero di mentor	1	Gruppo target	Manager <input type="checkbox"/> Project Manager X
Periodo di realizzazione	20.10.2019 - 04.04.2020		
Totale ore	90		
Allegati (numero ed elenco)	FIRST, 04 - Mentee I, accordo, firmato FIRST, 04 - Mentee I, valutazione delle competenze FIRST, 04 - Mentee I, piano di sviluppo europeo FIRST, 04 - Mentee I, relazione di valutazione del mentoring, firmata		
Paese	Danimarca		
Organizzazione mentoring di	Interfolk		
Mentor	Hans Jørgen Vodsgaard, amministratore delegato		
Organizzazione Mentee	Musisk Oplysnings Forbund DK		
Mentee	Bente von Schindel, presidente		

1. Reclutamento

OMS (nome dell'organizzazione - numero di persone provenienti dall'organizzazione):
Musisk Oplysnings Forbund DK - 1

COME (come viene reclutato il ragazzo o i ragazzi)
Contatto personale diretto

2. Criteri minimi di selezione

- Lavorare/essere attivi nel settore OSC (*breve descrizione dell'organizzazione*):

Sì, è una ONG che lavora con l'educazione degli adulti nel campo delle arti partecipative, della cultura e del patrimonio culturale
evento culturale

- Lavorare/essere attivi nel settore dell'educazione degli adulti (*breve descrizione del settore*):

Sì, fornire un'ulteriore formazione per il personale e i membri del consiglio di amministrazione, nonché sondaggi nella zona

- Soddisfare i criteri di "responsabile di progetto internazionale non esperto"/ "membro dell'organo di gestione non esperto":

Sì, il MOF è stato coinvolto solo in due progetti Nordplus, ma non in progetti o mobilitazioni dell'UE.

- Motivazione nella presentazione di una proposta (*spiegazione di una riga*):

Per ottenere ispirazione e contatti dalla cooperazione europea che possano qualificare le proprie attività e aprire a nuove possibilità di finanziamento di attività rilevanti.

3. Elenco delle prove/materiale

- Valutazione iniziale dei bisogni

FIRST, O4 - Mentee I, valutazione delle competenze

FIRST, O4 - Mentee I, piano di sviluppo europeo

- Lista dei partecipanti firmata

FIRST, O4 - Mentee I, accordo, firmato

- Valutazione finale con raccomandazioni

FIRST, O4 - Mentee I, Relazione di valutazione del mentoring firmata compresi gli allegati 1, 2 e 3

4. Processo di mentoring

a) Preparare il mentoring

Nell'ultimo ottobre, Interfolk ha fornito il piano su come avremmo gestito il compito di tutoraggio. Il piano comprendeva il programma dei compiti, il budget per il tutoraggio graduale per ogni mentee e i documenti da preparare, inclusi:

- Progetto di accordo con il mentor
- Richiesta di autovalutazione del proprio profilo di competenza e delle esigenze di miglioramento
- Interrogazione per presentare uno schema di possibile sviluppo internazionale della propria organizzazione

Allo stesso tempo, Interfolk ha deciso di dare priorità al supporto di un mentor che si è concentrato sulla preparazione di una domanda di mobilità per Erasmus+ e per altri programmi di mobilità nordica. Perché una domanda di mobilità è più facile da pianificare e da realizzare e il tasso di successo delle domande di mobilità è molto migliore di quello delle domande di progetto, almeno in Danimarca.

In questo modo, il mentee può essere impegnato in un processo che avrà maggiori possibilità di successo, il che rafforzerà la motivazione per l'ulteriore lavoro con il lavoro di sviluppo internazionale.

b) Selezione, contatto iniziale e accordo

L'offerta di mentoring non è stata annunciata pubblicamente, perché avevamo solo bisogno di ottenere due interessati; e per il primo mentee abbiamo usato il contatto personale diretto, prima per contatto telefonico e poi inviando le due richieste preparate e l'accordo di mentoring, a gennaio 2020.

Con la presente, potremmo anche indicare fin dall'inizio che il nostro mentoring si concentrerà sulla preparazione di una domanda di mobilità e chiarire se il possibile mentee era interessato a tale offerta.

c) La valutazione dei bisogni e il piano di sviluppo internazionale

Il punto di partenza del processo di mentoring è stato che il mentee ha risposto alla domanda per valutare il proprio profilo di competenza e le esigenze di miglioramento, e alla domanda per delineare il possibile piano di sviluppo internazionale dell'organizzazione.

Entrambe le domande sono state utili per rafforzare la riflessione sulle proprie competenze e sulle esigenze organizzative, ma tutti gli elementi non sono stati elaborati o incontrati nel processo successivo, perché fin dall'inizio abbiamo scelto di concentrarci sulla preparazione delle attività di mobilità come punto di partenza per il lavoro internazionale.

d) Dialogo tra pari per chiarire obiettivi e mezzi durante l'inizio

Durante le prime sessioni, a metà gennaio non siamo partiti, perché era già chiaro che ci saremmo concentrati sulle attività di mobilità internazionale e quindi, gli obiettivi e i mezzi che abbiamo chiarito riguardavano la pianificazione della mobilità.

Il primo passo è stato quello di chiarire quale tipo di attività di mobilità avesse la massima priorità, e cioè la formazione continua del personale chiave e le visite di studio per il gruppo di volontari e i membri del consiglio di amministrazione.

Il secondo passo è stato quello di chiarire la necessità realistica di un numero di mobilitazioni in un periodo di 1-2 anni.

e) Dialogo in presenza per elaborare il piano di progetto durante la parte principale del processo

Dopo i chiarimenti iniziali, abbiamo iniziato a chiarire il piano di applicazione, tra cui:

Il terzo è stato quello di chiarire i possibili corsi da seguire (per i corsi strutturati) e le possibili organizzazioni di accoglienza per le visite di studio, che comprendeva lo studio dell'attuale rete internazionale e l'eventuale necessità di trovare nuovi partner di cooperazione come ospiti.

- Per chiarire eventuali corsi di Mobilità Transnazionale, il mentee potrebbe prendere in considerazione EPAL e 5 fornitori di corsi che il tutor ha raccomandato di prendere in considerazione.
- Per trovare nuovi possibili partner ospitanti nel settore di interesse, il mentor ha raccomandato di esaminare alcune delle importanti reti nordiche e transeuropee del settore.

Il quarto passo è stato quello di descrivere un possibile quadro programmatico per una serie di 4 fruttuose visite di studio di 5 giorni.

Il quinto passo è stato quello di compilare una bozza di modulo di domanda per le mobilità Erasmus+.

Il sesto passo è stato quello di discutere e chiarire altri possibili programmi di finanziamento nazionali, bilaterali e nordici per la mobilità e le visite di studio e di sceglierne alcuni a cui fare domanda.

f) Sessioni di follow-up del processo (conclusione e valutazione congiunta)

La sessione conclusiva comprendeva sia le lezioni apprese su come preparare una domanda di mobilità sia come avviare le domande di progetto in una fase successiva.

La valutazione congiunta del processo pilota di mentoring ha indicato che:

- abbiamo avuto un ritmo ricorrente di visite settimanali e alcuni contatti virtuali per posta, telefono e skype tra gli incontri fisici.
- forse avremmo potuto utilizzare più tempo virtuale e meno fisico per ridurre i tempi di viaggio, soprattutto in questo caso per il mentor.
- il rapporto tra la valutazione iniziale delle esigenze di sviluppo delle competenze e il processo successivo, incentrato sulla preparazione di una specifica domanda di mobilità non era chiaro. Molte delle competenze in relazione alla gestione del progetto non sono state impegnate ed elaborate durante il processo.
- d'altra parte, la priorità, fin dall'inizio, di elaborare un'applicazione di mobilità rilevante, ha mantenuto il mentoring sulla strada giusta con una chiara focalizzazione durante il processo; e né il mentee né il mentor pensavano che avessimo perso tempo.

g) Fornitura di supporto tecnico o di consulenza a domicilio:

Abbiamo utilizzato per il processo di mentoring diretto 16,5 ore per il contatto diretto faccia a faccia e 10 ore per il contatto e il supporto a distanza. Il contatto remoto ha utilizzato sia il contatto telefonico, la corrispondenza via e-mail e gli incontri Skype, e la combinazione di mail e incontri Skype è buona, perché le mail danno una migliore opportunità di riflettere e preparare appunti e schemi, mentre Skype è un buon strumento per chiarire e prendere decisioni.

b) Mentoring n.2 - Paese: DK

Numero di mentor	1	Gruppo target	Manager <input type="checkbox"/> Project Manager X
Periodo di realizzazione	20.10.2019 - 04.04.2020		
Totale ore	90		
Allegati (numero ed elenco)	FIRST, 04 - Mentee II, accordo, firmato FIRST, 04 - Mentee II, valutazione delle competenze FIRST, 04 - Mentee II, piano di sviluppo europeo FIRST, 04 - Mentee II, relazione di valutazione del mentoring, firmata		
Paese	Danimarca		
Organizzazione mentoring di	Interfolk		
Mentor	Hans Jørgen Vodsgaard, amministratore delegato		
Organizzazione Mentee	Danske Orkesterdirigenter		
Mentee	Steen Finsen, presidente di turno		

1. Reclutamento

OMS (nome dell'organizzazione - numero di persone provenienti dall'organizzazione):

Danske Orkesterdirigenter

COME (come viene reclutato il ragazzo o i ragazzi)

Contatto personale diretto

2. Criteri minimi di selezione

- Lavorare/essere attivi nel settore OSC (*breve descrizione dell'organizzazione*):

Sì, è una ONG che lavora con la formazione di conduttori nel campo delle arti e della cultura

- Lavorare/essere attivi nel settore dell'educazione degli adulti (*breve descrizione del settore*):

Sì, fornire un'ulteriore formazione dei conduttori e di altro personale della zona.

- Soddisfare i criteri di "responsabile di progetto internazionale non esperto"/ "membro dell'organo di gestione non esperto":

Sì, D.O. non è stato coinvolto in progetti o mobilitazioni dell'UE.

- Motivazione nella presentazione di una proposta (*spiegazione di una riga*):

Per ottenere ispirazione e contatti dalla cooperazione europea che possano qualificare le proprie attività e aprire a nuove possibilità di finanziamento di attività rilevanti.

3. Elenco delle prove/materiale

- Valutazione iniziale dei bisogni

FIRST O4 - Mentee II, valutazione delle competenze

FIRST O4 - Mentee II, piano di sviluppo europeo

- Lista dei partecipanti firmata

FIRST O4 - Mentee II, accordo, firmato

- Valutazione finale con raccomandazioni

FIRST O4 - Mentee II, Relazione di valutazione del mentoring, firmata compresi gli allegati 1, 2 e 3

4. Processo di mentoring

Nota bene

Il processo di mentoring per il mentee I e il mentee II ha avuto lo stesso tempo e lo stesso ritmo, e gli incontri fisici si sono svolti entrambi a Vartov, dove entrambi avevano i loro uffici nei giorni feriali. Allo stesso modo, il tutoraggio per entrambi i mentee si è concentrato sulla stessa cosa. Sviluppare i contatti e le esperienze internazionali preparando le applicazioni di Mobilità.

In questo modo, il processo e il contenuto per i due mentee avevano molte somiglianze, e la descrizione che segue ha alcune ripetizioni.

a) Preparare il mentoring

Nell'ultimo ottobre, Interfolk ha fornito il piano su come avremmo gestito il compito di tutoraggio. Il piano comprendeva il programma dei compiti, il budget per il tutoraggio graduale per ogni mentee e i documenti da preparare, inclusi: Una bozza di accordo con il mentor; un Query per l'autovalutazione del proprio profilo di competenza e un Query per delineare uno sviluppo internazionale.

Per entrambi i mentee, Interfolk ha deciso di concentrarsi sulla preparazione di una domanda di mobilità per Erasmus+ e per altri programmi di mobilità nordica. Perché una domanda di mobilità è più facile da pianificare e realizzare e ha un tasso di successo migliore rispetto alle domande di progetto, almeno in Danimarca.

In questo modo, il mentee può essere impegnato in un processo che avrà maggiori possibilità di successo, il che rafforzerà la motivazione per l'ulteriore lavoro con il lavoro di sviluppo internazionale.

b) Selezione, contatto iniziale e accordo

L'offerta di mentoring non è stata annunciata pubblicamente, perché avevamo solo bisogno di ottenere due interessati; e per quanto riguarda il primo mentee abbiamo usato il contatto

personale diretto, prima per contatto telefonico e poi inviando le due richieste preparate e l'accordo di mentoring, nel gennaio 2020. .

c) La valutazione dei bisogni e il piano di sviluppo internazionale

Il punto di partenza del processo di mentoring è stato che il mentee ha risposto sia alla domanda per valutare il proprio profilo di competenza e le esigenze di miglioramento, sia alla domanda per delineare il possibile piano di sviluppo internazionale dell'organizzazione.

Entrambe le domande sono state utili per rafforzare le riflessioni sulle proprie competenze e sulle esigenze organizzative, ma tutti gli elementi non sono stati elaborati o incontrati nel processo successivo, perché fin dall'inizio abbiamo scelto di concentrarci sulla preparazione delle attività di mobilità come punto di partenza per il lavoro internazionale.

d) Dialogo tra pari per chiarire obiettivi e mezzi durante l'inizio

Durante le prime sessioni peer-to-peer, medio gennaio ci siamo concentrati, come deciso inizialmente, sulle attività di mobilità internazionale. e quindi, gli obiettivi e i mezzi che abbiamo chiarito si riferivano alla pianificazione della mobilità.

Il primo passo è stato quello di chiarire quale tipo di attività di mobilità avesse la massima priorità, e cioè la formazione continua del personale chiave e le visite di studio per il gruppo di volontari e i membri del consiglio di amministrazione.

Il secondo passo è stato quello di chiarire la necessità realistica di un numero di mobilitazioni in un periodo di 1-2 anni.

e) Dialogo in presenza per elaborare l'idea del progetto durante la parte principale del processo

Il terzo è stato quello di chiarire i possibili corsi da seguire (per i corsi strutturati) e le possibili organizzazioni di accoglienza per le visite di studio, che comprendeva lo studio dell'attuale rete internazionale e l'eventuale necessità di trovare nuovi partner di cooperazione come ospiti.

- Per chiarire eventuali corsi di Mobilità Transnazionale, il mentee potrebbe prendere in considerazione EPAL e 5 fornitori di corsi che il tutor ha raccomandato di prendere in considerazione.
- Per trovare nuovi possibili partner ospitanti nel settore di interesse, il mentor ha raccomandato di esaminare alcune delle importanti reti nordiche e transeuropee del settore.

Il quarto passo è stato quello di descrivere un possibile quadro programmatico per una serie di 4 visite di studio di 5 giorni.

Il quinto passo è stato quello di compilare una bozza di modulo di domanda per le mobilità Erasmus+.

Il sesto passo è stato quello di discutere e chiarire altri possibili programmi di finanziamento nazionali, bilaterali e nordici per la mobilità e le visite di studio e di sceglierne alcuni a cui fare domanda.

f) Sessioni di follow-up del processo (conclusione e valutazione congiunta)

La sessione conclusiva comprendeva sia le lezioni apprese su come preparare una domanda di mobilità sia come avviare le domande di progetto in una fase successiva.

La valutazione congiunta del processo pilota di mentoring lo ha indicato che:

- abbiamo avuto un ritmo ricorrente di visite settimanali e alcuni contatti virtuali per posta, telefono e skype tra gli incontri fisici.
- forse avremmo potuto utilizzare più tempo virtuale e meno fisico per ridurre i tempi di viaggio, soprattutto in questo caso per il mentor.

- il rapporto tra la valutazione iniziale delle esigenze di sviluppo delle competenze e il processo successivo, incentrato sulla preparazione di una specifica domanda di mobilità, non era chiaro. Molte delle competenze in relazione alla gestione del progetto non sono state impegnate ed elaborate durante il processo.
- d'altra parte, la priorità, fin dall'inizio, di elaborare un'applicazione di mobilità rilevante, ha mantenuto il mentoring sulla strada giusta con una chiara focalizzazione durante il processo; e né il mentee né il mentor pensavano che avessimo perso tempo.

g) Fornitura di supporto tecnico o di consulenza a domicilio:

Abbiamo utilizzato per il processo di mentoring diretto 16 ore per il contatto diretto faccia a faccia e 9 ore per il contatto e il supporto a distanza.

Il contatto remoto ha utilizzato sia il contatto telefonico, la corrispondenza via e-mail e gli incontri Skype, e la combinazione di mail e incontri skype è buona, perché le mail danno una migliore opportunità di riflettere e preparare appunti e schemi, mentre Skype è buono per chiarire e prendere decisioni.

3.5 Rapporto ungherese sul Mentoring

Di Mariann Labbanz, Folk High School Association Surrounding Budapest

I. L'offerta di mentoring - Paese: HU

1. Accordo con il mentee/offerta:

Cosa offre il mentor?

Preparare il tutoraggio

Una breve descrizione dell'offerta

Una domanda per chiarire le esigenze di motivazione e di competenza

Completare il tutoraggio

Dialogo tra pari per valutare le esigenze di competenza e chiarire gli obiettivi e i mezzi per migliorare durante l'inizio del processo di mentoring

Dialogo peer-to-peer per elaborare l'idea progettuale proposta e supportare la progettazione dell'applicazione durante la parte principale del processo

Follow-up

Sessioni di follow-up, compresa la conclusione e la valutazione congiunta del processo (forse 10-15% del tempo, tipo 1-1,5 ore e mezza)

Cosa ci si può aspettare dal mentee?

Durante il processo di avvio/reclutamento

Riempire la domanda per presentare la motivazione per essere mentee e per descrivere le proprie esigenze di sviluppo delle competenze

Deve riempire il modello di concetto di progetto per delineare possibili idee progettuali che possono essere elaborate durante il processo di mentoring

Chiarire e fare un accordo reciproco (può essere solo orale e non un documento scritto firmato)

Durante il processo di mentoring

Aperto per consigli peer-to-peer su obiettivi e mezzi per l'aggiornamento delle competenze

Aperto al dialogo sull'elaborazione del concetto di progetto e sull'aiuto alla progettazione dell'applicazione del progetto

Follow-up

Partecipare al processo di confezionamento per concludere

Partecipare alla valutazione congiunta con raccomandazioni

2. Selezione

COME

- Con un invito via e-mail e una successiva telefonata ad un mentee adatto per concludere un accordo iniziale per avviare il processo

3. Criteri minimi di selezione

- Lavorare/essere attivi nel settore OSC
- Lavorare/essere attivi nel settore dell'educazione degli adulti
- Soddisfare i criteri di "responsabile di progetto internazionale senza esperienza"/ "membro dell'organo di gestione senza esperienza".
- Concentrarsi sui project manager internazionali

4. Prova/materiale

- Valutazione iniziale dei bisogni
- Elenco dei partecipanti firmatari (ALLEGATO 1)
- Valutazione finale con raccomandazioni (ALLEGATO 2-3)

II. Gli scenari

a) Mentoring n.1 - Paese: HU

Mentoring N.	1	Gruppo target	Manager <input type="checkbox"/> Project Manager X
Periodo di realizzazione	31/11/2019 - 23/02/2020		
Totale ore	22		
Organizzazione	Carpathian Foundation Hungary (CFH)		

1. Reclutamento

OMS (nome dell'organizzazione - numero di persone provenienti dall'organizzazione):

Fondazione Carpatica Ungheria - 1 persona

COME (come viene reclutato il ragazzo o i ragazzi)

Contatto personale diretto

2. 2. Criteri minimi di selezione

- Lavorare/essere attivi nel settore OSC (breve descrizione dell'organizzazione):

ONG che lavorano - tra gli altri - nel settore dell'istruzione

- Lavorare/essere attivi nel settore dell'educazione degli adulti (breve descrizione del settore):

La missione della Fondazione Carpazi-Ungheria utilizza diverse forme di educazione e altri strumenti per migliorare la qualità della vita delle persone che vivono in prossimità del confine.

- Soddisfare i criteri del "project manager internazionale inesperto": sì

Il project manager non ha sufficiente esperienza internazionale.

- Motivazione nella presentazione di una proposta (*spiegazione di una riga*):

Preparazione del progetto di formazione ERASMUS+

3. Processo di mentoring

- Sessione di avvio e dialogo in presenza per valutare le esigenze di competenza e chiarire gli obiettivi e i mezzi per migliorare durante l'inizio del processo di mentoring (incontri faccia a faccia)

Attività 1.

Dialogo peer-to-peer o introduzione dell'opportunità di tutoraggio e identificazione dell'obiettivo del tutoraggio (2 ore)

31-11-2019 12 :00-14:00

- Il mentor introduce l'opportunità di sostenere la preparazione della cooperazione internazionale.
- Mentor presenta il processo e gli obiettivi del mentoring
- Discussione sulla metodologia di mentoring

Attività 2.

Dialogo tra pari sulla definizione dell'obiettivo della cooperazione di mentoring (2 ore)

07-01-2020 10 :00-12:00

- Discussione su quale sia l'attività più necessaria che l'organizzazione vorrebbe implementare per quanto riguarda la strategia organizzativa
- Discussione sulle esigenze di finanziamento
- La mentee presenta le sue idee sul tipo di progetto che vorrebbe realizzare
- Abbiamo deciso di preparare un progetto Erasmus+.

Attività 3.

Dialogo tra pari sulla valutazione dei bisogni (3 ore)

10-02-2020 11 :00-14:00

- Il mentor ha preparato un grafico di 30 competenze del triangolo PMI, che è stato allestito nell'indagine;
- Discussione la scheda di autovalutazione
- Abbiamo programmato il nostro lavoro

Attività 4.

Dialogo tra pari sullo sviluppo dell'idea progettuale (4 ore)

12-02-2020 9 :00-13:00

- Per quanto riguarda i requisiti del bando abbiamo modellato l'idea di progetto come sarà sviluppata
- Tutti gli aspetti rilevanti che abbiamo affrontato (attività, indicatori di sostenibilità)
- Individuazione dei futuri partner

Fornitura di supporto tecnico o di consulenza a domicilio: ad esempio per telefono, via Skype, e-mail, ecc.

Attività 5

Supporto a distanza per la finalizzazione dell'idea del progetto

- Abbiamo riassunto ogni dettaglio del progetto, e abbiamo parlato dell'effetto del progetto
- Idea di progetto preparata per l'invio dei partner

Attività 6**Supporto remoto per la preparazione dell'applicazione**

- Abbiamo esaminato tutte le domande della scheda di applicazione e abbiamo riassunto il tipo di dimensioni da considerare come risposta

Attività 7**Supporto remoto sulle attività di programmazione**

- Abbiamo cercato di discutere su quali attività, quando è il caso di svolgerle
- Tutte le connessioni con essa che abbiamo cercato di discutere (budget, pietre miliari, indicatori)

Attività 8**Supporto peer-to-peer per la revisione della domanda (4 ore)****11:00-15:00**

- Volevamo discutere tutti i punti della proposta, ma i partner erano esitanti e abbiamo cercato di capire quale sarebbe stata la soluzione

Attività 9**Supporto remoto per chiarimenti su alcune domande**

- Si discutevano alcune questioni aperte, ma la questione era come continuare perché i partner non erano disposti a collaborare.

Attività 10**Supporto remoto per l'approvvigionamento di altre risorse**

- Abbiamo concordato che continueremo la nostra cooperazione e cercheremo un'altra chiamata e selezioneremo altri partner.
- Ho elencato alcune pagine web che meritano di essere seguite con continuità

Sessioni di follow-up del processo (valutazione conclusiva e congiunta, faccia a faccia)

Attività 11**Riassumendo e valutando****b) Mentoring n.2 - Paese: HU**

Mentoring N.	2	Gruppo target	Manager X Responsabile di progetto □.
Periodo realizzazione	di	12/12/2019 - 24/04/2020	
Totale ore	23		
Organizzazione	Associazione dei guardiani dei villaggi delle contee di Vas e Győr-Moson-Sopron di Ungheria		

1. Reclutamento

OMS (nome dell'organizzazione - numero di persone provenienti dall'organizzazione):

Associazione dei guardiani del villaggio di Vas e Győr-Moson-Sopron Contee di Ungheria

COME (come viene reclutato il ragazzo o i ragazzi)

Contatto personale diretto

2. Criteri minimi di selezione

- Lavorare/essere attivi nel settore OSC (*breve descrizione dell'organizzazione*):

ONG che opera nel settore dei servizi sociali e dell'istruzione

- Lavorare/essere attivi nel settore dell'educazione degli adulti (*breve descrizione del settore*):

Fornisce sostegno sociale agli anziani in luoghi remoti e minuscoli attraverso l'istruzione e organizzare il lavoro dei guardiani dei villaggi

- Soddisfare i criteri di "organo di gestione con esperienza internazionale": sì

L'organizzazione ha partecipato una volta alla cooperazione internazionale, ma non ha svolto un vero e proprio lavoro in essa

- Motivazione nella presentazione di una proposta (*spiegazione di una riga*):

Interessato ad una cooperazione internazionale per diffondere e sviluppare questa idea. Volevano sviluppare un programma educativo insieme a un partner rumeno e uno danese.

3. Processo di mentoring

- Sessione di avvio e dialogo in presenza per valutare le esigenze di competenza e chiarire gli obiettivi e i mezzi per migliorare durante l'inizio del processo di mentoring (incontri faccia a faccia)

Attività 1.

Dialogo peer-to-peer o introduzione dell'opportunità di tutoraggio e identificazione dell'obiettivo del tutoraggio (1 ora)

12-12-2019 11:00-12:00

- Il mentor introduce al mentee l'opportunità di preparare l'applicazione della cooperazione internazionale
- Mentor presenta gli obiettivi e gli strumenti del mentoring
- Discutere i metodi e le fasi del mentoring
- Accordo sugli obiettivi del mentoring: chiarire le fasi del progetto, definire le esigenze di miglioramento delle competenze, porre le basi per diventare un migliore project manager internazionale

Attività 2.

Assistenza remota su ERASMUS + opportunità per educare i guardiani dei villaggi e gli anziani in luoghi remoti (1,5 ore)

10-01-2020

- Si è svolta una lunga discussione per scoprire gli obiettivi chiari della nostra attività

Il mentee ha partecipato alla nostra formazione nazionale. Ha aiutato la nostra cooperazione.

Attività 3.

Dialogo tra pari sullo sviluppo dell'idea progettuale (4 ore)

22-01-2020 10:00-14:00

- Chiarire l'idea di progetto che definisce i partner
- Qual è il bisogno finanziario del mentee

Attività 4.**Supporto a distanza sull'obiettivo della cooperazione di mentoring (1 ora)****24-01-2020**

- Chiarire l'obiettivo della nostra cooperazione di mentoring
- Cosa faremo
- Cos'è un mentee, e qual è la responsabilità del mentor
- Come coopereremo in futuro

Attività 5.**Supporto peer to peer sulla valutazione dei bisogni (4 ore)****04-02-202011 :00-15:00**

- Mentor ha preparato un grafico di 30 competenze del triangolo PMI che è stato creato nell'indagine
- Discussione la scheda di autovalutazione

Attività 6.**Discussione tra pari sul modulo di domanda (4 ore)****05-02-202009 :00-13:00**

- Abbiamo chiarito l'idea del progetto e abbiamo esaminato tutte le domande nella scheda di applicazione
- Dare consigli su come preparare il budget in collaborazione con i partner

Attività 7**Supporto a distanza per domande di chiarimento (1,5 ore)****10-02-2020**

- Sono state formulate tante domande riguardanti la programmazione delle attività, gli indicatori, il budget
- Sembrava che non saremmo stati in grado di presentare la domanda

Attività 8**Discussione sulla presentazione della domanda (1 ora)****28-02-2020**

- Il mentee ha deciso di non presentare la domanda, ma stavamo parlando di quello che potrebbe essere il passo successivo.

Attività 9**Supporto peer to peer per la ricerca di altre risorse (3 ore)****10-03-2020 10:00-13:00**

- Abbiamo concordato che continueremo la nostra cooperazione e cercheremo un'altra chiamata e selezioneremo altri partner.
- Ho elencato alcune pagine web che meritano di essere seguite con continuità

4. Sessioni di follow-up del processo (valutazione conclusiva e congiunta, faccia a faccia)**Attività 11****Riassumendo e valutando**

4. 4. Prospettive e raccomandazioni conclusive

Di Lorenza Lupini e Luca Bordoni, COOSS

I percorsi pilota di mentoring effettuati in 5 paesi coinvolti, grazie al supporto degli ALLEGATI 2 e 3, hanno ricevuto un importante feedback sia da parte dei mentee che dei mentor.

Qui forniamo i risultati di un'analisi comparativa di tutti i feedback, utili come raccomandazioni per l'implementazione di schemi di supporto (e-)mentoring.

Le raccomandazioni fornite dai tutor del 1° consorzio TIP-PM comprendono i seguenti **punti comuni**:

1. L'importanza di **chiarire e condividere gli obiettivi** del processo di mentoring all'inizio del processo.
2. Una serie di **procedure standard** per accedere a un progetto di mentoring (cioè valutazione dei bisogni, valutazione iniziale e finale e autovalutazione, minimo di ore dedicate al processo di mentoring)
3. La disponibilità di un **numero adeguato di mentori e di ore** (risorse equilibrate).
4. La necessità di **spiegare meglio il ruolo del mentor** e che tipo di sostegno può fornire al mentee.
5. Un chiaro **accordo sulla programmazione** (agenda delle riunioni faccia a faccia o a distanza, durata, scadenza, ecc.)
6. Una buona **conoscenza del** contesto delle **OSC** e delle specifiche esigenze di accesso ai fondi internazionali.
7. La differenza tra un'offerta di mentoring volontario (gratuito) e una versione della consulenza con un rapporto professionale tra mentor e mentee (con un mentee che paga il mentor per il servizio).

Di seguito viene fornita una **spiegazione dettagliata** di queste raccomandazioni:

1. L'importanza di **chiarire e condividere gli obiettivi** del processo di mentoring all'inizio del processo

→ Il mentee ha bisogno di un supporto per chiarire un possibile piano di formazione continua per migliorare la mancanza di competenze, o le questioni principali nella preparazione di una domanda di mobilità, o un supporto per compilare alcune sezioni di una domanda di progetto, o sull'implementazione del progetto come coordinatore o come partner, ecc.

Il tutoraggio non deve concentrarsi solo sul sostegno alla redazione della proposta, ma - soprattutto con le piccole organizzazioni principianti - deve aiutarle in tutte le attività correlate, come, ad esempio, nell'aiutarle a lanciare le loro attività o a trovare risorse.

Un aspetto fondamentale di questo processo di mentoring è la valutazione dei bisogni del mentee; non si tratta solo di raccontare e valutare le competenze e i livelli di abilità, ma è un profondo scambio sull'esperienza e la vita professionale del mentee. Il dialogo faccia a faccia è davvero consigliato, perché aiuta il mentor a conoscere meglio la persona che sta valutando.

In generale, la raccomandazione è di reclutare persone motivate, che abbiano il supporto della direzione dell'organizzazione. Le persone che vogliono veramente partecipare alla cooperazione di mentoring, poiché si aspettano dei benefici sia per se stessi che per l'organizzazione per cui lavorano, sono i migliori beneficiari di un mentoring.

2. Un insieme di **procedure standard** per l'accesso in un progetto di mentoring

Alcuni mentee hanno bisogno di aiuto per iniziare il lavoro internazionale, altri si concentrano su progetti specifici o Mobilità; altri ancora hanno bisogno di aiuto per essere coordinatori dei progetti avviati e comprendere quali sono i compiti del coordinatore; e altri infine desiderano promuovere se stessi come partner o agire meglio come nuovi partner in progetti consolidati, ecc.

Per quanto riguarda innanzitutto il portale di una nuova rete internazionale, abbiamo bisogno di procedure più standardizzate che devono includere:

- una domanda sulla proposta progettuale, dove l'allievo deve dimostrare, perché ha bisogno di mentoring e su cosa,
- e con riferimento a questa domanda iniziale, il rappresentante della rete può designare un mentor a condizioni specifiche
- come punto di partenza che il mentee debba firmare l'accordo e compilare le due domande sopra menzionate, il profilo delle competenze e il piano di sviluppo internazionale.

3. La disponibilità di un **numero adeguato di mentori e di ore** (risorse equilibrate)

→ Ogni mentee ha bisogno di aiuto e sostegno specifico. Questo è il motivo per cui abbiamo bisogno di procedure più standardizzate e di una chiara presentazione dell'offerta di mentoring. Può essere importante garantire che l'offerta di base sia gratuita e quindi limitata.

Criteri di ammissione: il mentee deve lavorare con l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita (educazione informale e non formale degli adulti) in un'organizzazione della società civile; e l'organizzazione di riferimento deve essere inesperta nella gestione di progetti internazionali (definiti come project manager in meno di due progetti europei); e desidera essere più impegnata nella cooperazione internazionale.

Questo modulo deve comprendere almeno le seguenti sezioni:

- a) Informazioni sul nome della persona e dell'organizzazione, l'indirizzo e le informazioni di contatto.
- b) Breve presentazione dell'organizzazione e della persona.
- c) Spiegare il motivo per cui hanno bisogno di un tutoraggio.
- d) Firma di un accordo e compilazione delle due domande.

Infine, anche un processo di reclutamento aperto dovrebbe essere messo in discussione in uno scenario a scala reale. In una situazione ideale, ci sarebbe la possibilità di trovare un mentor per

tutte le persone interessate a un percorso di mentoring. Questo potrebbe non essere facile da realizzare, l'aspettativa se una motivazione di carattere finanziario è collegata a tale sistema di mentoring.

4. La necessità di **spiegare meglio il ruolo del mentor** e che tipo di supporto può fornire al mentee

→ La metodologia è fondamentale nel processo di mentoring. Ci potrebbe essere un mix di metodi (o strumenti): faccia a faccia o diverse metodologie a distanza. Quella che usiamo dipende dalla relazione tra il mentee e il mentor, dalla distanza fisica, dall'argomento e da molte altre circostanze. Anche l'atteggiamento del mentor è un aspetto importante: come si comporta con il mentee, come pone le domande, come può condurre il mentee alle soluzioni, come è in grado di sostenere il mentee nel raggiungimento dei propri obiettivi.

La valutazione dei bisogni può aiutare il mentor a familiarizzare con le competenze del mentee. Questo tipo di mentoring non ha bisogno di precedenti valutazioni dei bisogni, poiché non vogliamo sviluppare tutte le competenze professionali del mentee. Invece di una valutazione dei bisogni, dobbiamo porre le domande giuste per chiarire i bisogni esatti.

Il gruppo di mentori volontari non può fare da consulente su tutti gli argomenti, quindi dobbiamo chiarire una divisione delle aree di competenza. Inoltre, il mentoring si basa su contatti a distanza come il telefono, la corrispondenza via e-mail e gli incontri online: sembra che la combinazione di mail e opportunità online sia buona, perché la comunicazione via e-mail dà la possibilità di riflettere e preparare appunti e schemi, mentre gli incontri online sono buoni per chiarire e prendere decisioni.

5. Un chiaro **accordo sulla programmazione** (agenda delle riunioni faccia a faccia o a distanza, durata, scadenza, ecc.)

→ È importante specificare i tempi e le aspettative reciproche per il supporto del mentoring e, non da ultimo, definire gli argomenti del mentoring e i risultati attesi.

Una delle dimensioni importanti del mentoring è il tempismo. Il supporto faccia a faccia è il più utile, "i nostri mentee seduti molto lontano da Budapest". (Più di 200 km)". Quindi, il supporto a distanza è molto importante in questi casi.

La regolarità è un altro elemento importante nel processo di mentoring.

Gli incontri tra mentor e mentee devono avvenire regolarmente. Questo è fondamentale per creare fiducia, per creare un'atmosfera orientata alla soluzione e per mantenere il livello di energia del processo. Da un lato, il supporto remoto via e-mail o telefono è un bene per i mentee per porre domande tra le sessioni in presenza o dopo tali sessioni. Dall'altro lato, il supporto remoto potrebbe essere una sfida per il mentor se non ci sono limiti. Soprattutto se le chiamate telefoniche fanno parte del supporto, il mentor e il mentee dovrebbero concordare il momento in cui tali chiamate possono essere effettuate. Ma anche in termini di supporto via e-mail, è possibile che per il mentor possa essere necessario più tempo, come previsto.

La durata minima adeguata di un processo di mentoring sembra essere di due mesi con incontri regolari e intensivi.

6. Una buona **conoscenza del** contesto delle **OSC** e delle esigenze specifiche di accesso ai fondi internazionali

→ Un'altra raccomandazione è quella di dare al mentee il maggior numero possibile di elementi del progetto/partner di ricerca e di scelta/co-finanziamento per sviluppare se stesso - in modo che il mentee possa imparare il più possibile e avere un quadro completo.

Inoltre, si raccomanda di incoraggiare il mentee a registrarsi in alcune basi di ricerca di partner/ricercare i partner del progetto in prima persona.

7. La differenza tra un'offerta di mentoring volontario (gratuito) e una versione della consulenza con un rapporto professionale (con un pagamento del servizio)

→ Sembra imperativo che il mentoring debba essere ben definito e delimitato fin dall'inizio; altrimenti il mentee può ottenere aspettative non soddisfatte e il mentor volontario può essere coinvolto in un processo che richiede molto tempo e che sarà irrealistico o impossibile da realizzare. È possibile prevedere una sorta di pacchetto di mentoring esteso, in cui il mentee paga il mentor per i servizi extra, al fine di avviare un ampio supporto di mentoring.

In secondo luogo, il mentee deve compilare un modulo online di espressione di interesse/applicazione, in cui il mentee deve dichiarare il suo specifico bisogno di sostegno.

Linee guida generali per promuovere e implementare un processo di supporto di mentoring nell'ambito del 1° progetto TIP-PM.

Fornire:

- Il Modulo di richiesta (Manifestazione di interesse) che deve essere compilato dal potenziale mentee.
- La procedura per ottenere un'offerta di mentoring, comprese le risposte e i contatti iniziali e l'accordo di mentoring applicato da firmare.
- La domanda iniziale come valutazione dei bisogni del profilo di competenza del mentee e delle esigenze di miglioramento.
- La domanda iniziale per delineare il piano di sviluppo internazionale dell'organizzazione.
- La procedura per definire e delimitare il tema dell'offerta di mentoring fin dall'inizio.
- Un elenco di strumenti di comunicazione per il processo di mentoring e i rispettivi contatti (numero di telefono/telefono, indirizzo e-mail, contatto Skype, ecc).
- Valutazione finale o feedback: il risultato finale dell'offerta di mentoring - ha soddisfatto le aspettative?
- L'approccio e la capacità del mentee stesso di rendere il processo di mentoring / in presenza fruttuoso e gratificante.
- L'approccio e la capacità del mentor di rendere il processo di mentoring / in presenza fruttuoso, produttivo e gratificante per il mentee.
- La sessione conclusiva dovrebbe essere una parte di ogni sessione (livello micro) e deve terminare il processo di mentoring complessivo (livello macro). La conclusione finale può includere sia le lezioni apprese su come fornire i risultati definiti, sia alcune riflessioni sulle possibili esigenze di follow-up del tutoraggio.

Allegati

ALLEGATO GENERALE - TEMPI PER LA RACCOLTA DI INFORMAZIONI PER IL RAPPORTO DI MENTORING

I04: Progettare e valutare un sistema pilota di mentoring e e-mentoring

- MODELLO PER RACCOGLIERE INFORMAZIONI PER LA RELAZIONE SUL MENTORING -

Mentoring N. 1		Gruppo target	M <input type="checkbox"/>	PM <input type="checkbox"/>
Periodo di realizzazione				
Ore totali				
Allegati (numero e elenco)				
Organizzazione				
Mentoring N. 2				
Periodo di realizzazione				
Ore totali				
Allegati (numero e elenco)				

PAESE: _____

1) Selezione

CHI (nome dell'organizzazione - numero di persone che partecipano per l'organizzazione):

COME (come il/la mentee è stato/a selezionato/a)

Criteri minimi di selezione

- Lavorare / essere attivi nel settore OSC (breve descrizione dell'organizzazione):
- Lavorare / essere attivi nel settore dell'educazione degli adulti (breve specifica del settore):
- Soddisfare i criteri di "responsabile di progetto internazionale senza esperienza" / "membro dell'organo di gestione senza esperienza" : sì / no
- e. Motivazione relativa alla presentazione di una proposta (spiegazione in u

pagina

1. Elenco delle prove / materiali (fornire le prove di questi tre punti)

- Valutazione iniziale del bisogno
Almeno 1 prova (questionario, e-mail, registrazione, ecc.)
- Elenco dei partecipanti firmati
Almeno l'Allegato 1 - Firme
- Valutazione finale con raccomandazioni
Almeno Allegato 2 e 3 - Feedback di mentee e mentor (da fare alla fine del mentoring)

2. Processo di mentoring (non più di 2 pagine)

- Dialogo in presenza per valutare i bisogni di competenze e chiarire obiettivi e mezzi per miglioramenti durante l'inizio del processo di mentoring (Valutazione e accordo dei bisogni - 2 ore)

Si prega di dettagliare argomenti e metodologia

- f. Dialogo in presenza per elaborare l'idea di progetto proposta e supportare la progettazione dell'applicazione durante la parte principale del processo (incontri faccia a faccia - 10 ore)

Si prega di dettagliare argomenti e metodologia

- Sessioni di follow-up del processo (conclusione e valutazione congiunta - 4 ore)

Si prega di dettagliare argomenti e metodologia

Fornitura di supporto tecnico o di consulenza a casa: es. per telefono, tramite Skype, e-mail, ecc. (Supporto remoto - 6 ore)

Si prega di dettagliare argomenti e metodologia

3) Raccomandazione finale: fornire un breve paragrafo finale di raccomandazione di due esperienze nazionali in base al feedback raccolto dai mentee (Allegati 2) e dai mentor (Allegato 2) - **non più di 3 pagine/questa parte sarà una per ogni paese, inclusa l'osservazione generale per entrambe le esperienze di mentoring**

(vedi allegati sotto)

Allegato 1 - Firme

REGISTRO PRESENZE DI:

MENTORING FORNITO DA:

N	Data	Contenuti/attività	Luogo (metodologia)	Programma		Ore totali		
				Da	A	In presenza	Azione supplementare	Supporto da Remoto
Tot. ore in presenza								
Tot. ore in azioni supplementari								
Tot. ore di supporto remoto								
Ore Totali								

Firma del/dei mentor

Firma del/dei mentee

Allegato 2 – Feedback dei mentee

(uno per ogni mentoring)

Secondo la tua esperienza di mentoring, che tipo di suggerimento ci darebbe in merito?
Per favore, dacci un consiglio su come possiamo migliorarlo!

1. Suggerimento in relazione a:

a. Tempistiche:

.....

b. Metodologia (metodologia mista, strumenti, comunicazione):

.....

c. Contenuti:

.....

d. Organizzazione (disseminazione, selezione, disponibilità, flessibilità)

.....

e. Altri commenti, suggerimenti, osservazioni?

.....

2. Punti di forza

.....

3. Punti di Debolezza

.....

GRAZIE!

Allegato 3 - Feedback dei mentor

(uno per ogni mentoring)

1. Suggestion in connection with:

1. Suggerimento in relazione a:

a. Tempistiche:

.....
.....
.....

b. Metodologia (metodologia mista, strumenti, comunicazione):

.....
.....
.....

c. Contenuti:

.....
.....
.....

d. Altri commenti, suggerimenti, osservazioni?

.....
.....
.....

2. Difficoltà nel fornire il processo di mentoring? si no

Se si, fornire una spiegazione

.....
.....
.....

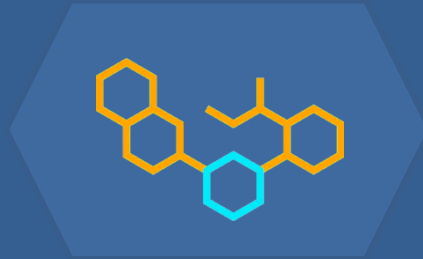
3. Punti di forza

.....
.....
.....

4. Punti di Debolezza

.....
.....
.....

GRAZIE!



Linee guida e scenario per l'implementazione di sistemi di mentoring ed e-mentoring a sostegno dell'avvio e dello sviluppo della cooperazione internazionale nelle organizzazioni di formazione per adulti del terzo settore.

Questo documento è stato sviluppato e realizzato nell'ambito del progetto biennale Erasmus plus, settembre 2018 - agosto 2020, intitolato: *First-time international project realisers support network*. Il progetto è stato sostenuto dall'Agenzia Nazionale Polacca del programma Erasmus+ dell'Unione Europea.



Erasmus+