



Nel *Progetto Amerigo* prevediamo di coinvolgere i Lions ed i LEO che vorranno partecipare attivamente, suddivisi in tre ruoli:

Il service accompagnerà i giovani in un percorso, come se fosse un viaggio, articolato in tre fasi da “personalizzare” sulle necessità dei singoli:

1. CON **L'ORIENTATORE**: verso le diverse professioni, con individuazione delle proprie attitudini ed interessi lavorativi. (La bussola per il viaggio)
2. CON IL **MENTORE**: relazione d'aiuto e di supporto per “l'accompagnamento” lungo il percorso. Crescita motivazionale e della consapevolezza delle proprie caratteristiche. (Navigazione che prevede la crescita dell'autonomia)
3. CON IL **MAESTRO DEL LAVORO**: approfondimento del "mestiere", dei “trucchi” del mestiere, delle caratteristiche specifiche presenti nella realtà lavorativa di interesse del giovane. (Avvicinamento alla meta desiderata)

Per comprendere meglio il significato delle tre figure scelte per il progetto ecco alcune definizioni e descrizioni presenti in letteratura:



***Orientatore***



**CHE LAVORO VORREI FARE? COSA SONO PORTATO A FARE? COSA POTREI REALISTICAMENTE FARE SUL “MERCATO DEL LAVORO” DI OGGI? COME “DEVO MUOVERMI” NELLA RICERCA DEL LAVORO?**

L'orientatore accompagna giovani e adulti nella definizione del proprio progetto formativo e/o professionale e nella gestione di particolari momenti di transizione: studenti in passaggio da diversi ordini e gradi scolastici, studenti in uscita da percorsi formativi, lavoratori che desiderano cambiare lavoro o fare il punto della propria situazione professionale, persone disoccupate o inoccupate in cerca di occupazione o in reinserimento lavorativo.

Fornisce assistenza, suggerimenti e consigli alla persona aiutandola ad individuare le scelte più coerenti con le sue aspirazioni, attitudini, competenze e motivazioni, attraverso attività di: accoglienza, consulenza informativa, colloqui, bilanci di competenze, azioni di formazione orientativa, definizione del progetto personale-professionale, accompagnamento alla ricerca attiva e all'inserimento lavorativo.

Ogni percorso orientativo viene definito e condiviso con la persona in relazione alle esigenze individuali e ai vincoli dati dal contesto organizzativo in cui opera l'ORIENTATORE.

Nel nostro caso individua i bisogni e assegna i giovani a mentori e maestri del lavoro, li indirizza presso le informazioni utili e sulla metodologia per trovarle...ecc.

Possiamo considerare l'orientatore come un personal trainer, ovvero un allenatore che aiuta le persone a identificare e raggiungere obiettivi professionali, migliorando costantemente la propria impiegabilità e superando eventuali difficoltà di percorso.

Come per un allenatore sportivo, i risultati dell'attività dell'operatore di orientamento dipendono anche dal contesto.

Da un punto di vista operativo l'orientatore è il professionista in grado di attivare e gestire un processo di orientamento che segue quattro fasi:

1. Analisi delle capacità e aspirazioni dell'utente.
2. Analisi delle possibilità esistenti (educative, formative, profili professionali).
3. Scelta di un obiettivo e redazione di un progetto sulla base di quanto emerso ai punti precedenti.
4. Messa in opera dell'obiettivo.



*Mentore*



**CHI MI AIUTA A “PENSARE”? CHI MI AIUTA A MANTENERE LA ROTTA NELLA MIA RICERCA? CHI MI CONSIGLIA E TUTELA? CHI MI AIUTA A “MUOVERMI NELLA RETE SOCIALE-LAVORATIVA”? CHI MI RASSICURA E INSEGNA A RICONOSCERE LE OPPORTUNITA’?**

Per definire in maniera concreta la figura del mentore è importante chiarire anche cosa rappresenta il processo di mentoring del quale è il cardine.

### **Che cos'è il mentoring**

Il mentoring è una pratica formativa esperienziale strettamente correlata all'esigenza di istituire un processo che supporti la crescita delle persone sia che esse siano già inserite in un'organizzazione sia che esse aspirino a questo inserimento. In un senso più generale, è il legame tra sviluppo delle persone e sviluppo di un'organizzazione.

Il mentoring si affianca ad altre metodologie formative allo scopo di mettere in grado una persona e un'organizzazione di esprimere il pieno potenziale, attraverso la strutturazione di una relazione profonda in parte formativa, in parte consulenziale.

L'elemento essenziale di tale relazione di medio-lungo termine è l'azione di guida, consiglio e supporto nell'individuazione dei punti di forza attuali e potenziali di una persona, nonché di una modalità per svilupparli e tradurli, attraverso un processo socio-emotivo di scoperta di sé, non soltanto volta allo sviluppo professionale, ma della persona nel suo complesso. Il processo di mentoring agisce pertanto come forte catalizzatore del cambiamento. Molte sono le definizioni di mentoring. Quella che pare avere maggior seguito definisce il ruolo del mentore come *“un ruolo olistico basato sull'apprendimento riflessivo che mira ad una visione d'insieme del supporto fornito alle persone nel loro processo di apprendimento, al fine di massimizzare il loro potenziale, sviluppare le loro abilità, migliorare la loro performance, trasformarsi nelle persone che desiderano essere”* (Cranwell ed altri 2004). In termini più semplici il mentoring consiste in un processo innovativo di accompagnamento alla formazione attraverso il quale una persona (il mentore) segue, consiglia, favorisce lo sviluppo, in un determinato ambito complesso, di un'altra persona (il mentee) instaurando un rapporto che non è di subordinazione, bensì caratterizzato da una relazione amichevole, cordiale, di sostegno.

### **Qual è la sua origine**

Il termine “mentoring” è stato introdotto dal lavoro *“The season of a man's life”* di Levison nel 1978 con riferimento ad un ciclo di vita in cui avvengono più fasi di transizione e nel quale il processo di sviluppo e crescita si estende anche all'età adulta. Il termine “mentore”, che etimologicamente è formato da una parola greca men (uno che pensa) e tor (suffisso maschile) è presente per la prima volta nell'Odissea: Mentore è infatti il fidato amico e consigliere di Ulisse, al quale, prima di partire per la guerra di Troia, il re di Itaca chiede di prendersi cura del figlio Telemaco. Nel corso del poema è la dea Atena che spesso prende le sembianze di Mentore per fornire consigli a Telemaco ed allo stesso Ulisse.

### **Cenni storici**

Da alcuni studi sembra che il primo vero modello di *mentoring* debba farsi risalire alle procedure di successione tra re cinesi tra il 2333 e il 2177 a.C. e si riferisce ad un processo di successione per la futura persona meritevole al fine di essere in grado di assumersi responsabilità di comando.

In epoca moderna, l'esperienza del *mentoring* ha trovato applicazione per la prima volta negli ambienti lavorativi americani, per rispondere ai cambiamenti organizzativi dovuti alla forte industrializzazione e in breve tempo è divenuta per i giovani una specifica misura di supporto allo sviluppo delle carriere ed una metodologia di trasferimento alle nuove generazioni della conoscenza e dell'esperienza dei più anziani.

Se in ambito privatistico le organizzazioni sono interessate a forme di *mentoring* e *tutoraggio* per l'inserimento di nuova forza lavoro e per il passaggio di consegne tra dipendenti più anziani e nuove leve, in ambito sociale il *mentoring* sta emergendo come modello d'azione per combattere l'esclusione sociale attraverso il potenziamento e lo sviluppo dell'occupabilità. In altre parole per creare capitale sociale e contribuire alla coesione sociale attraverso il rendimento e lo sviluppo personale.

In Italia un segnale positivo nella lotta alla disoccupazione giovanile e femminile in particolare, viene proprio dai progetti di *mentoring* nell'ambito della formazione professionale e dell'educazione.

### **I presupposti di un programma di mentoring**

· E' un processo (piuttosto che modello) strategico, organico, olistico perché è posizionato sulla persona in tutti i suoi aspetti ed sulla visione generale d'insieme

### **Alcuni obiettivi di un programma di mentoring**

- Verifica della qualità del processo di trasferimento del sapere
- Condivisione e proposta di esperienze
- Scambio generazionale
- Trasferimento dei valori

- Sviluppo delle competenze sociali
- Prospettive per i giovani di dimostrare il proprio valore
- Sostegno emotivo e protezione
- Sviluppo della personalità del mentee
- Sviluppo delle opportunità



## Maestro Del Lavoro



**CHI MI FA VEDERE IN COSA CONSISTE REALMENTE QUEL LAVORO? CHI MI FA CAPIRE “IL COSA E IL COME” DI CIO’ CHE VORREI FARE? CHI PUO’ “MOSTRARMIL SENSO ED IL VALORE” DI QUEL MESTIERE?**

Una dichiarazione riportata a conclusione di una ricerca sulle caratteristiche di “impiegabilità” dei giovani ci indica l'importanza dei maestri del lavoro in questo percorso:

*“Incontrare dei grandi maestri, poter imparare e lavorare con loro è un’esperienza, anzi un privilegio, che incide profondamente sul percorso formativo e professionale di ciascuno.”*

Non con la presunzione di essere “grandi maestri”, ma con lo spirito di servizio siamo consapevoli che, con un po’ di disponibilità di tempo e di lavoro, possiamo essere guida e aiuto per i giovani.

Il principio è quello dei maestri inconsapevoli di Marco Aurelio.

Le persone che, con il loro esempio mostrano "come fare" e lasciano tracce nell'esperienza.

Sono più "insegnanti" rispetto a un mentore che è più “consulente” ed “angelo custode”.

Mostrano il lavoro, raccontano le parti più di contenuto.

Raccontano la loro esperienza, sono un modello.

Si mettono a disposizione per favorire l’inserimento dei giovani in un filone di eccellenza, rilanciando la tradizione ma anche attingendo alle risorse di entusiasmo, novità e reinterpretazione del passato che gli stessi giovani possono generare in un attuale contesto di crisi. Giovani che rischiano di non trovare alcuno sbocco. Un tale apporto di linfa nuova è davvero indispensabile ed è possibile solo attraverso il contatto diretto di giovani appassionati con veri Maestri.

Maestri del sapere, del saper fare e del saper essere. Portatori di quel sapere scritto e non scritto che li ha portati ad avere successo nel lavoro intrapreso.

Sviluppano con i giovani una relazione più dimostrativa rispetto al mentore, una relazione più basata sugli aspetti operativi dei vari lavori, sulla crescita professionale e non solo sulla crescita personale, ma sempre attraverso una relazione di forte empatia.

**All'interno del progetto “Amerigo”, ogni socio che darà la sua adesione sarà accompagnato nella scelta del ruolo di orientatore o mentore o maestro del lavoro e gli verranno dati i riferimenti (con brevi e semplici incontri informativi) per interpretare il ruolo scelto con efficacia e soddisfazione**

**Per qualsiasi chiarimento e ulteriori informazioni è possibile**

scrivere a:

[progetto.amerigo@gmail.com](mailto:progetto.amerigo@gmail.com)

o telefonare a:

**Maria Claudia Cavaliere**  
cell. 3772478871

**Roberto Podrecca**  
cell. 3348469007