

# CRESCENDO



Percorso di Mentoring  
per dar voce  
alle Nuove Generazioni  
e potenziarne  
lo Sviluppo Personale

Ho sentito frequentemente persone giovani pronunciare questo commento: *“Mi sono laureato in ingegneria, ho un master in business administration, ma forse una laurea in psicologia mi sarebbe stata più utile”*.

In realtà nessuno butterebbe via la propria laurea tecnica o il proprio master, ma questa riflessione esprime bene la consapevolezza a cui le Risorse aziendali più giovani giungono in tempi brevi: il know how specialistico acquisito all'università è prezioso, ma in azienda servono anche capacità di comunicazione e relazione, di lettura del contesto e di adattamento, di gestione del proprio tempo e del proprio stress, vale a dire lo sviluppo di quegli 'soft skill', che costituiscono una base del percorso accademico anglosassone, ma sono assai poco inseriti nell'accademia italiana.

In aggiunta a tali "soft skill" è sempre più importante un percorso di esperienza che si affianchi a quello degli studi teorici: una specie di alternanza studio-esperienza che di certo è facilitato dall'affiancamento del giovane ad una persona di esperienza che sappia sviluppare la potenzialità dello junior, senza intaccarne la "freschezza" di pensiero e di approccio, sviluppandone in positivo le capacità manageriali.

L'aiuto di capi e colleghi, investiti del ruolo di tutor, sarebbe di grande utilità, ma alcuni fenomeni attuali interferiscono con i processi di affiancamento che una volta erano comuni:

- il taglio dei costi e la riduzione delle risorse fa sì che i senior siano già impegnati su molti fronti professionali e abbiano poco tempo da dedicare ai junior
- l'allungamento dell'età lavorativa fa sì che alcuni senior vedano nei junior possibili concorrenti che impareranno troppo presto a sostituirli e a costi pericolosamente più bassi
- insegnare il proprio mestiere non è mai stato semplice, ma sostenere lo sviluppo personale dei giovani sviluppandone le capacità comportamentali necessarie (comunicare efficacemente, organizzarsi, lavorare in team, elaborare e capitalizzare le esperienze, manifestare autorevolezza, ...) è ancora più difficile e non tutti i senior sono all'altezza del compito
- negli ultimi 10 anni il divario tra le generazioni è andato accentuandosi: senior e junior possono avere modalità di comunicazione e di approccio al lavoro molto diversi, fino a pregiudicare il buon esito dei processi di tutoraggio

Fondazione Idi, consapevole della propria funzione sociale, desidera allargare la propria sfera di intervento alle Risorse più giovani, offrendo loro occasioni di formazione che li aiutino a sviluppare la propria "intelligenza sociale" e ad avere gli strumenti per interpretare, metabolizzare, valorizzare la loro quotidiana esperienza in azienda, così che ogni giornata di lavoro diventi un'occasione di maturazione professionale e umana.

Le aziende che iscriveranno le proprie Risorse a questo percorso di 'mentoring' ne trarranno importanti vantaggi perché faranno crescere al proprio interno:

- giovani che sanno apprendere dai colleghi più esperti, perché sanno fare domande, sanno ascoltare e sanno dare il giusto valore al prezioso patrimonio di esperienza che i senior posseggono
- giovani che sanno presentare le proprie idee in maniera propositiva e costruttiva, senza scatenare atteggiamenti competitivi e di chiusura ma, al contrario, esercitando una influenza positiva sui colleghi
- giovani che, nonostante i tempi incerti, sentono di poter essere artefici della propria carriera personale e del successo delle aziende a cui appartengono e che desiderano sviluppare autonomia, senso di responsabilità e un atteggiamento mentale problem solving e orientato al raggiungimento dei risultati.

Crescendo intende offrire ai Partecipanti sia un percorso di formazione sia un percorso di mentoring; per questo, nel rispetto dei tempi della formazione, aspira ad offrire a ciascun iscritto risposte personalizzate e a soddisfare le esigenze individuali.

Il percorso proposto prevede anche **due occasioni di coinvolgimento per i responsabili/mentori** aziendali dei partecipanti. I Responsabili interessati potranno segnalare, prima del corso, le aree di miglioramento dei propri collaboratori e, dopo il corso, potranno conoscere il lavoro svolto in aula dalle loro Risorse.

Il primo contatto verrà realizzato telefonicamente, mentre il secondo sarà realizzato con un incontro presso la sede della Fondazione IDI tra il docente ed i mentori aziendali.

### **Organizzazione delle attività e quote di adesione**

L'iniziativa si terrà presso la nuova sede della Fondazione IDI in Piazza Duca D'Aosta 8, piano 7° a Milano con orario 9.30-17.30.

Il costo del pacchetto completo (3 giornate di formazione e 2 consulenze offerte, prima del corso e dopo il corso, ai responsabili/mentori aziendali) è di € 250 + Iva. Il percorso è aperto anche ai NON ISCRITTI alla Fondazione IDI.

### **Per informazioni e adesioni**

Fondazione IDI - segreteria corsi: tel. 02 54123001  
e-mail: [dmonari@fondazioneidi.it](mailto:dmonari@fondazioneidi.it)

### **Venerdì 16 maggio 2014**

#### **Inserirsi armonicamente nel contesto aziendale**

- Saper comunicare per comprendere e per essere compresi
- Saper ascoltare, osservare, interpretare, elaborare
- Conoscere gli ostacoli della comunicazione e saper utilizzare le leve a disposizione per superarli
- Essere consapevoli del proprio stile comunicativo e sviluppare un approccio autorevole e mai autoritario
- Valorizzarsi senza rischiare di essere percepiti come presuntuosi
- Saper dar voce al proprio know how manifestando credibilità e suscitando fiducia
- Saper cogliere e interpretare le dinamiche organizzative
- Saper gestire eventuali situazioni conflittuali portando un contributo costruttivo

### **Venerdì 23 maggio 2014**

#### **Sentirsi responsabili**

- Sviluppare e manifestare un atteggiamento focalizzato alla soluzione, flessibile e propositivo
- Sviluppare il proprio senso di responsabilità e la propria autonomia
- Saper lavorare per obiettivi, per progetti e per valori
- Saper interagire con l'organizzazione (anche gerarchica) per comprenderne appieno le aspettative
- Affiancare al proprio know how il know why della propria organizzazione: saper leggere e interpretare la cultura della propria azienda
- Saper favorire il cambiamento: innovare senza demolire

### **Giovedì 29 maggio 2014**

#### **Prepararsi al futuro**

- Action plan: come disegnare il proprio percorso di crescita, pianificare i tempi e prendersi i propri impegni
- Saper condividere le proprie aspettative con l'Azienda di appartenenza perseguendo vantaggi reciproci
- Imparare ad essere leader degli altri riuscendo prima di tutto ad essere leader di se stessi
- Coltivare la propria autorevolezza giorno dopo giorno, curare la propria immagine, il proprio standing, il proprio network.