

Manuale e-Advantage



CONTENUTI

Introduzione	2
Come utilizzare i moduli	3
Quanto dura il corso?	3
Valutare l'apprendimento	3
Alcuni suggerimenti	4
Allegato 1 Guide Tutor	7



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Introduzione

Questa è un'introduzione alla piattaforma di peer e-mentoring del progetto ADVANTAGE, e-Advantage. Vogliamo trasferire ciò che abbiamo imparato in questo progetto ad altre organizzazioni che stanno creando i loro programmi di formazione sul peer mentoring sia on che offline.



Come usare questo manuale

e-Advantage è una piattaforma online di mentoring tra pari creata per le donne dai 45 anni in su che stanno esplorando le loro opzioni di business e di carriera. Abbiamo lavorato con oltre 350 donne in Europa per creare e-Advantage in 6 lingue: inglese, ceco, ungherese, italiano, rumeno e spagnolo.

Le risorse presenti sulla piattaforma includono: apprendimento dei mentori alla pari che può essere utilizzato sia on che offline, materiali e link per la formazione aziendale, casi di studio, webinar e le lezioni apprese che speriamo consentano ad altre organizzazioni e individui di creare i propri programmi di mentoring alla pari.

Ci auguriamo che questo li incoraggi a concentrarsi sulle donne mature che sono

sottorappresentate nel mondo degli affari e del lavoro, ma il nostro approccio può essere facilmente adattato per altri gruppi. Il manuale può essere utilizzato sia online che offline e contiene collegamenti e codici QR a ulteriori informazioni sulla piattaforma. Fornisce consigli pratici sull'utilizzo della formazione sul peer e-mentoring e suggerimenti pratici sulla creazione di un programma di peer-mentoring.

Il tutoraggio tra pari è stata un'esperienza di empowerment

Finora abbiamo ottenuto risultati straordinari: in Italia due donne stanno creando la propria attività di mentoring, un'altra sta aprendo un panificio grazie all'aiuto della sua mentore e un'altra ancora sta avviando un'attività di parrucchiera in Spagna. In Inghilterra, le donne si sono

aiutate a vicenda a creare studi di design e fotografia, a imparare a cucire e a creare business plan.

La formazione in Romania ha avuto un tale successo che in Transilvania è stata creata una rete regionale di tutoraggio tra donne, *KompleMentor*.

Prendersi del tempo per riflettere sul proprio percorso personale e lavorativo e sui risultati ottenuti ha davvero motivato i

e-Advantage si è svolto sullo sfondo della pandemia di Covid-19 e un risultato imprevisto è la resilienza e le amicizie al di fuori del corso che ha contribuito a coltivare. Ha sostenuto le donne isolate e ha

Come utilizzare i moduli di formazione

Abbiamo riscontrato che l'approccio migliore è una miscela di apprendimento guidato dal tutor in presenza e online. Tuttavia, possono essere utilizzati anche come struttura per gruppi guidati da un tutor e, online, da studenti indipendenti e auto-diretti.

Gli 8 moduli sono sulla piattaforma di e-Advantage [qui](#). Ciascun modulo è

nostri partecipanti a continuare a svilupparsi e hanno imparato che l'età può davvero essere un vantaggio. Hanno rafforzato la loro fiducia e sono stati in grado di identificare e utilizzare le loro competenze trasferibili per realizzare il loro potenziale, un potenziale che alcuni non avevano mai sognato di raggiungere.

“Mi ha dato un senso di futuro e di speranza”

sviluppato l'uso delle comunicazioni digitali in gruppi che prima non erano in grado di usarle o non erano disposti a farlo. Per molti, e-Advantage è stato un faro di luce in tempi bui e incerti.

supportato da una Guida per il tutor (riportata anche nell'Allegato 1). Ogni modulo contiene link ad attività e dispense che possono essere utilizzate sia online che offline. All'inizio del programma, tutti i partecipanti sono incoraggiati a compilare un breve questionario di autovalutazione, formato come modulo Google, all'inizio e alla fine del modulo, per consentire loro di monitorare i propri progressi. Se inseriscono il loro indirizzo e-mail, i questionari compilati vengono restituiti loro. In alternativa, possono scaricare e stampare il modulo di autovalutazione.

Quanto dura la formazione?

Gruppi misti on/offline guidati da un tutor	Gruppi online guidati da un tutor	Studenti online autogestiti
Circa 24 ore, compreso un giorno di lavoro di gruppo faccia a faccia all'inizio e alla fine del corso (circa 12 ore) più 12 ore di apprendimento online.	16 ore (comprese circa 4 ore di "compiti a casa")	circa 10-16 ore

Come utilizzare la piattaforma comunitaria e-Advantage

I moduli sono supportati da una serie di risorse e di casi di studio sulla Piattaforma comunitaria e-Advantage tra cui casi di studio, materiali di formazione sull'impresa

e sul digitale, link a organizzazioni di tutoraggio, webinar, gruppi di networking di interesse speciale e altro ancora.

Valutare l'apprendimento

Ci sono alcune domande che potete usare con i vostri studenti qui

Alcuni suggerimenti

Raggiungimento e coinvolgimento

- È molto utile avere una rete forte da cui attingere per il gruppo target.
- Buoni legami con la comunità, con un'intensa attività di sensibilizzazione.
- Assicurarsi che il marketing del corso sia seguito rapidamente da attività pratiche come giornate di apertura e formazione.

Formazione (generale)

- Secondo la nostra esperienza, una sessione offline all'inizio e alla fine del corso è preziosa. Quest'ultima sessione potrebbe essere utilizzata anche per valutare la formazione.
- La personalità e l'esperienza del tutor sono molto importanti. È utile che il tutor abbia un passato da insegnante o da allenatore per stabilire una credibilità e un modello di ruolo.
- Utilizzo di esempi pratici di vita reale nella formazione sul mentoring.
- Includere micro-interruzioni: dividere le sessioni in "pezzi" di 20 minuti, ad esempio.
- Creare un gruppo chiuso su Facebook (o altro social media preferito), dove i partecipanti possano condividere le loro esperienze e chiedere aiuto ai loro

partner mentori. Il formatore può utilizzare questo gruppo come principale strumento di comunicazione con i partecipanti.

Formazione online

- Se possibile, fornire assistenza tecnica ai formatori durante l'erogazione delle sessioni online. Il "tecnico" dovrebbe pubblicare link e allegare documenti nella chat, in modo che la formazione possa svolgersi senza ritardi.
- Le registrazioni degli incontri online devono essere salvate e caricate sulla piattaforma per consentire a chi non ha potuto partecipare alla formazione di guardarle in seguito.
- Tutti i materiali formativi aggiuntivi devono essere condivisi con i partecipanti sulla piattaforma o sui social media preferiti dal gruppo.

Utilizzare la piattaforma di e-Advantage

- Dopo il progetto, la piattaforma sarà utilizzata principalmente come archivio per l'e-learning del progetto, altri materiali formativi, link e casi di studio, perché molti studenti utilizzano i social media con cui hanno già familiarità.

Pratica di mentoring tra pari

- Includere il ruolo di "supervisore" nel processo di peer-mentoring, in particolare se i mentori in

formazione non sono molto sicuri di sé.

- La Fondazione Spektrum Educational Center ha testato questo ruolo e ha scoperto che ha dato ai tirocinanti mentori alla pari una maggiore sicurezza, perché sentivano di non essere soli e quindi di avere meno probabilità di perdere questioni importanti.

I supervisor svolgono 3 ruoli diversi e danno un feedback al mentore peer e al mentee alla fine di ogni sessione:

1. **relazione mentore-supervisore** come una **partnership**. In questa situazione, il supervisore e il mentore sono estensioni l'uno dell'altro.

2. Supervisore come **allievo** nel processo di mentoring, quando il supervisore è personalmente interessato all'argomento. In questa situazione il supervisore impara dalla situazione e partecipa al processo come osservatore.

3. Il supervisore funge da **guida** per il mentore e fornisce un ulteriore supporto durante il processo di mentoring.

Naturalmente, in tutte e tre le situazioni l'obiettivo comune deve essere il progresso del mentee! Guarda alcuni casi studio [qui](#).

- Valorizzate i vostri punti di forza: pensate a ciò che potete fare, non a ciò che non potete fare.
- Siate flessibili e aperti e non portate con voi alcun preconcetto.

In generale (si applica a tutti!)

ALLEGATO 1 Guide Tutor

Modulo 1	<i>IL RUOLO DEL PEER MENTOR</i>
Durata	c.2.5 ore
Preparazione & risorse	Devi avere familiarità con il processo di registrazione e il contenuto del modulo introduttivo Prima di iniziare questo modulo, gli studenti devono completare il primo self-assessment. e: • Slide di presentazione per questo modulo • Esercizi e attività legati alle slide (alcuni possono essere dati in alternativa come compiti) • Modello di registro di apprendimento riflessivo • Dispensa: differenze tra mentoring, coaching & training • Opzionale YouTube video (3 min) all'interno della slide
Scopo e descrizione	Esaminiamo la definizione del mentoring e del peer mentoring, la differenza tra mentoring e coaching, i benefici del peer mentoring, l'esperienza di mentoring e motivazione per essere un peer mentor
Risultati di apprendimento	• Comprendere perchè si vuole diventare peer mentor • Comprendere i benefici del mentoring sia per mentor che per mentees • Apprezzare alcune delle differenze tra coaching, mentoring e peer mentoring • Stabilire alcuni obiettivi nel registro di apprendimento

Note e consigli

Molte attività di apprendimento possono essere completate in coppia o a gruppi. Ciascuno può dare feedback al gruppo principale per conto di un altro (o di un sottogruppo) per fare pratica delle proprie abilità di riflessione.

Obiettivi di apprendimento	Attività del tutor	Attività dello studente	Metodi di valutazione
Introduzione 15 	★ Benvenuti/ ricordare le regole di base / rompere il ghiaccio ★ Chiedere agli studenti cosa ricordano dal modulo precedente – domande?	Ascoltare e parlare	Osservazione da parte del tutor Partecipazione degli studenti
Comprendere gli obiettivi ed el modulo 15 	★ Introdurre gli obiettivi del modulo ★ Chiedere agli studenti cosa vogliono ottenere ★ Segnarsi questi obiettivi e chiedere loro di annotarli nel registro di apprendimento	Ascoltare Fare a turni nel condividere gli obiettivi	Osservazione da parte del tutor Partecipazione degli studenti Domande
Cosa è il mentoring? E il peer mentoring? 25 	★ Fare riferimento alle definizioni di mentoring e peer mentoring nel PPT ★ Chiedere al gruppo di pensare cosa il mentoring e il peer mentoring significano per loro. ★ Spiegare che anche questo corso si concentra su come fare peer mentor online (modulo 8) ★ Annotare le idee e i commenti <i>TAKEAWAY: la maggioranza delle persone, se sono disposte ad ascoltare può essere mentor – non è necessario avere esperienza.</i>	Prendere appunti Ascoltare Condividere idee e risposte	Osservazione/Ascolto Fare domande Partecipazione degli studenti Risultati della discussione

Obiettivi di apprendimento	Attività del tutor	Attività dello studente	Metodi di valutazione
Identifica le differenze tra coaching e mentoring e peer mentoring 25 	★ Facilita la discussione di gruppo sulle differenze tra coaching, mentoring e peer mentoring. Esempio, il coaching può essere più direttivo come nello sport; il mentoring è più una esplorazione congiunta delle questioni sollevate dal mentee. ★ Chiedere al gruppo di discutere esempi di quando hanno avuto esperienze di mentoring o coaching. (Opzionale: guarda YouTube video, 3 min) <i>TAKEAWAY: i mentor e coach condividono abilità simili ed è più importante focalizzarsi su queste dato che le opinioni variano sulle precise differenze tra di loro.</i>	Ascolto e ascolto riflessivo Prendere appunti Partecipare alla discussione	Osservazione/ascolto Fare domande Partecipazione dello studente Risultati discussione
Identificare i benefici del peer mentoring 55 	★ Chiedere alle persone di condividere le loro esperienze personali di mentoring (potrebbe essere fatto informalmente con amici o colleghi, o in un processo strutturato). ★ ○ Come è stato? Cosa ci hanno guadagnato? C'è stato qualcosa che non è piaciuto o che hanno sentito come sfidante? ★ Se nessuno risponde, usa un esempio (preferibilmente dalla tua esperienza personale) ★ Gruppo di discussione: dividi in gruppi più piccoli o coppie, chiedi un feedback di una persona dopo la discussione. Spiega che vuoi che tutti riflettano su un aspetto della loro vita per cui potrebbero beneficiare del peer mentoring.	Ascolto Domande Partecipazione al gruppo di discussione Commenti collegati: fare connessioni	Osservazione/ascolto Fare domande Partecipazione degli studenti Risultati della discussione & qualità delle idee presentate

Obiettivi di apprendimento	Attività del tutor	Attività dello studente	Metodi di valutazione
	Quali sarebbero i loro obiettivi? Per quanto tempo potrebbero impegnarsi? Che tipo di mentor vorrebbero? Ci sono svantaggi? <i>TAKEAWAY: la maggior parte di noi sono mentor o mentee di amici, colleghi, familiari. Questo corso ti garantirà gli strumenti per essere mentor in modo pianificato e strutturato e ti aiuterà a verificare che tipo di mentor vuoi.</i>		
Revisione dell'apprendimento 20 🕒	★ Rivedi il modulo e controlla di aver risposto a tutte le domande ★ Fai riferimento agli obiettivi di questa sessione – sono stati raggiunti? ★ Chiedi a ciascuno di nominare due cose che porterebbero via dal modulo Compiti (se del caso): consegna i compiti per il completamento del modulo e stabilisci una scadenza	Rispondere alle domande Descrivere cosa hanno imparato e cosa farebbero meglio o in modo diverso dopo aver partecipato al modulo	Ascolto Domande Partecipazione dello studente

Modulo 2	PANORAMICA DEL PROCESSO DI MENTORING
Durata	c.2.5 ore
Preparazione & risorse	Devi avere familiarità col modulo precedente e: • Slide di presentazione per questo modulo • Esercizi e attività legati alle slide (alcuni possono essere dati in alternativa come compiti) • Modello di registro di apprendimento riflessivo • Schema di sviluppo autonomo per ciascuno studente • Attività di pianificazione di sviluppo autonomo
Scopo & descrizione	Nel modulo 1, abbiamo esplorato il concetto di mentoring e alcune differenze e similarità tra mentoring e coaching. Questo modulo da una panoramica del processo di mentoring e delle abilità e delle competenze di un buon mentor.
Risultati di apprendimento	• Vedere l'intero processo di mentoring nel suo complesso • Elencare alcune abilità chiave e qualifiche di un mentor . • Fare un piano per analizzare e sviluppare le proprie competenze.
Note & consigli	Molte attività di apprendimento possono essere completate in coppia o a gruppi. Ciascuno può dare feedback al gruppo principale per conto di un altro (o di un sottogruppo) per fare pratica delle proprie abilità di riflessione.

Obiettivi di apprendimento	Attività del tutor	Attività dello studente	Metodi di valutazione
Introduzione 15 	• Benvenuti/ ricordare le regole di base / rompere il ghiaccio	Ascoltare e parlare	Osservazione da parte del tutor

Obiettivi di apprendimento	Attività del tutor	Attività dello studente	Metodi di valutazione
	Chiedere agli studenti cosa ricordano dal modulo precedente – domande?		Partecipazione degli studenti
Comprendere gli obiettivi del modulo 15 	- Introdurre gli obiettivi del modulo - Chiedere agli studenti cosa vogliono ottenere - Segnarsi questi obiettivi e chiedere loro di annotarli nel registro di apprendimento	Ascoltare Fare a turni nel condividere gli obiettivi	Osservazione da parte del tutor Partecipazione degli studenti Domande
4 stadi del processo di peer mentoring 25 	Spiega inizierai con una panoramica dei 4 stadi del processo di peer mentoring di e-Advantage e che gli stadi sono coperti dai diversi moduli. Esempio, i moduli 1 e 2 si concentrano sull'inizio del processo stabilendo un rapporto e identificando altre importanti competenze di mentoring. Percorri gli stadi mappati nelle slide dei moduli. Prima di andare alla sezione delle competenze del mentor, chiedi al gruppo di identificare e discutere quello che pensano siano le competenze più importanti del peer mentor. Annota le risposte così che possano essere comparate nella sessione successiva.	Prendere nota Ascoltare Condividere idee e risposte	Osservazione/ascolto Fare domande Partecipazione degli studenti Risultati della discussione

Obiettivi di apprendimento	Attività del tutor	Attività dello studente	Metodi di valutazione
Le 8 competenze di e-Advantage's nel peer mentoring 25-30 	- Menzionare che dato che è un progetto europeo, i nostri moduli sono mappati secondo gli standard dell' European Mentoring and Coaching Council (descritti nelle caselle blu nelle slide in questa sezione) ma focalizzarsi sulla semplice descrizione "in altre parole" vicino ad esse. Compara le 8 competenze mostrate sulle slide con le competenze emerse nel gruppo. Discussione: ci sono stati altri punti di differenza? Spiega che farai una breve panoramica di ciascuna delle 8 competenze adesso, e che saranno esaminate in dettaglio attraverso il corso. - Ripercorri brevemente le slide, e incoraggia una breve discussione ma continua a enfatizzare che si riprenderanno tutte queste competenze nel corso. TAKEAWAY: <i>Come abbiamo visto, mettiamo in pratica molte delle competenze di un mentor ogni giorno nelle nostre vite.</i> - Esamineremo le competenze di mentoring che possediamo come individui e quelle che dobbiamo sviluppare.	Ascolto e ascolto riflessivo Prendere nota Partecipare alla discussione	Osservazione/ascolto Fare domande Partecipazione degli studenti Risultati della discussione & qualità delle idee presentate
Sviluppare e pianificare le tue abilità di peer mentoring	Questa sessione finale del modulo è disegnata per aiutare gli studenti analizzare le loro competenze e creare un piano di sviluppo per aiutarli a identificare e costruire le proprie capacità e obiettivi e creare un piano di sviluppo per aiutarli a identificare e costruire	Ascolto Domanda Partecipare nella discussione di gruppo	Osservazione/ascolto Fare domande Partecipazione degli studenti

Obiettivi di apprendimento	Attività del tutor	Attività dello studente	Metodi di valutazione
50-55 	sulle proprie abilità così come lavorare sulle zone che necessitano di miglioramento. - Andare attraverso le slide di ‘Abilità di sviluppo’ e per ciascuna abilità, chiedere loro individualmente di riflettere su quelle che possiedono, e come vorrebbero svilupparle. - Introdurre il ‘Piano di autosviluppo’ e seguite le indicazioni su come completarlo. - Alla fine, chiedere a tutti di completare il proprio piano di sviluppo. Se necessario può essere anche un compito. TAKEAWAY: <i>non tutti sono buoni mentor naturalmente, ma quasi tutti possono imparare a esserlo se si impegnano.</i>	Commenti correlati: vedere gli schemi e fare connessioni	Risultati della discussione & qualità delle idee presentate
Revisione dell'apprendimento 20 	- Rivedi il modulo e controlla di aver risposto a tutte le domande - Fai riferimento agli obiettivi di questa sessione – sono stati raggiunti? - Chiedi a ciascuno di nominare due cose che porterebbero via dal modulo Compiti (se del caso): Completare il piano di autosviluppo e l'attività di come gli altri mi vedono (se non usata in classe). Controllare la comprensione e stabilire una scadenza	Rispondere alle domande Descrivere cosa hanno imparato e cosa farebbero meglio o in modo diverso dopo aver partecipato al modulo	Ascolto Domande Partecipazione dello studente

Modulo 3	Creare un buon ambiente per il mentoring & l'accordo di mentoring
Durata	c.2.5 ore
Preparazione & risorse	Devi avere familiarità col modulo precedente e: • Slide di presentazione per questo modulo • Esercizi e attività legati alle slide (alcuni possono essere dati in alternativa come compiti) • Modello di registro di apprendimento riflessivo I tutor chiederà al gruppo di fare riferimento al piano di sviluppo del module 2 • Dispensa: schema dell'accordo di mentoring • Dispensa: piano di sviluppo del mentee (dal modulo 2) • Il tutor può fare riferimento al Modulo 8 che copre l'online mentoring incluso l'ambiente online.
Scopo & descrizione	Questo modulo esamina come creare le giuste condizioni per il mentoring, i valori che il mentor e il mentee vi portano, e come creare un accordo di mentoring o contratto.
Risultati di apprendimento	• Creare un accordo di mentoring che riflette le aspettative e i valori del mentor e mentee • Comprendere l'importanza della riservatezza • Applicare il codice di condotta dell'e-Advantage • Creare un ambiente supportivo nella tua sessione
Note & consigli	Molte attività di apprendimento possono essere completate in coppia o a gruppi. Ciascuno può dare feedback al gruppo principale per conto di un altro (o di un sottogruppo) per fare pratica delle proprie abilità di riflessione.

Obiettivi di apprendimento	Attività del tutor	Attività dello studente	Metodi di valutazione
Introduzione 15 	- Benvenuti/ ricordare le regole di base / rompere il ghiaccio - Chiedere agli studenti cosa ricordano dal modulo precedente – domande?	Ascoltare e parlare	Osservazione da parte del tutor Partecipazione degli studenti
Comprendere gli obiettivi del modulo 15 	- Introdurre gli obiettivi del modulo - Chiedere agli studenti cosa vogliono ottenere - Segnarsi questi obiettivi e chiedere loro di annotarli nel registro di apprendimento	Ascoltare Fare a turni nel condividere gli obiettivi	Osservazione da parte del tutor Partecipazione degli studenti Domande
Discutere i valori 25 	- La prima sessione di mentoring è importante per scoprire di più sui valori e le aspettative di ciascuno - Il mentoring agreement è introdotto come mezzo per tenerne traccia (in congiunzione con il <i>Piano di sviluppo del Mentee</i> nel modulo 2). Discussione: chiedere al gruppo di discutere il loro approccio come mentor secondo gli esempi della slide di attività per discutere i valori: - incoraggiare il gruppo per pensare ad altri esempi e come li affronterebbero. <i><u>TAKEAWAY:</u> L'elaborazione dell'accordo di mentoring e del piano di sviluppo dell'allievo gestisce le aspettative. Aiuta anche a costruire rapporti e fiducia. Può anche mostrare che un mentore e un allievo potrebbero non essere adatti:</i>	Prendere appunti Ascoltare Condividere idee e risposte	Osservazione/ascolto Fare domande Partecipazione dello studente Risultati della discussione

Obiettivi di apprendimento	Attività del tutor	Attività dello studente	Metodi di valutazione
	<i>non è colpa di nessuno e l'allievo può essere indirizzato a lavorare con un altro mentore.</i>		
Riservatezza & Divulgazione 20 	★ La riservatezza è un valore essenziale nel mentoring. Usala per avviare una discussione di gruppo sul motivo per cui la riservatezza è importante. ★ Discussione: chiedi al gruppo di discutere i suggerimenti sulla divulgazione di sé nelle slide pertinenti - quali altri suggerimenti aggiungerebbero? ★ Discussione: chiedi al gruppo eventuali linee guida che potrebbero voler aggiungere a quelle sulla slide per assicurarsi che la riservatezza sia rispettata da mentore e allievo.	Ascolto e ascolto riflessivo Prendere appunti Partecipare alla discussione	Osservazione/ascolto Fare domande Partecipazione degli studenti Esiti della discussione
Creare un accordo di Mentoring 45 	★ Introdurre l'accordo di mentoring che delinea gli obiettivi, i valori e le aspettative del processo di mentoring concordato tra mentore e allievo. Sottolineare che ci sono molti esempi di accordi di mentoring, ma di solito includeranno gli elementi mostrati nelle slide. ★ Se c'è tempo, svolgi l'attività "crea il tuo accordo di mentoring ideale" mostrata nella slide, che può essere anche impostata come compito a casa. ★ Introduci il codice di condotta dei mentori e spiega che si tratta di un insieme essenziale di standard che	Ascolto Domande Partecipa alla discussione di gruppo Commenti correlati: vedere schemi e creare connessioni	Osservazione/ascolto Fare domande Partecipazione degli studenti Risultati della discussione e qualità delle idee presentate

Obiettivi di apprendimento	Attività del tutor	Attività dello studente	Metodi di valutazione
	tutti i mentori tra pari di e-Advantage devono accettare di seguire.		
L'ambiente di mentoring 15 	★ La creazione di un ambiente di mentoring di supporto è essenziale per un mentoring efficace. ★ Discussione: quali sono gli attributi chiave di un buon ambiente di mentoring? Possono essere diversi per persone diverse? TAKEAWAY: <i>Un buon ambiente per il mentoring può essere diverso in base ai bisogni del mentor / mentee. E' importante discuterne al momento di stilare l'accordo di mentoring</i>	Listening Questioning Participate in group discussion	
Revisione dell'apprendimento 20 	- Rivedi il modulo e controlla di aver risposto a tutte le domande - Fai riferimento agli obiettivi di questa sessione – sono stati raggiunti? - Chiedi a ciascuno di nominare due cose che porterebbero via dal modulo Compiti: . Controllare la comprensione e stabilire una scadenza	Rispondere alle domande Descrivere cosa hanno imparato e cosa farebbero meglio o in modo diverso dopo aver partecipato al modulo	Ascolto Domande Partecipazione dello studente

Modulo 4	Comunicazione efficace
Durata	c.2.5 ore
Preparazione & risorse	Devi avere familiarità col modulo precedente e: • Slide di presentazione per questo modulo • Esercizi e attività legati alle slide (alcuni possono essere dati in alternativa come compiti) • Modello di registro di apprendimento riflessivo Dispense: • Infografiche su abilità di ascolto • Tipologie di domande • Barriere alla comunicazione • Consigli per un ascolto attivo • Attività
Scopo & descrizione	Vogliamo sviluppare un rapporto con il mentee basato sulla fiducia e su una comunicazione aperta, autentica e mutuale. Questo coinvolge lo sviluppo di abilità di ascolto, osservazione e curiosità di apprendere.

Risultati di apprendimento	• Comprendere i principi dell'ascolto attivo • Essere consapevoli di differenti stili nelle domande • Riconoscere il significato del linguaggio del corpo • Essere in grado di usare strategie per superare le barriere alle comunicazioni
Note & consigli	Molte attività di apprendimento possono essere completate in coppia o a gruppi. Ciascuno può dare feedback al gruppo principale per conto di un altro (o di un sottogruppo) per fare pratica delle proprie abilità di riflessione.

Obiettivi di apprendimento	Attività dei tutor	Attività degli studenti	Metodi di valutazione
Introduzione 15 	• Benvenuti/ ricordare le regole di base / rompere il ghiaccio • Chiedere agli studenti cosa ricordano dal modulo precedente – domande?	Ascoltare e parlare	Osservazione da parte del tutor Partecipazione degli studenti
Comprendere gli obiettivi del modulo 15 	• Introdurre gli obiettivi del modulo • Chiedere agli studenti cosa vogliono ottenere • Segnarsi questi obiettivi e chiedere loro di annotarli nel registro di apprendimento	Ascoltare Fare a turni nel condividere gli obiettivi	Osservazione da parte del tutor Partecipazione degli studenti Domande
Buona comunicazione 30 	• All'inizio chiedere al gruppo perché ritengono importante la buona comunicazione. Chiedere loro di fare esempi di cattiva comunicazione, e di come questo li fa sentire.	Prendere appunti Ascoltare Condividere idee e risposte	Osservare/ascoltare Fare domande Partecipazione Risultati della discussione

Obiettivi di apprendimento	Attività dei tutor	Attività degli studenti	Metodi di valutazione
	• Attività: fare l'attività che chiedono a ciascuno di fare un esempio di buon comunicatore. • Chiedere loro di condividere i loro esempi e trovare caratteristiche comuni.		
Ascolto attivo 30 	• Attività: Le slide sull'ascolto attivo possono essere usate per spingere giochi di ruolo per mettere in pratica le proprie capacità; ad esempio formando delle coppie, in cui una persona descrive un futuro obiettivo, e l'altra ascolta attentamente per comprendere quali siano i piani per raggiungerlo.	Ascolto e ascolto attivo Prendere appunti Partecipare alla discussione	Osservare/ascoltare Fare domande Partecipazione Risultati della discussione
Fare domande 55 	• Attività: 20 domande – dividere in coppie. Una persona pensa a un oggetto, e l'altra mette in pratica diverse tecniche per capire di cosa si tratta. • Discussione di gruppo: quali sono stati gli effetti dei vari tipi di domande? Quali tipi di informazione hanno tirato fuori? Come si sono sentite le persone, e come hanno risposto?	Ascoltare Fare domande Partecipare nella discussione di gruppo Commenti collegati: vedere schemi comuni e fare connessioni	Osservazione/ascolto Fare domande Partecipazione degli studenti Risultati della discussione E qualità delle idee presentate

Obiettivi di apprendimento	Attività dei tutor	Attività degli studenti	Metodi di valutazione
Revisione dell'apprendimento 20 	- Rivedi il modulo e controlla di aver risposto a tutte le domande - Fai riferimento agli obiettivi di questa sessione – sono stati raggiunti? - Chiedi a ciascuno di nominare due cose che porterebbero via dal modulo Compiti: - Controllare la comprensione e stabilire una scadenza	Rispondere alle domande Descrivere cosa hanno imparato e cosa farebbero meglio o in modo diverso dopo aver partecipato al modulo	Ascolto Domande Partecipazione dello studente

Modulo 5	Valutazione dei progressi & Affrontare le sfide
Durata 2.5-3 ore	Questo modulo può essere diviso in due sessioni separate: 1. Valutare e dare feedback usando il modello BOOST; 2. Quando il mentoring non funziona e avere a che fare con i sentimenti
Preparazione & risorse	Devi avere familiarità col modulo precedente e: - Slide di presentazione per questo modulo - Esercizi e attività legati alle slide (alcuni possono essere dati in alternativa come compiti) - Modello di registro di apprendimento riflessivo

	Se non si è familiari con il modello BOOST ci sono molte informazioni disponibili, per esempio guardare il link & il video YouTube sotto Dispense & link: Più informazioni su BOOST: https://www.revolutionlearning.co.uk/article/the-boost-feedback-model/ https://youtu.be/6QXKDUkq_JE Più informazioni su gestione dei sentimenti: https://ngocoachingmentoring.org/wp-content/uploads/2021/05/How-to-explore-feelings-Handout.pdf
Scopo & descrizione	Questo modulo si concentra su come superare alcune delle sfide che incontrano i mentore: per esempio quando un mentee rimane incastrato nel processo o non vuole ascoltare quel che si sta dicendo.
Risultati di apprendimento	Gli studenti: - Comprenderanno perché è importante rivedere il proprio mentoring - Usare l'approccio BOOST per sfidare costruttivamente i mentees - Saranno in grado di usare strategie per gestire i sentimenti dei mentee - Comprenderanno l'importanza di riconoscere quando porre fine alla relazione di mentoring prima del dovuto
Note & consigli	Molte attività di apprendimento possono essere completate in coppia o a gruppi. Ciascuno può dare feedback al gruppo principale per conto di un altro (o di un sottogruppo) per fare pratica delle proprie abilità di riflessione.

Obiettivi di apprendimento	Attività del tutor	Attività dello studente	Metodi di valutazione
Introduzione 15 	- Benvenuti/ ricordare le regole di base / rompere il ghiaccio - Chiedere agli studenti cosa ricordano dal modulo precedente – domande?	Ascoltare e parlare	Osservazione da parte del tutor Partecipazione degli studenti

Obiettivi di apprendimento	Attività del tutor	Attività dello studente	Metodi di valutazione
Comprendere gli obiettivi del modulo 15 	• Introdurre gli obiettivi del modulo • Chiedere agli studenti cosa vogliono ottenere • Segnarsi questi obiettivi e chiedere loro di annotarli nel registro di apprendimento	Ascoltare Fare a turni nel condividere gli obiettivi	Osservazione da parte del tutor Partecipazione degli studenti Domande
The Review Process 30 	• Discutere l'importanza della riflessione e della revisione in generale – per esempio, fare riferimento alle revisioni che il tutor porta avanti alla fine della sessione. ○ Come il 'checking in' aiuta gli studenti? ○ Come aiuta il tutor? • ★ Usa le slide di revisione per enfatizzare l'importanza di controllare regolarmente il processo di mentoring - usando gli stili di domanda trattati nel modulo quattro per ottenere informazioni dettagliate su come si sente l'allievo e anche su come si sentono i mentori. Alcune domande di esempio sono nelle diapositive. <i>TAKEAWAY: la revisione/il feedback su attività specifiche deve essere tempestivo (come vedremo con il modello BOOST di seguito). Revisioni regolari sono essenziali per gli allievi per monitorare i loro progressi e anche per il tutor per riflettere sulla propria pratica.</i>	Prendere appunti Ascoltare Condivisione di idee e risposte	Osservazione/ascolto Fare domande Partecipazione degli studenti Esiti della discussione

Obiettivi di apprendimento	Attività del tutor	Attività dello studente	Metodi di valutazione
L'approccio B.O.O.S.T. al feedback 20 	★ Introduci il modello BOOST come uno dei tanti modi per scomporre il processo di feedback costruttivo. Esamina ciascuno degli attributi del processo con il gruppo e chiedi loro di fornire esempi di come li usano quando danno feedback ad amici o colleghi. ★ ATTIVITÀ: se si sentono coraggiosi, i tutor possono chiedere al gruppo di utilizzare il modello BOOST per un feedback sulla loro sessione. Invitali a criticare il feedback reciproco, sempre usando BOOST. <i>TAKEAWAY: BOOST è solo uno dei numerosi modelli di feedback, ma tutti sottolineano che il feedback dovrebbe essere costruttivo, autentico e obiettivo. Il modo migliore per impararlo è esercitarsi!</i>	Ascolto Domande Partecipare alle discussioni di gruppo Dare & ricevere suggerimenti	Osservazioni/ascolto Domande Partecipazione degli studenti Risultati della discussione & valutazioni interessanti
Quando il mentoring non funziona 30 	- Inevitabilmente, alcuni mentori potrebbero non essere il mentore "giusto" per il loro allievo. Questa sezione esamina alcuni dei segnali di pericolo ed esamina alcune strategie per affrontarli. ★ Discussione: dividi in coppie e chiedi a uno di interpretare il ruolo del mentore e l'altro, l'allievo. Il mentore pensa che la relazione di mentoring non funzioni perché l'allievo spesso manca agli appuntamenti. Chiedi loro di discutere se/come dovrebbe finire il processo; quali strategie di interrogatorio potrebbero utilizzare?	Ascolto e ascolto riflessivo Prendere appunti Partecipare alla discussione Dare e ricevere riscontri	Osservazione/ascolto Fare domande Partecipazione degli studenti Esiti della discussione

Obiettivi di apprendimento	Attività del tutor	Attività dello studente	Metodi di valutazione
	★ Chiedi alle coppie di riflettere su come questo si è sentito per il gruppo più ampio e di discutere. <i>TAKEAWAY: Di solito non è colpa di nessuno se una relazione di mentoring fallisce, ma è importante che sia l'allievo che il mentore riflettano sulle ragioni e pianifichino un'azione positiva, di conseguenza, ad es. rivedere un aspetto del mentoring, segnalare ad altro supporto o persino cambiare mentore...</i>		
Affrontare i sentimenti 40 	Il mentoring può innescare emozioni (le tue così come quelle del tuo allievo). Sottolinea questo è un argomento importante e incoraggia il gruppo a leggere il volantino sulle emozioni esplorative per i compiti (link sopra). Discussione: chiedi al gruppo di pensare alle strategie che usano quando si sentono sconvolti e a come si sentono quando sono con qualcuno che è sconvolto.		
Segnalazioni  15	Sottolinea che il tutoraggio non è appropriato per tutti: ad es. hanno bisogno di un tipo diverso di supporto o semplicemente potrebbe non essere adatto a loro in quella fase della loro vita. Se un mentore ritiene che il suo allievo abbia bisogno di un supporto diverso, ad es. consulenza, assistenza sociale, medicina ecc. È essenziale che li segnalino e non cerchino di affrontare questi problemi da soli.	Ascolto e ascolto riflessivo Prendere appunti Partecipare alla discussione Dare e ricevere feedback	Osservazione/ascolto Fare domande Partecipazione degli studenti Esiti della discussione

Obiettivi di apprendimento	Attività del tutor	Attività dello studente	Metodi di valutazione
	★ Utilizzare l'attività di consulenza e supporto in classe o come compito. TAKEAWAY: i mentor dovrebbero comprendere i confini del loro ruolo e avere informazioni sulle risorse e le organizzazioni di supporto locali disponibili.		
Revisione dell'apprendimento 15 	- Rivedi il modulo e controlla di aver risposto a tutte le domande - Fai riferimento agli obiettivi di questa sessione – sono stati raggiunti? - Chiedi a ciascuno di nominare due cose che porterebbero via dal modulo Compiti a casa (se utilizzati): es. Guarda la slide Consigli e supporto e leggi la dispensa sulle emozioni esplorative Controllare la comprensione e stabilire una scadenza	Rispondere alle domande Descrivere cosa hanno imparato e cosa farebbero meglio o in modo diverso dopo aver partecipato al modulo	Ascolto Domande Partecipazione dello studente

Module 6	Usare il modello GROW
Durata	c.2.5 ore
Preparazione & risorse	Devi avere familiarità col modulo precedente e: - Slide di presentazione per questo modulo - Esercizi e attività legati alle slide (alcuni possono essere dati in alternativa come compiti)

	- Modello di registro di apprendimento riflessivo - Domande sul modello GROW - Dispensa - Modello di piano di sviluppo personale - Caso di studio - Dispensa
Scopo & descrizione	Ci sono molti modelli per aiutare a strutturare le tue sessioni con il tuo allievo. Ci concentriamo su G.R.O.W. Uno strumento semplice utilizzato da molti mentor e coach, aiuta l'allievo a identificare i propri obiettivi ed esplorare una gamma di opzioni per raggiungerli.
Risultati di apprendimento	Alla fine, sarai in grado di: ✓ Comprendere i vantaggi dell'utilizzo del modello GROW per esplorare le opzioni e pianificare gli obiettivi. ✓ Essere in grado di utilizzare il modello GROW per supportare il tuo sviluppo personale e quello del tuo allievo
Note & consigli	Molte attività di apprendimento possono essere completate in coppia o a gruppi. Ciascuno può dare feedback al gruppo principale per conto di un altro (o di un sottogruppo) per fare pratica delle proprie abilità di riflessione.

Obiettivi di apprendimento	Attività del tutor	Attività dello studente	Metodi di valutazione
Introduzione 15 	- Benvenuti/ ricordare le regole di base / rompere il ghiaccio - Chiedere agli studenti cosa ricordano dal modulo precedente – domande?	Ascoltare e parlare	Osservazione da parte del tutor Partecipazione degli studenti

Obiettivi di apprendimento	Attività del tutor	Attività dello studente	Metodi di valutazione
Comprendere gli obiettivi del modulo 15 	- Introdurre gli obiettivi del modulo - Chiedere agli studenti cosa vogliono ottenere - Segnarsi questi obiettivi e chiedere loro di annotarli nel registro di apprendimento	Ascoltare Fare a turni nel condividere gli obiettivi	Osservazione da parte del tutor Partecipazione degli studenti Domande
Maya Angelou 35 	Usa la prima slide (citazione di Maya Angelou) per avviare una discussione sui modelli di ruolo e sullo sviluppo personale: ★ Dividi in coppie: ciascuna per fornire esempi di chi ha aiutato/inspirato il proprio sviluppo personale e feedback per conto dell'altra al gruppo più ampio. ★ Condividi anche un esempio della tua esperienza, se possibile. ★ Discussione: in che modo gli individui identificano i propri obiettivi di sviluppo personale? SONDA: come elaborano i passaggi che devono compiere dall'osservazione dell'attributo del loro modello di ruolo che vogliono emulare al raggiungimento effettivo dell'attributo stesso?	Prendere appunti Ascoltare e riflettere Feedback a un gruppo più ampio Condivisione di idee e risposte	Osservazione/ascolto Fare domande Partecipazione degli studenti Esiti della discussione
Il modello GROW 10 	★ Introduci il modello GROW: aiuta a creare una "tabella di marcia" che stabilisce un percorso dall'identificazione di un obiettivo al raggiungimento dello stesso. Può essere utilizzato sia da mentori che da	Ascolto e ascolto riflessivo Prendere appunti Partecipare alla discussione	Osservazione/ascolto Fare domande Partecipazione degli studenti Esiti della discussione

Obiettivi di apprendimento	Attività del tutor	Attività dello studente	Metodi di valutazione
	allievi per aiutare la pianificazione del proprio sviluppo personale.		
Usare GROW 65 	• Guarda le slide che spiegano ciascuna una fase diversa nel modello GROW: le attività pratiche per le slide includono: • ○ Slide n. 1 / n. 2: ciascuna fornisce un esempio di un obiettivo SMART e descrive la propria situazione attuale in termini di raggiungimento di tale obiettivo • ○ Slide n. 3 - quali sono le opzioni e gli ostacoli che possono aiutare/impedire il raggiungimento dell'obiettivo? ○ Slide n. 4 - dopo aver analizzato la loro situazione, qual è la strada da seguire o come "la raggiungeranno"? ★ Attività: completa l'attività finale nelle slide (o imposta come compito). Esercitati a usare la dispensa delle domande su GROW e a usare GROW per la pianificazione dello sviluppo personale. TAKEAWAY: <i>GROW non solo aiuta a tracciare obiettivi e percorsi per raggiungerli, ma ti aiuta anche ad andare avanti se sei bloccato nei tuoi pensieri.</i>	Ascoltando Interrogativo Partecipa alla discussione di gruppo Commenti correlati: vedere schemi e creare connessioni	Osservazione/ascolto Fare domande Partecipazione degli studenti Risultati della discussione e qualità delle idee presentate

Obiettivi di apprendimento	Attività del tutor	Attività dello studente	Metodi di valutazione
Revisione dell'apprendimento 20 	• Rivedi il modulo e controlla di aver risposto a tutte le domande • Fai riferimento agli obiettivi di questa sessione – sono stati raggiunti? • Chiedi a ciascuno di nominare due cose che porterebbero via dal modulo Compiti a casa: . Controllare la comprensione e stabilire una scadenza	Rispondere alle domande Descrivere cosa hanno imparato e cosa farebbero meglio o in modo diverso dopo aver partecipato al modulo	Ascolto Domande Partecipazione dello studente

Modulo 7	Completare il mentoring e la revisione finale
Durata	c.2.5 ore
Preparazione & risorse	Devi avere familiarità col modulo precedente e: • Slide di presentazione per questo modulo • Esercizi e attività legati alle slide (alcuni possono essere dati in alternativa come compiti) • Modello di registro di apprendimento riflessivo
Scopo & descrizione	Allo stesso modo in cui hai iniziato la tua relazione di mentoring con l'Accordo di mentoring e il piano di sviluppo personale dell'allievo, è importante chiuderlo formalmente rivedendo il piano per un'ultima volta e concordando i passaggi successivi con l'allievo.
Risultati di apprendimento	• Per "firmare" formalmente il processo di mentoring con il tuo allievo. • Rivedi il processo generale con il tuo allievo e concorda tutti i passaggi successivi • Usa quanto imparato dalla relazione di mentoring per il tuo sviluppo come mentore
Note & consigli	Molte attività di apprendimento possono essere completate in coppia o a gruppi. Ciascuno può dare feedback al gruppo principale per conto di un altro (o di un sottogruppo) per fare pratica delle proprie abilità di riflessione.

Obiettivi di apprendimento	Attività del tutor	Attività dello studente	Metodi di valutazione
Introduzione 15 	• Benvenuti/ ricordare le regole di base / rompere il ghiaccio • Chiedere agli studenti cosa ricordano dal modulo precedente – domande?	Ascoltare e parlare	Osservazione da parte del tutor Partecipazione degli studenti
Comprendere gli obiettivi del modulo 15 	• Introdurre gli obiettivi del modulo • Chiedere agli studenti cosa vogliono ottenere • Segnarsi questi obiettivi e chiedere loro di annotarli nel registro di apprendimento	Ascoltare Fare a turni nel condividere gli obiettivi	Osservazione da parte del tutor Partecipazione degli studenti Domande
La revisione finale è importante 25 	• Sottolinea l'importanza di rivedere e chiudere il processo di tutoraggio per aiutare: • lo studente definisce e passa ai passi successivi • il mentore per imparare e svilupparsi come mentore Activity: group to discuss what they would like to learn from the final review process from the perspective of both a mentor and a mentee.	Prendere appunti Ascoltare Condivisione di idee e risposte	Osservazione/ascolto Fare domande Partecipazione degli studenti Esiti della discussione
Prepararsi per la revisione finale 35 	• ★ Sia il mentore che l'allievo hanno bisogno di tempo per prepararsi e riflettere sul mentoring e queste slide suggeriscono anche alcune domande utili da porre per aiutare questo processo. • ★ Alcuni allievi sentiranno che il processo ha raggiunto una conclusione naturale, altri potrebbero voler continuare una relazione di mentoring (magari con un altro mentore). Alcuni potrebbero voler	Ascolto e ascolto riflessivo Prendere appunti Partecipare alla discussione	Osservazione/ascolto Fare domande Partecipazione degli studenti Esiti della discussione

Obiettivi di apprendimento	Attività del tutor	Attività dello studente	Metodi di valutazione
	rimanere in contatto al di fuori di una relazione di mentoring formale. ★ La discussione delle aspettative reciproche e degli impegni realistici è cruciale da entrambe le parti. TAKEAWAY: <i>È importante come mentore non sentirsi sotto pressione per continuare la relazione di mentoring oltre l'accordo originale o mantenere i contatti con un allievo al di fuori del mentoring, a meno che questo non sia qualcosa in cui ti senti in grado di impegnarti. Un altro motivo per avere delle buone fonti di supporto e informazioni a cui puoi indirizzare gli allievi.</i>		
Learning from mentoring 45 	★ Abbiamo visto che il mentoring è un importante processo di apprendimento sia per il mentore che per l'allievo. Discussione: chiedere al gruppo di considerare cosa sperano di imparare dalla loro esperienza come mentori. Questa aspettativa è cambiata da quando hanno iniziato la loro formazione. Se è così, come? Chiedi loro di aggiornare di conseguenza i loro registri di apprendimento	Ascoltare Porre domande Partecipa alla discussione di gruppo Commenti correlati: vedere schemi e creare connessioni	Osservazione/ascolto Fare domande Partecipazione degli studenti Risultati della discussione e qualità delle idee presentate

Obiettivi di apprendimento	Attività del tutor	Attività dello studente	Metodi di valutazione
Revisione dell'apprendimento 20 	• Rivedi il modulo e controlla di aver risposto a tutte le domande • Fai riferimento agli obiettivi di questa sessione – sono stati raggiunti? • Chiedi a ciascuno di nominare due cose che porterebbero via dal modulo Compiti a casa (se utilizzati): leggi l'articolo sulla chiusura della relazione di mentoring Controllare la comprensione e stabilire una scadenza	Rispondere alle domande Descrivere cosa hanno imparato e cosa farebbero meglio o in modo diverso dopo aver partecipato al modulo	Ascolto Domande Partecipazione dello studente

Modulo 8	<i>e-mentoring</i>
-----------------	--------------------

Durata	c.2.5 ore
Preparazione & risorse	È necessario conoscere il processo di registrazione e il contenuto del modulo di introduzione Gli studenti devono completare la loro prima autovalutazione prima di iniziare questo modulo. E: • Presentazione delle slide per questo modulo • Schede attività collegate alle slide di presentazione (alcuni possono essere assegnati come compiti a casa come alternativa) • Modello di registro di apprendimento riflessivo • Opuscolo: e-mentoring lista di controllo
Scopo & descrizione	Esaminiamo cosa comporta l'e-mentoring, come utilizzare e adattare questo approccio in base alle esigenze del mentee e come utilizzare l'e-mentoring in modo sicuro ed efficace.
Risultati dell'apprendimento	• Capire cosa comporta l'online/e-mentoring • Essere consapevoli di alcuni vantaggi e svantaggi dell'e-mentoring • Capire quando utilizzare questo approccio e come adattarlo • Per conoscere alcuni consigli per un e-mentoring efficace e sicuro
Note & consigli	La maggior parte delle attività dei partecipanti può essere completata in coppia o in gruppo. I singoli possono dare un feedback al gruppo principale per conto di un altro (o di un sottogruppo) per esercitare le loro capacità di ascolto riflessivo.

Obiettivi di apprendimento	Attività tutor	Attività per gli allievi	Metodi di valutazione
Introduzione 15 	- Benvenuto / promemoria sulle regole di base / rompere il ghiaccio - Chiedere cosa ricordano gli studenti del modulo precedente.	Ascolto e conversazione	Osservazioni del tutor Partecipazione degli studenti
Comprendere le finalità e gli obiettivi del modulo 15 	- Introdurre finalità e obiettivi del modulo - Chiedere agli studenti cosa vorrebbero conseguire - Registrare voi stessi questi obiettivi & chiedete loro di annotarli nel loro diario di apprendimento.	Ascolto Condividere, a turno, i propri obiettivi	Osservazioni del tutor Partecipazione degli studenti Domande
Cos'è l'online/e-mentoring 25 	- Fare riferimento alle definizioni originali di mentoring e peer mentoring e spiegare che il mentoring online segue gli stessi principi ma utilizza processi diversi. - Chiedete al gruppo di pensare a cosa significa per loro il mentoring online. - Elencare le loro idee e i loro commenti	Scrivere note Ascolto Condividere idee e risposte	Osservazione/ascolto Fare domande Partecipazione degli allievi Esiti della discussione
Identificare i vantaggi e gli svantaggi dell'e-mentoring 25 	Facilitare la discussione di gruppo sui vantaggi e gli svantaggi. Chiedere al gruppo di discutere esempi di quando sono stati seguiti online e come, ad esempio utilizzando WhatsApp, e-mail, ecc.	Ascolto e ascolto riflessivo Scrivere note Partecipazione alla discussione	Osservazione/ascolto Fare domande Partecipazione degli allievi Esiti della discussione

Obiettivi di apprendimento	Attività tutor	Attività per gli allievi	Metodi di valutazione
Esaminare la lista di verifica dell'e-mentoring 55 	- Chiedere alle persone di condividere le proprie idee e i propri suggerimenti Conversazione di gruppo: dividere in piccolo gruppi/coppie, Chiedere a un allievo di dare un feedback dopo la discussione. Che tipo di mentoring online vorrebbero come mentore e mentee? Chiedete loro di prendere appunti nei loro diari di apprendimento. <i>NOTA: la maggior parte di noi ha probabilmente già utilizzato una qualche forma di social media per offrire o ricevere mentoring tra pari, anche se all'epoca non ne era a conoscenza. Può essere un metodo rapido e conveniente, ma dobbiamo anche ricordarne gli svantaggi.</i>	Ascolto Domande Partecipare alla discussione di gruppo Commenti correlati: vedere schemi e fare collegamenti	Osservazioni/ascolto Domande Partecipazione degli studenti Risultati della discussione & qualità delle idee presentate
Revisione dell'apprendimento 20 	- Rivedere il modulo e controllare se tutte le domande sono state risposte. - Fare riferimento agli obiettivi della sessione: sono stati raggiunti? - Chiedere a ciascuno di dire 2 cose che si porteranno via da questo modulo. Compiti a casa (se utilizzati): Consegnare e verificare la comprensione del compito del modulo e fissare la scadenza per il completamento.	Rispondere alle domande Descrivere ciò che hanno imparato e che faranno in modo diverso o migliore come risultato del modulo.	Ascolto Domande Partecipazione degli studenti