



# Salesiani

PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE  
**CNOS-FAP ETS**

Pubblicata su *CNOS-FAP* (<https://www.cnos-fap.it>)

[Home](#) > Mentoring –

---

## Mentoring –

Il mentoring è un processo attraverso il quale una persona esperta, il mentore, fornisce supporto e a un individuo meno esperto, noto come mentee. Questa pratica è stata ampiamente adottata in contesti educativi, organizzativi e personali ed è stata oggetto di interesse per la comunità scientifica. Il mentoring è stato studiato attraverso molte prospettive teoriche, tra cui la teoria dello sviluppo sociale di Erikson, la teoria dell'autoefficacia di Bandura e la teoria dell'elaborazione delle informazioni di Vygotsky. Il mentoring offre numerosi vantaggi sia per il mentee che per l'organizzazione in cui si svolge. Alcuni dei principali benefici includono: a) la trasmissione di conoscenza: i mentee possono acquisire pratiche e teoriche da un mentore esperto, accelerando il proprio e riducendo gli errori; b) lo sviluppo delle competenze: il mentoring è un'opportunità per sviluppare specifiche e acquisire competenze che favoriscono il successo professionale; c) il miglioramento della carriera: il mentoring può favorire il progresso professionale, offrendo opportunità di crescita, suggerimenti su come muoversi nell'ambiente lavorativo e una migliore comprensione delle aspettative aziendali; d) la crescita personale: il mentoring non riguarda solo la crescita professionale, ma anche quella personale, che consente di esplorare i propri valori, obiettivi e punti di forza; e) la costruzione di network: il mentoring favorisce la creazione di relazioni professionali, aprendo la strada a nuove opportunità e connessioni. Diverse teorie spiegano il funzionamento del mentoring; tra queste, le principali sono le seguenti: la teoria dello sviluppo sociale di Erikson: l'autore suggerisce che le persone attraversino diverse fasi di sviluppo. Il mentoring può aiutare il mentee a superare le sfide di ciascuna fase, promuovendo l'adattamento e la crescita; la teoria dell'autoefficacia di Bandura: secondo questa teoria, la fiducia in se stessi è un fattore chiave nello sviluppo. Il mentoring può aumentare l'autoefficacia del mentee, aiutandolo a credere nelle proprie; la teoria dell'elaborazione delle informazioni di Vygotsky: l'autore sottolinea l'importanza dell'interazione sociale nello sviluppo cognitivo. Il mentoring fornisce quindi un sociale che facilita la comprensione e l'applicazione delle conoscenze. Numerose ricerche hanno esaminato gli effetti del mentoring. Molti studi hanno evidenziato risultati positivi, tra cui un miglioramento delle prestazioni, una maggiore soddisfazione professionale e un tasso di successo più elevato per i mentees. Tuttavia, è importante notare che l'efficacia del mentoring può variare in base a diversi fattori, tra cui la qualità della relazione mentore-mentee e l'adattamento alle esigenze del mentee. Pertanto, anche per il mentore può essere utile una che gli permetta di sviluppare le competenze per il supporto da fornire al mentee. Si attua di fatto, la costruzione di un rapporto di medio-lungo termine, che si prefigura come un percorso di apprendimento guidato, in cui il mentore (che ci presenta come guida, sostegno, modello di ruolo, facilitatore di cambiamento) offre

volontariamente sapere e competenze acquisite e le condivide sotto forma di insegnamento e trasmissione di , per favorire la crescita personale e professionale del mentee, secondo una logica dall'alto verso il basso. L'abbinamento tra mentore e mentee è spesso svolto da un coordinatore della formazione, dal responsabile di settore o un responsabile del personale. Tuttavia, talvolta è preferibile affiancare al mentee un mentore che svolga un'attività lavorativa o formativa poco più elevata della sua, per favorire la vicinanza tra le due figure. Il mentoring ha un duplice obiettivo: non solo consentire al mentee di ampliare le proprie conoscenze e competenze sul campo, sotto la supervisione di esperti, ma anche di integrarsi gradualmente nella cultura del contesto di apprendimento. In generale, il mentoring è rivolto a giovani studenti o assunti, che vengono supportati nella fase di ingresso nell'organizzazione, favorendo il passaggio "intergenerazionale". Nella maggior parte dei casi, la proposta dall'azienda di programmi di formazione o istruzione e rappresenta un valore per le nuove persone, che hanno l'opportunità seguita da coloro che hanno già raggiunto un buon livello di professionalità, derivante da anni di esperienza nel ruolo. Il mentoring viene utilizzato anche all'interno delle scuole, con l'obiettivo di intervenire sul dei giovani, sul basso rendimento scolastico fino alla dispersione scolastica. L'abbandono scolastico può contribuire alla comparsa di notevoli problemi socio-relazionali: per questo motivo il mentoring svolge anche una funzione preventiva in quanto sostiene la fase di maturazione del ragazzo. In alcuni contesti possono presentarsi anche innovative forme di "mentoring inverso", quando un giovane trasmette competenze nuove a chi è presente nel contesto da più tempo. Questo avviene specialmente nei contesti lavorativi rispetto quelli scolastici. In conclusione, il mentoring è un potente strumento per lo sviluppo personale e professionale come emerge dall'analisi delle teorie e delle evidenze empiriche, dove emerge chiaramente il suo valore. Le organizzazioni che promuovono il mentoring possono beneficiare di discenti più competenti e motivati, mentre i mentees vedono crescere le proprie e quindi il proprio . Bibliografia Ehrich L.C. - Hansford B. - Tennent L., Educational mentoring: Is it worth the effort?, Education Research and Perspectives, 30(1), pp. 42-75, 2003. Cullingford C. (Ed.), Mentoring in education: An international perspective, Routledge, 2016. Kerry T. – A.S. Mayes, Issues in mentoring, Routledge, 2014.

---

**URL di origine:**<https://www.cnos-fap.it/parola-chiave/mentoring>