

SeniorVlog

ISPIRARE E SOSTENERE GLI ANZIANI
PER DIVENTARE VLOGGER E CONQUISTARE INTERNET



**Guida al mentoring e raccomandazioni per il
supporto ai Senior Vlogger**

Versione finale

**SENIOR
VLOG**



SeniorVlog: ISPIRARE E SOSTENERE GLI ANZIANI PER DIVENTARE VLOGGER E CONQUISTARE INTERNET

Partner

PCG Polska (Polonia)

Aproximar - Cooperativa de Solidariedade Social, CRL (Portogallo)

Anziani e Non Solo (Italia)

Università di Tecnologia di Cipro (Cipro)

Exelia (Grecia)



Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.



INDICE

INFORMAZIONI SUL PROGRAMMA DI FORMAZIONE E MENTORING SENIORVLOG	3
INTRODUZIONE	5
Risultati di apprendimento per i mentori.....	5
Come utilizzare questa guida.....	6
UN MODELLO DI MENTORING.....	7
Cos'è il mentoring	7
Modello di mentoring	7
Ruoli e responsabilità del mentore.....	8
Caratteristiche e procedure di mentoring	8
Competenze di mentoring per seniorvlog.....	11
FASI DEL MENTORING	13
il ciclo di mentoring	13
1. Conoscere gli altri	14
3. Situazione attuale.....	14
3.1. Raccomandazioni per i mentori SeniorVlog.....	14
4. Obiettivi e risultati.....	15
5. Consegna, guida e supporto	15
6. Valutazione	15
7. Chiusura.....	15
STRUMENTI PER I MENTORI.....	16
RACCOMANDAZIONI PER IL MENTORE NEL SENIORVLOG.....	18
RIFERIMENTI.....	23

INFORMAZIONI SUL PROGRAMMA DI FORMAZIONE E MENTORING SENIORVLOG

SeniorVlog è un progetto Erasmus+ della durata di 31 mesi, sviluppato grazie alla collaborazione di cinque organizzazioni provenienti da diversi Paesi: PCG Polska (Polonia), Anziani e Non Solo (Italia), Aproximar (Portogallo), Cyprus University of Technology (Cipro) ed Exelia (Grecia). L'obiettivo principale di questa iniziativa è migliorare la qualità della vita degli anziani, fornendo loro le competenze necessarie per utilizzare in modo efficace Internet ed accrescere la loro presenza sui social media.

Il progetto mira a sviluppare competenze digitali ed informatiche tra i senior, offrendo loro una nuova opportunità di partecipare attivamente sia alla vita sociale tramite il mondo digitale. Il progetto cerca, inoltre, di fornire indicazioni e strategie motivazionali per mentori, educatori e partecipanti stessi. In definitiva, SeniorVlog si propone di fornire ai senior gli strumenti necessari per navigare con sicurezza nel panorama digitale e diventare più visibili e connessi nel mondo in continua evoluzione dei social media.

SeniorVlog comprende quattro risultati di progetto (PR):

1. Un report comparativo;
2. Un programma di formazione;
3. Una guida al mentoring;
4. Una guida online.

Questo documento fornisce una versione definitiva della guida al mentoring.

Il programma SeniorVlog comprende una parte di formazione (PR2) e un supporto di mentoring (PR3) da parte di educatori adulti. Questo approccio offre un percorso strutturato per dotare gli studenti senior, e quindi futuri utenti di Internet, di competenze e abilità digitali chiave che consentano loro di diventare vlogger visibili nella comunità di Internet. Il programma offrirà l'opportunità di connettere diversi stili, temi e conversazioni intergenerazionali e internazionali di vlogging. L'innovativo programma di formazione e mentoring SeniorVlog intende aiutare i senior a crescere e a condividere le loro passioni, conoscenze e diventare più sicuri di sé come fornitori di contenuti e know-how. **L'obiettivo del supporto di mentoring è quello di creare un luogo di lavoro sicuro e connessioni interpersonali**, dove il divario generazionale potrà ridursi grazie a elementi di gamification, incoraggiando il dialogo intergenerazionale. Pertanto, **l'obiettivo di questa Guida al Mentoring¹ è quello di fornire informazioni dettagliate e linee guida per risultati specifici del mentoring**, come la promozione delle competenze di vlog tra i cittadini senior. Questa risorsa è destinata agli educatori per adulti, per prepararli a svolgere efficacemente il ruolo di mentori. Si prevede, quindi, che questa Guida possa motivare e assistere i mentori durante il processo di apprendimento dagli adulti più anziani, grazie all'acquisizione di

¹ Utilizzeremo la definizione di guida data dal dizionario: "un libro che fornisce informazioni utili su un particolare argomento" (Merriam-Webster, n.d.).



Co-funded by
the European Union

nuovi

metodi

e

strumenti.

INTRODUZIONE

Questo documento è diviso in tre capitoli, ciascuno dei quali copre gli aspetti fondamentali di conoscenza e informazione per i mentori: (1) PROCESSO DI MENTORING, un background teorico sul concetto di mentoring, del processo stesso e delle sue caratteristiche, compresa una sezione con le competenze più rilevanti per i mentori; (2) FASI DEL MENTORING, una descrizione dettagliata di ogni fase del processo di mentoring, con linee guida specifiche da utilizzare da parte dei mentori e le relative conoscenze; e (3) GLI STRUMENTI, che i mentori possono utilizzare durante il processo, sia per una base processuale/amministrativa, sia per avviare la riflessione.

Questo documento mira a essere una risorsa completa per i mentori, fornendo conoscenze, indicazioni e suggerimenti in linea con i principi del mentoring come processo di sviluppo. Le linee guida qui presentate seguono il percorso formativo del corso SeniorVlog.

Il primo capitolo, dedicato al "Processo di Mentoring", si estende anche ai supervisor dei mentori. Questi sono i responsabili di progetto (o figure affini) che guideranno gli educatori per adulti nella loro esperienza come mentori. Un supervisore dei mentori è una persona disponibile per discutere del processo di mentoring e, sebbene potrebbe non essere un esperto nel settore specifico, garantisce il rispetto dei principi fondamentali e coordina l'intero processo.

Risultati di apprendimento per i mentori

Utilizzando questa guida, i formatori per adulti acquisiranno maggiore sicurezza nel processo di mentoring e nel loro ruolo di mentori. Saranno in grado di condurre una conversazione di mentoring, sfruttando la loro esperienza per favorire la crescita degli studenti senior, ottenere il massimo dalla relazione di mentoring e guidare gli apprendenti nel loro percorso.

Come affermato in precedenti progetti e programmi di supporto ai formatori per adulti per diventare mentori (MEGAN, MPATH, Parent'R'Us), sono necessarie alcune competenze per promuovere un processo di mentoring efficace. Spesso, i formatori già dispongono di tali competenze, ma è essenziale che le riattivino o le recuperino dalle esperienze di apprendimento precedenti. Dimensioni come la Comunicazione (empatia, assertività), la Resilienza (strategie di coping, trovare pensieri alternativi), la Consapevolezza sistemica (sviluppo individuale e influenza dei diversi contesti), la Gestione dei conflitti (gestione dello stress, affrontare i conflitti) o la Consapevolezza nel Mentoring sono le più rilevanti. Per gli scopi di questa Guida, si pone un'attenzione particolare su quest'ultimo aspetto, sebbene siano presenti raccomandazioni generiche che si applicano anche alle altre dimensioni.

Gli obiettivi di apprendimento per i Mentori di SeniorVlog possono essere delineati nei seguenti punti:

- Riconoscere le traiettorie di vita di ciascun mentee e l'importanza del contesto formativo, utilizzandolo come risorsa per il processo di apprendimento.
- Sostenere diversi mentee e prestare attenzione alle loro attitudini e opzioni contemporaneamente, mantenendo un gruppo motivato e a suo agio nell'esprimersi.
- Favorire la collaborazione tra i diversi mentee, offrendo loro spazi per sentirsi valorizzati.

- Rispettare la portata del ruolo del mentore, stabilendo limiti nella relazione mentore-mentee.

Come utilizzare questa guida

Questo manuale rappresenta una risorsa di facile consultazione per i formatori di adulti, concepita come primo approccio al mentoring per acquisire una comprensione fondamentale della conoscenza dietro il processo. È di estrema importanza che i formatori di adulti siano in grado di distinguere il ruolo di un mentore da quello di un formatore, così come da altri tipi di figure come consulente o il counsellor. La lettura di questo manuale prima di partecipare a un processo di mentoring non solo aumenterà la sua efficacia, ma fornirà anche ai formatori una chiara visione di ciò che ci si aspetta da loro, contribuendo così a consolidare la loro sicurezza nel ruolo.

Nel corso del processo di mentoring, questa Guida offre una varietà di raccomandazioni e strumenti adatti a diverse fasi e tipologie di mentoring, compresi vari profili di formatori. I formatori possono consultare la Guida per ottenere orientamento in caso di sfide o malintesi relativi a specifici atteggiamenti. Inoltre, può essere utilizzata per creare materiale informativo (gli strumenti stampabili) da condividere con i mentees, adattandolo a uno specifico obiettivo che desiderano raggiungere o sviluppare.

Questa Guida rappresenta un primo passo nel fornire supporto ai formatori che si stanno trasformando in mentori nel campo del vlogging ed è aperta a miglioramenti e integrazioni. Si incoraggia chi la utilizza a farlo con flessibilità, adattandola ai contesti specifici e alle condizioni locali. **Il principio fondamentale che "una taglia unica non va bene per tutti" è alla base di questo approccio.**

UN MODELLO DI MENTORING

Cos'è il mentoring

Il mentoring rappresenta un metodo e un approccio ampiamente noto, ma è frequente che le persone confondano la sua definizione e il suo concetto con altri tipi di interventi. Inoltre, c'è una carenza significativa di ricerca e struttura dedicati al mentoring per i formatori. Questa Guida adotta la definizione di mentoring come orientamento e consiglio per lo sviluppo di competenze personali e professionali, basandosi su una relazione interpersonale tra almeno due individui.

Si tratta di un processo di supporto con una frequenza stabilita e limitato nel tempo. I due individui si collegano tra loro poiché si ritiene che uno possa offrire una sorta di conoscenza, supporto e aiuto (il mentore) all'altro, che trarrà beneficio e crescita da quell'esperienza (il mentee) (Mpath; Tolan et al, 2008). Il mentoring è considerato una relazione "speciale" tra due persone: la condivisione di esperienze e lo spazio per l'apprendimento pongono il mentoring al centro di interventi combinati (Gardiner, 1998).

Modello di mentoring

Un modello di mentoring rappresenta un programma strutturato in cui si svolgono diversi processi di mentoring tra mentore e mentee. Questo modello fornisce la sequenza logica delle attività gestite da un fornitore o servizio di mentoring, garantendone sia la formalità che la credibilità. Tale modello si articola in sette fasi, come illustrato nella Figura 1:

FIGURA 1. MENTORING: MAPPA DEL PROCESSO. FONTE: BASATO SUL PROGRAMMA DI MENTORING M4ALL - APROXIMAR.



L'attuazione del modello di mentoring avviene attraverso lo sviluppo di queste fasi, che comprendono le attività preparatorie (fasi 1, 2, 3), la consegna continua (fasi 4, 5, 6) e la successiva valutazione (fase 7).





RUOLI E RESPONSABILITÀ DEL MENTORE

Il Programma di Mentoring di SeniorVlog si articola attraverso tre ruoli chiave, seguendo la struttura tipica della maggior parte dei programmi di mentoring. Ciascun ruolo è caratterizzato da specifiche responsabilità e peculiarità all'interno del processo di mentoring. Ecco una panoramica di tali ruoli:

- **Supervisor o Mentori:** sono membri dello staff o responsabili di progetto delle organizzazioni partner, sono strettamente coinvolti nello sviluppo e nell'attuazione del programma. Ricoprono un ruolo cruciale nell'esecuzione delle varie fasi del modello di mentoring, con particolare attenzione alla selezione, formazione, abbinamento e follow-up dei mentori. I supervisor forniscono consulenza costante ai mentori, garantendo il rispetto dei principi, delle caratteristiche, delle procedure e degli obiettivi del modello.
- **Mentori:** si tratta di formatori, volontari o membri delle organizzazioni partner che vantano conoscenze, esperienze o competenze inerenti alla crescita personale degli anziani, alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT), al vlogging o ai social media. I mentori sono animati dal desiderio di sostenere i seniors partecipanti al programma SeniorVlog.
- **Mentees:** questa categoria comprende gli anziani partecipanti al corso di formazione SeniorVlog (PR2).

CARATTERISTICHE E PROCEDURE DI MENTORING

Il modello proposto è un modello di mentoring formale e il **suo campo di applicazione è limitato al supporto di studenti adulti senior che sviluppano competenze digitali, in particolare nella produzione di contenuti per i social media**. Le caratteristiche del programma di mentoring SeniorVlog sono:

	Tipologia	Non pari	I mentori sono formatori adulti e i mentee sono discenti senior; non condividono caratteristiche comuni.
	Relazione	1-n	Ogni mentore può lavorare con uno o più mentee contemporaneamente. Tuttavia, si consiglia che questo gruppo non superi i 3 mentee.
	Focus	Orientati agli obiettivi e aperti	Il processo di mentoring ha un obiettivo specifico da raggiungere (arricchire le conoscenze teoriche e pratiche per fare vlog), anche se ne possono comparire altri specifici per ciascun mentee.
	Durata	Da 4 a 6 mesi	Il mentore e il mentee si incontrano per questo periodo, anche se la frequenza è flessibile (minimo 1 volta al mese).



Formato

In presenza e online

L'opzione preferita è in presenza, anche se l'ambiente virtuale può essere un vantaggio per lo sviluppo delle competenze correlate.

Nel corso dei processi di mentoring, i supervisori di SeniorVlog seguono una serie di procedure in conformità con le evidenze delle fasi del modello. Ogni fase deve essere supportata da prove che ne attestino l'avvenimento e le modalità di svolgimento. I coordinatori sono responsabili di garantire che tutti i senior partecipanti siano abbinati con un mentore e che i processi abbiano inizio. La Tabella 1 riassume in modo conciso le principali procedure.

TABELLA 1. PRINCIPALI PROCEDURE ALL'INTERNO DEL PROCESSO/FASI DEL MENTORING

<p>Inizio del programma</p>	<p>Comunicare con i mentees, ovvero i seniors partecipanti al Programma di Formazione e Mentoring.</p> <p>Reclutare i mentori, diffondendo il programma di mentoring e stabilendo connessioni con la rete locale per individuare potenziali volontari che potrebbero svolgere il ruolo di mentori.</p>
<p>Formazione dei mentori</p>	<p>Organizzare la formazione dei mentori, seguendo la Guida al mentoring. La formazione dovrebbe contenere diversi strumenti pratici per i mentori da sviluppare con i mentee, ma anche coprire i moduli della formazione di SeniorVlog.</p>
<p>Abbinamento</p>	<p>Identificare chi lavorerà con chi. Questo viene fatto in base a personalità, competenze, esperienze, interessi o età, sesso. Non esiste un'unica strada per il successo.</p>
<p>Introduzione</p>	<p>Questo è l'inizio ufficiale del processo di mentoring. Organizzate una prima sessione introduttiva per accogliere e presentare mentori e mentee. Questa sessione può svolgersi con ogni coppia individualmente o all'interno di un gruppo di mentori e mentee. Si può discutere delle aspettative e dei limiti.</p>
<p>Processo di mentoring</p>	<p>Durante gli incontri regolari tra mentore e mentee, i supervisori devono fare un check-in periodico con entrambi per valutare se il processo e la relazione sono fluidi.</p>
<p>Follow-up e supporto</p>	<p>Mettetevi a disposizione come supervisore per contatti e assistenza durante l'intera durata del programma.</p> <p>Chiamare mentori e mentee individualmente per garantire la privacy. Valutate e discutete i loro processi, i loro casi, le sfide e le difficoltà e le strategie da utilizzare. Potete anche organizzare incontri di gruppo per</p>



riepilogare gli strumenti o sviluppare attività motivazionali.

**Chiusura e
valutazione**

Questo rappresenta un momento di conclusione, propizio per la **riflessione personale** e l'autovalutazione. Identificare le aree in cui si può migliorare per il futuro.

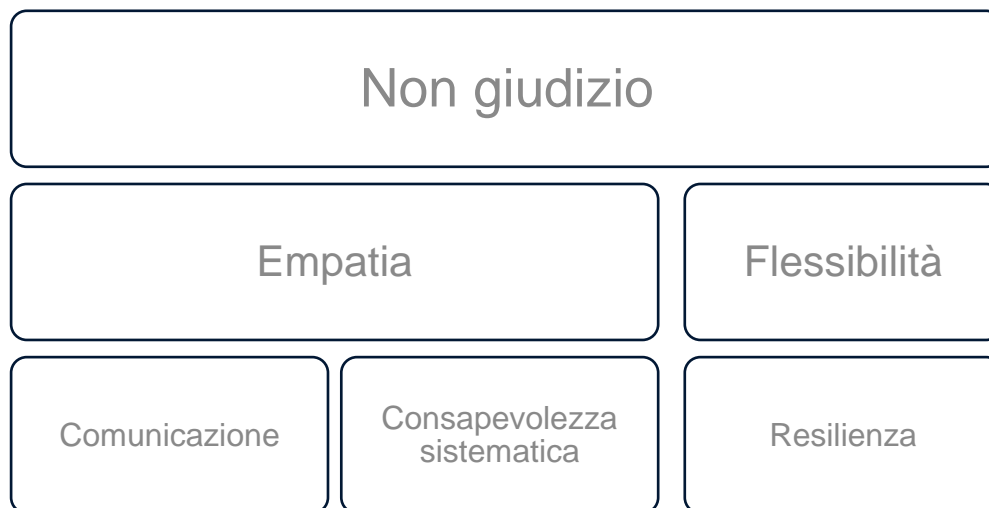
Fonte: Linee guida M4All di Aproximar

COMPETENZE DI MENTORING PER SENIORVLOG

Il Programma di Mentoring di SeniorVlog è integrato con una formazione strutturata, erogata sia precedentemente che durante le sessioni di mentoring. Questo programma di mentoring si propone di essere una componente complementare e altamente apprezzata dell'iniziativa SeniorVlog, con l'obiettivo di accelerare l'acquisizione delle conoscenze e fornire un supporto più vicino ai senior partecipanti attraverso la guida di un mentore esperto. Si distingue dalla formazione informatica tradizionale per enfatizzare un approccio pratico, dove la **prossimità**, la **vicinanza** e la **costruzione di relazioni** sono di fondamentale importanza.

I mentori possono essere persone con diverse esperienze legate all'ambito dell'apprendimento degli adulti; non è necessario che siano formatori IT o educatori sociali, e la loro qualifica può derivare sia da percorsi accademici che da esperienze pratiche. L'elemento cruciale è che i mentori possiedano un insieme specifico di competenze, con particolare enfasi sulle competenze personali e sociali. Queste competenze consentono loro di mettersi a disposizione dei senior partecipanti, stabilendo connessioni significative e coinvolgenti. La creazione di una connessione personale riveste particolare importanza, poiché il mentoring si basa su questo aspetto. Di conseguenza, i coordinatori del programma di mentoring hanno il compito di identificare individui con questo insieme di competenze per diventare Mentori di SeniorVlog (MPATH, 2016). L'insieme di competenze richieste comprende abilità generiche come la comunicazione, la consapevolezza sistemica e la resilienza, oltre a competenze specifiche come l'empatia, la flessibilità e l'assenza di giudizio (vedi Figura 2).

FIGURA 2. SET DI COMPETENZE PER I MENTORI IN SENIORVLOG



Nel contesto del programma di mentoring, basandosi su esperienze precedenti di programmi di mentoring (MPATH, 2016), sono state individuate le seguenti **competenze generali** necessarie per i mentori:

- Comunicazione: comprende la capacità di formulare domande pertinenti, esprimere chiaramente i pensieri, essere assertivi ed empatici, nonché ascoltare attivamente.
- Resilienza: coinvolge la capacità di affrontare le situazioni con obiettività, anticipare le sfide, cercare soluzioni e regolare le emozioni in modo autonomo.
- Consapevolezza sistemica: implica la capacità di percepire il contesto più ampio del mentee, andando oltre le espressioni superficiali per comprendere i bisogni sottostanti, favorire un ambiente propizio per l'apprendimento e lo sviluppo, rispettare diverse prospettive e idee, e riconoscere l'impatto del vlogging e dei suoi processi sulla vita degli anziani.

Le **competenze specifiche** sono legate a un atteggiamento particolare che i mentori devono coltivare, mettendo l'accento sulla volontà di collaborare con il gruppo target di mentee adulti. Questo approccio è fondamentale affinché i seniors partecipanti possano arricchirsi e muovere passi sempre più decisi verso la creazione di contenuti digitali. Queste competenze sono delineate come segue:

- Centrate sull'umanità: Concentrandosi sul processo piuttosto che sulla tecnologia, dando priorità all'individuo e al valore aggiunto dell'esperienza, incoraggiando l'esperimento anziché la perfezione e prestando attenzione agli anziani partecipanti come persone (Illes, Platts & Wall, 2007).
- Flessibilità: Adattandosi ai cambiamenti, adeguandosi a diverse esigenze e contesti, e passando senza soluzione di continuità da un compito all'altro (Rosenblatt, 2011).
- Non giudicante: Evitando stereotipi associati agli anziani partecipanti, superando i pregiudizi, riconoscendo le idee e i sentimenti dei mentees, e promuovendo un approccio non critico e non limitante al progresso e allo sviluppo (APA, 2023).

FASI DEL MENTORING

IL CICLO DI MENTORING

Il mentoring coinvolge un processo suddiviso in 7 fasi per la relazione tra mentore e mentee. Nonostante esista una presentazione e una descrizione fisse delle fasi, è importante sottolineare che non c'è una sequenza rigida: le fasi possono verificarsi contemporaneamente, e il mentore e il mentee potrebbero attraversarne una senza aver completato quella precedente.

TABELLA 2. FASI DEL MENTORING

Fase	Panoramica
1. Conoscersi	Presentazione del mentore e del mentee
2. Entrare nella relazione	Creare fiducia
3. Situazione attuale	Delineare la situazione attuale
4. Obiettivi e risultati	Azioni
5. Consegna, guida e supporto	Il processo stesso, le strategie motivazionali e il supporto di prossimità
6. Valutazione	Cosa abbiamo ottenuto
7. Chiusura	Conclusione

Le prossime sezioni sono focalizzate sulla preparazione dei mentori per il loro ruolo, offrendo strategie specifiche per ogni fase del processo di mentoring. È importante sottolineare che queste strategie sono di natura generale, e ogni mentore dovrebbe personalizzarle con la flessibilità necessaria per adeguarle agli obiettivi e alle caratteristiche specifiche del mentee.

1. CONOSCERSI

Lo scopo di questa fase è consentire sia al mentore che al mentee di presentarsi andando oltre dettagli banali come nome, età e professione. L'intenzione non è quella di condurre un'intervista, ma piuttosto di approfondire la vita di entrambi e ciò che possono condividere e apportare alla relazione.

Le strategie più comuni includono stimoli conversazionali o l'analisi di carte con immagini per esplorare pensieri ed emozioni. Optare per attività come una passeggiata informale in un parco o creare un ambiente meno formale può contribuire a superare eventuali iniziali momenti di imbarazzo.

Strumenti di riferimento: Programma accordato; aspettative iniziali e profilo

2. ENTRARE NELLA RELAZIONE

Costruire le basi per la relazione è una fase cruciale. La fiducia reciproca tra mentore e mentee è alla base del processo. Questa fiducia non si instaura istantaneamente e potrebbe richiedere diverse sessioni (settimane...) affinché sia il mentore che il mentee si sentano a proprio agio l'uno con l'altro. Il ruolo del mentore è assicurare l'esistenza di uno spazio sicuro e rispettoso per il mentee e favorire lo sviluppo di questa fiducia. I mentori possono suggerire esercizi per la costruzione della fiducia, come ad esempio invitare i mentees a camminare bendati e farsi guidare dai mentori. Nonostante queste azioni a breve termine, la affidabilità nel tempo si dimostrerà essere una strategia a lungo termine.

3. SITUAZIONE ATTUALE

Il mentore dovrebbe approfondire i dettagli della situazione del mentee: quanto già sa riguardo al vlogging? Quali sfide o difficoltà sta affrontando? Quali sono gli obiettivi che vuole raggiungere? Ci sono necessità più tecniche o personali? Nella valutazione della situazione attuale del mentee, è altresì cruciale riconoscere quali tipi di attrezzature ha a disposizione a casa, come un PC, un tablet, uno smartphone, eccetera. Inoltre, comprendere il tipo di supporto che riceve dalla sua rete di sostegno sociale (famiglia, amici) è fondamentale.

Strumenti di riferimento: Analisi personale

3.1. RACCOMANDAZIONI PER I MENTORI SENIORVLOG

Il Programma di Mentoring SeniorVlog si distingue per il suo gruppo target e il suo obiettivo: promuovere la formazione di vlogger tra i seniors. Sebbene il mercato in questo ambito sia ampio, vi è una consapevolezza e una percentuale di vlogger minori quando si parla di persone seniors. Al fine di potenziare l'intero processo di apprendimento e mentoring, ci sono alcune raccomandazioni che il mentore dovrebbe tenere in considerazione.

Strumenti di riferimento: Raccomandazioni per il mentore nel SeniorVlog



4. OBIETTIVI E RISULTATI

Perfezionamento degli obiettivi; definizione delle misure da adottare; identificazione degli ostacoli; ricerca di soluzioni; monitoraggio continuo. In sintonia con la teoria dell'apprendimento esperienziale di Kolb, il programma di mentoring SeniorVlog si attiene ai suoi principi, ponendo l'accento sul processo (piuttosto che concentrarsi esclusivamente sugli strumenti tecnologici e l'attrezzatura IT), considerando le esperienze precedenti dei partecipanti, riconoscendo la vasta gamma di funzioni influenzate dall'apprendimento (compresi gli aspetti emotivi) e tenendo conto della persona e del suo ambiente. Gli esiti del mentoring di SeniorVlog, pur essendo adattati a ciascun partecipante, possono attraversare le fasi di concettualizzazione e sperimentazione attiva del ciclo di Kolb (Kolb & Kolb, 2013).

Strumenti di riferimento: Piano d'azione

5. CONSEGNA, GUIDA E SUPPORTO

Informazioni pratiche, passaggio dai contenuti formativi a suggerimenti pratici, raccomandazioni e istruzioni dirette su come procedere. Questa è spesso la fase che occupa la maggior parte delle sessioni, a condizione che le fasi precedenti siano efficaci. Durante le sessioni di mentoring, il mentore e il mentee possono affrontare argomenti molto concreti rilevanti per il mentee, per la sua vita e il processo di diventare vlogger e creatore di contenuti digitali: cosa farà il senior con le conoscenze acquisite; di cosa il senior desidera parlare nel vlogging; come pianificare/passi specifici e reali; tra gli altri. I contenuti delle sessioni di mentoring sono molto flessibili e guidati dalle esigenze del mentee.

Strumenti di riferimento: Registrazione della sessione; Grounding technique 5-4-3-2-1 (5 sensi); La mia eredità; Cosa voglio dal Vlogging? Passi da percorrere; Walkabout: innescare la creatività

6. VALUTAZIONE

Valutare il successo del processo di mentoring (per ogni coppia) e verificare se ha prodotto gli esiti pianificati o quale sia stato il contributo del mentoring alla situazione attuale del mentee. La valutazione consente anche di comprendere l'efficacia complessiva del programma di mentoring.

Strumenti di riferimento: Questionario di valutazione finale (soddisfazione e risultati)

7. CHIUSURA

Dato il carattere intimo della relazione, il mentoring richiede una chiusura pianificata, un termine prestabilito per la relazione. Questa fase sottolinea l'importanza del mentoring, evitando nel contempo la dipendenza e il burnout. La conclusione di un processo di mentoring può essere celebrata per i successi raggiunti insieme da mentore e mentee. I supervisori del programma di mentoring possono anche riconoscere il processo e i risultati organizzando un momento di condivisione coinvolgendo tutti i partecipanti.

Strumenti di riferimento: Lettera a me stesso

Le sezioni seguenti sono suddivise in due aree principali: la prima riguarda strumenti stampabili che i mentori possono utilizzare per stimolare la riflessione e la raccolta di informazioni dei mentee, con un focus particolare su questioni di sviluppo personale; la seconda riguarda raccomandazioni tecnologiche specifiche per situazioni in cui le competenze informatiche sono maggiormente richieste o desiderate dai mentee.

STRUMENTI PER I MENTORI

Spesso il processo di mentoring si basa fortemente sull'interazione conversazionale tra mentori e mentee. Tuttavia, per determinati scopi, l'integrazione di strumenti nel processo di mentoring può migliorare l'esperienza. Questi strumenti vengono tipicamente co-creati e definiti utilizzando metodi di design thinking e fungono da base per stimolare la riflessione e la discussione, portando a una comprensione più approfondita delle questioni reali.

Oltre a quanto sopra, SeniorVlog include un componente tecnico che si discosta dagli aspetti di sviluppo del programma. Oltre a migliorare le competenze degli anziani nella creazione di contenuti digitali, **il programma di mentoring dovrebbe dare priorità alla soddisfazione dei bisogni aspirazionali degli anziani e alla loro motivazione a fare vlog**. Dovrebbe inoltre offrire un percorso per il loro futuro, tenendo conto di fattori come il lascito. Gli strumenti presentati sono in linea con questa logica, anche se non tutti sono obbligatori per i mentori.

Di seguito un elenco delle attività sviluppate come traccia per i mentori da usare con i loro mentee:

1. Programma accordato
2. Registrazione delle sessioni
3. Aspettative e profilo iniziali
4. Piano d'azione
5. Analisi personale
6. Grounding technique 5-4-3-2-1 (5 sensi)
7. La mia eredità
8. Cosa voglio dal Vlogging? Passi da percorrere
9. Walkabout: innescare la creatività
10. Questionario di valutazione
11. Lettera a me stesso

Per consultare o scaricare gli strumenti di SeniorVlog o la valutazione del mentoring, visita il [sito ufficiale](#).



Co-funded by
the European Union

RACCOMANDAZIONI PER IL MENTORE NEL SENIORVLOG

SeniorVlog si propone di conferire agli anziani le competenze necessarie per diventare influencer attraverso un programma completo di formazione e mentoring.

Il processo di mentoring, delineato nel Manuale del Mentoring e supportato dalle raccomandazioni per i Senior Vlogger, comprende una serie di passaggi cruciali, ognuno dei quali riveste un ruolo fondamentale nel successo complessivo del percorso di mentoring. Inoltre, è imperativo assicurare che i mentori sviluppino sia competenze personali che di gruppo. Questa iniziativa di formazione e mentoring è appositamente concepita per un gruppo target ben definito: gli anziani. Nonostante possiedano competenze digitali variabili, è importante sottolineare che non tutti gli individui di questa fascia demografica condividono lo stesso livello di conoscenza o competenze tecniche. Pertanto, risulta fondamentale mettere in luce l'importanza di dare priorità al Processo rispetto alla Tecnologia (Colombo & Gonzalez, 2022).

- Il mentore dovrebbe condurre un'analisi dei bisogni, degli interessi e delle aspettative del mentee, per poter orientare le sessioni in modo efficace verso il raggiungimento degli obiettivi inizialmente fissati.
- Se possibile, è consigliabile assicurarsi che il mentee abbia una qualche forma di supporto a casa, specialmente nel caso in cui si presentino problemi durante le sessioni online o nello svolgimento dei compiti in autonomia.
- Il mentee potrebbe perdere la motivazione se i compiti sono troppo complessi; il mentore dovrebbe adattare i compiti alle esigenze del mentee. Se necessario, è consigliabile offrire disponibilità per mantenere un contatto più frequente al fine di potenziare il coinvolgimento del mentee nel processo.
- Assicurarsi che i materiali utilizzati dal mentore e dal mentee siano adeguati per entrambi.
- Mantieni l'attenzione sugli obiettivi e sui risultati desiderati dal mentee, evitando di imporre le tue barriere culturali.
- È importante chiarire al mentee che si tratta di un processo graduale, durante il quale le attività diventeranno progressivamente più complesse, a mano a mano che sarà pronto ad affrontarle. Esiste un percorso ben definito per raggiungere l'obiettivo finale, che dovrebbe essere tracciato con chiarezza e accompagnato da feedback regolari.
- In caso di difficoltà riscontrate dal mentore, è fondamentale segnalarle al supervisore.

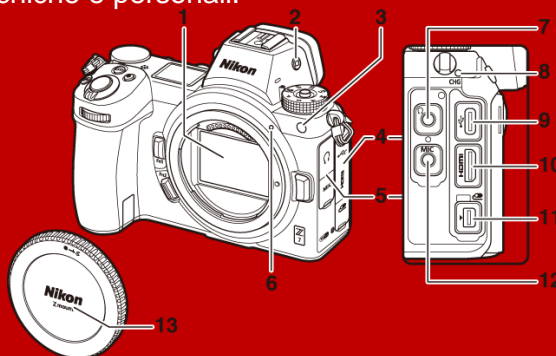


1) Il termine "processo" si riferisce al modo in cui vengono presentati i contenuti programmatici durante la formazione, in sostanza il modo in cui trasmettiamo le informazioni che vogliamo condividere. Tale presentazione dovrebbe risultare facile da comprendere, avvalendosi di un linguaggio chiaro e semplice, accompagnato da illustrazioni visive esplicative.

Per esempio, nell'esecuzione di un compito come l'avvio di una ripresa, occorre seguire diversi passaggi:

1. Verificare che la fotocamera disponga di una batteria carica.
2. Controllare lo stato della scheda di memoria.
3. Liberare spazio sulla scheda di memoria.
4. Considerare le condizioni di ripresa, tra cui lo spazio disponibile e il rumore.
5. Accendere la fotocamera premendo l'apposito pulsante.
6. Catturare l'immagine premendo il pulsante di scatto.

Nonostante questi passaggi possano risultare intuitivi per il mentore, è essenziale considerare il punto di vista del mentee. È fondamentale guidarlo attraverso ogni singolo passo, adattando l'esperienza di mentoring alle sue specifiche competenze tecniche e personali.



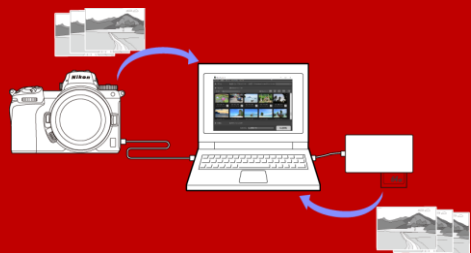
2) La tecnologia è l'insieme di tecniche, competenze, metodi e processi utilizzati nella produzione di beni o servizi. Il mentore deve essere preparato alla possibilità che il mentee non abbia alcun contatto quotidiano con tecnologie diverse dallo smartphone. D'altra parte, il mentee potrebbe avere familiarità con diverse tecnologie, computer, tablet, smartphone, fotocamere, videocamere, smartwatch, tra le altre.



Nonostante la diversificazione tecnologica di questi dispositivi, le competenze necessarie per utilizzarli variano. Ad esempio, impiegare un computer come strumento sociale o per la gestione del tempo nella vita quotidiana è significativamente diverso dall'uso di una fotocamera.

È possibile che ci siano persone anziane che hanno familiarità con le macchine fotografiche analogiche, ma non con quelle digitali. La macchina fotografica analogica utilizza una pellicola fotografica per catturare l'immagine, la fotografia rimane memorizzata sulla pellicola, in negativo, e per poterla vedere è necessario sviluppare la pellicola, mentre le fotocamere digitali memorizzano le fotografie (e i video) su schede di memoria. Per le persone questo piccolo cambiamento di processo può essere inizialmente difficile da comprendere, anche con l'adattamento all'acquisizione di immagini e filmati attraverso una scheda di memoria.

Lo stesso vale per i dispositivi digitali come smartphone e tablet: molti anziani trovano più semplice gestire uno smartphone.



I mentori dovrebbero considerare le competenze già acquisite dagli allievi e personalizzare il mentoring in base a esse.



Oltre agli oggetti di cui i senior potrebbero essere in possesso, come fotocamere o computer, i mentori possono riscontrare difficoltà che vanno oltre le competenze tecniche, coinvolgendo le abilità personali e fiducia in sé stessi:

- Molti anziani potrebbero nutrire la convinzione di non riuscire a tenere il passo con gli sviluppi tecnologici, esprimendo pensieri come "Sono troppo vecchio per comprendere" o "Sapevo come utilizzare questa attrezzatura, ma oggi ho difficoltà".
- La frustrazione potrebbe insorgere in molti anziani a causa delle difficoltà nel trattenere le informazioni o comprendere determinati compiti. In tali circostanze, il mentore svolge un ruolo fondamentale nel motivare e migliorare il senso di appartenenza e inclusione sociale della persona anziana.
- All'inizio di ciascuna sessione, è essenziale chiedere quali argomenti siano stati affrontati nella sessione precedente e ripetere all'anziano i passaggi chiave, tutte le volte necessarie, per garantire una comprensione completa
- Le persone anziane possono avere difficoltà a trattenere le informazioni, quindi ad ogni esercizio o compito svolto, rafforzate i passi compiuti fino a quando non siete sicuri che la persona abbia compreso le informazioni.
- Quando la persona anziana si trova a casa a lavorare sui contenuti per la sessione o a decidere cosa desidera fare, incoraggiata a annotare eventuali difficoltà riscontrate e ciò che già sa. Questo esercizio consente al mentore di valutare la posizione attuale della persona anziana nel processo di apprendimento e individuare le aree che necessitano di ulteriore sviluppo, garantendo che traggano il massimo beneficio dall'esperienza.
- Molti anziani sono abituati alla pellicola fotografica tradizionale piuttosto che a una comune scheda di memoria. Il mentore dovrebbe basarsi sulle conoscenze pregresse della persona anziana, motivandola attraverso la condivisione di informazioni e adattando tali conoscenze alla realtà attuale. Ciò aiuta la persona anziana a comprendere gli avanzamenti tecnologici e a partecipare attivamente nell'abbracciare questi cambiamenti.



- Accendere un computer o scrivere su una tastiera è per noi un'attività spesso scontata, quasi istintiva nell'attuale contesto tecnologico. Tuttavia, al di là delle sfide tecniche che gli anziani potrebbero affrontare, sussiste la possibilità che questi individui presentino limitazioni fisiche che influenzano la loro interazione con la tecnologia. Di conseguenza, diventa fondamentale che il mentore riconosca tali limitazioni e, insieme alla persona anziana, sviluppi soluzioni per superare queste difficoltà. Tali soluzioni potrebbero coinvolgere l'adattamento di materiali fisici o l'esplorazione di nuove piattaforme e materiali più adatti alle loro specifiche condizioni.



Co-funded by
the European Union

RIFERIMENTI

American Psychological Association (2023). APA Dictionary of Psychology. Available from: <https://dictionary.apa.org/>

Aproximar (2021). M4ALL Program. Mentoring for All.

Bradbury, L. U. (2010). Educative mentoring: Promoting reform-based science teaching through mentoring relationships. *Science Education*, 94(6), 1049-1071.

Colombo, L., & Gonzalez, C. (2022). *Digital competencies in seniors: benefits, opportunities, and limitations*. 2022 XII International Conference on Virtual Campus (JICV). <https://doi.org/10.1109/jicv56113.2022.9934319>

Gardiner, C. (1998) Mentoring: Towards a Professional Friendship, *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 6:1-2, 77-84, DOI: 10.1080/0968465980060107.

Illes, K., Platts, J. and Wall, S. (2007). Choices and Responsibilities: A Human Centric Approach to University-Industry Knowledge Transfer. A paper presented at the British Academy of Management Conference 2007 (BAM2007), Warwick Business School.

Kolb, A. Y. & Kolb, D. (2013). THE KOLB LEARNING STYLE INVENTORY- Version 4.0. A Comprehensive Guide to the Theory, Psychometrics, Research on Validity and Educational Applications. Experience Based Learning Systems, Inc.

MEGAN Project (2013). Evaluation of the Mentoring for Excluded Groups and Networks (MEGAN) European Project.

Merriam-Webster. (n.d.). Guidebook. In *Merriam-Webster.com dictionary*. Retrieved October 17, 2022, from <https://www.merriam-webster.com/dictionary/guidebook>.

MPATH Project (2016). Mentor's profile and competences tool.

MPATH Project (2017). IO4 - Mentoring model to support SMEO's workers retention.

Ramanda, A. (2021). *Princípios orientadores para o ensino de competências digitais para um público sénior em contexto pandémico covid-19*. (Dissertação de Mestrado, Universidade do Porto).

Rosenblatt, Z. (2001). Teachers' Multiple Roles and Skill Flexibility: Effects on Work Attitudes. *Educational Administration Quarterly*. 37 (5).

SeniorVlog (2022). Project Application.

Tolan et al. (2008) Mentoring Interventions to Affect Juvenile Delinquency and Associated Problems, The Campbell Collaboration.



Co-funded by
the European Union



SENIOR VLOG

