



grassroots
young entrepreneurs in eco-health tourism

Guida del mentore GRASSROOTS



www.ecohealthforyouth.com



This resource is licensed
under CC BY 4.0

Sintesi



Questa guida è pensata per supportare potenziali leader giovanili, orchestratori, o mentori di qualsiasi tipo interessati ad aiutare i giovani imprenditori a individuare e sviluppare nuove opportunità nel dinamico settore dell'eco-salute e del turismo. Il suo unico scopo è quello di guidare queste persone attraverso il Programma di formazione Grassroots e i materiali ad esso associati, evidenziando come si possa progettare e adattare un programma di formazione imprenditoriale per diversi contesti, basandosi sul Quadro di competenze Grassroots, sui Casi di studio, sui Fogli di lavoro e sui Kit di strumenti - sviluppati nell'ambito del Progetto Grassroots. Se impiegate in un programma di formazione, queste risorse mirano a promuovere un ambiente di apprendimento collaborativo in cui mentori e allievi possano esplorare approcci innovativi al turismo sostenibile e all'imprenditorialità.

Il programma di formazione presentato in questa guida è versatile e può essere utilizzato come programma a sé stante o adattato a una varietà di contesti ed esigenze. Gli utenti sono incoraggiati a personalizzare i contenuti, combinandoli con altri materiali per creare un'esperienza su misura per i loro mentee. Questa adattabilità riflette il processo di co-creazione alla base della guida, del programma di formazione e dei materiali correlati, che sono stati sviluppati in modo iterativo da un gruppo eterogeneo di mentori, mentee e altre parti interessate. Si tratta di un documento vivo, che viene continuamente perfezionato per migliorarne la pertinenza e l'efficacia.

Questa guida fornisce strumenti e spunti pratici per i mentori che sostengono i giovani imprenditori del turismo eco-sanitario. Inizia esaminando gli stili di leadership e il ruolo di mentore, gettando le basi per una guida efficace. Da qui, vengono illustrate le strategie per adattare i programmi alle esigenze specifiche e per raggiungere il pubblico giusto per favorire un impegno significativo. La guida evidenzia anche i metodi di apprendimento esperienziale per migliorare il processo di apprendimento, offrendo soluzioni per affrontare le sfide più comuni che un mentore può incontrare.

Le sezioni finali sono dedicate ai materiali del corso, fornendo ai futuri tutor utili indicazioni per organizzare ogni corso, con numerose risorse curate per approfondire ogni argomento.

Mettendo i giovani in condizione di sfruttare le loro conoscenze culturali, la loro creatività e il loro impegno per la sostenibilità, questa guida intende contribuire alla crescita di un settore che unisce conservazione dell'ambiente, benessere e sviluppo economico locale. Ci auguriamo che troviate questa risorsa preziosa e vi invitiamo a farne tesoro per ispirare la prossima generazione di innovatori del turismo eco-sanitario.

Contenuti

-
- 02** Sintesi
-
- 03** Contenuti
-
- 04** Il settore del turismo eco-sanitario
-
- 05** Sostegno ai giovani imprenditori nel turismo eco-sanitario
-
- 06** Il progetto Grassroots
-
- 08** Come utilizzare questo documento
-
- 10** Panoramica: Il programma di formazione Grassroots
-
- 16** Organizzazione di un programma di formazione
-
- 39** Corsi di formazione - Guida del mentore
-
- 59** Valutazione del programma
-
- 64** Organizzare comunità post-programma
-
- 66** Osservazioni conclusive
-
- 67** Appendice: Risorse e strumenti di conoscenza aggiuntivi
-
- 69** Riferimenti e letture
-

Il campo di Turismo eco-sanitario



Il turismo eco-sanitario rappresenta un approccio innovativo al turismo che enfatizza la conservazione dell'ambiente e i viaggi sostenibili, in combinazione con esperienze di viaggio orientate alla salute, unendo i principi dell'ecoturismo ai benefici per la salute e il benessere.

Il turismo eco-sanitario può assumere molte forme, dai programmi di avventura all'aria aperta incentrati sul benessere fisico ai ritiri termali che utilizzano alimenti di provenienza locale, fino alle immersioni guidate nella natura che promuovono il benessere mentale. Nelle regioni costiere o forestali, il turismo eco-sanitario può includere sessioni guidate di "bagni" nella foresta, passeggiate lungo la costa e ritiri di yoga o meditazione eco-consapevoli.

o di meditazione, dove i partecipanti possono rigenerarsi in ambienti naturali riducendo al contempo la loro impronta ecologica.

Questo settore è in rapida crescita e offre opportunità promettenti per i giovani che possono trovarsi all'intersezione tra sviluppo sostenibile, turismo e imprenditorialità - individui che spesso si sentono "invisibili" nella società odierna e faticano a trovare un percorso di carriera tradizionale.

I giovani hanno un ruolo cruciale da svolgere nell'espansione e nell'arricchimento del settore del turismo eco-sanitario, ad esempio attingendo alle loro intuizioni uniche, alle loro conoscenze culturali e alle loro competenze per creare esperienze nuove che risuonino con le nuove generazioni di viaggiatori. I giovani sono spesso più in sintonia con le tendenze locali e le preoccupazioni per la sostenibilità e possono sfruttarle per progettare iniziative di turismo eco-sanitario che attraggano sia le comunità locali sia i turisti - contribuendo alle economie locali e trovando al contempo un percorso di carriera adatto a loro.

Supporto Giovani imprenditori Nel turismo eco-sanitario



Guidato da mentori appassionati, il Programma di Formazione Grassroots (TPM) è stato sviluppato per aiutare i giovani imprenditori, compresi gli individui appartenenti ai gruppi più vulnerabili, a tracciare il proprio percorso nel campo del turismo eco-sanitario, esplorando i principi della sostenibilità, le sue applicazioni pratiche e la sua rilevanza nel contesto delle attività di eco-turismo. Nel corso di questo viaggio, i partecipanti sono incoraggiati a esplorare i loro sentimenti e a riflettere su ciò che risuona con loro, al fine di sviluppare una visione personale che si allinei con i loro valori e aspirazioni. Sono invitati a considerare il loro potenziale ruolo nel campo dell'ecoturismo, guidati dalle loro motivazioni e convinzioni.

L'obiettivo principale di questo programma è fornire ai giovani imprenditori una conoscenza approfondita dell'ecoturismo, consentendo loro di scegliere liberamente il proprio percorso, con il supporto di un educatore nel ruolo di mentore. In questo caso, il mentore svolge un ruolo cruciale nell'aiutare i partecipanti al programma, ovvero i giovani a comprendere gli argomenti trattati, rispondendo alle loro domande e offrendo una prospettiva esterna, contribuendo ad ampliare i loro orizzonti. L'obiettivo non è quello di indirizzare i partecipanti verso una direzione predeterminata, ma piuttosto di incoraggiarli a esplorare in profondità ciò che li motiva e li interessa, sostenendoli contemporaneamente nei momenti di dubbio e incertezza per costruire la loro fiducia in se stessi.

Per facilitare questo processo, ogni partecipante è incoraggiato ad avere un quaderno dedicato specificamente al programma. Questo taccuino servirà come strumento prezioso dove i partecipanti potranno annotare tutto ciò che li colpisce e rispondere alle varie domande poste durante il viaggio. Questi appunti saranno una risorsa indispensabile, che permetterà ai partecipanti di tenere traccia di dettagli importanti che potrebbero essere dimenticati con il tempo o con l'avanzare del programma. In sostanza, si tratta di scrivere il proprio diario, dove è anche possibile porre domande alle quali il mentore può fornire risposte e sostenere i partecipanti nella loro riflessione.

Il programma di formazione è accompagnato da un quadro di competenze e supportato da diversi strumenti pratici, che sono stati raccolti, sviluppati e/o rivisti nel corso del progetto da formatori e giovani provenienti da diversi Paesi partner del progetto, tra cui una varietà di persone di culture diverse con esigenze e competenze diverse. In questa guida abbiamo cercato di sfruttare questa diversità per creare opportunità di apprendimento e materiali, sia per i nostri partecipanti, sia per quelli futuri, nel caso in cui altri attori o organizzazioni volessero ripetere il programma in futuro, adattando queste guide. Includendo giovani di diversi Paesi e culture, ci auguriamo che questo materiale risuoni con un insieme altrettanto eterogeneo di persone e che, così facendo, raggiunga un pubblico il più ampio possibile, compresi i gruppi socialmente più vulnerabili.

Il progetto GRASSROOTS

Il progetto Grassroots, lanciato nel 2023, è emerso da una chiara esigenza: trovare e rendere possibili nuove opportunità per i giovani e per gli attori di supporto ai giovani per sviluppare capacità imprenditoriali nel crescente campo del turismo eco-sanitario. Guidato da partner francesi, italiani, irlandesi e svedesi, negli ultimi anni il progetto ha sviluppato e testato una pletera di materiali formativi, organizzato hackathon e raccolto strumenti che riteniamo utili per i nostri destinatari: i mentori e gli orchestratori che vogliono organizzare un programma di imprenditorialità in questo particolare settore e i mentee, o partecipanti, che potrebbero prendervi parte.



Approfondimenti dal progetto GRASSROOTS

Lungo il percorso, abbiamo raccolto preziose indicazioni su ciò che funziona nel coinvolgere i giovani e nel promuovere il loro potenziale in questo contesto unico.

Una delle lezioni più importanti che abbiamo imparato è il valore di una comunicazione efficace. Stabilire obiettivi chiari, fornire indicazioni su compiti e metodi e mantenere canali aperti per il feedback sono tutti elementi essenziali per creare un'esperienza fluida e d'impatto. Una comunicazione chiara assicura che i partecipanti si sentano sicuri del proprio ruolo, evitando confusione e frustrazione che potrebbero altrimenti pregiudicare l'apprendimento e l'impegno.

Abbiamo anche scoperto quanto sia fondamentale incentrare l'esperienza sui partecipanti stessi. I giovani hanno bisogno di opportunità per imparare, esplorare, connettersi e sviluppare le loro idee in un ambiente sicuro, inclusivo e collaborativo. Creare forti legami tra partecipanti, mentori e organizzatori è fondamentale per creare un'atmosfera in cui i giovani si sentano sostenuti e ispirati.

Un altro aspetto fondamentale è l'importanza di integrare il gioco e la creatività nel processo di apprendimento. Attività divertenti, come la caccia al tesoro e i giochi interattivi sugli Obiettivi di sviluppo sostenibile, hanno mantenuto alti i livelli di energia e dinamico l'apprendimento. L'equilibrio tra sessioni al chiuso ed esperienze all'aperto ha aggiunto una nuova dimensione, aiutando i partecipanti a connettersi con l'ambiente e tra di loro in modo significativo.

Abbiamo anche visto quanto sia fondamentale celebrare i risultati, grandi e piccoli. Riconoscere i progressi ottenuti favorisce un senso di realizzazione e incoraggia un'ulteriore partecipazione, rafforzando l'idea che ogni sforzo conta.

Infine, il radicamento delle attività nella comunità e nell'ambiente locali ha avuto un impatto duraturo. Grazie agli interventi di imprenditori del turismo eco-sanitario, alle visite di studio alle iniziative locali e all'esplorazione di aspetti rilevanti dell'area circostante, abbiamo aiutato i partecipanti a vedere come le loro idee potessero attecchire in contesti reali. Questo legame con il luogo e la comunità non solo ha arricchito l'esperienza, ma ha anche dato ai partecipanti un senso di scopo e di direzione.

Queste intuizioni hanno plasmato sia la struttura del programma, sia i materiali e i metodi evidenziati in questa guida - influenzando la nostra scelta di dividere il programma in tre corsi distinti e di mescolare materiali didattici incentrati sulle competenze tecniche (ad esempio, sostenibilità, ecoturismo, imprenditorialità) e di aiutare i partecipanti a identificare le competenze (ad esempio, esplorando gli strumenti IKIGAI e gli Obiettivi di Sviluppo Interiore (IDG)). La nostra speranza è che, una volta applicato, questo testo possa ispirare e potenziare sia gli aspiranti mentori sia i mentee che si affacciano alle entusiasmanti possibilità che il settore del turismo eco-sanitario ha da offrire.

Come Utilizzare questo documento

Questo documento è diviso in due parti. La prima parte approfondisce le caratteristiche del Programma di formazione Grassroots e spiega come il suo contenuto possa essere adattato a diversi contesti, ad esempio, vedi "orchestrare un programma di formazione", a [pagina 16](#). In qualità di potenziale orchestratore, questa sezione offre spunti fondamentali per il processo di pianificazione, la ricerca dei partecipanti e l'adattamento del materiale ai diversi destinatari e alle loro esigenze specifiche. La seconda parte del documento deve essere vista come un complemento al Programma di formazione; offre al mentore una guida su come affrontare i corsi di formazione, compresi suggerimenti e trucchi, link per saperne di più sul programma di formazione. suggerimenti e trucchi, link per approfondire un argomento specifico e risposte corrette a quiz o test. risposte corrette a quiz o test pertinenti.



Parte 1

Il programma Grassroots
Programma di formazione

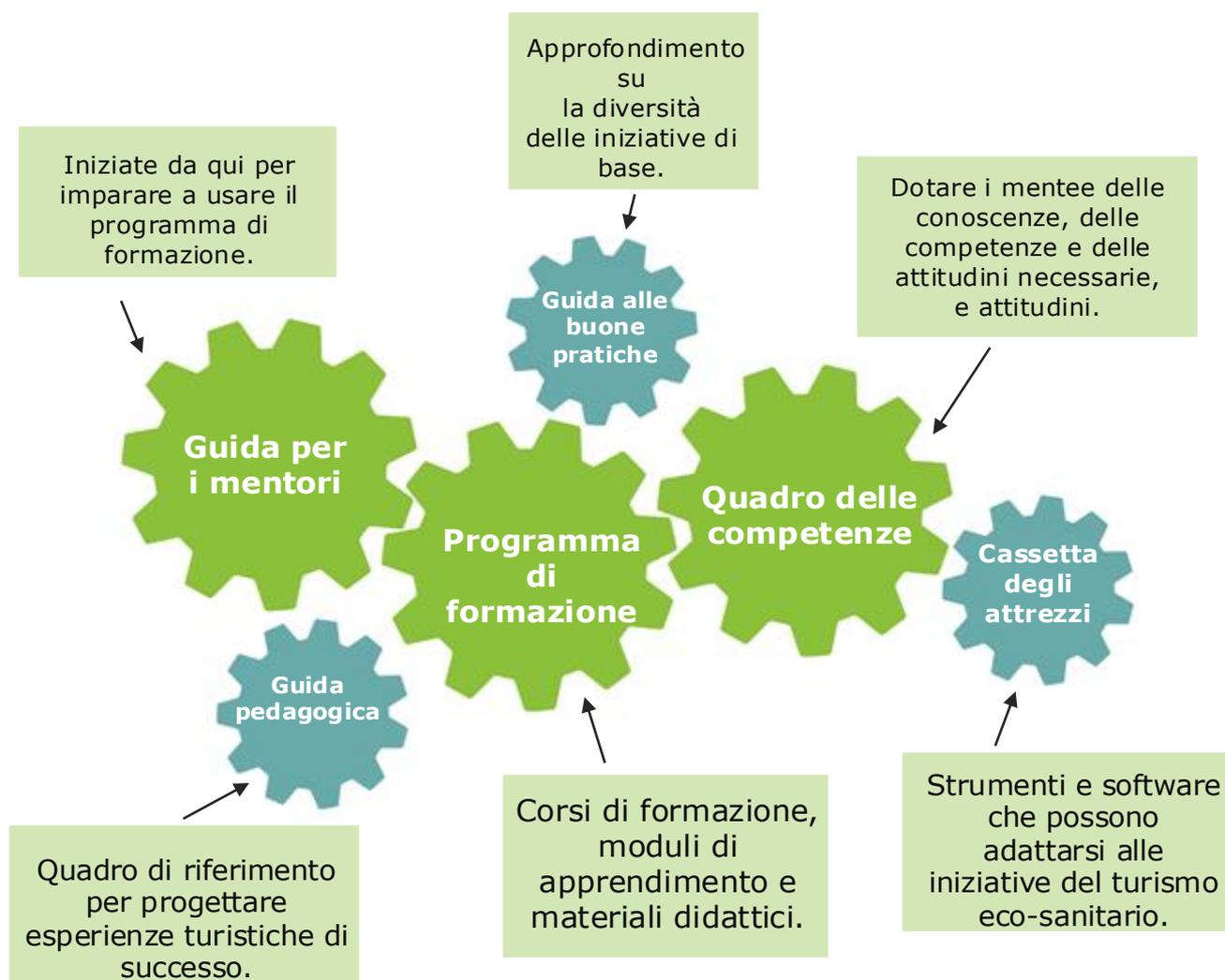


Parte 2

Guida del mentore

Guide e materiali complementari

Questa guida è accompagnata da diversi materiali che sono importanti per voi come mentori e orchestratori. Il **Programma di formazione** contiene i corsi di formazione, i moduli di apprendimento e i materiali didattici specifici, mentre il **documento che avete in mano** offre indicazioni su come utilizzare il Programma di formazione per organizzare un vostro programma. Il **Grassroots Competence Framework** supporta i mentori nel dotare i mentee delle conoscenze, delle abilità e delle attitudini necessarie per prosperare nel dinamico settore dell'ecoturismo sostenibile. Per comprendere la diversità delle iniziative e delle aziende di base, può essere utile anche la nostra **Guida alle buone pratiche**, sia per i mentori che per i mentee, ad esempio durante il secondo e il terzo corso, dove i partecipanti troveranno il materiale particolarmente utile. Quando ai mentee viene chiesto di testare e sviluppare le proprie idee imprenditoriali, **la Guida pedagogica** è un modello adatto da evidenziare e utilizzare. Per gli imprenditori alle prime armi, nel nostro **Toolbox** abbiamo raccolto un gran numero di strumenti e software che possono adattarsi alle iniziative del turismo eco-sanitario. Se usati insieme, pensiamo che questi materiali contengano l'essenza della creazione di un programma che possa adattarsi a una varietà di individui: offrire ai potenziali imprenditori del turismo eco-sanitario una struttura di apprendimento, materiali di formazione che si concentrino sulle competenze, ispirazione e strumenti per sviluppare, testare e lanciare una nuova impresa.



Panoramica: Il programma di formazione GRASSROOTS

Il programma di formazione per giovani imprenditori nel turismo eco-sanitario - che comprende questa guida - è stato sviluppato per ispirare i giovani di tutto il mondo a trovare ed esplorare nuove opportunità nell'ambito del turismo eco-sanitario, concentrandosi e facendo leva sulle loro personalità, esperienze e competenze uniche, fornendo loro le conoscenze e gli strumenti necessari per comprendere gli argomenti a un livello più profondo e per capire come testare queste idee in modi diversi.



Motivazione e struttura del programma di formazione

Il programma copre i temi della sostenibilità, della salute, dell'ecoturismo e dell'imprenditorialità, offrendo al mentore materiale per organizzare un curriculum di attività che offra ai partecipanti (mentee) una visione più approfondita di queste aree di conoscenza, che può essere utilizzato così com'è o adattato a diversi contesti di apprendimento. Il programma è inoltre fortemente incentrato sull'esplorazione di nuove opportunità, andando oltre le tipiche opportunità imprenditoriali per evidenziare anche le opportunità personali; sfidando i partecipanti a riflettere sulla propria situazione e su ciò che potrebbero riuscire a fare meglio, o dove potrebbero trovare realizzazione nella vita.

Per il tutor, ciò significa chiarire argomenti complessi, come la sostenibilità; capire come trasmettere quadri scientifici fondamentali a gruppi diversi, esplorare la salute del soggetto e l'ecoturismo per evidenziare le competenze chiave, o sviluppare diverse attività di apprendimento che consentano ai partecipanti di praticare l'imprenditorialità, ad esempio sviluppando e testando idee con diversi gruppi target.

Il programma è organizzato in tre corsi diversi, a loro volta composti da vari moduli o capitoli, ciascuno dei quali è stato progettato per aiutare i giovani imprenditori a passare dalla comprensione delle basi all'applicazione pratica. Questa struttura supporta una progressione logica, rendendo più facile per i partecipanti impegnarsi con i contenuti e costruire i propri progetti di ecoturismo.



Corso 1: Sostenibilità ed ecoturismo



Il primo corso fornisce un'introduzione completa alla sostenibilità e al suo ruolo critico nell'ecoturismo. Stabilendo una solida base di pratiche sostenibili, i partecipanti imparano a conoscere gli aspetti ambientali, sociali ed economici che sono alla base di iniziative ecoturistiche di successo, ed economici che sono alla base di iniziative ecoturistiche di successo. Il corso esplora i principi chiave della sostenibilità ed esamina come possono essere integrati nelle iniziative turistiche, aiutando i borsisti a sviluppare una mentalità che dia priorità al benessere ecologico e comunitario a lungo termine.



Valori



Competenze



Ambizioni

Corso 2: La mia carriera in Eco-Turismo



Il secondo corso sposta l'attenzione sull'individuo, esplorando i percorsi di carriera personali nell'industria dell'ecoturismo. Questa fase incoraggia i partecipanti a riflettere profondamente sui propri valori, competenze e ambizioni. Vengono introdotti strumenti come il quadro IKIGAI vengono introdotti per aiutare i mentee a identificare il proprio scopo e potenziale all'interno del settore. Inoltre, vengono integrate discussioni sugli Obiettivi di Sviluppo Interiore (IDG), che sottolineano la coltivazione della consapevolezza di sé, della resilienza e dell'autostima. consapevolezza di sé, resilienza e crescita personale. Questo approccio olistico aiuta i partecipanti ad allineare le loro aspirazioni personali e professionali, ponendo le basi per un contributo significativo al settore.



Valori



Competenze



Ambizioni

Corso 3: Il mio progetto di ecoturismo

Il corso finale è pratico e incentrato su un progetto, che guida i partecipanti attraverso il processo di sviluppo e sperimentazione delle proprie iniziative di ecoturismo. Con una comprensione più chiara del settore e delle proprie aspirazioni di carriera, i mentee passano all'azione. Applicano le conoscenze e le intuizioni acquisite nei corsi precedenti per progettare, prototipare e perfezionare i loro progetti. I mentori forniscono supporto e feedback durante tutto il processo, aiutando i partecipanti a superare le sfide e ad apportare le modifiche necessarie. Questa fase pratica consente ai borsisti di dare vita alle loro idee, preparandoli alla realtà del lancio di un'impresa sostenibile nel settore dell'ecoturismo.



Design



Prototipo



Raffinare

Motivazione dei tre corsi

La struttura a tre corsi del programma è studiata appositamente per fornire un percorso di apprendimento coerente e completo.

Partendo da un ampio focus sulla sostenibilità e restringendo il campo allo sviluppo della carriera individuale e all'esecuzione dei progetti, il programma aiuta i partecipanti a costruire fiducia e competenza passo dopo passo. Questa progressione logica favorisce un impegno più profondo e massimizza le possibilità di successo, dotando i giovani imprenditori delle competenze, delle intuizioni e delle esperienze necessarie per prosperare nel settore emergente dell'ecoturismo.

Le prossime sezioni evidenzieranno ciò che riteniamo che un mentore debba sapere per pianificare e adattare il proprio programma, a partire da come fare da mentore e guidare i partecipanti.



Orchestrare un Programma di formazione



Diversi ruoli di leadership

Quando si progetta e si gestisce un programma di formazione completo di qualsiasi tipo, ma in particolare per i giovani imprenditori, è importante riconoscere che, in qualità di organizzatore solitario, è necessario "indossare" molti cappelli diversi, o essere un "jack-of-all-trades". Ciò significa che dovete essere pronti ad assumere diversi ruoli di leadership a seconda della situazione: ad esempio, essere "orchestratore" quando vi concentrate sulla pianificazione, "educatore" quando cercate di determinare chi è il vostro pubblico di riferimento e quali esigenze può avere nell'acquisire nuove conoscenze - e altro ancora. Ma il ruolo più importante è quello del mentore, il ruolo che vi troverete a ricoprire per la maggior parte del tempo.

Il mentore svolge un ruolo cruciale, approfondendo le aspirazioni e le esigenze di ciascun partecipante, fornendo una guida e un supporto personalizzati per aiutarli a percorrere il loro viaggio imprenditoriale. Il **Program Orchestrator** è responsabile della progettazione di un programma di formazione coeso che si adatti alle dinamiche del gruppo, selezionando attentamente i contenuti e programmando le sessioni per bilanciare l'apprendimento e la pratica. L'**Educatore** sviluppa e facilita seminari, workshop, hackathon e attività simili, creando esperienze di apprendimento coinvolgenti e pratiche che rispondono alle esigenze specifiche del pubblico. Inoltre, il **Community Builder** promuove un ambiente di supporto e collaborazione, incoraggiando il networking e l'apprendimento peer-to-peer tra i partecipanti. Infine, il **Valutatore** valuta costantemente l'efficacia del programma, raccogliendo feedback e apportando le modifiche necessarie per garantire che la formazione raggiunga gli obiettivi e produca risultati misurabili. Ogni ruolo è fondamentale per creare un programma di formazione solido e dinamico che fornisca ai giovani imprenditori le competenze e le conoscenze necessarie per avere successo.

Il ruolo di mentore

In questo particolare contesto, abbiamo scelto di chiamare i nostri formatori e i partecipanti al programma, rispettivamente, mentori e mentee. Sebbene il programma richieda una leadership in grado di indossare molti "cappelli" diversi - come indicato nel paragrafo precedente - abbiamo scelto di chiamare il formatore mentore perché questo è il ruolo più marcato nel programma di formazione.

Un mentore è una persona esperta che aiuta a guidare e sostenere una persona meno esperta, nota come mentee. Il ruolo di un mentore va oltre la condividere le conoscenze; si tratta di costruire un rapporto di fiducia che aiuta il mentee a crescere personalmente e professionalmente. A differenza degli educatori formali, che si concentrano sull'insegnamento di materie specifiche e sull'assegnazione di voti, i mentori offrono consigli personalizzati basati sugli obiettivi e sulle sfide uniche del mentee. I mentori si prendono il tempo necessario per capire i sogni e il potenziale del loro mentee. Ascoltano, osservano e si impegnano in conversazioni significative per scoprire cosa appassiona il mentee e dove ha bisogno di sostegno. Ciò consente ai mentori di fornire consigli e opportunità su misura che corrispondono alle aspirazioni del mentee. I mentori forniscono anche un feedback, fungono da cassa di risonanza e aiutano i mentee a superare situazioni difficili.

Quando si riflette sul ruolo di mentore, la teoria costruttivista di Vance Peavy nella consulenza di carriera offre spunti preziosi. L'approccio di Peavy sottolinea che gli individui costruiscono attivamente le proprie realtà attraverso le loro esperienze uniche, il linguaggio e le interazioni sociali. Questa prospettiva si allinea bene con l'enfasi del nostro programma sul supporto olistico e personalizzato. Ascoltando attentamente le storie che i mentee raccontano su se stessi e sulle loro ambizioni, i mentori possono aiutarli a esplorare, riflettere e rimodellare le loro narrazioni in modo da scoprire un significato e uno scopo più profondi. Questo processo riconosce che il percorso di un mentee è plasmato dal suo concetto di sé in evoluzione e dal contesto sociale più ampio, offrendo una forma di guida più ricca e sfumata.

Rispetto ai coach, che di solito si concentrano su obiettivi di performance specifici in un arco di tempo prestabilito, i mentori offrono un supporto più a lungo termine e olistico. Gli allenatori mirano a sviluppare particolari abilità o a raggiungere determinati risultati, mentre i mentori si concentrano sullo sviluppo complessivo del mentee. Entrambi i ruoli richiedono buone capacità di ascolto e comunicazione, ma i mentori dedicano più tempo a comprendere il contesto di vita più ampio del mentee.

In sostanza, i mentori guardano oltre i compiti e le sfide immediate, concentrandosi sul potenziale futuro del mentee. Ispirano, motivano e sfidano i mentee a raggiungere il loro pieno potenziale, fornendo uno spazio sicuro per la crescita. Comprendendo e allineandosi con le aspirazioni dei propri mentee, i mentori svolgono un ruolo chiave nel loro percorso personale e professionale, offrendo un sostegno che va oltre quello che possono fornire l'istruzione formale o il coaching. Sebbene le definizioni possano variare, queste sono le definizioni con cui abbiamo lavorato.

Non sentirsi qualificati

Detto questo, i mentori non si creano dal nulla. È importante riconoscere che questa può essere anche un'esperienza di apprendimento per i nuovi mentori (o per quelli più esperti) per sviluppare le loro capacità di guida. Forse siete interessati a guidare giovani imprenditori nell'ambito del turismo eco-sanitario, ma le vostre conoscenze ed esperienze di mentoring sono limitate. Nel caso di questo programma, quel punto di partenza potrebbe essere la vostra conoscenza, con approfondimenti sull'imprenditorialità e/o sulla sostenibilità e/o sul turismo, la volontà di imparare ed esplorare e di porre le domande giuste ai vostri mentee.

Alcuni mentori possono lottare con l'idea di non essere qualificati - "cosa ne so?" - "come posso aiutare se non posso dire loro cosa fare?"¹ mentre altri lottano per rimanere in silenzio, anche se hanno un pozzo illimitato di risposte alle varie domande poste da un mentee. Una potenziale risposta a queste due situazioni è vederle come opportunità di apprendimento. Esplorare diversi percorsi con il vostro mentee, ma anche fare domande aperte - perché e come. A volte si conosce una potenziale risposta, ma forse ci sono altre risposte che vale la pena esplorare prima? In sostanza, l'importante è distinguere il ruolo che si assume nei diversi contesti. A volte (soprattutto in questo programma, ma ne parleremo più avanti) il vostro ruolo potrebbe essere quello di educatore, cioè di organizzatore di seminari in cui vi concentrate sull'esposizione dei fatti, mentre a volte assumete il ruolo di consulente, suggerendo diverse strade da percorrere; ma più spesso assumerete il ruolo di mentore, ponendo domande aperte ed esplorando diversi percorsi insieme al vostro mentee. Non è sempre vostro compito fornire una risposta, ma come mentori li spingete a strutturare il loro processo di apprendimento e a cercare le risposte da soli.

A volte la risposta a una domanda non è così semplice come pensiamo, a volte è necessario scavare più a fondo per scoprire i problemi alla radice o per esplorare le motivazioni più profonde. E quando si tratta di trovare problemi che valgano la pena di essere risolti - il cuore dell'imprenditorialità - questo è particolarmente vero. I problemi possono essere risolti in innumerevoli modi; raramente si riesce a determinare quale sia la soluzione giusta per capriccio. È necessario sviluppare una mentalità curiosa e indagatrice, che è un'abilità a sé stante, utile sia al mentore che al figlioccio.

Nell'adattare questo programma, un mentore può assumere diversi ruoli. Anche se l'idea generale è la stessa: esplorare le opportunità insieme ai partecipanti e guidarli senza giudicarli, un mentore può scegliere di implementare il programma di formazione sviluppato nell'ambito del Progetto GRASSROOTS così com'è, con modifiche limitate; un altro può scegliere di interagire più da vicino con il gruppo per apportare ulteriori modifiche o importare idee da altri progetti o programmi.

¹. Spesso si parla di sindrome dell'impostore:
<https://www.merriam-webster.com/dictionary/impostor%20syndrome>

Punti di forza

Il ruolo di un mentore nei confronti di un giovane, che lo guida attraverso un processo di riflessione e l'adozione di azioni corrette in linea con le sue emozioni, i suoi interessi e le sue opportunità di apprendimento e di sviluppo di una carriera nel settore dell'ecoturismo, è sfaccettato e cruciale. Ecco come un mentore può svolgere questo ruolo in modo efficace:

- 1. Comprensione ed empatia:** Il mentore deve sforzarsi di comprendere le emozioni, gli interessi e le aspirazioni del mentee in relazione all'ecoturismo. Entrando in empatia con i loro sentimenti e le loro esperienze, il mentore può creare un ambiente di sostegno e nutrimento per la crescita del mentee.
- 1. Guida e istruzione:** Il mentore fornisce una guida costante ai mentee, aiutandoli a comprendere le tecniche, i metodi di lavoro e le migliori pratiche specifiche del mestiere. Fornisce istruzioni chiare e dettagliate per guidarli nell'apprendimento.
- 1. Incoraggiamento e sostegno:** Il mentore incoraggia e sostiene i mentee nei loro sforzi per acquisire nuove competenze. Riconosce i loro progressi e li incoraggia a continuare.
- 1. Esplorazione e scoperta:** Incoraggiare i borsisti a esplorare i loro interessi nell'ambito dell'ecoturismo attraverso varie attività come la ricerca, le escursioni sul campo e le esperienze pratiche. Aiutateli a scoprire le loro passioni, i loro punti di forza e le loro aree di interesse nel settore.
- 1. Pensiero critico e riflessione:** Guidare i mentee attraverso esercizi di pensiero critico e riflessione sulle loro esperienze nell'ecoturismo. Incoraggiateli ad analizzare le diverse prospettive, a valutare l'impatto ambientale e sociale del turismo e a considerare le considerazioni etiche.
- 1. Definizione degli obiettivi e pianificazione delle azioni:** Assistere i mentee nella definizione di obiettivi specifici e raggiungibili relativi alle loro aspirazioni di carriera nel settore dell'ecoturismo. Aiutarli a sviluppare piani d'azione che delineino i passi da compiere per raggiungere i loro obiettivi, tra cui l'acquisizione di competenze rilevanti, l'esperienza e la creazione di reti.
- 1. Sviluppo delle competenze e opportunità di apprendimento:** Identificare le opportunità di apprendimento per i mentee per sviluppare le competenze e le conoscenze necessarie per una carriera nell'ecoturismo. Ciò potrebbe comportare la raccomandazione di corsi, workshop, stage o opportunità di volontariato.



Altri punti chiave

- 8. Networking e mentorship:** Facilitare i collegamenti tra i borsisti e i professionisti che lavorano nel settore dell'ecoturismo. Incoraggiateli a cercare un tutoraggio da parte di persone esperte che possano fornire indicazioni, consigli e sostegno nel loro percorso di carriera.
- 9. Trasmissione di valori e cultura professionale:** Il mentore trasmette non solo le competenze tecniche, ma anche i valori, le norme e la cultura professionale associati al mestiere. Sottolinea l'importanza dell'onestà, della qualità del lavoro, del rispetto per i clienti e i colleghi, ecc.
- 10. Incoraggiamento dell'autonomia:** Mentre guida l'apprendista, il mentore ne incoraggia anche l'autonomia e l'iniziativa. Dà all'apprendista l'opportunità di assumersi responsabilità e di sviluppare le proprie competenze.
- 11. Promuovere l'autoconsapevolezza e la crescita:** Promuovere l'autoconsapevolezza dei mentee incoraggiandoli a riflettere sui loro punti di forza, debolezze, valori e interessi. Aiutarli a identificare le aree di crescita e sviluppo e sostenerli nell'adozione di misure proattive per migliorare le loro competenze e capacità.
le loro competenze e capacità.
- 12. Ispirazione e motivazione:** Ispirare i mentee condividendo storie di successo, modelli di ruolo ed esempi di iniziative ecoturistiche d'impatto. Motivarli a perseguire la loro passione per la sostenibilità e la conservazione attraverso una carriera nell'ecoturismo.
- 13. Celebrare:** con i mentee ogni piccolo passo avanti o indietro per aiutarli a riconoscere i loro fallimenti, in quanto si tratta di una fase di apprendimento che li aiuta a crescere dai loro risultati e li motiva.

In generale, il ruolo di un mentore è quello di guidare, sostenere e responsabilizzare i mentee in il loro viaggio verso una carriera appagante e di successo nel settore dell'ecoturismo, mentre favorendo anche la loro crescita personale e professionale. Attraverso una positiva mentorship, i mentee possono sviluppare la fiducia, le competenze e la capacità di recupero necessario per avere un impatto significativo nel campo dell'ecoturismo e contribuire allo sviluppo sostenibile.



Pianificare o adattare un programma di formazione

Quando si pianifica o si adatta un programma di formazione per imprenditori di qualsiasi tipo, di solito è utile sia per l'orchestratore che per il partecipante pensare che ogni² persona che si incontra ha un insieme unico di esperienze, conoscenze e capacità che nessun altro ha, ha mai avuto e avrà mai. Se questo è vero, ogni individuo ha l'opportunità di contribuire al mondo con nuove idee e soluzioni che solo lui può pensare. Riteniamo che l'obiettivo di qualsiasi programma di imprenditorialità debba essere quello di sbloccare queste opportunità, vedendo l'individuo per quello che è e trovando il modo di creare uno spazio sicuro in cui possa svilupparsi ed evolversi. Capire le esigenze di ciascun individuo e cercare di soddisfarle al massimo grado possibile. Questo implica molte cose, tra cui la comprensione del fatto che le persone hanno modi diversi di apprendere. Stabilire un rapporto nei gruppi, in modo che le persone si sentano sicure e a proprio agio nel condividere le idee e nell'essere vulnerabili, è un altro aspetto. Infine, stabilire obiettivi chiari è fondamentale per andare avanti. Nelle prossime sezioni svilupperemo ulteriormente questo aspetto.

2. Parafrasato/inspirato da Robert Greene nel suo libro "Mastery".



Definire e attirare il pubblico di riferimento

Quando si crea un programma di imprenditorialità per giovani imprenditori, è fondamentale definire chiaramente il pubblico di riferimento. Considerate il gruppo di età che intendete raggiungere, ad esempio studenti delle scuole superiori (15-18 anni), studenti universitari (18-24 anni) o giovani professionisti (25-30 anni). Ogni gruppo ha esigenze e disponibilità diverse, che influenzeranno la programmazione e i contenuti del programma.

Condizioni e disponibilità locali

- ❖ La comprensione delle condizioni locali è essenziale per una programmazione efficace del programma. Per i partecipanti in età scolare, considerare gli orari del doposcuola, i fine settimana e le vacanze scolastiche. Gli studenti universitari possono avere orari più flessibili, ma spesso sono più impegnati nei periodi di esame. I giovani professionisti possono preferire eventi serali o nei fine settimana a causa degli impegni di lavoro. Inoltre, occorre considerare i calendari culturali e festivi locali per evitare conflitti con eventi o festività importanti.

Considerazioni sulla programmazione

- ❖ **Eventi diurni:** Adatti agli studenti durante le vacanze o a quelli con orari flessibili. I vantaggi includono alti livelli di energia e un migliore accesso alle risorse e ai relatori ospiti. Gli svantaggi includono potenziali conflitti con la scuola o il lavoro.
- ❖ **Eventi serali:** Ideale per giovani professionisti e studenti con impegni diurni. Possono essere più rilassati, ma possono risentire della stanchezza dei partecipanti dopo una lunga giornata.
- ❖ **Eventi del fine settimana:** Ottimi per workshop intensivi o sessioni più lunghe. Permettono di vivere esperienze coinvolgenti, ma possono entrare in conflitto con i tempi personali o familiari.
- ❖ **Tempistica stagionale:** I programmi estivi possono sfruttare il tempo libero degli studenti, ma la frequenza può diminuire a causa delle vacanze o dell'assunzione di un lavoro extra durante l'estate. I programmi invernali evitano questo problema, ma devono tenere conto delle festività e, a seconda del luogo in cui si vive, delle possibili interruzioni meteorologiche.

Appello al contenuto

- ❖ Per attirare i vostri destinatari, adattate i contenuti ai loro interessi e alle loro aspirazioni di carriera. Utilizzate attività coinvolgenti e pratiche che si riferiscano direttamente alle applicazioni del mondo reale. Incorporate elementi interattivi come relatori ospiti, gite sul campo e progetti pratici; assicuratevi che i contenuti siano pertinenti e forniscano vantaggi tangibili, come lo sviluppo delle competenze, le opportunità di networking e la costruzione del curriculum.
- ❖ A questo proposito, è particolarmente importante sottolineare i vantaggi di trovare relatori ospiti o di organizzare visite di studio con cui i mentee possano identificarsi; che si tratti di qualcuno della loro fascia d'età, o con un background nazionale o una situazione socio-economica simile. Qualunque sia il messaggio, è fondamentale trovare qualcuno che possa trasmetterlo in modo efficace.

Organizzazione delle informazioni e pianificazione degli eventi

Una pianificazione efficace degli eventi richiede solidi strumenti organizzativi. Software come Microsoft Excel, Google Sheets o piattaforme specializzate nella gestione degli eventi (ad esempio, Eventbrite, Trello) possono semplificare il processo.

Excel/Fogli di Google:

Creare programmi dettagliati per gli eventi, tenere traccia delle iscrizioni, monitorare le presenze, e gestire i budget. Utilizzate modelli per garantire coerenza ed efficienza.

- ❖ **Esempio:** Impostare colonne per i nomi dei partecipanti, le informazioni di contatto, le date delle sessioni, le presenze e le note sui progressi.
- ❖ **Traccia degli obiettivi di apprendimento:** Utilizzate un foglio separato per registrare gli obiettivi e le tappe di apprendimento individuali. Includere colonne per la descrizione degli obiettivi, le date di scadenza, gli aggiornamenti sui progressi e il feedback del mentore.

Profili personali e monitoraggio dei progressi

Mantenere i profili personali di ciascun partecipante per tenere traccia del suo percorso e dei suoi risultati. Questo può includere:

- ❖ **Informazioni sul partecipante:**
Nome, dettagli di contatto, background e interessi.
- ❖ **Obiettivi di apprendimento:**
Obiettivi specifici e misurabili stabiliti all'inizio del programma.
- ❖ **Note sui progressi:**
Aggiornamenti regolari sui progressi degli obiettivi, sulle sfide affrontate e sui risultati ottenuti.
- ❖ **Registri delle presenze:**
Registri delle sessioni frequentate e dei livelli di partecipazione.
- ❖ **Feedback e valutazioni:**
Feedback di mentori e colleghi, autovalutazioni e valutazioni formali.

Se Excel e Google Sheets offrono la soluzione più semplice per organizzare questo tipo di informazioni, se l'organizzazione di questo tipo di programmi è qualcosa che desiderate fare più volte, o che fate come parte delle vostre attività commerciali o lavorative, prendete in considerazione l'utilizzo del GRASSROOTS Toolbox per trovare gli strumenti più adatti alle vostre esigenze. Piattaforme come Zoho, ad esempio, possono essere utilizzate per creare eventi, programmi di apprendimento, monitorare i progressi e altro ancora.



Suggerimenti per un'organizzazione di successo degli eventi

- ❖ **Iniziare per tempo:** Iniziate a pianificare con largo anticipo per assicurarvi sedi, relatori e materiali.
- ❖ **Comunicazione chiara:** Assicurarvi che tutti i partecipanti siano ben informati sui dettagli dell'evento, sulle aspettative e sui cambiamenti.
- ❖ **Piani di riserva:** Predisporre piani di emergenza in caso di potenziali problemi, come l'annullamento di un relatore o difficoltà tecniche.
- ❖ **Meccanismo di feedback:** implementare un sistema per la raccolta e l'utilizzo dei feedback dei partecipanti per migliorare continuamente il programma.



Diversi modi di apprendere

Per raggiungere e guidare un gruppo eterogeneo di persone attraverso un programma come questo, ogni mentore deve riflettere sul modo in cui trasmette le conoscenze quando decide gli elementi costitutivi del programma. L'acquisizione di nuove conoscenze è un processo multiforme che deve rispondere a diversi stili di apprendimento ed esigenze personali. La lettura di libri, articoli e documenti di ricerca permette ad alcuni studenti di approfondire teorie e concetti al proprio ritmo. La visione di video didattici, documentari e presentazioni può fornire agli studenti visivi e uditivi una comprensione contestuale e dinamica e la capacità di mettere in pausa e riascoltare i materiali è altrettanto importante. Parlare ad alta voce, con o verso se stessi, attraverso discussioni, presentazioni o insegnando ad altri, aiuta a rafforzare le conoscenze coinvolgendo più sensi e chiarendo i pensieri.

La partecipazione attiva, come la pratica pratica, il gioco di ruolo e le discussioni di gruppo, consente l'apprendimento esperienziale, rendendo le conoscenze acquisite più pratiche e memorabili. Alcune persone assimilano le nuove conoscenze semplicemente ascoltando, altre hanno bisogno di scrivere appunti o di parlare a se stesse o a un pubblico. Incorporando una miscela di questi metodi, i mentori possono rispondere efficacemente alle diverse preferenze di apprendimento dei loro allievi, garantendo una comprensione completa dei materiali in questione.

La generazione di oggi è stata plasmata da contenuti coinvolgenti e di dimensioni ridotte, da rapidi tutorial online a video brevi e d'impatto. Mentre alcuni si sentono a proprio agio con lunghe conferenze, la maggior parte dei giovani imprenditori prospera in ambienti in cui le informazioni sono presentate in modo chiaro, conciso e con un impegno regolare. Quando si organizzano le presentazioni, è essenziale tenerne conto. Mentre alcuni gruppi possono essere in grado di lavorare per un'ora di fila, altri potrebbero aver bisogno di pause molto brevi ogni 25-30 minuti.



Approfondimenti dal progetto Progetto GRASSROOTS

Durante il progetto Grassroots sono stati sperimentati diversi di questi approcci. Ad esempio, durante l'Hackathon di Matera, i partecipanti hanno avuto modo di lavorare in team, mescolando discussioni sull'ecoturismo con attività ludiche come la caccia al tesoro, il che sottolinea ancora una volta l'importanza di divertirsi e di mescolare attività diverse per mantenere il gruppo impegnato. A Bruxelles abbiamo capito l'importanza della partecipazione attiva e dell'apprendimento esperienziale, quando siamo passati dall'analisi territoriale dei siti turistici della città a un gioco incentrato sulla sostenibilità, che abbiamo anche mescolato con visite di studio a imprenditori locali del settore. Introducendo una serie diversificata di metodi e attività di apprendimento, abbiamo trovato più facile promuovere una comunità per l'apprendimento, la condivisione delle conoscenze e il tutoraggio. Ma ci siamo anche resi conto che anche il mentore è in un certo senso uno studente o che, se ci si considera tali, si ha molto da imparare impegnandosi veramente con i giovani. Abbiamo scoperto che i mentori traggono immenso beneficio dal vedersi come studenti, acquisendo nuove prospettive attraverso un impegno significativo con i giovani.

Queste esperienze hanno rafforzato il valore dell'introduzione di metodi e attività di apprendimento diversi per promuovere un senso di comunità, incoraggiare la condivisione delle conoscenze e costruire forti relazioni mentore-mentee.



L'elenco che segue offre una serie di attività ispirate a queste intuizioni. Usatele come punto di partenza per adattare il vostro programma alle esigenze e alle preferenze di apprendimento del vostro gruppo.

Sessione di lettura e riflessione:

- ❖ Distribuire articoli, capitoli di libri o documenti di ricerca pertinenti prima della sessione.
- ❖ Dedicare del tempo alla lettura individuale seguita da un periodo di riflessione: ad esempio, leggere 1-3 articoli qualche giorno prima della sessione.
- ❖ Condurre una discussione di gruppo in cui i mentee condividono le loro intuizioni e interpretazioni.

Workshop di analisi video:

- ❖ Prima o durante una sessione di apprendimento, guardate un film o un documentario attinente all'argomento; consultate le indicazioni aggiuntive e i link utili sotto Corsi 1-3 alle pagine [45](#), [52](#) e [58](#).
- ❖ Fate una pausa nei momenti chiave per discutere gli aspetti importanti del film, se applicabile.
- ❖ Fornire un foglio di lavoro/mentimetro per i mentee per annotare i punti importanti e le domande da discutere dopo il film (esempio incentrato sull'analisi di un caso aziendale).

Lezione interattiva e domande e risposte:

- ❖ Tenere una lezione su un argomento centrale, incorporando supporti visivi come diapositive e diagrammi.
- ❖ Incoraggiare i tirocinanti a porre domande durante e dopo la presentazione.
- ❖ Chiedete ai mentee di riassumere i punti chiave con parole proprie alla fine, apertamente o attraverso strumenti digitali come Mentimeter. Tenete presente che alcune persone potrebbero avere paura di parlare, anche se sono molto competenti. Come si possono creare le condizioni perché si sentano più a loro agio?

Giochi di ruolo ed esercizi di simulazione:

- ❖ Organizzare attività di gioco di ruolo basate su scenari reali relativi alla sostenibilità e all'ecoturismo.
- ❖ Dividere i mentee in piccoli gruppi e assegnare loro ruoli diversi, ad esempio capire le esigenze dei clienti, la comprensione del territorio e le opportunità.
- ❖ Facilitare una sessione di debriefing in cui ogni gruppo discute di ciò che ha imparato dall'esercizio.

Sessioni di Teach-Back:

- ❖ Assegnare ai mentee argomenti da ricercare e preparare mini-presentazioni.
- ❖ Chiedete a ciascun partecipante di insegnare il proprio argomento al gruppo, favorendo un ambiente di apprendimento tra pari.
- ❖ Fornire un feedback sulle loro capacità di presentazione e sull'accuratezza dei contenuti, sottolineando i chiarimenti e utilizzando domande aperte per aiutare il presentatore a migliorare.

Sviluppare gli obiettivi di apprendimento e il Quadro delle Competenze di Base

Per poter utilizzare appieno questo programma, ogni mentore deve avere una comprensione coesa dell'imprenditorialità - il mattone fondamentale per sviluppare qualsiasi idea in qualcosa di reale e tangibile. In questa guida, facciamo riferimento al lavoro svolto da Bacigalupo et al. (2016), che nel 2016 sono stati coautori di un rapporto politico sulle competenze imprenditoriali con la Commissione Europea: in sostanza, lo sviluppo di un quadro che evidenzia le competenze chiave dell'imprenditorialità e come queste possono essere esplorate in diversi contesti educativi - il quadro EntreComp.

"L'Entrepreneurship Competence Framework", noto anche come EntreComp, offre uno strumento per migliorare la capacità imprenditoriale dei cittadini e delle organizzazioni europee. Il quadro mira a creare un consenso intorno a una concezione comune delle competenze imprenditoriali, definendo 3 aree di competenza, un elenco di 15 competenze, risultati di apprendimento e livelli di competenza, a cui possono fare riferimento le iniziative attuali e future".

Utilizziamo il quadro di riferimento EntreComp adottato dalla Commissione europea per motivi di unità, poiché è già stato stabilito come riferimento comune nel settore .³

Il modello EntreComp



3. Bacigalupo, M., Kampylis, P., Punie, Y., Van den Brande, G. (2016). EntreComp: L'Imprenditore.

Quadro delle competenze navali. Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea; EUR 27939 IT; doi:10.2791/59388 4

Sviluppare gli obiettivi di apprendimento - Il quadro delle competenze di base

Sebbene l'Entrecomp non faccia parte del programma di formazione in sé, il suo contenuto è stato una fonte di ispirazione per lo sviluppo del programma e del corrispondente quadro di riferimento delle competenze, il Grassroots competence framework.

Pertanto, il quadro delle competenze di Grassroots è progettato per guidare i partecipanti attraverso un percorso di apprendimento che bilancia la teoria con la pratica, enfatizzando sia la crescita individuale che l'impatto sulla comunità. È strutturato in quattro (+uno) aree tematiche (aree di competenza) e 12 (+tre) domini di competenza, nonché accompagnato da una griglia che stabilisce tre livelli di competenza acquisita (assistita, autonoma e collaborativa). Le quattro + una aree di competenza (abbiamo aggiunto le competenze sviluppate da questa guida per mentori come parte del quadro) sono:

1. Sostenibilità e consapevolezza ambientale
2. Inclusione sociale e impegno comunitario
3. Competenze tecniche e professionali nel settore dell'ecoturismo
4. Competenze imprenditoriali e gestionali
5. Competenze educative e di tutoraggio

Questo quadro di riferimento garantisce che i partecipanti possano:

- ❖ Comprendere e applicare i principi della sostenibilità.
- ❖ Promuovere l'impegno della comunità e la sensibilità culturale.
- ❖ Sviluppare soluzioni imprenditoriali in contesti di ecoturismo.

In conclusione, il GRASSROOTS Competence Framework supporta i mentori nel dotare i mentee delle conoscenze, delle abilità e delle attitudini necessarie per prosperare nel campo dinamico dell'ecoturismo sostenibile. Allineata al quadro EntreComp (competenze imprenditoriali), questa struttura affronta l'interazione tra sostenibilità, inclusione sociale, imprenditorialità e responsabilizzazione della comunità. Serve come guida per educatori, facilitatori e partecipanti per costruire in modo collaborativo competenze in linea con gli obiettivi globali di sostenibilità e i valori culturali locali.



Valutazione dei progressi

La valutazione dei progressi è una componente cruciale di qualsiasi programma educativo, perché garantisce il miglioramento continuo e l'efficacia dell'esperienza di apprendimento. La valutazione del mentee è fondamentale per capire i suoi progressi, identificare le aree in cui potrebbe aver bisogno di ulteriore supporto e riconoscere i suoi risultati. Questo feedback personalizzato aiuta gli allievi a rimanere motivati e impegnati. La valutazione del mentore o dell'educatore è altrettanto importante, in quanto fornisce indicazioni sui suoi metodi di insegnamento, sull'efficacia nel trasmettere il materiale e sulla capacità di coinvolgere e ispirare i mentee. Un feedback costruttivo per i mentori può portare a migliorare le pratiche di insegnamento e i risultati di apprendimento. Infine, la valutazione del programma stesso è essenziale per valutarne l'efficacia, la rilevanza e l'impatto complessivo. Ciò può essere fatto in vari modi: attraverso test formali, autovalutazioni o discussioni con il mentore responsabile, collegando gli obiettivi di apprendimento scelti dal programma e da se stessi ai risultati di apprendimento e discutendo la relazione tra gli obiettivi di apprendimento, il programma e il mentore.

Questo può essere strutturato come un processo a tappe che si svolge in parallelo con il programma, cioè terminando ogni attività di apprendimento con una sessione di riflessione e discussione, in cui il mentore modera e prende appunti, concentrandosi principalmente sul contenuto. Inoltre, l'orchestratore può pianificare attività separate in cui il mentore si prende del tempo per valutare individualmente ogni mentee e, in cambio, ogni mentee si prende del tempo per valutare il mentore, ad esempio sotto forma di sondaggio anonimo, preferibilmente alla fine del programma.

A seconda della situazione, valutare il contributo di qualcuno può essere una questione delicata che richiede finezza e, a volte, un buon design e una buona struttura per funzionare. Nessun programma si adatta ai gusti o alle esigenze di tutti, ma è importante lasciare spazio alle critiche costruttive. Nelle sezioni che seguono, elaboriamo le possibili strade da percorrere.



Valutare gli obiettivi e valutare i risultati dell'apprendimento

Obiettivi di apprendimento generali e personali

Mentre i test formali costituiscono una possibilità per valutare le conoscenze, ad esempio interrogando i mentee su un insieme casuale di domande tratte dai diversi corsi, un percorso alternativo può essere quello di chiedere ai mentee di scrivere il proprio quiz sulla base del programma e dei propri obiettivi di apprendimento (ad esempio, ispirandosi al framework EntreComp), includendo domande più generali come:

- ❖ Quanto vi sentite sicuri di poter applicare ciò che avete imparato in scenari reali?
- ❖ Potete fornire esempi di competenze o conoscenze specifiche del corso che vi sentite più sicuri di utilizzare?
- ❖ Ci sono concetti o tecniche particolari che vi sentite meno sicuri di applicare nella pratica? Se sì, quali e perché?
- ❖ Quanto pensate che il programma vi abbia preparato alle potenziali sfide che potreste affrontare in situazioni reali?
- ❖ Cosa potete fare per migliorare le vostre carenze in futuro?

Obiettivi di apprendimento della materia

Un modo alternativo, ma molto più semplice, di valutare i risultati dell'apprendimento può essere quello di individuare le domande più fondamentali (ad esempio, 3 di ogni corso) e di interrogare il mentee su questi argomenti attraverso domande aperte, più simili all'"esame a casa" usato nell'istruzione formale. In questo caso, il mentee può utilizzare materiali ampiamente disponibili per spiegare con parole proprie le parti più fondamentali del programma, concludendo con una riflessione sulla propria esperienza di apprendimento, sugli obiettivi futuri e sulle attività di apprendimento necessarie; le domande in corsivo potrebbero essere utilizzate per rispondere a queste domande. Se condiviso con il mentore, questo materiale può aiutare quest'ultimo a guidare il mentee verso il passo successivo del suo percorso, ad esempio organizzando incontri individuali come parte delle attività finali del programma.

L'importante è che il mentore abbia l'opportunità di guidare il mentee a comprendere le aree deboli e a indirizzarlo verso una situazione in cui tali aree possano essere migliorate, oltre a complimentarsi con il mentee per i risultati ottenuti. Se un quiz non è adatto alla struttura del programma, un modo diverso di valutare l'apprendimento può essere quello di concentrarsi sulle presentazioni individuali, cioè valutare e fornire un feedback sulle presentazioni dei progetti, o sulle presentazioni sotto forma di sessioni di teach-back (si veda il paragrafo "Modi diversi di apprendimento", ultimo paragrafo).

Definire gli obiettivi come mentore

La definizione degli obiettivi non deve essere limitata al mentee; infatti, sosteniamo che questi tipi di programmi di apprendimento possono essere visti come un'eccellente opportunità anche per i mentori di sviluppare le proprie competenze.

sosteniamo che questi tipi di programmi di apprendimento possono essere visti come un'eccellente opportunità per i mentori di sviluppare le proprie competenze. Ad esempio, il mentore potrebbe organizzare una lezione incentrata sull'auto-guida e parlare dei propri punti di forza e di debolezza e di ciò che ha cercato di fare o vuole fare per migliorare. Invitare qualcun altro a conoscere il proprio modo di pensare dimostra che è giusto essere vulnerabili e aperti, ad esempio con il proprio stato di conoscenza, il che a sua volta potrebbe rendere più facile per tutti gli altri membri del gruppo aprirsi. Stabilire i propri obiettivi, soprattutto utilizzando sistemi che sono generalmente compresi e verificati, stabilisce uno standard che gli altri devono seguire, il che potrebbe rendere più facile per tutti gli altri, voi compresi, diventare migliori nel compito di mentori. Inoltre, crea una base più solida e paritaria per il rapporto mentore-mentee, consentendo eventualmente un diverso livello di trasparenza tra i partecipanti, che a sua volta potrebbe migliorare l'efficacia del gruppo e accelerare i progressi.



Stabilire un rapporto

*Una volta deciso il contenuto principale del programma e trovata una struttura che sembra adattarsi bene al vostro gruppo, prendete un po' di tempo per pensare a come facilitare il gruppo nel programma, assumendo il ruolo di **costruttore di comunità** per creare uno spazio sicuro per i vostri partecipanti. Per farlo bene, la comprensione delle dinamiche di gruppo è fondamentale e utile quando si decidono le attività di gruppo.*



Introduzione alla dinamica di gruppo

Il modello FIRO

Il modello Fundamental Interpersonal Relations Orientation (FIRO), sviluppato da Will Schutz, è un quadro di riferimento per la comprensione delle dinamiche di gruppo. Sostiene che gli individui hanno tre bisogni fondamentali che influenzano il loro comportamento nei gruppi: Inclusione, Controllo e Affetto.

- 1. Inclusione:** Questo bisogno riguarda la misura in cui gli individui cercano di appartenere al gruppo e di essere riconosciuti come membri importanti. Un alto bisogno di inclusione può portare a una partecipazione attiva, mentre un basso bisogno di inclusione può portare al ritiro.
- 2. Controllo:** Questo bisogno riguarda il livello di influenza e di responsabilità che un individuo desidera all'interno del gruppo. Alcuni membri possono cercare di guidare e dirigere il gruppo, mentre altri possono preferire seguire e ricevere istruzioni.
- 3. Apertura:** Questo bisogno riguarda il grado di vicinanza emotiva e di connessione personale che gli individui cercano. Un elevato bisogno di apertura può favorire relazioni affiatate e solidali, mentre un basso bisogno di affetto può portare a interazioni più distaccate.

Fasi di sviluppo del gruppo

I gruppi attraversano tipicamente diverse fasi distinte di sviluppo, ovvero

- 1. Fase di appartenenza (formazione):** Questa fase iniziale prevede che i membri del gruppo si riuniscano e facciano conoscenza. Gli individui si concentrano principalmente sulla definizione del loro posto all'interno del gruppo e sulla comprensione dello scopo del gruppo. Durante questa fase, i membri sono spesso educati e cauti, poiché cercano di appartenere e di essere accettati. L'accento è posto sulla costruzione di relazioni, sulla definizione della missione del gruppo e sulla definizione di regole di base.
 - 2. Fase di controllo (Storming):** In questa fase si verificano spesso conflitti e competizioni, in quanto gli individui affermano le proprie opinioni e si contendono l'influenza. Sono frequenti le lotte di potere e gli scontri per la leadership, i ruoli e l'assegnazione dei compiti. I membri mettono alla prova i confini e sfidano la struttura del gruppo mentre negoziano il controllo e l'autorità decisionale. Questa fase è cruciale per stabilire gerarchie e ruoli chiari all'interno del gruppo, il che può portare a tensioni ma alla fine rafforza le fondamenta del gruppo.
 - 3. Fase di apertura (normalizzazione):** Con la risoluzione dei conflitti, il gruppo inizia a stabilire norme e coesione. I membri sviluppano fiducia reciproca, concordano regole e ruoli e iniziano a lavorare in modo più collaborativo. La comunicazione diventa più aperta e onesta e i membri si sentono a proprio agio nel condividere idee e feedback. Questa fase è caratterizzata da una maggiore cooperazione e dall'attenzione alla costruzione di relazioni forti e di sostegno. La struttura del gruppo si consolida ed emerge un senso di unità e di scopo condiviso.
 - 4. Esecuzione:** In questa fase, il gruppo opera in modo efficiente per raggiungere i propri obiettivi. I ruoli sono ben definiti e i membri sono motivati e produttivi. Il gruppo è caratterizzato da alti livelli di cooperazione, risoluzione dei problemi e sostegno reciproco. Le basi poste nelle fasi di appartenenza, controllo e apertura consentono al gruppo di dare il meglio di sé.
- 1. Aggiornamento:** Questa fase finale prevede lo scioglimento del gruppo dopo il raggiungimento degli obiettivi. I membri riflettono sui loro risultati e sull'esperienza complessiva del gruppo e possono provare un senso di perdita o di realizzazione. Il gruppo può pianificare collaborazioni future o prendere strade diverse, portando con sé le lezioni apprese dall'esperienza condivisa.



L'importanza di comprendere le dinamiche di gruppo

La comprensione delle dinamiche di gruppo è fondamentale per creare gruppi ben funzionanti. Aiuta a risolvere i conflitti, consentendo ai leader di riconoscere i bisogni e i comportamenti sottostanti che determinano le controversie, permettendo una mediazione efficace. Inoltre, la consapevolezza delle dinamiche di gruppo migliora la collaborazione, in quanto i leader possono promuovere un ambiente in cui i punti di forza dei membri vengono utilizzati e le debolezze attenuate. Questa consapevolezza aumenta anche il coinvolgimento, in quanto la soddisfazione delle esigenze individuali fa sì che i membri si sentano apprezzati e compresi, portando a un maggiore impegno verso gli obiettivi del gruppo. In definitiva, le dinamiche di gruppo ben gestite ottimizzano le prestazioni, migliorando il processo decisionale, promuovendo l'innovazione e aumentando la produttività, in quanto i membri lavorano in modo sinergico verso obiettivi comuni. La sezione che segue fornisce una panoramica di esercizi che possono essere utili per rendere queste conoscenze attuabili.

Esercizi per rompere il ghiaccio ai nuovi gruppi

1. Assunzioni a coppie: In questo rompighiaccio, i partecipanti vengono divisi in coppie e incaricati di rispondere a otto domande stereotipate sull'altro senza discutere in precedenza. Queste domande potrebbero includere: dove sono nati, quanti fratelli hanno, il loro cibo preferito, in cosa sono veramente bravi, le loro passioni, i loro talenti nascosti, il loro hobby preferito e un luogo che sognano di visitare. Ognuno scrive le proprie ipotesi sulle risposte del compagno. Dopo aver completato le ipotesi, le coppie discuteranno le loro risposte effettive e le confronteranno con quelle ipotizzate, rivelando quanto siano state accurate o imprecise.

Lo scopo di questo esercizio è dimostrare come le nostre supposizioni sulle persone siano spesso errate. Sottolinea l'importanza di fare domande e di cercare attivamente informazioni piuttosto che affidarsi a nozioni preconcepite. Questo principio è altrettanto cruciale nel mondo degli affari: quando si sviluppa una nuova idea, il modo migliore per convalidare le proprie ipotesi è formulare domande pertinenti e confrontarsi con il pubblico di riferimento per verificare se le ipotesi sono vere. Questo approccio favorisce una migliore comprensione, l'innovazione e il successo sia nelle interazioni personali che nelle attività professionali.

- 1. Due verità e una bugia:** ogni membro condivide due verità e una bugia su se stesso. Il gruppo indovina quale affermazione è una bugia. Questo esercizio incoraggia la condivisione di informazioni personali in modo divertente e coinvolgente, aiutando i membri a conoscersi.
- 1. Nodo umano:** I membri del gruppo si dispongono in cerchio, si allungano per tenere per mano due persone diverse e poi cercano di districarsi senza lasciarsi le mani. Questa attività promuove il lavoro di squadra, la risoluzione dei problemi e le risate, attenuando l'imbarazzo iniziale.

Affrontare le sfide dell'orchestrazione dei programmi

Attirare i partecipanti

Se state lanciando un programma per la prima volta senza un pubblico di riferimento predefinito, il marketing e la sensibilizzazione diventano fondamentali. Utilizzate i social media, le scuole locali, le università, i centri comunitari e le reti professionali per promuovere il programma. Evidenziate i vantaggi unici del programma e offrite incentivi come certificati, premi o opportunità di networking con professionisti del settore.

Gestire le assenze e i problemi di impegno

- ❖ **No-Show:** Seguire i partecipanti che non partecipano agli eventi programmati. Una rapida telefonata o un'e-mail possono aiutarvi a capire le loro ragioni e a modificare di conseguenza le sessioni future. Offrire opzioni di partecipazione flessibili o registrare le sessioni per una visione successiva potrebbe migliorare la partecipazione.
- ❖ **Basso coinvolgimento:** Creare un ambiente accogliente che incoraggi la partecipazione. Utilizzate rompighiaccio, attività interattive e discussioni in piccoli gruppi per favorire il coinvolgimento. Per coloro che sembrano disimpegnati, i check-in personali possono aiutare a identificare eventuali problemi e offrire supporto.
- ❖ **Riluttanza ad aprirsi:** Costruire la fiducia attraverso una comunicazione coerente ed empatica. Incoraggiare la condivisione dando l'esempio e mostrando vulnerabilità. Utilizzare strumenti di feedback anonimi per consentire ai partecipanti di esprimere le proprie preoccupazioni senza timori.
- ❖ **Gestione dei conflitti:** Stabilire norme di gruppo chiare e protocolli di risoluzione dei conflitti fin dall'inizio. Affrontare i conflitti in modo tempestivo ed equo, puntando sulla mediazione e sulla comprensione reciproca. Le sessioni di formazione sul lavoro di squadra e sulla comunicazione possono prevenire molti problemi.



Abbracciare la flessibilità - Modificare il programma in corso d'opera

In qualità di mentori nel turismo eco-sanitario, l'adattabilità è fondamentale per garantire che i vostri mentee ottengano il massimo da ogni sessione. Può capitare che il gruppo non sia pronto per i contenuti che avete pianificato, o che riusciate a coprire solo una parte del materiale. In questi casi, essere pronti ad adattarsi, condividendo materiali supplementari la sera stessa, rispondendo alle domande, chiarendo i concetti o riorganizzando le sessioni successive, può essere prezioso. Questa flessibilità vi permette di colmare le lacune, rafforzare i risultati dell'apprendimento e garantire che i partecipanti si sentano sostenuti nel loro percorso imprenditoriale. Rimanendo reattivi e aperti al cambiamento, migliorerete l'impatto del programma e aiuterete i mentee a progredire con fiducia.

Ampliare il concetto di imprenditore

Non è raro che le persone associno l'imprenditorialità e gli imprenditori a personaggi come Elon Musk o Bill Gates. Miliardari che gestiscono grandi aziende multinazionali; e si pensa che il termine sia in qualche modo riservato a questi individui. Non è nemmeno raro che si dia per scontato che l'avvio di un'attività imprenditoriale avvenga sotto forma di società a responsabilità limitata. Questi miti meritano di essere discussi e sfatati. Quando organizzate le attività di apprendimento all'interno del secondo e del terzo corso, tenetene conto. Ampliate il concetto di imprenditore solitario e magari parlate di come le persone fondano cooperative ogni giorno - e che anche questa è una forma di imprenditorialità che forse è più orientata a persone che vogliono avviare qualcosa insieme ad altri. Che cercano e sfruttano i punti di forza delle reti. C'è di più in questo concetto e potrebbe valere la pena discuterne fin dalle prime fasi del programma, perché questo potrebbe portare a maggiori approfondimenti su come le persone vedono se stesse e far nascere idee su come avviare un'attività che sia più in linea con il loro modo di lavorare come persone.



Accogliere i dilemmi e i compromessi

Partendo dall'idea di sfatare miti e idee sbagliate, quando si organizzano questi tipi di programmi è importante pensare anche a come creare un'atmosfera che permetta ai partecipanti di discutere di cose difficili, dilemmi e compromessi.

Per gli imprenditori, soprattutto quelli che si sforzano di dare l'esempio, ispirare gli altri a "fare la cosa giusta" può essere una sfida e costruire un modello aziendale sostenibile può essere molto difficile. Per esempio, un imprenditore del turismo ecologico potrebbe puntare a creare esperienze che rispettino la natura e riducano al minimo l'impatto, ma potrebbe trovarsi di fronte al dilemma di dover partecipare a eventi internazionali o a riunioni di rete accessibili solo in aereo. Scegliere di volare potrebbe sembrare un controsenso per chi è impegnato nella sostenibilità, ma a volte queste scelte sono necessarie per diffondere la consapevolezza, garantire i finanziamenti o portare avanti una missione. Il percorso da seguire è pieno di paradossi, ma dobbiamo comunque scegliere e andare avanti in qualche modo.

Un mentore sincero potrebbe affrontare questi compromessi, sottolineando che perseguire la sostenibilità non sempre significa perfezione e che le decisioni sono spesso soppesate rispetto alle limitazioni del mondo reale. Sfruttare questa opportunità per sottoporre al gruppo i propri dilemmi può essere molto utile.

Questi paradossi presentano scelte complesse, in cui ogni opzione comporta dei compromessi. Discutere di questi dilemmi all'interno del programma può essere incredibilmente prezioso, incoraggiando i partecipanti a confrontarsi con le tensioni tra ideali e praticità e mettendoli in grado di prendere decisioni equilibrate e d'impatto.

Facilitare la comunicazione durante il programma

Una comunicazione efficace è fondamentale e la scelta della piattaforma giusta può fare una grande differenza nel mantenere il gruppo impegnato. I giovani imprenditori di oggi usano comunemente piattaforme come WhatsApp, Instagram e Facebook, ma anche Slack e Discord sono popolari per i loro canali organizzati e le loro funzioni di costruzione della comunità. È importante scegliere una piattaforma che funzioni bene per l'intero gruppo

- qualcosa con cui tutti si sentano a proprio agio e che sia facile da usare.

Considerate di discutere le opzioni con i partecipanti per trovare un consenso su ciò che li aiuterà a rimanere in contatto, a fare domande e a condividere gli aggiornamenti senza problemi. Scegliendo una piattaforma che si adatti alle loro preferenze, creerete un'esperienza più inclusiva e accessibile per tutti i partecipanti.

Tra queste, Discord è diventata un'applicazione molto popolare, in quanto "imita" le stanze reali consentendo agli utenti di creare e unirsi a canali vocali "aperti" in cui le persone possono oziare finché non si presenta qualcuno che vuole salutarle. Per facilitare la scelta, il mentore può aprire alcune applicazioni e mostrarne le funzionalità prima di prendere una decisione.

Corsi di formazione - Guida per i mentori



Il programma di formazione è suddiviso in tre diversi corsi che, a loro volta, sono composti da diversi capitoli. Il corso 1 introduce la sostenibilità e le sue connessioni con l'ecoturismo, mentre i corsi 2 e 3 si concentrano sullo sviluppo della carriera personale, sulla generazione di nuove idee e sulla sperimentazione di concetti aziendali in azione.

Nel programma di formazione abbiamo sviluppato una struttura basata sul nostro quadro di competenze che sul nostro quadro di competenze, che riteniamo integri le abilità e le conoscenze più importanti per le persone interessate a intraprendere una carriera nel turismo eco-sanitario. Ma, come tutti sappiamo, non esiste una misura adatta a tutti, e la riconfigurazione e l'adattabilità sono essenziali se vogliamo che questo materiale sia se vogliamo che questo materiale sia utile nel maggior numero possibile di contesti. Per questo motivo, è necessario basarsi su di esso, essere critici e chiedersi in che modo possa essere adattato per adattarsi meglio al proprio pubblico.

In questo capitolo presentiamo una guida pratica relativa ai corsi del Programma di formazione, iniziando con suggerimenti più generali - domande e riflessioni (per voi e per il gruppo) che potreste voler riprendere prima e durante ogni attività con i mentee. Abbiamo poi incluso una breve descrizione dei contenuti di ciascun corso di formazione, evidenziando lo scopo principale e gli obiettivi di apprendimento di ciascun corso, le soluzioni dei quiz (quando applicabili), nonché indicazioni utili e link a risorse esterne. Sebbene questo materiale possa aiutarvi a sviluppare un programma migliore per il vostro pubblico specifico, la maggior parte di esso sarà ugualmente utile per il mentee. quindi trovate il modo di trasmetterlo e inseritelo nel programma dove ritenete che abbia senso.

Domande ricorrenti per i Tentori

Quando si organizzano queste attività di apprendimento, si possono usare le seguenti domande per guidare sia voi (il mentore) che i partecipanti, prima, durante e dopo ogni attività,

- ❖ *Iniziate sempre una nuova sessione discutendo i progressi dei partecipanti rispetto all'ultima sessione e valutate la loro reazione emotiva all'argomento. Quindi, assicuratevi che abbiano compreso a fondo l'argomento e, se non lo capiscono, guidateli verso una potenziale risposta, ponendo loro domande aperte che possano aiutare a chiarire la loro mancanza di comprensione.*
- ❖ *Quando organizzate i quiz, rivedete ogni domanda con i partecipanti, aiutateli a riflettere a fondo sulle loro risposte e incoraggiateli ad articolare i loro pensieri nel modo più chiaro possibile. In questo caso, potete aiutarli a scrivere le loro risposte, se ciò è utile.*
- ❖ *Dopo aver risposto a tutte le domande, chiedete ai partecipanti quali sono i loro sentimenti, le intuizioni che hanno acquisito o le riflessioni generali. Incoraggiateli a scrivere queste cose.*



Domande ricorrenti per il mentore

Una volta terminata la presentazione, il workshop o l'intero corso, riflettete su ciò che avete imparato: sul gruppo, sui diversi individui, sul materiale e sulla sessione successiva che avete programmato.

- ❖ *Vi siete persi qualcosa di fondamentale?*
- ❖ *Avete bisogno di ricontattare un individuo per assicurarvi che abbia compreso una parte cruciale del materiale?*
- ❖ *Oppure dovrete riconnettervi con i vostri partecipanti prima della sessione successiva, fornendo loro ulteriore materiale didattico o preparandoli per la sessione successiva?*
- ❖ *Dovete cambiare qualcosa nel vostro piano generale?*



Corso 1: Sostenibilità ed ecoturismo



Lo scopo di questo corso è fornire ai partecipanti una panoramica sul campo della sostenibilità; capire come la sostenibilità possa essere definita in modi diversi, le sue varie dimensioni, come viene comunemente misurata e chi sono gli attori chiave che misurano e riferiscono sulla sostenibilità. In questo corso, i partecipanti avranno anche una chiara visione del mondo del turismo, di come si relaziona con la sostenibilità e di come gli attori del settore vedono e lavorano con la sostenibilità nella pratica. Il corso offre anche una visione della differenza tra il turismo sostenibile e il concetto di ecoturismo.

Moduli

Comprendere la sostenibilità (1A)

- ❖ Imparare a conoscere i limiti planetari
- ❖ Che cos'è l'IPCC?
- ❖ Alla scoperta della storia di Sostenibilità

Turismo oggi (1B)

- ❖ Comprendere l'impatto ambientale del turismo
- ❖ Identificare le opportunità per il settore turistico di essere leader nella sostenibilità
- ❖ Discutere il ruolo dell'industria turistica e dei viaggiatori nella promozione di pratiche di viaggio responsabili.

Turismo sostenibile (1C)

- ❖ Comprendere i principi del turismo sostenibile e le sue 3 P.

Che cos'è l'ecoturismo? (1D)

- ❖ Esplorare le varie attività ecoturistiche e il loro ruolo

Obiettivi di apprendimento

Obiettivi di apprendimento (1A)

1. Raggiungere una comprensione completa del concetto di sostenibilità, la sua storia, le metodologie comuni e la loro utilità pratica.
1. Essere in grado di analizzare e articolare le responsabilità e le azioni personali che contribuiscono a promuovere la sostenibilità in un determinato contesto.

Obiettivi di apprendimento (1B)

1. Comprendere l'impatto ambientale e socio-economico del turismo, ad esempio sugli habitat naturali, sulla fauna selvatica e sulle comunità locali.
2. Identificare le opportunità di sostenibilità per il settore turistico, come le strategie o i concetti turistici per ridurre il degrado ambientale.
3. Discutere il ruolo dell'industria turistica e dei viaggiatori nella promozione di pratiche di viaggio responsabili.

Obiettivi di apprendimento (1C)

1. Analizzare i principi fondamentali del turismo sostenibile e spiegare in che modo integrare la sostenibilità sociale, ambientale ed economica.
2. Riconoscere e distinguere le diverse forme di turismo sostenibile, valutando i loro contributi unici agli obiettivi di sostenibilità.

Obiettivi di apprendimento (1D)

1. Comprendere la definizione di ecoturismo e i suoi principi fondamentali.
2. Sviluppare una comprensione delle diverse tematiche, attività e opportunità offerte dall'ecoturismo.

Istruzioni per il mentore per questo corso

Consultare il Programma di formazione Grassroots per trovare il materiale didattico pertinente a questo corso. Adattate il materiale per adattarlo al vostro gruppo e al vostro stile di insegnamento.

Soluzioni per i quiz

Promuovere la sostenibilità (1A)

1. b) Passaggio a fonti di energia rinnovabili
2. c) Conservare i terreni naturali
3. b) Attuando misure per ridurre il deflusso dei nutrienti.
4. a) Attuare misure di conservazione dell'acqua
5. b) Investendo in tecnologie di controllo dell'inquinamento
6. b) Proteggere gli habitat e le specie marine
7. b) Condividere conoscenze e risorse
8. d) Tutto quanto sopra
9. b) Assicurare condizioni ambientali favorevoli alla vita sulla Terra.
10. c) adottando misure per ridurre la propria impronta ambientale

Turismo oggi (1B)

1. b) Abbracciare approcci e pratiche innovative
2. b) Fornendo opportunità economiche e preservando il patrimonio culturale.
3. c) sostenere le aree protette e i progetti di conservazione della fauna selvatica
4. a) Scegliendo strutture e attività ecologiche
5. c) Scambio culturale, dialogo e comprensione



Ulteriori indicazioni e link utili

Se voi o i vostri mentee desiderate approfondire gli argomenti di questo corso, potrebbe valere la pena di esaminare diversi libri, film e discorsi ispirati alla scienza, sia prima del programma, sia come complemento al programma stesso, ad esempio attraverso un workshop di video-analisi. Se volete applicare il materiale nel vostro programma, una linea d'azione potrebbe essere quella di assegnare al vostro gruppo il compito di rivedere un discorso TED che affronti i temi principali del corso in un modo diverso dal vostro, fornendo loro una prospettiva diversa, che potrebbe essere particolarmente fruttuosa se l'argomento era difficile da comprendere. Questo può essere utile se non avete avuto abbastanza tempo per discutere un argomento specifico o se il gruppo aveva molte domande a cui non aveva ancora risposto dopo un'attività specifica. Sfruttate queste opportunità e indirizzate il gruppo verso ulteriori informazioni. Per quanto riguarda il tema della sostenibilità e del turismo, le seguenti risorse possono fungere sia da base per l'argomento, sia da ottimi argomenti di discussione:

Che cos'è la sostenibilità?

Imparare a conoscere i vari modi in cui viene definita la sostenibilità, imparare il Tasso di Sostituzione e la Triple Bottom Line e come i suoi impatti siano fondamentali per le generazioni future e per la longevità del pianeta e della sua salute: <https://www.youtube.com/watch?v=zx04Kl8y4dE>

Che cos'è l'ecoturismo?

L'ecoturismo sta crescendo di popolarità in tutto il mondo (ed è una cosa fantastica!). Ma cos'è l'ecoturismo e perché è importante? Questo video approfondisce diversi esempi di ecoturismo. Essenzialmente una forma di turismo sostenibile, l'ecoturismo è generalmente considerato un tipo di turismo positivo che ha un impatto positivo sull'ambiente e sulla società.

<https://www.youtube.com/watch?v=K48IsUdUKUs>

TED Talk: Come possiamo rendere il mondo un posto migliore entro il 2030 (Michael Green) <https://www.youtube.com/watch?v=o08ykAqLOxk>

Discorso TED: Siamo l'ultima generazione o la prima sostenibile? (Anna Richie)

<https://www.youtube.com/watch?v=Kl3VVrggKz4>

Libro: Grande mondo, piccolo pianeta (Johan Rockström & Mattias Klum)
Una panoramica sulle sfide del cambiamento climatico e sulle definizioni dei confini planetari.

https://www.google.se/books/edition/Big_World_Small_Planet/hxuDCgAAQBAJ?hl=sv&gbpv=1&dq=Planetary+boundaries&printsec=frontcover.

Libro: Donut Economics - Adding Socio-Economic Dimensions to the Planetary Boundaries (Kate Raworth) Introduzione ad un ulteriore livello dei confini planetari - gli aspetti socio-economici necessari per rendere il mondo più sostenibile <https://doughnuteconomics.org/about-doughnut-economics>

Vetrina video degli imprenditori GrassRoots

Per esempio, durante il corso 1, quando il gruppo inizia a esplorare la sostenibilità e l'ecoturismo; e possibilmente, di nuovo, quando iniziano a riflettere sui loro percorsi e sulle loro opportunità nei corsi 2 e 3:

<https://ecohealthforyouth.com/video-showcase/>

Corso 2: La mia carriera in Eco-Turismo



Questo corso intende aiutare i partecipanti a esplorare le opportunità di sviluppo di se stessi e delle idee che più li appassionano. Si collega all'idea degli obiettivi di sviluppo interiore e della sostenibilità, e fa luce sulle diverse opportunità di carriera nell'ecoturismo - come decidere una traiettoria e procedere.

Moduli

Introduzione al concetto di IKIGAI e alla sua applicazione allo sviluppo della vostra carriera (2A)

BRI: Obiettivi di sviluppo interno (2B)

Competenze in ecoturismo (2C)

- ❖ Opportunità di carriera nell'ecoturismo
- ❖ Sviluppare un ciclo di sviluppo personale

Obiettivi di apprendimento

Obiettivi di apprendimento (2A)

1. Comprendere il concetto di Ikigai e il suo significato nello sviluppo personale e professionale.
2. Identificare e valutare le passioni personali, i punti di forza, i valori, e le opportunità di contributo.
3. Imparare a trovare l'intersezione tra passione, vocazione, missione e professione per scoprire il proprio Ikigai.
4. Esplorare le strategie per integrare l'Ikigai nello sviluppo della carriera e nella vita quotidiana.
5. Riconoscere il ruolo dei mentori nel fornire guida, sostegno e responsabilità nel viaggio alla scoperta di sé e alla realizzazione dell'Ikigai.

Obiettivi di apprendimento (2B)

1. Comprendere le competenze chiave necessarie per una carriera di successo nell'ecoturismo.
2. Identificare i punti di forza personali e le aree di sviluppo in relazione alle competenze ecoturistiche.
3. Esplorare come le proprie passioni e competenze si allineano con le esigenze dell'ecoturismo.
4. Valutare il ruolo dell'ecoturismo nel soddisfare i valori personali e contribuire alla conservazione dell'ambiente e della cultura.

Obiettivi di apprendimento (2C)

1. Riconoscere le opportunità di crescita professionale e imprenditoriale nel settore dell'ecoturismo.
2. Sviluppare un piano di apprendimento continuo e di miglioramento delle competenze per eccellere nella carriera ecoturistica.



Istruzioni per il mentore per questo corso

Introduzione al concetto di IKIGAI e alla sua applicazione allo sviluppo della vostra carriera (2A)

Il ruolo di un mentore nel processo di scoperta del proprio Ikigai è multiforme e può essere incredibilmente prezioso. Ecco alcuni ruoli chiave che un mentore può svolgere:

- ❖ **Guida e sostegno:** Un mentore può fornire guida e sostegno durante il viaggio alla scoperta di sé. Può offrire spunti preziosi, condividere esperienze personali e fornire incoraggiamento per aiutare il mentee a superare le sfide e gli ostacoli lungo il percorso.
- ❖ **Facilitatore di auto-riflessione:** Il mentore può incoraggiare il mentee a impegnarsi in una profonda auto-riflessione e introspezione. Ponendo domande stimolanti e incoraggiando il mentee a esplorare le sue passioni, i suoi punti di forza e i suoi valori, il mentore può aiutarlo a fare chiarezza e a comprendere il suo Ikigai.
- ❖ **Prospettiva esterna:** Un mentore può offrire una prospettiva esterna sui punti di forza, i talenti e le potenziali aree di crescita del mentee. Può fornire feedback e osservazioni basate sulle proprie osservazioni ed esperienze, aiutando il mentee ad acquisire una visione più obiettiva di se stesso.
- ❖ **Partner di responsabilità:** Un mentore può fungere da partner di responsabilità, aiutando il mentee a mantenere i propri obiettivi e impegni. Controllando regolarmente, incoraggiando e ritenendo il mentee responsabile delle proprie azioni, il mentore può aiutare il mentee a rimanere concentrato e motivato.
- ❖ **Connector e Networker:** Un mentore può sfruttare la propria rete e le proprie conoscenze per aiutare il mentee a esplorare le opportunità, a creare connessioni preziose e ad ampliare i propri orizzonti. Può introdurre il mentee a contatti, organizzazioni e risorse rilevanti che si allineano con i suoi interessi e obiettivi.
- ❖ **Modello di ruolo:** Infine, il mentore può fungere da modello per il mentee, ispirandolo nel suo percorso di scoperta di sé e di crescita personale. Modellando comportamenti, valori e atteggiamenti positivi, il mentore può dimostrare cosa significhi vivere una vita piena di scopi e soddisfacente, in linea con il proprio Ikigai.

Il mentore svolge un ruolo fondamentale nel sostenere e guidare il mentee nell'intraprendere il viaggio alla scoperta del proprio Ikigai, fornendo preziose intuizioni, incoraggiamento e sostegno in ogni fase del percorso.

BRI: Obiettivi di sviluppo interno (2B)

Ecco i passi da compiere per guidare il mentee nella comprensione e nell'utilizzo del testo fornito:

- 1. Leggere e analizzare il testo insieme:** Iniziate leggendo insieme il testo, assicurandovi che il mentee comprenda i punti principali e gli obiettivi dell'Iniziativa IDG.
- 1. Discutere il significato:** Discutete sul perché l'Iniziativa IDG è importante e su come mira a colmare le lacune negli sforzi di sostenibilità globale.
- 1. Scomposizione dei concetti chiave:** Riportate i concetti chiave, come il quadro degli Obiettivi di Sviluppo Interiore (IDG), le 23 abilità e qualità e le cinque dimensioni.
- 1. Esplorare la fase di sviluppo:** Discutere l'importanza del fatto che l'iniziativa sia in fase di sviluppo e che si evolva in base ai contributi e alle ricerche in corso.
- 1. Esaminare i link forniti:** Esplorate i link forniti alle linee guida e al quadro di riferimento del processo per ottenere una comprensione più approfondita dell'Iniziativa IDG.
- 1. Incoraggiare un'ulteriore esplorazione:** Incoraggiare il mentee a esplorare autonomamente i link forniti e ad approfondire l'Iniziativa IDG.
- 1. Facilitare la discussione:** Facilitare le discussioni sulla comprensione del testo da parte dei partecipanti, incoraggiando le domande e il pensiero critico.
- 1. Incoraggiare il pensiero critico:** Incoraggiare il mentee ad analizzare criticamente il quadro IDG e le sue implicazioni per gli sforzi di sostenibilità globale.
- 1. Feedback e riflessione:** Offrire un feedback e incoraggiare la riflessione sulla comprensione e sull'applicazione dell'Iniziativa IDG da parte del mentee.
- 1. Applicazione:** Incoraggiare il mentee a pensare a come l'Iniziativa IDG possa essere applicata in contesti reali e a come possa contribuire ai suoi obiettivi.
- 1. Integrazione nell'apprendimento:** Integrare l'Iniziativa IDG nelle attività di apprendimento e nelle discussioni in corso per rafforzare la comprensione e l'applicazione.

Competenze nell'ecoturismo (2C)

Il ruolo del mentore è quello di guidare il mentee attraverso una serie di domande per allineare il suo ikigai con le competenze necessarie per una carriera nell'ecoturismo. Ecco come il mentore può sostenere il mentee:

- ❖ **Allineamento delle passioni:** Il mentore aiuta il mentee ad esplorare come il suo ikigai si allinei con la sua passione per la conservazione dell'ambiente e per i viaggi sostenibili. Incoraggia il mentee a riflettere sui suoi interessi e valori più profondi.
- ❖ **Valutazione delle competenze:** Il mentore assiste il mentee nella valutazione dei suoi punti di forza e delle sue capacità, guidandolo a identificare come questi contribuiscono alle competenze chiave richieste nell'ecoturismo, come la consapevolezza ambientale, la comunicazione o la risoluzione dei problemi.
- ❖ **Realizzazione dello scopo:** Il mentore facilita la comprensione del mentee su come perseguire una carriera nell'ecoturismo soddisfi il suo senso di scopo nel contribuire alla conservazione dell'ambiente, alla conservazione culturale e allo sviluppo sostenibile. Aiuta il mentee a collegare i propri valori personali con le aspirazioni di carriera.
- ❖ **Domanda di mercato:** Il mentore sostiene il mentee nell'esplorazione di opportunità all'interno dell'industria dell'ecoturismo che siano in linea con le sue competenze e con la necessità di pratiche di turismo responsabile nel mondo. Fornisce approfondimenti sulle tendenze emergenti e sulle richieste del mercato.
- ❖ **Potenziale imprenditoriale:** Il mentore aiuta il mentee a valutare se il suo ikigai si allinea con la mentalità imprenditoriale necessaria per sviluppare iniziative ecoturistiche sostenibili e redditizie. Incoraggia il mentee a esplorare il proprio potenziale imprenditoriale e a identificare le aree di crescita.
- ❖ **Apprendimento e crescita:** Infine, il mentore guida il mentee nell'identificazione delle opportunità di apprendimento e crescita nelle aree in cui potrebbe avere delle lacune nelle competenze richieste per una carriera nell'ecoturismo. Incoraggia il mentee a perseguire un apprendimento e uno sviluppo continui per migliorare le proprie capacità e competenze.

In questa fase, il mentore svolge un ruolo cruciale nell'aiutare il mentee a perfezionare le proprie aspirazioni di carriera nel settore dell'ecoturismo, fornendo guida, supporto e approfondimenti durante il processo di allineamento del proprio ikigai con le competenze necessarie per il successo nel settore.

Carriera nell'ecoturismo

Opportunità

Il ruolo dei mentori è quello di guidare il mentee nell'esplorazione di potenziali percorsi di carriera nel settore dell'ecoturismo. Aiutano il giovane a chiarire i propri interessi, a ricercare i diversi ruoli, a valutare l'allineamento con le proprie competenze e i propri valori, a fornire consigli e prospettive, ad assistere nella pianificazione a lungo termine, a incoraggiare l'apertura mentale e a sostenere il giovane nell'intraprendere azioni verso il percorso professionale scelto.

Sviluppare un ciclo di sviluppo personale

Il mentore funge da guida e da sistema di supporto durante l'esercizio di crescita e sviluppo personale, assistendo i partecipanti nella comprensione del ciclo di sviluppo personale, nella definizione di obiettivi SMART, nello sviluppo di piani d'azione e nell'assunzione di responsabilità. Ma il mentore incoraggia anche l'apprendimento e lo sviluppo, facilita la riflessione e l'adattamento e promuove il rinnovamento e la crescita.



Ulteriori indicazioni e link utili

Questo corso si concentra molto sulla scoperta di sé, mettendo in evidenza strumenti come l'Ikigai e le IDG. Ma ci sono molti altri modi per farlo e strumenti diversi si adattano a persone diverse. Mentre lo strumento concettuale dell'Ikigai è utile per suscitare domande relative alle capacità o alle caratteristiche, ai desideri e ai sogni di una persona, i metodi di Robert Greenes affrontano il problema della ricerca dello scopo e delle capacità in modo diverso, guidando le persone a intraprendere una forma di archeologia neurologica per trovare i momenti del proprio passato che sono stati particolarmente gioiosi, facili o in cui si è sperimentato il flusso in qualche modo. Per alcune persone può essere facile elencare ciò che piace, ciò che si vuole fare di più e ciò che si sa fare bene; per altre può essere molto difficile. Il seguente elenco può essere utile a questo proposito:

Trovare il proprio scopo

Come trovare il proprio scopo in 3 minuti con IKIGAI

IKIGAI è un concetto giapponese di "ragione d'essere"

<https://youtu.be/rhuGMV2CEbI>

Ikigai: Trova il tuo scopo in 5 passi | Ciao! Seiiti Arata 140

Ikigai è un'antica parola giapponese che significa "ragione di vita". Trovare il vostro ikigai significa capire cosa vi fa alzare dal letto ogni mattina. Per raggiungere questo scopo, è necessario seguire una tabella di marcia in cinque fasi che richiede una buona dose di autoconsapevolezza.

<https://www.youtube.com/watch?v=iPYvZoYSb9o>

Come pensare al diagramma IKIGAI

<https://medium.com/@nimitsharma7496/ikigai-il-segreto-giapponese-per-una-vita-appagante-276ec7cb212a>

Trova il tuo scopo nella vita con Robert Greene

In questo video vi spiego come potete trovare quello che io chiamo il vostro "compito di vita", scoprire il vostro scopo e riflettere profondamente sul vostro passato <https://www.youtube.com/watch?v=ZE-YCwsnc6A>

Libro: Mastery (Robert Greene) - la versione cartacea e più lunga del video qui sopra: <https://www.amazon.se/-/en/Robert-Greene/dp/014312417X>

Corso 3: Il mio progetto ecoturistico

Il corso si propone di fornire ai partecipanti gli strumenti necessari per sviluppare il proprio progetto - testando e sviluppando le proprie idee in qualcosa di tangibile; sfidando i mentee a mettersi nei panni dei loro potenziali clienti e cercando di sviluppare un modello di business sostenibile - vale a dire, concettualizzando come la loro attività funzionerebbe, quali tipi di servizi potrebbero offrire ai loro clienti, come finanzierebbero la loro attività, come la loro attività contribuirebbe allo sviluppo sostenibile.

Moduli

I fondamenti del mio progetto ecoturistico (3A)

Il mio progetto ecoturistico Ecosistema (3B)

Lo scopo del mio progetto ecoturistico (3C)

Introduzione al viaggio del cliente nell'ecoturismo (3D)

Modelli aziendali sostenibili (3E)

Obiettivi di apprendimento

Obiettivi di apprendimento (3A)

1. Afferrare i principi della permacultura, in particolare l'etica della permaimpresa.
2. Definire e discutere i nove principi operativi chiave della natura.
3. Analizzare i vantaggi dell'integrazione della permacultura nell'ecoturismo.
4. Applicare la permacultura per progettare progetti di ecoturismo sostenibile.
5. Valutare l'impatto dell'ecoturismo basato sulla permacultura sugli ecosistemi e sulle comunità.
6. Utilizzare l'etica della permacultura per prendere decisioni etiche nello sviluppo dei progetti.

Obiettivi di apprendimento (3B)

1. Comprendere l'importanza dell'identificazione degli ecosistemi nell'ecoturismo.
2. Imparare a selezionare i luoghi di ecoturismo in base alla biodiversità e alla cultura.
3. Sviluppare le capacità di osservazione per comprendere le dinamiche degli ecosistemi.
4. Applicare i principi della permacultura per un ecoturismo sostenibile.
5. Coinvolgere le parti interessate per valutare gli impatti dell'ecoturismo.
6. Utilizzare le mappe mentali per un efficace coinvolgimento delle parti interessate e per la valutazione dell'ecosistema.

Obiettivi di apprendimento (3C)

1. Comprendere l'importanza di definire lo scopo di un progetto di ecoturismo.
2. Applicare il metodo del Cerchio d'Oro di Simon Sinek per sviluppare una dichiarazione di intenti.
3. Collaborare con le parti interessate per definire lo scopo del progetto.
4. Dare priorità a valori come la cura degli esseri umani e del pianeta.
5. Tradurre lo scopo in iniziative attuabili.

Obiettivi di apprendimento (3D)

1. Comprendere l'importanza di creare un customer journey per i progetti di ecoturismo.
2. Esplorare i principi etici che guidano la progettazione dei viaggi dei clienti dell'ecoturismo.
3. Identificare gli elementi di singolarità e diversità nella progettazione delle esperienze dei clienti dell'ecoturismo.
4. Imparare come adattare le esperienze agli interessi dei singoli viaggiatori, promuovendo al contempo la sostenibilità.
5. Apprezzare il valore della celebrazione di paesaggi, culture e attività diverse all'interno delle destinazioni ecoturistiche.

Obiettivi di apprendimento (3E)

1. Definire i modelli di business sostenibili e comprenderne le componenti chiave.
2. Confrontare e contrastare i modelli tradizionali orientati al profitto con gli approcci commerciali sostenibili.
3. Esplorare modelli di business alternativi.
4. Riconoscere l'importanza delle organizzazioni che abbracciano la sostenibilità e i vantaggi della transizione verso modelli di business sostenibili.
5. Identificare le strategie per le organizzazioni per valutare il loro impatto attuale, coinvolgere le parti interessate, valutare i rischi e passare in modo proattivo a modelli di business sostenibili con leadership e impegno.

Istruzioni per il mentore per questo corso

Il mio progetto ecoturistico Ecosistema (3A)

In questo primo segmento, l'attenzione si concentra sull'esplorazione dei principi fondamentali della permacultura e sulla loro applicazione all'ecoturismo. I partecipanti acquisiranno una comprensione dei principi operativi fondamentali della natura, approfondiranno l'etica della permaimpresa e impareranno a progettare e valutare progetti sostenibili. Integrando questi concetti, l'obiettivo è quello di ispirare soluzioni innovative e attente all'ecosistema che vadano anche a beneficio delle comunità locali.

Anche in questo caso, consultate il Programma di formazione Grassroots per trovare il materiale didattico pertinente a questa parte del corso. Adattate il materiale per adattarlo al vostro gruppo e al vostro stile di insegnamento.

Il mio progetto ecoturistico Ecosistema (3B)

Il mentore svolge un ruolo cruciale nel guidare e sostenere il mentee durante questo esercizio. Ecco come:

1. Facilitare la comprensione: Il mentore aiuta a identificare e a comprendere le preoccupazioni, le esigenze, le aspettative e i desideri di ogni stakeholder dell'ecosistema. Può fornire indicazioni su tecniche efficaci di coinvolgimento degli stakeholder e incoraggiare il partecipante a considerare prospettive diverse.

2. Fornire approfondimenti: Grazie alla sua esperienza e alla sua competenza, il mentore offre spunti di riflessione sui potenziali impatti delle attività degli stakeholder sul benessere umano, sulla conservazione dell'ambiente e sull'equità. Aiuta il partecipante ad analizzare questi impatti in modo completo e a considerarli nel processo di pianificazione.

3. Supporto alla mappatura mentale: Il mentore assiste il partecipante nell'uso della mappa mentale come strumento visivo per organizzare efficacemente i propri pensieri e le proprie idee. Può offrire suggerimenti sulla strutturazione della mappa mentale, sulla selezione di parole chiave e immagini pertinenti e sull'identificazione delle connessioni tra i diversi elementi.

4. Incoraggiare la creatività: Il mentore promuove una mentalità creativa e innovativa, incoraggiando il partecipante a esplorare nuove possibilità per il progetto di ecoturismo. Fornisce un ambiente di sostegno in cui il partecipante si sente a proprio agio nello sperimentare idee e nel pensare fuori dagli schemi.

5. Fornire feedback: Durante l'esercizio, il mentore fornisce feedback e indicazioni per aiutare il partecipante a perfezionare la sua comprensione delle prospettive degli stakeholder e dei potenziali impatti delle loro attività. Offre critiche costruttive e suggerimenti per migliorare la qualità dell'analisi del partecipante.

Lo scopo del mio progetto ecoturistico (3C)

Il ruolo del mentore è quello di fornire supporto emotivo al partecipante durante il processo di definizione dello scopo. Si tratta di essere presenti per ascoltare, convalidare i sentimenti e offrire incoraggiamento quando necessario. Il mentore agisce come un allenatore mentale personale, aiutando il partecipante a superare qualsiasi tensione emotiva che possa sorgere durante l'esercizio.

Inoltre, il mentore partecipa attivamente al processo di definizione dello scopo insieme al partecipante. Offre le proprie intuizioni, prospettive e competenze per contribuire alla discussione e al processo decisionale. Impegnandosi attivamente nell'esercizio, il mentore dimostra il proprio impegno a sostenere la crescita personale e professionale del partecipante.

Dopo l'esercizio, il mentore si prende il tempo di fare un debriefing con il partecipante, riflettendo sull'esperienza e discutendo eventuali sfide o intuizioni emerse. Questa sessione di debriefing consente al partecipante di elaborare le proprie emozioni e i propri pensieri, mentre il mentore fornisce guida e assistenza se necessario.

In generale, il mentore svolge un ruolo cruciale nel fornire supporto emotivo, fungendo da mental coach personale e partecipando attivamente al processo di definizione dello scopo per garantire che il partecipante si senta sostenuto e potenziato durante il suo percorso.

Introduzione all'ecoturismo Viaggio del cliente (3D)

Il mentore svolge un ruolo fondamentale nel guidare il team attraverso il processo di progettazione del customer journey. Facilita le sessioni di brainstorming, assicurandosi che ogni membro del team contribuisca con le proprie idee e prospettive. Inoltre, il coach incoraggia la creatività e l'innovazione, motivando i membri del team a pensare fuori dagli schemi e a esprimere la propria unicità. Sottolinea l'importanza di allineare le proposte con lo scopo del progetto, consentendo agli individui di esplorare soluzioni fantasiose. Attraverso la sua guida e il suo sostegno, il coach promuove la collaborazione, assicurando che il percorso finale del cliente rifletta i valori del progetto e offra un'esperienza eccezionale agli ospiti.



Modelli aziendali sostenibili (3E)

In qualità di mentore, il vostro ruolo nell'assistere i mentee nel loro processo di riflessione consiste nel guidarli attraverso l'analisi critica e la riflessione sul testo fornito. Ecco come potete affrontarlo:

- 1. Facilitare la comprensione:** Incoraggiare i borsisti a leggere e comprendere a fondo il testo, sottolineando le domande chiave fornite.
- 2. Promuovere l'esplorazione:** Guidare i mentee a esplorare a fondo ogni domanda. Discutete il modo in cui ogni domanda si riferisce agli obiettivi, ai valori e alle pratiche attuali dell'organizzazione.
- 3. Incoraggiare il pensiero critico:** Sollecitare i mentee ad analizzare criticamente lo scopo, i valori e l'impatto attuale dell'organizzazione in relazione agli obiettivi di sostenibilità. Incoraggiateli a mettere in discussione le ipotesi e a considerare prospettive alternative.
- 4. Sostenere la riflessione:** Aiutare i mentee a riflettere sulle implicazioni dell'adozione di un modello aziendale sostenibile. Incoraggiateli a considerare le sfide, le risorse necessarie e i potenziali benefici.
- 5. Fornire un contesto:** Offrire esempi o casi di studio per illustrare come altre organizzazioni siano passate con successo a modelli di business sostenibili. Discutere le lezioni apprese e le migliori pratiche.
- 6. Promuovere la discussione:** Facilitare le discussioni per incoraggiare i mentee ad articolare i loro pensieri, porre domande e impegnarsi in un dialogo significativo sulla sostenibilità.
- 7. Guidare il processo decisionale:** Assistere i mentee nella valutazione dei rischi, delle opportunità e delle considerazioni finanziarie associate all'adozione di un modello aziendale sostenibile. Aiutateli a soppesare i potenziali benefici rispetto allo status quo.
- 8. Ispirare l'azione:** Incoraggiare i mentee a prendere l'iniziativa e a sviluppare un piano d'azione per incorporare la sostenibilità nella loro organizzazione. Sosteneteli nella definizione di obiettivi realistici e nell'identificazione dei passi per raggiungerli.
- 9. Incoraggiamento:** Offrire sostegno e incoraggiamento durante tutto il processo, riconoscendo gli sforzi e i progressi della mentee. Rafforzare l'importanza del loro ruolo nel promuovere un cambiamento positivo.

Guidando i partecipanti attraverso queste fasi, potete aiutarli a sviluppare una comprensione più profonda dei temi della sostenibilità e metterli in grado di contribuire efficacemente agli sforzi di sostenibilità della loro organizzazione.

Ulteriori indicazioni e link utili

Sebbene questo corso copra il percorso della start-up, elaborando e fornendo ai mentee strumenti e modi critici di pensare come imprenditori, vale la pena di evidenziarne altri e mostrare le alternative. Per esempio, il libro fondamentale di Eric Ries sulla Lean Start-Up, in cui spiega come gli imprenditori possono strutturare il loro processo di avvio e, quasi come uno scienziato, arrivare a nuove soluzioni che rispondano alle esigenze del mercato. E una volta che i vostri imprenditori si sono messi d'accordo su un'idea, ci sono molte varianti del Business Model Canvas che vale la pena esplorare.

Combinati con i contenuti del Programma di formazione, questi materiali possono servire come base ideale per la comprensione di concetti complessi, sia come contenuti supplementari prima del programma, sia come esercizi di approfondimento durante il programma,

o come strumenti di riflessione dopo il programma. Eccone alcuni:

Comprendere le esigenze dei clienti e sviluppare idee

Discorso TED: Come dare vita a un movimento" di Derek Sivers

Questo TED Talk offre uno sguardo umoristico ma penetrante su come nascono e crescono i movimenti, fornendo consigli pratici a chi vuole avviare i propri progetti di ecoturismo. <https://www.youtube.com/watch?v=gxFt1BZiMTw>

Thinking Like an Entrepreneur - The Lean Start-up di Eric Ries:

https://www.google.se/books/edition/The_Lean_Startup/tvfyz-4JILwC?hl=sv&gbpv=1&dq=the+lean+startup&printsec=frontcover

La tela dell'empatia:

<https://medium.com/@davegray/aggiornato-empathy-map-canvas-46df22df3c8a>

La Guida pedagogica di GrassRoots

La Guida pedagogica costituisce un altro strumento utile quando i vostri mentee si mettono a sviluppare

di sviluppare nuove idee. Offre un prezioso kit di strumenti pronti all'uso che copre tutto, dalla progettazione e pianificazione alla prototipazione e alla valutazione delle esperienze turistiche, rendendola una risorsa essenziale per sviluppare le competenze in modo strutturato e creativo. Riteniamo che sia particolarmente utile perché incoraggia anche la riflessione, aiutando i mentee ad approfondire il loro approccio al turismo con un'attenzione particolare alla sostenibilità e all'impatto sulla comunità. Approfittatene!

Sviluppo e organizzazione di un'azienda

TED Talk: "Quando i lavoratori possiedono un'azienda, l'economia è più solida"

Descrizione: L'opportunità di gestire la propria azienda come cooperativa - un modo diverso di organizzare e gestire un'impresa, in cui i lavoratori sono proprietari della propria azienda.

https://www.ted.com/talks/niki_okuk_when_workers_own_companies_the_economy_is_more_resilient?subtitle=en

Sviluppo di un modello di business (Business Model Canvas):

<https://www.strategyzer.com/library/the-business-model-canvas>

Il modello di business della cooperativa (di lavoro) Canvas:

<https://ccwbe.org/resource/the-worker-cooperative-business-model-canvas/>

Modello di business cooperativo di proprietà:

<https://medium.com/start-coop/introducing-the-ownership-model-canvas-62244cb36a55>

Valutazione del programma

Una volta che il programma è stato completato e i partecipanti hanno finito, è necessario affrontare la questione della valutazione. Sebbene per alcuni orchestratori di programmi questo aspetto sia più importante che per altri, ad esempio se l'orchestratore è interessato a ripetere il programma o meno, può comunque essere un'esperienza di apprendimento per tutte le parti coinvolte. Nelle ultime pagine di questo documento passiamo in rassegna i diversi modi di valutare un programma e di estrarne gli insegnamenti chiave da utilizzare in futuro.



Valutazione del contributo dei mentori e delle aree di miglioramento

Se la valutazione dei progressi dei partecipanti al programma costituisce una parte essenziale del programma, tutti gli aspetti del programma dovrebbero essere sottoposti a valutazione. Dare e ricevere feedback può essere prezioso

sia per il mentore che per il mentee in modi diversi. Il mentoring è un'abilità molto utile in qualsiasi tipo di organizzazione, e un'abilità che può sempre essere perfezionata. Fornendo feedback al mentore, sia il mentore che il mentee ottengono una migliore comprensione di se stessi e di come possono aiutare se stessi e gli altri a crescere. Ma farlo può essere difficile: criticare il contributo di qualcun altro senza offenderlo.

Esistono diversi modi per valutare il proprio contributo come mentore, ad esempio

1. Sondaggio dei feedback dei mentee sull'efficacia del mentore, sulla comunicazione durante il programma, sul trasferimento di conoscenze e sulla guida generale attraverso il progetto di eco-salute.
2. Si può anche fare un sondaggio tra i mentee, chiedendo loro se ritengono che gli obiettivi e i risultati di apprendimento dichiarati siano stati raggiunti e quale ruolo ha svolto il mentore - o avrebbe potuto svolgere, se fosse stato fatto in modo diverso.
3. Una terza pista di indagine può riguardare l'impegno e la disponibilità: quanto è stato impegnato e disponibile il mentore durante il programma? Tempo dedicato, disponibilità a rispondere alle domande, ecc. Cosa avrebbero potuto fare di diverso?
4. Se avete organizzato il programma insieme a qualcun altro o se vi è stata data l'opportunità di avere un collega presente durante le attività cruciali del programma, considerate la possibilità di utilizzarlo come fonte di feedback. Cosa avrebbero fatto di diverso?

Alcuni di questi metodi potrebbero essere utilizzati in un formato aperto, ma, come detto, potrebbero anche essere svolti come sondaggi, con nomi o in forma anonima - fornendo domande con risposte aperte, o permettendo ai partecipanti di selezionare un numero su una scala da 1 a 4, ed evitando scale in cui i partecipanti possono facilmente scegliere l'opzione "centrale".



Valutazione e sviluppo del programma

Dopo aver valutato i risultati di apprendimento dei mentori e dei mentee e le potenziali aree di miglioramento, l'attenzione può essere rivolta al programma stesso; non solo per migliorare il programma per le iterazioni future, ma per dare ai mentee un'ultima opportunità di riflettere sul loro percorso fino a quel momento - da una prospettiva diversa. Come organizzerebbero il programma se dipendesse da loro? Cosa vogliono imparare di più? Come vorrebbero acquisire queste conoscenze? Di seguito sono riportati diversi metodi che possono essere adattati in base alle dimensioni e al contesto del gruppo:

Sondaggi per un ampio feedback

I sondaggi online possono essere un modo efficace per raccogliere feedback strutturati, soprattutto per i gruppi più numerosi. Strumenti come Google Forms o Mentimeter possono catturare input dettagliati su aspetti come il contenuto della sessione, il ritmo e la rilevanza. Utilizzate una combinazione di scale di valutazione (da 1 a 4 per evitare risposte neutre) e domande aperte per ottenere una prospettiva equilibrata. Questo metodo funziona bene quando si preferisce l'anonimato, dando ai partecipanti la libertà di condividere un feedback onesto.

Sessioni di feedback interattive

Per i gruppi di piccole o medie dimensioni, una sessione di feedback collaborativo può fornire approfondimenti più ricchi. Utilizzate post-it, una lavagna o strumenti di live polling come Mentimeter per raccogliere i pensieri dei partecipanti in tempo reale. Questo formato incoraggia il dialogo aperto e spesso porta a momenti di apprendimento condiviso, in cui i membri del gruppo possono riflettere sulle loro esperienze insieme. Si tratta anche di un'attività finale di aggregazione, che rafforza il senso di comunità costruito durante il programma.

Reimmaginazione riflessiva del programma

Invitate i partecipanti a calarsi nel ruolo di organizzatori e a immaginare come potrebbero riprogettare il programma. Quali argomenti potrebbero approfondire? Quali attività aggiungerebbero o eliminerebbero? Questo esercizio non solo li autorizza a condividere le loro prospettive, ma stimola anche una riflessione più profonda sul loro percorso di apprendimento. Conducete questo esercizio in gruppi di lavoro o in una discussione a gruppo intero per raccogliere una serie di idee.

Feedback dei co-organizzatori o degli osservatori

Se il programma coinvolge co-organizzatori o osservatori esterni, il loro feedback può fornire una preziosa prospettiva esterna. Chiedete il loro contributo sul flusso delle sessioni, sul coinvolgimento dei partecipanti e sugli aspetti logistici. Questo punto di vista esterno può aiutare a identificare aree che potrebbero non essere visibili ai facilitatori, aggiungendo profondità al processo di valutazione.

Adattare i metodi di valutazione a diversi scenari

Adattare i metodi di valutazione a diversi scenari

La scelta del giusto approccio alla valutazione dipende dalle dimensioni del gruppo e dal contesto:

- ❖ Piccoli gruppi: Optate per discussioni aperte o esercizi di riflessione che consentono un impegno più profondo e un tocco personale.
- ❖ Gruppi numerosi: Utilizzare strumenti digitali come i sondaggi per garantire efficienza e anonimato, assicurando che tutti abbiano voce in capitolo.
- ❖ Gruppi misti o ibridi: Combinare i metodi, utilizzando strumenti online per un input più ampio e attività di persona per un feedback interattivo.

Strumenti consigliati per la raccolta di feedback

- ❖ Moduli di Google: Perfetto per raccogliere sondaggi dettagliati e anonimi.
- ❖ Mentimetro: Ottimo per sondaggi in tempo reale e feedback interattivi.
- ❖ Miro o Jamboard: Ideale per sessioni di feedback visivo e collaborativo.

Questi strumenti sono relativamente noti e facili da usare e costituiscono un ottimo modo per raccogliere feedback prima o durante una valutazione. Ma potete anche considerare di chiedere al gruppo se è possibile registrare la sessione per trascriverla in un secondo momento; tenete però presente che alcune persone potrebbero trovarlo un po' inquietante e che farle sentire al sicuro è più importante dei vostri appunti. Se la registrazione non è possibile, forse un altro membro del gruppo può prendere appunti in tempo reale, in modo da potersi concentrare sulle risposte ottenute dal gruppo.

Suggerimento finale: se potete, cogliete l'occasione per condurre una valutazione

e di raccogliere feedback quando tutti sono riuniti. Una volta che i partecipanti hanno completato il corso, il loro interesse a compilare un sondaggio o a partecipare ad attività "extra" sarà molto basso.



Gestire le critiche

A volte si ricevono critiche che si ritengono infondate; in questo caso, può essere utile darsi l'opportunità di rispondere alle critiche discutendo i risultati in un gruppo più ampio. A volte la persona che ha scritto un commento specifico può rivelarsi, altre volte no. In ogni caso, è importante accettare il fatto che tutti hanno il diritto di avere le proprie opinioni e di essere umili nelle risposte che si ricevono. Ci possono essere molte cose nella vita delle persone che influenzano il loro modo di lavorare, di interagire con gli altri e di gestire le critiche. Forse le critiche che ricevete sono fondate. O forse si tratta semplicemente di una persona che ha avuto un periodo difficile e forse è più incline a criticare e incolpare qualcun altro, piuttosto che lavorare su se stessa. Non si può mai sapere. Ma se si organizza una valutazione in gruppo, si può dare a se stessi e al gruppo l'opportunità di affrontare le critiche e di dipingere un quadro diverso della situazione.

Conclusione del programma

Il processo di valutazione deve sembrare una conclusione naturale del programma, piuttosto che un'aggiunta separata. Condividete una sintesi delle principali informazioni raccolte e, se possibile, coinvolgete i partecipanti nella definizione delle attività o delle iniziative future, ad esempio discutendo delle piattaforme di social media e di come mantenere i contatti (maggiori informazioni nella pagina successiva). Questo approccio non solo chiude i lavori, ma rafforza anche lo spirito collaborativo del programma, lasciando ai partecipanti un senso di realizzazione e di connessione.



Orchestrazione Comunità post-programma



Quando i mentee completano il programma, è fondamentale pensare a ciò che verrà dopo. Molti partecipanti potrebbero essere pronti a lanciare la propria attività, mentre altri potrebbero essere ispirati a ricambiare diventando essi stessi mentori. Come si può sfruttare questo slancio? Forse c'è un piano per i programmi futuri: questi mentee saranno coinvolti come mentori o come relatori ospiti per ispirare i nuovi partecipanti?

Un altro approccio è quello di creare una comunità di mentori, in cui gli ex alunni che desiderano rimanere in contatto possano offrire supporto per i programmi futuri. Si potrebbe iniziare con un gruppo di ex alunni che cresce di anno in anno. L'organizzazione di una comunità di questo tipo può richiedere un certo coordinamento, soprattutto all'inizio, fino a quando non è abbastanza grande da diventare autosufficiente, con i membri che assumono naturalmente ruoli di leadership. Potreste organizzare incontri regolari, riunioni virtuali o uno spazio online dove gli ex alunni possano condividere esperienze e risorse.

Che si tratti di un supporto strutturato o di connessioni informali, la pianificazione di una comunità attiva e in evoluzione può rafforzare l'impatto del programma. Non ci sono approcci giusti o sbagliati, ma se l'obiettivo è costruire qualcosa che duri e cresca di anno in anno, pensare a ciò che verrà dopo il programma può essere essenziale.

Sebbene esistano molte piattaforme di comunicazione, anche in questo caso è importante pensare a quale piattaforma sia adatta al gruppo in questione. Se la piattaforma è poco frequentata e i membri si perdono le novità, potrebbe essere difficile far crescere la comunità. Detto questo, nessuna piattaforma si adatta alle esigenze o all'interesse di tutti, e quindi il gruppo deve trovare un compromesso. Forse, consentendo le notifiche via e-mail o attraverso qualche altro approccio, coloro che aprono raramente l'applicazione "comunità" possono comunque ricevere le notifiche dalla comunità e sapere quando è importante aprire l'applicazione e partecipare.

Speriamo che questa guida vi abbia ispirato

Ci auguriamo che questa guida vi abbia ispirato ad assumere il ruolo di mentore, e che il suo contenuto vi abbia fornito le conoscenze e gli strumenti necessari per guidare gli aspiranti imprenditori nel campo del turismo eco-sanitario verso la realizzazione dei loro sogni. Attraverso tentativi, errori, persistenza e discussioni iterative, in questa guida abbiamo cercato di distillare e trasmettere gli aspetti più essenziali dell'organizzazione di un programma di formazione di successo per il nostro pubblico di riferimento. Per concludere, riteniamo prudente sottolineare ancora una volta alcuni di questi aspetti.

In questa guida abbiamo sottolineato l'importanza di creare un ottimo rapporto tra mentore e mentee e di capire che l'essenza di una mentorship efficace sta nel vedere una persona per quello che è veramente, o essere abbastanza aperti e curiosi da cercare di capire chi è una persona; un compito che richiede un ascolto attivo e la capacità di porre domande aperte e ben ponderate. Inoltre, quando si progetta un programma che si propone di aiutare un gruppo eterogeneo di individui a svilupparsi nella direzione dei loro sogni e delle loro aspirazioni, riteniamo che sia importante assicurarsi che la creazione e la diffusione della conoscenza funzionino davvero.

e diffusione della conoscenza funzioni davvero: il messaggio che si sta cercando di trasmettere arriva davvero? Questo aspetto spesso implica la comprensione dei requisiti di apprendimento dei partecipanti e l'adattamento il più possibile ai diversi stili di apprendimento.



Osservazioni conclusive

Riconoscere che ogni mentee ha esigenze uniche, sia che si tratti di introversi che di estroversi, è fondamentale. Gli introversi potrebbero aver bisogno di interazioni più riflessive e individuali, mentre gli estroversi potrebbero trarre beneficio da ambienti di gruppo e discussioni attive. Stabilire un forte rapporto è la base di qualsiasi relazione di mentorship di successo. Ciò implica la creazione di un rapporto di fiducia, la dimostrazione di empatia e l'offerta costante di sostegno e incoraggiamento, sia in piccoli che in grandi gruppi, e gioca un ruolo chiave nel raggiungere individui più o meno introversi o estroversi.

La definizione di obiettivi chiari e raggiungibili è un'altra pietra miliare del processo di mentorship. Gli obiettivi devono essere definiti in modo collaborativo per garantire che siano allineati con le aspirazioni e le capacità del mentee. La valutazione regolare di questi obiettivi consente al mentore e al mentee di monitorare i progressi e di apportare le modifiche necessarie. Questo processo iterativo di definizione e valutazione degli obiettivi aiuta a mantenere la concentrazione e la motivazione.

Per i nuovi imprenditori è necessario impartire diverse lezioni fondamentali. In primo luogo, la capacità di porre domande acute e stimolanti ha un valore inestimabile. Un buon mentore insegna ai suoi allievi a mettere in discussione le ipotesi, a esplorare le alternative e a cercare una comprensione più profonda. Questa abilità è essenziale per verificare le ipotesi e convalidare le idee, fasi fondamentali del percorso imprenditoriale. Incoraggiare i mentee a sviluppare e testare prototipi permette loro di imparare attraverso la sperimentazione e l'iterazione, favorendo la resilienza e l'adattabilità.

In definitiva, l'obiettivo è quello di dotare i vostri allievi di un solido bagaglio di competenze che li metta in grado di trasformare i loro sogni imprenditoriali in realtà. Guidandoli attraverso il processo di ideazione, prototipazione e validazione, i mentori aiutano i giovani imprenditori a sviluppare fiducia e competenza. La natura iterativa di questa guida riflette la sua co-creazione da parte di un gruppo eterogeneo di stakeholder ed è destinata a essere continuamente perfezionata. Vi invitiamo a provarla.

Grazie e buona fortuna!



Appendice: Risorse e strumenti di conoscenza aggiuntivi

Risorse per la sostenibilità

Di seguito una selezione di risorse pensate per approfondire la comprensione della sostenibilità, dei concetti di eco-salute e dei quadri etici come la permacultura. Questi strumenti e materiali possono essere utilizzati per ampliare le conoscenze, ispirare l'azione e sostenere le iniziative di ecoturismo.

1. Calcolatore dell'impronta ambientale

Uno strumento pratico di ClimateHero per aiutarvi a misurare il vostro impatto ambientale, con particolare attenzione alle emissioni di anidride carbonica e di altri gas a effetto serra. Questo calcolatore offre consigli pratici per ridurre la propria impronta, adottare abitudini ecologiche e fare scelte più ecologiche.

Link: [Calcolatore dell'impronta ambientale](#)

2. "8 idee di sostenibilità che cambieranno il mondo".

Un video di FT Rethink che esplora concetti innovativi di sostenibilità nei settori della vendita al dettaglio, della pianificazione urbana, della politica, della tecnologia e dell'edilizia. Questa risorsa mette in evidenza idee innovative che potrebbero rimodellare il nostro approccio alla sostenibilità.

Link: [8 idee di sostenibilità che cambieranno il mondo \(YouTube\)](#)

3. Cos'è l'eco-salute, l'One Health e la salute planetaria

Questo video decostruisce tre influenti approcci interdisciplinari - Ecohealth, One Health e Planetary Health - sottolineandone le differenze e le applicazioni nella salvaguardia del benessere umano e ambientale.

Link: [Eco-salute, Salute Unica e Salute Planetaria \(YouTube\)](#)

4. La storia delle cose - Cicli di vita dei prodotti

Questo breve documentario spiega il ciclo di vita dei beni materiali e l'impatto ambientale del consumismo. Incoraggia gli spettatori a valutare criticamente le proprie abitudini di consumo e a considerare alternative più sostenibili.

Collegamento 1: [Sito web di Story of Stuff](#)

Collegamento 2: [La storia di Stuff \(YouTube\)](#)

5. Etica della Permacultura - Cura della Terra, Cura delle Persone, Equa Condivisione

Questo video esplora le basi etiche della progettazione in permacultura, concentrandosi sulle tre etiche fondamentali: Cura della Terra, Cura delle Persone e Condivisione Equa. Fornisce una panoramica accessibile di come questi principi possano guidare il processo decisionale sostenibile.

Link: [Etica della Permacultura \(YouTube\)](#)

Utilizzate queste risorse come materiale supplementare per sostenere i vostri obiettivi di apprendimento o insegnamento, adattandole al vostro pubblico e ai vostri obiettivi. Offrono prospettive diverse e spunti pratici per promuovere la sostenibilità nel turismo eco-sanitario e non solo.

Risorse per gli affari e il networking

Il networking è una parte essenziale della costruzione e della crescita di un'azienda di successo. Di seguito sono riportati esempi di reti e organizzazioni che forniscono risorse, tutoraggio e opportunità di collaborazione. Questi esempi possono servire come ispirazione o come esempi pratici per imprenditori, educatori e mentori, per approfondire le risorse a cui il vostro gruppo può avere accesso.

1. SWIBN (South West Ireland Business Network)

Una rete a sostegno delle imprese dell'Irlanda sud-occidentale, che si concentra sul collegamento tra le donne imprenditrici dei vari settori per condividere risorse, opportunità e consigli.

- ❖ Perché è rilevante: Il networking è fondamentale nel turismo. La SWIBN fornisce una base di supporto alle donne imprenditrici, favorendo lo scambio di buone pratiche e affrontando le sfide comuni.
- ❖ Per gli educatori/mentori: Utilizzate questo esempio per sottolineare il valore di trovare reti locali e internazionali che forniscano tutoraggio e risorse per la crescita.

Link: [Sito web SWIBN](#)

2. Rete del turismo sostenibile in Irlanda

Questa rete promuove pratiche di turismo sostenibile in tutta l'Irlanda, mettendo in contatto i membri che si dedicano a operazioni commerciali responsabili dal punto di vista ambientale.

- ❖ Perché è importante: L'adesione a questa rete aiuta gli imprenditori del turismo ecologico a tenersi informati sulle pratiche di sostenibilità, a ottenere supporto e a condividere idee sul turismo responsabile.
- ❖ Per educatori/mentori: Evidenziare come la collaborazione all'interno delle reti possa migliorare la gestione ambientale e contribuire alla sostenibilità aziendale a lungo termine.

Link: [Rete del turismo sostenibile in Irlanda](#)

3. Rete ecoturistica del Burren (Scogliere di Moher)

Parte del Global Geopark dell'UNESCO, questa rete si concentra sulla sostenibilità e sulla conservazione della cultura locale nella regione del Burren, mostrando come l'ecoturismo possa integrarsi con la conservazione del patrimonio.

- ❖ Perché è rilevante: Ideale per gli imprenditori che vogliono trovare un equilibrio tra conservazione e turismo, creando al contempo un impatto significativo sulla comunità.
- ❖ Per gli educatori/mentori: Utilizzare questo caso di studio per discutere di come l'ecoturismo possa collaborare con i siti del patrimonio culturale e naturale, incoraggiando i mentee a replicare modelli simili nelle loro regioni.

Link: [Rete ecoturistica del Burren](#)

Riferimenti e Elenco delle letture



Risorse Internet

La sindrome dell'impostore:

<https://www.merriam-webster.com/dictionary/impostor%20syndrome>

Business Model Canvas:

<https://www.strategyzer.com/library/the-business-model-canvas>

Articoli di ricerca

Il quadro EntreComp:

<https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC101581>

Libri

The Lean Start-up di Eric Ries:

https://www.google.se/books/edition/The_Lean_Startup/tvfyz-4JILwC?hl=sv&gbpv=1&dq=the+lean+startup&printsec=frontcover

Grande mondo, piccolo pianeta di Johan Rockström e Mattias Klum

https://www.google.se/books/edition/Big_World_Small_Planet/hxuDCgAAQBAJ?hl=sv&gbpv=1&dq=Planetary+binari&stampa=frontespizio

Peavy, R. V. (1997). Counselling sociodinamico: A Constructivist Perspective. Trafford Publishing.

Il modello Firo / Collaborazione radicale: Cinque abilità essenziali per superare la difensività e costruire relazioni di successo (2005) di James Tamm e Ronald Luyet.

Link: <https://www.amazon.se/-/en/James-W-Tamm/dp/0060742518>

Partner

Del progetto GRASSROOTS



COMPANION
KOOPERATIV UTVECKLING

momentum
[educate + innovate]

m
materahub



W8
CENTRE

DéfiMed

www.ecohealthforyouth.co

ecohealthforyouth.com



GRASSROOTS Turismo eco-sanitario

Giovani imprenditori nel turismo eco-sanitario

GRASSROOTS mira a introdurre nuovi modelli, competenze, apprendimento esperienziale, conversazioni collaborative, scambio di buone pratiche, educazione all'imprenditorialità formale e informale per i giovani nei settori dell'ecoturismo, dello sport, dello street food, dell'arte di strada e della digitalizzazione. Per saperne di più:

www.ecohealthforyouth.com

Segui il nostro viaggio



This resource is licensed under CC BY 4.0



This project has been funded with support from the European Commission. The author is solely responsible for this publication (communication) and the Commission accepts no responsibility for any use may be made of the information contained therein. In compliance of the new GDPR framework, please note that the Partnership will only process your personal data in the sole interest and purpose of the project and without any prejudice to your rights therein 2021-2-BE04-KA220-YOU-00 005 077 8