

# ROAD

ROAD TO ADULTHOOD

Mentorship to Help Unaccompanied  
Minors Navigate Adulthood

## ORIENTAMENTI METODOLOGICI

PER L'IMPLEMENTAZIONE DI UN  
PROGRAMMA DI MENTORING SOCIALE PER  
MINORENNI STRANIERI NON ACCOMPAGNATI  
E GIOVANI DAL MONDO

Coordinamento



Partner



Co-finanziato da



Co-finanziato  
dall'Unione Europea

In Italia



In Grecia



# SOMMARIO

## ORIENTAMENTI METODOLOGICI

PER L'IMPLEMENTAZIONE DI UN PROGRAMMA DI MENTORING SOCIALE RIVOLTO A MINORENNI STRANIERI NON ACCOMPAGNATI E GIOVANI DAL MONDO IN TRANSIZIONE VERSO L'ETÀ ADULTA

- 1** INTRODUZIONE ..... pag. 5
- 2** L'APPROCCIO DEL MENTORING SOCIALE ..... pag. 7
1. Lo strumento del mentoring sociale ..... pag. 7
  2. Principi base del Mentoring Sociale ..... pag. 11
- 3** ROAD - MENTORSHIP TO HELP UNACCOMPANIED MINORS NAVIGATE ADULthood - PROGRAMMA DI MENTORING SOCIALE PER MINORENNI STRANIERI NON ACCOMPAGNATI E GIOVANI ADULTI ..... pag. 13
1. Accompagnare giovani con background migratorio ..... pag. 14
  2. Struttura del Programma di Mentoring Sociale ..... pag. 20
- 4** VALUTAZIONE E MECCANISMI DI MIGLIORAMENTO ..... pag. 53

# ORIENTAMENTI METODOLOGICI E CONTENUTI PER LA FORMAZIONE DI VOLONTARI MENTORI

<b>1</b>	<b>INTRODUZIONE</b> .....	pag. 57
<b>2</b>	<b>L'APPROCCIO DEL MENTORING SOCIALE</b> .....	pag. 59
	1. Obiettivi del modulo formativo.....	pag. 59
	2. Competenze.....	pag. 60
	3. Impianto teorico di riferimento.....	pag. 61
	4. Appunti sulla metodologia.....	pag. 72
	5. Struttura delle sessioni.....	pag. 74
<b>3</b>	<b>DESCRIZIONE DELLE SESSIONI</b> .....	pag. 76
	1° sessione: Il programma di mentoring.....	pag. 76
	2° sessione: I giovani dal mondo.....	pag. 82
	3° sessione: La relazione di mentoring.....	pag. 88
	4° sessione: Capacità e competenze del mentore.....	pag. 93
	5° sessione: Preparazione degli incontri.....	pag. 97
	<b>STRUMENTI DI SUPPORTO</b> .....	pag. 102

## MODULO FORMATIVO PER OPERATORI

IL MENTORING COME STRUMENTO PER SUPPORTARE MINORENNI STRANIERI NON ACCOMPAGNATI E GIOVANI ADULTI NEL PERCORSO DI TRANSIZIONE ALL'ETÀ ADULTA

<b>1</b>	<b>INTRODUZIONE</b> .....	pag. 139
<b>2</b>	<b>DESCRIZIONE DELLE SESSIONI</b> .....	pag. 141
	1° sessione: Introduzione al mentoring (apprendimento di livello micro).....	pag. 141
	2° sessione: Il ruolo del mentoring nel territorio e contesto sociale di applicazione (apprendimento di livello meso).....	pag. 146
	3° sessione: Approfondimento: la voce, identità e caratteristiche di minorenni stranieri non accompagnati e giovani adulti in transizione verso l'età adulta.....	pag. 150
	4° sessione: Commenti generali e accordi sui prossimi passi.....	pag. 153

<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	pag. 156
---------------------------	----------

# ORIENTAMENTI METODOLOGICI

PER L'IMPLEMENTAZIONE DI UN  
PROGRAMMA DI MENTORING SOCIALE  
RIVOLTO A MINORENNI STRANIERI NON  
ACCOMPAGNATI E GIOVANI DAL MONDO IN  
TRANSIZIONE VERSO L'ETÀ ADULTA



# A1 INTRODUZIONE

Questo documento presenta le linee guida per l'implementazione di programmi di mentoring sociale per minorenni stranieri non accompagnati e giovani adulti ispirato alla metodologia di Punt de Referència e che integra gli insegnamenti tratti dal progetto europeo Re-Generations che ha coinvolto le associazioni Defence for Children International Italia (Italia) e ARSIS (Grecia): [https://www.defenceforchildren.it/easyUp/file/dci\\_memoir\\_2022\\_it\\_lr.pdf](https://www.defenceforchildren.it/easyUp/file/dci_memoir_2022_it_lr.pdf). Questi orientamenti inoltre si basano sull'expertise che Mentoring Europe (Paesi Bassi) ha condiviso nell'ambito del progetto europeo RoAD: RoAD to Adulthood - Mentorship to help unaccompanied Minors navigate adulthood.

Desideriamo sottolineare che quanto condiviso di seguito deriva dall'esperienza in un progetto specifico volto ad accompagnare minorenni stranieri non accompagnati e giovani adulti di origine straniera nel processo di transizione verso l'età adulta. Non escludiamo che questi orientamenti possano essere implementati con successo se applicati ad altri gruppi, con i necessari adattamenti. Tuttavia, non riteniamo che questo documento abbia un approccio sufficientemente ampio per promuovere progetti di mentoring finalizzati all'accompagnamento di altre persone in situazione di vulnerabilità sociale.

Il mentoring rivolto ai minorenni stranieri non accompagnati e ai giovani dal mondo in transizione verso l'età adulta ha caratteristiche specifiche determinate dal processo di autonomia che devono affrontare all'approssimarsi dei 18 anni e dalla limitata rete di adulti che li accompagna in questo processo. La sfida che devono affrontare è doppia: raggiungere l'autonomia in un breve periodo di tempo, in un contesto difficile e relativamente nuovo e con uno scarso supporto da parte della comunità.

D'altra parte, minorenni e giovani adulti hanno una serie di capacità, competenze e risorse proprie per affrontare il processo di transizione verso l'età adulta ed esserne protagonisti. Per questo, è importante generare un ambiente che promuova la resilienza dei giovani e, allo stesso tempo, attenui i fattori di vulne-

rabilità (Milsten & Herdenson, 2003): fornendo sostegno affettivo, stabilendo aspettative elevate, offrendo opportunità significative, arricchendo i legami pro-sociali con limiti chiari e sviluppando competenze utili per la vita.

In quest'ottica, il progetto RoAD intende contribuire al miglioramento delle risorse personali per l'autonomia di minorenni stranieri non accompagnati e giovani dal mondo in transizione verso l'età adulta, promuovendo relazioni di accompagnamento attraverso il mentoring sociale e il sostegno di un team di operatori specializzati, che possono diventare figure di riferimento per questi giovani. La complementarità tra la relazione di supporto tecnico e il mentoring sociale è una specificità del programma di mentoring e del modello di accompagnamento di Punt de Referència che è stato mantenuto nel progetto RoAD e che viene proposto di seguito.

Il mentoring sociale è uno strumento di accompagnamento che integra il supporto che gli operatori possono fornire ai giovani in transizione verso l'età adulta, ma è necessario che il team di operatori specializzati nel mentoring svolga processi di selezione, preparazione e accompagnamento delle persone coinvolte nelle relazioni di mentoring (giovani e volontari) di qualità. È necessario avere una struttura completa affinché questo programma sia davvero efficace, come riporta anche D. DuBois nel suo studio "The role of risk. Mentoring experiences and outcomes for youth with varying risk profiles" (2013).

In maniera simile, occorre tenere presente che non tutti i giovani sono preparati o propensi a partecipare ad un progetto di mentoring sociale. È importante rispettare questa condizione e/o decisione di ciascun giovane. Il mentoring si basa sulla volontarietà delle parti coinvolte ed è attraverso questo approccio che otterremo l'impegno, la responsabilità e la fiducia che questa relazione richiede.

Infine, vorremmo sottolineare come lo strumento di intervento del mentoring sociale contribuisca a migliorare le condizioni in base alle quali i giovani possono ampliare le proprie risorse e sviluppare con successo un percorso di autonomia, ma che questo non consente loro di controllarne pienamente i risultati. V. Havel ci ricorda che "la speranza non è la convinzione che qualcosa andrà bene, ma la certezza che qualcosa ha senso". È in quest'ottica che ci proponiamo di lavorare a questo progetto.

## A2

L'APPROCCIO DEL MENTORING  
SOCIALE

## 1. LO STRUMENTO DEL MENTORING SOCIALE

Generalmente, il mentoring è inteso come un processo di accompagnamento, guida, supporto, tra due o più persone che stabiliscono una relazione - di durata variabile - nella quale il mentore possa aiutare la persona a cui viene affiancato a prendere decisioni ed acquisire conoscenze e competenze formative ed emotive, allo scopo di facilitare lo sviluppo personale e sociale del *mentee* (Feu, Besalú, Plana, & Prieto-Flores, 2009).

Il mentoring può anche essere definito come uno strumento di intervento sociale che promuove la relazione tra persone che volontariamente si mettono a disposizione per fornire un sostegno individuale a un'altra persona a rischio di esclusione sociale. Questa relazione è supportata e monitorata da un operatore professionale (Carta europea del mentoring, 2010).

## 1.a Uno strumento di trasformazione sociale

Il mentoring sociale mira a dare stabilità e autonomia alle persone che si trovano in situazioni di vulnerabilità sociale, attraverso la creazione di un legame personale. Questo legame tra due persone provenienti da realtà diverse permette di costruire una rete di reti, mettere in discussione i meccanismi di riproduzione sociale e creare percorsi di autonomia collegata.

Il mentoring sociale è un'esperienza trasformativa perché è un **impegno di cittadinanza attiva**. Mette in discussione le linee guida e i codici socialmente stabiliti, producendo cambiamenti e rafforzando relazioni umane che sarebbe difficile stabilire spontaneamente. Generalmente, tendiamo a interagire con persone culturalmente, socialmente ed economicamente molto vicine a noi, nella cosiddetta "zona di comfort". In questo senso, il mentoring sociale ci sfida ad uscire dalla nostra zona di comfort e ci avvicina a persone lontane da noi, incoraggiandoci a rivedere i nostri modelli relazionali attraverso la prossimità.

Con la relazione di mentoring, ogni partecipante finisce per sentirsi rappresentante del proprio gruppo sociale, generando un legame tra due gruppi. Questo ci riporta al concetto di raggruppamento (*clustering*) in base al quale, attraverso la relazione tra le due persone, si genera un legame tra due reti ben differenziate, rendendo la rete sociale una **rete di reti**. Nel linguaggio dell'analisi strutturale, diremmo che la reale rete sociale dovrebbe essere rappresentata come un insieme di raggruppamenti o gruppi umani collegati tra loro da "punti locali" (la relazione tra le due persone).

Facilitare il contatto tra le persone e far avvicinare i gruppi sociali favorisce il riconoscimento delle diverse realtà sociali, il senso di prossimità e la possibilità di trovare formule di sviluppo sociale concilianti, un modello di *modus convivendi*. Informazioni, valori e atteggiamenti possono essere trasmessi efficacemente attraverso pochi e specifici attori.



Persona per persona, gruppo per gruppo, ci stiamo muovendo verso un modello di relazioni sociali più intimo, più responsabile e coeso. Questo garantisce a entrambe le parti un clima di fiducia e sicurezza e, nella società nel suo complesso, maggiori coesione, pari opportunità e sostenibilità.

In questo senso, i progetti di **mentoring sociale hanno un doppio impatto: sui giovani e sui volontari. Da un lato, il mentoring sociale mira ad essere trasformativo anche rispetto all'approccio proprio del determinismo sociale, promuovendo le capacità del giovane stesso.** Partendo dalla convinzione che un'infanzia e un'adolescenza difficili generano un rischio



sociale importante ma non determinano di per sé un futuro di esclusione, il mentoring sociale fornisce una gamma più ampia di opportunità, una nuova rete di sostegno informale e un accompagnamento vitale che rafforza i giovani nel poter superare le loro difficoltà, a partire dalle loro capacità. Rodhes (2014) afferma, in questo senso, che i mentori hanno il potenziale per modificare, o addirittura riconvertire, le prospettive negative di sviluppo dei giovani a rischio.

D'altra parte, il mentoring sociale **ha un impatto sull'immagine preconstituita del volontariato**; decostruisce i pregiudizi e gli stereotipi esistenti attraverso la formazione ricevuta, la supervisione del ruolo di mentori e *mentees* e l'esperienza di costruzione della relazione di mentoring. È essenziale che i mentori sviluppino una consapevolezza critica delle disuguaglianze sociali e culturali e un'umiltà culturale per consolidare relazioni di migliore qualità con i giovani (Sánchez, Colón-Torres, Feuer, Roundfield & Berardi, 2010). In questo modo il mentoring sociale può generare processi di inclusione sociale. Rhodes e Boburg (2009) riconoscono questo beneficio del mentoring come **"battere le probabilità"**. In altre parole, il mentoring può creare una situazione che supera la visione "riproduttiva" della società secondo la quale un giovane all'interno del sistema di protezione dell'infanzia e in una situazione di emarginazione è destinato al fallimento e all'esclusione sociale, generando un impatto positivo sulla sua situazione. In questo modo, si interrompe **l'effetto Pigmalione** secondo il quale ciò che gli altri pensano che io sia determina il modo in cui essi si comportano nei miei confronti; questo influenza la mia bassa autostima e la fiducia in me stesso, generando un comportamento simile a quello che le persone pensavano inizialmente e rafforzando così la loro convinzione.

Infine, il mentoring sociale **favorisce percorsi di autonomia collegata**, un concetto che Antonio Marina (2007) descrive molto bene. Si riferisce al fatto che la propria indipendenza personale è compatibile e si costruisce attraverso profondi legami etici ed emotivi. Da un lato, sicurezza, coraggio, assertività, risorse personali sono essenziali per mantenere l'autonomia. Dall'altro lato, l'amore, la solidarietà, il rispetto, la generosità e il senso di giustizia ci legano alle altre persone. In questo modo, la persona deve poter contare sulla rete di sostegno sociale e, grazie a questo legame, può sentirsi più autonoma.

In breve, i quattro concetti: la rete delle reti, il superamento delle probabilità, il rafforzamento delle capacità e l'autonomia collegata ci convincono del fatto che impegnarsi nel mentoring sociale significhi impegnarsi per un modello diverso di società, una società più giusta, impegnata e coesa.

Infine, non possiamo ignorare i **limiti dell'impatto** che il mentoring sociale ha sull'azione sociale nel suo complesso: esso non può sostituirsi alla famiglia, al supporto sociale professionale o alle politiche pubbliche. Dobbiamo continuare a rafforzare queste questioni strutturali quale impianto dell'azione sociale e, allo stesso tempo, promuovere l'uso del mentoring sociale come strumento di coesione sociale.

# IN BREVE

*Il processo di accompagnamento riunisce due parti che mostrano un impegno congiunto a condividere la propria esperienza e conoscenza, con il supporto di una terza parte (operatore professionale).*

*Si tratta di un processo volontario per entrambe le parti (mentori e mentees) basato sulla fiducia e sul rispetto reciproco, di cui beneficiano tutti i partecipanti.*

*L'organizzazione che promuove la relazione garantisce che la persona che riceve l'accompagnamento guidi il processo, in modo che i suoi bisogni, le sue decisioni e i suoi obiettivi costituiscano la base dell'intervento e che questo sia concordato da tutte le parti.*

*L'impegno è fissato per un determinato periodo di tempo, concordato dalle tre parti coinvolte.*

*Il processo di accompagnamento deve essere riservato. Si svolge entro i limiti stabiliti da ciascuna organizzazione, oltre a quelli della propria situazione personale. Tutte le parti si impegnano a rispettare questi limiti.*

*L'accompagnamento dà alle parti il diritto di essere tutelate da eventuali danni. Ogni organizzazione deve implementare politiche e procedure per garantire che tutti i partecipanti seguano pratiche sicure.*

*Le organizzazioni formano adeguatamente i volontari per aiutarli a sviluppare il loro ruolo e a rivedere regolarmente le loro funzioni.*

*La supervisione di ogni relazione è responsabilità dell'organizzazione: per questo motivo, viene stabilito un monitoraggio rigoroso e continuo di ogni coppia in mentoring e vengono istituiti processi di valutazione.*

## 2. PRINCIPI BASE DEL MENTORING SOCIALE

I principi base del mentoring sociale definiscono gli elementi chiave di questo strumento. Sono anche le specificità che lo rendono utile come strumento di accompagnamento e sviluppo personale. Sulla base dell'European Mentoring and Befriending Group, sono stati stabiliti i seguenti principi di base:

**ESCLUSIVITÀ** la relazione che si crea è interpersonale, uno a uno, generosa, nella quale il legame affettivo gioca un ruolo fondamentale.

**INFORMALITÀ** il basso livello di formalità e burocratizzazione della relazione di mentoring si distingue da ciò che avviene in una cornice istituzionalizzata. È quindi governata da linee guida chiare che devono essere accettate dalle parti.

**EMPOWERMENT** le decisioni vengono sempre prese dal giovane. Il mentore dimostra al giovane di avere fiducia nelle sue capacità di risolvere i problemi.

**CONNESSIONE** l'accompagnamento fornisce risorse concrete relative alla formazione, all'alloggio, al lavoro e al tempo libero, oltre che un sostegno emotivo.

**L'INTENTO EDUCATIVO** differenzia il mentoring da una relazione di amicizia. In una relazione di mentoring sociale si promuove il cambiamento, l'apprendimento e il miglioramento dello sviluppo personale.

**EQUILIBRIO TRA AUTONOMIA E CONTROLLO** promuovere l'apprendimento a partire dal proprio punto di partenza, dai propri bisogni, dagli errori e dalla perseveranza, pur essendo un modello di riferimento e una valida fonte di risorse.

**EMPATIA** come facilitatore di relazioni di fiducia e di sostegno informale.

**VOLONTARIETÀ** entrambe le persone partecipano alla relazione di mentoring volontariamente e con impegno nella relazione che stanno costruendo.

Questi principi rendono il mentoring in grado di fornire il seguente supporto (secondo Pat Soldan & Bernardine Brady, 2015):

- > Supporto concreto e tangibile in qualsiasi richiesta.
- > Fornire consulenza e orientamento ogni volta che il giovane lo richiede, in modo che possa prendere una decisione o migliorare lo svolgimento di un'attività.
- > Supporto emotivo, a partire dall'ascolto empatico e dall'affetto incondizionato.
- > Essere riconosciuti e sentirsi apprezzati dagli altri. L'affetto positivo espresso da altri adulti e/o coetanei rafforza i sentimenti di auto-stima del giovane.

# RoAD - MENTORSHIP TO HELP UNACCOMPANIED MINORS NAVIGATE ADULTHOOD - PROGRAMMA DI MENTORING SOCIALE PER MINORENNI STRANIERI NON ACCOMPAGNATI E GIOVANI ADULTI

Il progetto "RoAD to Adulthood - Mentorship Helping Migrant and Refugee Unaccompanied Minors Navigate Adulthood" è un'iniziativa europea che mira a sostenere i minorenni stranieri non accompagnati e i giovani adulti nella loro transizione verso l'età adulta e l'integrazione. Il progetto mira inoltre a incrementare lo scambio di modelli formativi condivisi per il mentoring di minorenni stranieri non accompagnati e giovani dal mondo, adatti a essere applicati a livello europeo, condividendo e promuovendo le metodologie in essere e adattate per sostenere la transizione di minorenni stranieri non accompagnati e giovani adulti verso l'età adulta.

Il progetto si basa sulla metodologia del mentoring per preparare minorenni non accompagnati e giovani dal mondo all'integrazione nella comunità locale attraverso lo sviluppo di relazioni di mentoring che ne supportino la transizione all'età adulta.

Il progetto nasce per promuovere la relazione tra un giovane dal mondo e un volontario - il mentore - che ha tempo, determinate competenze e voglia di dedicarsi a questo spazio di relazione, accompagnando il giovane nel processo di transizione verso l'età adulta. L'operatore del progetto di mentoring (tecnico) fornisce il contatto iniziale e l'accompagnamento per facilitare la creazione di un legame tra i giovani e le persone che fungono da mentori. Si assicura inoltre che questa relazione si sviluppi nel miglior modo possibile, affinché entrambe le parti siano soddisfatte.

Una relazione di questo tipo offre la possibilità al giovane di conoscere una persona con cui non si sarebbe incontrato spontaneamente e che - trovandosi in una situazione di vita più favorevole - è nella condizione di aiutare e accompagnare il suo percorso verso l'autonomia. La relazione tra mentore e giovane è di tipo informale e amichevole. In questo modo, il giovane ha la possibilità di instaurare un rapporto personalizzato, senza la necessità di percepirlo come qualcosa di "istituzionale", ma come uno spazio di fiducia, una connessione tra due persone. Affinché questa relazione sia proficua per entrambe le parti, è necessario fornire le indicazioni presentate di seguito,

fissando obiettivi chiari e trasparenti fin dall'inizio. È fondamentale che la relazione sia supportata da un operatore qualificato e adeguatamente formato, che supervisiona e guida il buon andamento del rapporto.

Tutti abbiamo bisogno di sentirci accompagnati nella nostra vita, soprattutto nelle fasi in cui affrontiamo sfide maggiori o viviamo difficoltà più intense. Poter contare su un padre, una madre, fratelli maggiori o altri parenti stretti, un insegnante o un collega di lavoro, un amico o una persona che si fida di noi e ci dà il suo sostegno e il suo affetto, può essere decisivo per ottenere i nostri successi.

Nel caso di giovani che non hanno il sostegno della famiglia nel luogo in cui vivono, l'accompagnamento da parte di volontari che fungono da mentori può essere fondamentale per rendere il loro processo di transizione verso l'età adulta il più sostenibile possibile e per evitare l'insorgere di situazioni di rischio.



## 1. ACCOMPAGNARE GIOVANI CON BACKGROUND MIGRATORIO

### 1.a I giovani dal mondo

Il progetto RoAD si rivolge a minorenni stranieri non accompagnati e giovani adulti di età compresa tra i 16 e i 21 anni che hanno vissuto un percorso di migrazione e che compiono il loro percorso di transizione all'età adulta senza il sostegno della famiglia.

Elenchiamo di seguito alcune delle difficoltà condivise dai giovani che hanno partecipato al progetto:

- > Non avere nella propria rete persone adulte di riferimento adatte per offrire supporto nel processo di autonomia.
- > Una rete consolidata, basata principalmente sul gruppo dei pari.
- > Difficoltà emotive derivanti dalle esperienze del proprio processo di crescita e dalla situazione instabile in cui si trovano.
- > Difficoltà educative.
- > Difficoltà nell'ambiente di lavoro, legate ad aspetti come l'orientamento, le attitudini e l'integrazione.

D'altra parte, è importante sottolineare che i giovani partecipanti hanno punti di forza, competenze e risorse che costituiscono le basi per affrontare il loro processo di transizione verso l'età adulta:

- > Competenze sociali e comunicative di base.
- > Desiderio di conoscere, imparare e sentirsi parte del contesto e della rete sociale.
- > Impegno per il proprio percorso lavorativo.
- > Interesse a stabilire una relazione con un adulto.
- > Capacità di assumersi l'impegno e la dedizione che la partecipazione al programma di mentoring comporta.
- > Volontà di partecipare al programma di mentoring.
- > Atteggiamento di responsabilità e rispetto.

Un elemento chiave è la **resilienza**. Si tratta di un processo che non elimina il rischio o le condizioni di vita avverse, ma permette al giovane di utilizzarle in modo efficace (Rutter, 1987). I giovani devono affrontare alcuni problemi che non possono essere risolti da soli. Ad esempio, non è possibile cambiare le circostanze del contesto che li circonda, come la mancanza di supporto familiare durante la transizione verso l'autonomia. La resilienza descrive la capacità di una persona o di un gruppo di continuare a progettare il futuro nonostante alcune condizioni di vita avverse o difficili (Oliva, Jiménez, Parra & Sánchez-Quejía, 2008), ossia la capacità di sopravvivere e crescere di fronte alle avversità. I giovani dispongono quindi di fattori protettivi che favoriscono il loro sviluppo, il mantenimento o il recupero della loro salute e che contrastano i possibili effetti dei fattori di rischio. In breve, la resilienza è un processo dinamico che potrebbe essere definito come una misura della capacità delle giovani persone di far fronte allo stress (Mike, Chika & Avah, 2014).

## UN APPROCCIO TRANSCULTURALE AL MENTORING

La nostra esperienza è stata sostanzialmente segnata dal contesto migratorio in cui i mentees si sono trovati. Avere una comprensione coerente del contesto fenomenologico specifico è di fondamentale importanza per:

- > **condividere un quadro di riferimento comune che fornisca un orientamento per leggere la realtà;**
- > **stabilire i limiti e le possibilità dell'azione del mentore in modo da evitare frustrazioni da un lato, ed evitare comportamenti che possano portare a risultati indesiderati per il progetto del mentee;**
- > **trovare strategie per superare eventuali difficoltà.**

Quando si parla di migrazione, per esempio, le seguenti considerazioni mostrano che approfondendo la nostra lettura della realtà possiamo cogliere punti di connessione tra situazioni di vita apparentemente distanti.

- > **Com'era la vita del mentee nel suo paese d'origine? Quali erano le motivazioni che spiegano la sua partenza? Qual è il loro legame con il proprio contesto di appartenenza? Come questi aspetti influenzano il suo presente e il modo in cui interagisce con il contesto di accoglienza e con noi?**
- > **Come viene riconosciuta questa persona dal nostro sistema? Qual è il suo status giuridico e come questo determina il suo diritto alla cittadinanza intesa in termini generali? C'è una sovrapposizione tra persona e status? Come può il mentoring rappresentare uno spazio di umanità all'interno di un sistema migratorio che può portare alla burocratizzazione dell'esistenza umana?**
- > **Come considerare la dimensione globale della migrazione, le sue cause e le responsabilità collettive? Come può la funzione sociale del mentoring andare oltre la relazione tra due individui?**

Ogni esperienza di mentoring ha probabilmente a che fare con la diversità di contesti culturali e sociali. La diversità culturale è intesa qui in senso ampio e non solo dal punto di vista della "cultura nazionale". Due persone possono avere identità culturali diverse e provenire dalla stessa città o addirittura dallo stesso quartiere.

In realtà, la considerazione della diversità culturale è un diritto incorporato negli strumenti dei diritti umani, che riconoscono il diritto delle persone alla vita culturale, alla pratica della propria religione e spiritualità e all'uso della propria lingua, al fine di consentire il rispetto reciproco.

Le pratiche di mentoring dovrebbero quindi essere in grado di interagire con la diversità come elemento esistente e intrinsecamente presente in ogni relazione. Ciò implica un esercizio di mediazione quale sforzo essenziale per qualificare nuove relazioni con persone sconosciute, indipendentemente dalla loro origine.



La mediazione è intesa come l'insieme delle funzioni che permettono la connessione e l'integrazione tra la persona e il contesto generale e specifico in cui si svolge la sua esperienza (Defence for Children, 2010). Ha molto a che fare con la dimensione comunicativa anche se non si tratta solo di comprendere l'altro in modo aperto e neutrale, senza essere condizionati dalle proprie modalità culturali, ma anche di cercare di essere compresi dall'altro. Riguarda trovare insieme un modo di comunicare che rappresenti un ponte tra culture e provenienze diverse.

E non solo. L'approccio transnazionale suggerisce di cogliere significati universali per trascendere i confini culturali e trovare sensi comuni. L'obiettivo sarebbe quello di esplorare connessioni dinamiche tra culture e narrazioni che generano comprensione e quindi possono essere tradotte in una migliore efficienza di azioni e risposte. Una relazione di mentoring dovrebbe essere percepita come rilevante da tutte le persone coinvolte, anche se appartengono a codici culturali diversi. In questa prospettiva, considerare le differenze e la diversità di ogni persona dovrebbe essere sempre una dimensione chiave nel progettare schemi di mentoring e tradurli in modelli e pratiche culturalmente sostenibili e rilevanti.

*(Estratto da "Memoir – Pensieri ed esperienze dal mentoring rigenerativo" elaborato da Defence for Children International Italia nell'ambito dell'iniziativa Re-Generations).*

## **1.b La transizione all'età adulta**

Definiamo la transizione all'età adulta come il processo attraverso il quale i giovani assumono nuovi ruoli e affrontano nuovi compiti legati all'acquisizione di livelli crescenti di autonomia dai loro adulti di riferimento. Si tratta di un processo di autonomia collegata (A. Marina, 2006) che si sviluppa a partire dal legame affettivo e dal riconoscimento, un processo lungo e integrale verso l'età adulta (R. Gilligan) che è possibile solo se si costruiscono itinerari di vita in cui il sostegno e il benessere emotivo sono fondamentali.

Questo percorso può culminare nel completamento del processo educativo, nella ricerca di un lavoro, nella capacità di mantenere relazioni mature e nella gestione di una casa propria. Tuttavia, la transizione non è un processo uniforme, ma comporta piuttosto un'ampia gamma di esperienze di transizione (Mitchell, 2006 in Lopez, Bravo e del Valle, 2013) mediate dall'impatto del contesto socio-economico in cui i giovani sono inseriti, oltre che da variabili individuali.

Dal modello proposto, comprendiamo come la capacità di costruire una rete di sostegno e di legami sarà la base dell'accompagnamento e dell'intervento. Definiamo i legami come affettivi, incondizionati, stabili e continui. Da questa relazione consolidata, deriva la capacità di vedere l'altro come vulnerabile, come un essere autonomo con sentimenti e progetti propri (Holmes, 2009). Le relazioni, quindi, saranno fondamentali in quanto forniscono sicurezza,

autostima, accettazione e riconoscimento (Barudy, 2010), supporto per l'elaborazione della propria storia di vita ed esperienze (Cyrulnik, 2001) e fattori che promuovono la resilienza individuale e collettiva (Mildstein e Henderson, 2003).

Di conseguenza, in questo progetto ci siamo impegnati in un modello che combina il supporto tecnico, attraverso la relazione, e il rapporto di mentoring sociale. In questo modo, sia gli operatori del progetto di mentoring sia i mentori costituiranno figure di riferimento per i giovani nel processo di transizione all'età adulta. In questo senso, è importante essere in grado di differenziare i diversi ruoli che ogni figura avrà nell'accompagnamento di questo processo:

<b>RUOLO DEGLI OPERATORI DEL MENTORING</b>	<b>RUOLO DEL VOLONTARIO (MENTORE)</b>
<i>Rilevazione dei bisogni e costruzione del piano di lavoro in affiancamento al giovane</i>	<i>Ruolo di guida attraverso la propria esperienza e risorse personali</i>
<i>Orientamento e supporto socio-educativo per il raggiungimento degli obiettivi fissati per la costruzione della relazione</i>	<i>Impegno volontario</i>
<i>Ricerca di risorse e opportunità nella rete socio-assistenziale e negli enti che collaborano al programma</i>	<i>Riferimento al supporto tecnico per un corretto sviluppo del proprio ruolo all'interno di un progetto</i>
<i>Supporto al mentore volontario</i>	<i>Costruzione di un legame emotivo con il giovane attraverso incontri settimanali (minimo 8 mesi)</i>
<i>Coordinamento con le équipe educative che lavorano con i giovani in mentoring</i>	

## 1.c Impatto del programma di mentoring

In un ambiente socialmente svantaggiato, le possibilità di stabilire una relazione di mentoring in modo naturale sono molto più basse rispetto ad un ambiente più favorevole, il 45% rispetto all'85% delle persone che hanno un mentore naturale (riferendosi ad adulti non genitori ma che svolgono un ruolo di cura nella loro rete sociale, indicati dai giovani - Erickson, LD, McDonald, S., & Elder, GH, 2009). Quindi, prima di tutto, il programma di mentoring ha un impatto positivo in quanto promuove la possibilità di avere un mentore per i giovani in un percorso di accoglienza, in uscita dai percorsi di accoglienza o a rischio di esclusione sociale. Attraverso le relazioni con i loro mentori, i giovani migliorano le loro competenze e il loro capitale sociale ed emotivo.

**MIGLIORI COMPETENZE** si tratta di miglioramenti legati alla formazione, alle abilità e alle attitudini. Attraverso la relazione di mentoring, i giovani accrescono le loro aspettative educative, rafforzano e sviluppano maggiori competenze sociali e comunicative, risvegliano la motivazione, adottano comportamenti più concilianti e hanno un atteggiamento più positivo e proattivo nei confronti del proprio processo di transizione verso l'età adulta. Inoltre, ampliano i loro orizzonti e affrontano nuove sfide. In particolare, lavorano sulle seguenti abilità: consapevolezza di sé, consapevolezza emotiva, comunicazione, relazioni interpersonali, iniziativa e autonomia.

**AUMENTO DEL CAPITALE SOCIALE** la relazione tra mentore e giovane favorisce la conoscenza del territorio, delle risorse e della cultura locale, attraverso l'esperienza diretta e la partecipazione a tradizioni e attività culturali. Attraverso questa esperienza il giovane ha l'opportunità di ampliare la propria rete di relazioni sociali, che possono aiutarlo a ricevere maggiore sostegno e opportunità durante il processo di transizione all'età adulta e per tutta la vita.

**MIGLIORAMENTO DEL CAPITALE EMOTIVO** una delle difficoltà più significative individuate nei processi di transizione verso l'età adulta è la gestione delle emozioni. La relazione con il mentore facilita l'espressione di difficoltà, ansie e emozioni; allo stesso tempo, fornisce strumenti per la gestione emotiva quotidiana. Il fatto di avere al proprio fianco una persona a cui confidare i propri sentimenti garantisce ai giovani maggiore stabilità emotiva e permette loro di focalizzarsi meglio sul passaggio all'età adulta.

Anche i volontari mentori che partecipano al progetto traggono beneficio dall'esperienza e imparano da essa in vari aspetti.

**MIGLIORAMENTO DELLE COMPETENZE** il contatto con una realtà diversa genera nel volontario la necessità di mettere in pratica altre competenze e strumenti relazionali diversi da quelli abituali e, quindi, di imparare. Uscire dalla propria zona di comfort richiede un determinato atteggiamento e rafforza la capacità di risolvere le difficoltà e mettere in atto strategie per affrontare nuove situazioni.

**AUMENTO DEL CAPITALE EMOTIVO** il fatto di poter aiutare una persona che si trova in una situazione difficile genera nel volontario soddisfazione personale e benessere, che si traduce in un miglioramento emotivo. A mano a mano che il volontario aumenta le proprie conoscenze e competenze per costruire una relazione con il giovane, impara anche ad accompagnarlo emotivamente e, insieme, possono sviluppare fiducia, autostima e capacità di impegno e auto-miglioramento.

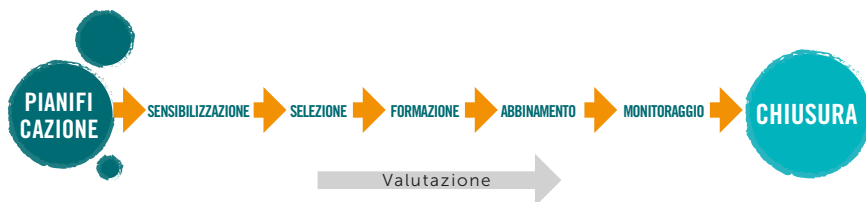
**IMPATTO SULLA CITTADINANZA** mettere in contatto realtà sociali diverse facilita la conoscenza di contesti vicini e spesso ignorati. La connessione tra giovani e volontari impatta le reti di ciascuno, abbattendo pregiudizi e stereotipi e favorendo nuove opportunità e nuovi apprendimenti. Nel complesso, questo contribuisce ad unire la società e aiuta a combattere le disuguaglianze e la discriminazione.

Va notato, in relazione al potenziale del progetto, che i benefici della relazione di mentoring crescono esponenzialmente nel tempo. Questo è un aspetto osservato attraverso l'esperienza delle relazioni di mentoring e sostenuto da autori come Grossman e Rhodes. Questi hanno dimostrato che i giovani che hanno mantenuto una relazione con il loro mentore per almeno un anno hanno avuto miglioramenti significativi in termini di risultati scolastici, comportamento e sviluppo psicosociale. Al contrario, i giovani che hanno avuto rapporti di mentoring di durata inferiore a sei mesi hanno avuto effetti molto più limitati e potrebbero addirittura avere risultati negativi. Da questo deriva la motivazione a proporre programmi di mentoring della durata di 8 mesi.

## 2. STRUTTURA DEL PROGRAMMA DI MENTORING SOCIALE

Prima di avviare un programma di mentoring sociale, è necessario avere una visione d'insieme, conoscere tutte le procedure e la pianificazione necessarie, nonché le persone che saranno responsabili del progetto. La sistematizzazione di tutti i processi ci aiuterà a garantire la qualità dell'azione. Queste linee guida seguono le procedure stabilite dal marchio MC del sistema sulla qualità del mentoring della Coordinadora de Mentoria Social spagnola.

Per implementare il programma di Mentoring, è necessario pianificarlo e mettere in atto 6 fasi di azione, come descritto in dettaglio di seguito.



## 2.a Pianificazione del programma di mentoring

Prima di sviluppare il programma di mentoring è importante aver stabilito:

### **Un'analisi dei bisogni dei giovani a cui si rivolge il programma di mentoring, supportata da dati pertinenti e verificati.**

L'analisi dei bisogni può essere correlata alla risposta che il mentoring può fornire o alla risposta che il progetto fornirà attraverso diverse metodologie. Per quanto riguarda i bisogni a cui il mentoring può rispondere, è importante andare in profondità e sottolineare i benefici forniti, oltre che essere consapevoli dei limiti sopra indicati. È inoltre necessaria un'analisi del quadro giuridico relativo alla condizione dei minorenni stranieri non accompagnati e giovani adulti dal mondo sul territorio nazionale/regionale e una mappatura delle risorse disponibili nel territorio in cui si opera.

### **L'obiettivo generale e gli obiettivi specifici, insieme ai risultati attesi e relativi indicatori.**

Ricordiamo che il mentoring è una metodologia che contribuisce allo sviluppo personale attraverso il miglioramento delle competenze personali e del capitale sociale dei partecipanti. È possibile che il programma abbia altri obiettivi più ampi e che il mentoring sia solo una delle metodologie utilizzate. In questo caso, ci saranno obiettivi legati al mentoring e altri che saranno corrisposti da altre metodologie complementari.

### **Gli strumenti e le risorse a disposizione.**

Un programma di mentoring come quello presentato in questa pubblicazione richiede un ampio supporto tecnico. Per tre motivi: in primo luogo, per la selezione e la preparazione dei partecipanti, nonché per il monitoraggio e il sostegno alla costruzione della relazione; in secondo luogo, per la condizione di vulnerabilità dei giovani partecipanti dovuta alla necessità di sostegno emotivo, alle esigenze del contesto e alla mancanza di supporto da parte della comunità e, in terzo luogo, perché include il sostegno tecnico ai giovani nello sviluppo del loro progetto di vita insieme alla relazione di mentoring.

### **La progettazione degli strumenti necessari allo sviluppo del programma di mentoring.**

In seguito, descriveremo in dettaglio ogni fase e questi strumenti.

LE DOMANDE CHE POSSONO GUIDARVI NELLO SVILUPPO DEL PROGRAMMA SONO:

- Qual è il punto di partenza o i bisogni a cui si vuole rispondere?
- Qual è l'obiettivo del programma di mentoring?
- Quali sono le risorse a disposizione?
- Quali sono gli strumenti di cui si ha bisogno?

## 2.b Sensibilizzazione



### OBIETTIVI

La fase di sensibilizzazione è il processo in cui raggiungiamo i potenziali partecipanti al programma di mentoring e li motiviamo a partecipare. È importante che, in questa fase, le persone interessate a partecipare abbiano chiari gli obiettivi, le attività, i requisiti e gli impegni richiesti, nonché le sfide e il sostegno che riceveranno. Nella fase di sensibilizzazione dobbiamo svolgere quattro azioni:

1. **Creare un messaggio chiaro, basato sul profilo e sui compiti richiesti, e sviluppare materiali con appelli diversi per ciascuno dei canali di diffusione scelti.**
2. **Scegliere i canali di diffusione e le azioni da svolgere. È consigliabile selezionare un'ampia gamma di canali per raggiungere una popolazione più diversificata.**
3. **Organizzare sessioni informative, rivolte sia ai potenziali giovani che ai volontari che potrebbero prendere parte al programma di mentoring.**
4. **Fornire un modulo scritto per l'iscrizione al programma. Si consiglia un questionario di motivazione che consenta di raccogliere le informazioni di base e che serva da primo filtro per individuare i requisiti necessari prima del colloquio di selezione individuale.**



### PROFILI DEI PARTECIPANTI

#### GIOVANI DAL MONDO

- Dimostrano responsabilità e impegno nel proprio percorso
- Desiderano conoscere nuove persone
- Apprezzano il sostegno degli operatori adulti nel loro contesto e stabiliscono con loro un rapporto di rispetto

- Comprendono la proposta di mentoring e sono interessati a partecipare
- Chiedono supporto per migliorare il loro processo di transizione all'età adulta
- Hanno pochi o nessun riferimento adulto che li guidi nella costruzione del loro progetto di vita
- Hanno fatto esperienza di migrazione
- Hanno un'età compresa tra i 16 ed i 21 anni.

### **VOLONTARI MENTORI**

- Concordano con gli obiettivi, i limiti e i criteri tecnici del progetto
- Sono in grado di impegnare il tempo, la dedizione e i compiti proposti
- Hanno una disponibilità sufficiente e orari di lavoro flessibili:
  - ✓ per un incontro settimanale di un'ora e mezza
  - ✓ per 8 mesi (o per il periodo scelto), che non sarà sempre nello stesso giorno e alla stessa ora
  - ✓ per compilare una relazione settimanale sull'incontro che si è svolto con il giovane
- Sono disponibili a partecipare alla formazione iniziale, alla sessione di abbinamento, alle sessioni mensili di monitoraggio e alla sessione di chiusura del rapporto alla conclusione del progetto di mentoring
- Desiderano conoscere e accompagnare un giovane, in un rapporto equilibrato di "dare e ricevere"
- Hanno conoscenze e connessioni con le risorse locali: salute, cultura, partecipazione comunitaria, formazione, occupazione, ecc.
- Hanno una rete sociale diversificata con cui sono in contatto frequente
- Hanno esperienza di sforzi e perseveranza nella vita
- Hanno un'età compresa tra i 30 e i 65 anni.
- Hanno le seguenti competenze:

#### **COMUNICATIVE:**

empatia, ascolto attivo, chiarezza

#### **INTERPERSONALI:**

trasparenza, rispetto della diversità, capacità di dialogo

#### **EMOTIVE:**

stabilità e capacità di gestire conflitti e/o situazioni di cambiamento

#### **INIZIATIVA:**

dinamismo.



## PROCESSO

### GIOVANI DAL MONDO

Per quanto riguarda la sensibilizzazione dei giovani partecipanti, il materiale informativo e divulgativo deve includere informazioni di base sul progetto, spiegate in maniera adatta all'età e alla lingua dei giovani a cui è rivolto, che catturi il loro interesse e generi in loro la voglia di partecipare. Le informazioni destinate ai giovani devono includere i seguenti aspetti:

- Lo scopo/obiettivo del progetto di mentoring e come funzionerà quotidianamente.
- Le responsabilità e gli impegni da assumere.
- L'importanza della riservatezza nel rapporto di mentoring.
- L'opportunità che la partecipazione al programma rappresenta per loro.
- Il sostegno offerto dall'organizzazione.
- Cosa possono fare se incontrano difficoltà durante la loro partecipazione al progetto.
- I benefici che possono aspettarsi dalla relazione di mentoring.

Per quanto riguarda i canali di diffusione, la cosa più importante, per i giovani inseriti in percorsi di accoglienza, è contattare l'équipe di operatori che lavora con loro, nei servizi sociali o nei centri di accoglienza, in modo che possano ricevere una prima informativa sull'iniziativa ed essere indirizzati al programma di mentoring. Occorre essere chiari sul fatto che la selezione dei giovani sarà effettuata regolarmente per tutta la durata del programma di mentoring, d'accordo con l'équipe educativa che li ha in carico e tenendo conto di possibili turn-over e cambiamenti. Saranno gli operatori, con la loro determinazione e motivazione, a incoraggiare i giovani a partecipare al progetto. Si è dimostrato importante che minorenni stranieri non accompagnati e giovani adulti lavorino con i loro operatori di riferimento in modo da conoscere bene il progetto e discutere per tempo rispetto a eventuali dubbi. Pertanto, occorre mantenere un coordinamento regolare con le équipe educative rispetto ai risultati, gli impatti e i benefici derivanti dal rapporto di mentoring.

Con il passare del tempo, una volta accumulate buone esperienze, i giovani agiranno da facilitatori-pari e probabilmente diffonderanno la loro esperienza tra i coetanei. Pertanto, è importante dedicare del tempo a questo tema nello spazio di incontro con i giovani che hanno già completato il loro percorso di mentoring, per evitare che diffondano messaggi fuorvianti e per non generare aspettative mal riposte.

I moduli di partecipazione o di segnalazione per il programma di mentoring devono essere compilati dall'operatore di riferimento/legale rappresentante



del minorenni e dal giovane stesso nel caso sia maggiorenne. Nel modulo è importante richiedere sia i dati del giovane e sia quelli dell'operatore di riferimento/legale rappresentante che lo/la indirizza al programma.

### **VOLONTARI MENTORI**

Il materiale promozionale da utilizzare per la diffusione dell'iniziativa tra i cittadini deve includere tutte le informazioni di base sul programma di mentoring: l'obiettivo e il suo funzionamento quotidiano, le responsabilità e gli impegni richiesti ai partecipanti, l'importanza della riservatezza nel rapporto, il supporto offerto dall'organizzazione, cosa possono fare i volontari se incontrano difficoltà nello svolgimento dei loro compiti e, infine, i benefici che possono aspettarsi dal rapporto di mentoring.

I canali di sensibilizzazione dei volontari devono essere variegati, per raggiungere il maggior numero di persone in maniera diversa. Più ampio è il numero di candidati a disposizione, maggiori saranno le possibilità di adattare la selezione alle esigenze del progetto. La diversità di età e di altre caratteristiche ci permette di abbinare mentori maggiormente adatti alle esigenze e alle affinità dei giovani, il che aumenta le possibilità di successo delle relazioni. I canali di diffusione possono essere molto diversi: annunci sui media, uso dei social network, di piattaforme dedicate a volontari, la partecipazione ad eventi informativi, la diffusione informale tra le persone interessate (passaparola) o la presenza in spazi di partecipazione cittadina, tra gli altri. Con il passare del tempo e con l'aumentare del numero di volontari partecipanti, essi diventeranno sostenitori e promotori del programma. È importante curare questo aspetto in modo che i mentori che diffondono il programma di mentoring tra la loro rete lo facciano in modo accurato utilizzando i messaggi condivisi con l'organizzazione.

Le persone che rispondono alla nostra proposta di volontariato e si dimostrano interessate saranno invitate a una sessione informativa, preferibilmente in gruppo. In questo incontro spiegheremo le informazioni descritte di seguito, utilizzando esempi concreti e testimonianze, se possibile, e lasciando spazio alle domande. Se non emergono dubbi, è possibile fare domande al gruppo per osservare la loro motivazione e visione del ruolo proposto. I messaggi che trasmettiamo e l'interesse che riceviamo devono essere molto chiari, perché questo sarà il primo passo verso la selezione finale.

A tutte le persone interessate verrà chiesto di compilare un modulo di candidatura o un questionario motivazionale. Si tratta di un modo utile per ottenere e registrare le informazioni di base, la motivazione verso l'attività di volontariato proposta e le informazioni sui requisiti oggettivi per diventare mentore, come la disponibilità. Nel creare questo modulo occorre essere molto chiari rispetto alle informazioni di cui abbiamo bisogno dal potenziale

volontario e del motivo per cui le chiediamo. È inoltre necessario prevedere quali informazioni sulla persona potrebbero essere utili per il futuro, come il suo profilo professionale, le lingue che conosce, la disponibilità a partecipare ad attività di comunicazione, ecc. Questo documento consente ai volontari di riflettere sulla loro volontà di partecipare e permette agli operatori del programma di mentoring di farsi un'idea rispetto a chi siano le persone interessate a questa esperienza.



## STRUMENTI NECESSARI

- ✓ Materiale da diffondere attraverso diversi canali
  - ✓ Materiale per la sessione informativa
  - ✓ Questionario motivazionale
- 

## 2.c Selezione



### OBIETTIVI

Nella fase di selezione, sia i giovani interessati sia i potenziali mentori decidono se vogliono prendere parte al programma di mentoring, mentre il team tecnico valuta se sono adatti a partecipare. Gli aspiranti mentori e mentees partecipano ad un colloquio di selezione, durante il quale vengono loro ricordati il profilo e gli impegni richiesti e, allo stesso tempo, il team tecnico raccoglie le informazioni necessarie a valutare l'idoneità dei futuri partecipanti. Una volta effettuato il colloquio di selezione, l'operatore del programma di mentoring condivide i risultati del colloquio con una terza persona del team tecnica, al fine di ridurre la possibile soggettività della valutazione e di discutere eventuali dubbi. Una volta effettuata la valutazione del colloquio, l'operatore darà un feedback agli aspiranti partecipanti (per telefono ai volontari e in un incontro in presenza ai giovani). Se il riscontro è positivo, si continua il processo.

È importante sottolineare che si tratta di un processo complesso e fondamentale per lo sviluppo del progetto. Per questo motivo, la formazione e la preparazione sono parte del processo di selezione. Inoltre, non possiamo dimenticare che il processo di selezione consiste sia nella decisione dei partecipanti (giovani e volontari) di partecipare al progetto, sia nella valutazione delle organizzazioni rispetto al loro coinvolgimento nel programma. Un processo di selezione ideale deve riflettere le esigenze di entrambe le parti.



## PROCESSO

### GIOVANI DAL MONDO

I giovani che partecipano al programma devono essere consapevoli di ciò che possono aspettarsi da questa esperienza e riceveranno informazioni comprensibili sugli aspetti chiave. Fornire loro informazioni chiare sul progetto, sulle sue finalità e procedure, sui limiti del rapporto e sulla riservatezza li aiuterà a prendere una decisione informata rispetto all'opportunità o meno di prendere parte al programma di mentoring. Inoltre, li aiuterà a gestire le loro aspettative, soprattutto quando queste non sono realistiche. Pertanto, nella selezione dei giovani, sarà fondamentale tenere conto della motivazione, della stabilità e della responsabilità della persona.

Come per i volontari, il processo di selezione deve essere aperto a qualsiasi persona, indipendentemente dalla sua origine, disabilità, genere, orientamento sessuale, ecc.

La partecipazione al progetto deve essere sempre volontaria, ma durante il processo di selezione devono essere adottati alcuni criteri coerenti con gli obiettivi stabiliti. Per questo motivo, si ritiene importante:

- Chiedere informazioni sulle diverse aree della vita e sul processo di transizione all'età adulta: alloggio, formazione, lavoro, salute, tempo libero, rete sociale, documenti... Anche se il progetto si concentra principalmente su un'area specifica del progetto di vita, sarà importante avere una visione ampia dei bisogni del giovane e anche di ciò che vorrebbe migliorare nello specifico in queste aree.
- Affiancare alle domande aperte esempi concreti (per ogni area) tra cui scegliere. Gli esempi concreti aiutano a comprendere meglio le esigenze del giovane e a definire meglio le aspettative. Anche se il lavoro sulle aspettative corrisponderebbe più alla fase di preparazione, nel percorso di mentoring con i giovani la selezione e la preparazione sono spesso intrecciate.
- Individuare le aree nelle quali i giovani potrebbero aver bisogno di supporto. Ad esempio, alla domanda sull'area della formazione, scoprite se hanno bisogno di supporto in:
  - ✓ Organizzazione e pianificazione dei compiti
  - ✓ Tecniche di studio per gli esami
  - ✓ Conoscenza specifica delle materie
  - ✓ Motivazione
  - ✓ Orientamento alla formazione

- Chiedere informazioni sulla rete sociale dei giovani, in particolare: nome, frequenza dei colloqui, tipo di sostegno ricevuto da queste persone. In questo modo, il mentore può integrare le aree in cui hanno bisogno di maggiore sostegno e dove la rete sociale non interviene.
- Proporre ai giovani di creare un elenco di cose da ricevere e offrire nella relazione di mentoring.
- Altre domande interessanti da aggiungere:
  - ✓ Disponibilità di tempo
  - ✓ Chiedere ai giovani di spiegare cosa hanno capito del progetto, per assicurarsi che lo comprendano, che le loro aspettative siano in linea con la proposta e per chiarire eventuali dubbi
  - ✓ Tenere conto dell'analisi delle competenze per quanto riguarda gli atteggiamenti di responsabilità per i propri compiti e il rispetto per gli altri e per la diversità.

È IMPORTANTE SOTTOLINEARE CHE IL PROGETTO NON È ADATTO AI GIOVANI CHE:

- > **Non comprendono gli obiettivi del progetto, anche se spiegati nella loro lingua madre/lingua veicolare.**
- > **Non hanno i loro bisogni di base corrisposti, come l'alloggio e l'essere in regola con i documenti di soggiorno.**
- > **Hanno atteggiamenti xenofobi o sessisti.**
- > **Hanno gravi difficoltà comportamentali o atteggiamenti violenti.**
- > **Hanno problemi di abuso di sostanze.**
- > **Hanno gravi problemi di salute mentale.**
- > **Non dimostrano atteggiamenti responsabili.**

Per rendere efficace il processo di selezione, si raccomanda di effettuare almeno due colloqui, in modo da avere maggiore tempo a disposizione e incoraggiare la riflessione e un processo decisionale più lento, per facilitare una presa di decisione pensata da parte del giovane. Come citato sopra, il processo di selezione e preparazione sarà un processo congiunto, svolto continuamente nel tempo, sia per effettuare una selezione di qualità, sia per facilitare la costruzione di un legame educativo con i giovani partecipanti. Se un giovane non soddisfa i requisiti di partecipazione, verrà inviata una lettera per spiegarne le ragioni e promuovere l'apprendimento nel giovane, oltre a condividere queste informazioni con l'equipe educativa di riferimento.

## VOLONTARI MENTORI

La ricerca di volontari adatti al programma di mentoring richiede linee guida e pianificazione chiare, come indicato nella sezione precedente. Pertanto, la cosa più importante in questa fase è saper definire molto chiaramente il profilo del volontario che stiamo cercando e come si svolgerà il processo di selezione. La descrizione delle funzioni che il volontario svolgerà e delle caratteristiche personali necessarie, effettuata nella fase precedente, aiuterà a chiarire le qualità, le competenze e le esperienze specifiche richieste. Ad esempio, adattabilità, responsabilità, empatia e assertività. In base ai criteri definiti sarà quindi possibile valutare la potenziale idoneità dei volontari per le funzioni previste.

Le persone interessate sosterranno un primo colloquio individuale. Durante il colloquio di selezione verrà loro ricordato quanto condiviso nella sessione informativa, che deve essere ripetuto e rafforzato:

- Informazioni sul programma di mentoring e sui suoi obiettivi.
- Le funzioni e la descrizione del ruolo dei mentori.
- Il profilo dei giovani partecipanti.
- La formazione e il supporto forniti dall'organizzazione.
- Le aspettative dei mentori.
- Impegno di tempo richiesto, frequenza e durata degli incontri/del progetto di mentoring.
- Risorse disponibili nel contesto locale.

Il colloquio deve essere strutturato e organizzato, ma non necessariamente formale. Si può iniziare facendo riferimento allo scopo del colloquio e verificando che le informazioni riportate sul modulo siano corrette. È utile disporre di una guida per le domande o di un elenco di argomenti da trattare nel corso dell'incontro, in quanto ciò fornirà una struttura, aiuterà a garantire che tutti i volontari siano trattati in modo uguale ed equo e ci assicurerà di aver ottenuto tutte le informazioni necessarie.

UN POSSIBILE ESEMPIO DI

# COLLOQUIO

INIZIARE CON DOMANDE INTRODUTTIVE, DANDO UN RITMO PIÙ LENTO ALL'INTERVISTA PER GENERARE UN'ATMOSFERA DI FIDUCIA E PROSEGUIRE POI NEGLI ASPETTI PIÙ PERSONALI.

AD ESEMPIO:

- **Quali motivazioni ti spingono a partecipare a questo volontariato?**
- **Hai già avuto contatti con i giovani? Cosa conosci sulla situazione di minorenni stranieri non accompagnati e giovani adulti dal mondo?**

DOMANDE DA INCLUDERE:

*Alcune domande aperte per permettere ai partecipanti di spiegare il loro background personale. Le domande aperte ci mostrano molto del linguaggio non verbale e degli aspetti più difficili da spiegare. Per esempio:*

**Questa è una domanda personale per conoscerti meglio, puoi spiegare liberamente quello che vuoi, ti ricordo che questo è uno spazio riservato. Potresti spiegare, a modo tuo, il tuo percorso personale da quando sei nato/a a ..../ da quando avevi x anni a...?**

INFORMAZIONI DA RACCOGLIERE:

*Quale è la tua famiglia e la tua rete sociale e quali relazioni hai con loro (attività condivise e frequenza). Questo ci fornisce informazioni sulle risorse che i volontari possono condividere e sulla loro visione del capitale sociale, una parte importante del progetto di mentoring.*

*Chi sono stati i tuoi mentori naturali? È importante sapere cosa capiscono rispetto a questo ruolo. Non saper riconoscere un proprio mentore naturale può essere motivo di esclusione, in quanto risulterebbe per loro difficile apprezzare e sviluppare il ruolo che sono chiamati a svolgere.*

*Come hai gestito una situazione difficile della tua vita (partendo da una situazione specifica) o come hai affrontato un caso pratico e come lo affronteresti (domande situazionali).*

*La tua disponibilità di tempo.*

**Nella valutazione del colloquio personale, il linguaggio verbale (ciò che spiegano) è importante quanto il linguaggio non verbale (come lo spiegano, come si relazionano con l'operatore e l'empatia/vicinanza/trasparenza nel loro stile di comunicazione).**

È importante assicurarsi che i candidati siano trasparenti riguardo ai livelli di esperienza e alle competenze richieste e che i criteri e i processi utilizzati per la selezione dei volontari siano ben compresi. Al termine del colloquio, sia l'operatore che il volontario devono essere in grado di sapere se desiderano continuare il processo. Si verificherà che tutto sia stato ben compreso, chiarendo dubbi o informazioni aggiuntive e si spiegheranno i passi da seguire. È consigliabile concedere qualche giorno per riflettere sulle informazioni ricevute durante il colloquio e sulla decisione di procedere o meno con l'impegno di volontariato proposto.

Per garantire l'obiettività del processo di selezione, sarebbe auspicabile chiedere un parere esterno ad un altro membro del team o ad un supervisore. Infine, è opportuno valutare la possibilità di richiedere referenze ai volontari per garantire maggiore sicurezza agli operatori del programma e ai giovani coinvolti. Sono informazioni che possiamo aggiungere al profilo del volontario e, a volte, possono metterci in guardia rispetto ad una problematica da non sottovalutare.

Nel caso in cui l'esito della selezione non sia chiaro ma non ci siano sufficienti criteri oggettivi per rifiutare la persona, è possibile effettuare un secondo colloquio per integrare le informazioni sulle quali si hanno dubbi. Esiste anche la possibilità che i volontari partecipino alla formazione iniziale (prima dell'abbinamento con il giovane) per terminare il processo di selezione. In questo caso, i volontari devono sapere che si trovano in questa situazione e decidere se vogliono accedere a questo periodo di prova.

In questa fase sarà importante avere una visione globale del gruppo di volontari, poiché il nostro obiettivo è quello di creare un gruppo eterogeneo di persone per poter accompagnare la diversità dei giovani che parteciperanno. Questo è un aspetto che terremo in considerazione quando sceglieremo le persone che prenderanno parte al progetto.

Per confermare la partecipazione al programma di mentoring è possibile inviare una lettera o una e-mail nella quale inserire il calendario delle attività previste.

Alcune persone non sono in grado di diventare mentori volontari, e bisogna saper dire di no quando lo si ritiene opportuno. Questo è un aspetto molto importante che garantisce la qualità del progetto, il raggiungimento degli

obiettivi e la prevenzione dei conflitti. Non esistono regole certe e veloci, al di là di quelle sopra menzionate. Tuttavia, alcuni indicatori utili sono:

- Non avere abbastanza tempo per impegnarsi con regolarità nel percorso.
- Scegliere il volontariato per promuovere il proprio sviluppo personale.
- Avere opinioni rigide e non sembrare aperti a nuove idee.
- Desiderare fare volontariato per poter risolvere difficoltà personali presenti o passate.
- Non considerare che anche i giovani possono contribuire al loro processo di apprendimento.
- Non avere competenze adeguate alle esigenze del progetto.
- Avere una bassa tolleranza alla frustrazione.

Se un volontario presenta uno di questi indicatori, è meglio non selezionarlo. Tuttavia, potremmo essere in grado di offrire loro un'altra opportunità e, per questo motivo, può essere utile predisporre una lista di altri possibili apporti volontari all'organizzazione: raccolta fondi, lavoro d'ufficio, relazioni pubbliche, ecc. Si raccomanda di organizzare un incontro per spiegare le ragioni per cui il team tecnico li ha reputati non idonei a partecipare al programma di mentoring.

In considerazione del ciclo dei progetti di mentoring, può accadere che alcune persone si rendano disponibili in un momento in cui non è possibile unirsi ad un gruppo di mentori. In questa situazione, si raccomanda di effettuare il colloquio di selezione in prossimità del contatto tra il volontario e l'organizzazione e, se il risultato dell'incontro è positivo, di poter coinvolgere in qualche modo questa persona nelle attività dell'organizzazione (inserimento nella newsletter mensile, invito a partecipare ad eventi...). È importante ricordare che, quando sarà il momento di aderire al programma di mentoring, il team tecnico dovrà assicurarsi (telefonicamente o di persona) che questa persona sia sempre disponibile a partecipare.



## STRUMENTI NECESSARI

- ✓ Traccia per lo svolgimento degli incontri individuali e di selezione con i giovani dal mondo
- ✓ Modello per la registrazione delle informazioni raccolte e la valutazione dei criteri di selezione dei volontari mentori
- ✓ Autorizzazione all'uso dei dati personali
- ✓ Autorizzazione all'uso di foto e video
- ✓ Documentazione che provi l'assenza di reati sessuali



## 2.d Formazione e preparazione



### OBIETTIVI

Questa fase si differenzia per i volontari e per i giovani che partecipano al progetto. In entrambi i casi, si predispone una preparazione ai primi incontri, oltre all'atteggiamento necessario per aprirsi alla costruzione della relazione di mentoring.

Nel caso dei giovani, attraverso colloqui individuali, condividiamo i dettagli del progetto con esempi sul sostegno che possiamo offrire loro in questa fase della vita. Così facendo, si inizia a creare un clima di fiducia che li aiuterà a comprendere la loro situazione passata, quella attuale e le prospettive future. Inoltre, si lavora insieme sulle aree in cui è necessario un accompagnamento, sugli interessi e sulle relazioni interpersonali stabilite finora.

Per quanto riguarda i volontari, l'obiettivo di questa fase è coinvolgerli nella funzione che svolgeranno come mentori, nonché di conoscere più a fondo ciascuno dei candidati e le loro competenze per poter concludere il processo di selezione e raccogliere elementi utili all'abbinamento.



### PROCESSO

#### GIOVANI DAL MONDO

I giovani che parteciperanno al progetto non svolgono una formazione in gruppo, ma ricevono consulenza e orientamento nel corso di colloqui individuali. Queste sessioni sono uno spazio per lavorare su eventuali dubbi e preoccupazioni; per chiarire i valori fondamentali per stabilire una relazione di mentoring (rispetto, comunicazione, riservatezza, impegno); per regolare le aspettative relative alla relazione di mentoring e per prendere coscienza dell'opportunità che hanno e di come possono sfruttarla. Inoltre, è possibile lavorare insieme su come si svolgeranno i primi incontri col mentore, che spesso sono i più difficili e nei quali si possono avere più timori. Queste sessioni rappresentano lo spazio in cui si sviluppa e si costruisce il legame educativo con la persona che accompagneremo per tutta la durata del progetto di mentoring, per questo è un processo fondamentale per stabilire e raggiungere gli obiettivi della relazione di mentoring.

È importante che gli operatori del mentoring tengano conto del fatto che i giovani che partecipano al programma possano aver bisogno di un supporto psicosociale sistematico (assistenza legale, riferimento alle istituzioni, supporto per il rilascio dei documenti...), pertanto questo tipo di supporto dovrebbe essere presente prima e durante la preparazione della relazione di mentoring.

Con il giovane, è importante tenere a mente alcuni aspetti che ne faciliteranno la relazione con il mentore, come descritto di seguito:

- Caratteristiche della relazione di mentoring
- Impegno nella relazione di mentoring
- Timori e motivazioni rispetto alla conoscenza del mentore
- Orientamento su cosa aspettarsi dalla relazione di mentoring: aspetti concreti e approccio iniziale agli obiettivi
- Preparazione dei primi incontri

In generale, si consiglia di svolgere un periodo di formazione tra i 2 e i 3 mesi, con un minimo di 4 sessioni, garantendo 10 ore di formazione. In questo modo, potremo analizzare la preparazione e l'impegno e valutare complessivamente il potenziale partecipante. In tutto questo processo, sarà molto importante lavorare in sintonia con le altre équipe educative che supportano il giovane, poiché stiamo accompagnando questa persona nel suo processo di transizione verso l'età adulta, una fase centrale del suo progetto di vita che è interconnessa con le diverse aree della vita (scolastica, lavorativa, sanitaria, del tempo libero, abitativa, ecc.).

Riteniamo inoltre positivo per lo sviluppo della relazione che, per quanto possibile, i giovani possano esprimere le loro preferenze in merito alle caratteristiche del mentore che li accompagnerà e alle ragioni di questa decisione. Questo ci aiuterà a specificare ulteriormente ciò che il giovane immagina sul rapporto di mentoring, oltre che ad adattare il processo di abbinamento.

# IN BREVE

*Dedicate tempo e risorse alla progettazione della formazione per garantire un accompagnamento di qualità ai giovani partecipanti.*

*Tenete conto delle esigenze e delle sfide affrontate dai partecipanti e del contesto specifico in cui vivono.*

*Create uno spazio accogliente che permetta l'emergere di preoccupazioni, pregiudizi e aspettative, e che favorisca la fiducia, la riservatezza e la costruzione di un legame con i partecipanti e le tecniche del progetto.*

Nel caso in cui un giovane non soddisfi i requisiti richiesti per la partecipazione o il team tecnico ritenga che non sia il momento giusto per iniziare un rapporto di mentoring, si informeranno la persona coinvolta e gli operatori di riferimento. È importante curare questo processo, poiché l'obiettivo del progetto è quello di poter accompagnare questi giovani nella fase di transizione all'età adulta: pertanto, li informeremo nel modo più positivo e costruttivo possibile per il loro percorso. Non possiamo dimenticare che si tratta di un progetto particolare che non può rispondere a tutte le loro esigenze.

### **VOLONTARI MENTORI**

È molto importante dedicare tempo e risorse alla formazione dei volontari e svolgerla in modo efficace, affinché siano preparati per il ruolo che si sono impegnati a svolgere e possano così offrire ai giovani partecipanti un supporto di qualità. I volontari che non sono stati adeguatamente formati possono fare più male che bene. La formazione li renderà più qualificati per il loro ruolo e li aiuterà a gestire le loro aspettative. Inoltre, contribuirà a standardizzare la qualità del sostegno che i giovani ricevono attraverso la relazione di mentoring.

Nella progettazione e sviluppo del modulo formativo, occorre decidere il tipo di formazione più adatto alle esigenze del programma, tenendo conto delle risorse a nostra disposizione.

Generalmente, la formazione dovrebbe includere i seguenti aspetti:

- Offrire una panoramica del contesto e degli obiettivi del programma.
- Spiegare i benefici e i vantaggi della partecipazione al percorso.
- Dare ai partecipanti l'opportunità di esprimere i loro timori e le loro aspettative.
- Informare i partecipanti sulle esigenze e le condizioni dei giovani ai quali verranno abbinati.
- Fornire tutte le informazioni sugli aspetti operativi del progetto e sul supporto fornito del team tecnico.
- Analizzare i requisiti necessari a svolgere questa attività di volontariato, compresi i livelli di impegno, i ruoli e le responsabilità.
- Descrivere la natura del rapporto di mentoring.
- Formare rispetto alle competenze specifiche richieste e offrire opportunità per metterle in pratica.

È necessario tenere conto della diversità dei volontari che compongono il gruppo, dei diversi livelli di esperienza, delle ragioni che spingono le persone a diventare mentori e delle aspettative riposte in questa esperienza. Alcune persone potrebbero non aver partecipato a formazioni per molto tempo, mentre altre saranno molto più familiari e a loro agio in questo spazio. Per

questo motivo, la formazione deve essere strutturata con un buon equilibrio tra i diversi stili e metodi di lavoro, tra i quali, ad esempio, la condivisione di esperienze, discussioni in plenaria o in piccoli gruppi, esercitazioni su casi studio, pratica di abilità, giochi di ruolo o spazi di riflessione individuale.

È consigliabile incoraggiare dinamiche partecipative e interattive per la formazione e considerare l'esperienza personale del volontario come una risorsa importante. Incoraggiare un dialogo aperto e libero, condividendo aspettative e preoccupazioni, può essere un'esperienza molto arricchente per tutti e dare vita ad un dibattito costruttivo. Le opinioni espresse durante le sessioni di formazione devono rimanere riservate. È inoltre particolarmente importante che l'operatore del mentoring che tiene la formazione conosca queste opinioni, perché permetteranno di approfondire le caratteristiche di ciascun partecipante e di poter fare un abbinamento più accurato tra giovane e mentore volontario.

PER QUANTO RIGUARDA I CONTENUTI SPECIFICI DELLA FORMAZIONE, CONSIDERIAMO ESSENZIALE AFFRONTARE LE TEMATICHE DI SEGUITO:

- 1. Contestualizzazione dell'attività di mentoring volontario**
  - ✓ Presentazione dell'organizzazione promotrice del programma di mentoring e del programma stesso.
  - ✓ Presentazione del gruppo di volontari e del piano di lavoro.
  - ✓ Impegni di tutte le parti coinvolte.
  - ✓ Timori e dubbi su questa esperienza di volontariato.
  
- 2. I giovani dal mondo: percorsi di vita, situazioni personali, necessità**
  - ✓ Denominatori comuni e differenze tra giovani in accoglienza, in uscita dai percorsi di accoglienza e in situazione di rischio di esclusione sociale.
  - ✓ Differenze tra i percorsi di vita. Particolarità di ciascun processo.
  - ✓ Concetto di resilienza.
  - ✓ Punti di forza e di debolezza di ciascun giovane e come lavorare su entrambi gli aspetti.
  - ✓ Transizione all'età adulta: punti di partenza e sfide. Aree di intervento.
  
- 3. La proposta di mentoring**
  - ✓ Specificità di questo strumento e vantaggi nell'azione sociale. Esempi di altri progetti.
  - ✓ Descrizione della triangolazione: giovane-volontario-operatore tecnico del mentoring.
  - ✓ Valori e concetti di base.
  - ✓ Carta dell'impegno del volontario, doveri e diritti in questa proposta.
  - ✓ Difficoltà derivanti da questo approccio e proposte per affrontarle.

In breve, è consigliabile stabilire alcune regole di base all'inizio della formazione, per fornire delle linee guida sul comportamento da seguire durante le sessioni e che potrebbero concentrarsi su:

- Sottolineare l'importanza della fiducia, del rispetto, dell'apertura e dell'onestà come caratteristiche principali di una buona comunicazione
- Favorire un'atmosfera in cui le opinioni possano essere discusse in modo costruttivo, concentrandosi sul problema e non sulla persona.
- Stabilire un quadro del progetto basato sul rispetto della diversità culturale e delle differenze individuali e sulla riservatezza delle conversazioni con i giovani partecipanti.
- Impegno, non solo nel rapporto di mentoring in sé, ma anche in tutte le sessioni di formazione e monitoraggio, nonché nel supporto tecnico personalizzato.

#### **4. I volontari mentori**

- ✓ Dare e avere, la bi-direzionalità della relazione.
- ✓ Aspettative dei volontari mentori.
- ✓ Potenzialità del volontario che possono facilitare la relazione.
- ✓ Punti di debolezza personali che possono influire sulla relazione.
- ✓ La connessione con la rete sociale nella relazione di mentoring.

#### **5. La relazione**

- ✓ Benefici della relazione affettiva.
- ✓ Descrizione e identificazione.
- ✓ Continuità tra "relazione" e "legame".
- ✓ Elementi per sviluppare una buona relazione.
- ✓ Difficoltà nello stabilire la relazione.

#### **6. La proposta di accompagnamento: limiti e possibilità**

- ✓ Come articolare una relazione costruttiva.
- ✓ Consigli per l'inizio della relazione.
- ✓ Limiti e possibilità della relazione proposta.
- ✓ Intenzionalità educativa della relazione.
- ✓ Aspetti e valori chiave che la relazione deve comprendere (senso di utilità, trasparenza, sincerità...).
- ✓ Altre esperienze di mentoring che potrebbero servire da esempio.
- ✓ Analisi e visione globale dell'esperienza di mentoring.

Al termine del processo di formazione, i volontari selezionati accettano per iscritto l'impegno a stabilire un rapporto di mentoring. In questo impegno saranno indicate le caratteristiche specifiche del progetto (durata, frequenza degli incontri, monitoraggio stabilito...). Nel caso in cui una persona non sia stata selezionata per motivi tecnici o ritenga che questo non sia il percorso o il momento giusto per partecipare, la persona sarà esclusa. Si consiglia una telefonata o un incontro per poter svolgere questo compito nel modo più accurato possibile. Non dimentichiamo che ogni partecipante sarà un elemento chiave del nostro progetto.



## STRUMENTI NECESSARI

- ✓ Le tracce per le sessioni di preparazione per i giovani dal mondo, così come i documenti necessari per approfondire gli argomenti su cui lavorare
- ✓ Materiale per la formazione dei volontari mentori (presentazioni, attività, materiale audiovisivo...). Tutte le informazioni sono descritte negli "Orientamenti metodologici e contenuti per la formazione di volontari mentori"
- ✓ Modulo di impegno compilato da ogni persona che dichiara di partecipare al progetto

---

## 2.e Abbinamento



### OBIETTIVI

Il processo di abbinamento si riferisce all'assegnazione di un volontario mentore ad un giovane e viceversa, secondo una serie di criteri predeterminati. L'obiettivo di questo processo è creare contesti in cui le relazioni possano instaurare un clima di fiducia e valorizzare lo sviluppo personale scopo del progetto.



### PROCESSO

Una volta che i volontari mentori sono stati formati e preparati alla relazione con i giovani, si procede all'abbinamento con i giovani dal mondo. Il processo di abbinamento deve essere rigoroso e ben pianificato, dando fiducia ai partecipanti. Occorre prestare particolare attenzione all'abbinamento tra il giovane e il volontario, al fine di combinare interessi, aspettative, competenze e possibilità delle due persone, perché questo contribuirà a costruire la relazione. Nel caso del giovane, si terrà conto anche delle sue preferenze. Gli interessi comuni sono probabilmente i criteri di possibile vicinanza più utilizzati, ma non dovrebbero

essere gli unici. Un altro aspetto importante è l'esperienza di vita dei volontari mentori: ciò che hanno vissuto e come lo hanno vissuto può darci molti indizi. D'altra parte, non ci sono prove che l'abbinamento di un volontario con una personalità simile a quella del giovane abbia un effetto più positivo. L'impegno dei partecipanti, le attività svolte e i benefici ricevuti sono molto più importanti per il successo della relazione rispetto all'aver personalità simili.

L'adeguatezza dell'abbinamento dipenderà dalle caratteristiche e dalle esigenze di ciascun partecipante, dagli obiettivi stabiliti e dal piano di lavoro del giovane. Gli obiettivi non saranno sempre chiaramente definiti e per questo motivo, come già detto, la storia personale gioca un ruolo importante. Quando sono ben definiti, gli obiettivi tendono a essere più specifici, più chiari e più misurati, ma l'accompagnamento alla transizione verso l'età adulta ha una visione globale e, in questo senso, dobbiamo vedere "l'intero quadro" e non fissarci su obiettivi molto specifici, che potrebbero portare a risultati insoddisfacenti.

La riservatezza è un valore fondamentale nelle relazioni di mentoring e deve essere sottolineato con ciascun partecipante. La fiducia, nel caso di una relazione di mentoring efficace, può essere promossa solo se i partecipanti sono sicuri che ciò che dicono nei loro incontri rimarrà privato. Pertanto, sia in fase di preparazione che al momento dell'abbinamento, sarà importante poter stabilire un accordo di riservatezza tra le parti; il rispetto e la serietà con cui verrà trattato l'argomento, i limiti della riservatezza e le informazioni che i partecipanti sono obbligati a rivelare. In questo senso, è importante assicurarsi che tutte le informazioni che forniamo sul giovane al mentore volontario siano selezionate sulla base della "necessità di sapere" per impostare la relazione di mentoring e che siano concordate con il giovane in anticipo.

Un altro aspetto importante da sottolineare al momento dell'abbinamento è l'**impegno**. Formalizzare l'impegno dei partecipanti è un buon modo per garantire la responsabilità e l'efficacia della relazione di mentoring. Entrambe le parti devono avere ben chiare le rispettive responsabilità. La forma dell'impegno deve essere adattata a ciascun progetto e territorio, ma, in ogni caso, dovrebbe includere:

#### RESPONSABILITÀ DEL GIOVANE DAL MONDO

- Dimostrare impegno e lavorare attivamente con il mentore volontario per costruire una relazione basata sui parametri stabiliti dal progetto.
- Discutere apertamente i problemi e essere parte attiva del proprio apprendimento.
- Essere disponibile a incontrarsi regolarmente con il mentore come concordato.

- Mantenere un comportamento adeguato nella relazione.
- Rispettare la riservatezza del mentore volontario.
- Avisare l'operatore tecnico del progetto di eventuali difficoltà.
- Partecipare alla valutazione del progetto.
- Facilitare il monitoraggio della relazione di mentoring da parte dell'operatore tecnico del programma.

### RESPONSABILITÀ DEL MENTORE VOLONTARIO

- Partecipare attivamente alla formazione iniziale e continua, alle attività di gruppo e agli incontri con l'operatore tecnico del progetto.
- Garantire incontri regolari con il giovane.
- Lavorare con il giovane in conformità con il piano di lavoro stabilito.
- Rispettare la privacy del giovane.
- Lavorare nei limiti del programma di mentoring e dei valori dell'organizzazione.
- Informare il responsabile di eventuali preoccupazioni o difficoltà relative alla relazione con il giovane.
- Partecipare alla valutazione del progetto.

Infine, verrà ricordata la cornice della relazione di mentoring, con le sue possibilità, ma anche i suoi limiti. In primo luogo, per la protezione e la sicurezza dei giovani e dei mentori volontari e, in secondo luogo, per creare un ambiente sicuro in cui la relazione possa crescere in modo sano e soddisfacente.

LIMITI CHIARAMENTE DEFINITI POSSONO:

- > **Proteggere i partecipanti, chiarendo cosa sia o meno un comportamento accettabile.**
- > **Dare a entrambe le parti una maggiore sicurezza nell'affrontare la relazione e le questioni delicate che possono emergere, a causa delle quali potrebbero altrimenti sentirsi vulnerabili.**
- > **Fornire una cornice chiara in modo che i partecipanti possano riconoscere quando fermarsi e mettere in discussione ciò che stanno facendo.**
- > **Aiutare i partecipanti a chiarire i limiti della loro responsabilità e a identificare le situazioni in cui è necessario chiedere supporto.**



Una volta definiti tutti questi argomenti e pianificati gli abbinamenti, si penserà al giorno dell'incontro, che avrà luogo presso la sede dell'organizzazione. In questo giorno è molto importante tenere presente che si tratta di un primo contatto, un punto di partenza della relazione. La tecnica del mentoring sarà utilizzata per i primi 10-15 minuti. In questo lasso di tempo sarà importante:

- Ricordare che si tratta di due persone che non si conoscono, che nessuno dei due ha praticamente alcuna informazione sull'altro e che è un buon momento per iniziare a condividere. Faremo notare che non possono conoscersi completamente in un solo giorno, ma che sarà un processo e che nei prossimi mesi si vedranno agli intervalli concordati e avranno il tempo di conoscersi meglio a poco a poco.
- Cogliere l'occasione per ricordare la cornice e i limiti del progetto.
- Poiché si tratta del primo incontro e di un momento in cui entrambe le persone sono solitamente nervose, ricordare loro che l'obiettivo del primo incontro è potersi scambiare i numeri di cellulare, oltre a modi diversi di contattarsi e che, prima di riunirsi, è consigliabile concordare il prossimo incontro.
- Prima di andare via, chiedere se qualcuno ha dubbi e ricordare che il rapporto tra le due parti sarà monitorato.



## STRUMENTI NECESSARI

- ✓ Informazioni raccolte nelle fasi precedenti, sia con i volontari mentori sia con i giovani dal mondo.
- ✓ Modello o scheda per effettuare l'abbinamento.
- ✓ Modulo di impegno per partecipare al progetto, per i giovani dal mondo e per i volontari mentori.

# IN BREVE



*L'abbinamento deve essere guidato dagli interessi, aspettative, capacità, possibilità e preferenze di entrambe le persone.*



*È un'occasione per ricordare le possibilità ed i limiti della relazione e per lavorare sulla fiducia, riservatezza ed impegno dei partecipanti.*



*È fondamentale poter condividere il processo di abbinamento con un'altra persona del nostro team, che ci accompagni nel processo e sia in grado di risolvere dubbi e domande riducendo la soggettività.*

## 2.f Monitoraggio



### OBIETTIVI

Il processo di monitoraggio si riferisce alla fase che intercorre tra l'abbinamento e la chiusura del rapporto di mentoring, in cui si tengono incontri individuali tra il giovane dal mondo e il volontario mentore, nonché l'accompagnamento educativo da parte dell'operatore del mentoring. L'obiettivo è quello di poter accompagnare sia giovane e mentore volontario, sia le équipe educative con cui lavorano in rete durante il processo, per tutta la durata del progetto.



### PROCESSO

#### GIOVANI DAL MONDO

Il sostegno alla transizione verso l'età adulta per i minorenni stranieri non accompagnati e i giovani migranti attraverso la metodologia del mentoring non è sufficientemente diffuso. Più spesso, il sostegno fornito loro da istituzioni e organizzazioni segue un modello basato su una logica di servizio, il che significa che è probabile che i minorenni e giovani adulti che partecipano al programma di mentoring siano invitati per la prima volta ad esplorare il modo in cui possono trarre beneficio da una relazione paritaria che richiede partecipazione e impegno ad entrambe le parti coinvolte. Questo implica che

minorenni e giovani dal mondo abbiano bisogno di più tempo per comprendere questo modello e di uno spazio nel quale esprimere eventuali dubbi.

L'accompagnamento professionale dei giovani che partecipano al programma di mentoring ha due obiettivi: da un lato, il monitoraggio della relazione di mentoring e, dall'altro, l'accompagnamento del loro progetto di transizione all'età adulta. Questo accompagnamento è proposto su base individuale a causa della complessità di ogni percorso personale.

Le sessioni di monitoraggio consentono di risolvere i problemi pratici nella relazione, facilitando il percorso verso l'autonomia. Allo stesso tempo, facilitano uno scambio sugli aspetti più profondi di analisi e dei valori. Queste sessioni individuali dovrebbero anche essere un promemoria per i giovani rispetto alla cornice del progetto, al loro impegno e aspettative e, se necessario, anche un'opportunità per creare fiducia e senso per affrontare e ri-orientare eventuali comportamenti inappropriati.

È preferibile creare uno spazio individuale e personalizzato, dove la tecnica sarà adattata non solo al modo di essere di ciascun giovane, ma anche alla sua situazione specifica e ai bisogni su cui il giovane vuole lavorare con l'organizzazione che propone il programma di mentoring. Occorre tenere presente che, a causa della situazione di vulnerabilità del giovane, sarà necessaria una certa flessibilità nel definire obiettivi, guida e accompagnamento. Il supporto da parte dell'operatore sarà presente per tutta la durata del progetto di mentoring (che proponiamo di un minimo di 8 mesi). Alcuni dei principali compiti dell'accompagnamento professionale durante questi mesi saranno:

- **Orientamento e accompagnamento educativo o lavorativo (elaborazione di un progetto formativo, ricerca di corsi e opportunità formative o lavorative, orientamento rispetto a risorse formative o lavorative...).**
- **Alloggio e convivenza (ricerca di un alloggio, accompagnamento nella transizione abitativa ai 18 anni, gestione dei conflitti di convivenza...).**
- **Documenti e altri aspetti legati alle procedure burocratiche (rinnovo del permesso di soggiorno e dei documenti di identità, ottenimento della tessera sanitaria, convalida del percorso di studi...).**
- **Salute (individuazione di eventuali necessità di visite mediche, orientamento sulle abitudini alimentari e sanitarie, sul consumo di sostanze, sulle relazioni sessuali e affettive...).**
- **Lavoro sulle competenze trasversali per l'autonomia (quali consapevolezza di sé, comunicazione, consapevolezza delle proprie emozioni, relazioni interpersonali, responsabilità...).**

I giovani devono imparare a parlare a terzi della relazione che stanno costruendo con il loro mentore volontario. È un processo che richiede tempo. Una risposta

rapida e molto comune è "va tutto bene", ma occorre lavorare affinché possano sviluppare questo messaggio generico in modo più dettagliato. Dato che la relazione di mentoring ha un aspetto astratto e, in molti casi, il valore del volontario è quello di "esserci", è anche importante che il giovane capisca e possa dare valore a questa relazione al di là degli aspetti più strumentali. Questo è un elemento trasversale a tutto il processo di monitoraggio.

ALCUNE DOMANDE CHE POSSONO AIUTARCI SONO:

- > **Ti piace? Come lo sai? Come lo hai notato? Fornisci un esempio specifico.**
- > **Un momento da ricordare rispetto a quanto fatto fino ad oggi. Che cosa ti ha colpito di più.**
- > **C'è mai stato un momento in cui non sapevi come dire di no a qualcosa o qualche difficoltà nella comunicazione? Come lo hai risolto? Faresti qualcosa di diverso adesso? Perché? Proviamo a metterlo in pratica?**
- > **Che cosa sottolineeresti rispetto al mentore?**
- > **Quali attività fate? Quanto spesso vi vedete? Va bene per te? Faresti qualcosa di diverso? Se sì, hai provato a proporlo? Ti risulta difficile esprimerlo? Perché? Proviamo a mettere in pratica come potresti parlare.**
- > **Valuta se è questo che ti aspettavi (aspettative), se ti senti bene nella relazione (con elementi di verifica), se vorresti apportare dei cambiamenti...**

Pertanto, lo spazio di monitoraggio permette di risolvere questioni pratiche, non solo rispetto alla relazione, ma anche rispetto al percorso personale dei giovani e, allo stesso tempo, facilita la conversazione su qualcosa di più profondo, sull'analisi e sui valori.

Uno degli elementi chiave del processo di monitoraggio è la definizione degli obiettivi di partecipazione al progetto, ovvero il piano di lavoro. Per realizzare questo lavoro, si utilizzano le informazioni raccolte durante il processo di selezione e preparazione, nonché l'immagine del processo di transizione all'età adulta e delle sue diverse aree. Si tratta di fissare degli obiettivi rispetto agli aspetti sui quali il giovane pensa che la relazione di mentoring possa per lui/lei apportare un contributo, ma anche di un monitoraggio professionale. È molto importante che gli obiettivi siano formulati dalla persona stessa e che siano limitati e adattati nel tempo e alle sue capacità.

Questo piano di lavoro viene sviluppato per un periodo di alcuni mesi e il giovane lo condividerà con il mentore volontario. Nel processo di monitoraggio, l'operatore continuerà a ricordarne gli obiettivi e a valutare se sono stati raggiunti. Alcune delle domande che possono aiutarci sono: Come vedi i miglioramenti? In quali aspetti in particolare? Se non ci sono miglioramenti, perché? È possibile che sia emersa una nuova esigenza? Si sta soddisfacendo un bisogno che non era stato inizialmente

incluso nel piano di lavoro? È importante sottolineare che si tratta di uno strumento educativo e, quindi, vivo, con capacità di trasformazione e flessibilità.

Un altro aspetto importante del monitoraggio è il lavoro sui **mentori naturali**. In questo senso, lo scopo è essere in grado di accompagnare il giovane nel pensare alla figura o al ruolo del mentore, in termini astratti, cercando di separarlo dalla persona reale con la quale è in atto il percorso di mentoring. In questo modo, renderemo visibile il potenziale che altre persone che partecipano alla vita del giovane hanno nella sua vita, o altre che verranno, hanno per accompagnarlo nelle diverse fasi della vita, nel prendere decisioni, nei nuovi processi e che il giovane possa sentirsi accompagnato.

Infine, va sottolineato che **l'équipe educativa di riferimento del giovane** è un attore chiave con cui stabilire una comunicazione durante tutta la partecipazione al progetto di mentoring, come è stato indicato in altre fasi. L'obiettivo è quello di conoscere l'evoluzione della relazione, ma anche di essere allineati durante il percorso di accompagnamento del giovane nella transizione verso l'età adulta. Come minimo, in ogni relazione di mentoring si deve prendere contatto con l'équipe educativa per informarla sull'evoluzione del processo di selezione, sull'inizio della relazione (o prima, per condividere la decisione rispetto alla scelta del mentore da abbinare, o per informarla sulla data in cui giovane e mentore si incontreranno), per condividere gli obiettivi del piano di lavoro e, infine, per relazionare sulla chiusura e sulla valutazione rispetto alla partecipazione del giovane.

## VOLONTARI MENTORI

L'accompagnamento dei volontari mentori è strutturato in tre diverse aree: **ONLINE, INDIVIDUALE IN PRESENZA e IN GRUPPO**. Tutte e tre le fasi sono parte del processo di monitoraggio.

### 1. ONLINE

Ogni settimana, dopo ogni incontro, il mentore volontario fornisce un feedback all'operatore responsabile del progetto. In questo feedback, raccomandiamo la possibilità di combinare domande chiuse (sulla data e la durata dell'incontro, sul tipo di attività e di incontro, sulla maturità del legame) e la possibilità di fare una relazione aperta. L'idea è che i mentori possano spiegarci, con parole loro, come si sono sentiti, se hanno avuto dubbi, qual è stata la loro percezione dell'incontro. A questo feedback settimanale si risponderà con delle indicazioni da parte dell'operatore che accompagneranno la persona interessata per tutta la durata del rapporto. Una possibile guida per aiutare i mentori a raccontarci la loro esperienza potrebbe essere:

- Come ti sei sentito/a durante l'incontro?
- Come hai percepito il/la giovane?
- C'è qualche episodio o aspetto rilevante che vorresti condividere con noi?

- Hai domande rispetto alla situazione del giovane che vorresti farci? Hai bisogno di qualche tipo di risorsa/strumento/indicazione?

Nel fornire il feedback professionale, ci sono elementi importanti da tenere in considerazione: mantenere la motivazione, ringraziare, valorizzare o dare un feedback positivo sui contributi apportati dal mentore volontario... tali elementi saranno costanti nelle nostre risposte agli incontri. Continueremo anche il lavoro iniziato nella formazione sul ruolo del mentore, lavorando sul tipo di attività utilizzate durante gli incontri, così come sui limiti e le possibilità della relazione e sulla costruzione della relazione, del legame e della fiducia.

## 2. INCONTRI INDIVIDUALI IN PRESENZA

Durante il processo di monitoraggio, ai mentori viene offerta la possibilità di incontri individuali per parlare in modo più dettagliato degli aspetti della relazione o della realtà del giovane che ritengono opportuni. Lo svolgimento di queste sessioni dipende dal volontario, dalla relazione, dalla situazione del giovane ecc... ma, come orientamento, sarebbe opportuno poter tenere una sessione in presenza durante la fase di monitoraggio con ogni mentore volontario.

A volte, si effettuano anche colloqui per avere maggiori informazioni sulla relazione, sull'esperienza del mentore, sulla sua visione rispetto alla situazione del giovane...

## 3. GRUPPO

Durante il periodo di monitoraggio, ogni mese si tengono sessioni di gruppo per condividere le esperienze, lavorare su aspetti specifici delle relazioni e ricordare i limiti e le possibilità della relazione di mentoring. Queste sessioni sono flessibili e adattabili ad ogni gruppo e alle diverse fasi che il gruppo attraversa. Gli incontri di gruppo riprendono gli aspetti chiave del processo di formazione: sono sessioni dinamiche, in cui l'importante è che i mentori possano condividere ciò che sentono e pensano, con l'uso di tecniche che favoriscono lo scambio e accompagnano le riflessioni per collocarle nel quadro del progetto. Di seguito, si condivide una proposta di temi su cui lavorare durante le sessioni di monitoraggio:

- Condivisione delle prime impressioni (consigliato per la prima sessione).
- Lavorare sugli obiettivi della relazione di mentoring (consigliato per la seconda o terza sessione).
- Accompagnamento e guida nelle relazioni di mentoring.
- Come reagiamo ai cambiamenti.
- "Prendere il polso" della relazione.
- Cambiamento nella relazione di mentoring e chiusura del progetto (consigliato per la penultima e ultima sessione).

# IDEE CHIAVE

*Per sfruttare al meglio il potenziale del gruppo durante la fase di monitoraggio, suggeriamo di concentrarsi sul senso di rilevanza e sulla riflessione esterna rispetto alla relazione di mentoring.*

*Il ruolo dell'operatore del progetto di mentoring è fondamentale nel fornire le risorse per sviluppare le relazioni e gestire le emozioni che ne derivano.*

*Si raccomanda che il monitoraggio dei giovani sia individuale, data la sua complessità.*



## STRUMENTI NECESSARI

- ✓ Schede e modelli per lavorare sui diversi temi ed elementi del monitoraggio con i giovani dal mondo.
- ✓ Piano di lavoro del giovane.
- ✓ Strumenti, attività o presentazioni per le sessioni di gruppo con i mentori.

## 2.g Chiusura o evoluzione della relazione di mentoring



## OBIETTIVI

In questa fase, si farà una valutazione di quanto ricevuto durante i mesi concordati del progetto, sia in termini di relazione di mentoring che di supporto professionale, nonché della possibilità di continuare la relazione dopo questo periodo. Ci sono relazioni che decidono di continuare oltre il progetto e altre che non lo fanno, ed è per questo che si parla di chiusura o di cambiamento nella relazione di mentoring.

Dobbiamo tenere presente che non tutte le relazioni funzionano positivamente e che, in alcuni casi, è opportuno forzare la conclusione della relazione, cioè effettuare una chiusura anticipata del rapporto. Le ragioni che possono indurre a pensare a una chiusura anticipata sono molto diverse, ed è necessario analizzare ogni situazione caso per caso prima di prendere la decisione di chiudere e porre fine alla relazione. Alcuni problemi possono derivare dal mentore volontario, altri dal giovane e altri ancora dalla relazione stessa. Sebbene non esistano condizioni certe per la rottura di una relazione, ci sono alcuni aspetti che possono metterci in guardia sul fatto che non sta funzionando correttamente. Ne evidenziamo alcuni, consapevoli che gli aspetti che possono causare difficoltà possono essere infiniti:

#### GIOVANI DAL MONDO

- Dimostrare una mancanza di responsabilità e/o attitudine responsabile nella sua vita quotidiana.
- Non avere i bisogni primari corrisposti.
- Non essere in grado di identificare aspetti positivi nella relazione di mentoring.
- Verificarsi di un cambiamento che genera una distanza significativa tra giovane e mentore.
- Evitare le sessioni di monitoraggio con l'operatore del progetto di mentoring.

#### MENTORI VOLONTARI

- Non essere in grado di identificare elementi positivi nella relazione di mentoring, focalizzandosi sulle difficoltà legate ad una questione specifica.
- Verificarsi di un cambiamento nei propri compiti che implica un impegno maggiore.
- Verificarsi di un problema personale/di salute del mentore o del suo intorno che limita le sue disponibilità in maniera significativa.
- Focalizzarsi solo sul dare e non sul ricevere, aspetto che emana sottilmente un'attitudine di superiorità.
- Evitare contatti con l'operatore del progetto di mentoring e non partecipare alle sessioni di monitoraggio.

#### RELAZIONE DI MENTORING

- Mentore e giovane non trovano spazi nei quali entrambi si sentono a proprio agio.
- Mentore e giovane non hanno conversazioni fluide dopo i primi tre mesi di relazione.
- Dilazionarsi degli incontri.
- Non essere trasparenti rispetto allo sviluppo della relazione.



Di fronte ai diversi segnali d'allarme, siano essi questi o altri che possono comparire, l'operatore di progetto deve agire con calma, ma con forza, sapendo soppesare sia il tempo che concede alla relazione sia la necessità di affrontarla immediatamente. È consigliabile poter contare sul supporto del team per confrontarsi sulle difficoltà rilevate e sull'azione proposta. Una volta presa la decisione di porre fine alla relazione, si dovrà trovare uno spazio per ciascuna delle parti separatamente per poter effettuare una chiusura e una valutazione sulla rispettiva partecipazione, nonché la chiusura a tre, spiegata più avanti.



## IL PROCESSO DI CHIUSURA O EVOLUZIONE DELLA RELAZIONE DI MENTORING

### GIOVANI DAL MONDO

Si tratta di un processo che deve essere preparato in anticipo. Prima della conclusione generale del progetto, con le azioni descritte di seguito, si terrà la sessione di pre-chiusura per discutere di come il giovane stia vivendo la fine dell'accompagnamento da parte del progetto e il futuro della relazione di mentoring. Nel corso di questi incontri, i giovani parleranno di come questa esperienza è stata per loro, di ciò che il processo ha portato loro, di come si sentono alla fine, del quadro relazionale...

In caso di chiusura anticipata, verrà svolto un lavoro individuale con il giovane per analizzare il motivo della chiusura, la sua responsabilità al riguardo e il possibile apprendimento relazionale ad essa collegato.

In questa fase, la chiusura avverrà anche con l'équipe educativa di riferimento del giovane. In questo senso, si consiglia di organizzare un incontro o una riunione informativa sul processo di chiusura effettuato e di poter condividere una valutazione dell'esperienza. In questo incontro, si può informare l'équipe rispetto ai prossimi abbinamenti previsti, in modo da indirizzare altre persone interessate. Allo stesso modo, la possibilità di avere il resoconto del giovane sulla sua esperienza servirà come materiale di selezione per i corsi futuri.

### VOLONTARI MENTORI

Nel caso dei volontari mentori, disponiamo di uno spazio di gruppo in cui discutere l'apprendimento, i dubbi, i sentimenti e le valutazioni del progetto. In ogni caso, offriamo la possibilità di organizzare un incontro individuale prima della chiusura a tre. In caso di chiusura anticipata, si consiglia di tenere un incontro individuale per poter accompagnare emotivamente questa fase di chiusura, nonché per poter effettuare la valutazione qualitativa sull'apprendimento, le delusioni, i dispiaceri legati al progetto.

Nella sessione di gruppo si raccomanda di contestualizzare la fase attuale del progetto di mentoring, spiegando che questa sessione sarà dedicata alla valutazione del periodo di accompagnamento e alla preparazione per la chiusura o per il cambio di fase della relazione. Nel corso della sessione verranno esplorati diversi elementi: le aspettative iniziali, il supporto tecnico ricevuto nella relazione, il sostegno del gruppo di mentori, le difficoltà o aspetti negativi e, infine, i risultati, l'apprendimento e gli aspetti imparati durante la partecipazione. Una delle metafore che può essere utile per svolgere l'ultima sessione è la visione del processo come un giardino: si piantano alcune piante che, grazie a diversi elementi, danno frutti.

Un aspetto fondamentale in questa sessione è riuscire a ricordare che, se la relazione continua, i principi del mentoring sono ancora validi in questa nuova fase, aspetti come continuare a fissare obiettivi, accettare qualsiasi cosa accada (nella vita del giovane, così come nella relazione), essere in grado di chiedere supporto all'organizzazione quando è necessario.... Sarà anche l'occasione per ricordare l'importanza della chiusura, dal momento che, se non si continuerà a vedersi in seguito, saranno le due persone ad avere la responsabilità di poter chiudere la relazione nel modo che preferiscono. Tuttavia, riteniamo molto importante poter formalizzare questa chiusura.

Infine, è anche una sessione fondamentale per ringraziare i volontari per la loro partecipazione e per ricordare loro i prossimi percorsi formativi, nel caso in cui le persone a loro vicine siano motivate a partecipare.

### RELAZIONE DI MENTORING

Per realizzare la chiusura o il cambio di fase della relazione di mentoring, si terrà un incontro con le tre persone (giovane-volontario-operatore del mentoring) presso la sede dell'organizzazione, simile al momento iniziale della relazione.

Innanzitutto, si procederà a una revisione congiunta del piano di lavoro. Si parlerà di quali sono gli obiettivi per i quali si è lavorato di più, di quali sono stati perseguiti ma non sono stati scritti nel piano. Si incoraggeranno i partecipanti a condividere quanto appreso in questo periodo (sull'altra persona, sulla relazione, su sé stessi...). Se la relazione continua, si rifletterà anche su qualche aspetto o obiettivo ancora in sospeso o su cui si vuole continuare a lavorare.

Il passo successivo è quello di riuscire a parlare di questa "nuova fase" che stanno iniziando insieme. Si può iniziare parlando degli aspetti più pratici che hanno funzionato finora nella relazione. In particolare, le dinamiche di incontro stabilite fino a quel momento (orario, luogo, tipo di attività...) sono

un buon punto di partenza per continuare. Occorre sottolineare l'importanza di pensare agli obiettivi futuri, perché ci sono sempre cose da imparare. Nel caso di una chiusura anticipata, o se una delle due parti ha espresso la propria indisponibilità a proseguire il rapporto, non si parlerà di questa possibilità.

Si può approfittare di questo incontro per chiedere alle due persone come spiegherebbero il progetto, per scattare alcune foto o anche per registrare questa spiegazione in video. Questo materiale ci aiuterà a svolgere le fasi di selezione e di reportistica del progetto nei cicli successivi.

L'organizzazione rilascerà un certificato di partecipazione. Per quanto riguarda i questionari di valutazione, si possono compilare durante questo incontro o prima della preparazione della chiusura.

Va infine notato che, in alcuni casi di chiusura anticipata, può essere difficile organizzare questo incontro. È importante che l'operatore del progetto si assicuri che questo incontro venga effettuato e, se non è considerato positivo per nessuna delle due parti, sarà sostituito da un eventuale incontro online supervisionato dall'operatore. Ad esempio, il responsabile di progetto potrebbe scambiarsi messaggi senza che il giovane e il volontario mantengano il contatto. Questo è un elemento simbolico di grande valore nell'apprendimento relazionale.

# IDEE CHIAVE

▶ *È il momento di fare una valutazione complessiva di questa prima fase della relazione di mentoring e di pensare a come pianificarla per il futuro.*

▶ *Le dinamiche del rapporto durante questa prima fase saranno fondamentali per il suo sviluppo successivo, in cui non ci sarà un sostegno costante.*

▶ *In alcuni casi, può essere opportuno interrompere anticipatamente il rapporto, con il sostegno del team che deve prendere la decisione.*

## COME CONTINUARE L'ACCOMPAGNAMENTO DOPO LA CHIUSURA

Non tutti i progetti di mentoring offrono la possibilità di continuare le relazioni create oltre la chiusura del progetto, e questo è un aspetto che deve essere tenuto in considerazione nella sua progettazione. Inoltre, non possiamo dimenticare che i giovani che partecipano al progetto partono da una situazione di vulnerabilità e che, nel corso del loro percorso, possono trovarsi ad affrontare situazioni complesse che i mentori non sanno come gestire.

È stata presa in considerazione la possibilità di un monitoraggio a lungo termine per le relazioni che proseguono oltre il progetto. Da un lato, ciò è dovuto alla valutazione dei volontari che hanno partecipato al progetto e che ritengono positivo poter contare su un supporto occasionale. Dall'altro lato, il monitoraggio può continuare a causa dell'interesse del team nello scoprire cosa sta accadendo alle coppie che hanno iniziato la loro relazione nell'ambito del progetto. Questo spazio aperto di accompagnamento ha quindi un duplice obiettivo: valutare la durata delle relazioni al di là del progetto e poter sostenere il ruolo di mentori e il percorso personale dei giovani che vi partecipano.

Si possono combinare diverse metodologie: incontri faccia a faccia con i mentori che proseguono, attività per le relazioni di mentoring, colloqui telefonici, contatti via WhatsApp... L'aspetto fondamentale è che mentori e giovani siano certi di poter contare sul team tecnico in caso di difficoltà nella relazione. Questo è un punto su cui si lavorerà nella fase di chiusura del progetto.



### STRUMENTI NECESSARI

- ✓ Attività per la chiusura di gruppo.
- ✓ Piano di lavoro delle diverse relazioni.
- ✓ Questionari di valutazione.
- ✓ Certificati di partecipazione.

## 4

**VALUTAZIONE E MECCANISMI  
DI MIGLIORAMENTO**

Dobbiamo intendere la valutazione come un processo costante e un atteggiamento verso il progetto che ha, principalmente, la funzione di apprendimento, ma anche quella di controllo del contesto e del gruppo target, la quale genera conoscenza sulla nostra pratica e guida le nostre decisioni. A partire da questo approccio proponiamo l'analisi del progetto. La valutazione può essere molto efficace quando sono soddisfatte le seguenti caratteristiche:

- Lo scopo del progetto e gli obiettivi specifici e misurabili sono stati chiaramente definiti.
- Il personale del progetto ha una buona conoscenza dei parametri operativi e dell'ambiente in cui opera.
- Le procedure per la realizzazione della valutazione sono adatte allo scopo, fattibili e sono state pianificate fin dall'inizio.
- Le informazioni sono relativamente facili da analizzare e confrontare.
- Viene utilizzata una combinazione di dati quantitativi e qualitativi.
- Viene effettuato un confronto tra la situazione iniziale e la condizione alla fine del progetto, per dimostrare il cambiamento e il "valore aggiunto".
- Le risorse - umane e finanziarie - necessarie per la realizzazione del progetto vengono identificate e impiegate fin dall'inizio.

Una valutazione adeguata ci permetterà di identificare efficacemente i punti di forza e le aree da migliorare per rendere il programma di mentoring più efficace e, pertanto, è necessario stabilire degli indicatori di risultato. Tali indicatori descrivono le caratteristiche specifiche e osservabili che possono essere valutate o misurate per mostrare aspetti qualitativi o quantitative relativi ad alcune parti del progetto o i risultati delle sue attività.

Bisogna tenere presente che l'analisi dei cambiamenti nell'azione sociale non è un compito facile, poiché molti fattori intervengono nello sviluppo

della persona e l'attribuzione di un cambiamento a un singolo fattore, oltre a essere difficile, potrebbe essere considerata distorta. Inoltre, alcuni degli aspetti legati al mentoring sono di natura astratta (come la fiducia, il legame, la compagnia...) e hanno un impatto a medio e lungo termine, difficile da misurare.

Per questo motivo, tutti gli strumenti e i criteri che permettono di raccogliere l'impatto complessivo del progetto di mentoring, e che sono ben definiti fin dall'inizio, faciliteranno un'analisi più adeguata. Inoltre, si raccomanda di poter sviluppare materiali specifici affinché gli strumenti intrapresi rispondano realmente alle caratteristiche del progetto e siano appropriati, sia per i giovani che per i volontari che vi partecipano.

GLI STRUMENTI DI VALUTAZIONE UTILIZZATI SONO:

- > **Rapporto di monitoraggio individuale del giovane: raccoglie le informazioni personali di ogni giovane che partecipa al progetto. Viene registrato su una piattaforma virtuale con accesso protetto per garantire la protezione dei dati. Alcuni dei dati raccolti sono: dati socio-demografici, storia personale, percorso di formazione, di lavoro o di salute, aspetti familiari, incontri con l'operatore del programma di mentoring, argomenti trattati e invii o collegamenti con altri servizi effettuati.**
- > **Tabella delle competenze (iniziale e finale): riporta le competenze valutate nel progetto. In particolare, descrive in dettaglio i diversi livelli per determinare in quale fase si trova il giovane all'inizio della sua partecipazione al progetto e il corrispondente cambiamento o miglioramento alla fine. Pertanto, sarà effettuata due volte: nella fase di preparazione e alla fine del rapporto di mentoring. Le competenze valutate sono la consapevolezza di sé, la comunicazione, la consapevolezza emotiva, l'iniziativa e l'autonomia e le relazioni interpersonali.**
- > **Questionario per la valutazione della fase di preparazione (giovani e volontari): al termine del processo di selezione e preparazione, viene effettuata una valutazione per garantirne la qualità e la possibilità di apportare miglioramenti.**
- > **Questionario finale per giovani e volontari: le domande si riferiscono all'esperienza vissuta, alla loro soddisfazione, alle aree su cui si è lavorato nel rapporto, al supporto ricevuto dall'organizzazione...**
- > **Registrazione degli incontri settimanali: gli incontri di mentoring si svolgono in uno spazio pubblico, senza la presenza dell'operatore.**

“ I benefici del mentoring crescono esponenzialmente nel corso del tempo ”


GROSSMAN & RHODES

**Pertanto, è molto importante, sia per il monitoraggio che per la valutazione, conoscere gli aspetti quotidiani della relazione. Per farlo, si può utilizzare un questionario con domande chiuse che possono essere combinate con altre a risposta aperta. I dati che sarà fondamentale registrare per la valutazione sono:**

- Valutazione dell'incontro
- Data e durata
- Lingua utilizzata (nel caso in cui ci sia la possibilità di utilizzare diverse lingue veicolari)
- La visita (o meno) a qualche struttura, risorsa o servizio
- Il tipo di incontro

PER QUANTO RIGUARDA LA VALUTAZIONE DEL PROCESSO, DEVONO ESSERE PRESI IN CONSIDERAZIONE I SEGUENTI ASPETTI:

- > **La selezione dei volontari e dei giovani, tenendo conto dell'accesso ai diversi canali e del numero di persone che partecipano al processo di selezione.**
- > **La formazione dei volontari attraverso un questionario che valuta se le persone si sentono pronte ad agire come mentori, la loro soddisfazione per ogni sessione e le loro esigenze di formazione in termini di monitoraggio.**
- > **Il processo di preparazione dei giovani all'inizio della relazione di mentoring attraverso brevi domande qualitative.**
- > **La valutazione fatta dalle équipe educative che indirizzano i giovani al progetto, riguardo ai benefici per i giovani dal loro punto di vista, alla collaborazione nel piano di lavoro e alla soddisfazione per il coordinamento stabilito.**



**ORIENTAMENTI  
METODOLOGICI  
E CONTENUTI PER  
LA FORMAZIONE DI  
VOLONTARI MENTORI**

**BD**



# B1

## INTRODUZIONE

### a cura di Punt de Referència

I facilitatori, formatori e operatori interessati ad avviare un programma di mentoring, o a informare e confrontare le attività già in essere, troveranno di seguito il modulo formativo propedeutico all'abbinamento degli aspiranti mentori volontari sviluppato nell'ambito del progetto Road to Adulthood. Dato l'aspetto operativo di questo documento, ci siamo presi la libertà di rivolgerci direttamente ai lettori per coinvolgerli in questo processo di apprendimento e scambio di prospettive.

Il modulo è strutturato in due parti: la struttura della formazione, dove sono indicati gli obiettivi, le competenze su cui lavorare, l'impianto teorico della formazione e gli appunti sulla metodologia utilizzata; e lo sviluppo dettagliato delle sessioni: obiettivi, competenze, contenuti, attività e tempistiche previste.

Il contenuto di questo manuale è stato ispirato dall'esperienza, la conoscenza e il contesto di sviluppo dei programmi di mentoring sviluppati da Punt de Referència e dalle persone che vi partecipano da oltre 25 anni: volontari, giovani ed operatori, e nutrito dai successi e dagli errori fatti. È stato anche arricchito dall'esperienza condivisa con l'organizzazione ARSIS (Grecia) e Defence for Children International Italia (Italia) nell'ambito dell'iniziativa Re-Generations così come l'attuale iniziativa Road to Adulthood, in cui stiamo lavorando anche con Mentoring Europe (Paesi Bassi).

L'iniziativa europea RoAD promuove un programma di mentoring sociale che ha lo scopo di migliorare le risorse per l'autonomia di minorenni stranieri non accompagnati e giovani adulti dal mondo (tra i 16 e i 21 anni)<sup>1</sup> attraverso il mentoring e il supporto socio-educativo. I volontari che prendono parte alla formazione sono persone tra i 30 e i 65 anni, con capacità sociali e comunicative, una variegata rete sociale, disponibilità, stabilità emotiva e un'approfondita conoscenza del territorio. Inoltre, tutti partecipano ad un percorso di formazione e ad un processo di selezione.

1 In Italia, vista la presenza dell'istituto della Tutela volontaria per minorenni stranieri non accompagnati, l'iniziativa RoAD si rivolge a giovani adulti (18-21) giunti in Italia da minorenni stranieri non accompagnati per evitare sovrapposizioni tra le due tipologie di proposta, chiamati "giovani dal mondo". Per quanto riguarda i volontari mentori, l'iniziativa è rivolta a cittadini e cittadine maggiori di 30 anni.

La formazione permette agli aspiranti mentori di acquisire strumenti e capire il ruolo che andranno a ricoprire all'interno del programma di mentoring, contestualizzando il loro operato in un più generale obiettivo di trasformazione sociale. Essa contribuisce anche al processo di sviluppo personale e apprendimento permanente delle persone coinvolte. L'aspetto centrale della formazione è imparare a vivere la diversità come ricchezza, a includerla nella vita di tutti i giorni e sapere come accompagnarla. La formazione si pone anche l'obiettivo di garantire la qualità delle relazioni di mentoring e l'impatto che generano per i giovani coinvolti: *"I mentori che ricevono una formazione precedente al processo di abbinamento e un costante supporto, incontrano più spesso e hanno relazioni più durature con i loro mentees. I giovani i cui mentori ricevono formazione riportano anche migliore qualità delle relazioni."*<sup>2</sup>

Durante la formazione, i partecipanti comprenderanno il ruolo del mentore e acquisiranno strumenti di base per svolgerlo. Il volontario viene preparato a svolgere un ruolo precedentemente sconosciuto, che comporta svolgere un percorso di accompagnamento basato sul rispetto e stabilire una relazione di fiducia con una persona che non conosce e che proviene da una realtà diversa dalla propria. Questa formazione iniziale è integrata dal processo di apprendimento che si genera con la pratica e il percorso di monitoraggio delle relazioni di mentoring.

---

2 The Role of Risk: Mentoring Experiences and Outcomes for Youth with Varying Risk Profiles. Herrera, Dubois & Grossman, 2013

# B2

## L'APPROCCIO DEL MENTORING SOCIALE

In questa prima parte si condivide un inquadramento della formazione propedeutica al processo di abbinamento dei volontari in mentoring: gli obiettivi e le competenze che promuove, le basi teoriche e metodologiche e come si struttura.

### 1. OBIETTIVI DEL MODULO FORMATIVO

“Coinvolgere i volontari nelle attività che andranno a svolgere come mentori nell’ambito del progetto RoAD”

Per riuscire a coinvolgere i volontari come mentori, la formazione faciliterà lo sviluppo di conoscenze, competenze, capacità e spazi di riflessione necessari ad affrontare le sfide derivanti dall’instaurarsi di una relazione di mentoring con giovani dal mondo.

Questa preparazione è essenziale per dedicarsi al ruolo di mentore e, allo stesso tempo, permette al team tecnico di affinare la selezione dei mentori e di ottenere maggiori informazioni per l’abbinamento.

Gli obiettivi specifici della formazione per i volontari mentori sono:

- 1. Capire il ruolo del mentore, in particolare all’interno del progetto RoAD e gli impegni che questo comporta.**
- 2. Avvicinarsi alla realtà dei giovani dal mondo e conoscere la rete di supporto sociale locale.**

- 3. Imparare come stabilire una relazione di mentoring con i giovani, così come i limiti e le possibilità di questa relazione.**
- 4. Promuovere abilità comunicative e relazionali per svolgere il ruolo del mentore.**
- 5. Preparare l'avvio della relazione: i primi incontri.**

## 2. COMPETENZE

Il concetto di educazione permanente implica che i processi di apprendimento avvengano ad ogni età e che raggiungano tutti, ovunque. Inoltre, riconosce che la maggior parte dell'apprendimento si verifica al di fuori del sistema accademico e in differenti aree della vita. Per questo motivo, i processi educativi vengono considerati nel complesso come un progetto globale (UNESCO, 1976). È in questa cornice, e nel continuo processo di apprendimento di ogni volontario, che la formazione iniziale per volontari mentori del progetto RoAD si colloca.

Partire da un approccio basato sulle competenze all'interno della formazione e del monitoraggio dei volontari significa focalizzarsi sullo sviluppo e la crescita personale delle competenze trasversali dei volontari, che possono anche essere applicate ad altre aree della loro vita e diventare così un valore aggiunto all'azione della persona. Per competenza intendiamo: *"la combinazione dinamica di attributi in relazione a conoscenze, abilità, attitudini e responsabilità che vengono messe in gioco nello svolgimento di un'attività specifica"* (Marta Colomer, 2010).

Analogamente, anche l'azione del mentore richiede di mettere in pratica conoscenze, capacità, comportamenti e responsabilità. Da un lato, alcuni di questi vengono rilevati nel colloquio di selezione - soprattutto quelli essenziali per i compiti del mentore, come per esempio la flessibilità, la trasparenza o la comunicazione e l'empatia. Dall'altro lato, durante la formazione vengono approfondite le competenze collegate al modo in cui stabilire relazioni di mentoring. La formazione, inoltre, è continua ed è integrata con il monitoraggio della relazione di mentoring attraverso il supporto degli operatori del progetto di mentoring.

I mentori coinvolti in programmi precedenti hanno raccontato di essersi avvicinati a e aver conosciuto una realtà molto differente dalla loro, che ha permesso di abbattere i pregiudizi e gli stereotipi, e di aver imparato molto dai giovani e dalla relazione che hanno costruito con loro.

In termini di formazione iniziale ci siamo focalizzati sul rafforzamento delle seguenti competenze<sup>3</sup> dei futuri mentori:

---

3 La classificazione delle competenze elaborata nella formazione iniziale dai volontari del progetto Referentes, la cui metodologia costituisce la base di lavoro del presente documento, si ispira al lavoro svolto da Marta Colomer (2010) e Fundación Acción Contra el Hambre (2013)

	DESCRIZIONE	ESEMPI
SOCIALI	<i>Permettono di capire il contesto in cui si interagisce e di saper valutare la propria risposta in base alla situazione vissuta.</i>	<i>Capire i background, i profili e i bisogni dei giovani, come il mentoring può avere un impatto su questo contesto ecc.</i>
RELAZIONALI	<i>Comprendono una serie di competenze comunicative e socio emotive che permettono di stabilire una connessione con le altre persone e con l'ambiente.</i>	<i>Capacità di stabilire una relazione assertiva, empatica, di ascolto e comprensiva; avere una comunicazione chiara e adeguata per essere capace di fornire un accompagnamento e una guida rispettosi; saper gestire situazioni di frustrazione e imprevisti, ecc.</i>
PROCEDURALI	<i>Fanno riferimento a capacità, conoscenze e strumenti per poter svolgere i compiti e il ruolo di mentore in base agli obiettivi di accompagnamento stabiliti nel progetto.</i>	<i>Essere consapevoli dei limiti e delle possibilità delle relazioni di mentoring, sapendo come promuovere l'autonomia del giovane attraverso gli incontri, creando un ambiente sicuro ed etico, ecc.</i>
PERSONALI	<i>La combinazione di capacità, responsabilità e attitudini che sostengono e guidano l'azione dei mentori.</i>	<i>Capire l'importanza di svolgere azioni di impegno, responsabilità, riservatezza, trasparenza, flessibilità, rispetto e riconoscimento degli altri.</i>

### 3. IMPIANTO TEORICO DI RIFERIMENTO

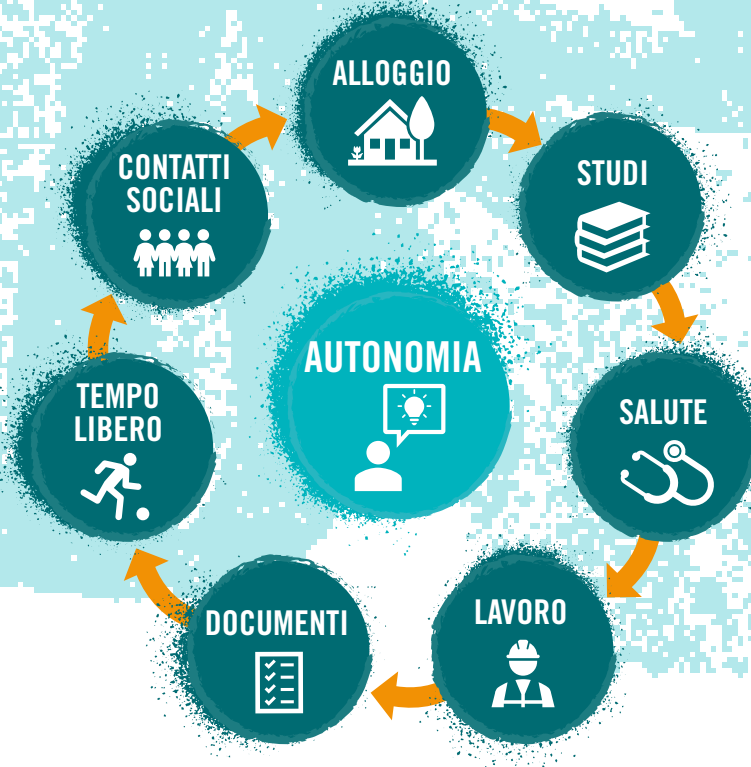
In questa sezione condividiamo l'impianto teorico di riferimento della formazione base per mentori volontari all'interno del progetto RoAD. Trattandosi di un progetto di mentoring sociale che ha l'obiettivo di migliorare le risorse per la transizione all'autonomia di giovani dal mondo attraverso il mentoring e il supporto socio-educativo, vengono trattati i temi dell'autonomia, dell'accompagnamento e del mentoring sociale. Di seguito, per ogni sessione, vengono descritti altri contenuti più specifici da prendere in considerazione come ad esempio la rete di servizi sociali o la preparazione dei primi incontri.

### 3.a Transizione all'età adulta e autonomia collegata

Il progetto RoAD si propone di accompagnare il processo di transizione all'età adulta di minorenni stranieri non accompagnati e giovani adulti che non dispongono di supporto da parte di persone adulte o di sufficienti risorse. Questo rappresenta una doppia sfida: da un lato a causa della mancanza di risorse personali e supporto nella loro rete sociale, dall'altro a causa di un contesto sociale e politico che ostacola i percorsi di autonomia.

In questo contesto, e senza sufficienti risorse e supporto, è molto difficile avere un positivo percorso di transizione all'età adulta e nel lungo periodo questo determina evidenti situazioni di vulnerabilità per questi giovani. Inoltre, ci occupiamo di persone che hanno compiuto un percorso migratorio spesso in situazioni di rischio ed esposti ad atti di razzismo.

La giovane età è un periodo fondamentale per dare forma al futuro e al progetto di autonomia, diverso per ogni persona in considerazione del proprio percorso e dei bisogni specifici che lo condizioneranno, e che probabilmente non sarà lineare. È un periodo della vita di incertezze e cambiamenti verso l'età adulta che, come tutti i momenti complessi, richiede accompagnamento, supporto e risorse adeguati per poterlo affrontare.



La transizione verso l'età adulta è un processo di acquisizione dell'autonomia che si consolida nel corso della vita; richiede di mettere in pratica conoscenze, capacità e attitudini che rendono possibile mettere in atto strategie appropriate per far fronte alle situazioni tipiche della vita adulta nella società (FEPA, 2009). È caratterizzato da un processo di apprendimento costante, dinamico e multifattoriale, che include tutte le aree dello sviluppo personale. Il grafico sopra mostra le differenti aree di autonomia.

Attraverso il progetto RoAD, si fornisce un accompagnamento nel rafforzamento delle competenze trasversali finalizzate all'autonomia come: l'autocoscienza, la consapevolezza emotiva, la comunicazione, le relazioni interpersonali, l'iniziativa e l'indipendenza così come la responsabilità. Per esempio, una delle maggiori difficoltà riscontrate nella fase di transizione verso l'età adulta è la gestione delle emozioni.

La relazione con il mentore facilita la manifestazione di difficoltà, ansie ed emozioni, e fornisce anche degli strumenti per la gestione quotidiana delle emozioni. Avere una persona a fianco a cui confidare le loro emozioni favorisce la stabilità emotiva dei giovani e permette loro di concentrarsi meglio sul percorso di autonomia. In questo senso la relazione di mentoring agisce come fattore protettivo per i giovani coinvolti contro la situazione cronica di esclusione, promuovendone lo sviluppo personale e migliorando le loro opportunità nel processo di transizione verso l'età adulta.

È importante che il processo di transizione all'età adulta venga promosso a partire da un approccio basato sui diritti umani, nel quale le persone non sono più beneficiarie di un'azione ma titolari di diritti; questo approccio implica anche il riconoscimento collettivo dei bisogni e delle potenzialità di tutte le persone. Di conseguenza, i processi di empowerment e rafforzamento delle competenze sono fondamentali affinché i giovani possano prendere decisioni e partecipino attivamente alla gestione della loro vita. Questo è il motivo per cui il progetto RoAD stimola l'autonomia e la conoscenza di risorse per promuovere una piena transizione all'età adulta, nel quale i giovani sono riconosciuti come soggetti attivi dei processi e delle decisioni che li riguardano. L'autonomia è la capacità di affrontare le sfide della vita adulta partecipando alle reti sociali e collaborando alla loro creazione (FEPA, 2009). È una competenza trasversale implicita nell'intero processo di transizione verso l'età adulta e in tutte le aree di sviluppo personale.

È importante anche che questa autonomia sia una "autonomia collegata" (A. Marina, 2006) che significa che la stessa indipendenza personale è compatibile e costruita attraverso legami etici e affettivi con le persone nel contesto e con il contesto stesso. Entrambi i fattori sono importanti: da un lato la sicurezza, l'assertività e le risorse personali sono indispensabili per mantenere l'autonomia; dall'altro lato l'affetto, la solidarietà, il rispetto, la generosità e il senso di giustizia ci collegano agli altri e ci permettono di stabilire relazioni sane, soddisfacenti e arricchenti piene di opportunità per imparare.

Secondo il sociologo Victor Ayala (2020), non esiste società senza vita in comune, così sono questi due aspetti: i diritti comunitari sono indispensabili e la loro relazione intrinseca dà origine al legame sociale quale bene comune. I processi di esclusione rappresentano una violazione di questi diritti. L'esercizio del diritto alla vita comunitaria è possibile nella misura in cui vengono promosse relazioni orizzontali e la piena partecipazione di tutte le persone che appartengono a quel territorio. Promuovere opportunità eque è indispensabile affinché tutte le persone vivano dignitosamente. La vulnerabilità è il risultato della relazione tra gli individui, le loro caratteristiche, l'ambiente circostante, le condizioni del contesto e la struttura del sistema. Questo è il motivo per cui il riconoscimento da parte della comunità e l'apertura verso le opportunità che ne derivano determinano maggiori possibilità di avere una buona qualità di vita.



In questo senso, diversi studi mostrano che quello che ha fatto evolvere la specie non è stata la competizione tra gli individui bensì l'abilità di collaborare, ricevere e chiedere aiuto da parte di chi ne aveva necessità. Ancora, richiamando la teoria sul supporto sociale, Laireiter e Bauman considerano quali elementi importanti la partecipazione nella comunità e nella società, la rete di supporto, le risorse a sostegno presenti nel territorio e il supporto ricevuto. In questo senso, la relazione con le persone è la maniera più diretta di connettersi al territorio: imparare da nuove realtà e contribuire a quella di ciascuno, promuovere il senso critico, trasmettere sicurezza e autostima (Punt de Referència, 2014).

“ Se loro credono in me, io credo in me stesso, agisco in questo senso e la fiducia in me stesso si rafforza. Questa è una degli aspetti chiave del benessere emotivo, che è la base e la fiducia per affrontare le sfide della vita quotidiana.

E cosa significa credere in me?  
Vuol dire interessarsi a chi sono io, ascoltarmi, esserci per me in diversi momenti, ridere insieme, confrontarsi quando serve, offrirmi opportunità per costruire la mia vita quando mi sento pronto. E tutto questo è mentoring.<sup>4</sup>”

Di conseguenza, le persone devono poter contare su una rete di supporto sociale ed è attraverso queste connessioni che possono diventare più autonomi.

---

4 Terradas, L 2019, 12 septiembre. Programas de acompañamiento, mentoría social. Menores extranjeros no acompañados: realidad y futuro. UNED Pamplona.<https://extension.uned.es/actividad/idactividad/19736&email=1>

### 3.b Accompagnamento volontario e professionale

In questo progetto supportiamo la transizione all'autonomia di giovani dal mondo attraverso un accompagnamento che è sia professionale che volontario.

In uno studio sull'accompagnamento volontario e il legame affettivo, l'accompagnamento è definito come: *"Accettare, lasciarsi interrogare dall'altro, andargli/le incontro senza un progetto e senza un'idea preconcepita; è, senza dubbio e soprattutto, imparare ad amarlo/a, a rispettarlo/a per sé stesso. Accompagnare è dare una nuova prospettiva alla persona e alla sua storia, credere nel suo potenziale nonostante tutto, aiutarla a prendere coscienza e a svilupparsi, qualunque sia la sua condizione attuale".*<sup>5</sup>



Da un lato l'accompagnamento da parte di operatori professionali consente di stabilire una relazione professionale con il/la giovane ascoltandolo/a e riconoscendo il bisogno di guidarlo/a nelle risorse di cui ha bisogno per il proprio processo individuale e complessivo di transizione verso l'età adulta e l'autonomia.

Dall'altro lato, l'accompagnamento volontario attraverso la figura del mentore mira a stabilire una relazione personale più basata sul legame affettivo rispetto ad una relazione professionale, incentrata sull'affinità e la fiducia. È un'opportunità per:

- > **Espandere la propria rete.**
- > **Ricevere un supporto non istituzionalizzato:**
  - fondato sulla responsabilità, sul rispetto, sul riconoscimento reciproco e sul proprio impegno
  - che offre una visione differente del mondo in cui il/la mentore può consigliare il/la giovane, spesso confrontando idee e attitudini
- > **Far conoscere le risorse e i valori del giovane:**
  - per realizzare il suo potenziale in un contesto informale
- > **Vivere un'esperienza empatica e arricchente.**

5 L'Accompanyament Voluntari i el Vincle Afectiu - Punt de Referència, 2008.

La combinazione di entrambe le tipologie di accompagnamento permette ai giovani di trovare supporti diversi nelle molteplici aree e bisogni della loro vita, imparando a creare un legame affettivo che assicura loro supporto, sicurezza, autostima e favorendo la loro autonomia attraverso la creazione di una propria rete di supporto e l'apertura a una serie di opportunità.

### 3.c Il mentoring come strumento di trasformazione sociale

L'accompagnamento volontario offerto dal progetto RoAD è una relazione di mentoring sociale, che possiamo definire come:

*Un accompagnamento che ha il potenziale di rafforzare il benessere emotivo, le opportunità di accesso dei giovani e anche di cambiare le prospettive del volontario e dell'ambiente circostante, ampliando così ulteriormente il contesto e le opportunità di relazione. In questo senso, il mentoring sociale ha una dimensione personale e comunitaria allo stesso tempo.<sup>6</sup>*

*Uno strumento di intervento sociale che promuove la relazione tra persone che si offrono volontariamente per fornire un sostegno individuale ad un'altra persona a rischio di esclusione sociale. Questa relazione è motivata e guidata da un operatore professionale.<sup>7</sup>*

*Il mentore accompagna la persona nel prendere decisioni, nell'acquisire conoscenze e competenze accademiche ed emotive, con l'obiettivo di favorire lo sviluppo personale e sociale del mentee.<sup>8</sup>*

Nel progetto RoAD viene offerto supporto professionale al giovane, in una relazione di mentoring della durata di 8 mesi. L'accompagnamento inizia dal momento in cui il volontario mentore e il giovane si incontrano e a poco a poco, attraverso gli incontri, questo nella maggior parte dei casi diventa un legame emotivo ed affettivo. L'accompagnamento stesso può avere un forte impatto sui giovani e dare loro molte risorse. In ogni caso il legame affettivo e di fiducia, che è quello che il progetto RoAD mira ad instaurare, va oltre: consente che ci sia un interesse genuino nell'altra persona che dura nel tempo, la sicurezza di sapere di poter fare affidamento sull'altro, una relazione che soddisfa le aspettative di entrambe le persone e la corresponsabilità. Attraverso questo legame, si forniscono risorse e supporto emotivo.<sup>9</sup>

6 Punt de Referència, 2022.

7 European Mentoring Charter, 2010.

8 Feu et al. 2009.

9 Punt de Referència, 2004.

Le caratteristiche che differenziano una relazione di mentoring da altri tipi di relazione sono:

**ESCLUSIVITÀ** La relazione che si crea è interpersonale, uno a uno, generosa, nella quale il legame affettivo gioca un ruolo fondamentale.

**INFORMALITÀ** Il basso livello di formalità e burocratizzazione della relazione di mentoring si distingue da ciò che avviene in una cornice istituzionalizzata. È quindi governata da linee guida chiare che devono essere accettate tra le parti.

**EMPOWERMENT** Il processo decisionale appartiene sempre al soggetto, in questo caso al giovane. Il mentore dimostra al giovane di avere fiducia nelle sue capacità di risolvere i problemi.

**CONNESSIONE** Il mentoring fornisce risorse concrete relative alla formazione, all'alloggio, al lavoro e al tempo libero, oltre a strumenti per gestire le relazioni e le emozioni.

**ORIENTAMENTO** In una relazione di mentoring una parte ricopre il ruolo di accompagnamento e orientamento. Allo stesso tempo, la persona che viene orientata acquisisce responsabilità ed iniziativa nel proprio percorso personale.

**EQUILIBRIO TRA AUTONOMIA E CONTROLLO** Partecipare nella vita di qualcuno sapendo anche "lasciar andare" (per esempio: esser presenti in maniera discreta, senza imporre la propria visione, lasciare la possibilità di sbagliare...).

**EMPATIA** Necessaria per la creazione di relazioni di fiducia e supporto informale.

Come spiegato di seguito, la relazione di mentoring può apportare numerosi benefici ai giovani e ai volontari.<sup>10</sup>

### 3.d Impatto del progetto

La partecipazione al progetto aiuta i giovani dal mondo a migliorare le loro competenze così come ad accrescere il loro capitale sociale ed emotivo. Questo è dimostrato dai dati rilevati dallo studio "Report sull'impatto delle relazioni di mentoring sulle condizioni di vita e sull'inclusione sociale dei giovani migranti" di Oscar Prieto-Flores e Xavier Alarcon (2020) e i dati del rapporto annuale del progetto "Referents" di Punt de Referència (2020-2021), pubblicati nell'ambito del progetto Re-Generations di cui sopra (2021).

---

<sup>10</sup> Punt de Referència, 2021.


## IMPATTO DEL MENTORING SUI GIOVANI MIGRANTI

### INIZIATIVE EDUCATIVE



Le iniziative educative sono state progettate per aiutare i giovani a sviluppare le loro competenze e a integrarsi nella società. Queste iniziative sono state progettate per aiutare i giovani a sviluppare le loro competenze e a integrarsi nella società.

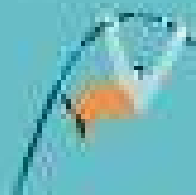
### MENTORING E ATTIVITÀ CULTURALI



Il mentoring e le attività culturali sono stati progettati per aiutare i giovani a sviluppare le loro competenze e a integrarsi nella società. Queste iniziative sono state progettate per aiutare i giovani a sviluppare le loro competenze e a integrarsi nella società.

### AUMENTO DELLE OPPORTUNITÀ

- 90% Aumento delle opportunità di lavoro
- 85% Aumento delle opportunità di studio
- 80% Aumento delle opportunità di partecipazione culturale
- 75% Aumento delle opportunità di partecipazione sociale
- 70% Aumento delle opportunità di partecipazione politica



Le iniziative educative sono state progettate per aiutare i giovani a sviluppare le loro competenze e a integrarsi nella società. Queste iniziative sono state progettate per aiutare i giovani a sviluppare le loro competenze e a integrarsi nella società.

Le iniziative educative sono state progettate per aiutare i giovani a sviluppare le loro competenze e a integrarsi nella società. Queste iniziative sono state progettate per aiutare i giovani a sviluppare le loro competenze e a integrarsi nella società.

**MIGLIORI COMPETENZE:** si tratta di miglioramenti legati alla formazione, alle abilità e alle attitudini. Attraverso la relazione di mentoring, i giovani accrescono le loro aspettative educative, rafforzano e sviluppano maggiori competenze sociali e comunicative, risvegliano la motivazione, adottano comportamenti più concilianti e hanno un atteggiamento più positivo e proattivo nei confronti del proprio processo di transizione verso l'età adulta. Inoltre, ampliano i loro orizzonti e affrontano nuove sfide.

**AUMENTO DEL CAPITALE SOCIALE:** la relazione tra mentore e giovane favorisce la conoscenza del territorio, delle risorse e della cultura locale, attraverso l'esperienza diretta e la partecipazione a tradizioni e attività culturali. Attraverso questa esperienza il giovane ha l'opportunità di ampliare la propria rete di relazioni sociali, che possono aiutarlo a ricevere maggiore sostegno e opportunità durante il processo di transizione all'età adulta e per tutta la vita.

**MIGLIORAMENTO DEL CAPITALE EMOTIVO:** una delle difficoltà più significative individuate nei processi di transizione verso l'età adulta è la gestione delle emozioni. La relazione con il mentore facilita l'espressione di difficoltà, ansie e emozioni; allo stesso tempo, fornisce strumenti per la gestione emotiva quotidiana. Il fatto di avere al proprio fianco una persona a cui confidare i propri sentimenti garantisce ai giovani maggiore stabilità emotiva e permette loro di focalizzarsi meglio sul passaggio all'età adulta.

Anche i **mentori volontari** che partecipano al progetto imparano da questa esperienza di mentoring. Questo viene dimostrato dalla ricerca condotta dal DEP Institute (2022), che analizza tre dimensioni: personale, comunitaria e interpersonale.

**MIGLIORI COMPETENZE/AREA PERSONALE:** il contatto con una realtà diversa genera nel volontario la necessità di mettere in pratica altre competenze e strumenti relazionali diversi da quelli abituali e, quindi, di imparare. Uscire dalla propria zona di comfort richiede un determinato atteggiamento e rafforza la capacità di risolvere le difficoltà e mettere in atto strategie per affrontare nuove situazioni.

**AUMENTO DEL CAPITALE EMOTIVO/AREA INTERPERSONALE:** il fatto di poter aiutare una persona che si trova in una situazione difficile genera nel volontario soddisfazione personale e benessere, che si traduce in un miglioramento emotivo. A mano a mano che il volontario aumenta le proprie conoscenze e competenze per costruire una relazione con il giovane, impara anche ad accompagnarlo emotivamente e, insieme, possono sviluppare fiducia, autostima e capacità di impegno e auto-miglioramento.

**IMPATTO SULLA CITTADINANZA/COMUNITÀ:** mettere in contatto realtà sociali diverse facilita la conoscenza di contesti vicini e spesso ignorati. La connessione tra giovani e volontari impatta le reti di ciascuno, abbattendo pregiudizi e stereotipi e favorendo nuove opportunità e nuovi apprendimenti. Nel complesso, questo contribuisce ad unire la società e aiuta a combattere le disuguaglianze e la discriminazione.

Secondo Rhodes e Bouburg (2009), le relazioni di mentoring possono mettere in discussione l'approccio del determinismo e i meccanismi di riproduzione sociale, in quanto promuovendo sicurezza e fiducia nei giovani a rischio di esclusione sociale generano processi di inclusione. Questo aumenta le loro opportunità e le possibilità di un positivo processo di transizione verso l'età adulta e di emersione da situazioni di esclusione sociale.

Come già citato, ricevere supporto in situazioni difficili come il percorso di transizione all'età adulta è fondamentale per affrontarle al meglio. Diversamente dagli altri giovani, solitamente i minorenni stranieri non accompagnati e giovani adulti nella loro rete sociale non trovano molti adulti di riferimento e non stabiliscono relazioni con loro. Erickson, L. D., McDonald, S., e Elder, G. H. (2009) hanno dimostrato che in contesti favorevoli l'85% dei minorenni ha un mentore naturale<sup>11</sup>, mentre in contesti svantaggiati, solo il 45% dei minorenni può contare su un mentore naturale.

---

11 Per la definizione di mentore naturale si vedano gli "Orientamenti metodologici per l'implementazione di un programma di mentoring sociale rivolto a minorenni stranieri non accompagnati e giovani dal mondo in transizione verso l'età adulta"

Il mentoring presenta in ogni caso anche dei limiti che devono essere presi in considerazione:

- Non sostituisce la famiglia o la rete sociale per sé. I legami naturali sono molto importanti nel processo di sviluppo personale.
- Necessita di supporto professionale sia di orientamento e guida nella costruzione della relazione - considerandone i limiti e le possibilità - sia affinché il giovane possa accedere a risorse di supporto sociale del territorio più specifiche per rispondere alle situazioni di vulnerabilità che sta vivendo. Esistono anche casi in cui il mentoring non è lo strumento più adatto, perché il giovane non vuole o non è pronto a stabilire una relazione con una persona che non conosce o perché una relazione basata sul volontariato non è la risposta più appropriata per quella situazione.
- È complementare all'azione di miglioramento del contesto locale attraverso le politiche pubbliche. La relazione di mentoring può avere un impatto positivo sui giovani e sui mentori volontari, sulle loro vite, sul loro ambiente e può promuovere la coesione sociale a livello micro; ma in mancanza di politiche pubbliche volte a combattere le disuguaglianze sociali e a promuovere le diversità e la coesione sociale, queste azioni avranno una portata minore. Laddove le politiche pubbliche operano azioni di trasformazione del contesto, i giovani dal mondo avranno maggiori possibilità di un percorso positivo di transizione all'età adulta.

Il mentoring è uno strumento potente e innovativo - che affiancato da altre azioni quali ad esempio cambiamenti strutturali, supporto professionale e miglioramento delle relazioni all'interno della rete stessa - può far sì che un minorenni straniero non accompagnato o giovane adulto in uscita dal percorso di accoglienza possa vivere un percorso di transizione all'età adulta sicuro ed emergere da situazioni a rischio di esclusione sociale. In ogni caso, è importante essere consapevoli che nelle relazioni di mentoring non possiamo controllare tutto, in quanto una parte del legame di fiducia e l'impatto che si genera nel percorso dipendono dalla relazione e dal processo individuale di ogni giovane coinvolto. È altresì importante essere guidati dalla speranza, dalla fiducia e dalla convinzione che ogni giovane possa farcela.

“ La speranza non è la convinzione che qualcosa andrà bene, ma la certezza che qualcosa ha senso, a prescindere da come andrà a finire. ”

V. HAVEL

## 4. APPUNTI SULLA METODOLOGIA

La metodologia della formazione è principalmente esperienziale, in quanto si vogliono coinvolgere i volontari nel ruolo di mentori. Ci concentreremo sullo sviluppo dell'apprendimento attraverso diverse attività: giochi di ruolo, casi-studio, valorizzazione delle opinioni dei partecipanti e coinvolgimento di mentori esperti in qualità di testimoni. Le attività in gruppo permettono alle persone di esprimersi e ci consentono di raccogliere informazioni su tutti i partecipanti.

Dobbiamo tenere a mente che la formazione coinvolge vari sensi e che ogni persona acquisisce informazioni ed esperienze in modi diversi: leggendo, ascoltando, osservando, discutendo e facendo. Per questo, seppur principalmente esperienziale, la formazione comprende anche riferimenti bibliografici, brevi spiegazioni su concetti chiave e la visione di alcuni brevi video.

Il ruolo del facilitatore è condurre la formazione, guidare le attività e osservare, in modo da:

- Confermare la selezione o chiarire i dubbi che non sono stati risolti durante il colloquio di selezione.
- Ottenere informazioni utili dai partecipanti per procedere con un abbinamento adeguato.
- Conoscere meglio le competenze e le caratteristiche personali dei partecipanti per orientarli nel ruolo di mentori una volta iniziato il periodo di volontariato.
- Portare all'attenzione del gruppo questioni importanti che riguardano il mentoring e che, negli interventi dei partecipanti, non risultassero sufficientemente chiare.

Con riferimento a quest'ultimo compito, è importante riuscire a facilitare la sessione formativa facendo attenzione a quello che sta succedendo all'interno del gruppo e a rispondere ai bisogni che emergono, cercando di mantenere equilibrio tra le linee guida stabilite per la formazione e la flessibilità necessaria a rendere l'esperienza significativa per il gruppo.

Nel corso della formazione esperienziale, i feedback dei facilitatori ai partecipanti saranno fondamentali per l'apprendimento e per raggiungere lo scopo che stiamo perseguendo. I nostri riscontri consentiranno di fornire sfumature, indicazioni e orientamenti utili a comprendere appieno il ruolo del mentoring e i limiti e le possibilità della relazione.



ALCUNE RACCOMANDAZIONI AL FACILITATORE/FORMATORE  
PER DARE UN BUON FEEDBACK:

- > **Focalizzarsi sui fatti e non sulle persone.**
- > **Parlare degli aspetti osservabili e non dei fatti accaduti.**
- > **Non interpretare ciò che si sente o si pensa.**
- > **Concentrarsi sull'impatto sull'altra persona in quel particolare momento.**

Infine è opportuno sottolineare che, in ciascuna delle sessioni, dobbiamo approcciarci al rapporto di mentoring da una prospettiva diversa in modo da integrare e approfondire la relazione di accompagnamento proposta.

## 5. STRUTTURA DELLE SESSIONI

### OBIETTIVI

#### 1<sup>o</sup> sessione

IL PROGRAMMA  
DI MENTORING

*Approfondire le aspettative e i dubbi dei volontari attraverso la conoscenza del progetto e dell'impegno richiesto al mentore volontario.*

#### 2<sup>o</sup> sessione

I GIOVANI  
DAL MONDO

*Imparare ad approcciarsi alla realtà di ogni giovane con curiosità per l'altra persona e con rispetto, conoscere informazioni su aspetti sociali a loro comuni attraverso testimonianze dirette.*

#### 3<sup>o</sup> sessione

LA RELAZIONE  
DI MENTORING

*Capire le caratteristiche, limiti e possibilità della relazione di mentoring proposta, attraverso l'esperienza di un mentore.*

#### 4<sup>o</sup> sessione

CAPACITÀ E  
COMPETENZE  
DEL MENTORE

*Acquisire capacità comunicative e interpersonali per supportare e orientare il giovane con rispetto e riconoscimento, sapendo come costruire un legame di fiducia.*

#### 5<sup>o</sup> sessione

PREPARAZIONE  
DEGLI INCONTRI

*Apprendere le risorse e abilità necessarie ad organizzare i primi incontri con il giovane, attraverso casi studio e nel rispetto del codice etico del progetto.*

COMPETENZE	CONTENUTI
PROCEDURALI E PERSONALI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Presentazione dei facilitatori e partecipanti.</i></li> <li>• <i>Mentoring: concetti chiave.</i></li> <li>• <i>Il progetto: impatto e limiti.</i></li> <li>• <i>Impegni stabiliti tra il giovane, il mentore volontario e l'organizzazione.</i></li> </ul>
SOCIALI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Percorso di vita, situazioni personali, bisogni.</i></li> <li>• <i>La rete di supporto sociale per i giovani: motivi per l'accesso al sistema di protezione e possibili percorsi.</i></li> <li>• <i>Importanza della prospettiva interculturale, eterogeneità del gruppo.</i></li> </ul>
RELAZIONALI E PROCEDURALI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Il ruolo del mentore: limiti e possibilità.</i></li> <li>• <i>Il ciclo della relazione di mentoring.</i></li> <li>• <i>Il legame e come stabilirlo nel contesto della relazione di mentoring.</i></li> </ul>
RELAZIONALI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Comunicazione: credenze, ostacoli ed emozioni.</i></li> <li>• <i>Come orientare attraverso il mentoring? Creare un accompagnamento rispettoso e costruttivo.</i></li> <li>• <i>Ascolto attivo ed empatia..</i></li> </ul>
RELAZIONALI, PROCEDURALI E PERSONALI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Contesto informale e definizione degli obiettivi.</i></li> <li>• <i>Risorse disponibili.</i></li> <li>• <i>Riservatezza e codice etico del progetto.</i></li> <li>• <i>Primo incontro: aspetti da tenere in considerazione.</i></li> </ul>

# B3

## DESCRIZIONE DELLE SESSIONI

### 1<sup>o</sup> sessione Il programma di mentoring



#### OBIETTIVI

Approfondire le aspettative e i dubbi dei volontari attraverso la conoscenza del progetto e dell'impegno richiesto al volontario.



#### COMPETENZE

**PERSONALI:** combinazione di capacità, responsabilità e approcci che sostengono e orientano l'azione dei mentori

**SOCIALI:** comprendere il contesto in cui si interagisce e saper valutare le proprie risposte alle situazioni vissute.



#### ATTIVITÀ



**DURATA**  
2 ore

1. Benvenuto
2. Spiegazione della struttura della sessione
3. Introduzione sull'organizzazione
4. Presentazione dei partecipanti
5. Mentoring: concetti base
6. Il progetto RoAD
7. Impegno richiesto ai volontari
8. Chiusura

## DESCRIZIONE DELLE ATTIVITÀ

### 1. Benvenuto



**DURATA**  
5 minuti

Gli obiettivi sono: dare il benvenuto ai partecipanti alla formazione; presentare gli operatori del programma di mentoring ossia le persone che accompagneranno i volontari nel progetto di mentoring dell'associazione e condividere i contenuti della prima sessione.

### 2. Spiegazione della struttura della sessione



**DURATA**  
10 minuti

L'obiettivo è presentare la formazione, le diverse sessioni, i contenuti, le persone che abbiamo invitato a partecipare (es: mentori esperti) e chiarire qualsiasi dubbio che potrebbe sorgere.

#### MATERIALI

- Struttura della sessione iniziale della formazione sul mentoring
- Programma delle sessioni

### 3. Introduzione sull'organizzazione



**DURATA**  
10 minuti

L'introduzione dell'organizzazione che propone il programma di mentoring si focalizza sul fornire una panoramica generale della missione, visione e obiettivi chiave dell'ente. I facilitatori descriveranno gli scopi dell'organizzazione, i destinatari delle proprie attività e le aree specifiche di lavoro in cui è coinvolta. La presentazione includerà la storia dell'organizzazione, focalizzandosi sui principi fondanti e i principali risultati raggiunti nel tempo. Inoltre, l'introduzione chiarirà i valori e i principi guida dell'ente. Questa panoramica fornirà ai partecipanti la necessaria conoscenza delle informazioni e del contesto al quale contribuiranno. Questo permetterà di allineare le loro motivazioni agli obiettivi dell'organizzazione, aumentare la loro comprensione rispetto al gruppo di persone a cui si rivolgeranno e rinforzare il coinvolgimento etico e responsabile nella loro attività di volontariato.

### 4. Presentazione dei partecipanti: attività di gruppo



**DURATA**  
35 minuti

In questa attività, i partecipanti alla formazione si presenteranno e condideranno le loro aspettative e i loro dubbi sul volontariato proposto. Proponete tre domande a cui i partecipanti risponderanno individualmente e che poi verranno condivise col gruppo attraverso l'attività "Creare una rete":

- a. Chi sei?
- b. Che cosa ti spinge a diventare mentore?
- c. Quali sono le tue preoccupazioni?

Ricordate che, per presentarsi, i partecipanti possono scegliere le informazioni da condividere con il gruppo e che loro ritengono importanti. La condivisione è una buona occasione per poter iniziare a conoscersi come gruppo, dato che d'ora in poi condivideranno formazione ed esperienze. Il gruppo e il senso di gruppo che si può venire a creare può anche offrire loro un supporto durante il periodo di volontariato come mentori e costituire lo spazio in cui sentirsi parte di un più grande progetto e di un'associazione.

Attraverso la presentazione, i partecipanti saranno anche in grado di vedere la diversità dei profili e le diverse motivazioni presenti nel gruppo. Questa diversità è una fonte di ricchezza per il gruppo: esperienze variegate, diversi punti di vista sulla realtà, maggiori risorse per affrontare le situazioni. Inoltre, è un segnale che abbiamo fatto questa selezione pensando alla diversità dei giovani che partecipano alle attività dell'associazione. È importante tenere a mente che ogni giovane è unico, così come ogni volontario e ogni relazione di mentoring che si creerà.

Oltre alle presentazioni, si consiglia di lavorare sulle aspettative e i dubbi o paure che i partecipanti potrebbero avere. Durante la condivisione in gruppo, tornate sulle aspettative e i dubbi espressi da ogni persona, per iniziare a mettere a fuoco il contesto e i limiti del ruolo di mentore.

Al termine del giro di presentazioni, mentre i partecipanti creano la rete, invitateli a riflettere sulla loro rete di supporto: hanno costruito una rete che da un lato permette di conoscere qualcosa di più sulle persone con cui condivideranno questo percorso, e dall'altro permette di conoscere le motivazioni e le paure degli altri, aspetto che aiuta a "normalizzare" le emozioni come la paura o sentimenti come l'insicurezza. Questa attività è anche un invito a riflettere sul proprio percorso personale di autonomia: Quale rete di supporto è stata per voi importante quando avete affrontato il percorso di transizione verso l'età adulta? Riuscite a immaginare di dover affrontare questo percorso senza supporto, in un Paese straniero, con una cultura e una lingua molto diverse dalla vostra?

Potete scrivere su una lavagna gli interventi condivisi in gruppo per raccogliere quelli più rilevanti alla fine del giro di parola. Infine, raccogliete i fogli in modo da tenere traccia delle informazioni, che potranno poi essere utilizzate per continuare a lavorare sulle aspettative o sulle paure nelle sessioni successive.

## MATERIALI

- **S1:** Creare una rete - Presentazione dei partecipanti
- **Appendice 1**

## 5. Mentoring: concetti base



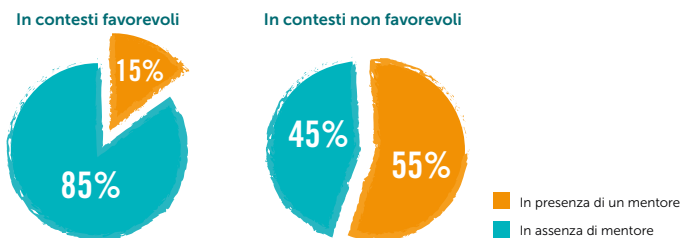
**DURATA**  
15 minuti

Questa attività mira a introdurre i partecipanti ai concetti base del mentoring, a coinvolgerli in un'attività interattiva e a far capire loro perché il mentoring è importante e le diverse forme che esso può assumere.

- a. Iniziate con un'attività per introdurre il concetto di mentoring. Mostrate ai partecipanti diverse immagini di coppie di mentori immaginarie. A coppie, chiedete ai partecipanti di scegliere cinque parole chiave che secondo loro definiscono la relazione che si instaura tra il mentore e il mentee in ogni immagine. Successivamente, riunite gli elenchi di parole chiave di ogni coppia e definite insieme la relazione di mentoring. Evidenziate i principi chiave, come il legame o la relazione, la fiducia, l'informalità e il volontariato.



- b. Condividete una spiegazione della definizione di mentoring, le sue caratteristiche principali e le ragioni che motivano la promozione dei processi di mentoring sociale. Evidenziate il fatto che nei contesti più favorevoli c'è una probabilità molto più alta di avere un mentore rispetto ai contesti più svantaggiati (85% contro 45%). Sottolineate l'importanza del mentoring nella creazione di pari opportunità per le persone di ogni provenienza. Utilizzate l'Appendice 2: "Cos'è il mentoring" come riferimento o guida durante la discussione.



Fonte: Erickson, L. D., McDonald, S., & Elder, G. H. (2009). *Informal mentors and education: Complementary or compensatory resources?*

- c. Concludete la sessione mostrando la varietà dei progetti di mentoring in Europa. Evidenziate i diversi esempi di iniziative di mentoring esistenti in vari Paesi europei. Questo serve ad ampliare la comprensione dei partecipanti sulle diverse forme che il mentoring può assumere e sull'impatto che può avere in diversi contesti.

### MATERIALI

- S2: Mentoring: Concetti base

## 6. Il progetto RoaD



**DURATA**  
15 minuti

Si tratta di un progetto di mentoring sociale per supportare minorenni stranieri non accompagnati e giovani adulti dal mondo nel loro percorso verso l'età adulta e l'autonomia. Di seguito si propongono alcune attività per introdurre il progetto e darne ai partecipanti una comprensione globale. I partecipanti saranno informati sugli obiettivi, le caratteristiche e le fasi del progetto, nonché sui potenziali impatti e limiti della relazione di mentoring. Queste conoscenze li aiuteranno a prepararsi per i loro ruoli e responsabilità nell'ambito del progetto.

- a. Iniziate presentando il ciclo del progetto di mentoring e la visualizzazione grafica triangolare evidenziando i tre attori-chiave: i volontari mentori, i giovani dal mondo e gli operatori professionali. In base al sistema in cui il programma di mentoring è in essere, si potrebbero pensare di coinvolgere più attori, specialmente nel caso di minorenni stranieri non accompagnati, per i quali il lavoro degli operatori nelle strutture di accoglienza può giocare un ruolo importante sia nel percorso di *referral* sia nel facilitare la relazione di mentoring. Spiegate come questi tre attori lavorano insieme per creare un ambiente che supporti e stimoli i giovani.







- b. Fornite una spiegazione approfondita del progetto RoAD. Discutete gli obiettivi e le caratteristiche della relazione enfatizzando l'importanza dell'accompagnamento dei giovani nel loro percorso di autonomia. Definite il significato di transizione all'età adulta in questo contesto e delineate le varie fasi del progetto, dal coinvolgimento iniziale alla transizione verso l'autonomia.
- c. Integrate la spiegazione discutendo gli impatti e i benefici del mentoring sia per i giovani che per i mentori volontari. Sottolineate i risultati positivi che possono derivare dalla relazione di mentoring, come una maggiore fiducia in sé stessi, una maggiore integrazione sociale e migliori competenze di vita. Inoltre, affrontate i limiti e le sfide che il mentoring può incontrare, come il rischio di dinamiche di potere ineguali o la necessità di un supporto e di una formazione continui per i volontari.

## 7. Impegno dei volontari



**DURATA**  
15 minuti

La partecipazione al progetto è volontaria e i diritti e i doveri sono specificamente definiti nella lettera d'impegno del volontario che ogni organizzazione propone.

Consegnatene una copia ad ogni persona, sottolineate gli aspetti salienti e chiarite qualsiasi dubbio che possa emergere. Spiegate che la lettera di impegno non viene firmata in quel momento ma solo quando avviene l'abbinamento, che rappresenta il momento in cui inizia l'impegno volontario come mentore. Approfittate di questo momento per condividere un ultimo documento ovvero l'autorizzazione ai diritti all'uso dell'immagine. Spiegate il contenuto e consegnatene una copia ad ogni partecipante alla formazione.

### MATERIALI

- Lettera d'impegno del volontario.
- Autorizzazione al trattamento dei dati personali.

## 8. Chiusura

**DURATA**

5 minuti

Concludete la sessione ringraziando i presenti per la loro partecipazione e ricordando loro il giorno, l'orario e il luogo della prossima sessione. Se c'è tempo, fate una foto di gruppo alla fine della formazione.

### ELEMENTI DA TENERE IN CONSIDERAZIONE!

- > **Questo è il momento per dare il benvenuto ai partecipanti e fornire loro le informazioni sul progetto e sul contesto del volontariato proposto.**
- > **Valorizzate la diversità del gruppo come ricchezza e specchio della diversità dei giovani stranieri e a rischio di esclusione.**
- > **Siate in grado di reindirizzare e limitare le aspettative e le paure nei confronti del volontariato che hanno a che fare con pregiudizi e legami che non stiamo cercando, come ad esempio l'iperprotezione.**

# 2<sup>o</sup> sessione I giovani dal mondo



## OBIETTIVI

Imparare ad approcciarsi alla realtà del giovane a partire dalla curiosità per l'altro e dal rispetto, comprendere alcuni aspetti sociali a loro comuni e riconoscere la diversità e interculturalità, attraverso le loro testimonianze dirette.



## COMPETENZE

**SOCIALI:** comprendere il contesto in cui si interagisce e saper valutare le proprie risposte alle situazioni vissute.



## ATTIVITÀ



**DURATA**  
2 ore

1. **Benvenuto**
2. **Conoscere i giovani dal mondo attraverso le loro voci**
3. **Il sistema di protezione dell'infanzia e le risorse per la transizione all'età adulta**
4. **Riflettere sull'interculturalità: l'attività "Uscire dalle categorie"**
5. **Alcuni riferimenti per approfondimenti**
6. **Chiusura**

## DESCRIZIONE DELLE ATTIVITÀ

### 1. Benvenuto



**DURATA**  
5 minuti

Iniziate la sessione dando il benvenuto ai partecipanti. Cogliete l'occasione per rivedere gli aspetti più importanti dell'ultima sessione, evidenziando il ruolo del mentore volontario. Questi aspetti includono:

- Fornire un supporto rispettoso e costruttivo nel percorso di transizione verso l'età adulta e l'autonomia di un giovane.
- Mantenere la confidenzialità in tutte le interazioni.
- Ricevere il supporto professionale degli operatori.
- Impegnarsi a incontrarsi col giovane una volta alla settimana per 8 mesi, con l'intento di creare una relazione che vada oltre il progetto di mentoring.

Per coinvolgere i partecipanti ed incoraggiare la loro partecipazione attiva, potete chiedere loro di ricordare gli aspetti più significativi della sessione precedente. Possono condividere ciò che li ha colpiti di più ed esprimere anche eventuali dubbi o domande per la sessione del giorno. Potete invitare i partecipanti a condividere direttamente i loro pensieri o, in alternativa, potete coinvolgerli prima in un'attività a coppie e poi raccogliere i loro input collettivi.

Infine, illustrerete l'obiettivo principale di questa sessione, che consiste nell'esplorare le realtà dei giovani attraverso le loro testimonianze video e audio. Condividendo le loro storie, si propone di comprendere più a fondo le loro esperienze e prospettive.

## 2. Conoscere i giovani dal mondo attraverso le loro voci



**DURATA**  
1 ora

Durante questa sessione, si proporranno alcuni video in cui minorenni stranieri non accompagnati e giovani adulti condividono le loro esperienze di vita. I formatori dovrebbero selezionare con cura i video per aiutare i mentori volontari a comprendere meglio le realtà dei giovani che accompagneranno. Durante la visione, **ogni partecipante avrà una scheda guida con domande specifiche su cui riflettere:**

- a. Qual è il profilo e le caratteristiche oggettive dei giovani che accompagneremo?
- b. Quale è stata la loro esperienza di vita finora?
- c. Quali sono i loro bisogni in relazione al processo di transizione all'età adulta e all'autonomia?
- d. Come si comporta nei loro confronti la società in cui questi giovani vivono?
- e. Quali dubbi ho come mentore?

Si propone di effettuare cinque turni, concentrandosi su ciascuna domanda. Dopo aver visto il primo video, i partecipanti avranno 5 minuti per annotare i loro pensieri e le loro riflessioni. Avranno poi altri 5 minuti per condividerli in gruppi di tre. Infine, in plenaria, ogni gruppo condurrà i punti più importanti discussi. Si chiariranno eventuali dubbi, affrontando tutti i commenti ritenuti necessari e i facilitatori segneranno sulla lavagna i principali punti emersi.

Questa attività si ripeterà per i restanti video. **Durante l'esercizio è importante tenere a mente le seguenti informazioni:**

- Ogni giovane è unico, con esperienze e situazione individuali.
- Le testimonianze condivise nei video sono esempi specifici e devono essere considerate nei loro particolari contesti.
- I giovani a cui ci rivolgiamo sono emigrati come minorenni non accompagnati, arrivando in un nuovo territorio senza famiglia o reti di supporto. Le realtà familiari nei Paesi d'origine possono variare e, in alcuni casi, essere inesistenti.
- Ogni giovane ha un percorso unico, ma tutti condividono esperienze difficili durante l'infanzia e hanno compiuto una migrazione. L'esperienza migratoria spesso implica la necessità di affrontare razzismo, pregiudizi ed esclusione, con limitate opportunità di stabilire contatti e costruire reti di sostegno.

- Le esigenze di questi giovani includono diverse aree, come il sostegno all'istruzione, la ricerca di un lavoro, l'assistenza sanitaria, la gestione delle relazioni, la creazione di progetti futuri e il supporto emotivo. Il ruolo del mentore è particolarmente cruciale nel fornire supporto emotivo, poiché avere qualcuno su cui contare può essere immensamente significativo per loro.
- In alcuni casi, se l'esperienza migratoria è recente, può essere necessario un ulteriore supporto per l'apprendimento della lingua, la conoscenza dell'ambiente locale, la comprensione delle differenze culturali, la gestione delle procedure amministrative e la gestione delle ansie legate al cambiamento e alla distanza dal Paese d'origine e dalle proprie reti di contatti.
- Le testimonianze video possono sollevare domande sulla rete di supporto sociale e sulle risorse disponibili sul territorio. Cogliete l'occasione per creare una mappa alla lavagna, annotando le informazioni, i servizi e le domande pertinenti che emergono. Questo servirà come riferimento per le discussioni future e per garantire ai partecipanti una migliore comprensione della complessa realtà affrontate dai giovani. È importante mantenere la riservatezza e usare un linguaggio costruttivo, evidenziando il potenziale e le possibilità dei giovani. Quando il giovane in mentoring richiede un supporto specifico e specializzato, il team di operatori fornirà indicazioni sia al mentore che al giovane.

Per terminare l'esercizio, si possono rivedere i principali contenuti discussi, per esempio: ogni persona è unica, diversi profili e caratteristiche comuni e necessità di accompagnamento verso l'autonomia.

## MATERIALI

- Video selezionati dai formatori/facilitatori
- **S3:** Giovani dal mondo: Profili, contesti e bisogni
- **Appendice 2**

### 3. Il sistema di protezione dell'infanzia e le risorse per la transizione all'età adulta



**DURATA**  
20 minuti

Nel corso dei video, i giovani potrebbero aver menzionato nei loro vari servizi e processi relativi al sistema di protezione dell'infanzia e alla rete di supporto sociale. Si possono riportare queste informazioni su un foglio di carta o sulla lavagna per riferimenti futuri. Per facilitarne la raccolta, le parole chiave che emergono dai video possono essere classificate nei seguenti gruppi:

- a. Sistema di protezione dell'infanzia
- b. Percorso documentale

- c. Istruzione
- d. Lavoro
- e. Alloggio
- f. Questioni economiche
- g. Altro (benessere emotivo, relazioni, tempo libero ecc.)

I facilitatori completeranno la tabella con tutte le parole chiave o le informazioni che potrebbero essere state trascurate e si chiariranno eventuali dubbi. È fondamentale sottolineare la diversità delle situazioni di vita dei giovani che partecipano al progetto e assicurarsi di affrontare le domande sollevate durante la sessione, tenendo presente questo principio di diversità.

#### 4. Riflettere sull'interculturalità: l'attività "uscire dalle categorie"



**DURATA**  
20 minuti

La sessione mira a promuovere la consapevolezza, l'empatia e una più profonda comprensione delle esperienze e delle identità uniche dei giovani coinvolti nel progetto.

1. I facilitatori possono raccogliere dati sul luogo di nascita dei giovani presenti nella regione e creare un grafico per rappresentare visivamente questa diversità. Questo grafico può servire come punto di partenza per riflettere sui vari profili e caratteristiche dei giovani dal mondo in accoglienza, in uscita dal sistema di accoglienza e a rischio di esclusione sociale. Mostrando visivamente la diversità dei contesti, si evidenzia l'importanza di comprendere e rispettare l'unicità di ogni individuo.
2. Si può quindi proporre l'attività "Uscire dalle categorie" mostrando il video "All that we share", incentrato sulla condivisione umana e l'interconnessione tra persone. Dopo la visione del video, i facilitatori possono porre al gruppo una serie di domande per incoraggiare la riflessione sugli stereotipi, sui pregiudizi e sulla necessità di riconoscere e abbracciare la diversità di ogni persona. La discussione può anche toccare il concetto di interculturalità, evidenziando i principi di uguaglianza, riconoscimento della diversità e interazione positiva quali basi importanti per promuovere la comprensione e la coesistenza in una società interculturale.

#### MATERIALI

- **Video:** All that we share - <https://www.youtube.com/watch?v=z9wXVgsg5Zo>
- **S4:** "Uscire dalle categorie" (necessaria solo per i facilitatori e gli operatori)

---

## 5. Alcuni riferimenti per approfondimenti



**DURATA**  
10 minuti

Di seguito sono riportati alcuni riferimenti che i partecipanti possono consultare per approfondimenti:

- **Long-distance Runners:** documentario su tre testimonianze di giovani emigrati come minorenni non accompagnati.
- **Il linguaggio segreto dei fiori:** romanzo sulla vita di una giovane ragazza che vive in affidamento. Racconta le difficoltà materiali ed emotive che vive, ma anche le relazioni che intreccia.
- **Giovani in uscita dai percorsi di tutela:** la sfida dell'emancipazione oggi. Dossier compilativo sulla situazione dei giovani in uscita dai percorsi di tutela in Spagna, attraverso dati e testimonianze specifiche.
- **Libro "L'identità" di Amin Maalouf:** l'autore presenta diverse riflessioni sull'identità quale concetto flessibile e molto ampio che, nonostante sia unico per ogni essere umano, porta a cadere facilmente in generalizzazioni, stereotipi, pregiudizi e discriminazioni.
- **Libro "Il pericolo di un'unica storia" di Chimamanda Ngozi Adichie:** l'autrice riflette sull'importanza di dare voce a tutte le culture, sulla necessità di riconoscere l'uguaglianza tra esseri umani e su come il potere utilizzi una narrazione unica per imporsi.

---

## 6. Chiusura



**DURATA**  
5 minuti

Per concludere la sessione, i facilitatori ringrazieranno i partecipanti per il loro coinvolgimento attivo e i loro contributi. Si prenderanno anche un momento per ricordare a tutti i dettagli della prossima sessione, compresi l'ora, il giorno e il luogo.

Se rimane un po' di tempo, i facilitatori possono avviare un giro di condivisione invitando i partecipanti a riflettere e a condividere i punti chiave dell'incontro. Questo giro di parola consente ai singoli di consolidare i propri pensieri, riflettere sull'apprendimento ed esprimere ciò che porteranno con loro dalla sessione.

## ELEMENTI DA TENERE IN CONSIDERAZIONE!

- **Sottolineate che ogni giovane è unico, ha vissuto il proprio percorso e ha un punto di partenza specifico. Promuovete un accompagnamento basato sull'unicità di ciascun giovane.**
- **Aiutate i mentori ad apprezzare la diversità dei modi di vita e delle relazioni, aspetto che sarà un punto chiave del volontariato proposto.**
- **Comunicare in un linguaggio costruttivo e positivo affinché i partecipanti imparino a spiegare a terzi, non partecipanti al progetto, la realtà dei giovani e il loro ruolo di mentori.**

# 3<sup>o</sup> sessione

## La relazione di mentoring



### OBIETTIVI

Comprendere le caratteristiche, i limiti e le possibilità della relazione di mentoring proposta, attraverso l'esperienza di un mentore e casi studio.



### COMPETENZE

**RELAZIONALI:** Sono costituite da un insieme di competenze comunicative e socio-emotive che permettono di stabilire un legame con altre persone e con l'ambiente.

**PROCEDURALI:** Si riferiscono alle competenze, alle conoscenze e agli strumenti per poter sviluppare il compito e il ruolo di mentori, in linea con l'obiettivo di accompagnamento stabilito dal progetto.



### ATTIVITÀ

1. **Benvenuto**
2. **Testimonianza diretta di un mentore**
3. **Casi studio: Cosa faresti se?**
4. **Chiusura**



**DURATA**  
2 ore



## DESCRIZIONE DELLE ATTIVITÀ

### 1. Benvenuto



**DURATA**  
5 minuti

I facilitatori daranno il benvenuto ai partecipanti, rivedranno la sessione precedente e introdurranno la sessione odierna.

### 2. Testimonianza diretta di un mentore



**DURATA**  
1:20 ore

#### OBIETTIVO

Lo scopo di questa attività è comprendere il ruolo di un mentore, inclusi limiti e possibilità, e il processo di costruzione di un legame di fiducia attraverso un'esperienza specifica.

#### PREPARAZIONE

- Si suggerisce al facilitatore di contattare una persona con esperienza di mentoring (mentore esperto) il cui racconto possa aiutare il gruppo a comprendere il ruolo, i limiti e le possibilità di una relazione di mentoring.
- Condividete con il mentore esperto una traccia per prepararsi, chiedendo informazioni specifiche sulla sua esperienza.

#### PRIMA PARTE

##### 1. INTRODUZIONE:

All'inizio il facilitatore definisce il contesto della presentazione e chiarisce le aspettative di apprendimento. Sottolineate che ogni esperienza di mentoring è unica, come condiviso nelle sessioni precedenti incentrate sull'unicità individuale.

2. Spiegate che l'esperienza presentata servirà come esempio concreto della relazione di mentoring proposta, permettendo ai partecipanti di osservarne i limiti e le possibilità.
3. Impostate la presentazione come una conversazione e un dialogo, incoraggiando i partecipanti a porre domande pertinenti. Assicuratevi che i punti chiave per la discussione siano affrontati utilizzando la traccia proposta.

## SECONDA PARTE

1. Il facilitatore dà il benvenuto al mentore esperto e chiede di presentarsi e di fornire una breve descrizione del giovane di cui è stato mentore.
2. Lasciate che il mentore esperto condivida la sua storia mentre i partecipanti fanno domande. Assicuratevi che la conversazione scorra in modo dinamico e sottolineate i punti chiave della discussione.
3. Incoraggiate lo sviluppo di una sessione coinvolgente e interattiva in cui i partecipanti possano approfondire l'esperienza del mentore e trarne spunti di riflessione.

## TERZA PARTE

1. Osservazioni conclusive: Ringraziate il mentore esperto per aver condiviso la sua esperienza. Riassumete le lezioni apprese e gli spunti di riflessione emersi dalla discussione.
2. Il facilitatore può utilizzare delle slide per rappresentare visivamente il tipo di relazione e il ciclo del rapporto di mentoring che si sta proponendo.
3. Sottolineate i seguenti punti:
  - Il legame di mentoring è costruito sul rispetto
  - La relazione si svolge in uno spazio informale
  - Il mentore mira a sostenere il giovane sulla base della fiducia e confidando nelle sue capacità
  - Se necessario, vengono fornite risorse pratiche ed emotive
  - Il legame si sviluppa gradualmente, iniziando a conoscersi e costruire la fiducia per poi infine diventare una fonte di risorse e un punto di riferimento. È un processo di lunga durata.

Alla fine di questa attività il facilitatore dovrebbe sottolineare l'importanza di capire che diventare un punto di riferimento richiede tempo, comprensione reciproca e fiducia, proprio come avviene nella maggior parte delle relazioni.

## MATERIALI

- **S5:** Traccia per la preparazione della presentazione dell'esperienza di un mentore esperto
- **PowerPoint:** Slides sul tipo di rapporto e sul ciclo della relazione di mentoring (mentore esperto)

### 3. Casi studio: Cosa faresti se...?



**DURATA**  
30 minuti

Per cominciare, i facilitatori spiegano al gruppo la propria concezione del ruolo del mentore, dell'accompagnamento del progetto e dei relativi limiti. Collegare questi concetti con le esperienze discusse in precedenza nella sessione e nelle sessioni precedenti, basandovi su quanto già appreso. Successivamente, verrà introdotto l'obiettivo dell'attività: comprendere e mettere in pratica il ruolo del mentore e l'accompagnamento proposto attraverso casi semplici e concreti.

Il facilitatore divide i partecipanti in cinque gruppi di tre persone e assegna un caso diverso a ciascun gruppo. I partecipanti avranno 10 minuti per discutere il caso e proporre una possibile risposta. Mentre lavorano all'esercizio, i facilitatori si muovono tra i gruppi per rispondere ad eventuali dubbi. Successivamente, ci si riunisce in plenaria e ogni gruppo presenta la propria risposta. Gli altri gruppi avranno l'opportunità di fornire un feedback, suggerendo modifiche o aggiunte in base al contesto della relazione di mentoring.

Durante la condivisione e come parte della chiusura dell'attività, si possono mostrare delle slide che evidenziano i principi per un percorso di accompagnamento rispettoso e i limiti della relazione di mentoring. Questo aiuterà a rafforzare i concetti discussi e fornirà un riferimento visivo ai partecipanti.

#### LIMITI DELLA RELAZIONE DI MENTORING:

- > **Accompagnate il giovane rispettando il suo ritmo decisionale.**
- > **Accompagnate il processo e non il risultato.**
- > **Accompagnate partendo dalle risorse personali e comunitarie, non da considerazioni materiali.**
- > **Date spazio all'ascolto, ai silenzi e a conversazioni significative per il giovane.**
- > **Svolgete attività che rientrino nelle possibilità economiche del giovane.**
- > **Promuovete attività nella comunità per ampliare la conoscenza di nuovi spazi e risorse.**
- > **Stabilite insieme le aspettative e le linee guida della relazione.**
- > **Prevedete incontri con altre persone in una fase successiva.**

## PRINCIPI PER UN PERCORSO DI ACCOMPAGNAMENTO RISPETTOSO:

- > **Il punto di partenza è credere nelle persone (El cercle de la motivació, V. Fuster).**
- > **Restituite un'immagine positiva della persona.**
- > **Mostrate riconoscimento e accettazione, questo faciliterà un rapporto inclusivo.**
- > **Siate a fianco ai giovani, non di fronte a loro. Rispettate la loro realtà, i loro progetti, il loro modo di fare, il loro ritmo, il loro diritto di sbagliare, ecc.**
- > **Non correte troppo, è un percorso di lunga durata.**
- > **Avvicinatevi alla realtà del giovane, fin dall'inizio.**
- > **Pensate a incontri che possano piacere a entrambi e che siano legati alle possibilità economiche presenti e future del giovane.**
- > **Si tratta di dare e ricevere: tenete presente che il giovane riceverà molto da voi e che anche voi potete ricevere molto da loro.**

## MATERIALI

- **S6:** Casi pratici "Cosa faresti se...?"
- **Appendice 3**
- **PowerPoint:** Slides I principi per un percorso di accompagnamento rispettoso e i limiti della relazione di mentoring

## 4. Chiusura

**DURATA**  
5 minuti

Concludete esprimendo la vostra gratitudine ai presenti per la loro partecipazione attiva e i loro preziosi contributi. Inoltre, ricordate loro la data, l'ora e il luogo della prossima sessione.

## ELEMENTI DA TENERE IN CONSIDERAZIONE!

- > Prevedete uno spazio per poter chiarire tutti i dubbi in prima persona con qualcuno che ha vissuto la stessa esperienza.
- > Costruire una relazione di mentoring è un percorso di lunga durata: rompete il ghiaccio, conoscetevi, create uno spazio in cui sentirvi a vostro agio, iniziate a fidarvi, portate risorse, confrontatevi.
- > I confini della relazione di mentoring hanno lo scopo di aiutare a creare un rapporto di orientamento e di autonomia allo stesso tempo.

# 4 sessione

## Capacità e competenze del mentore



### OBIETTIVI

Acquisire capacità comunicative e relazionali per sostenere e guidare i giovani con rispetto e riconoscimento, sapendo creare un legame di fiducia.



### COMPETENZE

**RELAZIONALI:** Sono costituite da un insieme di competenze comunicative e socio-emotive che permettono di stabilire un legame con gli altri e con l'ambiente.



### ATTIVITÀ



**DURATA**  
2 ore

1. **Benvenuto**
2. **Comunicazione: credenze, ostacoli ed emozioni.**  
Attività "Messaggio-lo"
3. **Gioco di ruolo: mentoring e accompagnamento**
4. **Chiusura: l'illusione del controllo**

## DESCRIZIONE DELLE ATTIVITÀ

### 1. Benvenuto

I facilitatori danno il benvenuto ai partecipanti, rivedono la sessione precedente e introducono la sessione del giorno: esercitare le abilità di comunicazione e di relazione per il mentoring.

### 2. Comunicazione: credenze, ostacoli ed emozioni. Attività "messaggio - io"



**DURATA**  
30 minuti

All'inizio della sessione, i facilitatori spiegheranno la tecnica del "Messaggio io" e la sua importanza nel comunicare, partendo più dalle proprie emozioni e dai fatti piuttosto che dalle percezioni e dalle interpretazioni. L'attività "Messaggio io" si inquadra nell'ambito della comunicazione assertiva. Nella relazione di mentoring, una comunicazione efficace è fondamentale. È essenziale dare priorità e prestare molta attenzione alla comunicazione per fornire risposte adeguate, accompagnare e risolvere eventuali conflitti.

Gli adolescenti e i giovani si trovano in una fase critica di apprendimento e di acquisizione delle capacità comunicative necessarie per esprimere efficacemente i propri bisogni. Molti dei giovani coinvolti nei percorsi di mentoring non solo affrontano sfide importanti nelle loro vite, ma incontrano anche barriere linguistiche e differenze culturali. Pertanto, è fondamentale comunicare senza accuse o giudizi e ascoltare attivamente, favorendo il dialogo. Il processo di transizione verso l'autonomia precoce che stanno attraversando genera stress e responsabilità che spesso devono affrontare da soli, senza la necessaria capacità o fiducia nell'esprimere le proprie emozioni. Per questo è importante dimostrare empatia, flessibilità e apertura. Pur rispettando i confini e assicurandoci che le esigenze dei volontari siano ascoltate, i mentori devono agire da guida in questo processo.

### ORIENTAMENTI TEORICI

Il "Messaggio - io" è uno strumento di comunicazione non violenta che promuove la comunicazione assertiva parlando in prima persona. Il suo scopo è evitare l'escalation dei conflitti e l'aumento della tensione nelle situazioni interpersonali.

La comunicazione non violenta incoraggia ad avvicinarsi agli altri con empatia, allontanandosi dal giudizio e da regole rigide. Sposta l'attenzione dall'etichettatura delle azioni come "buone" o "cattive" alla promozione di una comunicazione onesta con sé stessi e con gli altri.

L'utilizzo efficace della tecnica del "Messaggio – Io" richiede abilità come ascolto empatico, assertività e capacità di trovare soluzioni reciprocamente accettabili.

Per utilizzare efficacemente lo strumento "Messaggio – Io", è importante comunicare partendo dalle emozioni e dai fatti, anziché basarsi su percezioni e interpretazioni. La tecnica prevede:

1. Descrivere la situazione.
2. Esprimere sentimenti/emozioni.
3. Chiarire le ragioni di fondo.
4. Verbalizzare le esigenze e le richieste di cambiamento.

Ad esempio: Quando cancelli un appuntamento mezz'ora prima dell'orario concordato, sento che mi hai mancato di rispetto e mi sento un po' arrabbiato perché ho organizzato i miei impegni, sia al lavoro che a casa, per essere qui in orario. Ti sarei grato se anche tu potessi pianificare per tempo e, se prevedi di avere una giornata impegnata, informarmi in anticipo in modo da poter riprogrammare il nostro incontro e trascorrere un momento sereno e piacevole di condivisione e conoscenza reciproca.

Come secondo passo per questa sessione, il facilitatore può proporre l'attività sul "Messaggio Io" che coinvolge Daila e Nùria. Gli obiettivi di questa attività sono: comprendere l'importanza di non accusare, non giudicare e mostrare un atteggiamento positivo che incoraggi il dialogo; praticare nuovi modi di comunicare (il "Messaggio Io"), sentendosi più consapevoli dei propri sentimenti e bisogni; evidenziare il valore dell'ascolto e di una comunicazione appropriata nelle relazioni di mentoring.

Al termine di questa sessione si propone ai partecipanti di guardare il video "Empatia vs. simpatia" e di discuterne in gruppo.

## MATERIALI

- **S7:** Attività "Il Messaggio - Io"
- **Appendice 4, Appendice 5**
- **Video:** <https://www.youtube.com/watch?v=U8pRaj22MII>

### 3. Gioco di ruolo: accompagnamento del mentoring



**DURATA**  
1:15 ore

In questa sessione verranno presentati ai partecipanti diversi casi che potrebbero verificarsi in una relazione di mentoring. Lavorando in gruppo su casi diversi, i partecipanti avranno l'opportunità di discutere e prepararsi per il gioco di ruolo. Assumeranno i ruoli di giovani, mentori e osservatori per simulare le interazioni nelle relazioni di mentoring.

L'attività mira a migliorare la comprensione di ascolto attivo, comunicazione efficace, empatia, assertività, definizione dei limiti, risoluzione dei conflitti e sostegno nelle relazioni di mentoring. La discussione successiva a ciascun gioco di ruolo consentirà di riflettere sull'esperienza e sull'applicazione delle competenze comunicative e relazionali.

In questa attività, i partecipanti saranno divisi in 5 gruppi di 3 persone e a ogni gruppo sarà assegnato un caso diverso. L'attività è suddivisa in tre parti.

- 1. LA PRIMA PARTE** prevede una fase di preparazione di 30 minuti, in cui i gruppi discuteranno del caso e di come si comporterebbero nel gioco di ruolo.
- 2. LA SECONDA PARTE** dura 30 minuti e prevede la selezione casuale di tre casi da mettere in scena in plenaria.
- 3. LA TERZA PARTE** prevede una discussione dopo ogni gioco di ruolo. I partecipanti rifletteranno sul fatto che il giovane si sia sentito ascoltato e accompagnato, sulle emozioni che sono state messe in gioco e sulle capacità comunicative e relazionali dimostrate.

L'attività si conclude con una discussione di 10 minuti, in cui si chiede ai partecipanti di condividere elementi utili emersi per il loro futuro da mentori. Queste risposte saranno raccolte e integrate con le slide della sessione sulle competenze di mentoring.

#### MATERIALI

- **S8:** Giochi di ruolo: casi diversi – accompagnamento del mentoring
- **Appendice 6 , Appendice 7, Appendice 8, Appendice 9, Appendice 10**

---

#### 4. Chiusura: l'illusione del controllo



**DURATA**  
10 minuti

Per concludere questa sessione, verrà proiettato un frammento del film "Kung Fu Panda", attraverso il quale si può esplorare il tema dell'illusione del controllo nel mentoring e l'importanza di credere negli altri e di metterli in condizione di crescere.

I facilitatori ringrazieranno i partecipanti per la loro attiva partecipazione. Ci si saluterà ricordando a tutti la data e l'ora della sessione successiva.

#### MATERIALI

- Frammento del film "Kung Fu Panda", in cui si riflette sull'illusione del controllo nell'accompagnamento: <https://www.youtube.com/watch?v=TLtoDb9mmTM>



## ELEMENTI DA TENERE IN CONSIDERAZIONE!

- > La comunicazione è lo strumento fondamentale che abbiamo per costruire la relazione di mentoring.
- > È più importante ciò che diciamo con il corpo che con le parole. È importante avere un atteggiamento di ascolto e di apertura nei confronti del giovane.
- > La sessione è un'opportunità per mettersi in gioco nella pratica. Ci permette di osservare le reazioni dei futuri mentori a determinate situazioni.

# 5<sup>o</sup> sessione Preparazione degli incontri



## OBIETTIVI

Apprendere le risorse e le competenze necessarie per preparare i primi incontri con il giovane, attraverso casi studio e tenendo conto del codice etico del progetto.



## COMPETENZE

**RELAZIONALI:** Sono costituite da un insieme di competenze comunicative e socio-emotive che permettono di stabilire un legame con le altre persone e con l'ambiente.

**PROCEDURALI:** Si riferiscono alle competenze, alle conoscenze e agli strumenti per poter sviluppare il compito e il ruolo del mentore, in linea con gli obiettivi di accompagnamento stabiliti dal progetto.

**PERSONALI:** una combinazione di competenze, responsabilità e atteggiamenti che sostengono e guidano il lavoro dei mentori.



## ATTIVITÀ



**DURATA**  
2 ore

1. **Benvenuto**
2. **Gli incontri nella relazione mentoring: informalità e intenzionalità educativa**
3. **Alcune risorse disponibili**
4. **Riservatezza ed etica: casi studio**
5. **Il primo incontro: abbinamento e consigli pratici**
6. **Chiusura: prossimi passi e valutazione**

## DESCRIZIONE DELLE ATTIVITÀ

### 1. Benvenuto



**DURATA**  
5 minuti

I facilitatori danno il benvenuto al gruppo, rivedono i temi trattati nella sessione precedente e introducono brevemente la sessione del giorno..

### 2. Gli incontri nella relazione mentoring: informalità e intenzionalità educativa



**DURATA**  
30 minuti

I facilitatori possono iniziare questa sessione spiegando l'importanza di trovare un equilibrio tra l'informalità e la funzione di guida durante gli incontri nella relazione di mentoring. Per coinvolgere i partecipanti, si può chiedere loro di pensare ad esempi di attività che come mentori ritengono possano favorire l'autonomia. Inoltre, si può discutere se la proposta di queste attività possa variare in base alla fase in cui ci si trova nel rapporto di mentoring, come per esempio all'inizio o dopo 3 o 6 mesi.

Successivamente, presentate la "ruota dell'autonomia", uno strumento con le diverse aree e competenze che proponiamo di sviluppare nella relazione di mentoring. Questa ruota aiuterà i mentori e gli operatori a creare obiettivi con il giovane che in base alle diverse aree.

Per facilitare una migliore comprensione delle competenze coinvolte, si presenteranno varie situazioni a coppie. I partecipanti descriveranno quali competenze o abilità vengono esercitate in ciascuna situazione.

Infine, condividete le proposte emerse esaminando i vantaggi e gli svantaggi di ciascuna. È importante sottolineare che diversi approcci possono essere validi, poiché tutte le persone hanno esperienze e risorse diverse. Il risultato dipenderà anche dalle esigenze e dalle caratteristiche specifiche del giovane. Tuttavia, a prescindere dalla situazione

ne, gli elementi chiave rimangono gli stessi: informalità e funzione di guida all'interno della relazione di mentoring.

### MATERIALI

- **S9:** Competenze per l'autonomia
- **S10:** Casi pratici: informalità e intenzionalità educativa
- **Appendice 11, Appendice 12a-12b**

### 3. Alcune risorse disponibili



**DURATA**  
15 minuti

In questa fase della formazione, è importante sottolineare il ruolo chiave delle risorse sociali in ogni relazione di mentoring. I facilitatori forniranno una spiegazione sulle varie risorse che possono essere utilizzate per preparare gli incontri di mentoring, evidenziando quando e come possono essere utili. Potete anche invitare i partecipanti a contribuire all'elenco suggerendo ulteriori elementi.

L'elenco delle risorse disponibili per mentori e giovani può funzionare come una mappa delle del territorio, sottolineandone la dinamicità e costante aggiornamento. Questa mappa include le risorse condivise durante le sessioni di follow-up di gruppo, così come attraverso il gruppo WhatsApp dei mentori volontari o l'app scelta da ogni associazione per avviare una buona comunicazione con i mentori formati.

### MATERIALI

- **PowerPoint** con la mappa delle risorse disponibili sul territorio

### 4. Riservatezza ed etica: casi studio



**DURATA**  
35 minuti

#### CODICE ETICO

- Aderire agli scopi e agli obiettivi del progetto.
- Trattare il giovane con rispetto, dignità e senza discriminazioni.
- Evitare scambi materiali nel corso del programma.
- Evitare di abusare del potere che deriva dal ruolo di mentore
- Mantenere un rapporto trasparente con l'équipe professionale e seguire le indicazioni fornite.
- Avisare il team di operatori quando viene rilevata una situazione di rischio grave per il giovane.
- Mantenere la riservatezza sulle informazioni che riguardano il giovane e su tutte le esperienze condivise durante gli incontri di follow-up del gruppo di mentori.

In trio, i partecipanti discuteranno i casi studio, concentrandosi sulla riservatezza e sull'etica della relazione di mentoring. A ogni gruppo verranno assegnate due situazioni da analizzare e avranno 15 minuti per discutere i casi. Successivamente, i gruppi si riuniranno per una discussione comune.

Di seguito una proposta di alcuni casi da utilizzare:

- Il tuo mentee ti dice che spesso fa delle amicizie indesiderate.
- Il tuo mentee ti spiega di avere rapporti sessuali non protetti.
- Il tuo mentee ti chiede di dargli/le dei soldi e quando rispondi di non poterlo fare, lui/lei insiste.
- Il tuo mentee ti spiega che nell'appartamento in cui vive alcuni ospiti prendono il cibo e rubano le cose degli altri.
- La tua mentee ti rivela di essere incinta.
- Il tuo mentee ti rivela che la sua fidanzata è rimasta incinta.
- Il tuo mentee ti spiega che il suo portafoglio è stato rubato e che non ha soldi per arrivare alla fine della settimana.
- Il tuo mentee ti spiega di avere un brutto rapporto con i suoi coinquilini e che il giorno prima stavano per arrivare alle mani.

In qualità di facilitatore, è importante considerare i limiti della relazione di mentoring e fornire linee guida chiare per mantenere la riservatezza, soprattutto nei casi considerati ad alto rischio.

---

## 5. Il primo incontro: abbinamento e consigli pratici



**DURATA**  
20 minuti

Si propone di proporre una riflessione individuale su come affrontare il primo incontro allo scopo di aiutare i partecipanti a prepararsi e ad aumentare l'efficacia del primo incontro di mentoring. Utilizzando alcune domande-guida, i futuri mentori possono fare chiarezza sui loro obiettivi per il primo incontro, stabilire un piano per iniziare e terminare l'incontro, determinare quali informazioni su di sé sarebbe utile che il giovane conoscesse e identificare potenziali aree di interesse comune.

Si suggerisce ai facilitatori di proporre una riflessione individuale su come affrontare il primo incontro attraverso la traccia di domande che seguono:

- Quali sono i tuoi obiettivi per il primo incontro?
- Come vorresti iniziare e concludere l'incontro?
- Cosa spiegheresti di te al giovane per aiutarlo a conoscerti? Quali aspetti della tua vita potrebbero essere interessanti e rilevanti per il giovane?
- Quali domande si possono fare il primo giorno?

- Come potresti scoprire se avete interessi comuni?
- Cosa ti aspetti dal rapporto di mentoring? Che cosa ti aspetti da lui o da lei? Come puoi scoprirlo?
- Come si stabiliscono le regole di base, come ad esempio il modo in cui vi contatterete a vicenda, i luoghi di incontro adatti e gli orari disponibili per incontrarsi?
- Ricordatevi di fissare il prossimo incontro.  
Chiedete a quanti si mostrano a proprio agio di condividere le loro risposte. Per concludere, consegnate la scheda con i consigli per il primo incontro. È importante tenere a mente queste linee guida durante la facilitazione della sessione per fare interventi appropriati.

### MATERIALI

- **S11:** Consigli per i primi incontri

## 6. Chiusura: prossimi passi e valutazione



**DURATA**  
15 minuti

A chiusura del percorso formativo per i volontari mentori, il facilitatore introduce le fasi successive, tra le quali il processo di abbinamento e il modo in cui si seguirà il rapporto di mentoring. Questa è l'occasione per chiarire come verrà monitorata la relazione, sottolineando l'importanza di fornire un feedback settimanale, di partecipare alle sessioni di monitoraggio del gruppo e di assicurare a mentori e giovani continuo supporto durante il progetto.

Per concludere, ringraziate i partecipanti per aver seguito la sessione.

### MATERIALI

- Questionari per la valutazione del percorso formativo

### ELEMENTI DA TENERE IN CONSIDERAZIONE!

- > **Comprendere, attraverso esempi, l'equilibrio tra informalità, responsabilizzazione e funzione di guida nel mentoring.**
- > **Essere chiari rispetto ai limiti e all'importanza della riservatezza e dell'etica nel mentoring.**
- > **Adattare le aspettative fin dai primi incontri e rinnovare l'impegno del volontario.**

# STRUMENTI DI SUPPORTO

# S

# 1 CREARE UNA RETE

## OBIETTIVI

- Incoraggiare i partecipanti a presentarsi l'un l'altro.
- Incoraggiare l'espressione di aspettative, preoccupazioni e dubbi rispetto all'attività di volontariato.
- Promuovere il senso di gruppo e il riconoscimento della diversità all'interno del gruppo.

## MATERIALI

- Gomitolo di lana
- Appendice 1 (Questionario)
- Penne

## DESCRIZIONE



**DURATA**  
45 minuti

1. Fornite a ogni partecipante una copia dell'Appendice 1, che contiene tre domande. I partecipanti dovranno rispondere a queste domande per preparare la loro presentazione al gruppo e riflettere sulle loro aspettative, difficoltà e paure riguardo alla loro partecipazione al progetto. Si consiglia di dare un tempo di circa 10 minuti per completare questa prima attività.

**10** minuti

2. Riunite i partecipanti in cerchio e spiegate lo svolgimento dell'attività. Il facilitatore dovrebbe dire qualcosa del tipo: "Una persona prende l'estremità del filo di lana, si alza e condivide le tre risposte che ha preparato individualmente. Poi con la mano libera lancia il gomitolo di lana a un altro partecipante, facendo attenzione a non lanciarlo alle due persone alla sua destra o alla sua sinistra". A turno, ogni partecipante raccoglierà il filo, condividerà le proprie risposte e lancerà il gomitolo a qualcun altro. Questo processo continua fino a quando tutte le persone

hanno avuto la possibilità di condividere. Mentre l'attività prosegue, con la lana si forma una figura simile a una rete. Quando tutti i partecipanti hanno preso parte all'attività, l'ultima persona lancerà il gomitolo di lana alla prima persona che ha iniziato, chiudendo così il cerchio. Questa attività permette a tutti di presentarsi, condividere le proprie aspettative ed esprimere i propri timori riguardo al percorso di mentoring. La rete risultante rappresenta le connessioni tra tutti i partecipanti.

25 minuti

3. Dopo l'attività, il facilitatore dovrebbe invitare i partecipanti a riflettere sull'importanza delle reti di sostegno. Può porre domande come: **“Quale rete di sostegno è stata importante per voi quando avete affrontato il percorso di transizione verso l'età adulta?”** o **“Riuscite a immaginare di affrontare questo percorso senza una rete, soprattutto in un Paese straniero?”**

5 minuti

4. Seguendo questi passaggi, i partecipanti avranno l'opportunità di presentarsi, condividere le proprie aspettative e preoccupazioni e riconoscere il valore delle reti di supporto nella loro esperienza di volontariato. L'attività mira a promuovere un senso di unità e comprensione all'interno del gruppo.



## QUESTIONARIO

# APPENDICE 1

## Creare una rete

DI SEGUITO TROVERETE TRE DOMANDE PER PREPARARE LA VOSTRA PRESENTAZIONE AL GRUPPO E ANCHE PER RIFLETTERE SULLE VOSTRE ASPETTATIVE E DIFFICOLTÀ RIGUARDO ALLA VOSTRA PARTECIPAZIONE AL PROGETTO ROAD.

**Chi sei?**

.....

.....

.....

**Che cosa ti spinge a diventare mentore?**

.....

.....

.....

.....

.....

**Quali sono le tue preoccupazioni?**

.....

.....

.....

.....

.....

# 2

## CONCETTI BASE DEL MENTORING

### OBIETTIVI

Introdurre i partecipanti ai concetti base del mentoring, coinvolgerli in un'attività interattiva e far capire loro perché il mentoring è importante e le diverse forme che può assumere.

### ATTIVITÀ

- Definire le relazioni di mentoring



**DURATA**  
15 minuti

### MATERIALI

- Immagini di diverse coppie di mentori
- Fogli
- Penne

Come esempio, il facilitatore può utilizzare la seguente immagine:



## DESCRIZIONE

1. Preparete una serie di immagini che raffigurino coppie di mentori immaginarie. Queste immagini possono essere reperite da varie piattaforme online o create appositamente per questa attività. Assicuratevi che le immagini rappresentino diversi scenari di mentoring per incoraggiare una comprensione completa delle relazioni di mentoring.
2. Dividete i partecipanti in coppie. Fornite a ogni coppia un foglio di carta e una penna.
3. Mostrate all'intero gruppo la prima immagine di una coppia di mentori. Chiedete alle coppie di analizzare l'immagine e di discutere la relazione tra il mentore e il mentee raffigurati nell'immagine.
4. Ogni coppia deve scegliere cinque parole chiave che secondo loro definiscono la relazione che si instaura tra il mentore e il mentee nell'immagine. Incoraggiateli a considerare aspetti come il legame o la relazione, la fiducia, l'informalità e il volontariato.
5. Lasciate alle coppie il tempo necessario per discutere e decidere le parole chiave.
6. Una volta che tutte le coppie avranno scelto le parole, raccogliete gli elenchi di parole chiave di ciascuna coppia.
7. Facilitate una discussione di gruppo in cui ogni coppia condivide le parole chiave scelte. Quando le parole vengono condivise, riportatele su una lavagna o su una lavagna a fogli mobili in modo che tutti possano vederle.
8. Incoraggiate i partecipanti a discutere le somiglianze e le differenze tra le parole chiave scelte. Facilitate una discussione in cui definire collettivamente la relazione di mentoring sulla base dei temi e dei concetti comuni che emergono.
9. In qualità di facilitatore, aggiungete altre parole o aspetti che ritenete importanti per la definizione delle relazioni di mentoring. Condividete le vostre considerazioni professionali e guidate i partecipanti verso una comprensione completa.
10. Riassumete i principi chiave dei rapporti di mentoring, sottolineando l'importanza del legame o della relazione, della fiducia, dell'informalità e del volontariato. Assicuratevi che la definizione collettiva rifletta questi principi.
11. Impegnandosi in questa attività, i partecipanti avranno l'opportunità di analizzare coppie immaginarie in una relazione di mentoring, collaborare con gli altri compagni per definire la relazione e sviluppare collettivamente una comprensione completa dei principi del mentoring. Questa attività incoraggia la partecipazione attiva e permette ai partecipanti di riflettere sugli elementi essenziali di una relazione di mentoring.



## GIOVANI DAL MONDO: PROFILI, CONTESTI E BISOGNI

### OBIETTIVI

Imparare ad avvicinarsi alla realtà di minorenni stranieri non accompagnati e giovani adulti a partire dalla curiosità per l'altro e dal rispetto, attraverso la conoscenza di alcuni aspetti sociali comuni e il riconoscimento della diversità e dell'interculturalità, utilizzando le testimonianze degli stessi *mentees*.

### MATERIALI

- Video selezionati dal facilitatore
- Appendice 2 (Questionario)
- Penne

Proposta di alcuni video realizzati da Defence for Children International Italia:

- ✚ Trailer documentario realizzato nell'ambito del Re-Generations Day 2022: <https://www.defenceforchildren.it/it/news-35/media#media-gallery-5>
- ✚ Video esplicativo dell'esperienza di mentori e mentees in Catalonia: <https://www.defenceforchildren.it/it/news-35/media#media-gallery-10>
- ✚ Become Safe: la serie - Esperienze e consigli di ragazzi e ragazze dal mondo per procedere più sicuri: [https://www.youtube.com/playlist?list=PL26HDKz\\_qGolp72TRsYUe96agLqeEKlz](https://www.youtube.com/playlist?list=PL26HDKz_qGolp72TRsYUe96agLqeEKlz)

Proposta di alcuni video: (selezionati da Punt de Referència)

- ✚ <http://www.ccma.cat/tv3/alicarta/latituds/joves-extutelats/video/5628524/> (2:15 – minuto 6:45) (Video con la voce di una giovane che vive in un alloggio per l'autonomia)
- ✚ <http://www.ccma.cat/tv3/alicarta/El-documental/Corredors-de-fons/video/4949211/> (0:00-2:35; 6:00-8:00; 10:30-12:15; 17:30-18:30) (Video con le voci di giovani dal mondo – che si spostano dalla struttura di accoglienza residenziale ad alloggi per l'autonomia)
- ✚ <http://www.ccma.cat/tv3/alicarta/programa/Creixer-de-cop/video/4851232/> (Video con le voci di giovani dal mondo – esperienza di Punt de Referència)
- ✚ <https://www.youtube.com/watch?v=gK-CuQVd1Fc> (1:15 – 4:30) (Video "Som Llabor" – Video con le voci di giovani dal mondo e tema del razzismo)
- ✚ <https://www.youtube.com/watch?v=54CnhWtUFA4> (1:10-3:10; 5:40-6:48; 9:50-10:27) (Video 18 + 1, giovani dal mondo e società: possibilità di creare una rete, pregiudizio, contesto)

## QUESTIONARIO

# APPENDICE 2

## Giovani dal mondo: Profili, contesti e bisogni

DAREMO VOCE AI GIOVANI ATTRAVERSO IL VIDEO.  
MENTRE LI ASCOLTIAMO, RIFLETTETE SU:

***Quali sono le caratteristiche dei minorenni stranieri non accompagnati e giovani adulti?***

.....

.....

.....

***Qual è stata la loro esperienza di vita finora?***

.....

.....

.....

***Quali esigenze hanno in questo momento (riguardo alla loro autonomia)?***

.....

.....

.....

***Quali sono le caratteristiche della società in cui questi giovani stanno crescendo?***

.....

.....

.....

***Quali dubbi ho come mentore?***

.....

.....

.....

## S4

USCIRE  
DALLE CATEGORIE

## OBIETTIVI

- Sensibilizzare i partecipanti rispetto all'importanza di riconoscere e valorizzare la diversità.
- Esplorare il concetto dinamico di identità.

## DESCRIZIONE

**DURATA**  
20 minuti

1. I facilitatori invitano i partecipanti a riflettere sulla diversità delle persone che coesistono nel territorio, utilizzando il grafico proposto.

Discutete la seguente domanda: **“È facile raggiungere una buona coesistenza e coesione sociale quando ci sono così tante differenze in una società?”**.

- ✚ Mostrate il video “All that we share” <https://www.youtube.com/watch?v=z9wXVgsg5Zo> e coinvolgete i partecipanti in una discussione sulla sua interpretazione.

- Si propone di utilizzare le seguenti domande-guida:
  - a. Vi siete identificati in una qualsiasi delle “categorie” mostrate nel video?
  - b. Siete mai stati collocati in una particolare “categoria” da altri? In che modo questo vi influenza?
  - c. Alcune “categorie” risultano più simpatiche di altre? Se sì, quali e perché?
  - d. Avete fatto ipotesi sulla collocazione di una persona in una categoria in base al suo aspetto? Siete rimasti sorpresi dal gruppo in cui si sono collocate alcune persone nel video? Perché pensate che questo accada?

2. Fornite orientamenti teorici sugli stereotipi e i pregiudizi di cui sono vittime minorenni stranieri non accompagnati e giovani adulti. Incoraggiate i partecipanti a pensare ad esempi specifici.
3. Ponete l'accento sull'impatto significativo che pregiudizi e stereotipi hanno sulle opportunità e sull'autostima dei giovani. Evidenziate come questi pregiudizi possono ostacolare il loro percorso verso l'autonomia e il loro benessere emotivo. Sottolineate l'importanza di riconoscere e mettere in discussione i propri pregiudizi quando si partecipa a un progetto come RoAD, che mira a sostenere persone che affrontano la discriminazione e l'emarginazione.
4. Discutete il concetto di interculturalità e la sua importanza nell'accompagnamento dei giovani migranti. Potete presentare i tre principi chiave dell'interculturalità:

### **1° UGUAGLIANZA**

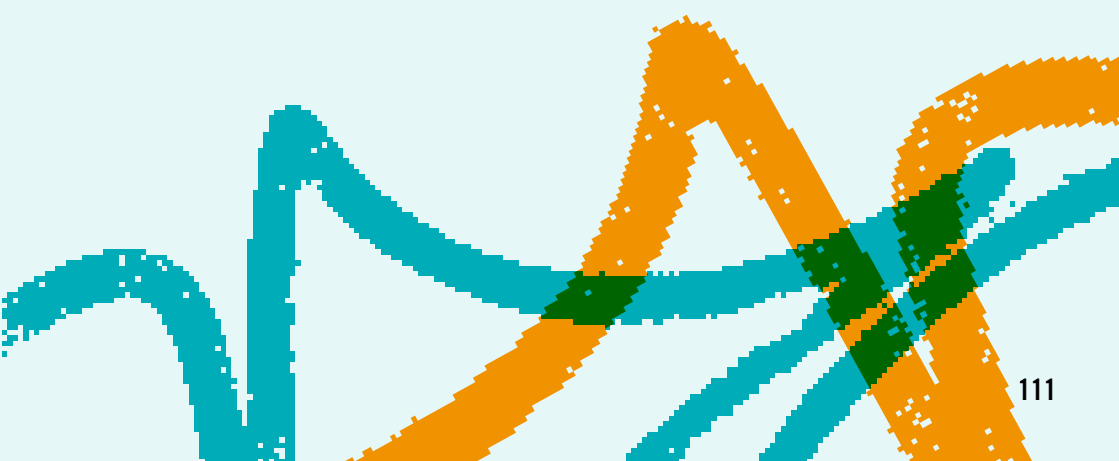
Sottolineate l'importanza di promuovere l'uguaglianza e di combattere l'esclusione e la discriminazione basate sull'origine e sulle differenze culturali.

### **2° RICONOSCIMENTO DELLA DIVERSITÀ**

Sottolineate il valore di riconoscere, valorizzare e utilizzare attivamente la diversità socioculturale per l'arricchimento culturale e lo sviluppo economico e sociale.

### **3° INTERAZIONE POSITIVA**

Spiegate l'importanza dell'interazione positiva e dell'unità nella diversità per la coesistenza interculturale. Il contatto, la conoscenza reciproca e il dialogo sono incoraggiati quali modi per rafforzare il senso di appartenenza e la coesione nella società.



# 5

## TRACCIA PER LA PRESENTAZIONE DELL'ESPERIENZA DI UN MENTORE ESPERTO

### OBIETTIVI

- Spiegare il ruolo di un mentore.

Per una migliore preparazione della sessione, si suggerisce al facilitatore di contattare un mentore esperto e discutere ulteriormente l'idea di questa attività. Il facilitatore potrebbe condividere con il mentore una traccia con le domande a cui rispondere durante la sessione. Di seguito sono riportate alcune proposte per la preparazione sia del mentore esperto che del facilitatore.

---

### PRESENTAZIONE

1. Introduzione:  
**Potresti presentarti e parlare un po' del giovane di cui sei stato mentore?**
2. Quando vi siete conosciuti?  
**Ci puoi raccontare quando hai incontrato per la prima volta il giovane di cui sei stato mentore?**
3. Inizio ed evoluzione del rapporto:  
**Ci interessa conoscere l'inizio del vostro rapporto di mentoring e come si è evoluto nel tempo. Puoi condividere alcuni punti importanti, come è cambiato il rapporto, eventuali difficoltà incontrate... Sentiti libero di condividere qualsiasi aneddoto che evidenzia l'importanza di dare e ricevere sostegno.**
4. Limiti della relazione mentore/mentee:  
**Parliamo dei limiti o dei confini della relazione mentore/mentee. Potresti fornirci un esempio o una situazione che illustri questi limiti?**



5. Preparazione degli incontri:  
**Come ti sei preparato per i tuoi incontri di mentoring. Quali tipi di attività avete svolto? Come ti sei assicurato di essere attento alle esigenze del giovane? Come avete deciso quali attività svolgere insieme?**
6. Accompagnamento da parte del responsabile di progetto e del gruppo:  
**Come sei stato sostenuto dal responsabile di progetto durante il tuo percorso di mentoring? In quale modo il gruppo di mentori ha fornito assistenza o guida?**
7. Benefici per il giovane e per te stesso/a:  
**Riflettendo sulla tua esperienza, perché pensi che il rapporto di mentoring sia stato utile per il giovane? E quali benefici hai ricevuto personalmente dall'essere un mentore?**
8. Consigli per i nuovi mentori:  
**Potresti dare un consiglio ai nuovi mentori che hanno appena iniziato il loro percorso di mentoring.**
9. Ringraziate il mentore per aver condiviso con il gruppo le sue riflessioni ed esperienze.

# S6

## CASI PRATICI “COSA FARESTI SE...”

### OBIETTIVI

- Comprendere e applicare il ruolo del mentore e l’accompagnamento proposto attraverso semplici casi pratici.

### DESCRIZIONE



**DURATA**  
30 minuti

1. Introduzione:
  - Il facilitatore spiegherà l’obiettivo dell’attività, ossia approfondire la comprensione del ruolo del mentore e del quadro di riferimento attraverso situazioni reali.
  - Dividete i partecipanti in cinque gruppi di tre persone ciascuno.
  - Assegnate un caso-studio diverso da analizzare ad ogni gruppo.
2. Discussione del caso-studio:
  - I partecipanti avranno 10 minuti per discutere il caso-studio assegnato all’interno dei loro gruppi e per proporre una possibile risposta o soluzione.
  - Il facilitatore cirolerà tra i gruppi, fornendo indicazioni e rispondendo a eventuali dubbi.
3. Presentazione del gruppo e feedback:
  - Al termine della discussione, ogni gruppo presenterà la propria risposta all’intero gruppo.
  - Mentre ciascun gruppo presenta, gli altri gruppi avranno l’opportunità di fornire un feedback, suggerendo modifiche o aggiunte in base al quadro della relazione di mentoring.
  - Il facilitatore incoraggerà le discussioni costruttive e metterà in evidenza le intuizioni chiave emerse durante le presentazioni.
4. Conclusione:
  - Il facilitatore ringrazierà i partecipanti per la loro partecipazione attiva e il loro impegno nell’attività.
  - Il facilitatore riassumerà eventuali osservazioni finali o punti importanti relativi ai casi e alla discussione.

- Il facilitatore ricorderà ai partecipanti la data, l'ora e il luogo della prossima sessione.

I casi-studio per l'attività devono essere preparati in anticipo e devono essere pertinenti al contesto e agli obiettivi del programma di mentoring.

## QUESTIONARIO

# APPENDICE 3

## Casi studio

- A.** IL GIOVANE STA CERCANDO UN LAVORO.  
*Come lo aiutereste?*
- 
- B.** IL GIOVANE VI DICE CHE GLI HANNO RUBATO IL PORTAFOGLIO (CON DOCUMENTI, SOLDI E CARTA DI CREDITO) E NON SA COSA FARE.  
*Come lo consigliate?*
- 
- C.** È IL COMPLEANNO DEL GIOVANE. VI CONOSCETE DA TRE MESI.  
*State pensando di fargli un regalo? Se sì, cosa scegliereste?*
- 
- D.** CONOSCETE IL GIOVANE DA SEI MESI E NON VI HA MAI CHIAMATO, NÉ VI HA PROPOSTO ALCUNA ATTIVITÀ.  
*Quali conclusioni traete?*
- 
- E.** VI CONOSCETE DA OTTO MESI. IL RAGAZZO O LA RAGAZZA VI CHIAMA PER DIRVI CHE È STATO CACCIATO DALL'APPARTAMENTO E CHE È STATO LASCIATO PER STRADA. NON SA COSA FARE.  
*Che cosa fate?*

# S7 “MESSAGGIO IO”

## OBIETTIVI

- Comprendere l'importanza di evitare accuse e giudizi e promuovere un atteggiamento positivo che incoraggi il dialogo.
- Esercitarsi nell'uso della tecnica “Messaggio-io” e sviluppare consapevolezza rispetto a sentimenti e bisogni.
- Riconoscere l'importanza di una comunicazione efficace e di un ascolto attivo nelle relazioni di mentoring.

## DESCRIZIONE



**DURATA**  
30 minuti

1. I facilitatori spiegano al gruppo il concetto alla base della tecnica di comunicazione “Messaggio-io” e il suo scopo, che è quello di esprimere sentimenti e fatti piuttosto che basarsi su percezioni e interpretazioni.

### Struttura della tecnica “Messaggio io”:

- **Quando.... succede** (fatti);
  - **Io sento ...** (emozioni/sentimenti);
  - **Perchè...** (bisogni);
  - **E vorrei che/mi piacerebbe che...** (richiesta - aperta a ricevere un “no” alla richiesta).
2. I facilitatori dividono i partecipanti in trii chiedendo di scegliere il proprio ruolo (mentore, giovane, osservatore) senza comunicare la struttura dell'attività.
  3. I facilitatori forniscono ai partecipanti l'Appendice 1 o 2 da leggere chiedendo di non condividere le loro opinioni sul caso.
  4. I facilitatori invitano i partecipanti ad utilizzare la tecnica del “Messaggio io”. Ciascuna persona del trio (mentore e giovane) esprime come si è sentita in una determinata situazione. L'osservatore prende nota di ciò che accade. Invitate gli osservatori a notare se la persona esprime fatti, identifica emozioni e sentimenti, spiega le ragioni delle proprie emozioni e suggerisce approcci futuri per affrontare il conflitto. Chiedete di osservare inoltre la reazione del destinatario, l'uso del contatto

visivo, il modo in cui risponde al silenzio e se mantiene la conversazione utilizzando la tecnica o se ricorre a giudizi e accuse.

5. I facilitatori invitano a condividere le esperienze in gruppo:

**Come vi siete sentiti durante l'attività? È stato facile o difficile? Quali sfide avete incontrato? Come si possono affrontare queste sfide? Ritenete utile questa tecnica di comunicazione? Perché?**

## CASO

# APPENDICE 4

## Daila & Nùria

*Il giovane si chiama Daila, è di origine afghana e musulmano praticante, è arrivato in Catalogna due anni fa, vive in un centro di accoglienza e studia il catalano e lo spagnolo al Casal dels Infants con la speranza di poter entrare in un programma di formazione e inserimento lavorativo per elettricisti il prossimo anno. È passato un mese da quando ha incontrato la sua mentore e gli incontri sono sempre stati positivi. Questa settimana lei gli ha proposto di andare insieme all'Holi Festival dei Colori, perché pensa che potrebbe essere un'attività divertente da condividere. Gli dice che ci sarà anche il suo compagno, così potrà conoscerlo. Glielo spiega via WhatsApp e il giovane risponde che sì, va bene. Si accordano per incontrarsi alle 10 del mattino.*

*La domenica lei arriva a Barcellona in auto con il suo compagno. Quando arrivano all'Holi Festival, hanno difficoltà a trovare parcheggio. Daila era arrivato già da un po'. Alla fine la mentore decide di scendere dall'auto e di andare a cercarlo. Quando arriva, vede che lui è vestito bene e ha uno zaino in spalla. Le dice che può restare solo mezz'ora e, visto che lui è sempre sorridente, fa una smorfia di disappunto. Gli propone di lasciare i vestiti che indossa in macchina per evitare che si sporchino, ma lui insiste che non vuole. Non vuole nemmeno entrare nella folla ma lei insiste. Lei pensa che gli piacerà quando saranno all'interno del Festival.*

*Alla fine il giovane accetta. Quando sono dentro, vedono un cartello di alcune ragazze che dice: "Diamo abbracci". La mentore ride, ma lui risponde: "Intendono dire che scopano gratis!". La mentore si arrabbia, non capisce il suo atteggiamento e cosa gli stia succedendo oggi. Non risponde. All'improvviso, inizia il festival dei colori, il giovane si gira e le dice che se ne va perché ha sporcato le scarpe e lo zaino nuovo e che si vedranno un altro giorno. La mentore si arrabbia molto in quel momento. Si salutano sgarbatamente e se ne vanno.*

CASO

# APPENDICE 5

## Fátima & Carles

*Fátima è arrivata dall'Honduras tre anni fa, ha 20 anni, vive in un alloggio in semi-autonomia e sta studiando per un corso di assistenza personale. Ha un passato difficile in cui ha vissuto diverse situazioni di abuso, quindi per lei è difficile fidarsi degli altri.*

*È il secondo giorno che vi incontrate. Stai aspettando, lei arriva in ritardo e decidi di contattarla su WhatsApp, ma ti accorgi che non riceve i tuoi messaggi. Così, 30 minuti dopo, la chiami. Quando la senti, ti dice che anche lei è andata all'incontro ma che tu non c'eri e che non ha potuto chiamarti. Non capisci e le chiedi dove ti stava aspettando. Lei ti dice che è andata in piazza Jaume I, all'angolo con una caffetteria. Anche tu sei in piazza, ma sei davanti alla pasticceria dove stai parlando da dieci minuti con un'amica che conosci.*

*Cerchi di incontrarla lo stesso pomeriggio, ma lei è già andata via e ti dice che deve andare nell'alloggio dove vive perché deve aiutare una sua compagna che ha perso le chiavi di casa e non riesce a entrare. Cerchi di organizzare un'altra data alternativa, ma lei non sa quando potrà incontrarti perché sta aspettando che il suo avvocato le spieghi come richiedere il certificato del casellario giudiziale. Concordate di risentirvi dopo un paio di giorni.*

## S8

# GIOCO DI RUOLO: CASI DIVERSI. ACCOMPAGNAMENTO DEL MENTORING

## OBIETTIVI

L'attività mira a favorire l'acquisizione di competenze comunicative e relazionali per sostenere e guidare i giovani con rispetto e riconoscimento, creando un legame di fiducia.

## DESCRIZIONE



**DURATA**  
1ora 15min

I facilitatori dividono i partecipanti in 5 gruppi di 3 persone e consegnano a ciascun gruppo un caso diverso. A questo punto, il facilitatore fornirà loro le linee guida per l'attività.

1. L'obiettivo è prepararsi ai giochi di ruolo discutendo il caso e il modo in cui si agisce, seguito da una prima messa in scena in piccoli gruppi: una persona interpreterà il ruolo del giovane, un'altra il ruolo del mentore e la terza persona farà da osservatore.
2. Tre casi saranno scelti a campione per un gioco di ruolo di fronte all'intero gruppo. In questo esempio, il facilitatore interpreterà il giovane e uno dei volontari farà il mentore. Il gruppo scelto leggerà prima il caso e poi si svolgerà il gioco di ruolo.

Quando si interpreta il ruolo del giovane, è importante considerare:

- I dettagli descritti nel caso.
- Un giovane che si conosce bene e con cui si ha familiarità come mentore.
- Le difficoltà comuni che i mentori incontrano di solito, come le differenze culturali e generazionali, le sfide comunicative, l'incertezza nelle risposte, i monosillabi, i lunghi silenzi, ecc.

**30** minuti

Dopo ogni gioco di ruolo, ci sarà una discussione su cosa è successo durante l'attività.

PER STIMOLARE IL DIBATTITO I FACILITATORI POTRANNO FARE DOMANDE, COME PER ESEMPIO:

- **Pensate che il giovane si sia sentito ascoltato e accompagnato?**
- **Ci sono state emozioni coinvolte? Come ve ne siete accorti?**
- **Quali competenze comunicative e relazionali pensate siano state messe in pratica?**

In qualità di facilitatore, è importante concentrarsi sugli aspetti principali di questa attività, come l'ascolto attivo, la comunicazione, l'empatia, l'assertività, la flessibilità, la definizione dei limiti, il sostegno nei momenti emotivamente complessi, la comprensione delle dinamiche sottostanti alle interazioni complicate, la gestione della frustrazione che può derivare dalle decisioni del giovane, la risoluzione dei conflitti tra mentore e mentee e l'orientamento e il sostegno nelle relazioni di mentoring.

I casi presentati possono generare discussioni su temi quali la diversità culturale, le relazioni abusive, il sostegno in situazioni di lieve disagio mentale, ecc.

Inoltre, approfitteremo di questa attività per sottolineare l'importanza della riservatezza nelle relazioni di mentoring che abbiamo con i giovani.

**5** minuti per ogni caso studio

- 3.** Chiedete ai partecipanti di dire che cosa è sembrato loro utile come mentori. Raccogliete le risposte sulla lavagna e integratele con le slide della sessione sulle competenze nel mentoring.

**10** minuti per ogni caso studio



## CASO 1

# APPENDICE 6

## Lavoriamo sulle competenze per diventare mentori

*Vi conoscete da tre mesi; avete un buon rapporto con il giovane e ora senti che è una persona esigente. La cosa più difficile è che il giovane è molto ansioso. Stamattina ti ha chiamato 10 volte alle 9 del mattino, finché non l'hai richiamato. Quando hai risposto al telefono hai notato che era molto nervoso. Senza salutarti, chiede con tono deciso e diretto di dirgli come deve fare per andare dal luogo in cui si trova a via Provença n. 230 dove ha un appuntamento per un colloquio di lavoro, al quale arriverà in ritardo. Cerchi di calmarlo, ma lui non te lo permette, parla in malo modo in alcune occasioni chiedendoti di aiutarlo, infine gli chiedi di dirti dove si trova e gli spieghi come trovare la metropolitana più vicina per arrivarci. Una volta trovata, mette giù il telefono e non ti chiama più.*

### Che cosa fai?

- AVETE 20 MINUTI PER DISCUTERE LA SITUAZIONE IN GRUPPO E DECIDERE COME AGIRE.
- IL GIOCO DI RUOLO CHE MOSTRERETE AL GRUPPO DEVE INCLUDERE LA SITUAZIONE PRESENTATA NEL CASO E IL MODO IN CUI AGIRESTE COME MENTORI.

20 minuti

### RISPOSTE OTTIMALI

***Per qualche giorno aspetto che mi contatti. Se non lo fa, lo contatto. // Se non mi ha contattato dopo il colloquio, lo chiamerò uno o più giorni dopo per sapere come è andato e per raccogliere elementi su cui lavorare la prossima volta che ci incontreremo.***

***Mi congratulo con lui per aver ottenuto un colloquio di lavoro. Gli chiedo come è andata.***

***Gli spiego come mi sono sentito riguardo alla sua comunicazione in modo assertivo, senza arrabbiarmi ed evitando il confronto con il giovane.***

***Gli ricordo che non posso essere sempre a sua disposizione.***

***Gli suggerisco di rivedere come avrebbe potuto anticipare/ prevedere questa situazione per evitare l'angoscia che ha generato e la tensione nella comunicazione che abbiamo avuto.***

## CASO 2

# APPENDICE 7

## Lavoriamo sulle competenze per diventare mentori

*Conosci la ragazza da due mesi; è sempre arrivata puntuale e avete instaurato un buon rapporto. Pensi che la ragazza si senta a suo agio e stia iniziando a fidarsi di te. Ma negli ultimi due incontri non si è presentata e quando le parli su WhatsApp ti dice che tutto va bene. La prima volta, quando le hai ricordato che avevate un appuntamento, le hai detto che hai molto lavoro da fare e che stai facendo uno sforzo che deve fare anche lei; allora si è giustificata dicendoti che si era dimenticata. Ma la settimana successiva si ripete la stessa situazione. Oggi avete un nuovo appuntamento, un'ora a cena perché non hai molto tempo, e lei si presenta con mezz'ora di ritardo, molto contenta, spiegandoti che è stata accettata per il tirocinio e che inizierà domani.*

### Come si svolge l'incontro?

- AVETE 20 MINUTI PER DISCUTERE LA SITUAZIONE COME GRUPPO E DECIDERE COME RECITARE.
- IL GIOCO DI RUOLO CHE MOSTRERETE AL GRUPPO DEVE INCLUDERE LA SITUAZIONE PRESENTATA NEL CASO E IL MODO IN CUI AGIRESTE COME MENTORI.

20 minuti

### RISPOSTE OTTIMALI

***Mi congratulo con lei per essere stata selezionata per il tirocinio.***

***Ascolto con attenzione i suoi motivi per essere arrivata in ritardo, evitando i pregiudizi.***

***Esprimo il mio disagio in modo assertivo, assicurandomi che la ragazza capisca la mia posizione.***

***Concordo con la ragazza la durata dell'incontro, regolandolo in modo che finisca all'ora prevista.***

***Ricordo alla ragazza gli accordi presi sulla durata degli incontri e la necessità di avvisare in anticipo in caso di ritardo.***

## CASO 3

# APPENDICE 8

## Lavoriamo sulle competenze per diventare mentori

*Conosci questa ragazza da un mese e oggi è più preoccupata del solito. Dopo averla sollecitata a spiegare, ti dice di aver ricevuto una telefonata da casa: i suoi genitori stanno attraversando un periodo particolarmente difficile dal punto di vista economico e non capiscono perché lei non mandi loro dei soldi, come previsto. Lei non lavora (non ha il permesso di soggiorno adatto) e studia come può (e nonostante le difficoltà, con risultati positivi). Anche se glielo ha spiegato più volte, i suoi genitori insistono nel dire che hanno bisogno del suo aiuto.*

### Cosa fai?

### Come la puoi accompagnare in questo momento?

- AVETE 20 MINUTI PER DISCUTERE LA SITUAZIONE COME GRUPPO E DECIDERE COME RECITARE.
- IL GIOCO DI RUOLO CHE MOSTRERETE AL GRUPPO DEVE INCLUDERE LA SITUAZIONE PRESENTATA NEL CASO E IL MODO IN CUI AGIRESTE COME MENTORI.

20 minuti

### RISPOSTE OTTIMALI

*La ascolto con attenzione e partecipazione, senza giudicarla.*

*Mi rendo disponibile, se possibile e se lei lo desidera, ad aiutarla (per esempio, ad elaborare la sua risposta alla richiesta dei genitori).*

*La incoraggio a non smettere di studiare, visto che al momento non può lavorare.*

## CASO 4

# APPENDICE 9

## Lavoriamo sulle competenze per diventare mentori

*È passato un mese da quando hai incontrato il giovane di cui sei mentore. Yassin è un ragazzo giovane ed estroverso, non è riuscito a terminare la scuola secondaria, ora sta frequentando un corso per diventare cameriere ed è in attesa di iniziare il tirocinio. Ti ha sempre spiegato di essere contento del corso e della possibilità di lavorare come cameriere. Tuttavia, un giorno, mentre parlate, ti spiega che il suo sogno per il futuro è lavorare come modello e che sta pensando di lasciare il corso. È molto emozionato nel parlarti di questo sogno.*

### Come lo consigli?

- AVETE 20 MINUTI PER DISCUTERE LA SITUAZIONE COME GRUPPO E DECIDERE COME RECITARE.
- IL GIOCO DI RUOLO CHE MOSTRERETE AL GRUPPO DEVE INCLUDERE LA SITUAZIONE PRESENTATA NEL CASO E IL MODO IN CUI AGIRESTE COME MENTORI.

20 minuti

### RISPOSTE OTTIMALI

*Evito di rinfacciargli il suo approccio fin dall'inizio, prima di analizzare la situazione e di ascoltarlo.*

*Lo ascolto con attenzione, evitando di avere pregiudizi.*

*Gli dico che questo sogno mi entusiasma e ricordo anche che gli altri giorni mi aveva spiegato che era contento della possibilità di lavorare come cameriere.*

*Gli offro il mio sostegno per esplorare le possibili conseguenze del cambiamento che sta prendendo in considerazione. Gli suggerisco di valutare insieme pro e contro dell'abbandono del corso, per evitare che agisca d'impulso.*

*Lo incoraggio e/o mi offro di accompagnarlo a scoprire le implicazioni e i requisiti del lavoro come modello.*

## CASO 5

# APPENDICE 10

## Lavoriamo sulle competenze per diventare mentori

*Conosci questa ragazza da cinque mesi. Negli ultimi due mesi ha vissuto in un alloggio per l'autonomia e la vedi molto più rilassata e felice quando la incontri. Più volte avete parlato del fatto che non le piacesse la struttura in cui si trovava e, in diverse occasioni, al termine dell'incontro, ti ha detto di non volerci tornare.*

*Quando arriva all'incontro noti che è molto tesa, non smette di parlare di tante cose diverse e slegate tra loro, mentre normalmente avete una conversazione a due e lei chiede sempre il tuo punto di vista. Le dici che la trovi diversa e le chiedi se c'è qualcosa che non va. Improvvisamente, il suo volto cambia e ti dice che vuole dirti qualcosa di molto importante per lei, che non ha ancora detto a nessuno. Inizia a spiegarti che nella struttura in cui viveva c'era un ragazzo più grande che aveva abusato sessualmente di lei.*

### Come si svolge l'incontro?

- AVETE 20 MINUTI PER DISCUTERE LA SITUAZIONE COME GRUPPO E DECIDERE COME RECITARE.
- IL GIOCO DI RUOLO CHE MOSTRERETE AL GRUPPO DEVE INCLUDERE LA SITUAZIONE PRESENTATA NEL CASO E IL MODO IN CUI AGIRESTE COME MENTORI.

20 minuti

### RISPOSTE OTTIMALI

***La ascolto attentamente e attivamente.***

***La ringrazio per la fiducia che ha dimostrato nel condividere con me la sua esperienza e le dico che mi dispiace che abbia vissuto questa situazione.***

***Mi offro di accompagnarla a cercare un sostegno per elaborare questa esperienza.***

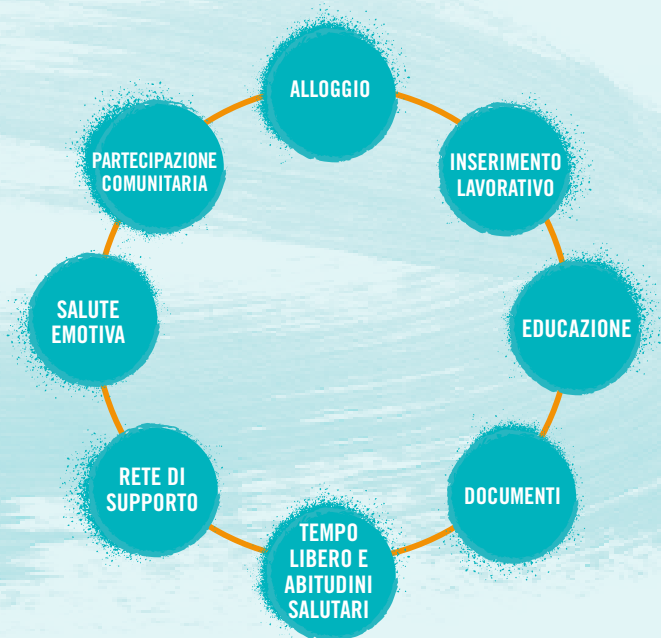
***Alla fine dell'incontro cerco supporto dall'operatore del mentoring.***

# SA

## COMPETENZE PER L'AUTONOMIA

VI SIETE MAI CHIESTI COME AVETE VISSUTO LA VOSTRA FASE DI PASSAGGIO ALL'AUTONOMIA?

PUOI FARE UN **ESEMPIO** PERSONALE CHE METTA IN RELAZIONE UNA O PIÙ COMPETENZE CON ALCUNE AREE DELL'AUTONOMIA?



- > Consapevolezza di sé
- > Consapevolezza emotiva
- > Comunicazione
- > Relazioni interpersonali
- > Iniziativa e autonomia
- > Responsabilità

CAMPO LIBERO PER I VOSTRI PENSIERI

# ELABORAZIONE



## 10

**CASI PRATICI:  
INFORMALITÀ  
ED INTENZIONALITÀ EDUCATIVA****OBIETTIVI**

- Diventare consapevoli della diversità di situazioni che possono verificarsi all'interno delle relazioni di mentoring.
- Riconoscere i bisogni delle persone più giovani.
- Generare riflessioni sul supporto che può essere offerto al giovane: strumentale/funzionale e/o emotivo.

**MATERIALI**

- Appendici 11 e 12a – 12b

**DESCRIZIONE****DURATA**  
30 minuti

Ogni partecipante riceve l'Appendice 11 con una serie di casi/situazioni che possono verificarsi nelle relazioni di mentoring. Nell'Appendice 12a e 12b, il partecipante dovrà indicare il tipo di supporto e l'area in cui si colloca ciascun caso. È possibile inserire più casi nella stessa casella e ogni caso in più di una casella. Successivamente, si lavorerà insieme in plenaria.

Il facilitatore invita i partecipanti a riflettere sulla diversità delle situazioni che possono presentarsi durante i percorsi di mentoring e sulla diversità dei bisogni che si possono incontrare. Ci sono giovani che hanno chiari obiettivi lavorativi o educativi, ma hanno bisogno di sostegno per rafforzare la propria autostima o la propria auto-percezione, o di sostegno per rafforzare i legami o per imparare a stabilire relazioni di fiducia. In tutto questo processo, noi come operatori tecnici dei percorsi di mentoring forniamo supporto e lavoriamo sullo sviluppo o sul rafforzamento delle diverse competenze dei ragazzi e delle ragazze, oltre ad avere un'équipe educativa che li guida e li accompagna nel loro percorso.



Occorre essere consapevoli che NON tutte le relazioni di mentoring durano gli 8 mesi prefissati. Possono verificarsi interruzioni anticipate perché ci sono stati cambiamenti nei percorsi dei giovani o perché questi ultimi non sono emotivamente in grado di sostenere la relazione. Può anche capitare che la situazione del mentore non consenta di continuare il rapporto.

Come pensate che vi sentireste se il vostro rapporto dovesse terminare prima del tempo? C'è qualche preoccupazione che vi è sorta in termini di accompagnamento? Quali aspettative avete per il progetto?

## CASO

# APPENDICE 11

## Casi pratici

- A.** A CASA C'È MOLTO RUMORE, VORREI TROVARE UN LUOGO DOVE STUDIARE PIÙ TRANQUILLAMENTE.  
*Lei vive con altre 3 persone*
- B.** QUANDO HO DEL TEMPO LIBERO, SOLITAMENTE STO A CASA, CON IL CELLULARE. IN QUESTO MODO POSSO RIPOSARE.  
*Studia al mattino, ha tutti i pomeriggi e i fine settimana liberi*
- C.** NON MI PIACE CUCINARE, VORREI NON DOVERLO FARE MAI PIÙ.  
*16 anni, vive in una struttura di accoglienza e spiega che al momento cucina un giorno a settimana*
- D.** ADESSO STO STUDIANDO AL TERZO ANNO DELLA SCUOLA SUPERIORE, MA NON HO IDEA DI COSA VORREI FARE DOPO.
- E.** NON MI PIACE CONDIVIDERE COSE DELLA MIA VITA, PENSO CHE SIANO COSE CHE SONO SUCCESSE ED È TUTTO.  
*18 anni, non sai molto di più su di lei*
- F.** NON HO NESSUN AMICO, PENSO CHE SIA MEGLIO COSÌ, NON SO QUANTO A LUNGO RESTERÒ IN QUESTA STRUTTURA.  
*Lei è stata trasferita diverse volte negli ultimi due anni*

## TABELLA DI RIFERIMENTO

## APPENDICE 12a

	Cosa puoi offrire?	Lui/lei sarebbe interessato/a?
Educazione		si <input type="radio"/> no <input type="radio"/>
Lavoro		si <input type="radio"/> no <input type="radio"/>
Documenti		si <input type="radio"/> no <input type="radio"/>
Alloggio		si <input type="radio"/> no <input type="radio"/>
Tempo libero		si <input type="radio"/> no <input type="radio"/>
Altro		si <input type="radio"/> no <input type="radio"/>

# Supporto pratico

Come puoi fare?	Quando?	Di cosa hai bisogno?

## TABELLA DI RIFERIMENTO

## APPENDICE 12b

	Cosa puoi offrire?	Lui/lei sarebbe interessato/a?
	Espressione emotiva	si <input type="radio"/> no <input type="radio"/>
	Consigli sulla gestione delle relazioni stesse (amici, colleghi, famiglia)	si <input type="radio"/> no <input type="radio"/>
	Ri-definire il progetto futuro	si <input type="radio"/> no <input type="radio"/>
	Ri-disegnare l'immagine di sé	si <input type="radio"/> no <input type="radio"/>
	Rete di supporto	si <input type="radio"/> no <input type="radio"/>
	Altro	si <input type="radio"/> no <input type="radio"/>

# Supporto emotivo

Come puoi fare?

Quando?

Di cosa hai bisogno?

# S11

## CONSIGLI PER I PRIMI INCONTRI

- **Cercate di abituarvi alla realtà del ragazzo/ragazza piuttosto che abituarlo alla vostra realtà**, per cominciare. La curiosità e la capacità di ascoltare e osservare sono fondamentali.
- 
- È importante **non voler correre troppo**: questo è un processo di lunga durata e dobbiamo risparmiare risorse ed energie per tutto il percorso che dobbiamo fare. Vogliamo che sia il più lungo possibile!
- 
- **Le uscite proposte devono essere correlate alle possibilità economiche presenti e future dei giovani. Bisogna renderli consapevoli delle possibilità di svago che possono intraprendere con i propri mezzi. Questo li renderà più autonomi e creerà un rapporto più sereno con il ragazzo o la ragazza di cui siete mentori.** Li aiuterete a costruire il loro tempo libero ed eviterete che si sentano costantemente in debito con voi (*cosa che sicuramente nessuno di voi vuole che accada*). Cercare opzioni per il tempo libero che non abbiano un impatto negativo su qualcuno rappresenta per noi una sfida, perché siamo molto abituati a dover pagare per divertirci. Ma questa è la nostra concezione. È quindi necessario modificarla quando si tratta di intraprendere questo tipo di accompagnamento. Far passare la relazione attraverso un *continuum* di attività che devono essere pagate non favorisce gli obiettivi della relazione qui proposta.
-

- **Rimandate a un secondo momento gli incontri con altre persone.** È necessario stabilire prima il legame tra voi due.
- 
- **Avete tante risorse personali e molto da offrire a questa giovane persona** (è per questo che siete stati scelti per partecipare a questo gruppo). Pensate a ciò che potete offrire al ragazzo o alla ragazza (concentratevi sulle risorse che non comportano un esborso finanziario) e a quali sono i suoi interessi. Cercate di trovare cose da fare insieme che lui o lei troverà gratificanti e che possano piacere anche a voi (altrimenti sarà difficile costruire un rapporto autentico). Tenete presente il primo punto di questo documento.
- 
- **Questo giovane ha tante risorse e molto da offrirvi.** Tutti i ragazzi e le ragazze che partecipano al progetto sono dotati di molte risorse e capacità per uscire da situazioni difficili e non solo. Riconoscete le loro risorse e cercate di sfruttarle al meglio sotto forma di apprendimento. Riconoscendo le risorse di questa giovane persona, la aiuterete a prenderne coscienza e ad utilizzarle. Trovate un modo per far capire al ragazzo o alla ragazza che cosa porta in questa relazione. **Il giovane deve capire che riceve ma anche che dà.**
- 
- **Si tratta di affiancare la giovane persona, non di precederla. Di rispettare** la sua realtà, i suoi progetti, il suo modo di fare, il suo ritmo, il suo diritto di sbagliare, ecc. Accompagnare diventando qualcosa di arricchente per lui o lei (una figura di riferimento, una fonte di informazioni e conoscenze, un sostegno emotivo, ecc.). Non siate né un mecenate né un progettista del suo futuro. Si tratta di diventare un **compagno rispettoso**. Quello che proponiamo è un **dialogo alla pari tra due persone molto diverse** (per età, situazioni personali, storie familiari, riferimenti sociali, prospettive di vita, "ricordi" di esperienze, ecc.).
-

# COSA ASPETTARSI

POSSIBILI CONTRIBUTI DEI MENTORI VOLONTARI  
NEI CONFRONTI DI MINORENNI STRANIERI NON  
ACCOMPAGNATI E GIOVANI ADULTI:

- Fornire sostegno emotivo in un momento di incertezza o di cambiamento.

---

- Aiutare i giovani a scoprire le proprie risorse e invitarli a metterle in atto.

---

- Promuovere le competenze del ragazzo/ragazza in modo che possa costruire o ampliare una rete di relazioni che lo/la aiutino nel percorso.

---

- Mostrare loro altre opzioni per il tempo libero in modo che, se lo desiderano, possano adottarle.

---

- Dare un'immagine positiva e qualificante di sé stessi, aiutandoli a costruire un'autostima positiva.

---

- Fungere da elemento di contrasto di fronte alle situazioni che la vita propone.

---

- Essere una valida fonte di informazioni su risorse e servizi.

---

- Essere un orecchio attento.

---

- Essere un punto di riferimento.

---

- Introdurli a nuove esperienze che li aiutino a progredire nel loro sviluppo.

---

- Aiutarli a disconnettersi nei momenti difficili.

---

- Aiutarli ad affrontare le situazioni difficili sentendosi accompagnati.

---

- Offrire loro la prospettiva che l'età porta con sé (senza porsi come "esperto" e senza aspettarsi che scelgano necessariamente questa prospettiva).

---



# ... O RICEVERE

POSSIBILI CONTRIBUTI DI MINORENNI STRANIERI  
NON ACCOMPAGNATI E GIOVANI ADULTI  
NEI CONFRONTI DEI MENTORI VOLONTARI:

- Mostrare loro una realtà vicina ma sconosciuta.

---

- Entrare a far parte del loro mondo e della loro cultura d'origine

---

- Scoprire nuove forme di svago che non comportino necessariamente un esborso economico e comprendere una prospettiva diversa del "tempo libero".

---

- Imparare a essere attenti al prossimo.

---

- Imparare che il proprio ritmo, i propri bisogni e le proprie circostanze sono uno dei tanti. Non unici, non i migliori, non universali.

---

- Far diventare i mentori parte della propria rete.

---

- Conoscere le difficoltà che un cittadino di Pesì Terzi vive nel nostro Paese.

---

- Conoscere il funzionamento di una parte del sistema di protezione dell'infanzia e dell'accoglienza di giovani adulti.

---

- Sfumare un'immagine stereotipata dei giovani in accoglienza, emarginati o che hanno avuto esperienze di migrazione.

---

- Far conoscere momenti forse bui del proprio percorso di vita ma che risultano essere umanamente molto ricchi.

---

- Avere la possibilità di vivere e comprendere il mondo delle speranze e dei desideri dei giovani (o almeno dei suoi).

---

- Imparare come i giovani gestiscono i loro problemi, come li risolvono. Riconoscere che esistono altri modi di operare, diversi dai nostri ma ugualmente validi.

---



# MODULO FORMATIVO PER OPERATORI

IL MENTORING COME STRUMENTO  
PER SUPPORTARE MINORENNI  
STRANIERI NON ACCOMPAGNATI  
E GIOVANI ADULTI NEL PERCORSO  
DI TRANSIZIONE ALL'ETÀ ADULTA



# 01 INTRODUZIONE

Facilitatori, formatori e professionisti interessati a costituire un programma di mentoring e a sviluppare una rete di riferimento in una regione specifica possono trovare qui di seguito il modulo di formazione per operatori che lavorano con minorenni stranieri non accompagnati e giovani adulti nella fase di passaggio all'età adulta. Gli operatori delle organizzazioni che forniscono supporto ai minorenni stranieri non accompagnati e giovani adulti possono incontrare giovani che vengono abbinati a un mentore. È importante quindi che sappiano cos'è il mentoring, qual è il ruolo di un mentore e come lavorare con loro per coordinare la propria attività di supporto professionale con il ruolo del volontario. La formazione offre agli operatori che lavorano con minorenni stranieri non accompagnati e giovani adulti l'opportunità di capire cos'è il mentoring, quali sono i vantaggi per i giovani e per il territorio e come lavorare insieme per offrire il miglior supporto possibile.

La formazione è stata sviluppata dal consorzio di partner dell'iniziativa europea RoAD e si basa su anni di esperienza nel mentoring e nel lavoro con minorenni stranieri non accompagnati e giovani dal mondo nella fase di transizione verso l'età adulta. La formazione offre un mix di conoscenze, riflessioni ed esercizi di sensibilizzazione per rendere i partecipanti consapevoli del fatto che il mentoring è un progetto su misura. Dato l'aspetto operativo di questo documento, ci siamo presi la libertà di rivolgerci direttamente ai lettori per coinvolgerli in questo processo di apprendimento e scambio di prospettive.

Di seguito sono riportate alcune informazioni preliminari per l'organizzazione della formazione proposta che suggeriamo ai facilitatori di valutare preventivamente:

- La formazione fa parte del progetto "RoAD to Adulthood". Si tratta di un programma di mentoring sociale che mira a migliorare le risorse di minorenni stranieri non accompagnati e giovani adulti dal mondo nel loro passaggio all'età adulta.

- Il formato proposto per l'implementazione di questi corsi di formazione in presenza è di quattro sessioni di circa 1 ora e mezza ciascuna, per una durata totale di 4-6 ore. Tenendo conto del carico di lavoro degli operatori, proponiamo che la formazione venga realizzata in un solo giorno.
- Le persone a cui si rivolge la formazione sono operatori di organizzazioni che forniscono supporto ai minorenni stranieri non accompagnati e giovani adulti, tra le quali: operatori dell'accoglienza, assistenti sociali, funzionari pubblici, ecc.
- Gli obiettivi principali della formazione consistono nel trasmettere conoscenze, sensibilizzare e promuovere una nuova mentalità sul mentoring tra gli operatori che lavorano con minorenni stranieri non accompagnati e giovani adulti dal mondo.
- La metodologia della formazione comprende presentazioni, uno spazio per dare voce agli operatori, interazioni e (auto)riflessione. Ogni fase della formazione comprende sessioni per costruire nuove conoscenze, sessioni che incoraggiano la riflessione sulla base di esperienze personali e sessioni che coinvolgono i partecipanti.

# R2

## DESCRIZIONE DELLE SESSIONI

### 1<sup>o</sup> sessione Introduzione al mentoring (apprendimento di livello micro)



#### OBIETTIVI

Acquisire una comprensione generale di cosa sia il mentoring e di come possa essere applicato per affrontare le sfide sociali, in particolare per minorenni stranieri non accompagnati e giovani adulti nel loro passaggio all'età adulta.



#### COMPETENZE

Definizione di mentoring, risultati, ruolo dei mentori. Aspetti culturali relativi a minorenni stranieri non accompagnati e giovani adulti nel loro passaggio all'età adulta. Connessione tra i due ambiti.



#### ATTIVITÀ



**DURATA**  
1ora 55min

1. Benvenuto
2. Spiegazione della struttura della sessione
3. Presentazione dei partecipanti:  
esercizio su chi siano i propri modelli di riferimento
4. Mentoring: concetti base
5. Il progetto RoAD
6. Storia di un mentore/mentee

## DESCRIZIONE DELLE ATTIVITÀ

### 1. Benvenuto



**DURATA**  
20 minuti

Gli obiettivi sono dare il benvenuto a tutti i partecipanti alla formazione, spiegare i contenuti della formazione, presentare i facilitatori/formatori e l'organizzazione che realizza il programma di mentoring.

I formatori devono assicurarsi che i partecipanti compilino il foglio presenze e il modulo per il trattamento dei dati personali.

#### MATERIALI

- Lista partecipanti
- Modulo sulla protezione dei dati personali

---

### 2. Spiegazione della struttura della sessione



**DURATA**  
10 minuti

Lo scopo dell'attività è presentare la formazione, la struttura con i contenuti delle sessioni, le persone che saranno invitate (ad esempio mentori esperti) e chiarire i dubbi che possono sorgere.

#### MATERIALI

- Struttura iniziale delle sessioni formative
- Programma delle sessioni

---

### 3. Presentazione dei partecipanti: esercizio su chi siano i propri modelli di riferimento (riflessione)



**DURATA**  
20 minuti

In questo esercizio, l'obiettivo è che i partecipanti esplorino chi sono stati i loro modelli o mentori e chi rappresentano per loro. Si suggerisce al facilitatore/formatore di seguire i seguenti passaggi:

1. Dividere i partecipanti in gruppi di quattro persone.
2. Chiedere ai partecipanti di discutere la domanda: "Chi sono i miei modelli di riferimento o mentori e perché lo sono?".
3. Richiamare l'attenzione dei partecipanti e chiedere a ciascun gruppo di condividere i contributi emersi.
4. Lasciare che i partecipanti discutano la domanda: "Per chi rappresento un modello e come l'ho scoperto?".
5. Richiamare l'attenzione dei partecipanti e chiedere a ciascun gruppo di condividere i propri contributi.

#### 4. Mentoring: concetti base (conoscenza)



**DURATA**  
15 minuti

##### **Quali sono le caratteristiche di una relazione di mentoring?**

Gli obiettivi di questa attività sono favorire una comprensione più approfondita delle relazioni di mentoring, definirne i principi e le caratteristiche principali e sottolineare l'importanza di promuovere progetti di mentoring sociale per colmare il divario tra contesti diversi e offrire pari opportunità di crescita personale e professionale.

##### **Di seguito sono riportati alcuni passaggi e note proposti per questa attività:**

1. Ogni gruppo raccoglie gli aspetti chiave, sulla base delle discussioni precedenti. I partecipanti scelgono 5 parole chiave che secondo loro definiscono la relazione instaurata tra loro e i propri mentori. I formatori raccolgono quanto emerso e definiscono la relazione di mentoring, evidenziando i principi chiave (legame, fiducia, empowerment, empatia, connessione, informalità, limiti e riservatezza, volontariato) e, accompagnando il gruppo, aggiungendo le parole o gli aspetti emersi dalla discussione.
2. Il formatore/facilitatore condivide una definizione di mentoring e le sue caratteristiche chiave, nonché le ragioni che ci spingono a promuovere processi di mentoring sociale. Una domanda che il facilitatore può rivolgere ai partecipanti per incoraggiare la discussione di gruppo è: "Perché costruire progetti di mentoring sociale?".

##### **MATERIALI**

- Fogli grandi

---

Nei contesti più favorevoli c'è una probabilità molto più alta di avere un mentore rispetto ai contesti più svantaggiati, l'85% contro il 45%. (Fonte: Erickson, L. D., McDonald, S., & Elder, G. H. (2009). Informal mentors and education: Complementary or compensatory resources?).

Dall'European position paper pubblicato nel 2022 da Mentoring Europe:

Il mentoring è uno strumento con un'ampia gamma di applicazioni. È una forma di coaching e di lavoro in rete, che contribuisce alla crescita di un individuo. Il mentoring fornisce riconoscimento, modelli di riferimento, incoraggiamento e attenzione personale ai partecipanti, chiamati anche mentees. Essi realizzano le loro ambizioni con il sostegno di qualcuno che ha già percorso un cammino simile. Grazie alla relazione di mentoring, i mentees riconoscono le loro opportunità e imparano a non arrendersi. La forza del mentoring risiede nel fatto che tutte le parti ne traggono beneficio. Il mentee acquista fiducia e ha la sensazione di non essere solo. Il mentore sviluppa competenze come leader, formatore e coach.

Dagli "Orientamenti metodologici e contenuti per la formazione di volontari mentori" elaborata nell'ambito dell'iniziativa RoAD:

In generale, il mentoring è inteso come un processo di accompagnamento, guida, sostegno, tra due o più persone che stabiliscono una relazione, di durata variabile, affinché il mentore aiuti a prendere decisioni, ad acquisire conoscenze e competenze sia accademiche che emotive, con l'obiettivo di facilitare lo sviluppo personale e sociale della persona con cui è in una relazione di mentoring (Feu, Besalú, Plana, & Prieto-Flores, 2009).

## 5. Il progetto RoAD (conoscenza)



**DURATA**  
15 minuti

Il progetto RoAD è un programma di mentoring sociale e di rafforzamento delle capacità finalizzato a offrire un mentoring di alta qualità a minorenni stranieri non accompagnati e giovani adulti in fase di transizione verso l'età adulta.

- 1. I facilitatori** possono iniziare presentando il ciclo del progetto di mentoring proposto e la visualizzazione grafica triangolare, che coinvolge i tre attori chiave del percorso: i mentori volontari, i giovani dal mondo e il team tecnico del programma di mentoring. È giusto sottolineare che in molti casi, quando i giovani vengono coinvolti in un programma di mentoring, il contesto circostante gioca un ruolo importante per il loro coinvolgimento nel percorso. Gli operatori che lavorano nelle strutture di accoglienza, i tutori e tutti coloro i quali lavorano a stretto contatto con minorenni stranieri non accompagnati e giovani adulti possono supportare il percorso di un giovane che desidera partecipare a un programma di mentoring, dal momento della richiesta fino alla chiusura della relazione di mentoring.
- 2. Per far sì che i partecipanti** comprendano meglio il contesto in cui viene attuata questa formazione, proponiamo ai facilitatori di condividere la spiegazione del progetto RoAD. I facilitatori potrebbero fornire una panoramica degli obiettivi del progetto e delle caratteristiche della relazione di mentoring e spiegare il concetto di transizione all'età adulta e il processo che la accompagna, oltre a descrivere le diverse fasi del progetto di mentoring.
- 3. Come ultimo passaggio**, il facilitatore completerà la spiegazione evidenziando gli impatti e i benefici del progetto, compresi gli effetti positivi sui giovani, sui mentori e sulle organizzazioni coinvolte.



## 6. Storia di un mentore/mentee (consapevolezza)



**DURATA**  
25 minuti

In questa parte della sessione, chiediamo a un mentee e/o a un mentore parte del programma di condividere la propria esperienza di mentoring. Per facilitare la presentazione della sessione, si suggerisce al facilitatore/formatore di contattare il mentee e/o il mentore prima dell'incontro e di concordare i dettagli. Inoltre, si consiglia di condividere con loro una traccia per aiutarli a prepararsi.

**Di seguito sono riportate alcune proposte di domande:**

- **Per il mentore:**  
Perché hai deciso di partecipare al programma come mentore?
- **Per il mentore/mentee:**  
Pensi che il mentoring sia importante per te?
- **Per il mentore/mentee:**  
In base alla tua esperienza, quali sono i vantaggi per un giovane nel partecipare a un programma di mentoring e nell'aver un mentore?
- **Per il mentore:**  
Durante il percorso di questa relazione di mentoring, qual è stata la sfida più grande che avete affrontato?
- **Per il mentore/mentee:**  
In base alla vostra esperienza, in che modo lo strumento del mentoring può essere di supporto agli operatori del sistema di accoglienza per minorenni non accompagnati e giovani adulti?

ELEMENTI DA TENERE IN CONSIDERAZIONE!

- > **Questa prima sessione ha lo scopo di mostrare il valore aggiunto del mentoring a questo specifico target di riferimento e di rendere i partecipanti entusiasti del mentoring!**

# 2<sup>o</sup> sessione

## Il ruolo del mentoring nel territorio e contesto sociale di applicazione (apprendimento di livello meso)



### OBIETTIVI

Comprendere il ruolo del mentoring nel contesto sociale e territoriale dei partecipanti.



### COMPETENZE

Come il mentoring si inserisce nel contesto sociale e come si relaziona con altri attori, servizi e organizzazioni.



### ATTIVITÀ



**DURATA**  
1 ora 15 min

1. Spiegazione della struttura della sessione.
2. Presentazione della mappa del sistema di accoglienza e supporto nel territorio di applicazione del programma di mentoring.
3. Gioco delle priorità. Riflettere sul ruolo che il mentoring può svolgere in relazione alla soluzione delle sfide sociali.
4. Intervento di un rappresentante del sistema di accoglienza/altri servizi di supporto.

## DESCRIZIONE DELLE ATTIVITÀ

### 1. Spiegazione della struttura della sessione



**DURATA**  
5 minuti

L'obiettivo è presentare una panoramica della sessione e gli obiettivi prefissati.

### 2. Presentazione della mappa del sistema di accoglienza e supporto nel territorio di applicazione del programma di mentoring (conoscenza)



**DURATA**  
40 minuti

**Mappatura del sistema di accoglienza e supporto per minorenni stranieri non accompagnati e giovani adulti in fase di transizione all'età adulta.**

L'obiettivo di questa attività è creare collettivamente una mappa visiva del sistema di accoglienza e supporto del territorio che si occupa dei bisogni dei minorenni stranieri non accompagnati e giovani adulti in fase di transizione verso l'età adulta. L'attività mira anche a identificare eventuali lacune o "punti scoperti" nel sistema, in particolare in relazione al mentoring.

**In qualità di facilitatori, siete incoraggiati a seguire le seguenti fasi:**

1. Dividete i partecipanti in due piccoli gruppi.
2. Fornite a ciascun gruppo un grande foglio di carta o assegnate loro una sezione della lavagna.
3. Chiedete ai gruppi di creare insieme una mappa degli enti del sistema di accoglienza e supporto sociale sul territorio che si occupano di minorenni stranieri non accompagnati e giovani adulti nella fase di passaggio all'età adulta. Questa mappa dovrebbe includere servizi, collaborazioni e sistemi di assistenza specifici.
4. Incoraggiate i gruppi a pensare a vari aspetti, come il servizio sociale, il sistema educativo e occupazionale, e a come queste organizzazioni interagiscono con minorenni stranieri non accompagnati e giovani adulti.
5. Mentre i gruppi lavorano alle loro mappe, chiedete loro di considerare il quadro giuridico del Paese o del territorio in cui si svolge la formazione. Quali sono i compiti e le responsabilità del servizio sociale, dei soggetti che si occupano di educazione e di lavoro in relazione al gruppo di giovani a cui si rivolge il mentoring? Chiedete loro di raccogliere informazioni pertinenti e di inserirle nelle loro mappe.
6. Dopo un tempo stabilito (circa 20 minuti), riunite i gruppi e chiedete a tutti di presentare le loro mappe in plenaria.

7. Facilitate la discussione ponendo le seguenti domande:
  - La mappa è completa? Ci sono altri enti del sistema di accoglienza e supporto che devono essere inclusi?
  - Il sistema di riferimento esistente sembra rispondere efficacemente a tutti i bisogni del gruppo a cui ci rivolgiamo?
  - Quali sono i "punti scoperti" o le lacune del sistema attuale, in particolare in relazione al mentoring? Esistono aree in cui il mentoring potrebbe svolgere un ruolo significativo nel sostegno a minorenni stranieri non accompagnati e giovani adulti?
8. Incoraggiate i partecipanti a condividere le loro opinioni, i suggerimenti e le loro preoccupazioni sul sistema di accoglienza e supporto e sul potenziale contributo del mentoring.
9. Riassumete i risultati e le osservazioni chiave emersi dalla discussione e valutate le possibili azioni o raccomandazioni per colmare le lacune individuate.

#### MATERIALI

- Fogli grandi
- Pennarelli

---

### 3. Gioco delle priorità: riflettere sul ruolo che il mentoring può svolgere in relazione alla soluzione delle sfide sociali (riflessione)



**DURATA**  
20 minuti

L'obiettivo dell'attività è creare un dialogo sul mentoring e promuovere il sostegno all'interno delle organizzazioni per lavorare insieme nei percorsi di mentoring, sottolineando l'importanza di un approccio individualizzato.

**I facilitatori possono seguire le istruzioni riportate di seguito per questa attività:**

1. Chiedete ai partecipanti di dividersi in piccoli gruppi.
2. Distribuite una serie di cartoncini contenenti frasi che esprimono gli obiettivi/vantaggi principali del mentoring.

*(Nota: l'obiettivo non è quello di creare un elenco definitivo, poiché i partecipanti potrebbero dare priorità agli obiettivi in modo diverso. L'obiettivo è permettere ai partecipanti di dichiarare esplicitamente i propri obiettivi e di riflettere su di essi).*
3. Spiegate che ogni gruppo avrà 10 minuti per disporre i cartoncini in ordine di importanza, dove 1 è il più importante e 10 il meno importante. Questo esercizio di classificazione degli obiettivi chiave stimola la discussione e promuove la consapevolezza e la comprensione dei fattori determinanti per il successo del mentoring.

4. Conducete una discussione finale. Chiedete ai gruppi di presentare i loro risultati e di impegnarsi in una discussione di 10 minuti. Riassumete i tre risultati principali sulla lavagna o sulla lavagna a fogli mobili. Ricordate l'obiettivo dell'attività e sottolineate l'importanza del dialogo rispetto ai percorsi di mentoring.

**Alcuni esempi di biglietti che potete utilizzare:**

- Migliori percorsi educativi
- Scelta informata del percorso di inserimento lavorativo
- Prevenzione dell'abbandono scolastico
- Alfabetizzazione finanziaria
- Creare un ponte tra le culture per prevenire la discriminazione
- Miglioramento delle competenze di vita
- Prevenzione dell'abuso di sostanze
- Creazione di reti territoriali
- Prevenzione della disoccupazione giovanile

**MATERIALI**

- Gioco delle carte, da sviluppare in base agli obiettivi territoriali

**4. Intervento di un rappresentante del sistema di accoglienza/altri servizi di supporto (consapevolezza)**



**DURATA**  
15 minuti

Un rappresentante del sistema di accoglienza/di altri servizi di supporto a minorenni stranieri non accompagnati e giovani adulti presenta la propria esperienza di collaborazione nel campo del mentoring. L'obiettivo della sessione è quello di aumentare la consapevolezza del potenziale del mentoring per minorenni stranieri non accompagnati e giovani adulti durante la loro transizione verso l'età adulta. Inoltre, questa presentazione consente di comprendere il ruolo che il mentoring può svolgere nel sistema.

**ELEMENTI DA TENERE IN CONSIDERAZIONE!**

- > **Questa sessione mira a collocare il mentoring nel contesto territoriale. Personalizza la tua sessione!**

# 3<sup>o</sup> sessione

## Approfondimento: la voce, identità e caratteristiche di minorenni stranieri non accompagnati e giovani adulti in transizione verso l'età adulta



### OBIETTIVI

Comprendere le esigenze di minorenni stranieri non accompagnati e giovani adulti nel loro percorso di transizione all'età adulta. Quali sono le difficoltà e le opportunità di questa importante fase della vita.



### COMPETENZE

Qual è l'impatto del mentoring in questa transizione? Bisogni e obiettivi specifici in relazione a: mercato del lavoro, scuola, società in generale.



### ATTIVITÀ



**DURATA**  
1ora 5min

1. Spiegazione della struttura della sessione
2. Come costituire un sistema di supporto
3. Storia di un *mentee*

## DESCRIZIONE DELLE ATTIVITÀ

### 1. Spiegazione della struttura della sessione



**DURATA**  
5 minuti

L'obiettivo è presentare una panoramica della sessione e illustrarne gli obiettivi.

### 2. Come costituire un sistema di supporto: discussione di un caso reale (riflessione)



**DURATA**  
30 minuti

Presentando un caso di studio relativo a un minorenni straniero non accompagnato/giovane adulto in transizione verso l'età adulta, si vuole fornire un esempio concreto con il quale i partecipanti possano confrontarsi e relazionarsi. Questo consente di comprendere più a fondo le sfide e le opportunità affrontate durante questa transizione, ma anche l'importanza della collaborazione tra gli attori del sistema di accoglienza e supporto.

**In qualità di facilitatori, siete incoraggiati a seguire le seguenti fasi:**

- Presentate un caso di studio su un minorenni straniero non accompagnato/giovane adulto che sta attraversando la fase di transizione all'età adulta nel contesto territoriale
- Coinvolgete i partecipanti in una discussione sulle potenziali opportunità e sfide che possono sorgere durante la transizione all'età adulta nel caso presentato.
- Sulla base del caso di studio, chiedete ai partecipanti di condividere i loro desideri e le loro idee per creare un solido sistema di sostegno per il caso. Scrivete queste idee su una lavagna a fogli mobili.
- Incoraggiate i partecipanti a riportare queste informazioni nei loro ambienti di lavoro e a riflettere su come adottare piccoli passi per realizzare queste idee e soddisfare i desideri espressi.

#### MATERIALI

- Lavagna a fogli mobili

### 3. Storia di un mentee (consapevolezza)



**DURATA**  
30 minuti

1. Invitate un ex *mentee* che ha avuto esperienza di mentoring. Può trattarsi di un *mentee* di un programma precedente, di un programma simile o di un anno precedente. L'obiettivo del racconto è condividere l'esperienza di qualcuno che ha vissuto il percorso verso l'età adulta come minorenni straniero non accompagnato/giovane adulto. L'espe-

rienza diretta spesso offre ai partecipanti l'opportunità di capire cosa sia effettivamente importante nel processo di transizione verso l'età adulta.

2. Lasciate spazio alle domande dei partecipanti.

“ Il mio mentore mi ha aiutato a parlare la lingua greca, ogni volta insisteva per parlare in greco con me e questo è stato molto utile. Mi spiegava come vivono i greci qui, cosa fanno di solito - mi spiegava la cultura, mi dava consigli. Mi ha sostenuto psicologicamente, mi diceva sempre di non preoccuparmi e questo mi tranquillizzava, mi aiutava a essere forte. ”

DALL'ANALISI DEL "REPORT ON SUCCESSFUL CASES"  
REALIZZATO NELL'AMBITO DEL PROGETTO ROAD  
TO ADULTHOOD NEL 2022

#### ELEMENTI DA TENERE IN CONSIDERAZIONE!

- > **Condividendo le storie reali dei *mentees*, i partecipanti si fanno un'idea delle opportunità e delle difficoltà che potrebbero sorgere per minorenni stranieri non accompagnati e giovani adulti.**



# 4 sessione

## Commenti generali e accordi sui prossimi passi



### OBIETTIVI

Accordi generali e concreti su come procedere con le parti interessate in relazione al mentoring.



### COMPETENZE

Consapevolezza di ciò che i partecipanti hanno appreso dalla formazione.



### ATTIVITÀ



**DURATA**  
1ora 20min

1. Spiegazione della struttura della sessione
2. Raccolta dei principali risultati della formazione per ciascun partecipante.
3. "Vorrei..." - Creare un desiderio.
4. I miei obiettivi, i tuoi obiettivi, i nostri obiettivi comuni
5. Chiusura

## DESCRIZIONE DELLE ATTIVITÀ

### 1. Spiegazione della struttura della sessione



**DURATA**  
5 minuti

L'obiettivo è presentare una panoramica della sessione e illustrarne gli obiettivi.

---

### 2. Raccolta dei principali risultati della formazione per ciascun partecipante (conoscenza)



**DURATA**  
20 minuti

L'obiettivo è fornire ai partecipanti uno spazio di riflessione e valorizzazione di quanto hanno acquisito dalla formazione e dagli altri, discutendo in gruppo i risultati al fine di migliorare la loro esperienza di apprendimento.

#### Alcune istruzioni per questa attività sono:

- Date ai partecipanti 5 minuti per riflettere sulla domanda: "Quali sono i principali benefici della formazione per me?" Chiedete ai partecipanti di scrivere le loro risposte.
  - Chiedete ai partecipanti di condividere i loro principali benefici o vantaggi derivanti dalla formazione.
  - Facilitate una discussione di gruppo per esplorare e discutere i risultati condivisi dai partecipanti.
- 

### 3. "Vorrei..." - (riflessione)



**DURATA**  
20 minuti

In base al background professionale di ciascun partecipante, create un "muro dei desideri" per i minorenni stranieri non accompagnati e giovani adulti del territorio durante il passaggio all'età adulta. Chiedete ai partecipanti di scrivere su dei post-it i loro desideri per i giovani che attraversano questa fase e di appenderli al muro.

Successivamente, promuovere una discussione per esplorare e analizzare i desideri raccolti.

#### MATERIALI

- Post-it
- Muro sul quale attaccare i post-it

#### 4. I miei obiettivi, i tuoi obiettivi, i nostri obiettivi comuni (consapevolezza)



**DURATA**  
15 minuti

L'obiettivo di questa attività è migliorare la consapevolezza dei partecipanti sui propri obiettivi, identificare gli obiettivi comuni e creare una visione condivisa per la collaborazione futura. Questa attività agevola il confronto e promuove un senso di finalità collettiva tra i partecipanti.

Alcune fasi proposte per l'implementazione di questa attività:

- Create in modo collaborativo una panoramica degli obiettivi di ciascun partecipante. Si può utilizzare una lavagna con pennarelli o post-it.
- Discutete e raggruppate gli obiettivi comuni.
- Discutete su come implementare gli obiettivi comuni e stabilite obiettivi condivisi per la collaborazione futura..

##### **MATERIALI**

- Lavagna e pennarelli
- Post-it e muro su cui attaccarli

---

#### 5. Chiusura



**DURATA**  
20 minuti

In aggiunta all'attività sopra descritta, "racogliere i principali risultati della formazione per ogni partecipante", è importante che i partecipanti diano una valutazione complessiva del corso di formazione.

Per concludere, i facilitatori ringraziano i partecipanti per la loro partecipazione. Se c'è tempo, si può fare una foto di gruppo.

##### **MATERIALI**

- Questionari di valutazione

#### ELEMENTI DA TENERE IN CONSIDERAZIONE!

- > **A conclusione di questa sessione, i partecipanti dovrebbero avere scopi e obiettivi comuni verso i quali muoversi.**

The background is a textured orange color. Overlaid on this are white, hand-drawn outlines of a chair and a table. The chair is on the right side, and the table is on the left side. The text 'BIBLIOGRAFIA' is centered in the upper half of the image.

# BIBLIO GRAFIA

AHRENS, K. R., DUBOIS, D. L., RICHARDSON, L. P., FAN, M. Y. & LOZANO, P. "Youth in Foster Care With Adult Mentors During Adolescence Have Improved adult outcomes." *American Academy of Pediatrics* (2008).

---

BÀRBARA, M.; GARET, M.; MAGRE, D. I COL COMAS, M. "Acompanyament voluntari i vincle afectiu." *Punt de Referència* (2008).

---

BAUMAN, Z. "Vida Líquida." *Ed. Paidós. (Barcelona, 2006).*

---

BAUMAN, Z. "Confianza y temor en la ciudad. Vivir con extranjeros." *Ed. Arcadia* (2005).

---

CASAS, F. MONTSERRAT, C. MALO, S. "L'educació i els joves extutelats. Resum de l'informe espanyol. Yippee (Young people from a public care background pathways to education in Europe)." *UdG* (2010).

---

COLOMER, M. "Proposta metodològica d'inserció laboral per a joves." *ECAS* (2008).

---

COLOMER, M. "Projecte Marc Pisos d'Autonomia." *FEPA* (Barcelona, 2009).

---

DUBOIS, D. L., HOLLOWAY, B. E., VALENTINE, J. C. & COOPER, H. "Effectiveness of mentoring programs for youth: A meta-analytic review." *American Journal of Community Psychology* (2002).

---

DOLAN & BRADY "Mentoría de Mentores y Jóvenes. Guía práctica." *Narcea Ediciones* (Madrid, 2015).

ERICKSON, L. D., MCDONALD, S., & ELDER, G. H. "Informal mentors and education: Complementary or compensatory resources". (2009). Disponible qui: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3170563/>

---

FEU, J. PRIETO-FLORES, O., MONDÉJAR, E. "Resultats de l'estudi d'avaluació de l'impacte dels programes de mentoria social." *UdG* (2013).

---

FEU, J., PRIETO-FLORES, O., PLANAS, A., & BESALÚ, X. "La mentoria en el camp de les minories ètniques: avaluació del Projecte Rossinyol i presentació d'indicadors susceptibles de ser generalitzats." *Recerca i Immigració V, 9, 73-102. Generalitat de Catalunya* (Barcelona, 2013).

---

GARCÍA MARTÍNEZ "Formación en Sensibilización para el Voluntariado." *Fundación Acción Contra el Hambre. (Madrid, Laia. 2013).*

---

GIL, CARLES "Ponència formació voluntariat del II Congrés Europeu de Voluntariat." (Barcelona).

---

HERRERA, C.; DUBOIS, D.; BALDWIN, J. "The role of risk. Mentoring experiences and outcomes for youth with varying risk profiles." *Bill and Melinda Gates Foundation* (2013).

---

LIANG, B.; SPENCER, R.; BROGAN, D.; CORRAL, M. "Mentoring relationships from early adolescence through emerging adulthood: A qualitative analysis." *Journal of Vocational Behavior* (2008).

MARINA, J. A. **"Aprender a convivir."** RBA (3rd ed.), (2007).

MARINA, ANTONIO **"Aprender a Vivir."** (Barcelona, Ariel, 2006).

MENTORING EUROPE **"European position paper."** (2022).

MILGRAM, S. **"The Small World Problem."** *Psychology Today*. (1967).

MONTSERRAT, C; CASAS, F.; SISTERÓ, C. **"Estudi sobre l'Atenció als joves extutelats: Evolució, valoració i reptes de futur."** *Departament de Benestar Social i Família* (2013).

MONTSERRAT, C. **"Estudi sobre l'atenció als joves extutelats: evolució, valoració i reptes de futur."** *Generalitat de Catalunya. Departament de Benestar Social i Família* (Barcelona, 2015).

OBSERVATORI CATALA DE LA JOVENTUT **"Informe La situació laboral de les persones joves."** (Barcelona, 1r trimestre 2016).

PLANELLA, J. **"Fonaments per a un a pedagogia de l'acompanyament en la praxi de l'educació social."** *Revista Catalana de Pedagogia*, vol 2. (2003).

PUNT DE REFERÈNCIA **"Acompanyament voluntari i el vincle afectiu."** *Punt de Referència* (Barcelona, 2008).

PUNT DE REFERÈNCIA **"Manual posada en marxa d'un projecte de mentoría tipus Referents."** *Punt de Referència* (Barcelona, 2014).

RODHES, J. **"Youth mentoring in perspective."** *American Journal of Community Psychology* (2014).

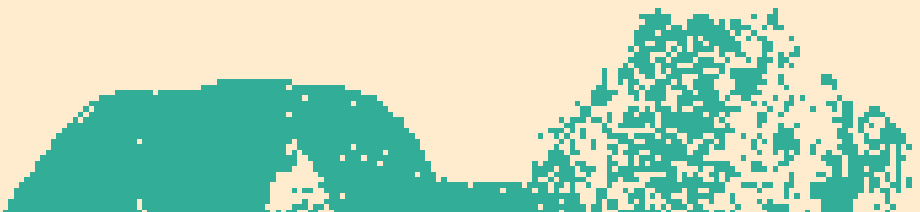
RODHES, J SPENCER, T.; KELLER, T.; LIANG, B. i NOAM, G. **"A model for the influence of mentoring relationships on youth development."** *Journal of community psychology*, (2006).

UNESCO **"Recomendación relativa al desarrollo de la educación de adultos."** *UNESCO* (Nairobi, 1976).

VAN BERGEN, A.; LEENEN, A.; CADAT, M.; GROOT, N. **"Le mentorat de jeunes en situation de risque."** *Revue de pratiques belgues et internationales*. (2011).

VILLA, ANA **"Joves extutelats: El repte d'emancipar-se avui."** *Taula del Tercer Sector Social*. (Barcelona 2015).

ZIMMERMAN, M.A, BINGENHEIMER, J.B; NOTARO, P.C **"Natural Mentors and Adolescent Resiliency: A Study With Urban Youth."** *American Journal of Community Psychology* (2002).



Questa pubblicazione è stata elaborata nell'ambito del progetto RoAD to Adulthood (AMIF 2020-AG-101038507 RoAD) co-finanziato dal fondo AMIF dell'Unione Europea e, in Italia, dall'iniziativa NeverAlone. Il contenuto di questa pubblicazione riflette il solo punto di vista degli autori.

La Commissione Europea e le fondazioni promotrici dell'iniziativa NeverAlone non si assumono la responsabilità per nessuno degli usi che potrebbero essere fatti delle informazioni in essa contenute.

**Autori:** Mariona Sementé - Punt de Referència - con il contributo dei partner (parti A, B, S)  
Gysbert Bergsma - Mentoring Europe con il contributo dei partner (parte C)

**Traduzione italiana:** a cura di Defence for Children International Italia

Il progetto "Road to Adulthood - Mentorship Helping Migrant and Refugee Unaccompanied Minors Navigate Adulthood" mira a incrementare lo sviluppo e lo scambio di modelli di formazione per il mentoring di minorenni stranieri non accompagnati e giovani adulti. Questi modelli sono destinati a essere applicati a livello paneuropeo, promuovendo e migliorando le metodologie esistenti per facilitare la transizione dei minorenni stranieri non accompagnati all'età adulta. La metodologia che sarà sviluppata nell'ambito del progetto RoAD si concentrerà sul mentoring quale strumento a sostegno della transizione verso l'età adulta di persone minorenni straniere non accompagnate e giovani adulti, tenendo in debita considerazione e cercando di divenire complementare ad altri modelli relativi alla protezione e alla preparazione dei minorenni già esistenti. In particolare, RoAD si propone di:

- Migliorare le attuali metodologie di mentoring combinandole con altri strumenti (progetti UE).
- Introdurre una metodologia specifica di mentoring per minorenni stranieri non accompagnati focalizzata sulla transizione all'età adulta.
- Sviluppare e organizzare corsi di formazione in presenza e online.
- Aumentare la consapevolezza sul tema del passaggio all'età adulta e promuovere la partecipazione attiva e il volontariato come modi per le comunità di affrontarlo.

**Durata del progetto:** Febbraio 2022 - Gennaio 2024

**Partner:** ARSIS - Association for the Support of Youth - Grecia (coordinamento)  
Defence for Children International Italia - Partner in Italia  
Punt de Referència - Partner in Spagna  
Mentoring Europe - Partner in Olanda



DEFENCE FOR CHILDREN  
INTERNATIONAL  
ITALIA



Il progetto RoAD è co-finanziato dal Fondo AMIF dell'Unione Europea  
In Italia per DCI Italia è co-finanziato dall'iniziativa NeverAlone  
In Grecia per ARSIS è co-finanziato dall'organizzazione German Doctors e.V.



Co-finanziato  
dall'Unione Europea



**Contatti:** Defence for Children International Italia  
[www.defenceforchildren.it](http://www.defenceforchildren.it)  
[info@defenceforchildren.it](mailto:info@defenceforchildren.it)

**Layout e design:** YOGÉ - Comunicazione Sensibile - Italia

©ARSIS – ARSIS - Association for the Support of Youth - Grecia  
Tutti i diritti riservati. La riproduzione anche parziale o la presentazione di questa pubblicazione è permessa solo se il copyright è rispettato e la fonte citata.