

MENTOR



Cofinanziato
dall'Unione Europea

COME DIVENTARE MENTOR+? MANUALE PEDAGOGICO



INDICE

3 SPECIFICHE TECNICHE

5 INTRODUZIONE

7 MODULO 1: CONTESTO E RUOLO DEI MENTOR+

7 Comprendere il ruolo dei Mentor+ nei progetti di mobilità

11 MODULO 2: COSTRUIRE LA RELAZIONE TRA MENTOR+ E MENTEE FONDAMENTI TEORICI E QUADRO DI RIFERIMENTO

11 Ruolo, responsabilità e aspettative dei Mentee

13 Ruoli chiave nel sistema di supporto al mentoring

16 Mentor+: confini del ruolo, organizzazione di supporto e funzione del Tutor

21 MODULO 3: COSA SERVE PER ESSERE UN BUON MENTOR+

21 Competenze chiave di un Mentor+

23 Praticare l'ascolto attivo

30 Padroneggiare la comunicazione interculturale

36 Condividere esperienze e fornire indicazioni

44 Gestire le sfide: consapevolezza interculturale, supporto emotivo, risoluzione dei conflitti

52 MODULO 4: COME ASSUMERSI LE PROPRIE RESPONSABILITÀ DI MENTOR+

52 Contattare il Mentee

53 Primo incontro

56 Follow-up mensile

57 Chiudere la relazione di mentoring

58 Affrontare i potenziali problemi nella relazione di mentoring

60 Risorse aggiuntive per Mentor+

61 CONCLUSIONI

62 VALUTAZIONE DEL CORSO DI FORMAZIONE

66 APPENDICI



SLIDE 1

COME DIVENTARE MENTOR+?

→ Obiettivi pedagogici della formazione

- Spiegare le basi del mentoring.
- Sensibilizzare sulla necessità di un tutoraggio durante un progetto di mobilità internazionale.

→ Processo pedagogico

- Il manuale pedagogico ha lo scopo di fornire le informazioni e le conoscenze necessarie ai formatori per consentire la preparazione della formazione.
- Lo schema di formazione fornisce ai formatori un piano dettagliato, passo dopo passo, per consentire l'attuazione della formazione.

→ Messaggi chiave per la formazione

- Coinvolgere i Mentee nel mentoring.
- Spiegare le nozioni fondamentali: fondamenti del mentoring, ruoli e responsabilità di Mentor+ e Mentee, come sostenere i Mentee.
- Promuovere il tutoraggio per i partecipanti alla mobilità internazionale.
- Individuare le iniziative e le azioni attivabili da parte del Mentor+

→ Struttura e durata della formazione

Questo programma di formazione è stato progettato per dotare i Mentor+ delle competenze e delle conoscenze necessarie per sostenere efficacemente i loro Mentee durante la loro esperienza di mobilità.

La durata totale del corso è di 7 ore e 45 minuti. Tuttavia, la durata complessiva della formazione può variare a seconda del modo in cui i formatori scelgono di trasmettere i contenuti teorici e di condurre le attività.

La formazione può essere svolta sia di persona sia online, e ogni attività offre entrambe le opzioni. I formatori hanno la possibilità di adattare i contenuti e la durata in base al pubblico, al tempo disponibile e agli obiettivi formativi specifici. Sebbene la formazione completa possa durare fino a due giorni, spetta ai formatori selezionare e adattare le sessioni in base alle esigenze dei partecipanti.



Di seguito è riportata la durata stimata per ogni attività strutturata:

- **Attività 1** - World café: 40 min
- **Attività 2** - Detective del supporto: 60 min
- **Attività 3** - Casi studio: 30 min
- **Attività 4** - Match & master: il puzzle delle competenze: 40 min
- **Attività 5** - Telefono senza fili / Sfida di chiarezza: 30 min
- **Attività 6** - Video sull'ascolto attivo: 30 min
- **Attività 7** - Iceberg culturale: 20 min
- **Attività 8** - La storia di Abigail: 40 min
- **Attività 9** - Linea del valore: 45 min
- **Attività 10** - Non ho mai: 30 min
- **Attività 11** - Gioco dei dadi: 40 min
- **Attività 12** - Risoluzione dei problemi: 60 min

Oltre a queste attività, i formatori possono includere discussioni, studi di casi e scambi interattivi per rafforzare i concetti chiave. Il tempo totale di formazione dipenderà quindi dal livello di interazione e coinvolgimento durante questi momenti non strutturati. I formatori devono considerare questi fattori quando pianificano le loro sessioni per garantire un'esperienza di apprendimento coinvolgente ed efficace.

Ogni facilitatore è incoraggiato ad adattare la formazione selezionando le attività più rilevanti e strutturando le sessioni nel modo più adatto al proprio pubblico. Che si tratti di un'unica sessione intensiva o di sessioni multiple più brevi, l'obiettivo è garantire che i partecipanti comprendano appieno il ruolo di Mentor+ e si sentano pronti ad assumersi le proprie responsabilità.

➔ **Panoramica dei materiali di formazione**

Per garantire una sessione di formazione fluida e ben preparata, è essenziale raccogliere in anticipo tutti i materiali necessari. Di seguito è riportato un riepilogo dei materiali necessari per tutte le attività, suddivisi per sessioni in presenza e online.

Materiali generici (utilizzati in più attività):

- Strumenti di scrittura e presentazione: Lavagne a fogli mobili, pennarelli, penne, fogli.
- Strumenti di collaborazione digitale: *Google Docs*, *Miro*, *Jamboard*, *Mentimeter* (per il coinvolgimento online).
- Piattaforme di videoconferenza: *Zoom*, *Teams* o altre piattaforme con funzionalità di sala riunioni.



ATTIVITÀ - MATERIALI SPECIFICI



FORMAZIONE IN PRESENZA

- Lavagne a fogli mobili e pennarelli (Attività: World café, Sfida di chiarezza, Risoluzione dei problemi)
- Documenti stampati (Attività: Casi studio, La storia di Abigail, Detective del supporto, Risoluzione dei problemi)
- Dadi (Attività: Gioco dei dadi)
- Cartelli e nastro adesivo "d'accordo/disaccordo" (Attività: Linea del valore)
- Schermo e altoparlanti (Attività: Video sull'ascolto attivo)
- Grafico dell'iceberg culturale (Attività: Iceberg culturale)



FORMAZIONE ONLINE

- Lavagna online o strumenti di collaborazione (*Google Docs*, *Miro*, *Jamboard*)
- Documenti digitali preparati (Attività: Casi studio, La storia di Abigail, Detective del supporto)
- Software di monitoraggio (*Mentimeter*, *Zoom polls* - per l'attività della Linea del valore)
- Strumento virtuale per i dadi (Attività: Gioco dei dadi)
- Funzionalità di condivisione dello schermo (per l'attività Video sull'ascolto attivo)

Avere a disposizione questi materiali consentirà un'esperienza formativa fluida e coinvolgente, sia che si svolga di persona sia che si svolga online. Per ulteriori risorse e documenti stampabili, consultare le appendici.

INTRODUZIONE

SLIDE 2

OBIETTIVI DELLA FORMAZIONE

- Fornire alle persone interessate a diventare Mentor+ le conoscenze e le competenze essenziali per un mentoring efficace.
- Migliorare la preparazione di un Mentor+ prima dell'abbinamento con un futuro partecipante alla mobilità internazionale.
- Stimolare il Mentor+ a rafforzare il proprio supporto lavorando su tematiche mirate.

SLIDE 3

SCHEMA DI FORMAZIONE

INTRODUZIONE

MODULO 1

CONTESTO E RUOLO DEI MENTOR+

MODULO 2

COSTRUIRE LA RELAZIONE
TRA MENTOR+ E MENTEE

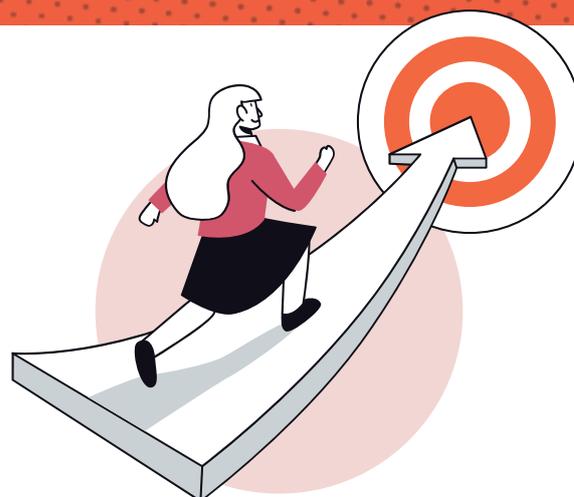
MODULO 3

COSA SERVE PER ESSERE
UN BUON MENTOR+

MODULO 4

COME ASSUMERSI LE PROPRIE
RESPONSABILITÀ DI MENTOR+

CONCLUSIONE



→ Valutazione preliminare

Prima di iniziare la sessione, il formatore deve informare i partecipanti che devono completare il test di valutazione preliminare. Questo test aiuterà a valutare le conoscenze iniziali e le aspettative sulla formazione. Deve essere completato prima dell'inizio della formazione per garantire un'esperienza di apprendimento efficace.

→ Invio in anticipo del test di valutazione preliminare

Almeno una settimana prima della formazione, inviate un'e-mail ai partecipanti condividendo:

- Una breve spiegazione dello scopo del test (per adattare la formazione alle loro esigenze).
- Un link al questionario online (o allegare un documento per chi preferisce la versione cartacea).
- Una scadenza per il completamento (idealmente 2-3 giorni prima della sessione).

→ Monitoraggio delle risposte

Qualche giorno prima della formazione, rivedete le risposte per identificare le lacune di conoscenza e, se necessario, modificate il focus della formazione.

→ Verifica del completamento del test il giorno della formazione

- Prima di iniziare la sessione, chiedete se tutti i partecipanti hanno completato il pre-test.
- Se qualcuno non l'ha fatto, concedete 5 minuti per farlo all'inizio della sessione (se il tempo lo permette).



SLIDE 4

CHI È CHI?

Prima di entrare nel vivo della formazione, è importante dedicare un momento alla conoscenza reciproca. Questo aiuta a creare un ambiente confortevole e di fiducia, rendendo più facile lo scambio di idee durante la sessione.

Ogni persona avrà a disposizione alcuni minuti per presentarsi e rispondere a una domanda per rompere il ghiaccio. L'obiettivo è rompere il ghiaccio e aiutare tutti a sentirsi a proprio agio.

SLIDE 5

FASE 1. PRESENTAZIONE INDIVIDUALE

Ogni partecipante dedica qualche minuto a presentarsi. Guidateli con i seguenti punti per renderlo semplice ed efficace:

- Nome.
- Motivazione.
- Precedente esperienza di mentoring (se applicabile).
- Aspettative sulla formazione.
- Un fatto divertente o curioso su di sé (per garantire leggerezza e coinvolgimento).

FASE 2. ATTIVITÀ ROMPIGHIACCIO: "L'OGGETTO CHE MI RAPPRESENTA"

Si tratta di un'attività interattiva e semplice, perfetta per favorire le connessioni tra i partecipanti.

→ Passo dopo passo

Chiedete ai partecipanti di prendersi un paio di minuti per pensare a un oggetto che li rappresenti, qualcosa che simboleggi chi sono o che abbia un significato personale per loro. Questo oggetto può essere reale o immaginario.

Una volta scelto l'oggetto, ognuno spiegherà brevemente *"perché lo rappresenta"*.

Esempio: *"Se dovessi scegliere un oggetto, sceglierei un libro. Perché? Perché amo imparare e condividere la conoscenza, e vedo un libro come uno strumento per aprirsi a nuove idee e prospettive"*.

Dopo che tutti hanno avuto la possibilità di presentarsi e di partecipare all'attività per rompere il ghiaccio, concludete con una frase di chiusura.

Questa attività non solo rompe il ghiaccio, ma aiuta i partecipanti a sentirsi più legati fin dall'inizio, creando un ambiente favorevole all'apprendimento e al confronto durante la formazione.

Se desiderate svolgere un'attività diversa per rompere il ghiaccio, potete fare riferimento agli altri esempi riportati nella [sezione 3.4](#).

MODULO 1: CONTESTO E RUOLO DEI MENTOR+

Sezione 1.1 COMPNDERE IL RUOLO DEI MENTOR+ NEI PROGETTI DI MOBILITÀ

→ Obiettivi

Definire il ruolo del Mentor+: comprendere il ruolo essenziale del Mentor+ come supporto rafforzato, sulla base della propria esperienza personale di mobilità internazionale.



SLIDE 7

CONTENUTO

I **Mentor+** sono persone con una vasta esperienza di mobilità internazionale che fungono da mentor per i futuri partecipanti.

In genere includono:

- **Ex partecipanti alla mobilità:** sono persone che hanno già partecipato a programmi di mobilità internazionale. Hanno un'esperienza e una conoscenza diretta delle sfide e delle opportunità di vivere, studiare o lavorare all'estero.
- **Professionisti:** si tratta di persone che hanno competenze in settori rilevanti per la mobilità internazionale, come la comunicazione interculturale, l'attivazione delle risorse personali e professionali per lo sviluppo della carriera o il personal coaching. Forniscono una guida e un supporto preziosi ai Mentee sulla base delle loro conoscenze professionali.
- **Persone che hanno vissuto all'estero per più di 3 mesi:** questo criterio garantisce che i Mentor+ abbiano una profonda comprensione degli aspetti culturali, sociali e pratici del vivere in un altro Paese per un lungo periodo di tempo. La loro esperienza può fornire ai Mentee prospettive e consigli preziosi.



SLIDE 8

ATTIVITÀ 1 • WORLD CAFÉ¹

Gruppi (minimo 6 partecipanti) - 40 minuti
IN PRESENZA / ONLINE

→ Materiali

IN PRESENZA: grandi fogli di carta (lavagna a fogli mobili), pennarelli, tavoli, sedie.

ONLINE: piattaforme di incontro, con suddivisione in gruppi e utilizzo di uno strumento online come la lavagna bianca.

→ Obiettivi di apprendimento per Mentor+

- Definire il ruolo di un Mentor+
- Descrivere le responsabilità e i compiti specifici di un Mentor+
- Spiegare i vantaggi personali e professionali di essere un Mentor+, tra cui lo sviluppo delle competenze e l'avanzamento di carriera

¹A Quick Reference Guide for Hosting World Café, 2015 The World Café Community Foundation Creative Commons Attribution, <https://theworld-cafe.com/wp-content/uploads/2015/07/Cafe-To-Go-Revised.pdf>

PASSO PER PASSO



IN PRESENZA

- 1 Raggruppate i tavoli creando diverse aree di lavoro, assicurandosi che ognuna abbia a disposizione il materiale (grandi fogli e pennarelli). Create un'atmosfera aperta e inclusiva in cui i partecipanti si sentano a proprio agio nell'esprimere i loro pensieri. In anticipo, potete scrivere i diversi argomenti sui fogli di carta che saranno utilizzati dai gruppi.
- 2 Dividete i partecipanti in piccoli gruppi di 3-4 persone.
- 3 Assegnate un sottotema a ciascun gruppo. Esempi di sottotemi:
 - a. Chi è il Mentor+?
 - b. Quali sono il ruolo e le responsabilità di un Mentor+?
 - c. Quali sono i vantaggi di essere un Mentor+?
- 4 Ogni gruppo discute il proprio sottotema per 5-10 minuti, scrivendo o disegnando le idee chiave sui fogli.
- 5 Al termine del tempo a disposizione, i partecipanti si spostano ad un altro tavolo / area di lavoro, lasciando una persona come facilitatrice del tavolo per riassumere la discussione precedente.
- 6 Questo processo continua finché tutti i gruppi hanno contribuito a ciascun sottotema.
- 7 I partecipanti tornano al tavolo di partenza.
- 8 Ogni foglio riassume i punti chiave di tutte le discussioni e il facilitatore rimasto al tavolo li presenta in un riassunto di 5 minuti.
- 9 Il formatore annota i punti chiave su una grande lavagna.
- 10 Se c'è un punto che non è stato menzionato dai partecipanti, fatelo emergere o collegate l'attività con i contenuti sottostanti.

PASSO PER PASSO



ONLINE

- 1 Allestite delle stanze per le discussioni in piccoli gruppi. Assegnate a ogni stanza un facilitatore, che utilizzerà una lavagna online o un documento condiviso per annotare i punti chiave. Assicuratevi che i partecipanti si sentano a proprio agio nel parlare, stabilendo all'inizio delle norme di coinvolgimento.
- 2 Assegnare i partecipanti alle diverse stanze; ogni stanza ospita 3-4 persone.
- 3 A ogni stanza vengono assegnati un sottotema e un facilitatore che documenterà la discussione utilizzando una lavagna virtuale o un documento condiviso.
- 4 I gruppi discutono per 5-10 minuti prima di passare a una nuova stanza di discussione. Una persona rimane nella stanza per riassumere la discussione precedente al nuovo gruppo (facilitatore).
- 5 Il processo continua finché ogni gruppo ha discusso tutti i sottotemi.
- 6 I partecipanti tornano nella stanza principale.
- 7 Ogni facilitatore presenta i punti chiave delle discussioni della propria stanza.
- 8 Il formatore registra i punti chiave su un documento condiviso visibile a tutti i partecipanti.
- 9 Se c'è un punto che non è stato menzionato dai partecipanti, portatelo in evidenza o collegate l'attività con i contenuti sottostanti.

Ecco alcune domande utili che potrebbero essere poste per ogni sottotema:

Chi è il Mentor+?

- Che tipo di persona può diventare Mentor+?
- Quali sono le qualità essenziali?
- Pensi che chiunque possa diventare un Mentor+, o ci sono dei prerequisiti fondamentali?
- Avete esplorato l'idea del mentoring orizzontale? Come possono persone con esperienze diverse sostenersi a vicenda?

Quali sono il ruolo e le responsabilità di un Mentor+?

- Quali ruolo e responsabilità chiave avete identificato per un Mentor+?
- Come fa un Mentor+ a bilanciare la responsabilità di offrire una guida con quella di incoraggiare l'autonomia del Mentee?
- Quali responsabilità richiedono maggiore impegno e come può un Mentor+ gestirle nel tempo?
- Ci sono ruoli o responsabilità che variano a seconda del contesto o del tipo di mentoring offerto?

Quali sono i vantaggi di essere un Mentor+?

- Quali sono i vantaggi più significativi per chi ricopre il ruolo di Mentor+?
- Ci sono solo vantaggi professionali o anche personali?
- Avete considerato i vantaggi reciproci nella relazione Mentor+ / Mentee? Come contribuiscono alla reciproca crescita?
- Quali vantaggi potrebbe trarre un'organizzazione da un programma di mentoring strutturato?

Queste domande possono aiutare i partecipanti a riflettere più profondamente sul tema del mentoring, creando uno spazio sicuro e inclusivo per condividere idee e prospettive diverse.

→ Principali risultati

I Mentor+ avranno sviluppato una prima comprensione del loro ruolo e delle loro responsabilità.



SLIDE 9

IL MENTOR+ SVOLGE UN RUOLO CRUCIALE NEL FORNIRE SUPPORTO AGGIUNTIVO AI PARTECIPANTI DEI PROGETTI DI MOBILITÀ

Ecco come funziona:

1. Integra la guida del tutor dell'organizzazione **offrendo consigli e supporto** sulla base della propria esperienza di mobilità internazionale.



SLIDE 10

2. RUOLO DEL MENTOR+

- **Offre sostegno emotivo:** Ascolta e risponde alle preoccupazioni dei partecipanti.
- **Condivide le proprie esperienze:** Parla di ciò che han imparato dai suoi viaggi o progetti internazionali.
- **Fornisce consigli contestuali e culturali:** Aiuta i partecipanti a comprendere la cultura, i costumi e le norme del Paese ospitante.

SLIDE 11

3. RESPONSABILITÀ

- Mantiene un contatto regolare con il partecipante per tutto il periodo di mobilità.
- È disponibile ad ascoltare e a fornire supporto quando necessario.
- Organizza e programma le sessioni di mentoring per garantire un follow-up costante.
- Adatta la frequenza e il formato degli incontri alle esigenze del Mentee.
- Fornisce consigli e condivide esperienze rilevanti nel rispetto dell'autonomia del partecipante.
- Riconosce quando un problema richiede un supporto professionale o esterno e guida il partecipante verso le risorse appropriate.

In sintesi, la sua esperienza e il suo accompagnamento saranno risorse preziose per aiutare i partecipanti a vivere più serenamente questa nuova fase della loro vita e ad ambientarsi meglio nel nuovo contesto.



SLIDE 12

VANTAGGI PER IL MENTOR+

I Mentor+ ottengono benefici dal loro impegno nel mentoring, come ad esempio:

Migliorano le proprie capacità di comunicazione e di risoluzione dei problemi guidando i Mentee durante le esperienze di mobilità.



Acquisiscono fiducia in sé stessi e imparano ad apprezzare e riflettere sulle proprie esperienze internazionali.



Espandono la propria rete professionale impegnandosi con una comunità di altri Mentor+ e professionisti della mobilità.



Aggiungono valore al proprio CV, dimostrando competenze di leadership e capacità interculturali ricercate dai datori di lavoro.



Contribuiscono al successo dei giovani partecipanti, aiutandoli a orientarsi e a crescere in nuovi ambienti culturali.



Imparano dai loro allievi e condividono le proprie conoscenze, stimolando così la crescita reciproca.



MODULO 2: COSTRUIRE LA RELAZIONE TRA MENTOR+ E MENTEE

Sezione 2.1 RUOLO, RESPONSABILITÀ E ASPETTATIVE DEI MENTEE

→ Obiettivi

Identificare, chiarire e gestire le aspettative dei Mentee.

SLIDE 14

CHI È UN MENTEE?

I Mentee sono persone che si stanno preparando o hanno intenzione di partecipare a programmi di mobilità internazionale in futuro. Cercano la guida e il sostegno di Mentor+ per affrontare le sfide e trarre il massimo dalle proprie esperienze internazionali. I Mentee possono essere:

- **Futuri partecipanti alla mobilità:** Si tratta di persone che sono state accettate o stanno facendo domanda per programmi di mobilità internazionale.
- **Giovani professionisti:** Persone che intendono perseguire opportunità di carriera all'estero o che cercano un'esperienza di lavoro internazionale per migliorare le proprie competenze e prospettive professionali.
- **Studenti e/o persone in cerca di lavoro:** Studenti interessati ad esplorare lo scambio culturale o la crescita personale attraverso programmi di mobilità internazionale.

SLIDE 15

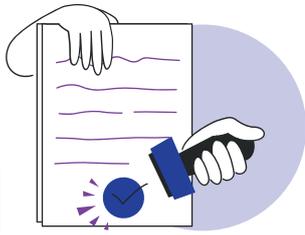
ASPETTATIVE DEI MENTEE

Anche le aspettative dei Mentee nei confronti della relazione di mentoring possono variare da persona a persona. La conoscenza reciproca degli obiettivi da parte di Mentor+ e Mentee consente di costruire insieme obiettivi chiari e mirati da raggiungere durante l'esperienza.



Ecco alcuni esempi di aspettative sulla relazione di mentoring:

- **Avere qualcuno a cui fare domande:** i Mentee si aspettano che i loro Mentor+ siano disponibili a rispondere a qualsiasi domanda, offrendo una guida durante il percorso di mobilità.
- **Confrontarsi con qualcuno che ha già esperienza all'estero:** i Mentee non vedono l'ora di entrare in contatto con un Mentor+ che abbia un'esperienza diretta di vita all'estero e che possa condividere preziosi consigli basati su esperienze personali.
- **Essere supportati in caso di mancanza di motivazione:** ci si aspetta che i Mentor+ offrano incoraggiamento e supporto emotivo, specialmente quando i mentee affrontano delle difficoltà o si sentono demotivati.
- **Condividere informazioni pratiche sulla vita quotidiana:** i Mentee apprezzano i Mentor+ che sanno condividere consigli pratici e suggerimenti utili per affrontare la vita quotidiana in un nuovo Paese, dall'alloggio alle usanze locali.
- **Avere informazioni sulle differenze culturali:** i Mentor+ sono considerati una risorsa preziosa per comprendere e affrontare le differenze culturali, aiutando i mentee ad adattarsi con facilità al nuovo ambiente.
- **Essere consigliati sui percorsi professionali e personali:** i Mentee sperano di ricevere consigli e indicazioni personalizzate sia per la loro crescita personale sia per lo sviluppo professionale, inclusi consigli sulle scelte di carriera e di studio.



SLIDE 16

RESPONSABILITÀ DEI MENTEE

In una relazione di mentoring, i Mentee non sono passivi e hanno delle responsabilità. Le responsabilità del Mentee sono le seguenti:

- I Mentee sono tenuti a **partecipare attivamente** alla relazione di mentoring. Ciò significa essere aperti a nuove idee e disposti ad apprendere dalle esperienze dei loro Mentor+.
- È importante che i Mentee **mantengano un contatto regolare con il loro Mentor+**. Dovrebbero condividere i loro obiettivi, le sfide e i progressi durante il loro periodo all'estero, assicurandosi che il contatto rimanga costante.
- I Mentee dovrebbero **essere desiderosi di crescere e sviluppare competenze durante la loro esperienza di mobilità**. Seguendo i consigli e le intuizioni del loro Mentor+, possono migliorare le loro capacità di approccio interculturale, così come le loro competenze personali e professionali.
- I Mentee affronteranno delle sfide durante il loro periodo all'estero, ed è **essenziale che rimangano adattabili e resilienti**. Con il supporto e la guida del loro Mentor+, possono affrontare questi ostacoli e trasformarli in preziose esperienze di apprendimento.



SLIDE 17

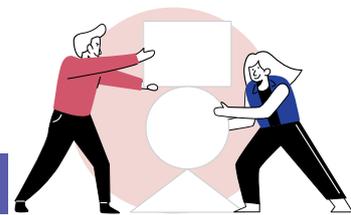
CONTENUTO

Il mentoring è un **processo collaborativo** che richiede un **impegno attivo** sia da parte del Mentor+ sia da parte del Mentee. Entrambi svolgono un ruolo fondamentale per garantire una relazione significativa e produttiva.

Per un mentoring di successo, i Mentee dovrebbero:

- **Comunicare in modo aperto e regolare** con il loro Mentor+.
- **Essere proattivi e ricettivi** ai feedback e alle nuove prospettive.
- **Utilizzare la guida del Mentor+** per affrontare le sfide e migliorare la crescita personale e professionale.

Promuovendo un impegno reciproco, il mentoring diventa uno scambio dinamico di cui beneficiano sia il Mentor+ sia il Mentee.



SLIDE 18

PRINCIPI CHIAVE PER UNA SOLIDA RELAZIONE MENTORE+ / MENTEE

Una relazione di mentoring di successo si basa su quattro principi essenziali:

- **Riservatezza:** La fiducia è fondamentale. Le discussioni devono rimanere private per creare uno spazio sicuro in cui i Mentee si sentano a proprio agio nel condividere sfide e aspirazioni.
- **Rispetto:** Riconoscere diverse prospettive, esperienze e limiti favorisce un ambiente inclusivo e di supporto. Quando sorgono delle divergenze, il rispetto deve guidare le interazioni.
- **Lavoro di squadra:** Il mentoring è una partnership. Sia il Mentor+ che il Mentee devono contribuire al mentoring, condividere le responsabilità e lavorare verso obiettivi comuni in modo non gerarchico ma collaborativo.
- **Comunicazione efficace:** L'ascolto attivo e aperto aiuta a definire le aspettative, prevenire malintesi e affrontare le sfide in modo costruttivo.

Seguendo questi principi, i Mentor+ creano uno spazio di fiducia e supporto in cui i Mentee possono crescere e avere successo.

→ Contenuto

SLIDE 19

IL METODO LISA

Per introdurre il **metodo LISA**, si consiglia di iniziare con un **breve video esplicativo** che illustra i suoi quattro concetti chiave: **Listening, Interculturality, Sharing, and Advice**, ossia **Ascolto, Interculturalità, Condivisione e Consigli**. Questo video aiuterà i partecipanti a **capire come questi principi si applicano in situazioni di mentoring reali** e servirà da base per discussioni più approfondite durante il percorso di formazione.

SLIDE 20

IL METODO LISA OFFRE UN APPROCCIO STRUTTURATO AL MENTORING, GARANTENDO CHE I MENTOR+ POSSANO SUPPORTARE EFFICACEMENTE I LORO MENTEE IN QUESTO MODO:

Ascolto

Creare uno spazio sicuro per una comunicazione aperta e comprendere attivamente le esperienze del Mentee.



Interculturalità

Aiutare i Mentee ad affrontare le differenze culturali e favorire l'adattabilità in un nuovo ambiente.



Condivisione

Utilizzare esperienze personali per guidare, supportare e ispirare i Mentee attraverso esempi di vita reale.



Consigli

Offrire una guida pensata e personalizzata, rispettando al contempo l'autonomia del Mentee.



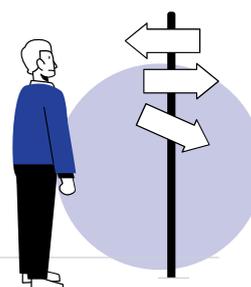
Dopo aver visto il video, i formatori dovrebbero incoraggiare la discussione e la riflessione, permettendo ai partecipanti di condividere le loro intuizioni e riflessioni su come questi quattro principi plasmino una relazione di mentoring di successo.

Sezione 2.2

RUOLI CHIAVE NEL SISTEMA DI SUPPORTO AL MENTORING

→ Obiettivi

- Comprendere chiaramente la divisione dei ruoli tra Mentor+, Tutor dell'organizzazione di supporto e Tutor dell'organizzazione ospitante.
- Sapere a chi rivolgersi per supporto o assistenza.



SLIDE 21

ATTIVITÀ 2 • DETECTIVE DEL SUPPORTO

Gruppi - 60 minuti

IN PRESENZA / ONLINE

→ Materiali

IN PRESENZA: copie stampate della tabella, penne, spazi per il lavoro a gruppi, spazio per un momento di discussione collettiva

ONLINE: una piattaforma online che consente di lavorare simultaneamente, formato Word della tabella. [Appendice n°1](#).

→ Obiettivi di apprendimento per Mentor+

- Aiutare i Mentee a capire a chi rivolgersi in situazioni specifiche.
- Incoraggiare la risoluzione dei problemi in gruppo e la riflessione collettiva.
- Sviluppare la capacità di spiegare le scelte e considerare diverse prospettive.

PASSO PER PASSO



IN PRESENZA

- 1 Dividete i partecipanti in piccoli gruppi.
- 2 Ogni gruppo riceve una copia della tabella.
- 3 I partecipanti discutono ogni situazione e determinano a chi il Mentee dovrebbe rivolgersi e contattare per primo.
- 4 In una sessione plenaria, i gruppi spiegano le loro scelte e motivazioni.
- 5 Assicuratevi che ogni gruppo presenti il proprio ragionamento per almeno una situazione.
- 6 Alla fine dell'attività, ogni caso viene analizzato collettivamente.



ONLINE

- 1 Assicuratevi che ogni partecipante abbia accesso ad una piattaforma online che permetta il lavoro condiviso e simultaneo (ad esempio, Google Drive).
- 2 Create una cartella condivisa per ogni gruppo (nominandole, ad esempio, "Gruppo 1", "Gruppo 2").
- 3 Suddividete i partecipanti in stanze virtuali (breakout rooms).
- 4 Ogni gruppo accede alla propria cartella e completa la tabella in modo collaborativo.
- 5 Alla fine, tutti i gruppi tornano nella stanza principale per una discussione collettiva, seguendo la stessa struttura dell'attività in presenza.

Risultati per ogni situazione:

- Mentore+: 2, 7, 8, 11, 12
- Tutor dell'Organizzazione di Supporto: 1, 5, 10
- Tutor dell'Organizzazione Ospitante: 1, 3, 4, 5, 6, 9

→ Punti Chiave

- I Mentee imparano a identificare persone e ruoli specifici a cui rivolgersi per avere supporto in diverse situazioni.
- L'attività incoraggia il pensiero critico, spingendo i Mentee+ ad analizzare attentamente ogni situazione e valutare l'appropriatezza delle diverse opzioni di supporto.
- I partecipanti diventano più consapevoli della rete di supporto disponibile per loro in caso di necessità.

SLIDE 22

CONTENUTO

Questa sezione analizza i ruoli chiave nel processo di mentoring: il Tutor dell'organizzazione di supporto (Support Organisation - SO), il Tutor dell'organizzazione ospitante (Hosting Organisation - HO) e il Mentor+. Ognuno di questi svolge un ruolo specifico nel supportare il Mentee durante la sua esperienza internazionale; comprendere questi ruoli è fondamentale per una comunicazione e un supporto efficaci.

Definire chiaramente i ruoli e le responsabilità è fondamentale per una relazione di mentoring di successo. Il Mentee deve comprendere i ruoli di tutte le parti coinvolte, incluso il proprio, per garantire una comunicazione efficace. Sapere a chi rivolgersi per diverse necessità e richieste aiuta a prevenire malintesi e a semplificare il processo di intervento in caso di bisogno.

1

MENTOR+

È uno dei primi punti di contatto per il Mentee, fornisce supporto personale e affronta le preoccupazioni immediate. Il Mentee può parlare con il Mentor+ di diverse sfide personali e situazioni, come: problemi con i compagni di alloggio, difficoltà nell'adattarsi a un nuovo ambiente culturale, sentimenti di nostalgia di casa, gestione del tempo libero, ecc.

2

TUTOR DELL'ORGANIZZAZIONE DI SUPPORTO (SO)

Questo Tutor è la persona di riferimento nel Paese d'origine e può essere contattato in merito ad aspetti amministrativi e burocratici, la gestione generale del progetto, la relazione con il Mentor+ o con l'organizzazione di accoglienza, eventuali problemi familiari che richiedono un cambiamento nel percorso di mobilità, la necessità di sospendere il volontariato.

Conoscere i diversi soggetti coinvolti aiuta il Mentee ad identificare la persona di contatto appropriata, migliorando l'efficienza della comunicazione e la risoluzione dei problemi.

Pur fornendo una struttura di riferimento generale, è essenziale riconoscere che ogni situazione è unica. Se un Mentee si sente a disagio nel discutere

3

TUTOR DELL'ORGANIZZAZIONE OSPITANTE (HO)

Il Mentee dovrebbe contattare il Tutor dell'organizzazione ospitante (HO) per situazioni e difficoltà legate alle attività in loco. Questo Tutor, infatti, è responsabile della logistica e del supporto sul posto. Il Mentee dovrebbe discutere con questo Tutor questioni come:

- Chiarimenti sui giorni di riposo o richieste di permesso.
- Problemi strutturali o guasti nell'alloggio.
- Difficoltà nel completare le attività assegnate o necessità di supporto nei compiti affidati.
- Qualsiasi aspetto relativo agli obiettivi e ai compiti del progetto e alla pianificazione delle attività.
- Necessità di accedere ad infrastrutture locali (farmacie, negozi, ...).
- Bisogno di contattare le autorità locali, le istituzioni o il supporto medico d'emergenza (polizia, ospedali, ufficio immigrazione, ...).

questioni con il proprio Mentor+, dovrebbe sentirsi autorizzato a contattare direttamente i Tutor. La flessibilità nella comunicazione assicura che il Mentee possa sempre accedere al supporto di cui ha bisogno.

D'altro canto, se un Mentor+ si sente a disagio nel continuare il processo di mentoring con quel Mentee, può contattare il Tutor dell'organizzazione di supporto per spiegare le ragioni di una richiesta di cambio del Mentee.

In questo modo, viene creato un sistema che protegge entrambe le parti.

Sezione 2.3

MENTOR+: CONFINI DEL RUOLO, ORGANIZZAZIONE DI SUPPORTO E FUNZIONE DEL TUTOR

→ Obiettivi

- Comprendere i limiti del ruolo del Mentor+.
- Comprendere quando è necessario indirizzare il Mentee ad altre persone responsabili.



SLIDE 23

ATTIVITÀ 3 • CASI STUDIO

Gruppi (minimo 4 partecipanti) - 15 ai 30 minuti

IN PRESENZA / **ONLINE**

→ Materiali

IN PRESENZA: Casi studio stampati

ONLINE: Modulo digitale

Appendice n°2.

→ Obiettivi di apprendimento per i Mentor+

- Comprendere chiaramente e articolare le principali responsabilità e aspettative associate al ruolo di Mentor+.
- Riconoscere i limiti del ruolo del Mentor+, incluso quando indirizzare i Mentee ad altri professionisti.
- Sviluppare la capacità di prendere decisioni etiche che rispettino i confini della relazione di mentoring, garantendo al contempo il benessere del Mentee.

PASSO PER PASSO



IN PRESENZA

- 1 Dividete i partecipanti in piccoli gruppi e assegnate uno scenario diverso a ciascun gruppo.
- 2 I partecipanti leggono lo scenario assegnato loro e discutono per 15-20 minuti, rispondendo alle seguenti domande e indicazioni:
 - Come reagiresti/risponderesti a questa situazione?
 - Come ti assicuraresti che questa situazione non si ripeta?
 - Determina il livello di emergenza utilizzando una scala di emergenza a semaforo.
- 3 Ogni gruppo presenta in plenaria il proprio scenario e le conclusioni tratte.
- 4 Incoraggiate una discussione aperta e la riflessione sulla presa di decisioni etiche.
- 5 Riepilogate i principali spunti e le strategie di risoluzione dei problemi emerse dall'attività.



ONLINE

- 1 Assicuratevi che tutti i partecipanti abbiano accesso a una piattaforma di collaborazione online (ad esempio, Google Drive, Microsoft Teams).
- 2 Dividete i partecipanti in stanze di lavoro (breakout rooms) e assegnate a ciascun gruppo uno scenario diverso.
- 3 Ogni gruppo accede al proprio scenario tramite un documento condiviso e discute per 15-20 minuti, rispondendo alle seguenti domande e indicazioni:
 - Come reagiresti/risponderesti a questa situazione?
 - Come ti assicuraresti che questa situazione non si ripeta?
 - Determina il livello di emergenza utilizzando una scala di emergenza a semaforo.

- 4 I gruppi tornano alla stanza principale della riunione e presentano in plenaria il proprio scenario e le conclusioni tratte.
- 5 Facilitate una discussione aperta, assicurandovi che tutti i partecipanti contribuiscano.
- 6 Riepilogate i principali spunti e le tecniche di risoluzione dei problemi discusse.

→ Esempi di scenari*

* Puoi completare questa formazione con situazioni reali che hai incontrato durante la tua esperienza personale e professionale.

Scenario 1

Siete il Mentor+ di un Mentee che vive in un altro Paese. Sono le 23:00 e ricevete un messaggio urgente dal vostro Mentee che vi chiede aiuto per un problema con la lavatrice. Non hanno chiuso bene lo sportello e ora il cestello è bloccato.

SOLUZIONE

1. Valutare la situazione

- Qual è la natura della richiesta? È veramente urgente o può aspettare?
- Come potete rispondere in modo da aiutare il Mentee senza oltrepassare i vostri limiti di Mentor+?

2. Formulare la risposta

- Tenete presente l'orario, l'urgenza della situazione e il vostro ruolo come Mentor+. La risposta deve essere pratica, deve tenere in considerazione i limiti del vostro ruolo e deve incoraggiare le capacità di problem-solving del Mentee. Chiedete di che tipo di problema si tratta e se ci sono vite in pericolo.
- Se il Mentee è in preda al panico, il vostro messaggio deve essere rassicurante. Potete spiegare che, se non si tratta di un'emergenza immediata, il problema verrà preso in considerazione il giorno successivo dal Tutor dell'organizzazione ospitante o dal proprietario della casa dopo che saranno stati contattati.
- Se si tratta di un'emergenza immediata, potete incoraggiare il Mentee a contattare subito il Tutor dell'organizzazione ospitante o il proprietario della casa.

Scenario 2

Il vostro Mentee continua a inviarvi le sue idee per le attività con i beneficiari dell'organizzazione ospitante, chiedendovi di aiutarlo a strutturare e pianificare le attività settimanali. Avete fatto volontariato presso la stessa organizzazione.

SOLUZIONE

1. Valutare la situazione

- Cosa sta chiedendo il Mentee? Sta cercando una guida o un'assistenza diretta nella pianificazione?
- Come potete supportare il Mentee in modo da incoraggiare il problem-solving autonomo e la crescita personale, senza assumervi le sue responsabilità?

2. Formulare la risposta

- Incoraggiatelo a rivolgersi al loro Tutor dell'organizzazione ospitante.
- Fornite feedback costruttivi che lo aiutino a sviluppare le proprie competenze, senza fare troppo affidamento sul vostro intervento diretto.
- Se avete una precedente esperienza diretta con l'organizzazione ospitante (e conoscete il contesto, il gruppo target e gli obiettivi dell'organizzazione), potete inviare loro link e suggerimenti utili.

Scenario 3

Il vostro Mentee vi dice che è stufo della sua vita e non è contento del suo lavoro nel progetto. Non sa come fermarsi e l'unica soluzione che vede è quella di buttarsi da un ponte.

SOLUZIONE

1. Valutare la situazione

- Riconoscete l'urgenza della situazione. Il Mentee sta esprimendo pensieri di autolesionismo, che devono essere trattati come una situazione critica.
- Riconoscete che, pur potendo offrire un supporto emotivo immediato, questa situazione va oltre il vostro ruolo di Mentor+ e richiede un intervento professionale e il coinvolgimento delle organizzazioni.

2. Formulare la risposta

- Redigete un messaggio o una risposta verbale che affronti la situazione con cura, urgenza ed empatia.

- Il vostro obiettivo principale dovrebbe essere quello di garantire la sicurezza immediata del Mentee e aiutarlo a entrare in contatto con un supporto professionale, come un consulente psicologico, una linea di assistenza o i servizi di emergenza medica. Contattate personalmente l'intervento immediato se ritenete che sia necessario.
- È anche importante informare i Tutor delle organizzazioni ospitante e di supporto affinché possano prendere le misure appropriate e garantire un supporto continuo.
- Assicuratevi di non sentirvi sopraffatti dalla situazione e cercate supporto anche voi, se necessario.

Scenario 4

Il vostro Mentee ha problemi con i suoi coinquilini riguardo la pulizia della casa e non si sente a suo agio nel parlare direttamente con loro. Vi chiede aiuto inviandoti un messaggio, una domenica alle 2.30 del mattino. Leggete il messaggio quando vi svegliate.

SOLUZIONE

1. Valutare la situazione

- Riconoscete il livello di emergenza della situazione.
- Quali sono i passi che il Mentee può seguire per affrontare la situazione?
- Come potete supportare il Mentee in modo da incoraggiare il problem-solving autonomo e la crescita personale?

2. Formulare la risposta

- Redigete un messaggio che mostri comprensione ed empatia.
- Suggerite loro quali passi seguire per incoraggiare il problem-solving. Nel caso in cui il Mentee si senta davvero a disagio nel parlarne direttamente coi coinquilini, proponete un incontro di mediazione tra lui e loro. Incoraggiate il Mentee a rivolgersi al Tutor dell'organizzazione ospitante, che deve essere a conoscenza della situazione.
- Fate notare al Mentee l'orario in cui ha inviato il messaggio. Stabilite insieme una fascia oraria durante la giornata per situazioni di emergenza leggere. Solo per emergenze immediate, il Mentee può contattarvi durante la notte.

→ Punti Chiave

- I Mentor+ comprenderanno meglio le loro responsabilità e i limiti del loro ruolo.
- I partecipanti svilupperanno abilità di problem-solving applicabili a situazioni di mentoring reali.
- L'attività favorisce la collaborazione e incoraggia i Mentor+ a riflettere sul loro approccio a diverse situazioni.
- Un approccio strutturato nell'analizzare le situazioni aiuterà i Mentor+ a prendere decisioni consapevoli in situazioni complesse.

→ Riflessione

- Cosa avete imparato dalle conclusioni e dalle intuizioni degli altri gruppi? In che modo queste informazioni possono migliorare il vostro approccio al mentoring?
- In che modo gli scenari hanno aiutato a chiarire la vostra comprensione del ruolo del Mentor+? Sono emersi nuovi limiti o responsabilità su cui non avevate ancora riflettuto?

→ Contenutoto

Come Mentor+, è essenziale sapere quando offrire supporto direttamente e quando indirizzare il Mentee al contatto appropriato. Per capire come comportarvi in una determinata situazione, considerate le seguenti domande:

SLIDE 24

SUPPORTO PERSONALE ED EMOTIVO



Il Mentee si sente nostalgico, isolato o insicuro riguardo alla sua esperienza?

- **Se SI** → Offrite supporto emotivo ascoltando attivamente, condividendo esperienze personali e incoraggiando l'auto-riflessione.
- **Se NO** → Fate comunque dei monitoraggi periodici. Anche se ora sembra stare bene, più avanti potrebbero emergere sfide legate all'adattamento al nuovo contesto. Incoraggiatevi a rimanere socialmente attivi e a essere aperti a discutere le loro esperienze nei futuri incontri.



Il Mentee sta avendo difficoltà con l'adattamento culturale o l'integrazione sociale?

- **Se SI** → Offrite consigli su come affrontare le differenze culturali, suggerite attività locali e incoraggiate la pazienza nel processo di adattamento.
- **Se NO** → Incoraggiate una riflessione più profonda. Fate domande aperte per capire come sta vivendo la cultura locale e la fase di adattamento. A volte, il Mentee potrebbe non rendersi conto delle difficoltà finché non affronta uno shock culturale.



Il Mentee ha bisogno di motivazione, incoraggiamento o di rafforzare la propria fiducia?

- **Se SI** → Condividete strategie per la definizione degli obiettivi, il rafforzamento della fiducia in sé e il superamento dei dubbi personali.
- **Se NO** → Osservate i livelli di coinvolgimento. Se il Mentee sembra troppo sicuro di sé, assicuratevi che abbia aspettative realistiche riguardo alla sua esperienza. Discutete delle potenziali sfide che potrebbero presentarsi in futuro e di come affrontarle in modo proattivo.

SLIDE 25

SFIDE PRATICHE



Il Mentee sta affrontando difficoltà nella sua vita quotidiana (legate, ad esempio, a trasporti, cibo, attività sociali)?

- **Se SI** → Offrite consigli pratici basati sulla vostra esperienza, supportatelo in un brainstorming di soluzioni o suggerite risorse utili.
- **Se NO** → Assicuratevi che sia ben informato. Anche se non sta affrontando difficoltà ora, fornite consigli utili e incoraggiatelo a pianificare in anticipo (ad esempio, come accedere alle cure sanitarie, dove trovare i contatti di emergenza).



Il Mentee ha bisogno di aiuto con la comunicazione (a causa di barriere linguistiche, incomprensioni sociali)?

- **Se SI** → Offrite incoraggiamento, raccomandate strategie per imparare la lingua o fate delle simulazioni di interazioni sociali.
- **Se NO** → Promuovete l'apprendimento a lungo termine della lingua e della cultura. Incoraggiatelo a praticare la lingua locale con persone madrelingua, a seguire corsi di lingua o a partecipare a scambi interculturali per migliorare la sua adattabilità.



Il Mentee sta affrontando conflitti minori con coinquilini, colleghi o persone del posto?

- **Se SI** → Guidatelo nella risoluzione dei conflitti aiutandolo a riflettere sulla situazione e suggerendo tecniche di comunicazione costruttiva.
- **Se NO** → Trasmettetegli strategie preventive. Condividete strategie per una comunicazione aperta e per promuovere il rispetto delle diverse prospettive culturali prima che si verifichino conflitti. Incoraggiatelo a esprimere le preoccupazioni fin dall'inizio, invece di aspettare che i problemi vadano fuori controllo.

SLIDE 26

SITUAZIONI CHE RICHIEDONO UN PASSAGGIO DI RESPONSABILITÀ



Il Mentee sta affrontando un problema serio legato al lavoro con l'organizzazione ospitante?

- **Se SI** → Rimandatelo al Tutor dell'organizzazione ospitante per la risoluzione del problema.
- **Se NO** → Incoraggiate una comunicazione proattiva. Assicuratevi che comprenda il ruolo e le responsabilità delle figure che partecipano al progetto e che sappia a chi rivolgersi se dovessero sorgere problemi in futuro. Incoraggiatelo a fare monitoraggi regolari con il Tutor dell'organizzazione ospitante.



Il Mentee ha preoccupazioni finanziarie, legali o relative al visto?

- **Se SI** → Indirizzatelo al Tutor dell'organizzazione di supporto, che può fornire il supporto amministrativo appropriato.
- **Se NO** → Incoraggiate la pianificazione finanziaria e la consapevolezza sulle procedure legali. Anche se non ci sono problemi attuali, consigliategli di tenere traccia delle proprie spese, di conoscere le condizioni e le procedure relative al visto e salvare i contatti di emergenza in rubrica.



Il Mentee ha perso documenti importanti (passaporto, carta d'identità, permesso di soggiorno)?

- **Se SI** → Rimandatelo al Tutor dell'organizzazione ospitante per assistenza locale e consulenza legale.
- **Se NO** → Incoraggiatelo a mantenere i documenti in sicurezza. Ricordategli di fare copie digitali dei documenti importanti e di conservarle in modo sicuro in caso di futura perdita.



Il Mentee sta affrontando un'emergenza sanitaria o di sicurezza?

- **Se SI** → Contattate immediatamente i servizi di emergenza e/o informate i Tutor delle organizzazioni di accoglienza e di supporto, a seconda della situazione.
- **Se NO** → Promuovete l'attenzione verso il benessere personale. Incoraggiatelo a prendersi cura della propria salute mentale e fisica, a rimanere informato sulle risorse mediche locali e a cercare aiuto nel caso in cui ne abbia bisogno.

SLIDE 27

SITUAZIONI DI CRISI O EMERGENZA



Il Mentee è vittima di molestie, discriminazione o abusi?

- **Se SI** → Rivolgetevi immediatamente alle organizzazioni di accoglienza e supporto e assicuratevi che il Mentee sia al sicuro. Offrite sostegno emotivo, ma non gestite la situazione da soli: rivolgetevi alle autorità di competenze con il consenso del Mentee.



Il Mentee soffre di problemi di salute mentale (ad esempio, ansia grave, depressione, pensieri autolesionistici)?

- **Se SI** → Incoraggiatelo a cercare un supporto professionale e informate le organizzazioni di accoglienza e supporto per ottenere ulteriori indicazioni.



Il Mentee è coinvolto in una situazione legale (arresto, coinvolgimento della polizia, conflitto legale)?

- **Se SI** → Rimandatelo al Tutor dell'organizzazione di supporto e ai rappresentanti legali per le azioni appropriate.

Per ulteriori informazioni, consultate [l'Appendice n°3 sulla Scala delle emergenze](#).

MODULO 3: COSA SERVE PER ESSERE UN BUON MENTOR+

Sezione 3.1 COMPETENZE CHIAVE DI UN MENTOR+

→ Obiettivi

- Identificare le competenze di un Mentor+
- Identificare le conoscenze, le abilità pratiche e i comportamenti di un Mentor+

SLIDE 29

ATTIVITÀ 4 • MATCH & MASTER: IL PUZZLE DELLE COMPETENZE

Gruppo (da 3 a 5 persone per gruppo) - 40 minuti
IN PRESENZA / ONLINE

→ Materiali

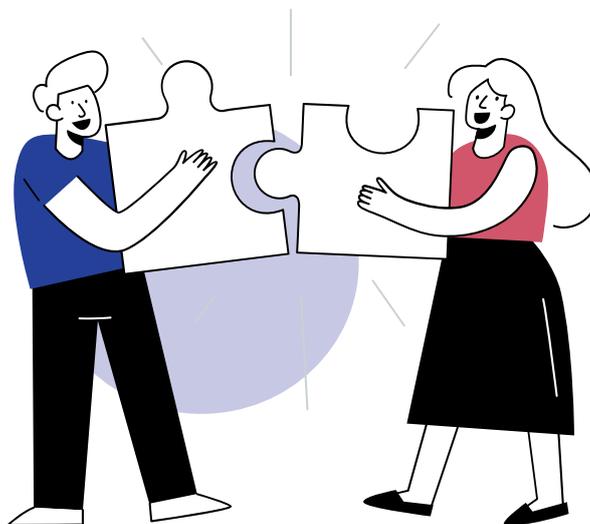
Schede con l'elenco delle competenze e le loro declinazioni ([Appendice n°4 - Match & Master: il puzzle delle competenze](#)).

IN PRESENZA: Schede con l'elenco delle competenze e le loro declinazioni, lavagna. Stampare e ritagliare le parti da raggruppare in un secondo momento utilizzando l'[Appendice n°4](#).

ONLINE: Strumenti di collaborazione come *Google Docs* o *Miro*.

→ Obiettivi di apprendimento per Mentor+

- Identificare le competenze chiave necessarie per essere un Mentor+ efficace.
- Distinguere tra competenze importanti, meno importanti e non rilevanti per Mentor+ nel contesto della mobilità internazionale.
- Incoraggiare la riflessione critica e la discussione di gruppo sulle priorità del ruolo di Mentor+.
- Comprendere l'impatto delle competenze selezionate sulla relazione Mentore+ / Mentee.



PASSO PER PASSO



IN PRESENZA

- 1 Spiegate l'obiettivo dell'attività: imparare a dare priorità alle competenze essenziali per il ruolo di Mentor+. Definite le categorie: Importante, Meno importante, Non rilevante e fornite un esempio (5 minuti).
- 2 Suddividete i partecipanti in gruppi da 3 a 5 persone. Ogni gruppo riceve un set di schede competenze (5 minuti).
- 3 Ogni gruppo discute ogni competenza e classifica le sue declinazioni come Importanti, Meno importanti o Non rilevanti. Incoraggiate i gruppi a discutere i diversi punti di vista e a raggiungere un accordo all'interno del gruppo (20 minuti).
- 4 Ogni gruppo presenta le proprie scelte e giustifica la propria classifica. Incoraggiate la discussione e chiarite i malintesi (10 minuti).
- 5 Confrontate i punti in comune e le differenze nelle classifiche dei vari gruppi. Discutete sul perché alcune competenze sono fondamentali e su come queste influiscono sulle relazioni tra Mentor+ e Mentee (10 minuti).

PASSO PER PASSO



ONLINE

- 1 Assicuratevi che i partecipanti abbiano accesso a una piattaforma collaborativa come *Google Docs* o *Miro*.
- 2 Spiegate l'obiettivo dell'attività: imparare a dare priorità alle competenze essenziali per il ruolo di Mentor+. Definite le categorie: Importante, Meno importante, Non rilevante e fornite un esempio (5 minuti).
- 3 Assegnate i partecipanti a gruppi da 3 a 5 persone in stanze virtuali. Ogni gruppo lavora su un documento condiviso in cui classifica le competenze e motiva le proprie scelte (5 minuti).
- 4 Ogni gruppo discute ogni competenza, classifica le sue declinazioni come Importanti, Meno importanti o Non rilevanti e giustifica le proprie scelte. Incoraggiate la partecipazione attiva e il raggiungimento di un accordo all'interno del gruppo (20 minuti).
- 5 I gruppi tornano nella stanza principale e condividono le loro classifiche. Facilitate la discussione e fornite chiarimenti (10 minuti).
- 6 Identificate i temi comuni tra i gruppi e discutete le differenze principali. Riflettete sull'impatto delle competenze sulle relazioni di mentoring (10 minuti).

→ Esempio

Capacità organizzative

- **Importante:** Pianificare incontri regolari con il Mentee per seguire la sua esperienza (questo assicura un follow-up costante e permette di soddisfare le esigenze del Mentee in modo tempestivo).
- **Meno importante:** Creare strumenti di monitoraggio dettagliati per misurare i progressi del Mentee (utile in alcuni casi, ma non essenziale per tutti i Mentor+ che si concentrano più sull'interazione umana che sugli strumenti tecnici).
- **Non rilevante:** Gestire gli aspetti logistici del soggiorno del Mentee, come l'alloggio e il trasporto. (Questi compiti sono generalmente delegati ai coordinatori dei progetti o alle organizzazioni ospitanti. I Mentor+ non sono responsabili di questi aspetti logistici).

→ Punti Chiave

- I Mentor+ dovrebbero dare priorità alle competenze che rafforzano l'ascolto e il supporto emotivo e che forniscono strumenti per facilitare l'adattamento culturale del Mentee.
- Alcuni compiti o competenze, per quanto interessanti, non sono direttamente collegati alla loro missione.

→ Riflessione

- **Domande per i partecipanti:**
 - Quale competenza ritenete più importante per il ruolo di Mentor+? Perché?
 - Ci sono competenze che avete sottovalutato prima di questa attività?
- **Punto per il formatore:** Incoraggiare i Mentor+ a considerare questo esercizio come una base per il loro sviluppo continuo e a identificare i modi per rafforzare le competenze che considerano essenziali.

Sezione 3.2

PRATICARE L'ASCOLTO ATTIVO

→ Obiettivi

- Comprendere l'impatto di una comunicazione errata e l'importanza della chiarezza.
- Implementare strategie per una comunicazione efficace e chiara.

→ Contenuto

Secondo lo studio transnazionale realizzato nell'ambito del progetto MENTOR, la capacità di ascolto attivo è una delle competenze più essenziali per un Mentor+. I Mentee, che sono lontani da casa per progetti di mobilità internazionale, sono particolarmente vulnerabili e desiderosi di essere ascoltati, compresi e supportati. Permettere ai Mentee di esprimersi e al contempo impegnarsi attivamente nell'ascolto, nella comprensione e nell'empatia verso le loro prospettive, li aiuta a gestire meglio le loro emozioni, i loro dubbi e le loro preoccupazioni.

SLIDE 30

DEFINIZIONE

L'ascolto attivo² va oltre il semplice sentire le parole. Significa comprendere i pensieri e i sentimenti dell'interlocutore, trasformando la conversazione in un'interazione dinamica e non competitiva.

SLIDE 31

L'ASCOLTO ATTIVO: ASPETTI

Ci sono tre aspetti dell'ascolto attivo di cui bisogna essere consapevoli se si vuole sostenere qualcuno in modo efficace:

- **Aspetto cognitivo**
 - Prestare attenzione a tutte le informazioni, sia esplicite che implicite.
 - Integrare e comprendere ciò che l'oratore trasmette.

- **Aspetto emotivo**

- Mantenere la calma e la compassione durante la conversazione.
- Gestire le proprie reazioni emotive, come il fastidio o la noia.

- **Aspetto comportamentale**

- Mostrare interesse e comprensione attraverso segnali verbali e non verbali.
- Usare il linguaggio del corpo, il contatto visivo e i gesti affermativi.

L'ascolto attivo è un aspetto importante del mentoring durante un'esperienza di mobilità internazionale per i seguenti motivi:

- Migliora la relazione Mentore+ / Mentee creando uno spazio sicuro per la condivisione.
- Facilita una migliore comprensione e riduce i malintesi.
- Rafforza i legami emotivi e la relazione.

La pratica dell'ascolto attivo non solo migliora le capacità di comunicazione, ma contribuisce anche a creare un ambiente di lavoro più positivo. Le ricerche dimostrano che chi si impegna nell'ascolto attivo viene percepito come più competente, simpatico e affidabile.

² Che cos'è l'ascolto attivo?, Harvard Business Review, by Amy Gallo, January 2 2024, <https://hbr.org/2024/01/what-is-active-listening>



SLIDE 32

ATTIVITÀ 3 • TELEFONO SENZA FILI / SFIDA DI CHIAREZZA

Gruppi - 30 minuti

IN PRESENZA / ALTERNATIVA ONLINE
 **Materiali**

IN PRESENZA: Messaggi preparati sul tema del mentoring, carta e penne (facoltativo), timer, lavagna o lavagna a fogli mobili (facoltativo).

ONLINE: Una piattaforma di videoconferenza con sale riunioni, un documento condiviso (*Google Docs, Miro o Jamboard*).

 **Obiettivi di apprendimento per Mentor+**

- Individuare le modalità di comunicazione errata che possono verificarsi in una relazione di mentoring.
- Esercitare l'ascolto attivo e formulare chiaramente i messaggi.
- Esplorare le strategie per ridurre al minimo i malintesi e migliorare la chiarezza della comunicazione.
- Riflettere su come le diverse interpretazioni influiscono sulle interazioni di mentoring.

PASSO PER PASSO
IN PRESENZA
 (Telefono senza fili)

- 1 Introdurrete il concetto di "telefono senza fili" e spiegate come i messaggi possono essere distorti quando passano attraverso più persone.
- 2 Dividete i partecipanti in piccoli gruppi di uguali dimensioni. Se non c'è un numero sufficiente di partecipanti, si può lavorare in un unico gruppo.
- 3 Disponete ogni gruppo in fila o in cerchio in modo che ogni partecipante possa sussurrare alla persona accanto senza farsi sentire dagli altri componenti del gruppo.
- 4 Sussurrate un messaggio dettagliato alla prima persona di ogni gruppo. Esempi di messaggi da utilizzare durante l'attività:
 - Un mentoring efficace implica l'ascolto attivo e il rispetto reciproco.
 - Le migliori relazioni di mentoring sono costruite sulla fiducia e sulla comunicazione aperta.
 - Porre domande aperte può incoraggiare i Mentee a condividere di più.
 - La fiducia è il fondamento di una relazione di mentoring di successo.
- 5 Ogni persona sussurra il messaggio alla persona successiva, con una sola possibilità di trasmetterlo.
- 6 L'ultima persona di ogni gruppo dichiara pubblicamente il messaggio ricevuto.
- 7 Confrontate i messaggi finali con quelli originali e discutete le distorsioni che la frase ha avuto.
- 8 Conducete una sessione di debriefing incentrata sulle sfide incontrate e sulle strategie per migliorare la comunicazione.

PASSO PER PASSO



ONLINE (Sfida di chiarezza)

- 1 Utilizzate una piattaforma di videoconferenza con stanze di riunione.
- 2 Suddividete i partecipanti nelle stanze virtuali, assegnando 4-6 persone ad ogni gruppo.
- 3 Fornite a ciascun gruppo lo stesso testo breve e complesso (ad esempio, una breve linea guida per il mentoring con una formulazione ambigua).
- 4 Ogni partecipante riscrive il testo con parole proprie e lo condivide nel documento condiviso del gruppo.
- 5 Confrontate le diverse versioni e discutete come sono cambiati i significati, sottolineando il ruolo della chiarezza nella comunicazione.
- 6 Riportate tutti i gruppi nella stanza principale e facilitate una discussione di debriefing.

Il debriefing dopo l'attività offre l'opportunità di riflettere sulle difficoltà incontrate e di discutere i modi per migliorare la comunicazione. Aiuta a identificare le aree di miglioramento e a sviluppare strategie per una comunicazione più efficace.

→ Riflessione

- Siete rimasti sorpresi da quanto è cambiato il messaggio? Perché o perché no?
- Avete sperimentato simili errori di comunicazione nelle vostre precedenti relazioni di mentoring? Potete fare un esempio?
- Come pensate che la cattiva comunicazione possa influenzare la relazione Mentor+ / Mentee?
- Cosa vi ha insegnato questa attività sull'importanza di una comunicazione chiara?
- Quali strategie potete utilizzare per garantire una comunicazione più chiara con i vostri Mentee?

→ Principali risultati

- I Mentor+ riconosceranno come i messaggi possano essere alterati attraverso molteplici scambi, sottolineando la necessità di chiarezza e precisione nella comunicazione.
- I Mentor+ svilupperanno la consapevolezza della "distorsione del messaggio" e di come lievi alterazioni nella comunicazione possano portare a malintesi.
- I Mentor+ comprenderanno l'importanza dell'ascolto attivo e di una chiara formulazione per garantire che i messaggi siano trasmessi con precisione.
- I Mentor+ esploreranno le strategie per chiedere chiarimenti e verificare la comprensione al fine di evitare errori di comunicazione.
- I Mentor+ rifletteranno sull'influenza delle differenze culturali sulla comunicazione e applicheranno strategie per migliorare la comprensione interculturale.

Entrambi i formati sottolineano l'importanza di una comunicazione precisa e stimolano la riflessione su come i messaggi vengono interpretati e trasmessi nelle relazioni di mentoring.

SLIDE 33

LINEE GUIDA PER UN MENTORING DI SUCCESSO

Ecco alcuni principi per i Mentor+ per implementare una relazione di mentoring di successo attraverso l'ascolto attivo:

- Prestare attenzione
- Non giudicare
- Riflettere/analizzare
- Fare domande/chiedere chiarimenti
- Riassumere/riformulare
- Condividere

Durante questa formazione, è essenziale esplorare come ogni principio dell'ascolto attivo possa essere applicato praticamente. Ecco una spiegazione dettagliata di ciascun principio, insieme a esempi pratici per i Mentor+ che supportano i partecipanti ai programmi di mobilità internazionale.

SLIDE 34

1. ATTENZIONE

Il Mentor+ deve essere pienamente presente e impegnato nell'ascolto, senza distrazioni, quando il Mentee parla. Questo va oltre l'ascolto delle parole: si tratta di percepire le emozioni e il linguaggio del corpo e creare un ambiente che favorisce l'ascolto attento

 **Applicazione pratica**


Eliminare le distrazioni: Prima di iniziare la conversazione, il Mentor+ deve mettere via il telefono, il computer o qualsiasi altra potenziale distrazione.



Stabilire un contatto visivo: Mantenere il contatto visivo aiuta a rafforzare il legame e dimostra attenzione.



Prestare attenzione ai segnali non verbali: Prestare attenzione ai gesti, al tono della voce e alle espressioni facciali, in quanto forniscono ulteriori indicazioni sui sentimenti o sulle preoccupazioni del Mentee.



Ascoltare con tutto il corpo: Adottare una postura aperta (leggermente inclinata in avanti, braccia non incrociate) dimostra che si è pienamente coinvolti nella conversazione.

SLIDE 35

2. NON GIUDICARE

Il Mentor+ deve adottare un atteggiamento aperto e accogliente. L'obiettivo è comprendere senza esprimere giudizi o fare supposizioni.

 **Applicazione pratica**


Non giudicare: Il Mentor+ deve accettare che le esperienze del Mentee, anche se possono sembrare diverse dalle proprie o insolite, sono

autentiche e significative. È importante non interrompere il Mentee mentre parla o sminuire ciò che condivide.



Essere consapevole dei propri pregiudizi personali: Il Mentor+ potrebbe avere idee preconcepite sulla situazione del Mentee (cultura, contesto, ecc.), ma deve vigilare affinché tali giudizi non influenzino le proprie risposte.



Rimani neutrale: Il Mentor+ non dovrebbe adottare un approccio moralistico. Ad esempio, se si discute di sfide legate alla cultura in un Paese straniero, il Mentor+ dovrebbe astenersi dal dire cose come "È un problema tipico della Francia" o "Non l'hai gestita bene."

SLIDE 36

3. RIFLETTERE/ANALIZZARE

Il Mentor+ si prende il tempo per parafrasare e riflettere su ciò che il Mentee ha condiviso, al fine di identificare e chiarire emozioni, pensieri e intenzioni comunicative.

 **Applicazione pratica**


Parafrasare: Ad esempio, "Se ho capito correttamente, ti senti perso in questa nuova cultura e stai faticando ad adattarti al ritmo locale." Questo dimostra che il Mentor+ sta ascoltando attivamente e comprende la situazione.



Evidenziare le emozioni: La riflessione aiuta a far emergere ciò che potrebbe esserci dietro le parole del Mentee, come ansia, frustrazione o eccitazione. Ad esempio: "Sembra che tu stia provando stress riguardo a questa situazione, è così?"



Verificare la comprensione: Dopo aver parafrasato, il Mentor+ può chiedere: "Sto capendo correttamente quello che stai provando?" Questo invita a un ulteriore chiarimento.

SLIDE 37

4. FARE DOMANDE/CHIEDERE CHIARIMENTI

Il Mentor+ fa domande aperte per chiarire dei punti, esplorare ulteriormente le riflessioni del Mentee e aiutarlo a organizzare i suoi pensieri.

 **Applicazione pratica**


Fare domande aperte: Il Mentor+ dovrebbe evitare domande che richiedono una risposta chiusa del tipo sì/no, poiché limitano la riflessione. Ad esempio, invece di "Ti è piaciuta questa esperienza?", il Mentor+ potrebbe chiedere "Cosa ti ha colpito di più in questa esperienza?" o "Come ti sei sentito riguardo a questa situazione?".



Chiarire i punti poco chiari: Se il Mentee parla in termini vaghi, è essenziale fare domande per comprendere meglio. Ad esempio, "Hai menzionato di sentirti perso. Puoi spiegare più specificamente cosa ti fa sentire così?".



Incoraggiare una riflessione più profonda: Il Mentor+ può anche fare domande che spingano il Mentee a riflettere su possibili soluzioni. Ad esempio: "Come potresti affrontare questa situazione in modo diverso la prossima volta?".

SLIDE 38

5. RIASSUMERE/RIFORMULARE

Dopo aver ascoltato, il Mentor+ riassume o riformula ciò che il Mentee ha detto per verificare la comprensione e stimolare ulteriori riflessioni.

 **Applicazione pratica**


Riassumere i punti chiave: Ad esempio, dopo aver discusso una difficoltà affrontata durante il programma di mobilità, il Mentor+ potrebbe dire: "Hai menzionato che stai avendo difficoltà a comprendere alcune regole sociali, il che ti fa sentire a disagio. E così? Puoi dirmi di più a riguardo?"



Riformulare le idee principali: Questo potrebbe essere fatto riformulando i punti principali condivisi dal Mentee. Ad esempio: "Sembra che ciò che ti disturba di più sia la differenza nei comportamenti non verbali. È questo che trovi difficile?"



Chiarire gli obiettivi: Una volta che il Mentee ha condiviso le sue preoccupazioni, il Mentor+ può riformulare gli obiettivi da raggiungere. "Abbiamo parlato di come poter comprendere meglio i codici sociali. Come ti senti all'idea di fare questo passo successivo?"

SLIDE 39

6. CONDIVIDERE

Il Mentor+ condivide esperienze personali o risorse che potrebbero essere utili, mantenendo comunque al centro le esigenze del Mentee.

 **Applicazione pratica**


Condividere esperienze personali: Il Mentor+ potrebbe dire: "Ricordo che quando ero all'estero, ho affrontato sfide simili, e ciò che mi ha aiutato è stato...". Questo crea una connessione empatica e al contempo offre una risorsa concreta.



Offrire risorse utili: Ad esempio, il Mentor+ potrebbe consigliare un libro, un sito web o un gruppo di supporto per aiutare il Mentee a comprendere meglio la cultura locale o a sviluppare strategie di adattamento.



Incoraggiare il Mentee a condividere le proprie risorse: Il Mentor+ può anche invitare il Mentee a condividere strategie o intuizioni che in passato si sono rivelate efficaci, valorizzando le sue risorse ed esperienze e costruendo insieme nuove possibilità.

In sintesi, questi principi di ascolto attivo permettono al Mentor+ di supportare efficacemente il

Mentee, costruendo fiducia, facilitando la comprensione delle sfide e incoraggiando una riflessione più profonda. Ogni principio contribuisce a creare uno spazio sicuro e aperto dove il Mentee può condividere e imparare durante la sua esperienza di mobilità internazionale.



SLIDE 40

ATTIVITÀ 6 • VIDEO SULL'ASCOLTO ATTIVO

Individuale / Gruppi - 30 minuti

IN PRESENZA / **ONLINE**

→ **Materiali**

- Trovate un video sull'ascolto attivo. Esempi:
 - Estratto dal film *Inside Out*: <https://www.youtube.com/watch?v=QT6FdhKriB8&t=1s>
 - *The Present* - Cortometraggio premiato con il premio CGI: <https://youtu.be/3XA0bB79oGc>
 - *Let's Eat* - Cortometraggio animato premiato: https://youtu.be/0MX_fJAhmEE

IN PRESENZA: Uno schermo per visualizzare il video, altoparlanti, una lavagna o una lavagna a fogli mobili (opzionale per prendere appunti).

ONLINE: Una piattaforma di videoconferenza, funzionalità di condivisione dello schermo e un documento condiviso per le note di discussione.

→ **Obiettivi di apprendimento per Mentor+**

- Valutare le proprie capacità di ascolto e identificare le aree di miglioramento.
- Sviluppare abilità di ascolto attivo per comprendere meglio le emozioni e le necessità dei Mentee.
- Creare uno spazio sicuro e aperto affinché i Mentee possano esprimersi liberamente.
- Rafforzare la fiducia e l'empatia nella relazione di mentoring.

PASSO PER PASSO



IN PRESENZA

- 1 Selezionate e riproducete un video sull'ascolto attivo.
- 2 Suddividete i partecipanti in piccoli gruppi per la discussione.
- 3 Fornite domande guida per facilitare la riflessione sul video (vedi l'esempio sotto con l'estratto dal video di *Inside Out*).
- 4 Chiedete ai partecipanti di fare riferimento ai principi dell'ascolto attivo visti precedentemente.
- 5 Ogni gruppo condivide le proprie intuizioni in plenaria.
- 6 Riassumete i punti chiave ed evidenziate le strategie per un ascolto attivo efficace nelle relazioni di mentoring.



ONLINE

- 1 Fate guardare il video ai partecipanti condividendo lo schermo.
- 2 Utilizzate le stanze separate per facilitare le discussioni in piccoli gruppi.
- 3 Fornite domande guida per facilitare la riflessione sul video (vedi l'esempio sotto con l'estratto dal video di *Inside Out*).
- 4 Chiedete ai partecipanti di fare riferimento ai principi dell'ascolto attivo visti precedentemente.
- 5 Riportate i partecipanti nella stanza principale e invitate ogni gruppo a condividere le principali intuizioni emerse.
- 6 Riassumete la discussione, evidenziando le tecniche di ascolto attivo e la loro importanza nel mentoring.

Esempio con l'estratto dal film *Inside Out*:

Come Tristezza dimostra l'ascolto attivo a Bing Bong?

Risposte previste

- **Presta attenzione:** Tristezza dà a Bing Bong tutta la sua attenzione. Resta vicina a lui, stabilisce il contatto visivo e ascolta attentamente, mostrando di essere presente e concentrata sulle sue emozioni.
- **Non giudica:** Non giudica la tristezza di Bing Bong. Semplicemente accetta i suoi sentimenti senza cercare di cambiarli o minimizzarli.

Come reagisce Tristezza quando Bing Bong esprime il suo dolore? In che modo puoi, come Mentor+, offrire lo stesso tipo di ascolto e sostegno al tuo Mentee?

Risposte previste

- **Riflette/analizza:** Tristezza permette a Bing Bong di esprimere le sue emozioni e accoglie ciò che prova condividendo il suo stato d'animo, riconoscendo e lasciando spazio alla sua tristezza senza affrettarsi a risolverla. Anche un Mentor+ dovrebbe accogliere con empatia ciò che dice il suo Mentee per mostrare comprensione.
- **Osa fare domande/chiede chiarimenti:** Tristezza non offre immediatamente soluzioni, ma rimane presente, incoraggiando Bing Bong a esplorare le sue emozioni. Un Mentor+ può porre domande aperte per aiutare il Mentee a riflettere sui propri sentimenti senza imporre soluzioni.

Perché il silenzio è importante in una conversazione tra Mentor+ e Mentee?

Risposte previste

- **È una forma di attenzione:** Il silenzio dà spazio al Mentee per elaborare ed esprimere le proprie emozioni, mostrando che il Mentor+ sta ascoltando con attenzione e dando tempo per la riflessione, senza fretta.
- **Consente di riassumere/riformulare:** Le pause permettono al Mentee di trovare le parole. Dopo un momento di silenzio, il Mentor+ può riassumere o riformulare per garantire la comprensione e approfondire la conversazione.

→ **Riflessione**

- Riconoscere l'importanza dell'ascolto attivo. Quando e perché è essenziale ascoltare attivamente?
- Valutare la propria capacità di ascoltare il Mentee. Mi sento pronto e sicuro nel ricevere e comprendere ciò che il Mentee ha da dire?
- Identificare cosa i Mentor+ trarranno da questo esercizio e come lo applicheranno alla loro pratica di mentoring.

→ **Principali risultati**

- Valutare le capacità di ascolto e identificare le aree di miglioramento.
- Creare un ambiente in cui i Mentee si sentano a proprio agio nel condividere i propri pensieri e le proprie preoccupazioni.
- Costruire e mantenere la fiducia nelle relazioni di mentoring dimostrando comprensione ed empatia genuine.

Sezione 3.3

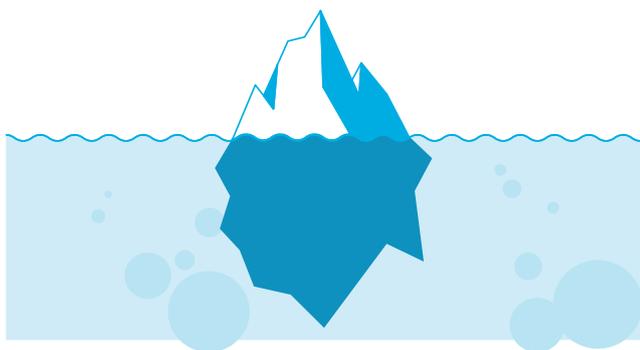
PADRONEGGIARE LA COMUNICAZIONE INTERCULTURALE

→ Contenuto

L'approccio interculturale nel mentoring rafforza la relazione favorendo la fiducia, incoraggiando il dialogo aperto e aumentando la consapevolezza delle influenze culturali sulla comunicazione e sui valori. Rispettare le differenze culturali e affrontare le sfide interculturali crea un ambiente più inclusivo e comprensivo per i Mentee, sostiene i loro adattamenti e aiuta a costruire la loro resilienza.

SLIDE 41

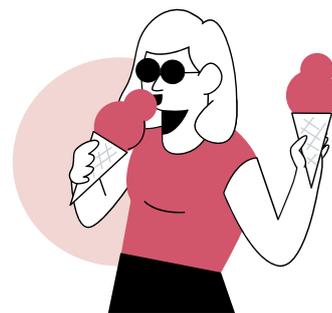
IL MODELLO ICEBERG DELLA CULTURA³



Uno dei modelli più noti per la rappresentazione della cultura è il modello dell'iceberg. Il suo scopo è quello di illustrare le varie componenti della cultura, sottolineando che alcune sono visibili, mentre altre sono nascoste e quindi più difficili da scoprire.

Questo modello suggerisce che la cultura può essere paragonata a un iceberg, perché solo una piccola parte è visibile sopra l'acqua. La punta visibile dell'iceberg è sostenuta dalla sua sezione sommersa, molto più grande, che rimane nascosta alla vista. Nonostante non sia visibile, questa parte sommersa costituisce una solida base per ciò che è visibile sopra.

³ *L'apprentissage interculturel*, T-KIT, Conseil de l'Europe & Commission Européenne, page 21



SLIDE 42

ATTIVITÀ 7 • ICEBERG CULTURALE

Individuale / Gruppo - 20 minuti

IN PRESENZA / ONLINE

→ Materiali

Immagine digitale o fisica dell'"iceberg culturale" (si può usare anche un semplice grafico che mostra un iceberg con etichette per gli elementi culturali)

→ Obiettivi di apprendimento per Mentor+

- Riconoscere gli aspetti visibili e nascosti della cultura.
- Comprendere come i valori e le credenze culturali influenzino le interazioni con i Mentee.
- Riflettere sul proprio background culturale e sul suo impatto sulla comunicazione.
- Sviluppare la consapevolezza delle differenze culturali e promuovere l'inclusività nel mentoring.

PASSO PER PASSO



IN PRESENZA

- 1 Chiedete ai partecipanti: "Avete mai sentito parlare del modello dell'iceberg della cultura?" e lasciate che condividano i loro pensieri.
- 2 Spiegate brevemente il concetto utilizzando una rappresentazione visiva dell'iceberg.
- 3 Chiedete ai partecipanti di identificare gli elementi visibili della cultura (la "punta" dell'iceberg) e di annotarli sul grafico preparato.

- 4 Chiedete loro di identificare gli elementi culturali nascosti che potrebbero influenzare i comportamenti e le interazioni.
- 5 Se necessario, fornire esempi tratti dal modello dell'iceberg culturale.
- 6 Presentate un elenco di esempi già preparato e verificate se ci sono integrazioni emerse dal gruppo di partecipanti o elementi trascurati.
- 7 Chiedete ai partecipanti di riflettere sul proprio background culturale e su come potrebbe influenzare il loro stile di mentoring.

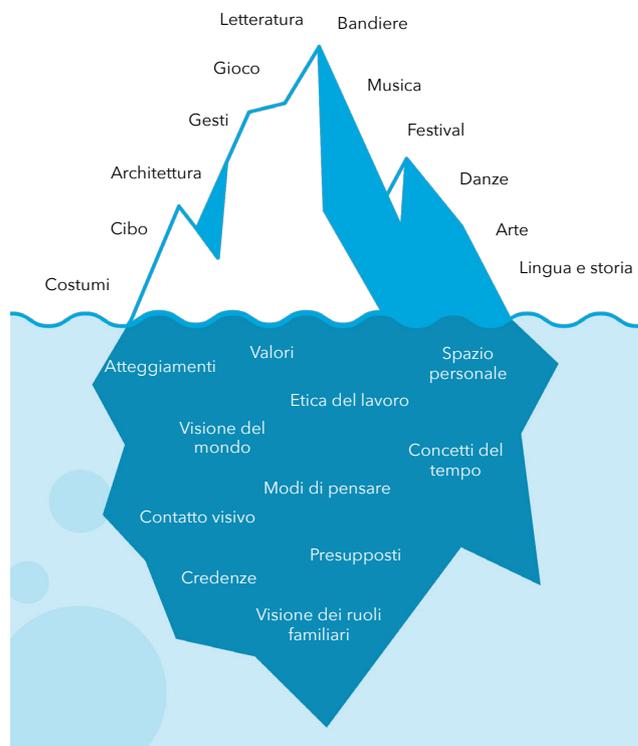
PASSO PER PASSO



ONLINE

- 1 Condividete una versione digitale del modello dell'iceberg culturale tramite condivisione dello schermo o una piattaforma collaborativa.
- 2 Chiedete ai partecipanti: "Avete mai sentito parlare del modello dell'iceberg culturale?" e lasciate che condividano i loro pensieri nella chat o su un documento condiviso.
- 3 Utilizzate un documento condiviso o uno strumento di lavagna dove i partecipanti possano elencare esempi di elementi culturali visibili.
- 4 Chiedete ai partecipanti di aggiungere all'elenco elementi nascosti della cultura.
- 5 Se necessario, per guidare la discussione fornite esempi presi dal modello dell'iceberg culturale.
- 6 Discutete le somiglianze e le differenze nella percezione della cultura da parte dei partecipanti.
- 7 Invitate i partecipanti a riflettere sul proprio background culturale e sul suo impatto sulle interazioni di mentoring.

SLIDE 43



Quando si parla di cultura, alcuni aspetti sono facilmente visibili: la cucina, la musica, la lingua, l'architettura e le arti, per citarne alcuni. Tuttavia, le vere fondamenta che ne garantiscono la stabilità sono molto più difficili da individuare. Queste includono, ad esempio, le norme, le credenze popolari, i valori, gli assunti fondamentali su spazio, tempo e natura.

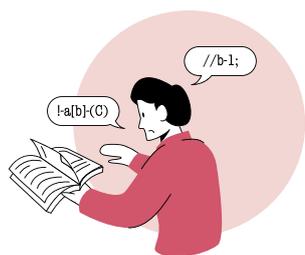
Il modello dell'iceberg illustra che gli aspetti visibili della cultura sono solo manifestazioni dei suoi elementi nascosti. Sottolinea anche la sfida di comprendere persone con background culturali diversi. Mentre possiamo osservare le parti visibili del loro "iceberg", è più difficile identificare le fondamenta sottostanti.

Detto questo, il modello dell'iceberg non risponde completamente a tutte le domande riguardanti la cultura. In generale, serve come punto di partenza per un'analisi più approfondita della cultura, offrendo una prima visualizzazione del motivo per cui comprendere e "vedere" la cultura può essere difficile.

Un elemento essenziale della mobilità internazionale è l'interculturalità.

Poiché i partecipanti sperimentano nuove culture in prima persona e operano al fianco di cittadini del Paese ospitante e di altri partecipanti provenienti da contesti culturali diversi, hanno l'opportunità unica di sviluppare competenze interculturali che favoriscono *“una migliore comprensione delle altre culture, una maggiore ricettività verso il multiculturalismo, una maggiore tolleranza e maggior rispetto per le altre culture, un miglioramento del dialogo interculturale.”* (Commissione europea, 2017: 166)

La mobilità internazionale fa sì che i partecipanti adottino mentalità diverse e nuovi modi di pensare, ampliando i loro orizzonti, aumentando le loro conoscenze sulle altre culture e sviluppando un interesse per ciò che è nuovo e diverso. D'altra parte, le differenze linguistiche, le convinzioni che derivano da costrutti culturali e i valori profondamente radicati che modellano la prospettiva di ciascuna cultura, possono portare a incomprensioni e ostacolare la comunicazione in un ambiente interculturale. Per questo motivo, i consigli, l'esperienza e la guida di un Mentor che ha precedentemente portato a termine un progetto nello stesso Paese del Mentee o che è stato coinvolto in attività progettuali simili saranno preziosi per il Mentee.



SLIDE 44

ATTIVITÀ 8 • LA STORIA DI ABIGAIL

Individuale / Gruppo - 40 minuti

IN PRESENZA / ONLINE

→ **Materiali**

IN PRESENZA: Testo stampato della Storia di Abigail, una lavagna a fogli mobile (facoltativa)

ONLINE: Un documento condiviso (Google Docs, Miro) con il testo della storia.

Appendice n°5

→ **Obiettivi di apprendimento per Mentor+**

- Riconoscere e accogliere valori e prospettive diversi.
- Sviluppare l'apertura mentale esplorando punti di vista diversi.
- Praticare una comunicazione rispettosa e costruttiva esprimendo opinioni divergenti.
- Rafforzare il pensiero critico mettendo in discussione pregiudizi e presupposti personali.
- Promuovere una cultura del rispetto e della tolleranza incoraggiando discussioni su dilemmi etici.

Il racconto di Abigail illustra come gli individui percepiscano il mondo attraverso prospettive diverse, abbiano valori diversi e traggano conclusioni diverse sulla base di informazioni identiche.

Quando si interagisce con persone di culture diverse, è importante riconoscere che non tutte le loro azioni, i loro valori e i loro atteggiamenti sono esclusivamente influenzati dal loro background culturale. Questo esercizio illustra come persone apparentemente simili possano avere approcci diversi, possedere valori morali diversi e percepire la realtà in modi diversi.

PASSO PER PASSO



IN PRESENZA

- 1 Distribuite copie stampate della Storia di Abigail e leggetela ad alta voce.
- 2 Date ai partecipanti 3 minuti per determinare chi è più e meno colpevole nella storia, facendo una classifica.
- 3 (Facoltativo) Dividete i partecipanti in coppie e concedete 5 minuti per il confronto.
- 4 Ogni partecipante presenta la propria classifica e giustifica il proprio ragionamento (1 minuto per partecipante).
- 5 Facilitate una discussione di gruppo di 15 minuti, incoraggiando il dibattito e i diversi punti di vista.

- 6 Conducete un debriefing di 5 minuti in cui i partecipanti riflettono sulle proprie prospettive e sui possibili pregiudizi che hanno influenzato le scelte durante l'attività.

PASSO PER PASSO



ONLINE

- 1 Condividete il testo della storia in un documento accessibile a tutti i partecipanti.
- 2 Chiedete ai partecipanti di determinare chi è più e meno colpevole nella storia, facendo una classifica.
- 3 Suddividete i partecipanti in coppie o piccoli gruppi e assegnateli a stanze virtuali diverse, per un confronto di 5 minuti.
- 4 Chiedete a ogni partecipante di presentare la propria classifica e il proprio ragionamento in plenaria, dopo che tutti sono rientrati nella stanza principale (1 minuto ciascuno).
- 5 Facilitate una discussione strutturata di 15 minuti, assicurandovi che tutti i punti di vista siano ascoltati.
- 6 Conducete un debriefing di 5 minuti per riflettere sulle lezioni apprese e sui punti di vista riconsiderati.

È possibile aggiungere alcune variazioni:

Il testo è volutamente generico: potete quindi inventare liberamente i dettagli della storia. L'obiettivo è mostrare come tutto dipenda dal punto di vista e dalla prospettiva adottata. Ad esempio:

- Modificate la storia includendo nomi unisex per affrontare il tema del genere.
- Proponete versioni della storia in cui i protagonisti provengono da contesti economici, sociali e culturali diversi, per esplorare come questo influenzi il giudizio. Questo aiuterà a esplorare come il contesto possa influenzare la percezione degli eventi. Potete aggiungere dettagli in merito a cultura, legami familiari, violenza, amicizia, lealtà, atteggiamenti verso i rapporti sessuali, genere, religione, potere e dominio, epoca.

- Invitate i partecipanti ad assumere il punto di vista opposto rispetto a ciascun personaggio, considerato più o meno responsabile, in modo da garantire che ogni voce trovi un'eco nel gruppo.

→ Riflessione

Durante la discussione, ponete domande che stimolino il pensiero critico, ad esempio: *“Cambieresti l'ordine della tua lista se Abigail avesse 13 anni? In che modo? E se ne avesse 42?”*

→ Domande per i partecipanti

1. Quali sono i diversi punti di vista e le diverse prospettive esplorati in questa attività? Quali elementi hanno riguardato?
2. Che cosa portate con voi da questa attività?

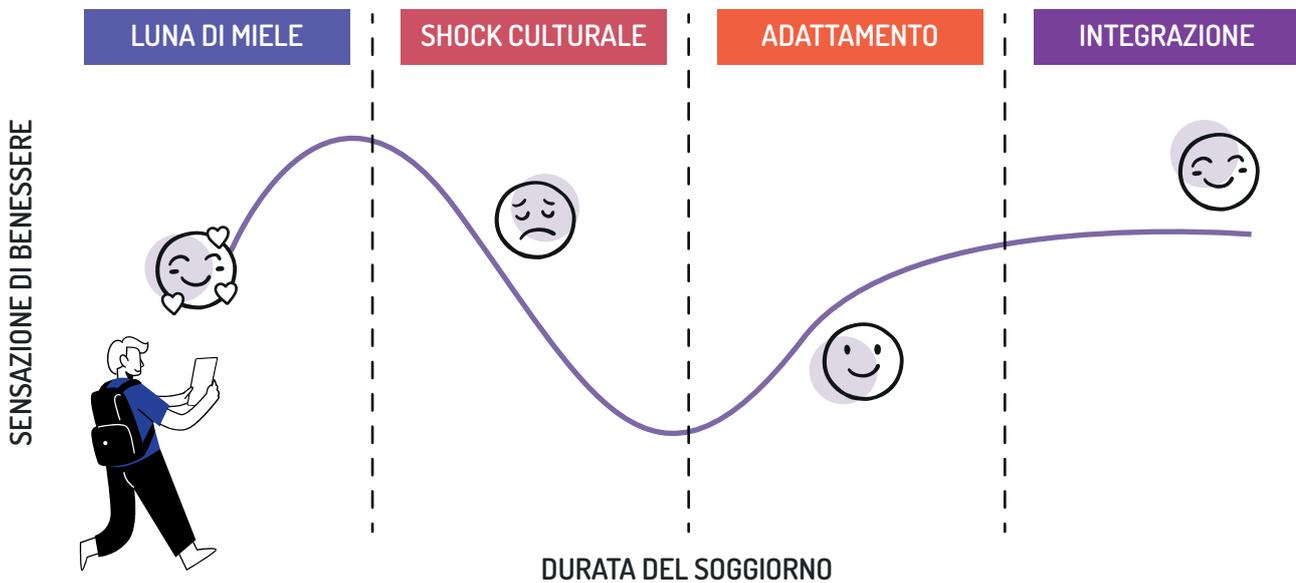
→ Risultati principali

- I Mentor+ imparano a navigare tra dilemmi etici e decisioni complesse, fornendo guida e sostegno nel rispetto dell'autonomia dei Mentee.
- I Mentor+ promuovono la comprensione delle differenze culturali e incoraggiano i Mentee a considerare questi fattori nelle loro interazioni e nel processo decisionale.
- I Mentor+ comprendono l'importanza di una comunicazione chiara e aperta e della fiducia nelle relazioni.
- I Mentor+ imparano a riflettere sui confini personali e sul comportamento etico da adottare in contesti professionali e personali.
- I Mentor+ riconoscono l'importanza di incoraggiare i Mentee a creare reti di sostegno e a chiedere consiglio quando si trovano ad affrontare delle sfide.

SLIDE 45

LE FASI DELLO SHOCK CULTURALE

Quando ci si trova all'estero, per un periodo breve o prolungato, è probabile che si debba affrontare un periodo di adattamento. Nel loro nuovo contesto internazionale, i Mentee incontreranno culture, approcci lavorativi, contesti politici e condizioni ambientali diversi. Alcune di queste nuove esperienze possono essere esaltanti e stimolanti, mentre altre possono rappresentare sfide e portare frustrazioni.



Molti partecipanti sperimenteranno quelle che i professionisti del settore degli studi all'estero definiscono "fasi di shock culturale". Questa curva illustra le fasi di adattamento che, tipicamente, le persone che vivono esperienze all'estero attraversano. È importante riconoscere che non tutti affrontano e attraversano questo processo allo stesso modo. Alcuni possono saltare alcune fasi, viverle in una sequenza diversa o avere periodi di adattamento più brevi o più lunghi rispetto ad altri.

È fondamentale che i Mentee riconoscano e riflettano sulle proprie emozioni, sia positive sia negative, mentre sono all'estero. Devono capire che provare questi sentimenti è normale e che ci sono risorse di supporto a loro disposizione (Tutor, Mentor+...). I Mentor+ devono essere consapevoli di questo aspetto della mobilità internazionale ed essere pronti a sostenere i Mentee che potrebbero provare queste emozioni.

SLIDE 46

FASI DELLO SHOCK CULTURALE



→ Fase 1:

Luna di miele: entusiasmo iniziale

- **Descrizione:** La persona è eccitata dal cambiamento. Tutto sembra nuovo, affascinante e ricco

di possibilità. È una fase di scoperta e curiosità, in cui le differenze culturali sono percepite positivamente.

- **Emozioni:** Entusiasmo, ottimismo, senso di meraviglia.
- **Esempio:** "I Boliviani sono così accoglienti e calorosi. Mi sono sentita subito integrata e tutti sono disposti ad aiutarmi e a mostrarmi la città".
- **Dinamica del rifiuto e della negazione:** La persona si protegge dagli aspetti negativi e si concentra sul nuovo, senza vedere le sfide che la attendono.



→ Fase 2:

Crisi: shock e resistenza

- **Descrizione:** La realtà del cambiamento comincia a farsi sentire. Sorgono le prime difficoltà, come le barriere linguistiche, le diverse norme sociali e il disagio per il ritmo della vita locale. Questa fase è spesso caratterizzata da sentimenti di resistenza, frustrazione e persino isolamento.
- **Emozioni:** Frustrazione, solitudine, rabbia.
- **Esempi:**
 - "L'alta quota mi stanca molto. Ho mal di testa e mi manca il fiato quando cammino lungo le strade di La Paz. È più difficile di quanto immaginassi".

- "Gli orari qui sono molto flessibili. Le persone si prendono il loro tempo, il che è frustrante per me, perché mi sembra che tutto richieda più tempo del necessario".

- "Qui le persone sono più espansive nel contatto e io non sono abituata a questo livello di vicinanza. In certe situazioni mi mette un po' a disagio".

- **Dinamica del dolore e della rabbia:** La persona esprime frustrazione per le differenze culturali, che diventano ostacoli.



→ Fase 3:

Depressione: tristezza e nostalgia

- **Descrizione:** La consapevolezza delle sfide culturali può portare a una fase di tristezza e nostalgia, in cui la persona si sente scoraggiata e isolata. Questa fase di depressione è caratterizzata da un senso di disorientamento e di rimpianto per la cultura d'origine.
- **Emozioni:** Tristezza, solitudine, nostalgia.
- **Esempio:** "Mi sento solo e trovo difficile fare amicizia. Mi mancano i miei cari e sento che il mio posto non è qui".
- **Dinamica della depressione:** Questa fase assomiglia alla depressione nella curva del lutto, in cui la persona percepisce pienamente la perdita dei suoi punti di riferimento e delle sue zone di comfort e prova emozioni negative di fronte alla realtà.



→ Fase 4:

Adattamento: esplorazione e accettazione

- **Descrizione:** La persona inizia ad accettare la situazione e a cercare modi per adattarsi. Esplora nuove strategie per integrarsi nella cultura locale, imparando la lingua, facendo nuove amicizie o adottando nuove abitudini.
- **Emozioni:** Calma, accettazione, impegno.
- **Esempi:**
 - "Sto imparando ad adattarmi al ritmo boliviano. Invece di essere impaziente, cerco di approfittare dei tempi di attesa per chiacchierare e conoscere meglio le persone che mi circondano".

- "Ho iniziato a bere tè di coca per affrontare meglio l'altitudine. Mi aiuta molto e fa parte delle abitudini locali".

- "Ho stretto amicizia con dei giovani boliviani che mi spiegano le usanze locali e mi mostrano le zone meno turistiche della città".

- **Dinamica della negoziazione:** La persona cerca modi e strategie per migliorare la propria situazione e inizia ad adattarsi esplorando possibili soluzioni.



→ Fase 5:

Integrazione e inserimento

- **Descrizione:** La persona si sente a proprio agio nella nuova cultura e ha integrato gli elementi locali nel proprio stile di vita. È in pace con le differenze culturali e si sente sicura nelle interazioni quotidiane.
- **Emozioni:** Fiducia, soddisfazione, appartenenza.
- **Esempi:**
 - "Mi sto abituando ai saluti e agli abbracci calorosi. Ora mi sembra naturale e mi sento più a mio agio nelle mie interazioni".
 - "Sto iniziando a cucinare piatti boliviani a casa e a incorporare ingredienti locali nei miei pasti. Ora fa parte della mia routine quotidiana".
 - "Ora apprezzo la tranquillità e la pazienza dei Boliviani. Mi sento più rilassato e meno frettoloso, il che mi ha permesso di integrarmi davvero nella vita locale".
- **Dinamica dell'accettazione:** La persona ha integrato completamente il cambiamento e si sente in pace con la sua nuova realtà.

Per aiutare i Mentee a superare le varie fasi dello shock culturale e ad affrontare la curva dell'umore, ecco alcune strategie di adattamento che il Mentor+ può suggerire durante la mobilità internazionale:

- **Sviluppare routine per ridurre lo stress quotidiano:** incoraggiate il vostro Mentee a creare una routine che dia stabilità alla sua giornata. Pianificando la giornata e integrando momenti di relax - come praticare sport, leggere o semplicemente prendersi del tempo per esplorare la cultura locale secondo i propri ritmi - il giovane può sentirsi più padrone della situazione e ridurre lo stress in un ambiente sconosciuto.

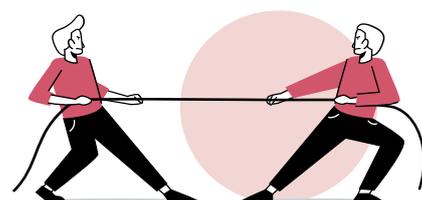
- **Stabilire obiettivi piccoli e raggiungibili:** aiutate il vostro Mentee a scomporre le sfide più impegnative in compiti gestibili e realizzabili. Ad esempio, imparare una nuova parola o frase ogni giorno o impegnarsi a interagire con la gente del posto una volta alla settimana può mantenerlo motivato. Questo approccio lo aiuta a rafforzare la fiducia in sé stesso e a contrastare il senso di inadeguatezza.
- **Incoraggiare l'attività fisica per scaricare lo stress:** sostenete il vostro Mentee nell'introduzione di un'attività fisica regolare nella sua routine, come lo yoga, le passeggiate, le escursioni o gli sport ricreativi. L'esercizio fisico non solo riduce lo stress, ma migliora anche l'umore poiché rilascia endorfine. Anche semplici movimenti, come lo stretching, possono avere benefici significativi per il benessere mentale.
- **Promuovere i legami sociali per evitare l'isolamento:** incoraggiate il vostro Mentee a mantenere contatti sociali unendosi a gruppi di espatriati o partecipando ad attività locali. È importante che cerchi sostegno quando ne ha bisogno - attraverso amici, colleghi o gruppi di supporto - per combattere i sentimenti di solitudine e isolamento durante il periodo trascorso all'estero.
- **Suggerire di tenere un diario per rielaborare le emozioni:** consigliate al vostro Mentee di tenere un diario per esprimere i propri pensieri ed emozioni. Questo spazio personale può aiutarlo a chiarire i suoi sentimenti, a monitorare la sua crescita personale e a liberare le sue ansie senza paura di essere giudicato. Scrivere gli permette di riflettere e di trovare un significato alle sue esperienze.
- **Fare delle pause ed esplorare nuovi luoghi:** incoraggiate il vostro Mentee a prendersi una pausa dall'ambiente abituale. Un breve viaggio nel Paese ospitante o un cambiamento di scenario possono aiutare a ricaricare le batterie e a fornire nuove motivazioni. Esplorare nuovi luoghi permette di fare una pausa mentale e di staccare dallo stress quotidiano.

Mettendo in atto queste strategie, i Mentor+ possono aiutare i loro Mentee a superare le sfide emotive dell'adattamento culturale e a creare un ambiente di sostegno che favorisca la resilienza e la crescita personale durante la loro esperienza di mobilità internazionale.

Sezione 3.4 CONDIVIDERE ESPERIENZE E FORNIRE INDICAZIONI

→ Obiettivi

- Riflettere sulle convinzioni personali in materia di rispetto e riservatezza.
- Imparare a costruire la fiducia e a creare uno spazio sicuro per una comunicazione aperta.



SLIDE 47

ATTIVITÀ 9 • LINEA DEL VALORE

Gruppi/Individuale - 45 minuti

IN PRESENZA / ONLINE

→ Materiali

IN PRESENZA: Cartelli / fogli con scritto "Fortemente d'accordo" e "Fortemente in disaccordo", nastro adesivo, elenco di affermazioni relative al rispetto e alla riservatezza.

ONLINE: Una lavagna virtuale dove disegnare una linea; ai due estremi della linea porre due etichette con scritto "Fortemente d'accordo" e "Fortemente in disaccordo"; in alternativa, utilizzare uno strumento di sondaggio (ad esempio, *Zoom polls*, *Menti.com*).

→ Obiettivi di apprendimento per Mentor+

- Riflettere sulle esperienze personali e sulle convinzioni in materia di rispetto e riservatezza.
- Individuare strategie per migliorare il rapporto con i Mentee.
- Comprendere le diverse prospettive sul rispetto e la riservatezza.
- Migliorare il pensiero critico sui dilemmi etici nel mentoring.
- Migliorare le capacità decisionali riguardo ai problemi di riservatezza.
- Sviluppare strategie di comunicazione efficaci per discutere di argomenti sensibili.

PASSO PER PASSO



IN PRESENZA

- 1 Mettete un cartello a un'estremità della stanza con scritto "Fortemente d'accordo" e un altro all'estremità opposta con scritto "Fortemente in disaccordo".
- 2 Spiegate il concetto dell'attività "Linea del valore" e il suo scopo nell'esplorare le prospettive sul rispetto e la riservatezza.
- 3 Leggete un'affermazione relativa al mentoring, al rispetto o alla riservatezza (vedere le affermazioni riportate di seguito).
- 4 Chiedete ai partecipanti di posizionarsi fisicamente lungo la linea del valore in base alla propria opinione.
- 5 Invitate alcuni partecipanti a condividere il motivo per cui hanno scelto la loro posizione.
- 6 Ripetete il processo con affermazioni diverse, incoraggiando la discussione e l'autoriflessione.
- 7 Riassumete le intuizioni principali e il modo in cui si applicano alle relazioni di mentoring.



ONLINE

- 1 Preparate una lavagna virtuale con una linea etichettata agli estremi o utilizzate uno strumento di sondaggio (ad esempio, Menti.com, Zoom polls) con una scala da 1 (Fortemente in disaccordo) a 5 (Fortemente d'accordo).
- 2 Spiegate lo scopo dell'attività e come i partecipanti si confronteranno sulle affermazioni lette.
- 3 Leggete un'affermazione relativa al mentoring, al rispetto o alla riservatezza (vedere le affermazioni seguenti) e chiedete ai partecipanti di "posizionarsi" sulla linea o sulla scala numerata a seconda della propria opinione.

- 4 Invitate alcuni partecipanti a spiegare perché hanno scelto la propria posizione, attraverso la chat o tramite il microfono.
- 5 Ripetete il processo con affermazioni diverse, incoraggiando la discussione e l'autoriflessione.
- 6 Riassumete le intuizioni chiave e il modo in cui si applicano alle relazioni di mentoring.

→ Esempi di affermazioni da utilizzare durante l'attività

- **È importante rispettare sempre le opinioni del Mentee, anche se non si è d'accordo.**
 - **Spiegazione:** "È normale essere in disaccordo, ma il rispetto viene prima di tutto. Non dobbiamo imporre le nostre opinioni al Mentee, anche se non siamo d'accordo. Il processo di mentoring non riguarda voi ma il Mentee, siete qui come guida".
- **Rispettare un Mentee non significa evitare il confronto, ma accompagnarlo con cura nel processo di riflessione, senza mettere in discussione le sue decisioni.**
 - **Spiegazione:** "Sfidare un Mentee non equivale a mettere in discussione la sua persona o le sue decisioni in modo giudicante, ma significa offrirgli alternative di pensiero e occasioni per crescere. È importante chiarire cosa intendiamo per "sfida": non si tratta di imporsi, ma di stimolare il pensiero critico, promuovere l'autonomia e allargare gli orizzonti.
 - **Esempio:** se un Mentee dice di voler tornare a casa, non liquidate il desiderio, ma chiedete con rispetto e interesse: "Cosa ti fa desiderare questo? Ci sono altre possibilità che potremmo esplorare insieme?".
 - Queste piccole aperture possono aiutarlo a riflettere, considerare nuove prospettive e prendere decisioni più consapevoli.
- **Il rispetto richiede di dare al Mentee lo spazio per commettere errori e imparare da essi.**
 - **Spiegazione:** "È importante permettere al Mentee di commettere errori come parte del suo processo di apprendimento. Gli errori sono naturali e rappresentano una preziosa opportunità di crescita.

In qualità di Mentor+, il vostro ruolo non è quello di intervenire e risolvere ogni problema, ma di fornire una guida e aiutare il Mentee a riflettere su cosa è andato storto e su come può migliorare. Dandogli spazio per imparare dai propri errori, si favorisce la sua indipendenza e lo si aiuta a costruire la resilienza, che è fondamentale per il suo sviluppo”.

- **Un Mentor+ dovrebbe incoraggiare il Mentee a condividere storie personali per approfondire il rapporto di mentoring, anche se si tratta di storie difficili o emotive.**

- *Spiegazione: “La condivisione di storie personali può contribuire ad approfondire la relazione tra Mentor+ e Mentee. Tuttavia, i Mentor+ non devono obbligare i Mentee a farlo, poiché si tratta di storie molto personali. I limiti di ognuno devono essere rispettati. Se il Mentee non vuole condividere la propria storia, bisogna rispettare la sua decisione e viceversa”.*

- **Un Mentor+ rispettoso non dà mai un feedback giudicante al proprio Mentee.**

- *Spiegazione: “Un Mentor+ deve sempre fornire un feedback costruttivo, anche se può sembrare critico, purché sia fatto con rispetto”.*

- **La riservatezza deve essere mantenuta, a meno che la non condivisione di un'informazione comporti un grave danno o un pericolo per il Mentee o per altri.**

- *Spiegazione: “La riservatezza è importante, ma se un Mentee è in pericolo immediato il Mentor+ deve segnalarlo, indipendentemente dagli accordi di riservatezza”.*

- **La condivisione di aneddoti personali del Mentee con altri Mentor+ aiuta a migliorare il processo di mentoring.**

- *Spiegazione: “La condivisione di aneddoti personali del Mentee con altri Mentor+ può talvolta essere utile, ma solo con un'autorizzazione esplicita del Mentee per garantire il mantenimento della fiducia”.*

→ **Principali risultati**

- I Mentor+ sviluppano una consapevolezza più profonda di come i valori personali influenzano le relazioni di mentoring.
- I Mentor+ riconoscono l'importanza di rispettare le diverse prospettive e le influenze culturali.
- I Mentor+ rafforzano la loro capacità di prendere decisioni etiche e informate riguardo alla riservatezza.
- I Mentor+ acquisiscono strategie per discutere di argomenti sensibili in modo rispettoso e aperto.
- I Mentor+ imparano a promuovere un ambiente di fiducia e trasparenza con i loro Mentee.

→ **Riflessione**

- In che modo questa attività ha cambiato il vostro punto di vista sulla relazione di mentoring?
- Quali sono le strategie che potete utilizzare per garantire il rispetto e la riservatezza nella vostra relazione di mentoring?
- Come decidete quali informazioni devono rimanere riservate tra un Mentor+ e un Mentee?
- Come potete gestire le situazioni in cui il rispetto o la riservatezza potrebbero essere compromessi?
- Quali sono i modi migliori per migliorare la relazione tra Mentor+ e Mentee?
- Se un Mentor+ usa accidentalmente un linguaggio inappropriato o esprime un'opinione che potrebbe offendere il Mentee, come deve comportarsi?
- Cosa fare se un Mentee esprime opinioni dannose o “parole d'odio” durante una sessione di mentoring?

In situazioni come i discorsi d'odio, il sessismo o il razzismo, è fondamentale prendere posizione con fermezza, ricorrendo a forme di comunicazione rispettosa e nonviolenta. La nonviolenza non è sinonimo di passività: al contrario, offre strumenti per affrontare i conflitti senza alimentare ulteriori tensioni o violenza.

SLIDE 48



ATTIVITÀ 10 • NON HO MAI

Gruppi - 30 minuti

IN PRESENZA / ONLINE

→ Obiettivi di apprendimento per i Mentor+

- Comprendere l'importanza di creare uno spazio sicuro per una comunicazione aperta.
- Imparare a costruire la fiducia attraverso la vulnerabilità condivisa.

PASSO PER PASSO



IN PRESENZA

- 1 Spiegate brevemente le regole del gioco "Non ho mai" e l'importanza dell'onestà e del rispetto.
- 2 Stabilite le regole di base per uno spazio sicuro (ad esempio: nessun giudizio, riservatezza, ascolto attivo).
- 3 Disponete i partecipanti in cerchio.
- 4 Condividete un esempio personale per far capire la tipologia di frasi da condividere.
- 5 Ogni partecipante inizia con dieci dita alzate.
- 6 I partecipanti dicono a turno "Non ho mai..." seguito da qualcosa che non hanno mai fatto.
- 7 Chi ha fatto quell'attività o quell'azione citata abbassa un dito.
- 8 Continuate fino allo scadere del tempo o fino a quando i partecipanti hanno fatto più turni.

PASSO PER PASSO



ONLINE

- 1 Spiegate brevemente le regole del gioco "Non ho mai" e l'importanza dell'onestà e del rispetto.
- 2 Stabilite le regole di base per uno spazio sicuro (ad esempio: nessun giudizio, riservatezza, ascolto attivo).
- 3 Condividete un esempio personale per far capire la tipologia di frasi da condividere.
- 4 Chiedete ai partecipanti di aprire le videocamere e di mostrare le mani.
- 5 A turno, ogni partecipante dice "Non ho mai..." nella chat o ad alta voce, attraverso il microfono.
- 6 Chi ha fatto quell'attività o quell'azione citata abbassa un dito.
- 7 Continuare fino allo scadere del tempo o fino a quando i partecipanti hanno fatto più turni.

→ Principali risultati

- I Mentor+ riconoscono l'importanza di creare uno spazio sicuro e privo di giudizi per i Mentee.
- I Mentor+ sviluppano competenze per costruire fiducia e incoraggiare una comunicazione aperta attraverso la vulnerabilità condivisa.
- I Mentor+ comprendono come l'apertura favorisce connessioni più profonde e relazioni di mentoring significative.
- I Mentor+ acquisiscono fiducia nel facilitare discussioni oneste che supportino i Mentee nell'esprimersi liberamente.

→ Riflessione

- Com'è stato partecipare a questa attività?
- In che modo l'attività vi ha aiutato a comprendere il concetto di spazio sicuro?
- Ci sono stati momenti in cui avete sentito un senso di connessione con gli altri?
- Ci sono stati momenti particolarmente difficili o scomodi? Come li avete gestiti?

- Che ruolo gioca la vulnerabilità nella costruzione di una relazione solida tra Mentor+ e Mentee?

Assicuratevi che i partecipanti si sentano a proprio agio nel condividere. Per rompere il ghiaccio, potete essere voi i primi a iniziare il gioco dando l'esempio. Con il vostro esempio state comunicando il messaggio che *"Condividere significa anche condividere la propria vulnerabilità"*.



SLIDE 49

ATTIVITÀ 11 • GIOCO DEI DADI

Individuale / Gruppi - 40 minuti

IN PRESENZA / ONLINE

➔ **Materiali**

IN PRESENZA: Un dado fisico.

ONLINE: Uno strumento di dado virtuale accessibile tramite una piattaforma online.

➔ **Obiettivi di apprendimento per i Mentor+**

- Imparare a condividere esperienze in modo chiaro e coinvolgente per connettersi e guidare i Mentee in modo efficace.
- Approfondire la conoscenza dell'ambiente sociale e lavorativo del Paese ospitante per supportare meglio i Mentee.
- Condividere storie brevi con trasparenza e attenzione, assicurandosi che forniscano spunti significativi ai Mentee.

PASSO PER PASSO



IN PRESENZA

- 1 Spiegate le regole del gioco dei dadi e sottolineate l'importanza di raccontare storie con trasparenza, rispetto e attenzione.
- 2 Ciascun partecipante a turno lancia un dado fisico.
- 3 In base al numero che ottiene, condivide una breve storia corrispondente alla categoria assegnata:
 - 1: Una situazione scomoda.
 - 2: Un incontro interessante.
 - 3: Un'esperienza interculturale.
 - 4: Una dinamica lavorativa o sociale vissuta nel Paese ospitante.
 - 5: Un obiettivo inaspettato.
 - 6: Un'iniziativa intrapresa.
- 4 Specificate che i partecipanti possono scegliere se condividere o meno, sottolineando il rispetto per le decisioni prese dai partecipanti oltreché per le loro storie.
- 5 Continuate finché tutti i partecipanti non hanno condiviso almeno una storia o fino a quando il tempo non è scaduto.



ONLINE

- 1 Usate un dado virtuale e assicuratevi che tutti i partecipanti possano accedere allo strumento.
- 2 Ciascun partecipante lancia il dado virtuale a turno.
- 3 In base al numero che ottiene, condivide una breve storia corrispondente alla categoria assegnata:
 - 1: Una situazione scomoda.
 - 2: Un incontro interessante.
 - 3: Un'esperienza interculturale.
 - 4: Una dinamica lavorativa o sociale vissuta nel Paese ospitante.
 - 5: Un obiettivo inaspettato.
 - 6: Un'iniziativa intrapresa.
- 4 Favorite l'ascolto attivo e un clima rispettoso nell'ambiente virtuale.
- 5 Sintetizzate i principali spunti condivisi e collegateli al contesto del mentoring.

→ Principali risultati

- I Mentor+ migliorano la propria capacità di condividere esperienze rilevanti e impattanti con i Mentee.
- I Mentor+ acquisiscono spunti e informazioni sull'ambiente sociale e lavorativo del Paese ospitante e su come trasmettere efficacemente questa conoscenza.
- I Mentor+ sviluppano fiducia nel racconto di storie come strumento di orientamento e supporto.
- I Mentor+ imparano a creare uno spazio sicuro per discussioni aperte, garantendo che le storie condivise siano in linea con gli obiettivi del mentoring.

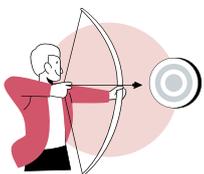
→ Riflessioni

- Cosa vi portate via da questo esercizio?
- Pensate che vi sentireste a vostro agio nel condividere storie con il Mentee?

SLIDE 50

QUANDO SI CONDIVIDONO ESPERIENZE PERSONALI CON I MENTEE, È IMPORTANTE FARLO IN MODO RIFLESSIVO E INTENZIONALE.

L'attenzione dovrebbe sempre essere rivolta a fornire spunti rilevanti e utili che supportino lo sviluppo del Mentee e lo aiutino a orientarsi nel proprio percorso.



1. Assicuratevi che la condivisione sia pertinente

È essenziale assicurarsi che ogni esperienza condivisa sia pertinente alla situazione che sta vivendo il Mentee. Concentratevi sul fornire consigli ed esempi che siano relazionati con i suoi obiettivi, le sue sfide e le sue necessità. Adattare gli spunti al suo contesto specifico renderà l'orientamento più efficace e significativo.



2. Date priorità alla comprensione del Mentee

Prima di condividere esperienze personali, prendetevi il tempo per comprendere il background, gli obiettivi e le sfide del Mentee. Ascoltate attivamente le loro preoccupazioni e cercate di chiarire cosa sperano di ottenere. Comprendendo la loro situazione, i consigli condivisi saranno allineati alle loro necessità e forniranno un supporto più efficace.



3. Condividete con uno scopo

Assicuratevi che ogni storia condivisa abbia uno scopo chiaro. L'obiettivo non dovrebbe essere semplicemente raccontare aneddoti, ma offrire spunti preziosi che contribuiscano alla crescita del Mentee. Ogni esperienza condivisa dovrebbe fornire qualcosa di concreto, come consigli, lezioni o prospettive, che aiutino il Mentee a progredire nel suo percorso.

Seguendo questi principi, i Mentor+ possono condividere esperienze significative e impattanti, favorendo così una relazione di mentoring più efficace. Condividere con intenzione e rilevanza e con uno scopo specifico supporta la crescita del Mentee e lo aiuta a superare le proprie sfide con fiducia in voi e in sé stesso.

→ Obiettivi

- Riconoscere l'importanza del supporto e della fiducia nelle relazioni tra Mentor+ e Mentee.
- Sviluppare competenze comunicative e favorire il pensiero critico.



SLIDE 51

COME CONSIGLIARE I MENTEE: COSA FARE E COSA NON FARE

→ Contenuto

Uno dei principali ruoli dei Mentor+ è offrire consigli ai loro Mentee durante l'intera esperienza di mobilità. Che sia prima, durante o dopo la mobilità, questa guida è essenziale per supportare i Mentee nell'adattarsi e sfruttare al meglio l'esperienza all'estero. Tuttavia, i Mentor+ devono ricordare che il loro ruolo non è prendere decisioni per i Mentee, ma fornire loro suggerimenti informati basati sulla loro conoscenza e esperienza.

Una buona domanda su cui i Mentor+ dovrebbero riflettere è: *"Cosa avrei voluto che mi fosse stato detto prima di partire per la mia esperienza di mobilità internazionale?"*



SLIDE 52

PRIMA DELLA MOBILITÀ

Chiedete ai partecipanti come i Mentor+ possano supportare i loro Mentee prima che inizi la mobilità. Faranno proposte che potrebbero differire da quelle indicate di seguito. Prendete nota delle proposte in modo da poterle rivedere, se necessario, e completarle con le proposte sottostanti.

I Mentor+ possono fornire consigli preziosi durante la fase di preparazione, aiutando i Mentee a sentirsi sicuri e pronti per il viaggio che li attende.

Le aree di focus potrebbero includere, ad esempio:

1. Costruzione del progetto di mobilità

- Scrittura del CV e della lettera di presentazione: Sugerite formati e approcci che siano in linea con le norme del Paese ospitante.
- Preparazione linguistica: Raccomandate app o risorse linguistiche (ad esempio, Duolingo, Babbel) e condividete suggerimenti per imparare frasi ed espressioni utili nella quotidianità.
- Stabilire obiettivi realistici: Aiutate i Mentee a definire ciò che sperano di ottenere durante la loro mobilità, sia a livello personale che professionale.

2. Preparazione pratica

- Cosa mettere in valigia: Fornite una lista di controllo degli elementi essenziali (ad esempio: adattatori, documenti, abbigliamento adatto al clima).
- Logistica del viaggio: Offrite consigli su come orientarsi negli aeroporti, prenotare i mezzi di trasporto e gestire eventuali complicazioni durante il viaggio (ad esempio, ritardi dei voli).
- Informazioni locali: Condividete informazioni sulle usanze, il clima e i mezzi di trasporto del Paese ospitante.

3. Preparazione mentale ed emotiva

- Aspettative culturali: Discutete delle potenziali differenze culturali che potrebbero incontrare e di come affrontarle con una mentalità aperta.
- Stabilire aspettative realistiche: Preparateli per l'iniziale entusiasmo (fase della luna di miele), ma anche per le possibili difficoltà, come lo shock culturale e la nostalgia di casa.



SLIDE 53

DURANTE LA MOBILITÀ

Chiedete ai partecipanti come i Mentor+ possano supportare i loro Mentee durante il progetto di mobilità.

I Mentor+ faranno proposte che potrebbero differire da quelle indicate di seguito.

Prendete nota delle proposte in modo da poterle rivedere, se necessario, e completarle con le proposte sottostanti.

Il supporto del Mentor+ è cruciale mentre il Mentee si adatta alla vita all'estero. **Monitoraggi regolari aiutano i Mentee a gestire le proprie emozioni e ad affrontare eventuali difficoltà. I Mentor+ possono consigliare quanto segue:**

1. Gestione delle emozioni e dello shock culturale

- La curva dell'umore: Ricordate ai Mentee che è normale vivere alti e bassi, dall'entusiasmo per le nuove esperienze alla frustrazione per le difficoltà quotidiane. Ad esempio, durante il progetto potrebbero provare nostalgia di casa. Incoraggiateli ad essere aperti e a parlarne con una persona di fiducia.
- Gestione dello stress: Aiutate i mentee a ritrovare la concentrazione sugli obiettivi del progetto e a valutare i propri progressi. Incoraggiateli a usare tecniche come l'ascolto di sé o la scrittura di un diario, o a cercare supporto in una persona di fiducia.

2. Gestione del denaro

- Consigli su come spendere e risparmiare: Condividete consigli pratici su come gestire il proprio denaro, evitando spese inutili e pianificando le attività ricreative del tempo libero.

3. Gestione delle relazioni

- Risoluzione dei conflitti: Condividete strategie per gestire i conflitti con altri partecipanti o con i coinquilini. Incoraggiate la comunicazione aperta e l'empatia.
- Comprensione culturale: Guidate i Mentee sui comportamenti da adottare e da evitare nel Paese ospitante per aiutarli a evitare fraintendimenti.

4. Accompagnare al processo di inserimento

- Partecipare alla vita locale: Suggeste di partecipare a eventi locali, attività culturali o gruppi sociali per integrarsi meglio nel nuovo contesto.
- Cercare supporto: Incoraggiate i Mentee a mettersi in contatto con le comunità di espatriati o con le strutture di supporto locali se stanno affrontando delle difficoltà.

- Mantenere la motivazione: Sottolineate l'importanza di rivedere con costanza gli obiettivi e i progressi dei Mentee, incoraggiandoli a fissare nuovi traguardi. Spingeteli alla ricerca di persone con un impatto positivo che possano coltivare la loro motivazione.



SLIDE 54

DOPO LA MOBILITÀ

Chiedete ai partecipanti come i Mentor+ possono supportare i loro Mentee dopo la mobilità. I Mentor+ condivideranno suggerimenti che potrebbero differire da quelli proposti di seguito. Prendete nota delle proposte in modo da poterle riprendere, se necessario, e completarle con quelle indicate di seguito.

Quando termina il periodo di mobilità, i Mentee spesso hanno bisogno di orientamento su come affrontare il cambiamento o pianificare i prossimi passi. I Mentor+ possono suggerire quanto segue:

1. Futuri progetti professionali e personali

- Strutture di supporto: Indirizzate i Mentee verso risorse locali o internazionali (come servizi di orientamento professionale, programmi di studio o opportunità di volontariato) per aiutarli a perseguire i loro obiettivi
- Porre le domande giuste: Incoraggiate i Mentee a riflettere sull'esperienza appena conclusa chiedendosi: *"Cosa ho imparato? In che modo questa esperienza ha cambiato i miei obiettivi professionali o i miei valori personali? Come posso valorizzare questa esperienza nel mio futuro?"*

2. Condivisione di reti

- Connessioni professionali: Introducete i Mentee alla vostra rete professionale, soprattutto se può aiutarli a progredire nella carriera o nei progetti personali futuri.
- Mantenere i contatti: Incoraggiate i Mentee a mantenere le relazioni che hanno costruito durante la mobilità, sia con le persone locali sia con altri espatriati.

Questi contatti potrebbero agevolare occasioni lavorative o di volontariato future.

3. Riflessione e valutazione

- **Autovalutazione:** Guidate i Mentee nella riflessione sull'esperienza appena conclusa. Suggerite la creazione di un portfolio personale o professionale che raccolga le competenze e le conoscenze acquisite durante la mobilità.
- **Reintegrazione:** Offrite consigli su come gestire lo shock culturale inverso al ritorno a casa e su come mantenere l'apertura mentale e lo sguardo globale acquisiti durante l'esperienza. Incoraggiate la pianificazione futura e aiutateli a comprendere come le competenze apprese possano essere applicate in futuri progetti personali o professionali.



SLIDE 55

QUANDO CHIEDERE AIUTO?

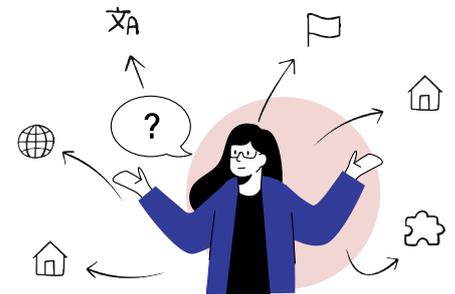
I Mentor+ non sono tenuti ad avere tutte le risposte. Se vi trovate di fronte ad argomenti al di fuori della vostra competenza, contattate l'organizzazione coinvolta nel progetto di mobilità o altri Mentor+ della rete. In questo modo, riceverete appoggio e consigli e i vostri Mentee riceveranno informazioni accurate, sentendosi pienamente supportati.

Sezione 3.5

GESTIRE LE SFIDE: CONSAPEVOLEZZA INTERCULTURALE, SUPPORTO EMOTIVO, RISOLUZIONE DEI CONFLITTI

⇒ Obiettivi

- Comprendere i possibili problemi che possono nascere nella relazione coi Mentee e imparare a risolverli.
- Immaginare possibili scenari e saper applicare soluzioni diverse.



SLIDE 56

CONTENUTO

Durante un progetto di mobilità, possono sorgere diversi problemi a causa della complessità del nuovo ambiente e del contesto interculturale. Nella prossima attività, vengono presentati alcuni dei potenziali problemi e delle possibili soluzioni che possono essere incontrati durante l'esperienza di mobilità. Questi problemi possono essere di vario tipo: difficoltà di adattamento al nuovo ambiente, rapporti difficili con i coinquilini o la famiglia ospitante, difficoltà di inserimento nella comunità, shock culturale, condizioni di vita differenti e complesse e insoddisfazione verso le attività del progetto.

Le soluzioni proposte non sono le uniche opzioni per affrontare questo genere di problemi, ma il Mentor+ può farvi riferimento quando comunica con i Mentee per risolvere eventuali difficoltà. Poiché il Mentor+ è anche un ex partecipante alla mobilità o ha vissuto all'estero per almeno 3 mesi, è fondamentale che il Mentee riceva supporto anche attraverso la conoscenza e l'esperienza dirette del Mentor+.

Il Mentor+ dovrebbe indirizzare il Mentee verso persone competenti a cui rivolgersi per affrontare questioni su cui lui non ha piena certezza, e continuare a seguire l'evoluzione della situazione con attenzione.



SLIDE 57

ATTIVITÀ 12 • RISOLUZIONE DEI PROBLEMI

Gruppi - 60 minuti

IN PRESENZA / ONLINE

➔ Materiali

IN PRESENZA: Carta e penna per prendere appunti, un timer, ampi fogli per annotare e riassumere le discussioni. Se necessario, stampa dell'**Appendice n°6**.

ONLINE: Una piattaforma di videoconferenza e un documento condiviso online (*Google Docs, Miro, Jamboard*) per prendere appunti collaborativamente.

➔ Obiettivi di apprendimento per i Mentor+

- Migliorare l'ascolto attivo e la comprensione.
- Saper aiutare i Mentee nell'affrontare problemi o sapere indirizzarli verso la persona competente.

PASSO PER PASSO

**IN PRESENZA**

- 1 Dividete i partecipanti in piccoli gruppi di 3-4 persone.
- 2 Assegnate a ciascun gruppo 2-3 problemi che potrebbero verificarsi durante l'esperienza di mentoring e le relative cause (vedere la tabella sottostante). Opzionale: utilizzate la versione stampata della tabella (Appendice n°6).
- 3 Date ai gruppi 15-20 minuti per elaborare possibili soluzioni basate sulle proprie esperienze o sul ragionamento logico.

- 4 Ogni gruppo presenta in plenaria i problemi su cui ha lavorato e le soluzioni proposte.
- 5 Facilitate il feedback degli altri gruppi e guidate una discussione aperta.
- 6 Conducete una sessione di riflessione su come queste strategie di risoluzione dei problemi si applicano a situazioni reali di mentoring.
- 7 Fornite ulteriori approfondimenti utilizzando la tabella delle soluzioni preparata.

**ONLINE**

- 1 Suddividete i partecipanti in stanze separate, ognuna composta da 3-4 persone.
- 2 Condividete un documento collaborativo in cui i gruppi possano annotare le idee e le proposte.
- 3 Assegnate a ciascun gruppo 2-3 potenziali problemi che potrebbero verificarsi durante l'esperienza di mentoring e le relative cause (vedere la tabella sottostante).
- 4 Date ai gruppi 15-20 minuti per elaborare possibili soluzioni basate sulle proprie esperienze o sul ragionamento logico.
- 5 Tornate alla stanza principale, dove ogni gruppo presenta le situazioni problematiche su cui ha lavorato e le proposte di soluzione elaborate.
- 6 Facilitate il feedback degli altri gruppi e guidate una discussione aperta.
- 7 Conducete una sessione di riflessione su come queste strategie di risoluzione dei problemi si applicano a situazioni reali di mentoring.
- 8 Fornite ulteriori approfondimenti utilizzando la tabella delle soluzioni preparata.

N.B.: La colonna "Soluzioni per Tutor dell'organizzazione di supporto e Tutor dell'organizzazione di accoglienza" contiene informazioni da fornire ai partecipanti dopo l'attività. Non chiedete ai partecipanti di trovare soluzioni per questa colonna, poiché non rientra nel loro ruolo.

Tabella 2: Potenziali problemi, cause e soluzioni

Potenziali problemi	Cause	Soluzioni per il Mentor+	Soluzioni per i Tutor (organizzazione di supporto e organizzazione ospitante)
<p>MANCANZA DI COMUNICAZIONE TRA IL MENTEE E L'ORGANIZZAZIONE OSPITANTE</p> <p>Il Mentee sente che i compiti che gli sono stati assegnati non corrispondono alle informazioni ricevute prima della partenza riguardo le attività da svolgere.</p> <p>La comunicazione con l'organizzazione non è chiara e ci sono incomprensioni riguardo la pianificazione delle attività, la gestione dei giorni liberi, ecc.</p>	<p>Incertezze, cambiamenti o aspettative poco chiare (sia da parte del Mentee rispetto al processo di mobilità sia da parte dell'organizzazione ospitante nei confronti del partecipante) possono causare problemi di comunicazione e incomprensioni. Possono sorgere problemi riguardanti l'orario di lavoro o la gestione dei giorni liberi.</p>	<p>Incoraggiare il Mentee a esprimere eventuali incertezze e facilitare il confronto per chiarire le aspettative delle parti coinvolte.</p> <p>Condividere le proprie esperienze per aiutare il Mentee a gestire i cambiamenti e le incertezze, offrendo strategie per adattarsi in modo efficace.</p> <p>Incoraggiare il Mentee a incontrare il Tutor dell'organizzazione ospitante per porre domande, chiarire eventuali dubbi e discutere le aspettative.</p> <p>Assistere il Mentee nell'adattarsi ai cambiamenti fornendo strategie per la flessibilità e la gestione di responsabilità impreviste.</p>	<p>Tutor organizzazione ospitante Comunicare chiaramente e fin dall'inizio i ruoli e le responsabilità sia del Mentee sia dell'organizzazione ospitante per evitare fraintendimenti.</p> <p>Garantire che ci siano canali di comunicazione aperti affinché i Mentee possano porre domande sul processo e sulle aspettative in qualsiasi momento.</p> <p>Tutor organizzazione di supporto Monitorare regolarmente la situazione per assicurarsi che i Mentee non siano sopraffatti e che i loro orari di servizio e i giorni liberi siano rispettati.</p> <p>Entrambi i Tutor Condurre monitoraggi regolari per avere aggiornamenti</p>

Potenziali problemi	Cause	Soluzioni per il Mentor+	Soluzioni per i Tutor (organizzazione di supporto e organizzazione ospitante)
<p>BARRIERA LINGUISTICA</p> <p><i>Come possono i Mentee comunicare con la comunità locale che non parla la loro lingua?</i></p> <p>Il Mentee non si sente integrato a causa della mancanza di competenze linguistiche. Questo genera incomprensioni nei negozi, con i vicini di casa e con la comunità locale</p>	<p>La situazione problematica di verifica a causa dell'insufficiente conoscenza linguistica del Mentee o del basso numero di persone che parlano una lingua europea nella comunità locale, specialmente nelle aree rurali.</p>	<p>Ricordare al Mentee che la mobilità internazionale è l'opportunità ideale per acquisire nuove competenze e abilità. Incoraggiarlo a lavorare sulle aree in cui riscontra difficoltà e a migliorarsi continuamente.</p> <p>Fornire al Mentee risorse come applicazioni per l'apprendimento delle lingue, corsi online o lezioni di lingua locali per migliorare le competenze linguistiche.</p> <p>Incoraggiare il Mentee a cercare supporto da un altro partecipante che parla la sua stessa lingua e che ha meno difficoltà a comunicare con le persone locali.</p> <p>Incoraggiare il Mentee a partecipare ad attività di scambio culturale, dove può praticare la lingua locale in contesti informali.</p>	<p>Tutor organizzazione ospitante Fornire al Mentee nozioni linguistiche di base e un vocabolario rilevante per le attività quotidiane e per interagire con la comunità locale.</p> <p>Offrire informazioni sulle risorse locali, come circoli linguistici o centri comunitari, dove il Mentee può trovare supporto.</p> <p>Tutor organizzazione di supporto Garantire che il Mentee riceva formazione linguistica o risorse per l'apprendimento linguistico prima della partenza e durante il progetto, per sviluppare competenze linguistiche di base.</p> <p>Monitorare regolarmente le difficoltà linguistiche del Mentee e fornire strategie per migliorare la sua comunicazione con la comunità locale.</p>

Potenziali problemi	Cause	Soluzioni per il Mentor+	Soluzioni per i Tutor (organizzazione di supporto e organizzazione ospitante)
<p>CONDIZIONI DI VITA E ALLOGGIO</p> <p>Il Mentee non si adatta facilmente alle nuove condizioni di vita.</p> <p>Il Mentee si lamenta dell'alloggio fornito dall'organizzazione ospitante.</p>	<p>L'alloggio o gli altri luoghi frequentati dal Mentee si trovano in una zona con meno collegamenti e opportunità sociali.</p> <p>Le condizioni dell'alloggio del Mentee potrebbero essere diverse da quelle che si aspettava o potrebbero non soddisfare gli standard previsti; oppure, il problema potrebbe dipendere dallo stile di vita dei coinquilini (pulizia, igiene, ecc.).</p>	<p>Motivare il Mentee a partecipare a eventi o attività organizzati dalla comunità locale per favorire le connessioni sociali e l'inserimento nel contesto. Incoraggiarlo a connettersi con persone del posto che possano introdurlo a nuovi circoli sociali.</p> <p>Aiutare il Mentee a identificare organizzazioni, circoli o gruppi nelle vicinanze dove poter incontrare nuove persone e stringere amicizie.</p> <p>Suggerire piattaforme online o gruppi sui social media dove il Mentee possa mettersi in contatto con altre persone che si trovano in situazioni simili o che condividono interessi comuni.</p> <p>Informarsi sulle condizioni di vita nella casa. In base alla situazione, aiutare il Mentee a comprendere le differenze culturali, la situazione economica del Paese ospitante e altri elementi che potrebbero differire dagli standard del suo Paese d'origine.</p> <p>Condividere consigli su come adattarsi a diverse condizioni di vita e su come mantenere la pulizia e l'igiene negli spazi condivisi.</p> <p>Se il problema deriva da altri partecipanti che vivono nella stessa casa, il Mentee deve prima confrontarsi con loro. Se la situazione rimane irrisolta, è possibile discuterla con il Tutor dell'organizzazione ospitante.</p>	<p>Tutor organizzazione ospitante Condividere informazioni sulle attività sociali e culturali nelle vicinanze, come festival, workshop o corsi, e promuovere uscite di gruppo per ridurre il senso di isolamento.</p> <p>Agire come intermediario tra il Mentee e i gruppi locali, aiutandolo a trovare opportunità di socializzazione.</p> <p>Prima dell'arrivo del Mentee, fornire informazioni dettagliate sull'alloggio, attraverso foto e descrizioni, per aiutarlo a capire cosa aspettarsi.</p> <p>Tutor organizzazione di supporto Verificare lo stato dell'alloggio e le strutture fornite dall'organizzazione ospitante.</p> <p>Monitorare regolarmente il Mentee per valutare la sua soddisfazione riguardo l'alloggio.</p>

Potenziali problemi	Cause	Soluzioni per il Mentor+	Soluzioni per i Tutor (organizzazione di supporto e organizzazione ospitante)
<p>ADATTAMENTO E INSERIMENTO NEL CONTESTO LOCALE</p> <p><i>Come il Mentee sta vivendo lo shock culturale? Era consapevole di questa fase?</i></p> <p><i>Come sta cercando di inserirsi nella comunità locale?</i></p>	<p>Adattarsi a un nuovo ambiente può essere più difficile per alcuni Mentee.</p> <p>Adattarsi a una nuova cultura, a una nuova organizzazione di volontariato o a un nuovo stile di vita può richiedere tempo e rappresentare una sfida. Talvolta questo può portare a una perdita di motivazione</p>	<p>Discutere il processo di adattamento e la fase di shock culturale con il Mentee; sottolineare che l'adattamento richiede tempo e che è normale che ci siano difficoltà di questo tipo (vedere la curva di adattamento culturale).</p> <p>Condividere le proprie esperienze di adattamento a nuovi ambienti, incluse le sfide affrontate e le strategie usate per superarle, per ispirare resilienza.</p> <p>Aiutare il Mentee a stabilire obiettivi a breve termine e realistici, per favorire un senso di realizzazione e mantenere la motivazione.</p> <p>Ascoltare attivamente le preoccupazioni del Mentee e riconoscere e valorizzare i suoi sentimenti, rafforzando l'idea che è normale chiedere aiuto quando necessario. Incoraggiarlo a condividere le proprie sensazioni con il Tutor dell'organizzazione ospitante.</p>	<p>Tutor organizzazione ospitante Organizzare sessioni di orientamento per far familiarizzare il Mentee con il nuovo ambiente e la nuova cultura.</p> <p>Fornire risorse come guide locali o workshop che possano aiutare il Mentee ad ambientarsi nella nuova realtà.</p> <p>Promuovere discussioni di gruppo o reti di supporto tra pari, dove il Mentee possa condividere esperienze e strategie di adattamento.</p> <p>Tutor organizzazione di supporto Pianificare monitoraggi frequenti per monitorare il progresso di adattamento del Mentee e offrirgli supporto nell'affrontare eventuali difficoltà.</p>

Potenziali problemi	Cause	Soluzioni per il Mentor+	Soluzioni per i Tutor (organizzazione di supporto e organizzazione ospitante)
<p>STEREOTIPI, PREGIUDIZI E FALSE CONOSCENZE</p> <p><i>Il Mentee è stato vittima di stereotipi durante l'esperienza?</i></p> <p><i>Come ha reagito a queste situazioni?</i></p> <p><i>Aveva idee preconcepite sul Paese ospitante prima di partecipare al programma di mobilità?</i></p> <p><i>Come è riuscito a superare pregiudizi e stereotipi?</i></p>	<p>Essere in contatto con altre culture e vivere in un Paese diverso può far emergere la sensazione di essere giudicato e di essere vittima di stereotipi e pregiudizi.</p>	<p>Se ci sono preoccupazioni di questo tipo, incoraggiare il Mentee a parlarne con le persone che possono aiutarli (Tutor dell'organizzazione ospitante, Tutor dell'organizzazione di supporto, altri membri dell'organizzazione ospitante).</p> <p>Assicurarsi che il Mentee non si lasci ingannare dalle apparenze e mantenga una mente aperta.</p> <p>Ascoltare attivamente il Mentee e guidarlo nello sviluppo del pensiero critico e della consapevolezza delle culture altrui.</p> <p>Condividere consigli su come reagire e incoraggiarlo ad affrontare argomenti specifici per comprendere e superare stereotipi e pregiudizi.</p> <p>Condividere suggerimenti su libri, video e materiali informativi sui temi trattati.</p> <p>Incoraggiare il Mentee ad entrare in contatto con la comunità locale, a confrontarsi, a condividere paure e pensieri e a comprendere meglio il contesto in cui si trova.</p>	<p>Tutor organizzazione ospitante Assicurarsi che il Mentee comprenda il significato di stereotipi, pregiudizi e false conoscenze. Aiutarlo a riconoscerli e superarli.</p> <p>Tutor organizzazione di supporto Fornire conoscenze sull'interculturalità, i pregiudizi, gli stereotipi e le false conoscenze prima della partenza.</p> <p>Entrambi i Tutor Fornire informazioni sulla storia del Paese ospitante.</p>
<p>MANCANZA DI ORIENTAMENTO E SUPPORTO DA PARTE DELL'ORGANIZZAZIONE OSPITANTE</p> <p>Il Mentee non si sente guidato nei propri compiti e nel progetto.</p> <p>Non ci sono momenti di incontro e aggiornamento tra il Mentee e il Tutor dell'organizzazione ospitante, né una pianificazione settimanale specifica.</p>	<p>La mancanza di monitoraggio e supporto da parte dell'organizzazione ospitante durante il progetto può ridurre la motivazione del Mentee e rendere difficile la risoluzione dei problemi.</p>	<p>Incoraggiare il Mentee a creare occasioni di confronto e scambio frequenti con l'organizzazione ospitante.</p> <p>Incoraggiare il Mentee a parlare con il Tutor dell'organizzazione di supporto, in modo che possa intervenire e mediare se necessario.</p>	<p>Entrambi i Tutor Assicurarsi che ci siano membri dello staff locale che possano fornire supporto al Mentee nel caso in cui il Tutor principale non sia disponibile.</p> <p>Tutor organizzazione ospitante Mantenere linee di comunicazione aperte con il Mentee per informarlo delle opzioni di supporto disponibili in caso di assenza del Tutor principale.</p>

Potenziali problemi	Cause	Soluzioni per il Mentor+	Soluzioni per i Tutor (organizzazione di supporto e organizzazione ospitante)
<p>MANCANZA DI MENTORING E SUPPORTO DA PARTE DEL MENTOR+</p> <p><i>Il Mentee è realmente impegnato nel mentoring?</i></p> <p><i>Con quale frequenza Mentor+ e Mentee realizzano gli incontri di mentoring?</i></p> <p><i>Le sessioni e il processo di mentoring soddisfano le esigenze e le aspettative del Mentee?</i></p>	<p>Mentor+ inadeguati o difficilmente raggiungibili possono contribuire a questi problemi.</p> <p>Alcuni partecipanti non hanno un Mentor+ oppure vengono assegnati ad un Mentor+ con ritardo, o ancora il matching tra Mentee e il Mentor+ non è efficace. In questi casi, il Mentee non sa come affrontare i problemi o a chi rivolgersi per ottenere supporto.</p>	<p>Chiedere al Mentee in che modo vorrebbe essere supportato più efficacemente durante le sessioni di mentoring. Cosa cerca? Cosa si aspetta dal Mentor+? Quali sono le sue esigenze?</p> <p>Cercare soluzioni per riequilibrare la relazione tra Mentee e Mentor+.</p> <p>Contattare l'organizzazione di supporto per l'assegnazione di un nuovo Mentor+.</p>	<p>Tutor organizzazione di supporto</p> <p>Tenere traccia degli abbinamenti tra Mentor+ e Mentee e assicurarsi che tutti i Mentee siano stati abbinati a un Mentor+ fin dall'inizio dell'esperienza di mobilità.</p> <p>Informarsi sulla relazione tra Mentee e Mentor+, verificando se sia adatta alle esigenze del Mentee. Assicurarsi che vi siano incontri di mentoring regolari durante tutto il corso del progetto.</p> <p>Stabilire un sistema di mentoring interno che possa favorire l'intervento di un altro Mentor+ nel caso in cui il Mentor+ principale non sia disponibile.</p>

→ Principali risultati

- I Mentor+ migliorano la loro capacità di ascolto attivo e di identificazione di possibili soluzioni per i Mentee.
- I Mentor+ imparano a riconoscere quando indirizzare i Mentee verso risorse appropriate invece di risolvere direttamente i problemi.
- I Mentor+ sviluppano capacità di problem solving collaborativo, rafforzando le proprie capacità di mentoring.
- I Mentor+ acquisiscono una comprensione più approfondita delle sfide comuni che i Mentee affrontano e dei migliori modi per supportarli.

→ Riflessioni

- Cosa portate con voi da questo esercizio?
- Vi sentite in grado di supportare il Mentee nelle difficoltà che potrebbe incontrare durante l'esperienza di mobilità?

MODULO 4: COME ASSUMERSI LE PROPRIE RESPONSABILITÀ DI MENTOR+

→ Obiettivi

- Creare le basi della relazione di mentoring.
- Definire obiettivi concreti con il Mentee.
- Pianificare incontri e strutturare il supporto continuo (obiettivi, modalità per svolgere gli incontri, strumenti).

SLIDE 59

Sezione 4.1 CONTATTARE IL MENTEE

→ Obiettivo

- Spiegare ai Mentor+ come contattare il loro Mentee dopo l'abbinamento tra i due.

Step 1: Annunciare l'abbinamento

- Informare il Mentor+ e il Mentee del loro abbinamento tramite l'organizzazione di supporto.
- Definire il metodo con cui dare la comunicazione: e-mail, telefonata, messaggio tramite la piattaforma online o incontro di persona.
- Assicurarsi che sia il Mentor+ sia il Mentee siano consapevoli dell'abbinamento e pronti ad avviare il contatto.

Step 2: Stabilire i canali di comunicazione

- Discutere e decidere quali canali di comunicazione utilizzare durante la relazione di mentoring. Le opzioni includono:
 - Riunioni di gruppo (se si sta eseguendo il mentoring con più Mentee contemporaneamente).
 - Incontri di persona.
 - App di messaggistica istantanea (*Messenger, WhatsApp, ecc.*).
 - E-mail.
 - Telefonate.
 - Incontri online e videochiamate (*Skype, Zoom*).
- Concordare uno o due canali di comunicazione principali che siano comodi meglio per entrambe le parti, che garantiscano il contatto costante e che evitino di generare confusione.
- Definire la funzione di ciascun canale (ad esempio: e-mail per comunicazioni formali, *WhatsApp* per aggiornamenti rapidi).

Step 3: Stabilire le regole di comunicazione

- Stabilire regole chiare per contattarsi reciprocamente, mantenendo un quadro di comunicazione strutturato e rispettoso. Considerate i seguenti aspetti:
 - Definire orari specifici per chiamate e messaggi per evitare interruzioni di impegni personali o professionali.
 - Evitare di inviare messaggi durante la notte, la sera tardi o il mattino presto.
 - Discutere su come gestire i messaggi urgenti e non urgenti.
 - Tenere conto dei fusi orari, soprattutto nel mentoring a distanza.

Step 4: Attuare buone pratiche

- Stabilire orari specifici per le chiamate: concordare, ad esempio, che le chiamate avvengano tra le 10:00 e le 18:00 (ora locale del Mentee) per rispettare gli impegni personali.
- Evitare chiamate e messaggi in orari inappropriati: definire limiti di orario, ad esempio: "*nessun messaggio dopo le 21:00*" o "*prime delle 8.00 solo messaggi urgenti*".
- Rispettare la programmazione degli incontri: se il Mentor+ e il Mentee concordano di fare una chiamata ogni primo lunedì del mese alle 15:00, entrambi dovrebbero rispettare tale programma, salvo necessità urgenti.
- Comunicare chiaramente eventuali modifiche: se sono necessari adattamenti alla programmazione, informare l'altra parte in anticipo.



SLIDE 60

Sezione 4.2

PRIMO INCONTRO

Prima della sessione di mentoring iniziale, è fondamentale preparare l'incontro in anticipo per garantire una conversazione fluida e produttiva. Una sessione ben preparata consente al Mentor+ di creare una base solida per la relazione, stabilire aspettative chiare e adottare un approccio strutturato ma flessibile. Ecco i passaggi chiave da seguire:

➔ Preparare l'incontro passo dopo passo



➤ Step 1: Programmare una data

- Coordinarsi con il Mentee per trovare un momento comodo a entrambi per il primo incontro.
- Decidere la tipologia di incontro: sarà un incontro faccia a faccia o una sessione online?
- Mandare un invito tramite il calendario online o un messaggio di conferma per garantire che l'appuntamento venga fissato in agenda.

➤ Step 2: Introduzione e presentazioni

- Presentarsi e spiegare il proprio ruolo come Mentor+.
- Creare un ambiente sicuro.
- Proporre attività rompighiaccio.

➤ Step 3: Definire gli obiettivi

- I Mentor+ e i Mentee definiscono gli obiettivi della relazione di mentoring.
- Completare i moduli utilizzando la piattaforma.
 - Sia il Mentor+ che il Mentee dovrebbero familiarizzare con la piattaforma digitale utilizzando il Tutorial fornito.
 - Aggiornare regolarmente riflessioni, sfide e successi per monitorare la crescita personale e professionale.
 - La piattaforma garantisce trasparenza, supporto strutturato e un facile monitoraggio dei progressi.

- Utilizzare i moduli che includono domande sul background del Mentee, aspettative, sfide e obiettivi personali per l'esperienza di mobilità.
- Prendere appunti per monitorare i progressi, ricordare i punti chiave e prepararsi per le sessioni future.
- Riassumere i punti principali della conversazione. (Si suggerisce di leggere le linee guida su "Come usare la piattaforma").

➤ Step 4: Riepilogare i punti chiave

- Riepilogare i punti chiave della conversazione consente di:
 - Garantire una comprensione reciproca ed evitare incomprensioni.
 - Organizzare le idee e mettere in evidenza i punti cruciali.
 - Definire i prossimi passi, le responsabilità e le scadenze.
 - Prevenire discussioni ridondanti e migliorare l'efficacia del mentoring.
 - Avere dei riferimenti chiari e rafforzare gli impegni presi.

➤ Step 5: Definire i passi successivi, la data dell'incontro seguente e chiudere la riunione

- Definire i prossimi passi, come azioni di follow-up o la programmazione dell'incontro successivo.
- Assicurarsi che il Mentee abbia una chiara comprensione di ciò che seguirà.

Proporre attività rompighiaccio

→ Obiettivi

- Sviluppare competenze per stabilire una connessione iniziale e favorire la fiducia tra Mentee e Mentor+.
- Imparare tecniche per coinvolgere attivamente il Mentee fin dall'inizio, creando un'atmosfera positiva.



SLIDE 61

CONTENUTO

Le attività rompighiaccio sono strumenti efficaci per gruppi o individui che non si sono mai incontrati prima, poiché permettono loro di entrare in contatto e conoscersi. Queste attività sono particolarmente utili durante la prima interazione tra un Mentor+ e un Mentee, poiché aiutano a eliminare le barriere tra i due, ridurre la tensione e creare uno spazio favorevole allo sviluppo di una relazione di mentoring.

Incoraggiando una comunicazione aperta, queste attività riducono la tensione e la formalità, favoriscono la fiducia e instaurano un rapporto di fiducia fin dall'inizio. Promuovono inoltre la condivisione di fragilità e creano un senso di sicurezza, aspetti fondamentali per una relazione di mentoring di successo. Inoltre, le attività rompighiaccio aiutano a sviluppare la dinamica di gruppo, favoriscono il senso di appartenenza e motivano i partecipanti, creando un clima positivo per la collaborazione e l'interazione futura.

Per rendere la sessione interattiva e arricchente, chiedete ai partecipanti se conoscono attività rompighiaccio già utilizzate con successo in altri contesti (es. workshop, riunioni o eventi di team building). Questo offre ai Mentor+ l'opportunità di condividere esperienze e apprendere nuove idee da applicare nelle proprie pratiche di mentoring.

→ Domande per avviare la discussione

Avete mai utilizzato attività rompighiaccio in contesti diversi?

Se sì, qual è stata la vostra preferita e perché ha funzionato bene?

Una volta raccolte le esperienze dei partecipanti, fornire esempi di attività che possono essere utilizzate con il Mentee.

Di seguito è riportato un elenco di domande e attività rompighiaccio che possono essere facilmente svolte in piccoli gruppi. Queste attività aiutano i partecipanti a identificare interessi comuni, favoriscono il team building e garantiscono la sostenibilità della relazione di mentoring.

Tabella 1: Attività rompighiaccio

Domande e attività rompighiaccio per la prima interazione³

Qual è un'attività o un hobby che ti piace fare nel tempo libero?

Quale programma TV o film ti piace di più?

Qual è la canzone che ascolti per migliorare il tuo umore?

Qual è il tuo piatto tradizionale o dessert preferito?

Nomi e aggettivi

Due verità e una bugia*

Cosa preferiresti*

*Questa guida fornisce istruzioni dettagliate su come svolgere attività rompighiaccio.

³ Le domande e le attività rompighiaccio sono state prese e adattate dal sito web <https://www.mural.co/blog/small-group-ice-breakers>

Identificare obiettivi e pianificare

→ Obiettivi

- Comprendere le tecniche di follow-up per facilitare gli scambi di mentoring.
- Organizzare la pianificazione degli incontri.



SLIDE 62

CONTENUTO

"Obiettivi chiari e scambi strutturati sono la base di un mentoring efficace."

Per creare una relazione di mentoring positiva ed efficace, i Mentor+ e i Mentee devono stabilire linee guida condivise fin dall'inizio. Devono essere affrontate due priorità chiave:

- **Definire obiettivi specifici di crescita e sviluppo**
Supportare i Mentee nell'identificazione di obiettivi realistici e nell'identificazione delle azioni per raggiungerli.
- **Pianificare le sessioni di mentoring**
Definire la frequenza, i metodi e i canali di comunicazione per incontri strutturati.

SLIDE 63

DEFINIZIONE DI OBIETTIVI DI CRESCITA E SVILUPPO

→ Obiettivi

Stabilire obiettivi chiari e significativi è un passo fondamentale nel processo di mentoring. Questi obiettivi possono riguardare diverse aree—sviluppo personale, professionale o sociale—e dovrebbero basarsi sulle motivazioni, paure, competenze, atteggiamenti e aspettative del Mentee prima della sua esperienza internazionale.

Ecco un elenco non esaustivo delle aspettative dei Mentee riguardo al loro progetto di mobilità internazionale.

- **Sviluppo personale**
 - Uscire dalla propria zona di comfort.
 - Acquisire indipendenza e fiducia in sé stessi.
 - Trovare uno scopo.
 - Trovare ispirazione per progetti personali o professionali.
 - Sentirsi realizzati durante l'esperienza.
- **Adattamento sociale e culturale**
 - Integrarsi nella nuova cultura/ambiente.
 - Trovare nuovi amici.
 - Imparare/migliorare una (nuova) lingua.
 - Stabilirsi all'estero.
- **Crescita professionale**
 - Acquisire nuove competenze.
 - Apprendere nuove metodologie di lavoro.
 - Mettersi alla prova prima di entrare nel mondo del lavoro.
 - Definire un percorso professionale.
- **Impegno civico**
 - Portare avanti un impegno civico.
 - Aiutare gli altri.
- **Altro**

Durante lo scambio tra Mentor+ e Mentee, i Mentee condividono quali aspettative hanno e, successivamente, i Mentor+ supportano i Mentee nel raggiungimento dei loro obiettivi.

È importante affrontare le paure e gli ostacoli del Mentee all'inizio della relazione di mentoring.

Ecco alcune paure che i Mentee possono avere riguardo al loro progetto di mobilità internazionale:

- **Sfide emotive:** solitudine, nostalgia di casa e shock culturale.
- **Preoccupazioni pratiche:** gestione del denaro e barriere linguistiche.
- **Adattamento sociale e ambientale:** adattarsi a nuove norme sociali e condizioni di vita e uscire dalla propria zona di comfort.

I Mentor+ possono aiutare i Mentee a gestire le loro paure riguardo la mobilità durante tutta la loro relazione.

SLIDE 64

PIANIFICAZIONE DEI MOMENTI DI SCAMBIO E DISCUSSIONE



Un programma di mentoring ben strutturato garantisce coerenza, favorisce la fiducia e offre un supporto efficace durante tutta l'esperienza di mobilità.

► **Step 1: Definizione della frequenza degli incontri**

- **Pianificare in anticipo:** programmare gli incontri con largo anticipo per garantire pianificazione e continuità.
- **Mantenere la regolarità:** si consiglia un incontro mensile, con flessibilità in base alle esigenze del Mentee.
- **Allinearsi ai momenti chiave:** gli incontri dovrebbero essere in linea con le diverse fasi del percorso di mobilità (pre-partenza, adattamento, verifica intermedia, riflessione e valutazione finale).

► **Step 2: Rispetto degli impegni presi**

- Gli incontri sono spazi programmati: sia il Mentor+ che il Mentee devono rispettare le date e gli orari concordati.
- Comunicare in anticipo eventuali modifiche per mantenere la fiducia e consentire la riorganizzazione.

► **Step 3: Scelta dei canali di comunicazione adeguati (Vedere Sezione 4.1: Contattare il Mentee per i dettagli sui metodi di comunicazione.)**

- Concordare uno o due canali comodi per entrambi e adatti al mentoring.
- Utilizzare i diversi canali in modo appropriato (ad esempio, messaggistica istantanea per aggiornamenti rapidi, videochiamate per discussioni più approfondite).
- Attenersi alla pianificazione concordata per mantenere coerenza e garantire fiducia e rispetto reciproci.

Bilanciando pianificazione e flessibilità, i Mentor+ garantiscono scambi efficaci e significativi con i loro Mentee.

Sezione 4.3 FOLLOW-UP MENSILE

Dopo il primo incontro, i follow-up regolari sono essenziali per mantenere una relazione di mentoring efficace e di supporto. Sebbene ogni sessione debba adattarsi alle esigenze in evoluzione del Mentee, i seguenti passaggi chiave aiutano a garantire continuità ed efficacia.

SLIDE 65

STEP



► **Step 1: Pianificazione e preparazione della sessione**

- **Fissare una data:** Stabilire un orario conveniente per entrambi e definire il formato dell'incontro (di persona o online).
- **Impostare la piattaforma online o preparare le schede di intervista:** Garantire che lo strumento di follow-up del mentoring sia pronto per la documentazione e la riflessione.

► **Step 2: Gestione dell'incontro**

- **Incontrarsi di persona o online:** Creare un ambiente accogliente e strutturato per la discussione.
- **Verificare i progressi:** Iniziare con una breve revisione delle esperienze recenti, delle sfide e dei successi del Mentee.
- **Partecipare a scambi aperti:** Ascoltare attivamente, fornire guida e incoraggiare il Mentee a condividere i propri pensieri.

► **Step 3: Documentazione delle intuizioni chiave**

- **Prendere appunti:** Registrare i punti importanti della discussione sulla piattaforma online o sulle schede.
- **Monitorare i progressi:** Aggiornare gli obiettivi, identificare le azioni successive e adattare il supporto in base ai nuovi sviluppi.

➤ Step 4: Definizione dei passi successivi e chiusura della sessione

- **Riassumere i punti chiave:** Ricapitolare quanto discusso ed evidenziare i progressi raggiunti.
- **Identificare le azioni successive:** Identificare i passaggi specifici che il Mentee può intraprendere prima della prossima sessione.
- **Pianificare il prossimo incontro:** Concordare il momento e il formato per il prossimo follow-up.

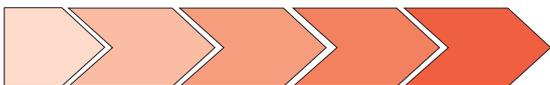
Mantenendo ogni sessione strutturata, basata sulle esigenze del momento e orientata all'azione, il Mentor+ garantisce che i Mentee ricevano un supporto costante, un orientamento chiaro e una guida significativa durante la loro esperienza di mobilità.

Sezione 4.4

CHIUDERE LA RELAZIONE DI MENTORING

L'ultima sessione di mentoring è un momento chiave per riflettere sul percorso di mentoring, valutare i progressi e prepararsi al percorso post-mobilità. Sia il Mentor+ sia il Mentee valutano la loro esperienza, consolidano gli apprendimenti e pianificano i passi successivi.

SLIDE 66



➤ Step 1: Fissare l'appuntamento

Fissate una data e un orario comodi per entrambi per l'incontro finale.

➤ Step 2: Ripercorrere e analizzare l'esperienza di mentoring

- Riflettete sui principali traguardi raggiunti, sulle sfide superate e sulla crescita personale e professionale.
- Confrontate gli obiettivi iniziali e finali, evidenziando i progressi compiuti e l'evoluzione degli obiettivi.

➤ Step 3: Discutere dei passi successivi e pianificare il percorso dopo l'esperienza di mobilità

- Utilizzate la sezione "*Obiettivi professionali o personali futuri*", compilata in precedenza sulla piattaforma online, per orientare la conversazione verso progetti post-mobilità.
- Affrontate temi chiave come futuri progetti professionali o formativi, il riadattamento al contesto originario e il supporto necessario per il reinserimento.

➤ Step 4: Compilare la piattaforma online e valutare l'esperienza

- Assicuratevi che sia il Mentor+ sia il Mentee aggiornino le riflessioni finali e i passi successivi.
- Completate il questionario di valutazione per fornire un feedback sull'esperienza di mentoring.

➤ Step 5: Chiudere la relazione di mentoring

- Esprimate apprezzamento per il tempo e l'impegno investiti nella relazione.
- Incoraggiate la continua auto-riflessione e l'applicazione degli insegnamenti appresi.
- Discutete la possibilità di rimanere in contatto, se appropriato.

Questa chiusura strutturata assicura che i Mentee si sentano preparati, supportati e fiduciosi verso il loro percorso a seguito dell'esperienza di mobilità.

Alla fine di ogni relazione di mentoring, è importante informare le organizzazioni coinvolte nel progetto. L'organizzazione di supporto può assegnare un nuovo Mentee al Mentor+ o suggerire che il Mentee, a sua volta, diventi un Mentor+.

Sezione 4.5

AFFRONTARE I POTENZIALI PROBLEMI NELLA RELAZIONE DI MENTORING

È importante assicurarsi che i Mentor+ e i Mentee si sentano a loro agio e soddisfatti dell'abbinamento.

In caso di necessità di aggiustamenti, l'organizzazione di supporto deve essere pronta a fare delle modifiche.

Ecco alcune delle difficoltà che possono sorgere in una relazione di mentoring e come superarle:

Difficoltà	Cause	Soluzioni
<p>MANCANZA DI COINVOLGIMENTO O IMPEGNO</p> <p>Il Mentor+ o il Mentee non partecipa attivamente agli incontri programmati, cancella frequentemente gli appuntamenti o mostra scarso impegno nella relazione.</p>	<p>Programmi fitti o priorità contrastanti.</p> <p>Mancanza di motivazione a causa di aspettative poco chiare.</p> <p>Aspettative discordanti tra il Mentor+ e il Mentee.</p>	<p>Discutere l'importanza di un coinvolgimento regolare e definire un programma di incontri concordato insieme.</p> <p>Registrare i punti principali degli incontri di mentoring e i progressi ottenuti per mantenere alta la motivazione.</p> <p>Incoraggiare almeno un incontro al mese, adattandosi alle esigenze del Mentee.</p>
<p>POCA COMUNICAZIONE</p> <p>Malintesi, mancanza di risposte o confusione negli scambi tra il Mentor+ e il Mentee.</p>	<p>Differenze negli stili di comunicazione o malintesi culturali.</p> <p>Linee guida poco chiare su come e quando comunicare.</p> <p>Dipendenza eccessiva da canali informali (ad esempio, WhatsApp), che porta a informazioni sparse e non ordinate.</p>	<p>Identificare insieme il metodo preferito per gli incontri strutturati e le varie comunicazioni (ad esempio, e-mail, piattaforma online, chiamate online).</p> <p>Stabilire linee guida su quando e con quale tempistica rispondere alle comunicazioni.</p> <p>In caso di malintesi, affrontarli apertamente e chiarire le intenzioni.</p>
<p>MANCANZA DI FIDUCIA E DI CONNESSIONE EMOTIVA</p> <p>Il Mentee non si sente a suo agio nel condividere le proprie preoccupazioni, generando una relazione di mentoring distante o inefficace.</p>	<p>Il Mentor+ non crea uno spazio sicuro e non giudicante.</p> <p>Mancanza di ascolto attivo o empatia.</p> <p>Paura di essere giudicati o respinti dal Mentor+.</p>	<p>Mostrare un interesse genuino, rimanere non giudicante e rassicurare il Mentee sul fatto che le sue preoccupazioni sono valide.</p> <p>Costruire fiducia attraverso conversazioni informali prima di affrontare argomenti più profondi.</p> <p>Riflettere su ciò che il Mentee condivide, fare domande aperte ed evitare di dare soluzioni immediate, a meno che non vengano richieste.</p>

Difficoltà	Cause	Soluzioni
<p>LE SFIDE PERSONALI DEL MENTEE INCIDONO SUL SUO COINVOLGIMENTO NELLA RELAZIONE DI MENTORING Il Mentee si distacca dal processo di mentoring a causa di difficoltà esterne.</p>	<p>Difficoltà personali, come nostalgia di casa, problemi finanziari o preoccupazioni relative alla salute mentale.</p> <p>Stress travolgente dovuto all'adattamento culturale o alle sfide lavorative.</p> <p>Mancanza di obiettivi chiari che porta alla perdita di motivazione.</p>	<p>Fare domande aperte per comprendere le difficoltà.</p> <p>Rassicurare il Mentee sul fatto che le difficoltà sono una parte naturale delle esperienze di mobilità.</p> <p>Aiutarlo a suddividere gli obiettivi in step e gestirli e monitorarli utilizzando la piattaforma online.</p> <p>Se le difficoltà del Mentee non sono di responsabilità del Mentor+, suggerire di rivolgersi a un professionista, all'organizzazione di supporto o ai servizi di supporto del programma.</p>
<p>SENTIRSI IMPREPARATO COME MENTOR+ Il Mentor+ si sente incerto su come supportare efficacemente il Mentee.</p>	<p>Incertezza su come affrontare argomenti sensibili o dilemmi etici.</p> <p>Mancanza di una struttura chiara per affrontare problemi seri (sapere a chi rivolgersi, con chi comunicare, a chi chiedere suggerimenti)</p>	<p>Fare riferimento alla guida del mentoring e alla piattaforma online per ottenere suggerimenti e indicazioni.</p> <p>Contattare le organizzazioni coinvolte nel progetto per consigli su situazioni complesse.</p> <p>Comprendere che il ruolo del Mentor+ consiste nel supportare e guidare, non nel risolvere tutti i problemi del Mentee. Se una situazione richiede un aiuto professionale, indirizzare il Mentee alla risorsa appropriata.</p>
<p>GESTIONE DEI CONFLITTI CON UN MENTEE Sorge un disaccordo o una tensione tra il Mentor+ e il Mentee, influenzando la comunicazione e la fiducia tra loro.</p>	<p>Aspettative poco chiare.</p> <p>Malintesi culturali o stili di comunicazione diversi.</p> <p>Il Mentee non si sente supportato o il Mentor+ si sente distaccato.</p> <p>Fattori di stress personali che influenzano la relazione tra i due.</p>	<p>Affrontare il problema utilizzando una comunicazione non aggressiva e non violenta e tramite l'ascolto attivo.</p> <p>Fare domande aperte per comprendere la prospettiva del Mentee e rivedere le aspettative se necessario.</p> <p>Lavorare insieme per adattare la comunicazione e garantire il rispetto reciproco.</p> <p>Se le tensioni persistono, coinvolgere l'organizzazione di supporto per ricevere aiuto e appoggio.</p>

Se il conflitto non viene risolto, deve essere condiviso con l'organizzazione di supporto per una mediazione. Se non viene trovata una soluzione, la relazione di mentoring può essere interrotta, con una possibile riassegnazione del Mentee.

Sezione 4.6 RISORSE AGGIUNTIVE PER MENTOR+

→ Contenuto

La collaborazione tra Mentor+ è essenziale per colmare le lacune conoscitive e potenziare le competenze reciproche. I Mentor+ che fanno parte di reti e comunità di mentoring evidenziano l'importanza di cercare supporto e scambiare consigli con i colleghi per affrontare problemi comuni e mantenere la motivazione.

Esistono alcune comunità di Mentor+ e opportunità di formazione aggiuntive disponibili su [SALTO Youth](#) (Support, Advanced Learning and Training Opportunities).

SLIDE 67

PIATTAFORMA SALTO-YOUTH



La piattaforma [SALTO Youth](#) è parte del Programma Erasmus+ dell'Unione Europea, che si concentra sulla mobilità giovanile, l'apprendimento e la cooperazione. La piattaforma è progettata per fornire risorse, strumenti e opportunità per i giovani, i lavoratori della gioventù e le organizzazioni coinvolte nel lavoro giovanile in tutta Europa e oltre.

Per coloro che desiderano approfondire la comprensione del mentoring e rafforzare le proprie competenze, Mentoring under Construction rappresenta una risorsa preziosa all'interno del Corpo Europeo di Solidarietà (ESC).

Questa iniziativa connette Mentor+, project manager, coordinatori di volontari e formatori con l'obiettivo di:

- Comprendere meglio ruoli, responsabilità e competenze del Mentor+.
- Sviluppare competenze professionali per affrontare le sfide del mentoring.
- Condividere buone pratiche e risorse per migliorare la qualità del mentoring.
- Partecipare a una rete di professionisti per il supporto tra pari e l'apprendimento continuo.

Ulteriori informazioni sono reperibili su: [Mentoring under Construction](#).

SLIDE 68

COMUNITÀ DI MENTOR+

Le comunità di Mentor+ nel settore del volontariato e della mobilità offrono piattaforme per connettersi con altri esperti, condividere buone pratiche e collaborare. Facilitano lo scambio di esperienze e risorse, creando un ambiente favorevole all'apprendimento e allo sviluppo delle competenze.

I Mentor+ utilizzano queste comunità anche per pianificare attività e workshop congiunti con lo scopo di favorire la crescita e il successo dei Mentor+ e dei Mentee nelle iniziative di volontariato e mobilità.



CONCLUSIONI

SLIDE 70

RIEPILOGO: SUGGERIMENTI FINALI PER DIVENTARE UN MENTOR+

Stabilire una relazione strutturata e di fiducia

Definire aspettative chiare, mantenere un follow-up regolare e creare uno spazio sicuro per una comunicazione aperta.



Adattare il proprio approccio al mentoring

Rimanere flessibile, riconoscere le differenze culturali e personalizzare il proprio supporto in base alle esigenze del Mentee.



Incoraggiare l'autonomia del Mentee

Guidare il Mentee nell'identificazione degli obiettivi, nel superamento delle difficoltà e nell'individuazione delle soluzioni, invece di fornire risposte già pronte.



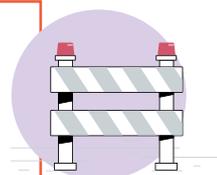
Utilizzare efficacemente gli strumenti disponibili

Tener traccia del mentoring sulla piattaforma online, seguire i passaggi previsti e sfruttare efficacemente le risorse fornite.



Riconoscere i limiti del ruolo

Essere consapevole di quando indirizzare il Mentee alle organizzazioni coinvolte nel progetto di mobilità per un supporto aggiuntivo, specialmente in caso di conflitti persistenti.



SLIDE 71

STRUMENTI PRATICI

Per saperne di più sul mentoring, i partecipanti possono essere indirizzati ai seguenti siti web:



- **ADICE**

<https://adice.asso.fr/en/projects/mentor/>



- **ASPEm**

<https://aspem.org/>



- **VCS**

<https://vcs.org.mk/mk/mentor/>



- **Pi Youth Association**

<https://www.pigenklikdernegi.org/en/on-going-projects/mentor-2/>



- **Curba de Cultura**

<http://evs.curbadecultura.ro/index.php/mentor/>

Ogni strumento realizzato nell'ambito del progetto MENTOR - Mentors' ENgagement through Training and Oriented Results è disponibile in inglese, francese, italiano, macedone, turco e rumeno.

Si siti web dei partner, i partecipanti troveranno diversi strumenti che potranno consultare online o scaricare:

- **Uno studio comparativo sui bisogni di mentoring.** Con questo strumento i partecipanti potranno scoprire i bisogni e le aspettative dei Mentor+ e dei Mentee durante un progetto di mobilità internazionale; lo studio è stato effettuato su un campione proveniente da Francia, Italia, Macedonia, Turchia e Romania.
- **Una guida sul mentoring.** Concepita per migliorare le capacità e le conoscenze dei professionisti della gioventù e per supportarli nell'adozione di nuovi metodi e pratiche legati al mentoring, questo strumento incorpora le intuizioni di Mentor e Mentee dei cinque Paesi europei che hanno partecipato alla ricerca su cui si basa lo studio precedentemente menzionato: Francia, Italia, Macedonia, Turchia, Romania.
- **Uno strumento interattivo per supportare i partecipanti nella loro relazione di mentoring.** Grazie a questo strumento, i partecipanti saranno in grado di tenere traccia degli scambi con i loro Mentee per supportarli meglio durante il periodo di mobilità.

VALUTAZIONE DEL CORSO DI FORMAZIONE

Valutare il corso di formazione è essenziale per garantire la sua efficacia e il miglioramento continuo. Questi questionari, somministrati prima e dopo la formazione, consentono sia ai formatori che ai partecipanti di valutare il processo di apprendimento, identificare le aree di miglioramento e misurare l'impatto della formazione sulle pratiche di mentoring.

→ Step 1. Introdurre la valutazione alla fine del corso di formazione

Prima di concludere la sessione, spiegate lo scopo della valutazione:

- Valutare l'impatto della formazione.
- Identificare i punti di forza e le aree di miglioramento.
- Garantire che le future sessioni di formazione siano adeguate alle esigenze dei partecipanti.
- Informare i partecipanti che il loro feedback è anonimo e verrà utilizzato per migliorare le future sessioni di formazione.

→ Step 2. Distribuire il questionario

Opzione 1: Condivisione online

- Fornite un codice QR, un link o un invito via e-mail a un modulo online (Google Forms, Typeform o un altro strumento di sondaggio).
- Incoraggiate i partecipanti a completarlo immediatamente prima di lasciare la sessione o entro le prossime 24 ore.

Opzione 2: Versione cartacea

- Distribuite i moduli di valutazione stampati prima della conclusione del corso.
- Lasciate 5-10 minuti alla fine della sessione per permettere ai partecipanti di completare il questionario.

→ Step 3. Monitorare le risposte e incoraggiare il completamento

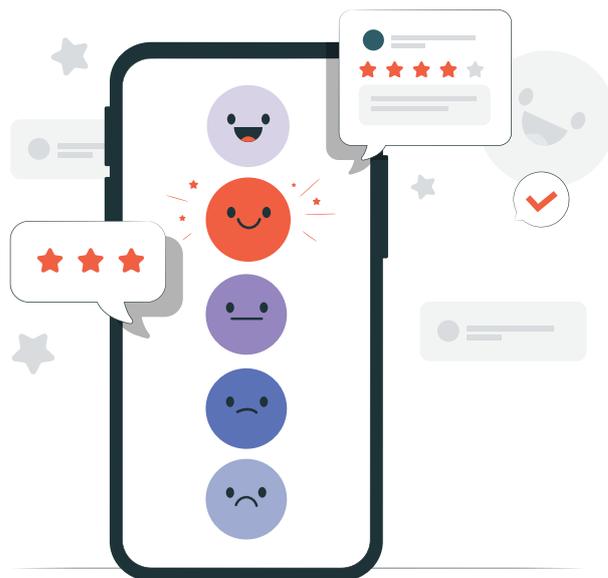
- Inviare un'e-mail di promemoria entro 24-48 ore per coloro che non hanno ancora completato il sondaggio.
- Monitorate le risposte e inviate un promemoria di follow-up se necessario.

→ Step 4. Analizzare i feedback

Tra risposte dei partecipanti, identificate quanto segue:

- I partecipanti si sono sentiti preparati per il loro ruolo di Mentor+?
- Ci sono stati moduli o argomenti particolarmente utili o carenti?
- Ci sono stati problemi logistici o strutturali che necessitano di aggiustamenti?

Condividete con il vostro team un riassunto dei principali spunti ottenuti tramite le risposte al questionario.



USATE I QUESTIONARI RIPORTATI DI SEGUITO COME GUIDA PER RACCOGLIERE I FEEDBACK

→ Questionario di valutazione prima della formazione

1. Cosa ti aspetti da questa formazione? (Scelta multipla, seleziona tutte le opzioni applicabili)

- Comprendere meglio il ruolo di un Mentor+
- Acquisire strumenti e metodi per il mentoring
- Migliorare le mie capacità di comunicazione e risoluzione dei problemi
- Imparare a supportare i Mentee nella loro crescita personale e professionale
- Altro (si prega di specificare): _____

2. Quanto conosci il mentoring?

(1 = Per niente, 5 = Molto)

1 2 3 4 5

3. Quanto ti senti sicuro nell'applicare le tecniche di mentoring?

(1 = Per niente sicuro, 5 = Molto sicuro).

1 2 3 4 5

4. Quanto comprendi i seguenti concetti?

(Valuta da 1 a 5: 1 = Nessuna comprensione, 5 = Comprensione completa)

- Il ruolo del Mentor+ nei progetti di mobilità 1 2 3 4 5
- Le responsabilità e i limiti di un Mentor+ 1 2 3 4 5
- Le competenze chiave necessarie per essere un Mentor+ efficace 1 2 3 4 5
- Ascolto attivo e comunicazione interculturale 1 2 3 4 5
- Gestione delle relazioni di mentoring e strategie per affrontare le sfide 1 2 3 4 5

5. Quali sfide prevedi nel tuo ruolo di Mentor+? (Risposta aperta)

6. Quali competenze o conoscenze specifiche vorresti sviluppare o potenziare durante questa formazione? (Risposta aperta)

→ Questionario di valutazione dopo la formazione

1. Nel complesso, quanto sei soddisfatto della formazione?

(1 = Per niente soddisfatto, 5 = Molto soddisfatto)

1 2 3 4 5

2. La formazione ha soddisfatto le tue aspettative?

- Sì, completamente
- Parzialmente
- No, per nulla

3. Quanto è probabile che applicherai le conoscenze acquisite nel tuo ruolo di Mentor+?

(1 = Per niente probabile, 5 = Molto probabile)

1 2 3 4 5

4 Come valuteresti la tua comprensione dei seguenti argomenti?

(1 = Nessuna comprensione, 5 = Comprensione completa)

- Il ruolo del Mentor+ nei progetti di mobilità 1 2 3 4 5
- Le responsabilità e i limiti di un Mentor+ 1 2 3 4 5
- Le competenze chiave necessarie per essere un Mentor+ efficace 1 2 3 4 5
- Ascolto attivo e comunicazione interculturale 1 2 3 4 5
- Gestione delle relazioni di mentoring e strategie per affrontare le sfi 1 2 3 4 5

5. Come valuteresti i seguenti aspetti della formazione?

(1 = Non soddisfacente, 5 = Molto soddisfacente)

- Organizzazione e struttura della formazione 1 2 3 4 5
- Interesse e rilevanza dei contenuti rispetto al tuo impegno di mentoring 1 2 3 4 5
- Chiarezza e qualità delle presentazioni dei formatori 1 2 3 4 5
- Opportunità di partecipazione e interazione 1 2 3 4 5
- Qualità delle dinamiche di gruppo e dello scambio tra partecipanti 1 2 3 4 5
- Utilità dei diversi media e degli strumenti presentati 1 2 3 4 5
- Ritmo, durata e progressione della formazione 1 2 3 4 5
- Logistica e accessibilità del formato della formazione (sede, piattaforma online, materiali, pause, ecc.) 1 2 3 4 5

6. Quanto è stato utile ciascun modulo per te? (1 = Per niente utile, 5 = Molto utile)

- Modulo 1: Contesto e ruolo dei Mentor+ 1 2 3 4 5
- Modulo 2: Costruire la relazione tra Mentor+ e Mentee 1 2 3 4 5
- Modulo 3: Cosa serve per essere un buon Mentor+ 1 2 3 4 5
- Modulo 4: Come assumersi le proprie responsabilità di Mentor+ 1 2 3 4 5

7. Le opportunità di partecipazione e interazione durante la formazione sono state sufficienti?

- Sì
- In parte
- No

8. Ci sono aree che necessitano di miglioramenti?

- No
- Parzialmente
- Sì (Si prega di specificare): _____

9. Quali sono stati gli aspetti più utili o significativi della formazione?

- Comprendere il ruolo di un Mentor+ nei progetti di mobilità
- Apprendere le responsabilità e i limiti di un Mentor+
- Sviluppare competenze chiave di mentoring
- Praticare l'ascolto attivo e la comunicazione interculturale
- Imparare a gestire le sfide e la risoluzione dei conflitti nel mentoring
- Acquisire strumenti pratici e metodi strutturati per il mentoring
- Esplorare casi studio ed esempi reali di mentoring
- Fare networking e scambiare esperienze con altri Mentor+
- Altro (Si prega di specificare): _____

10. Quali aspetti della formazione sono stati meno rilevanti o utili?

- Concetti teorici sul mentoring
- Il metodo LISA
- Implementazione pratica delle tecniche di mentoring
- Strategie di comunicazione e risoluzione dei conflitti
- Comunità di Mentor e opportunità di formazione aggiuntiva disponibili
- Discussioni di gruppo ed esercizi interattivi
- Nessuno - ho trovato utili tutti gli elementi
- Altro (Si prega di specificare): _____

11. C'è qualche argomento che pensi dovrebbe essere approfondito maggiormente?

- Comprendere i diversi stili e approcci di mentoring
- Più casi studio reali o esercizi di role-playing
- Strategie di risoluzione dei conflitti nelle relazioni di mentoring
- Supportare i Mentee nelle sfide personali e professionali
- Adattamento culturale e delle metodologie con Mentee diversi
- Strutturare e pianificare efficacemente le sessioni di mentoring
- Utilizzo di strumenti digitali per il follow-up del mentoring
- Nessuno - Tutti gli argomenti sono stati approfonditi adeguatamente
- Altro (Si prega di specificare): _____

12. Hai ulteriori commenti o suggerimenti per migliorare la formazione? (Risposta aperta)

APPENDICI

APPENDICE N°1

DETECTIVE DEL SUPPORTO

Esempi di scenari	Mentor+	Tutor della Organizzazione di Supporto (SO)	Tutor della Organizzazione Ospitante (HO)
1 Ho perso il portafoglio e ho bisogno di assistenza per bloccare le carte di credito e ottenere un nuovo documento d'identità.			
2 Ho problemi di comunicazione con il mio coinquilino e la casa è sempre in disordine.			
3 Il mio computer si è rotto e ho bisogno di assistenza per la riparazione o l'acquisto di un nuovo dispositivo.			
4 Sto affrontando problemi di salute e ho bisogno di trovare un medico locale.			
5 Ho avuto una tragedia in famiglia e vorrei tornare nel mio Paese d'origine, ma poi riprendere il volontariato.			
6 Il mio supervisore locale non mi assegna compiti gratificanti e spesso non ho nulla da fare durante il mio volontariato.			
7 Le mie aspettative riguardo l'esperienza di volontariato erano diverse. Sto lottando per integrarmi.			
8 Mi sento sopraffatto dallo stress legato alle responsabilità del volontariato e mi sento ansioso riguardo la mia performance.			
9 Il mio alloggio è insoddisfacente o non risponde alle aspettative, e questo influisce sul mio benessere. La stanza è troppo piccola e non ho il mio spazio personale.			
10 Non mi sento a mio agio con il mio Mentor+ e non mi sento sulla stessa lunghezza d'onda.			
11 Sto affrontando problemi finanziari e trovo difficile gestire il denaro dell'allowance durante il periodo di volontariato.			
12 Sento un conflitto tra i miei valori personali e quelli della comunità in cui sto svolgendo volontariato. Questa comunità è troppo misogina e non riesco a sopportarlo.			

Risposte:

- Mentor+: 2, 7, 8, 11, 12
- Tutor SO: 1, 5, 10
- Tutor HO: 1, 3, 4, 5, 6, 9

APPENDICE N°2

CASI STUDIO: SCENARI

→ Scenario 1

Sei il Mentor+ di un Mentee che vive in un altro Paese. Sono le 23:00 e ricevi un messaggio urgente dal tuo Mentee che chiede aiuto per un problema con la lavatrice. Non hanno chiuso correttamente la porta e ora il cestello è bloccato.

→ Scenario 2

Il tuo Mentee continua a inviarti le sue proposte per le attività con i giovani presso l'organizzazione ospitante, chiedendoti di aiutarlo a strutturare e pianificare le attività settimanali. Hai fatto volontariato presso la stessa organizzazione.

→ Scenario 3

Il tuo Mentee ti dice che è stanco della propria vita e non è felice del suo volontariato all'interno del progetto. Non sa come affrontare la situazione e l'unica soluzione che vede è saltare da un ponte.

→ Scenario 4

Il tuo Mentee ha problemi con i suoi coinquilini riguardo la pulizia della casa e non si sente a suo agio nel parlarne direttamente con loro. Ti chiede aiuto inviandoti un messaggio la domenica alle 2:30 del mattino.

APPENDICE N°3

SCALA DELLE EMERGENZE

Tipi di emergenza	Protocollo da seguire / Persona da contattare
<p>GRAVE Sospensione temporanea delle operazioni, ricollocazione del personale e dei partecipanti internazionali.</p>	<p>Chi è la prima persona da contattare?</p> <ul style="list-style-type: none"> • In caso di necessità o pericolo di vita: servizi di emergenza medica, numero di emergenza. • Il Tutor dell'organizzazione ospitante se si tratta di una situazione che richiede una presenza immediata nel Paese ospitante. • Il Tutor dell'organizzazione di supporto se si tratta di una situazione risolvibile tramite chiamate o messaggi e che necessita dell'aiuto dal Paese d'invio. • I Direttori o i Presidenti delle organizzazioni coinvolte, in quanto rappresentanti legali dell'organizzazione per tutte le questioni legali ed emergenziali.
<p>ALTA Rigorose misure di sicurezza</p>	<p>La situazione deve essere presa in considerazione immediatamente, ma può eventualmente essere risolta nel giro di poche ore o il giorno successivo.</p> <p>Chi è la prima persona da contattare?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il Tutor dell'organizzazione ospitante se si tratta di una situazione che richiede una presenza nel Paese ospitante: ad esempio, qualcosa riguardo la casa, le attività, la perdita di effetti personali. • Il Tutor dell'organizzazione di supporto se si tratta di una situazione che può essere risolta tramite chiamate o messaggi e necessita dell'aiuto dal Paese di invio; l'emergenza può riguardare le attività, il progetto, la perdita di effetti personali, la relazione con l'organizzazione ospitante o il Mentor+.
<p>MODERATA Rafforzamento delle misure di sicurezza e protezione</p>	<p>Se la situazione può aspettare il giorno successivo o i giorni successivi per essere risolta.</p> <p>Chi è la prima persona da contattare?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il Tutor dell'organizzazione ospitante se riguarda le attività, il progetto e le condizioni di vita, ma senza pericolo reale o emergenza immediata. • Il Tutor dell'organizzazione di supporto se la situazione riguarda la gestione generale del progetto, la relazione con l'organizzazione ospitante o il Mentor+. • Può occuparsene il Mentor+ se il problema riguarda le condizioni di vita, le relazioni con altre persone, l'ambiente locale e la cultura.
<p>NORMALE Precauzioni di sicurezza</p>	<p>Se la situazione può essere risolta nei giorni successivi, eventualmente fornendo supporto al Mentee affinché risolva i problemi autonomamente.</p> <p>Chi è la prima persona da contattare?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il Tutor dell'organizzazione ospitante se riguarda le attività, i piani futuri, l'ambiente locale, l'auto-organizzazione e l'autonomia. • Il Tutor dell'organizzazione di supporto se le situazioni riguarda, ad esempio, il processo di ritorno a casa dopo la fine del progetto. • Può occuparsene il Mentor+ se riguarda i piani futuri personali e professionali o idee e consigli per eventi culturali locali.

APPENDICE N°4

MATCH & MASTER: IL PUZZLE DELLE COMPETENZE

Competenze

Risposte all'attività

Abilità comunicative

- Capacità di esprimersi chiaramente, sia oralmente sia per iscritto.
- Elaborare mezzi di comunicazione scritti o visuali (presentazioni, report).
- Essere in grado di ascoltare attivamente e riformulare le informazioni apprese per chiarire le necessità.

- **Importante:** Sapere ascoltare attivamente e riformulare le informazioni apprese per chiarire le necessità
- **Meno importante:** Essere in grado di esprimersi chiaramente, sia oralmente sia per iscritto.
- **Non rilevante:** Elaborare mezzi di comunicazione scritti o visuali (presentazioni, report).

(Giustificazione: I Mentor+ non sono tenuti a produrre documenti o materiali; questa competenza è più di responsabilità dei coordinatori o dei formatori).

Empatia e supporto emotivo

- Offrire supporto empatico nei momenti difficili.
- Essere in grado di riconoscere e comprendere le emozioni del Mentee.
- Gestire le crisi psicologiche che richiedono un intervento professionale.

- **Importante:** Essere in grado di riconoscere e comprendere le emozioni del Mentee.
- **Meno importante:** Offrire supporto empatico nei momenti difficili.
- **Non rilevante:** Gestire le crisi psicologiche che richiedono un intervento professionale.

(Giustificazione: I Mentor+ non sono professionisti della salute mentale e non devono intervenire in situazioni che richiedono competenze cliniche).

Interculturali

- Comprendere e rispettare le differenze culturali.
- Aiutare il Mentee ad adattarsi a un nuovo ambiente culturale.
- Organizzare eventi interculturali per promuovere il rispetto della diversità.

- **Importante:** Comprendere e rispettare le differenze culturali.
- **Meno importante:** Aiutare il Mentee ad adattarsi a un nuovo ambiente culturale.
- **Non rilevante:** Organizzare eventi interculturali per promuovere il rispetto delle diversità.

(Giustificazione: Le azioni definite meno importanti o non rilevanti sono di responsabilità dei coordinatori del progetto o delle organizzazioni ospitanti, non dei Mentor+).

Gestione dei conflitti

- Identificare le cause di disaccordi e tensioni.
- Formare i Mentee nelle tecniche formali di risoluzione dei conflitti.
- Intervenire in modo neutrale e costruttivo per risolvere i conflitti.

- **Importante:** Identificare le cause di disaccordi e tensioni.
- **Meno importante:** Intervenire in modo neutrale e costruttivo per risolvere i conflitti.
- **Non rilevante:** Formare i Mentee nelle tecniche formali di risoluzione dei conflitti.

(Giustificazione: I Mentor+ devono intervenire in modo occasionale e non sono formati per insegnare metodologie complesse).

Competenze

Risposte all'attività

Orientamento e supporto

- Sostenere l'autonomia dei Mentee incoraggiando la presa di decisioni e la risoluzione dei problemi.
- Sviluppare un piano d'azione dettagliato per ogni fase della mobilità.
- Guidare i Mentee nella definizione dei loro obiettivi personali e professionali.

- **Importante:** Sostenere l'autonomia dei Mentee incoraggiando la presa di decisioni e la risoluzione dei problemi.
- **Meno importante:** Guidare i Mentee nella definizione dei loro obiettivi personali e professionali.
- **Non rilevante:** Sviluppare un piano d'azione dettagliato per ogni fase della mobilità.

(Giustificazione: La creazione di piani dettagliati è un compito in carico al Mentee o alle organizzazioni coinvolte nel progetto).

Motivazione e ispirazione

- Incoraggiare l'apprendimento continuo e l'impegno personale del Mentee.
- Agire come un oratore motivazionale o formatore per i gruppi.
- Essere un modello positivo e ispiratore per il Mentee.

- **Importante:** Essere un modello positivo e fonte di ispirazione per il Mentee.
- **Meno importante:** Incoraggiare l'apprendimento continuo e l'impegno personale.
- **Non rilevante:** Agire come oratore motivazionale o formatore per gruppi.

(Giustificazione: Il ruolo di Mentor+ è incentrato sulla relazione uno a uno, non sulla comunicazione pubblica).

APPENDICE N°5

LA STORIA DI ABIGAIL

"Abigail ama Tom, che vive dall'altra parte del fiume. Un'alluvione ha distrutto tutti i ponti che attraversavano il fiume, lasciando intatta solo una barca.

Abigail chiede a Sinbad, il proprietario della barca, di traghettarla dall'altra parte del fiume. Sinbad accetta a condizione che Abigail passi la notte con lui.

Confusa, Abigail chiede consiglio a sua madre, che si rifiuta di intervenire nelle questioni della figlia.

Disperata, Abigail cede alla richiesta di Sinbad, che la traghetta quindi aldilà del fiume.

Abigail corre da Tom, lo abbraccia gioiosa e gli racconta tutto quello che è successo. Tom la respinge duramente, tirandole una sberla, e Abigail fugge.

Abigail incontra John, il migliore amico di Tom. Gli confida tutto ciò che è successo. John aggredisce verbalmente e fisicamente Tom e se ne va con Abigail."

APPENDICE N°6

RISOLUZIONE DEI PROBLEMI

Potenziali problemi	Cause	Soluzioni per il Mentor+	Soluzioni per i Tutor (organizzazione di supporto e organizzazione ospitante)
<p>MANCANZA DI COMUNICAZIONE TRA IL MENTEE E L'ORGANIZZAZIONE OSPITANTE</p> <p>Il Mentee sente che i compiti che gli sono stati assegnati non corrispondono alle informazioni ricevute prima della partenza riguardo le attività da svolgere.</p> <p>La comunicazione con l'organizzazione non è chiara e ci sono incomprensioni riguardo la pianificazione delle attività, la gestione dei giorni liberi, ecc.</p>	<p>Incertezze, cambiamenti o aspettative poco chiare (sia da parte del Mentee rispetto al processo di mobilità sia da parte dell'organizzazione ospitante nei confronti del partecipante) possono causare problemi di comunicazione e incomprensioni. Possono sorgere problemi riguardanti l'orario di lavoro o la gestione dei giorni liberi.</p>	<p>Incoraggiare il Mentee a esprimere eventuali incertezze e facilitare il confronto per chiarire le aspettative delle parti coinvolte.</p> <p>Condividere le proprie esperienze per aiutare il Mentee a gestire i cambiamenti e le incertezze, offrendo strategie per adattarsi in modo efficace.</p> <p>Incoraggiare il Mentee a incontrare il Tutor dell'organizzazione ospitante per porre domande, chiarire eventuali dubbi e discutere le aspettative.</p> <p>Assistere il Mentee nell'adattarsi ai cambiamenti fornendo strategie per la flessibilità e la gestione di responsabilità impreviste.</p>	<p>Tutor organizzazione ospitante Comunicare chiaramente e fin dall'inizio i ruoli e le responsabilità sia del Mentee sia dell'organizzazione ospitante per evitare fraintendimenti.</p> <p>Garantire che ci siano canali di comunicazione aperti affinché i Mentee possano porre domande sul processo e sulle aspettative in qualsiasi momento.</p> <p>Tutor organizzazione di supporto Monitorare regolarmente la situazione per assicurarsi che i Mentee non siano sopraffatti e che i loro orari di servizio e i giorni liberi siano rispettati.</p> <p>Entrambi i Tutor Condurre monitoraggi regolari per avere aggiornamenti</p>

Potenziali problemi	Cause	Soluzioni per il Mentor+	Soluzioni per i Tutor (organizzazione di supporto e organizzazione ospitante)
<p>BARRIERA LINGUISTICA</p> <p><i>Come possono i Mentee comunicare con la comunità locale che non parla la loro lingua?</i></p> <p>Il Mentee non si sente integrato a causa della mancanza di competenze linguistiche. Questo genera incomprensioni nei negozi, con i vicini di casa e con la comunità locale</p>	<p>La situazione problematica di verifica a causa dell'insufficiente conoscenza linguistica del Mentee o del basso numero di persone che parlano una lingua europea nella comunità locale, specialmente nelle aree rurali.</p>	<p>Ricordare al Mentee che la mobilità internazionale è l'opportunità ideale per acquisire nuove competenze e abilità. Incoraggiarlo a lavorare sulle aree in cui riscontra difficoltà e a migliorarsi continuamente.</p> <p>Fornire al Mentee risorse come applicazioni per l'apprendimento delle lingue, corsi online o lezioni di lingua locali per migliorare le competenze linguistiche.</p> <p>Incoraggiare il Mentee a cercare supporto da un altro partecipante che parla la sua stessa lingua e che ha meno difficoltà a comunicare con le persone locali.</p> <p>Incoraggiare il Mentee a partecipare ad attività di scambio culturale, dove può praticare la lingua locale in contesti informali.</p>	<p>Tutor organizzazione ospitante Fornire al Mentee nozioni linguistiche di base e un vocabolario rilevante per le attività quotidiane e per interagire con la comunità locale.</p> <p>Offrire informazioni sulle risorse locali, come circoli linguistici o centri comunitari, dove il Mentee può trovare supporto.</p> <p>Tutor organizzazione di supporto Garantire che il Mentee riceva formazione linguistica o risorse per l'apprendimento linguistico prima della partenza e durante il progetto, per sviluppare competenze linguistiche di base.</p> <p>Monitorare regolarmente le difficoltà linguistiche del Mentee e fornire strategie per migliorare la sua comunicazione con la comunità locale.</p>

Potenziali problemi	Cause	Soluzioni per il Mentor+	Soluzioni per i Tutor (organizzazione di supporto e organizzazione ospitante)
<p>CONDIZIONI DI VITA E ALLOGGIO</p> <p>Il Mentee non si adatta facilmente alle nuove condizioni di vita.</p> <p>Il Mentee si lamenta dell'alloggio fornito dall'organizzazione ospitante.</p>	<p>L'alloggio o gli altri luoghi frequentati dal Mentee si trovano in una zona con meno collegamenti e opportunità sociali.</p> <p>Le condizioni dell'alloggio del Mentee potrebbero essere diverse da quelle che si aspettava o potrebbero non soddisfare gli standard previsti; oppure, il problema potrebbe dipendere dallo stile di vita dei coinquilini (pulizia, igiene, ecc.).</p>	<p>Motivare il Mentee a partecipare a eventi o attività organizzati dalla comunità locale per favorire le connessioni sociali e l'inserimento nel contesto. Incoraggiarlo a connettersi con persone del posto che possano introdurlo a nuovi circoli sociali.</p> <p>Aiutare il Mentee a identificare organizzazioni, circoli o gruppi nelle vicinanze dove poter incontrare nuove persone e stringere amicizie.</p> <p>Suggerire piattaforme online o gruppi sui social media dove il Mentee possa mettersi in contatto con altre persone che si trovano in situazioni simili o che condividono interessi comuni.</p> <p>Informarsi sulle condizioni di vita nella casa. In base alla situazione, aiutare il Mentee a comprendere le differenze culturali, la situazione economica del Paese ospitante e altri elementi che potrebbero differire dagli standard del suo Paese d'origine.</p> <p>Condividere consigli su come adattarsi a diverse condizioni di vita e su come mantenere la pulizia e l'igiene negli spazi condivisi.</p> <p>Se il problema deriva da altri partecipanti che vivono nella stessa casa, il Mentee deve prima confrontarsi con loro. Se la situazione rimane irrisolta, è possibile discuterla con il Tutor dell'organizzazione ospitante.</p>	<p>Tutor organizzazione ospitante Condividere informazioni sulle attività sociali e culturali nelle vicinanze, come festival, workshop o corsi, e promuovere uscite di gruppo per ridurre il senso di isolamento.</p> <p>Agire come intermediario tra il Mentee e i gruppi locali, aiutandolo a trovare opportunità di socializzazione.</p> <p>Prima dell'arrivo del Mentee, fornire informazioni dettagliate sull'alloggio, attraverso foto e descrizioni, per aiutarlo a capire cosa aspettarsi.</p> <p>Tutor organizzazione di supporto Verificare lo stato dell'alloggio e le strutture fornite dall'organizzazione ospitante.</p> <p>Monitorare regolarmente il Mentee per valutare la sua soddisfazione riguardo l'alloggio.</p>

Potenziali problemi	Cause	Soluzioni per il Mentor+	Soluzioni per i Tutor (organizzazione di supporto e organizzazione ospitante)
<p>ADATTAMENTO E INSERIMENTO NEL CONTESTO LOCALE</p> <p><i>Come il Mentee sta vivendo il shock culturale? Era consapevole di questa fase?</i></p> <p><i>Come sta cercando di inserirsi nella comunità locale?</i></p>	<p>Adattarsi a un nuovo ambiente può essere più difficile per alcuni Mentee.</p> <p>Adattarsi a una nuova cultura, a una nuova organizzazione di volontariato o a un nuovo stile di vita può richiedere tempo e rappresentare una sfida. Talvolta questo può portare a una perdita di motivazione</p>	<p>Discutere il processo di adattamento e la fase di shock culturale con il Mentee; sottolineare che l'adattamento richiede tempo e che è normale che ci siano difficoltà di questo tipo (vedere la curva di adattamento culturale).</p> <p>Condividere le proprie esperienze di adattamento a nuovi ambienti, incluse le sfide affrontate e le strategie usate per superarle, per ispirare resilienza.</p> <p>Aiutare il Mentee a stabilire obiettivi a breve termine e realistici, per favorire un senso di realizzazione e mantenere la motivazione.</p> <p>Ascoltare attivamente le preoccupazioni del Mentee e riconoscere e valorizzare i suoi sentimenti, rafforzando l'idea che è normale chiedere aiuto quando necessario. Incoraggiarlo a condividere le proprie sensazioni con il Tutor dell'organizzazione ospitante.</p>	<p>Tutor organizzazione ospitante Organizzare sessioni di orientamento per far familiarizzare il Mentee con il nuovo ambiente e la nuova cultura.</p> <p>Fornire risorse come guide locali o workshop che possano aiutare il Mentee ad ambientarsi nella nuova realtà.</p> <p>Promuovere discussioni di gruppo o reti di supporto tra pari, dove il Mentee possa condividere esperienze e strategie di adattamento.</p> <p>Tutor organizzazione di supporto Pianificare monitoraggi frequenti per monitorare il progresso di adattamento del Mentee e offrirgli supporto nell'affrontare eventuali difficoltà.</p>

Potenziali problemi	Cause	Soluzioni per il Mentor+	Soluzioni per i Tutor (organizzazione di supporto e organizzazione ospitante)
<p>STEREOTIPI, PREGIUDIZI E FALSE CONOSCENZE</p> <p><i>Il Mentee è stato vittima di stereotipi durante l'esperienza?</i></p> <p><i>Come ha reagito a queste situazioni?</i></p> <p><i>Aveva idee preconcepite sul Paese ospitante prima di partecipare al programma di mobilità?</i></p> <p><i>Come è riuscito a superare pregiudizi e stereotipi?</i></p>	<p>Essere in contatto con altre culture e vivere in un Paese diverso può far emergere la sensazione di essere giudicato e di essere vittima di stereotipi e pregiudizi.</p>	<p>Se ci sono preoccupazioni di questo tipo, incoraggiare il Mentee a parlarne con le persone che possono aiutarli (Tutor dell'organizzazione ospitante, Tutor dell'organizzazione di supporto, altri membri dell'organizzazione ospitante).</p> <p>Assicurarsi che il Mentee non si lasci ingannare dalle apparenze e mantenga una mente aperta.</p> <p>Ascoltare attivamente il Mentee e guidarlo nello sviluppo del pensiero critico e della consapevolezza delle culture altrui.</p> <p>Condividere consigli su come reagire e incoraggiarlo ad affrontare argomenti specifici per comprendere e superare stereotipi e pregiudizi.</p> <p>Condividere suggerimenti su libri, video e materiali informativi sui temi trattati.</p> <p>Incoraggiare il Mentee ad entrare in contatto con la comunità locale, a confrontarsi, a condividere paure e pensieri e a comprendere meglio il contesto in cui si trova.</p>	<p>Tutor organizzazione ospitante Assicurarsi che il Mentee comprenda il significato di stereotipi, pregiudizi e false conoscenze. Aiutarlo a riconoscerli e superarli.</p> <p>Tutor organizzazione di supporto Fornire conoscenze sull'interculturalità, i pregiudizi, gli stereotipi e le false conoscenze prima della partenza.</p> <p>Entrambi i Tutor Fornire informazioni sulla storia del Paese ospitante.</p>

Potenziali problemi	Cause	Soluzioni per il Mentor+	Soluzioni per i Tutor (organizzazione di supporto e organizzazione ospitante)
<p>MANCANZA DI ORIENTAMENTO E SUPPORTO DA PARTE DELL'ORGANIZZAZIONE OSPITANTE</p> <p>Il Mentee non si sente guidato nei propri compiti e nel progetto.</p> <p>Non ci sono momenti di incontro e aggiornamento tra il Mentee e il Tutor dell'organizzazione ospitante, né una pianificazione settimanale specifica.</p>	<p>La mancanza di monitoraggio e supporto da parte dell'organizzazione ospitante durante il progetto può ridurre la motivazione del Mentee e rendere difficile la risoluzione dei problemi.</p>	<p>Incoraggiare il Mentee a creare occasioni di confronto e scambio frequenti con l'organizzazione ospitante.</p> <p>Incoraggiare il Mentee a parlare con il Tutor dell'organizzazione di supporto, in modo che possa intervenire e mediare se necessario.</p>	<p>Entrambi i Tutor Assicurarsi che ci siano membri dello staff locale che possano fornire supporto al Mentee nel caso in cui il Tutor principale non sia disponibile.</p> <p>Tutor organizzazione ospitante Mantenere linee di comunicazione aperte con il Mentee per informarlo delle opzioni di supporto disponibili in caso di assenza del Tutor principale.</p>
<p>MANCANZA DI MENTORING E SUPPORTO DA PARTE DEL MENTOR+</p> <p><i>Il Mentee è realmente impegnato nel mentoring?</i></p> <p><i>Con quale frequenza Mentor+ e Mentee realizzano gli incontri di mentoring?</i></p> <p><i>Le sessioni e il processo di mentoring soddisfano le esigenze e le aspettative del Mentee?</i></p>	<p>Mentor+ inadeguati o difficilmente raggiungibili possono contribuire a questi problemi.</p> <p>Alcuni partecipanti non hanno un Mentor+ oppure vengono assegnati ad un Mentor+ con ritardo, o ancora il matching tra Mentee e il Mentor+ non è efficace. In questi casi, il Mentee non sa come affrontare i problemi o a chi rivolgersi per ottenere supporto.</p>	<p>Chiedere al Mentee in che modo vorrebbe essere supportato più efficacemente durante le sessioni di mentoring. Cosa cerca? Cosa si aspetta dal Mentor+? Quali sono le sue esigenze?</p> <p>Cercare soluzioni per riequilibrare la relazione tra Mentee e Mentor+.</p> <p>Contattare l'organizzazione di supporto per l'assegnazione di un nuovo Mentor+.</p>	<p>Tutor organizzazione di supporto Tenere traccia degli abbinamenti tra Mentor+ e Mentee e assicurarsi che tutti i Mentee siano stati abbinati a un Mentor+ fin dall'inizio dell'esperienza di mobilità.</p> <p>Informarsi sulla relazione tra Mentee e Mentor+, verificando se sia adatta alle esigenze del Mentee. Assicurarsi che vi siano incontri di mentoring regolari durante tutto il corso del progetto.</p> <p>Stabilire un sistema di mentoring interno che possa favorire l'intervento di un altro Mentor+ nel caso in cui il Mentor+ principale non sia disponibile.</p>

NOTE



ADICE

42 rue Charles Quint
59100 Roubaix
Francia
adice@adice.asso.fr

ASPEM

Via Dalmazia, 2,
22063 Cantù CO
Italia
aspem@aspem.org

Volunteers Centre Skopje

Marko Cepenkov 28b,
1000, Skopje
Macedonia del Nord
vcs_contact@yahoo.com

Pi Youth Association

Akdeniz Mah. 1353 Sokak No:1 Taner
İş Hanı Kat:5 D:503 Konak 35210 İzmir
Turchia
iletisim@pigenclikdernegi.org

Curba de Cultura

Strada Principală, DN1A 91A, Izvoarele 107320
Romania
info@curbadecultura.ro

Questo progetto è cofinanziato dall'Unione Europea. Tuttavia, le opinioni espresse in questo manuale sono esclusivamente quelle degli autori e non riflettono necessariamente quelle dell'Unione Europea. Né l'Unione Europea né l'autorità di finanziamento possono essere ritenute responsabili.

N.B: L'uso della forma maschile in questo manuale ha il solo scopo di facilitarne la lettura.