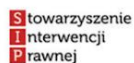


# Manuale sul Mentoring per l'integrazione sociale e culturale dei Migranti

Project Number: 2020-1-PL01-KA204-081815





Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

Numero del progetto: 2020-1-PL01-KA204-081815

### Partners

Stowarzyszenie Interwencji Prawnej - *Polonia*

European Association for Social Innovation - *Romania*

Kadin ve Genc Girisim Merkezi Dernegi - Associazione per l'Imprenditoria femminile e Giovanile  
- *Turchia*

Kentro Merimnas Oikogeneias Kai Paidiou - *Grecia*

San Giuseppe Onlus – *Italia*

Aproximar - *Portogallo*

### Autori & Collaboratori

### Data di Pubblicazione

Febbraio 2022

### Sito Web

[RISING - Home \(rising-project.org\)](http://rising-project.org)

### Facebook

[Rising Project - Publicações | Facebook](#)



Questo progetto è stato finanziato con il sostegno della Commissione Europea nell'ambito del Programma Erasmus+. Questa pubblicazione riflette solo le opinioni dell'autore e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.

# Contenuti

<b>Manuale sul Mentoring per l'integrazione sociale e culturale dei Migranti</b>	<b>1</b>
Il progetto Rising	4
Introduzione	5
Definizione and termini chiave	6
Metodologia	8
Mappatura dei bisogni	9
Capitolo I Mappatura dei bisogni	10
Icebreaker I - <i>Hello Kitty</i>	11
Icebreaker II – <i>cosa c'è nella mia borsa</i>	12
Strumento I – <i>Mappa degli attori coinvolti</i>	14
Strumento II – <i>Analisi personale</i>	16
Strumento III - <i>Personalità, Abilità, e Interessi</i>	18
Identificare, Classificare e Abbinare	20
Capitolo II Identificare, Classificare e Abbinare	21
Icebreaker I – <i>Io sono....</i>	22
Icebreaker II - <i>M&amp;M's</i>	23
Strumento I – <i>Indagine Mentore/Mentee</i>	25
Strumento II – <i>La Piramide di Maslow</i>	26
Strumento III – <i>Aspettative e Paure</i>	27
Coinvolgere	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Capitolo III – Coinvolgere	31
Icebreaker I – <i>Domande veloci</i>	32
Icebreaker II – <i>Il mio N.O.M.E. è...</i>	33
Strumento I – <i>Analisi Swot</i>	35
Strumento II – <i>Quali passi fare per...</i>	36
Strumento III – <i>Traguardi raggiunti finora...</i>	38
Realizzare	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Capitolo IV Realizzare	41
Icebreaker I – <i>Giochi dei Nomi</i>	42
Icebreaker II – <i>Caldo e freddo</i>	43

<b>Strumento I – <i>Serata di cucina interculturale</i></b>	<b>44</b>
<b>Strumento II - <i>Storytelling</i></b>	<b>46</b>
<b>Strumento III - <i>Accettami</i></b>	<b>47</b>
<b>Valutare, Segnalare e rinnovare</b>	<b>50</b>
<b>Capitolo V Valutare, Segnalare e rinnovare</b>	<b>51</b>
<b>Icebreaker I – <i>Festeggia le vittorie nella tua squadra</i></b>	<b>52</b>
<b>Icebreaker II – <i>Due verità e una bugia</i></b>	<b>53</b>
<b>Strumento I – <i>Rifletti sulla tua esperienza e stabilisci i passi successivi</i></b>	<b>54</b>
<b>Strumento II – <i>Momento di consapevolezza</i></b>	<b>55</b>
<b>Strumento III – <i>Arrivederci, ma non addio</i></b>	<b>57</b>
<b>Conclusione</b>	<b>59</b>
<b>Riferimenti</b>	<b>60</b>

# Il progetto Rising

Il **Progetto RISING** per formare i migranti motivati è un progetto della durata di tre anni, finanziato dal Programma Erasmus+ dell'Unione Europea, che coinvolge partners da sei organizzazioni no-profit provenienti dall'Europa.

Al fine di sviluppare validi processi di integrazione per migranti nella loro società ospitante, è necessario implementare metodologie educative e formative efficaci, attraverso metodi innovativi per incrementare la motivazione di chi apprende. In questo senso, il progetto vuole integrare i benefici motivazionali del mentoring nel programma educativo e formativo offerto ai migranti. In particolare, RISING cercherà di fornire una serie di strumenti, complementari a quelli dei progetti già in corso d'opera, al fine di aiutare i mentori a svolgere il loro ruolo e fornire loro un ulteriore supporto.

## I principali obiettivi del Progetto sono:

- Aumentare nei migranti la consapevolezza sull'importanza della motivazione a partecipare alla formazione continua;
- Aumentare il numero di mentees (ovvero di coloro che beneficiano del supporto del mentore) interessati a partecipare ai programmi di mentoring;
- Migliorare le competenze dei mentori nei confronti dei migranti, in particolare nello spingerli ad essere protagonisti attivi del proprio percorso;
- Incoraggiare i mentori mettendo a loro disposizione un manuale di risorse con cui lavorare in tutte le sessioni di mentoring;
- Aumentare i livelli di motivazione e proattività tra i migranti;
- Migliorare le relazioni tra mentori e mentees, attraverso una migliore comprensione di ciò che ci si aspetta da entrambi i ruoli;
- Incoraggiare coloro che provvedono al mentoring e gli operatori, ad essere in grado di fornire dati solidi e un mentoring basato sull'evidenza, facendo uso della "cassetta degli attrezzi" per la gestione dei processi in cui sono coinvolti;
- Migliorare le competenze tra il personale e i volontari, consentendo loro di fornire supporto alternativo ai migranti e ai loro mentori.

Nel primo risultato di questo progetto, è stato sviluppato un manuale di strumenti e risorse per i mentori, che include storie di successo di migranti. Con questo primo risultato, si intende favorire la proattività e il miglioramento delle competenze civiche, per stimolare l'autoconoscenza dei migranti attraverso il mentoring, riconoscendo così il loro potenziale e il loro "posto" nella società. Vengono proposte attività con temi specifici, affinché i mentori capiscano le aspettative dei migranti, le loro paure rispetto alla società, nonché sui passaggi necessari per raggiungere i loro obiettivi e gli ostacoli durante il percorso. Tale strategia mira ad aiutare i mentori ad identificare i problemi e ad aiutare i mentees a essere attori protagonisti del cambiamento, favorendo la ricerca di soluzioni. Parallelamente a questi strumenti, sarà anche inclusa una raccolta di storie di successo, come allegato, per fornire ai mentori una migliore conoscenza delle diverse prospettive sulle sfide dell'integrazione.

# Introduzione

Il Progetto Rising mira a integrare i benefici motivazionali del mentoring nel programma educativo e formativo offerto ai migranti. Cercherà di sviluppare e fornire una serie di strumenti che supportino i mentori nell'adempimento del loro ruolo, fornendo al contempo, maggiore supporto a coloro che lavorano per il processo di mentoring. Il primo risultato del progetto RISING comprende la creazione di un manuale che deve essere usato dai mentori mentre lavorano con i propri mentees, puntando alla loro motivazione e impegno durante tutto il programma. Questo rafforza i mentori e li supporta nella loro pratica di mentoring per assistere i migranti nella loro inclusione sociale. Inoltre, questo manuale è dotato di un opuscolo (allegato alla fine), che raccoglie storie di successo di persone con differenti background migratori, che si sono integrate e che risiedono attualmente in Portogallo, Grecia, Romania, Turchia, Italia, e Polonia. Questo opuscolo può essere considerato come uno strumento motivazionale per coinvolgere i migranti nel processo di mentoring per avere successo nell'integrazione sociale.

Il manuale consiste in una raccolta di strumenti e icebreakers che i mentori potrebbero usare durante il programma di mentoring, nulla di prescrittivo e obbligatorio, ma piuttosto essi rappresentano un suggerimento per un punto di inizio nel lavoro dei mentori con i mentees. Da una parte, consente ai mentori di capire i bisogni e i desideri dei mentees; dall'altra, incoraggia anche i mentees a riflettere sulla propria esperienza, identificando i problemi critici per la loro integrazione sociale. In questo manuale, alcuni esercizi possono essere svolti in gruppo, quindi spetta al mentore scegliere gli strumenti appropriati secondo le caratteristiche dei gruppi.

## **Ogni capitolo rappresenta una differente fase del programma di mentoring:**

- Primo, mappare le esigenze dei mentees (Capitolo I);
- Secondo, identificare, classificare e abbinare (Capitolo II);
- Terzo, coinvolgere (Capitolo III);
- Quarto, realizzare (Capitolo IV);
- Cinque, valutare, segnalare e rinnovare (Capitolo V).

Il capitolo I si concentra sulla prima fase del programma di mentoring nel quale il mentore valuterà quali sono i bisogni iniziali dei mentees, da considerare durante lo sviluppo delle sessioni di mentoring. Questa fase di mappatura delle esigenze dei mentees è fondamentale per stabilire gli obiettivi della sessione di mentoring e per definire temi, struttura e metodologia della sessione. Ci sono molti strumenti e icebreakers adatti a mappare i bisogni dei mentees, e questo manuale mostrerà un paio di icebreakers e tre strumenti come esempio.

Il capitolo II si concentra sulla seconda fase del programma di mentoring, le aspettative dei mentees, vengono determinate abilità e competenze per tracciare il profilo dei mentees e vengono abbinate ad un mentore adatto. Gli icebreakers e gli strumenti utilizzati in questa fase rappresentano un trampolino di lancio per un ulteriore lavoro descritto nella terza fase, la fase del coinvolgimento e della partecipazione.

Così, il Capitolo III si focalizza sulla terza fase della relazione tra mentore e mentee, nel quale il mentore lavorerà con il mentee per coinvolgerlo in differenti attività per sviluppare gli obiettivi stabiliti all'inizio della sessione di mentoring. In questa fase, il mentore ha bisogno di essere paziente, comprensivo e solidale, per permettere al mentee di avere tempo e spazio per parlare del proprio background, dei problemi con cui si interfaccia quotidianamente o del supporto che necessita.

Nella quarta fase, la fase della realizzazione, che è il punto focale del Capitolo IV, la relazione tra mentore e mentee è sviluppata più profondamente e alcuni degli obiettivi stabiliti nella fase iniziale del programma di mentoring saranno a questo punto, raggiunti o rivalutati.

Infine, il Capitolo V è dedicato alla valutazione del processo di mentoring, a raccontare e quindi a segnalare e riconoscere come funziona e cosa deve essere migliorato, e alla decisione se rinnovare o meno il processo decidendo nuovi obiettivi da conseguire, o se gli obiettivi rivalutati nell'ultima fase richiedono più tempo per essere completati. Degno di nota, durante il processo di mentoring, è che probabilmente la valutazione faccia sentire il mentee – e qualche volta il mentore – meno aperto, meno disposto ad ammettere le debolezze. Di conseguenza, ci sono alcuni criteri effettivi per misurare i risultati e l'impegno durante il processo. Ad esempio, valutare se le sessioni sono ritenute utili da tutti; se il mentore e il mentee si sono incontrati in tempo; se gli strumenti, la metodologia adottata è semplice e di facile applicazione. Inoltre, devono essere valutate anche diverse dimensioni del mentoring, quali: valutazione dei processi relazionali, processi del programma, risultati della relazione e risultati del programma stesso. Prima di approfondire gli strumenti e gli icebreakers di ogni capitolo, l'introduzione include le definizioni e i termini chiave che verranno utilizzati in tutto il manuale, seguiti da una breve sezione metodologica che fornisce informazioni dettagliate sui metodi utilizzati per modellare gli strumenti per trasformarli in strumenti inclusivi e facili da usare.

## Definizioni e termini chiave

In tutto il manuale saranno utilizzate alcune parole chiave per descrivere gli strumenti e la fase della relazione tra mentore e mentee. Prima di evidenziare parole chiave e definizioni, è necessario notare che il vocabolario e i termini dovrebbero essere scelti attentamente, in modo che gli argomenti trattati durante le sessioni di mentoring siano familiari ai mentees, senza essere offensivi, frustranti, stereotipati, ecc. Per esempio, mentre si usano gli strumenti in questo manuale e quando si chiede degli hobby, sarebbe opportuno espandere gli esempi oltre il contesto culturale del mentore stesso. Inoltre, è importante che i mentori cerchino il più possibile di sradicare le visioni eurocentriche durante la sessione di mentoring, perché potrebbero essere potenzialmente dannose alla situazione del mentee, e rappresentare una potenziale mancanza di rispetto nei confronti della situazione, del percorso e della storia del mentee. In altre parole, è raccomandata "la delicatezza" nella scelta delle parole dei temi.

**Per quanto riguarda le definizioni e le parole chiave usati nel manuale, queste includono:**

- **Mentee** - ogni individuo che "beneficia" del mentoring, e che sia disposto e motivato a dedicare tempo e sforzi per uno sviluppo personale, sociale e sviluppare abilità personali per supportare il proprio processo di integrazione nel paese ospitante. È opportuno notare che in questo manuale, gli strumenti hanno una speciale attenzione particolare sui mentees con un background da migrante o rifugiato.
- **Mentore** - è una qualsiasi persona disposta a usare la propria esperienza per costruire comportamenti positivi in modo costruttivo e preferibilmente su base volontaria per un mentee.
- **Coordinatore del mentore** - è la persona all'interno di un'organizzazione che è responsabile dell'impostazione e coordinamento del programma di mentoring. Il coordinatore dei mentori può

organizzare la procedura, rispondere a eventuali domande e assicurarsi che entrambe le parti possano sentirsi a proprio agio nel lavoro di coppia.

- **Mappatura dei bisogni** - in questo manuale, per bisogni consideriamo i “bisogni umani che specificano i nutrienti psicologici innati che sono essenziali per la crescita psicologica, l'integrità e il benessere in corso” (Deci, & Ryan, 2000, p. 229). Da questa prospettiva, gli individui possono pienamente sviluppare le proprie abilità e capacità, se tutti i loro bisogni basilari sono soddisfatti (almeno in una certa misura) (Desmet & Fokkinga, 2020). Pertanto, è estremamente importante mappare i bisogni degli individui al fine di stabilire obiettivi chiave per le sessioni di mentoring.
- **Identificare** - per identificare intendiamo non solo identificare sé stessi, ma anche essere capaci di esprimersi ad alta voce in un gruppo.
- **Classificare** - per classificazione intendiamo articolare bisogni, progetti, pensieri su sé stessi, si tratta di una fase estremamente importante nell'autovalutazione e più tardi nell'autorealizzazione.
- **Abbinare** - per abbinare intendiamo il completamento delle due fasi precedenti, senza le quali lo stesso abbinamento non può avere luogo. Dopo che avviene l'abbinamento, il mentee avrà la possibilità di incontrare il mentore in un primo incontro formale durante il quale dovrebbe essere presentato anche il coordinatore del mentore.
- **Coinvolgere** - per coinvolgere intendiamo persuadere un'altra persona a farsi coinvolgere, ad interessarsi, e ad essere attiva, in questo caso nelle sessioni di mentoring. Pertanto, per coinvolgere il mentee nelle attività serve tempo, sforzo, e comprensione delle sue esigenze, per stabilire una relazione di mentoring efficace. In particolare, il mentore avrà bisogno di tempo per comprendere il background, i bisogni, e gli obiettivi del mentee e per spiegargli l'importanza della loro collaborazione per raggiungere obiettivi comuni migliorando la vite del mentee e promuoverne l'integrazione nella società ospitante.
- **Processi Relazionali** – per processi relazionali intendiamo cosa succede all'interno della relazione. Per esempio: quanto spesso la coppia di mentore e mentee si incontra? Hanno sviluppato sufficiente fiducia? È chiaro lo scopo della relazione? Il mentore o il mentee hanno dubbi sul proprio contributo o su quello dell'altra persona nella relazione?
- **Processi del programma** – con processi del programma intendiamo, ad esempio, quante persone sono coinvolte nel processo; quanto efficaci sono le attività previste nel programma per l'integrazione del mentee (migrante). In alcuni casi, i processi del programma includeranno anche dati derivati dalla somma delle valutazioni provenienti da relazioni individuali, per ottenere un quadro generale di cosa sta andando bene e cosa non così bene.
- **Risultati della relazione** – per risultati della relazione intendiamo valutare se il mentore e il mentee hanno raggiunto gli obiettivi stabiliti. Si noti che potrebbero essere necessari alcuni aggiustamenti per raggiungere cambiamenti legittimi negli obiettivi man mano che le circostanze evolvono.



- **Risultati del Programma** – per risultati del programma intendiamo la valutazione, ovvero se il programma, ad esempio, ha migliorato l'integrazione sociale e l'inclusione nella società ospitante, o se ha aumentato le competenze e le abilità del mentee in specifici ambiti.

# Metodologia

Per garantire che gli strumenti e gli icebreakers presenti in questo manuale siano inclusivi e adatti a ciascuna fase del programma di mentoring, ogni partner ha svolto delle consulenze con esperti per raccogliere feedback per il loro sviluppo e progettazione. Questo feedback è stato raccolto attraverso seminari di convalida, ciascuno tenuto con persone con background migratorio, mentori, ed esperti. Pertanto, gli strumenti e gli icebreakers sono stati progettati tenendo conto delle condizioni di ciascun paese partner del progetto, dei differenti background di migranti e con un approccio sensibile al genere e alla religione.

È opportuno notare che gli strumenti e gli icebreakers sono stati sviluppati in ogni capitolo per ciascuna fase del programma di mentoring. Come menzionato prima, incoraggiamo i mentori ad adattare e sistemare questi strumenti e icebreakers al background socioculturale dei mentees con cui andranno a lavorare e in base alle peculiarità della comunità ospitante. Inoltre, è necessario tener presente che questi strumenti e icebreakers non sono prescrittivi, ma rappresentano un suggerimento per un punto di partenza per il lavoro del mentore con i mentees.



Capitolo I

# Mappatura dei Bisogni

# Capitolo I

## Mappatura dei Bisogni

In questa fase del processo di mentoring, è fondamentale mappare le esigenze dei mentees, e identificare quello che davvero vogliono sviluppare e conseguire durante le sessioni con il mentore. Al fine di guardare al mentoring come ad un processo di aiuto, questa fase mira a fissare obiettivi, basati sui bisogni del mentee (PIA, 2017). Le esigenze devono includere questioni specifiche e argomenti interessanti da discutere e dovrebbero emergere naturalmente dalle sessioni di mentoring (PIA, 2017). Quando si parla con i mentees delle loro necessità, è importante sottolineare che questi bisogni hanno un ruolo cruciale nel benessere umano, nel progresso, fonte importante di piacere (e dispiacere) (Desmet & Fokkinga, 2020). Così, la mappatura dei bisogni del mentee all'inizio del processo di mentoring, costituisce la base per l'identificazione degli obiettivi del mentoring stesso. Poiché la motivazione può essere facilmente persa quando gli obiettivi del processo di mentoring non sono gli obiettivi del mentee e/o non se ne considerano i bisogni (MPATH, 2017), i mentori dovrebbero identificare idee e opportunità per possibili modi di assistere il mentee nello sviluppo delle proprie competenze e conoscenze sulla base delle proprie esigenze (PIA, 2017). L'identificazione dei bisogni e la definizione degli obiettivi sono svolti sulla base di un'autovalutazione delle prestazioni e competenze del mentee. Per meglio identificare le esigenze e stabilire obiettivi appropriati, i mentori possono anche introdurre alcune strategie e attività, ovvero: colloqui motivazionali, attività per il tempo libero, e fornire un riscontro sulle idee del mentee. Tali attività consentirebbero di applicare il pieno potenziale dell'apprendimento non formale per mappare le esigenze del mentee e convalidare ogni fase del processo di mentoring se l'obiettivo è stato raggiunto. Al fine di stabilire le priorità per le azioni future, i mentori possono organizzare i propri percorsi e materiali (se necessario) per identificare i bisogni e gli obiettivi del mentee e per svilupparne gli obiettivi, considerando il suo livello di istruzione, le aree di interesse, lo stile di apprendimento, funzionalità personale, cognitiva e sociale e le risorse coinvolte (MPATH, 2017). Di seguito, è possibile trovare diversi strumenti che servono a questo scopo e che vengono esplorati nelle successive sezioni.

## Icebreaker I - Hello Kitty

Questo icebreaker può essere adattato ad un gruppo di persone, o anche utilizzato come un'attività da svolgere in coppia. Sebbene alcuni mentees potrebbero trovare questo icebreaker un po' invasivo, specialmente se sono timidi e introversi, esso può funzionare come un valido strumento per costruire una buona relazione con il mentee. Questo icebreaker è un breve gioco per cercare di fare sorridere a vicenda sia il mentore che il mentee; in altre parole, consente loro di rilassarsi e conoscersi in modo informale. Questa attività lavora sull'empatia dal momento che permette al mentore di mettersi nei panni del mentee mentre provoca un'emozione nell'altra persona. Esso lavora anche sulla motivazione, perché è basato su emozioni e sentimenti positivi, che segnano l'inizio dell'esperienza di mentoring in modo benefico, motivando il mentore e il mentee ad andare avanti e rompere il ghiaccio l'uno con l'altro.

Clamp 1 | Ice breaker 1

### Hello Kitty

1. Set up by drawing a line in the middle of the room with masking tape
2. Mentor and mentee have to stand on opposite sides of the line
3. Mentor and mentee take turns acting like 'kitty' and 'puppy'
4. The kitty cannot smile or laugh
5. The puppy must say hello to the kitty in any way possible and try to make him/her smile or laugh
6. The 'puppy' must not cross the line on the floor, everything else is allowed
7. When a 'kitty' smiles or laughs, it automatically becomes a 'puppy' and must cross to the other side of the line.



 |  Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

KA204-06B80AE8

### a) Come metterlo in pratica?

- Iniziare disegnando una linea al centro della stanza con il nastro adesivo.
- Mentore e mentee devono stare ai lati opposti della linea.
- Mentore e mentee a turno agiscono come 'gattino' e 'cagnolino'.
- Il gattino non può sorridere o ridere.
- Il cagnolino deve salutare il gattino in tutti i modi possibili e cercare di farlo sorridere o ridere.
- Il cagnolino non può superare la linea sul pavimento, tutto il resto è permesso.
- Quanto il gattino sorride o ride, diventa automaticamente il cagnolino e deve passare dall'altra parte della linea.
- L'ultimo gattino rimasto è il vincitore.

Nel caso di mentoring di un gruppo di mentees, l'esercizio può essere adattato nel seguente modo: il mentore potrebbe creare due gruppi con lo stesso numero di partecipanti: uno è il gruppo dei cagnolini e l'altro è il gruppo dei gattini. Dopo si segue la stessa dinamica dell'icebreaker spiegata precedentemente,

in questo caso, si continua fino a quando non rimane un gattino come vincitore. Si può estendere il gioco, unendo i gattini vincitori in una squadra, per vedere quale dura più a lungo.

## **b) Cosa si impara?**

L'attività di icebreaker aiuta mentee e mentore ad essere creativi e produttivi in modo spontaneo e li aiuta a creare una prima forma di legame.

## **c) Consigli per il mentore**

Per massimizzare il potenziale di questo icebreaker, è importante assicurarsi che i partecipanti si divertano e si sentano a proprio agio tra loro.

## **d) Cosa fare e cosa non fare**

### **Da fare:**

- Assicurarsi che tutti siano pronti per l'attività.
- Assicurarsi che il livello di energia dell'individuo/ del gruppo sia alto.
- Assicurarsi che l'individuo/ il gruppo si senta a proprio agio e pronto ad impegnarsi in questa attività.

### **Da non fare:**

- Non avere un atteggiamento di giudizio.
- Non avere fretta di svolgere questa attività – prenditi il tuo tempo e sii paziente con la personalità e il ritmo dell'altra persona.

## **Icebreaker II – Cosa c'è nella mia borsa**

Questo icebreaker può essere adattato a diversi partecipanti. Ad esempio, mentre si lavora con individui con un background migratorio sarebbe interessante preparare in anticipo questa attività e chiedere ai mentees di portare oggetti che rappresentino il loro background socioculturale. Questa attività potrebbe anche essere adattata ad una attività in coppia, a piccoli gruppi o anche a grandi gruppi. È un modo semplice per coinvolgere le persone e divertirsi conoscendosi. Ogni squadra ottiene punti per ciascuno degli oggetti richiamati che essi hanno con sé. Questa attività di icebreaker promuove empatia tramite un'attività divertente.



## What's in the bag?

The activity has 3 steps:

- Step 1 - Pre-Task

The mentor gives the mentee a paper bag, and creates a list of 10 things the mentee could have in his/her bag:

- The list should have about 7 ordinary things (for instance, mobile phone, hair tie, a pen, a lip balm, someone else's business card, a public transport ticket, or some object that represents the mentee's social-cultural background)

- Step 2 - The mentor gives the mentee a paper and a pen to keep track of his/her earned points. The mentor calls out random items one at a time.

- If the mentee has the item, he/she gets it out of the bag and stands up.
- For each item the mentor mentions and that is in the bag, the mentor gets one point;
- For each item the mentor mentions and is not in the bag the mentee doesn't have, the mentee gets one point.

- Step 3 - Whoever has the most points wins!



## a) Come si mette in pratica?

L'attività ha 3 fasi:

### Fase 1 - Pre-Attività

- Il mentore dà ai mentees un sacchetto di carta, e crea una lista di dieci cose che potrebbero avere nel sacchetto:
- Questa lista dovrebbe avere circa 7 cose ordinarie (per esempio, cellulare, elastico per capelli, una penna, un burro cacao, la carta di credito di qualcun'altro, il biglietto di un mezzo di trasporto pubblico, o qualche oggetto che rappresenti il background socioculturale del mentee).

### Fase 2 - Il mentore dà ai mentees un foglio e una penna per tenere traccia dei punti ottenuti. Il mentore nomina uno alla volta oggetti casualmente.

- Se i mentees hanno l'oggetto, lo tirano fuori dal sacchetto e si alzano in piedi.
- Per ciascun oggetto che il mentore nomina e che è presente nella borsa, il mentore ottiene un punto.
- Per ciascun oggetto che il mentore nomina e che non è presente nella borsa dei mentees, i mentees guadagnano un punto.

### Fase 3 – Chi ha più punti, vince!

- Nel caso di mentoring con un gruppo di mentees, l'esercizio può essere adattato nel modo seguente: Puoi dividere i mentees in gruppi di 3-6 persone e dare a ciascun partecipante un sacchetto di carta. La dinamica è la stessa spiegata precedentemente.

## **b) Cosa si impara?**

Questa attività ci aiuta a conoscersi meglio attraverso la creatività. Mira anche ad altre abilità, come abilità di gioco e abilità sociali e, se svolto in gruppo, abilità di team building.

## **c) Consigli per il mentore**

Per massimizzare il potenziale dell'icebreaker, il mentore deve essere sicuro che tutti stiano partecipando attivamente al gioco, e che il principale obiettivo venga raggiunto: divertirsi mentre si condividono dettagli su ogni partecipante. Il mentore può anche condividere informazioni su sé stesso, usando oggetti che rivelano fatti divertenti sulla propria vita.

## **d) Cosa fare e cosa non fare**

### **Da fare:**

- Assicurarsi di usare un lessico accattivante.

### **Da non fare:**

- Se il mentee non è un bambino, non usare per il gioco un vocabolario troppo infantile, perché potrebbe demotivare il partecipante.

## **Strumento I – Mappa degli attori coinvolti**

La Mappa degli Attori coinvolti è uno strumento che promuove la rappresentazione visiva di individui e/o organizzazioni chiave a cui potrebbe essere utile rivolgersi per rispondere a specifici bisogni del mentee. Solitamente, la mappa comprende tre fasi: preparazione, facilitazione, e revisione. La Mappa degli Attori coinvolti è uno strumento che facilita la visualizzazione degli obiettivi impostati per il processo di mentoring e semplifica la mappatura delle esigenze del mentee. Questo strumento mira a identificare chi può aiutare gli attori principali, (in questo caso i mentee), a raggiungere i suoi obiettivi, identificando le esigenze e gli obiettivi del mentee (Miolo, 2021; MOBi, 2019). Questa attività richiede l'identificazione degli attori coinvolti, la relazione tra questi attori e il mentee, nonché identificare dove, quando e perché si verificano situazioni specifiche e quali fattori sono necessari affinché si verifichino. Questi fattori possono essere persone, ambienti, prodotti (Borba et al., 2013, citato in Miolo, 2021).

Lo strumento promuove empatia e motivazione, dal momento che sottolinea il ruolo di possibili attori coinvolti che possono supportare e guidare il mentee nel raggiungimento dei propri obiettivi e induce il mentee a riconoscere l'importanza di altre persone e della rete nella questione. La mappa creata aiuterà a verificare quali attori coinvolti sono i più adatti a cui rivolgersi per specifici bisogni.



### a) Come metterlo in pratica?

Per applicare lo strumento, dovresti seguire questi passaggi:

- Fornire ai mentees penne colorate per compilare la mappa, per rappresentare le persone che potrebbero figurare nelle loro mappe.
- Al centro vi è l'immagine di una persona, che rappresenterà il mentee che compila la mappa.
- I mentees dovrebbero pensare ai loro bisogni specifici relativi al preciso momento della loro vita in cui compilano la mappa.
- I mentees scriveranno i nomi dei principali attori che possono aiutarli a conseguire i propri obiettivi, e l'importanza di ciascuno di loro. I mentees dovrebbero identificare i membri della famiglia, amici e/o istituzioni.
- I mentees devono determinare il livello di importanza di ciascun attore coinvolto nel processo di raggiungimento dei propri obiettivi.
- I mentees devono specificare perché e come li possono aiutare.
- Per esplorare ulteriormente la visualizzazione delle informazioni ottenute, i mentee devono essere in grado di creare leggende dei colori e distinguerle nella casella nell'angolo in basso a sinistra dello strumento. (Famiglia, amici e istituzioni, che, tuttavia, possono essere scambiati con altri) (Emprego, 2020; Miolo, 2021; MOBi, 2019).

### b) Cosa si impara?

Questo strumento aiuta a lavorare sulla creatività e allo stesso tempo prepara il mentee a cercare e ricevere supporto.

### c) Consigli per il mentore



Dare ai mentees del tempo per parlare. Questa è un'opportunità per i mentees di analizzare la loro situazione attuale e capire il loro contesto. Questa attività può essere emotiva, quindi è importante essere pazienti e rispettare il punto di vista dei mentees.

## d) Cosa fare e cosa non fare

### Da fare:

- Essere pazienti con il ritmo dei mentees mentre identificano quali attori coinvolti sono i più importanti per loro.
- Incoraggiare un approccio sensibile alla mappa dal punto di vista culturale e di genere.

### Da non fare:

- Non assumere un atteggiamento di giudizio.
- Non influenzare la scelta dei mentees, dei loro attori.

## Strumento II – Analisi Personale

L'analisi personale è uno strumento che permette un'autovalutazione di quelle che sono le competenze più forti dei mentees, e quelle che richiedono un ulteriore sviluppo e/o miglioramento. Questo strumento aiuta a conoscere di più il background personale e professionale dei mentees e le loro esperienze di vita (Emprego, 2020; Miolo, 2021; MOBi, 2019). Lo strumento consente al mentee di essere motivato, e lo aiuta anche a visualizzare, in modo realistico, le proprie necessità e ciò di cui ha bisogno per migliorare, mentre ottiene la motivazione di fissare e perseguire i suoi obiettivi.

Chap 1 | Tool 2

Personal analyse

AM / IDENTITY <small>identity factors (gender, SOGI, migration, age, ethnicity, religion, among others)</small>	PAST	CAPABILITIES	I THINK	STEPS
Write here	Write here	Write here	Write here	Write here
Write here	Write here	Write here	Write here	Write here
Write here	Write here	Write here	Write here	Write here
Write here	Write here	Write here	Write here	Write here

## a) Come metterlo in pratica?

Il mentee deve compilare lo strumento rispondendo alle seguenti domande di auto-analisi:

- Qual è il mio background personale? Quali sono i miei marcatori di identità e la mia identità culturale? (Io sono/Identità)
- Qual è il mio background professionale o formativo? (Passato)
- Cosa so fare bene? Quali sono le mie principali competenze? Quali sono le più importanti capacità a livello professionale e personale? (Capacità)
- Cosa vuoi fare nel tuo futuro ideale? (Io penso)
- Quali passi dovrei muovere verso il mio futuro ideale? (Fasi)

## b) Cosa si impara?

Questo strumento aiuta a lavorare sull'orientamento, empowerment, e conoscenza di sé. Mira a incoraggiare l'autocoscienza dei mentees, mettendo in discussione le loro caratteristiche ed esperienze in relazione all'istruzione e all'ambito del lavoro (Miolo, 2021). Consente al mentee e al mentore di identificare meglio la direzione in cui il mentee ha bisogno di andare per un futuro ideale.

## c) Consigli per il mentore

Dare ai mentees del tempo per parlare. È importante per loro analizzare la loro situazione attuale, e capire cosa può essere fatto con le competenze che già hanno. Cercare di far luce su ciò che hanno raggiunto e rafforzare i risultati positivi per mantenere i mentees motivati in tale compito.

## d) Cosa fare e cosa non fare

### Da fare

- Focalizzarsi sulle informazioni positive;
- Usare un approccio positivo alla mancanza di formazione o lavoro, sottolineando le identificate necessità di miglioramento, è il primo passo per raggiungere gli obiettivi desiderati.

### Da non fare

- Non adottare un atteggiamento di giudizio.

## Strumento III - Personalità, Abilità, e Interessi

Questo strumento si concentra sulla personalità, sulle abilità e gli interessi del mentee. E costituisce un'opportunità per il mentee di auto-valutarsi nel profondo dei propri interessi, mentre fornisce al mentore l'opportunità di tracciare un profilo del mentee, e di identificare le sue principali necessità e capacità. Questo strumento mira ad aiutare il mentore a identificare la personalità, le capacità e gli interessi del mentee attraverso una lista di parole (Miolo, 2021). Lo strumento creato è diviso in tre grandi sezioni con parole casuali ed espressioni affinché il mentee possa selezionare le parole che pensa rappresentino la propria personalità, abilità e gli interessi. Questo permetterebbe un'auto-riflessione sulla personalità e le caratteristiche principali del mentee stesso. Infatti, questo strumento promuove la

motivazione in quanto aiuta a identificare le qualità positive del mentee, iniziando il processo di mentoring esaminandone la situazione da una visione d'insieme positiva.

Chap 1 | Tool 3

## Personality, Abilities and Interests

Personality					Abilities		Interests (what are your main areas of interest)?
Tolerant	Sensitive	Loyal	Expressive	People-oriented	Communicating	Monitoring	Write here
Competitor	Well-humored	Adventurer	Assertive	Adaptable	Planning	Analysing information	Write here
Affable	Perfectionist	Flexible	Dynamic	Trustworthy	Leading	Managing people	Write here
Artistic	Shrewd	Practical	Curious	Independent	Managing Information	Managing projects and tasks	Write here
Controlled	Persistent	Concerned	Sociable	Fun	Decision-making	Selling	Write here
Committed	Impulsive	Dedicated	Original	Responsible	Predicting	Coordinating	Write here
Stimulating	Intuitive	Organized	Energetic	Communicative	Problem solving	Helping others	Write here
Curious	Emotive	Empathetic	Persuasive	Rational	motivating others	Researching	Write here
Reliable	Demanding	Imaginative	Enthusiast	Other (specify):	teamwork	Other (specify):	Write here

**RISING** | Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union | KA204-06B80AE6

### a) Come metterlo in pratica?

- Lo strumento viene dato al mentee;
- Insieme a un elenco di competenze e caratteristiche personali per aiutarlo a riflettere sulle proprie caratteristiche principali, ad esempio, ricordare quali parole aveva usato nel suo CV;
- Deve identificare le proprie capacità e caratteristiche personali tra gli elenchi presentati;
- Dopo averli trovati, al mentee viene chiesto di scrivere le proprie aree di interesse, partendo dalle qualità (Miolo, 2021; MOBi, 2019;);).

### b) Cosa si impara?

Questo strumento consente al mentore di tracciare un profilo del mentee, che diventa consapevole delle proprie capacità, interessi, personalità. Mentore e mentee insieme possono lavorare verso l'orientamento del mentee stesso (Miolo, 2021).

### c) Consigli per il mentore

È importante inquadrare l'attività in un contesto e in una situazione realistici (ad esempio, motivare il mentee a identificare le proprie qualità con un obiettivo concreto, come cercare un lavoro, inserire le qualità nel CV, ecc.).

### d) Cosa fare e cosa non fare

**Da fare:**

- Nella discussione finale o feedback, è importante discutere sulle caratteristiche personali, abilità, comportamenti.

**Da non fare:**

- Non attaccare o svalutare i mentees a causa dei loro tratti personali, abilità e interessi.
- Non adottare un atteggiamento di giudizio.

A photograph of a man in a dark suit and white shirt, smiling and looking down at a desk. He is holding a pen. Another person's hand and arm in a light-colored shirt are visible on the desk. The image is overlaid with several semi-transparent circles in shades of orange, yellow, and blue. The text is overlaid on the left side of the image.

Capitolo II

# Identificare, Classificare e Abbinare

# Capitolo II

## Identificare, Classificare e Abbinare

Lo scopo di questo capitolo è raccogliere vari strumenti per valutare le abilità e le competenze dei mentees, che permetteranno al mentore di conoscerli. Queste attività li prepareranno per un lavoro futuro, descritto nel capitolo III, "Coinvolgere" e i successivi. Nel corso del lavoro con questi icebreakers e strumenti il mentore sarà in grado di conoscere nel profondo le aspettative, le paure e le scelte dei mentees che agiranno da barriera o da abilità utile per raggiungere gli obiettivi stabiliti nella fase iniziale delle sessioni di mentoring.

Il comportamento del mentore durante la conoscenza del mentee e l'instaurazione di una relazione e di una comprensione reciproca tra mentee e mentore è cruciale nel far emergere, riconoscere e abbinare bene le qualità del mentee. Come è stato sottolineato dai migranti interpellati, gli icebreakers e gli strumenti dovrebbero essere adattati ai migranti e alla loro cultura e non viceversa. Ad esempio, non tutte le richieste (su questioni personali) saranno ben accolte o anche possibili da realizzare. Gli icebreakers che seguono: "La fila" e "Il gioco M&M's" e gli strumenti: "Indagine Mentore/mentee", "La Piramide Maslow" e "Paure e aspettative" possono anche contenere trappole; quindi, è importante guidare il gruppo attraverso tutti gli elementi con grande sensibilità. In questa fase ai mentees viene chiesto di essere più coinvolti, vengono presentate nuove sfide e nuovi obiettivi, ad esempio, conoscere meglio se stessi, riconoscere ed esprimere i propri bisogni, riflettere su se stessi e sulle proprie azioni future. Dobbiamo renderci conto in questa fase che alcune persone non saranno in grado di identificare i loro bisogni e nominarli. Può essere utile e necessario mostrare loro esempi di come svolgere il compito.

## Icebreaker I – Io sono....

Il mentore chiede al gruppo di mentees di disporsi su una linea segnata (a terra) secondo uno schema specifico, ad esempio per età. Possono essere usati anche altri criteri, come preferenze culinarie, colori dei vestiti, ecc.

L'obiettivo di questo strumento include:


- Interazione di gruppo;
- Rompere la barriera del contatto fisico tra mentees;
- Conoscere gli altri mentees;
- Osservazione del gruppo da parte del mentore.

Questo icebreaker mette il gruppo in movimento, e aiuta a rilassarsi e a liberarsi da barriere e stress.

Chapter II | Icebreaker 1

### I am ...

1. Using string or painter's tape make a line on the floor long enough for all mentees to stand on it in a row - one person next to another.
2. Ask everyone to line up next to each other and state the following rules:
  - no one can speak - the only way to communicate is non-verbal (without using words);
  - at least one foot of each person must touch the line or tape at all time;
  - the group's task is to line up in a specific order, e.g. ascending from the youngest to the oldest (year, month, day);
  - no speaking.
3. Indicate on which end the youngest person should stand and on which end the oldest person should stand.
4. Once the group finishes the task ask each mentee their age, to check whether everyone got it right.



18 years old    22 years old    26 years old    34 years old    36 years old

**RISING** | Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

KA204-06B80AE6

### a) Come metterlo in pratica?

Usando una corda o il nastro, realizzare una linea sul pavimento abbastanza lunga da permettere a tutti i mentees di stare su di essa in fila - una persona accanto all'altra. Chiedi a tutti di allinearsi uno accanto all'altro e spiega le seguenti regole:

- nessuno può parlare- l'unico modo per comunicare è quello del linguaggio non-verbale (senza usare parole);
- almeno un piede di ciascuna persona deve sempre toccare la linea o il nastro;
- il compito del gruppo è quello di allinearsi in un ordine preciso, ad esempio, partendo dal più giovane al più anziano (anno, mese, giorno) - senza parlare.

Indica a quale estremità dovrebbe stare il più giovane e a quale il più anziano. Una volta che il gruppo termina il compito chiedi a ciascun mentee la sua età, per verificare se tutti hanno fatto bene

## **b) Cosa si impara?**

Interazione di gruppo, comunicazione non verbale.

## **c) Consigli per il mentore**

Questo è un icebreaker abbastanza semplice; tutto quello che si richiede è un nastro. Inoltre, questo icebreaker potrebbe essere modificato semplicemente. Potrebbe essere utile fare una dimostrazione dell'attività all'inizio, per renderla più facile da capire per i mentees e andare avanti. In aggiunta, i compiti potrebbero essere estesi, ad esempio, alla fine i mentees potrebbero essere incoraggiati a parlare e difendere la loro posizione. Questo approccio aiuterà i mentees ad aprirsi nei confronti del gruppo. Questo avrà un impatto su tutti loro. I compiti devono essere dati naturalmente in una forma leggera, con sensibilità, in modo da non offendere nessuno, ma per chiarire che è solo per divertimento.

## **d) Cosa fare e cosa non fare**

### **Da fare:**

- Dare il compito in una forma leggera.
- Rendere chiaro che è soltanto per divertirsi.
- Controllare le persone che si sentono troppo disagio e sostenerli se necessario.

### **Da non fare:**

- Evitare questioni con carica politica o religiosa o che costituiscono stereotipi.
- Essere consapevoli della sensibilità cosicché nessuno si offenda.

## **Icebreaker II – *Gli M&M's***

Questo strumento include l'uso dei famosi cioccolatini M&M's per dare vita ad un processo di comprensione reciproca dei mentees. Ad ogni mentee è richiesto, sulla base del colore degli M&M's, di descrivere e condividere un aspetto della loro vita con il resto del gruppo. Sarà poi interessante scoprire quante cose diverse i mentees hanno in realtà in comune. L'obiettivo è di conoscere ciascun mentee e la sua esperienza di vita, e favorire l'apertura del mentee nel condividere.



## MM's Game

- This tool involves using M&M's chocolates to give life to a process of mutual understanding of the mentees. Each mentee is required, based on the color of M&M's chocolates, to describe and share an aspect of their life with the rest of the group. It will then be interesting to find out how many things and what things the different mentees have in common.
- Bring in a larger pack of M&M's to introduce the group to each other. Have the group sit in a circle. Pass the bag around and ask the mentees to help themselves, but to not eat the M&M's chocolates yet. When the bag has been around the full circle, each mentee to tell one thing about themselves for every M&M they took. A variation is to assign a number of things a mentee must tell about themselves to every color:
  - RED:** share about your favorite hobbies
  - YELLOW:** share about your hometown
  - BLUE:** share about your job
  - BROWN:** share about something you are good at
  - GREEN:** share about three words a friend would use to describe you
  - ORANGE:** share about anything!



### a) Come metterlo in pratica?

Portare un grosso pacchetto di cioccolatini M&M's da utilizzare per presentare tra loro i membri del gruppo. Fai sedere il gruppo in cerchio. Passa il sacchetto e chiedi ai mentees di prendere una manciata di M&M's, ma senza mangiarli! Quando con il sacchetto si è terminato il giro di partecipanti, ciascun mentee, in base al colore del suo cioccolatino, deve dire una cosa su sé stesso per ogni M&M's che ha preso. Una variazione consiste nell'assegnare un numero di cose di cui i mentee possono parlare. L'obiettivo è raccontare di se stessi qualcosa corrispondente ad ogni colore: ROSSO – condividere gli hobby preferiti; GIALLO – condividere la città di origine; BLU – condividere il loro lavoro; MARRONE – condividere qualcosa in cui si è bravi; VERDE – condividere tre parole che un amico userebbe per descriverci; ARANCIONE – condividere qualsiasi cosa!

### b) Cosa si impara?

Lo strumento permetterà ai diversi mentees di scoprire quante cose e quali cose hanno in comune.

### c) Consigli per il mentore

Un possibile suggerimento è quello di adattare i vari elementi da condividere con il resto del gruppo in base al tipo di mentees per rendere la condivisione il più efficace possibile.

### d) Cosa fare e cosa non fare

#### Da fare

- Essere attenti e concentrati su quello di cui il mentee sta parlando. Questo esercizio può portare a condividere informazioni personali.

#### Da non fare

- Non essere critico. È importante per i mentee sentire che possono fidarsi di te come mentore.

## Tool I – Indagine Mentore/Mentee

Considerando che una relazione di mentoring efficace è condotta sia dal mentore che dal mentee, questo strumento si concentra sull'autoriflessione delle abilità del mentee. È utile per tracciare il profilo dei mentees, sulla base delle risposte date al sondaggio, le quali renderanno più facile abbinare ogni mentee con un mentore "adatto", in modo da ottenere un rapporto di mentoring soddisfacente. Abbinare mentore e mentee correttamente aiuterà a migliorarsi l'un l'altro. Il mentore sarà incoraggiato a guidare il mentee in modo più efficiente e avrà tutte le risorse e le conoscenze per farlo; i mentee saranno incoraggiati ad imparare dato che si riconoscono nella guida del mentore scelto per loro.

Chap II | Tool 1

### Mentor/Mentee survey

**GENDER:**  Male  Female

**AGE:** .....

**ETHNIC BACKGROUND:**  Caucasian,  African  American,  Asian/Pacific  Islander,  Hispanic/Latino,  Lusophone, Native American,  Other:

**RELIGION BACKGROUND:**  Christian,  Muslim,  Hindu,  Buddhist,  Jew,  Sikh,  Atheist,  Other:

**PERSONALITY DATA:** Quiet, Shy, Nervous, Withdrawn, Talkative, Friendly, Insecure, Inquisitive, Confident, Spiritual, Sensitive, Happy, Easygoing, Introverted, Compassionate, Funny, Health-conscious, Creative, High energy, Spontaneous, Outgoing, Adventurous, Moody, Serious, Approachable, Extroverted, Discreet, Risk-taker, Business-oriented, Empathetic, Lively, Intuitive, Passionate, Vibrant, Reserved, Reflective

**HOBBIES AND INTERESTS:** Visual Arts, Electronic Games, Film Travel, Music, Volunteering, Politics, Reading (Fantasy/Fiction), Sports, Travel, Literary Works, Photography, Other:

**PROFESSIONAL INTEREST OR EXPERTISE:** Marketing and Advertising, Arts and Entertainment, Legal and Litigation, Non-Profit Administration, Information Technology, Financial Services, Publishing, Education, Consultancy, Health Care and Medicine, Engineering, Business and Development, Politics, Science and Technology  
What is something unique about you?

**DESCRIBE THREE THINGS ABOUT YOURSELF:**  
What are your expectations in this Mentoring program?

  KA204-06B80AE6

### a) Come metterlo in pratica?

Lo strumento abbinava mentore e mentee a seguito dell'identificazione di un profilo relativo a dati personali, hobby, competenze, background sociale, ecc. I mentee compilano un questionario su questi aspetti della loro vita, e successivamente, otterranno un profilo. È stato dimostrato che un abbinamento in base a criteri specifici aumenta il successo e favorisce un maggiore coinvolgimento nel processo di mentoring.

### b) Cosa si impara?

Lo strumento incoraggia mentori e mentee a lavorare insieme in modo compatibile, considerando preferenze e tratti personali.

### c) Consigli per il mentore

Valuta le priorità di abbinamento, ad esempio se decidi di dare maggiore importanza ad un abbinamento basato sugli hobby piuttosto che sui tratti della personalità e viceversa. È importante che il mentore e il mentee si riconoscano a vicenda nella relazione di mentoring.

## d) Cosa fare e cosa non fare

### Da fare:

- mantenere un approccio amichevole e di mentalità aperta analizzando le risposte del mentee al sondaggio.

### Da non fare:

- evitare domande scomode; non spingere/ forzare il mentee a dare una risposta.

## Tool II – la Piramide di Maslow

La gerarchia dei bisogni di Maslow è uno strumento semplice per rivelare i bisogni individuali del mentee e, quindi, un buon punto d’inizio per il lavoro futuro con il mentee. È una buona base per capire quali sono i bisogni del mentee - e sapere come i loro bisogni differiscono – e di conseguenza conoscere i mentees. Raccogliendo le informazioni sui di essi, il mentore è capace di valutare quali bisogni dovrebbero essere affrontati nelle sessioni di mentoring.

Chap II | Tool 2

### Maslow Pyramid

1. The mentor presents the tool to the mentee (e.g. on the board or on a projected presentation), and describes the rules: what to write down.
2. The mentor gives the mentee an individual sheet to fill.
3. Time frame e.g. 10 min minimum.
4. After this time, the mentor asks each mentee to show, present and motivate his/her entries.
5. The mentor summarises the choices and draws conclusions.

The diagram shows a pyramid with five levels, each with an icon and a 'What: ...' label to its left. From top to bottom: 1. Self-actualization (person climbing a ladder), 2. Esteem (trophy and hand with two fingers up), 3. Love / Belonging (brain and three people icons), 4. Safety (briefcase and house icon), 5. Psychological (bed and bowl of food icon).

RISING | Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union | KA204-06B80AE6

## a) Come metterlo in pratica?

- Il mentore presenta lo strumento al mentee (ad esempio, sulla lavagna o in una presentazione), descrive le regole: cosa scrivere.
- Il mentore dà al mentee un foglio singolo da riempire.
- Quantità di tempo (ad esempio, 10 minuti minimo).

- Dopo questo tempo, il mentore chiede a ciascun mentee di mostrare, presentare e motivare ciò che ha scritto.
- Il mentore riassume le scelte e trae conclusioni.

### **b) Cosa si impara?**

Questo strumento fornisce al mentore l'opportunità di conoscere il mentee, questo è utile per il lavoro futuro e per raggiungere gli obiettivi stabiliti in precedenza.

### **c) Consigli per il mentore**

- Assicurarsi che il mentee comprenda le istruzioni, preferibilmente compilando una parte del compito come nell'esempio;
- Importante è il ruolo del mentore: molto dipende dall'incoraggiare l'apertura e dall'aiutare a compilare. Controllare se i mentees stanno procedendo con il completamento, se non lo stanno facendo, affrontare tutti i passaggi insieme: porre domande e traduzioni per ogni passo della piramide;
- Appendere i risultati in un luogo visibile, possono aiutare a consolidare e lavorare ulteriormente su di loro, fare riferimento ad essi durante ulteriori sessioni.

### **d) Cosa fare e cosa non fare**

#### **Da fare:**

- Vedere se i mentees hanno problemi con la formulazione di pensieri in una lingua straniera e aiutarli se necessario;
- Se ci sono problemi nella compilazione della piramide, se ne può compilare una supplementare come suggerimento offerto ai mentee.

#### **Da non fare:**

- Forzare il mentee a compilare gli elementi che non desidera compilare.

## **Tool III – *Aspettative e paure***

Ai Mentees è stato chiesto di scrivere/ordinare in due colonne le loro aspettative e le loro paure. Scrivere su carta aiuta il mentee ad organizzare i suoi pensieri. Così, questa attività aiuta il mentee ad identificare, nominare e organizzare i propri sentimenti. Durante il completamento di questo strumento il mentee diventerà più consapevole e capace di controllare le influenze emotive nelle azioni future. Inoltre, questo strumento può favorire un cambiamento anche nell'atteggiamento del mentee. Di conseguenza, descrivere le aspettative e le paure aiuta a creare uno spazio amichevole nella mente del mentee.



## Expectation and Fears

1. The mentor distributes a sheet with columns to the mentee. The mentor explains the task and gives an example. The mentor actively helps the mentee to fill in the sheet (if necessary).
2. If the mentee is reluctant to write, the stage of writing on cards can be omitted and the exercise may be completed on the board by the mentor, according to the instructions of the mentee. However, writing individually has more clout for the mentee.



What: ...



What: ...

### a) Come si mette in pratica?

- Il mentore distribuisce un foglio con colonne a ciascun mentee. Spiega il compito e fornisce un esempio. Aiuta attivamente i mentees a compilare i questionari (se necessario);
- Se il mentee è riluttante a scrivere, la fase della scrittura su carta può essere omessa e l'esercizio può essere completato sulla lavagna del mentore, secondo le istruzioni dei mentees. Tuttavia – scrivere individualmente ha più peso per il mentee;
- Tutto ciò che serve è una penna e un foglio.

### b) Cosa si impara?

Questo strumento aiuta a identificare i bisogni dei mentees, dare un nome ai sentimenti – loro imparano di più su sé stessi. Il risultato potrebbe essere sorprendente per i mentee, perché potrebbe essere la prima volta che pensano ai loro sentimenti e li scrivono.

### c) Consigli per il mentore

Alcuni mentees potrebbero avere bisogno di incoraggiamento per completare il compito;

- Le risposte dei mentees possono essere usate per sviluppare ulteriormente l'esercizio (ad esempio, scrivere su schede, appuntare su una lavagna). Chiedi commenti al mentee, ordinali cronologicamente dal meno al più importante – sulla base dello strumento numero 2 – le impostazioni della Piramide Maslow. È possibile voler combinare entrambi gli strumenti. Per esempio, chiedi al mentee quali preoccupazioni gli impediscono di completare lo strumento II e quali aspettative sono necessarie per completarlo (strumento III).

## **d) Cosa fare e cosa non fare**

### **Da fare:**

- Di solito è meglio mantenere una formula semplice piuttosto che liste eccessivamente strutturate;
- Puoi lavorare su aspettative o paure;
- Puoi tracciare parallelismi o cercare temi o esperienze comuni;

### **Da non fare:**

- Non scavare troppo in profondità nelle paure delle persone se sono riluttanti;
- Evitare di esprimere giudizi pubblici sull'aspettativa o paura di un mentee.



Capitolo III

# Coinvolgere

# Capitolo III - Coinvolgere

Dopo che l'abbinamento è stato completato, il mentee avrà la possibilità di incontrare il mentore nel primo incontro formale. Per coinvolgere i mentees, il mentore deve essere paziente, comprensivo, e incoraggiante. I mentees dovrebbero avere il tempo e lo spazio per parlare del proprio background, dei problemi che riscontrano, o del supporto di cui hanno bisogno. Particolare enfasi dovrebbe essere data alla riflessione dei mentees sulla loro situazione attuale e sui bisogni, soprattutto quelli legati direttamente all'integrazione, come ottenere uno status legale, imparare la lingua locale, sviluppare competenze, trovare un alloggio e un lavoro adeguati. Di conseguenza, i mentees dovrebbero essere coinvolti in discussioni aperte sui loro desideri e obiettivi e su come preferirebbero collaborare con il mentore per raggiungerli. Ancora più importante, il mentore ha bisogno di mostrare loro che è disposto a dedicare tempo e sforzo per aiutarli. I mentees possono essere coinvolti solo se si fidano e sono connessi con il mentore.

Inoltre, i mentees dovrebbero riflettere sui loro punti di forza e di debolezza, poiché la consapevolezza di sé è fondamentale nella definizione del piano di lavoro. Pertanto, per ottenere l'effettivo coinvolgimento il mentore dovrebbe promuovere discussioni aperte sui bisogni e i desideri dei mentees e su come possono lavorare meglio insieme, tenendo conto delle circostanze e delle caratteristiche individuali del mentee, puntando a migliorare l'integrazione nella società ospitante.

Per facilitare il coinvolgimento dei mentees, il mentore deve essere paziente; è anche importante essere creativi e usare gli strumenti e gli icebreakers che devono spronare i mentees a conoscere meglio il loro mentore; i mentees hanno bisogno di sentire che il mentore è profondamente interessato a supportarli. Lo scopo è di creare una connessione, di aiutare i mentees ad aprirsi e fidarsi del mentore. Allo stesso tempo, i mentees devono essere in grado di valutare le aree in cui essi possono essere supportati dal mentore. Utilizzando gli strumenti, il mentore può aiutare i mentees a riconoscere i loro bisogni, desideri e obiettivi, e organizzare le fasi per conseguirli. Alcuni esempi di icebreakers e strumenti utili per ottenere il coinvolgimento sono nell'elenco seguente:

- “Domande Veloci” e “il mio N.O.M.E.”, che sono icebreakers che mirano ad aumentare l'interesse a sapere di più l'uno sull'altro, e a lavorare assieme; questi promuovono anche la condivisione di esperienze, nonché la consapevolezza culturale e l'empatia.
- “Analisi SWOT”, “Tabella di marcia” e “Motivazione”, che sono strumenti importanti per il mentore e il mentee, aiutano a identificare le caratteristiche forti e meno forti dei mentees e le potenziali difficoltà che incontreranno nel processo; questi strumenti sono utili per connettere bisogni e desideri dei mentees con le loro caratteristiche e per avere una visione dei passi da compiere nel processo. Inoltre, gli strumenti potrebbero anche promuovere un senso di fiducia nei mentees e aiutarli ad essere motivati a lavorare insieme con il mentore per conseguire gli obiettivi impostati.



## Icebreaker I – Domande veloci

“Domande veloci” è uno strumento semplice per promuovere discussioni su vari argomenti, partendo da domande semplici fino a quelle più complicate. Consentendo sia al mentore che ai mentees di rispondere ad alcune domande, è possibile conoscersi e relazionarsi tra loro, ma anche condividere prospettive, somiglianze e differenze. Promuovere la condivisione di esperienze, aumentare la consapevolezza culturale, costruire la fiducia e aumentare l’empatia.

“Domande veloci” può aumentare l’empatia consentendo sia al mentore che al mentee di capire le caratteristiche e il background l’uno dell’altro. Sulla base delle risposte dei mentees, il mentore può relazionarsi e aumentare l’empatia nei confronti della situazione del mentee. D’altra parte, attraverso le risposte del mentore, l’interesse dei mentees aumenta, e potrebbero sentirsi più motivati a collaborare con il mentore.

Chap III | Ice breaker |

### Quick Questions

Who...? What...? What if...?

- If you could be any animal, which would you be?
- If you won one million dollars, what would you do?
- What is the weirdest gift you've ever received?
- If money, education and training were no obstacle, what would you do as your profession?
- Who was your hero while growing up?
- Who is your favourite person in the world?
- If you could have any super power, which would it be?
- What skill or talent do you wish you had?

RISING | Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union | KA204-06B80AE6

### a) Come si mette in pratica?

Il mentore prepara una lista di domande facili, divertenti e spensierate, a cui devono rispondere i mentees. Le domande potrebbero essere proiettate su uno schermo, scritte su una lavagna, inviate per messaggio ai mentees, tra le altre opzioni. A partire dalla prima domanda della lista, il mentore risponderà alla domanda per primo e poi successivamente la pone ai mentees. Passando alla domanda successiva, il mentore chiede al mentee di rispondere per primo. Le domande e risposte continuano fino alla fine della lista. È un bene lasciare che la discussione vada un po' fuori traccia; il punto dell'attività è quello di conoscersi e vedere cosa hanno in comune il mentore e i mentees, e come possono imparare l'uno dall'altro. Può essere vantaggioso per il mentore porre ulteriori domande, e lasciare che la discussione si elabori da sola. Alcuni esempi di domande possono essere:

- Se potessi essere un animale, chi saresti?
- Se vincessi un milione di dollari, cosa faresti?

- Qual è il regalo più strano che hai ricevuto?
- Se il denaro, l'educazione, e la formazione non fossero "cose", cosa faresti come professione?
- Chi è stato il tuo eroe da bambino?
- Chi è la tua persona preferita nel mondo?
- Se potessi avere qualunque super potere, quale sarebbe?
- Quale competenza o talento desidereresti avere?

## **b) Cosa si impara?**

"Domande veloci" può promuovere le abilità personali dei mentees, come ad esempio una comunicazione efficace, l'ascolto attivo, la consapevolezza culturale e la condivisione di prospettive ed esperienze.

## **c) Consigli per il mentore**

- Puoi dare loro alcune scelte nel caso in cui dovessero incontrare difficoltà con la lingua;
- Spiegare se non capiscono qualcosa o non hanno familiarità con le tue risposte.
- Richiedere più informazioni sulle loro risposte se tu non hai familiarità con queste.

## **d) Cosa fare e cosa non fare**

### **Da fare:**

- Cercare di mantenere un tono leggero nella discussione.
- Se il mentee vuole confessare qualcosa, dai il giusto spazio.

### **Da non fare:**

- Evitare domande che potrebbero toccare punti sensibili.

## **Icebreaker II – Il Mio N.O.M.E. è...**

"Il mio N.O.M.E è..." è un icebreaker semplice adatto a persone che devono conoscersi. L'obiettivo è quello di far conoscere a tutti i partecipanti i fatti interessanti l'uno dell'altro, utilizzando le lettere dei propri nomi e inducendo la discussione.

Così, l'obiettivo è di rompere il ghiaccio; indurre la discussione; promuovere le esperienze di vita dei mentees mentre si comprende il loro background; e, alla fine, aumentare l'interesse a sapere di più l'un dell'altro e a lavorare insieme.



Chap III | Ice breaker 2

My N.A.M.E. is...

“Hi! My name is **H.a.n.n.a.h.**:

- **H** is for horses, my favourite animal.
- **A** is for Australia, the country I am currently travelling to.
- **N** is for New York, a city I really want to visit.”



KA204-06B80AE6

### a) Come si mette in pratica?

“Il mio N.O.M.E” può aumentare l’empatia facilitando discussioni aperte tra mentore e mentees. Questo può aiutare a relazionarsi e aumentare l’empatia e la motivazione a collaborare. Il mentore dà ai mentees dai 3 ai 5 minuti per pensare a fatti interessanti che corrispondono alle lettere del loro nome. Il mentore farà lo stesso con il proprio nome. Alla fine, si condividono i risultati. Un esempio: *Ciao, lo sono Clara. C sta per cucina, il mio passatempo preferito, L è per lavagna, perché sono un’insegnante delle scuole elementari, A sta per Australia, il prossimo paese sulla mia lista dei desideri, R sta per Roma, la città in cui sono nata e A sta per animale, perché sono una vera amante di tutti gli animali, in particolare dei gatti.*

### b) Cosa si impara?

Il mio N.O.M.E” può promuovere discussioni aperte e condivisione, e anche ascolto attivo ed empatia.

### c) Consigli per il mentore

Se il nome è corto, i mentees possono essere incoraggiati anche a utilizzare il loro cognome.

### d) Cosa fare e cosa non fare

#### Da fare:

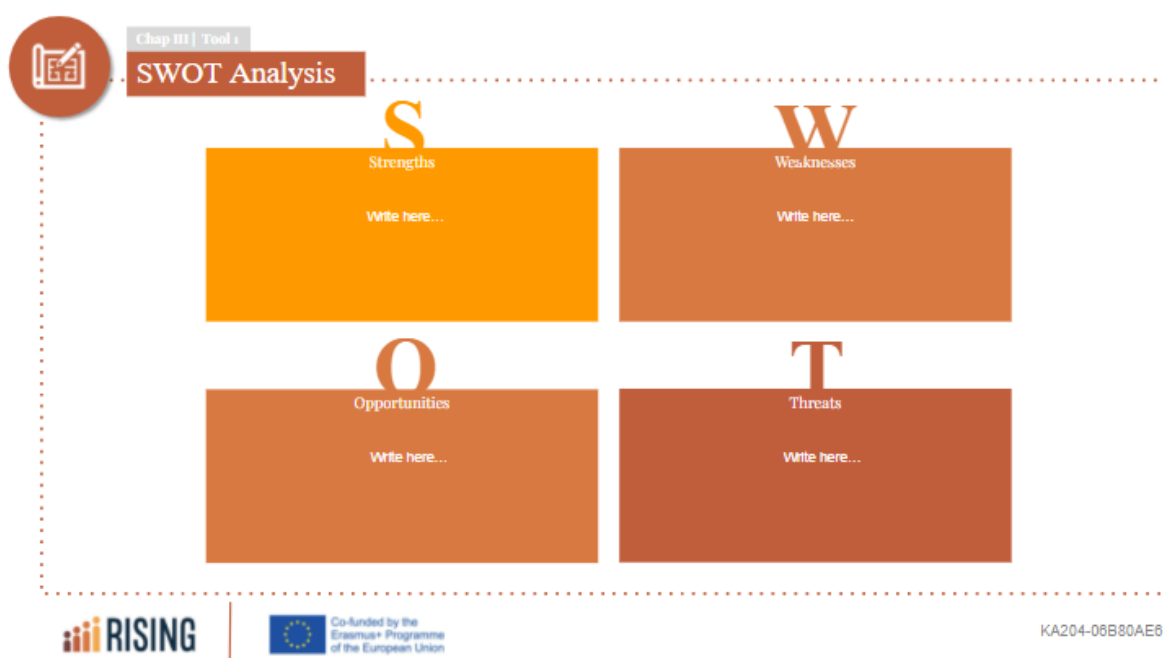
- Dare risposte divertenti su sé stessi.
- Aiutare i mentees se incontrano difficoltà con le loro risposte.

#### Da non fare:

- Non avere un atteggiamento di giudizio.

## Strumento I – Analisi Swot

Nella tabella i punti di forza (**Strengths**), di debolezza (**Weaknesses**), opportunità (**Opportunities**) e minacce (**Threats**), servono ad aiutare i mentees a riflettere sulle loro caratteristiche, sui valori e le circostanze e distribuirli brevemente nei riquadri della tabella di analisi SWOT. L'analisi SWOT è uno strumento che facilita l'autocoscienza dei mentees, la definizione dei bisogni, e questo significa superare le difficoltà che si possono incontrare a causa di caratteristiche individuali o fattori esterni. L'analisi SWOT permette sia al mentore che ai mentees di avere una visione iniziale dei forti vantaggi o dei punti di debolezza dovuti alla situazione individuale dei mentees. Il mentore può sviluppare empatia comprendendo i problemi che stanno affrontando i mentees, e anche le loro caratteristiche. Inoltre, i mentees potrebbero essere motivati a lavorare con il mentore per beneficiare del suo aiuto, superando le difficoltà che potrebbero compromettere un'integrazione efficace.



### a) Come si mette in pratica?

I mentees inizieranno riflettendo sulla loro situazione attuale relativamente al processo di integrazione; loro compileranno la tabella dell'analisi SWOT riferendo i loro punti di forza e le debolezze, e anche opportunità e minacce. I punti di forza e le debolezze sono fattori interni, mentre opportunità e minacce sono fattori esterni<sup>1</sup>. Durante questa attività, i mentees potrebbero avere bisogno dell'assistenza del mentore.

### b) Cosa si impara?

<sup>1</sup> SmartDraw, SWOT Analysis. Retrieved from: <https://www.smartdraw.com/swot-analysis/>

L'analisi SWOT promuove l'autocoscienza dei mentees, e anche un approccio attivo per superare le difficoltà legate all'integrazione. Permette anche al mentore di conoscere meglio la situazione dei mentees e ad entrare in empatia con i loro problemi.

### **c) Consigli per il mentore**

- Puoi trovare modi per sfruttare i punti di forza dei mentees e sfruttare le possibili opportunità.
- Durante la discussione su punti di forza e opportunità, potrebbero sorgere alcuni indicatori di debolezze e minacce.
- Puoi fornire ai mentees risorse utili in accordo ai loro bisogni (ad esempio, numeri di telefono di organizzazioni rilevanti, autorità e programmi).

### **d) Cosa fare e cosa non fare**

#### **Da fare:**

- Elaborare su ogni categoria (punti di forza, debolezze, opportunità, minacce).
- Essere incoraggiante.
- Mostrare comprensione.

#### **Da non fare:**




- Non esprimere giudizi.



## **Strumento II – Quali passi fare per...**

Nella "Tabella di marcia" i mentees dovrebbero scrivere quali azioni e comportamenti sono necessari per raggiungere i loro obiettivi verso l'inclusione nella società ospitante mentre si imposta un piano temporale. Il mentore dovrebbe mirare a promuovere la motivazione e l'empowerment del mentee; e anche a sviluppare empatia e devozione nel raggiungere gli obiettivi impostati dai mentees. Fissando obiettivi e un periodo di tempo specifico, i mentee potrebbero essere motivati a lavorare in collaborazione con il mentore per raggiungerli. Questo è utile per il coinvolgimento del rapporto di mentoring, in quanto rafforza la sua struttura e sistematizza il piano di lavoro che sarà concordato tra il mentore e il mentee. D'altra parte, il mentore ha una migliore visione e comprensione dei desideri e obiettivi dei mentees, che possono aumentare la loro empatia e il loro impegno.

Chap III | Tool 2

**What steps to take in order to.....**

	1 month	6 months	End of the year
 "...be the person I want"	Write here	Write here	Write here
 "...get my dream job"	Write here	Write here	Write here
 "...have a joyful life"	Write here	Write here	Write here



KA204-06B80AE6

### a) Come metterlo in pratica?

I mentees compileranno una tabella con affermazioni come: "Per essere la persona che voglio ...", "Per ottenere il lavoro dei miei sogni...", "Per vivere una vita felice...". Le affermazioni sono generali, al fine di includere una varietà di comportamenti e azioni. I mentees, con il supporto del mentore, compilano i rispettivi campi tenendo presente un periodo di tempo in cui i relativi compiti dovrebbero essere completati al fine di raggiungere gli obiettivi prefissati.

### b) Cosa si impara?

Lo strumento aiuta i mentori e i mentees a sviluppare una proposta di piano nella quale sono necessarie azioni per ottenere un miglioramento della vita dei mentees cercando l'inclusione della società ospitante. Aiuta anche a sistematizzare il piano fissando un calendario specifico per il completamento dei compiti. Così, migliora la motivazione dei mentees di lavorare insieme con il mentore, promuovendo l'empatia e l'impegno del mentore.

### c) Consigli per il mentore

Puoi usare il Sistema SMART Goals.

(<https://www.mindtools.com/pages/article/smart-goals.htm>)

### d) Cosa fare e cosa non fare

**Da fare:**

- Ascoltare attentamente i desideri e le prospettive del mentee;
- Essere sicuro che i mentees si sentano a proprio agio;

- Migliorare l'autonomia dei mentees.
- Mantenere un ruolo moderato.

**Da non fare:**

- Essere attento a non trattare con sufficienza i mentees.

## Strumento III – Traguardi fino ad ora...

Lo strumento motivazionale “Traguardi fino ad ora...” permette ai mentees di realizzare le loro competenze, abilità, e potenziale, aumentando la motivazione e l'impegno per raggiungere nuovi obiettivi. Il mentore dovrebbe incoraggiare i mentees a pensare agli obiettivi negli ultimi 3, 6 o 12 mesi, o anche risultati precedenti; come li hanno conseguiti; quali abilità sono state usate nel processo, cosa è stato appreso. Lo strumento contribuisce all'empowerment e alla motivazione dei mentees rivedendo i loro risultati; al contempo aiuta anche il mentore ad avere una visione delle caratteristiche e del potenziale del mentee. In altre parole, esso li aiuta a riflettere su ostacoli che hanno superato, e le abilità che hanno raggiunto o che hanno messo in pratica; allo stesso tempo, rinforza l'empatia del mentore facendogli conoscere le esperienze e le difficoltà dei mentees, e anche i loro sforzi e gli obiettivi raggiunti.

**Chap III | Tool 3**

**Achievements so far...**

The mentor asks the mentee to fill in the motivation table (see below) by listing his/ her achievements; then the mentor will ask the mentee to answer the questions: "Describe your actual situation" and "How can you apply the answers in the previous questions to motivate yourself?". The latter can lead to a fruitful discussion on how mentee's skills, already exercised in previous achievements, can now be used to promote his/ her integration in the host society.

	Fill in the table	Describe your actual situation	How can you apply the answers of the previous questions to motivate yourself?
Achievements #1	Write here	Write here	Write here
Achievements #2	Write here	Write here	Write here
Achievements #3	Write here	Write here	Write here

KA204-08B80AE6

### a) Come metterlo in pratica?

Il mentore chiede ai mentees di compilare la tabella motivazionale elencando gli obiettivi raggiunti; in seguito, il mentore chiederà ai mentees di rispondere alle seguenti domande: “Descrivi la tua situazione attuale”; e “Come puoi applicare le risposte nelle domande precedenti per motivarti?”. Quest'ultima questione potrebbe portare ad una proficua discussione su come le competenze del mentee, già esercitate in precedenti occasioni, possano essere utilizzate per promuovere la loro integrazione nella società ospitante.

### b) Cosa si impara?

Questo strumento rafforza l'auto coscienza e la motivazione dei mentees, così come la comprensione di come le caratteristiche e le capacità possono contribuire al processo di integrazione.

### **c) Consigli per il mentore**

Essere incoraggiante e mostrare entusiasmo per i conseguimenti dei mentees.

### **d) Cosa fare e cosa non fare**

#### **Da fare:**

- Congratularsi con i mentees per i traguardi raggiunti.
- Elencare i successi dei mentees.

#### **Da non fare:**

- Non sottolineare nessun errore o scelta sbagliata.





Capitolo IV

**Realizzare**


# Capitolo IV

## Realizzare

In questa sezione, ci concentreremo sulla quarta fase del programma di mentoring - la fase di realizzazione. In questa fase la relazione tra il mentore e il mentee viene sviluppata in profondità ed è il momento giusto per valutare se alcuni degli obiettivi stabiliti all'inizio del programma di mentoring sono stati raggiunti, se sono vicini ad essere raggiunti, o se è necessario rivederli. Inoltre, a questo punto, e con il sostegno dei mentori, i mentee dovrebbero intraprendere iniziative concrete per raggiungere i loro obiettivi. In questo Capitolo icebreakers e strumenti specifici sono stati progettati come strumenti utili per il mentore al fine di aiutare i mentees a raggiungere i loro obiettivi. Solitamente, alcuni obiettivi di mentees con un background da migrante o rifugiato, includono l'ottenere uno status legale; ottenere un lavoro; sentirsi integrati e inclusi nella società ospitante. Quindi, gli strumenti forniti in questa sezione potrebbero aiutare a evidenziare questi obiettivi.

# Icebreaker I – Giochi di nomi


Questo icebreaker aiuta i mentee a sentirsi a proprio agio con il mentore, condividendo alcune informazioni personali. È utile in un gruppo di mentees, i quali sono divisi in due gruppi di uguali dimensioni e formano due cerchi, uno all'interno dell'altro. Questo icebreaker aiuta anche i mentees a rilassarsi e interagire con l'altro in modo divertente.





Chap IV | Icebreaker 1

## Name Games

1. This icebreaker is useful with a group of mentees. Divide mentees in two groups.
2. Those in the inner circle face outwards and those in the outer circle face inwards.
3. Mentees take turns to introduce themselves, e.g. "Hello, I'm Andrea. Pleased to meet you." - "My name is Alex - it's nice to meet you."
4. The outside circle then moves round while the inside circle stays still. Repeat until everyone has had at least one turn.
5. Then ask half the mentees in the outside circle to change places with the same number of mentees in the inside circle. They can then take turns to introduce people to each other; e.g. "Hello Andrea. This is Victor". - "Hello. It's nice to meet you" etc.
6. The mentees then introduce each other to the group, e.g. "This is Hakim/Mr. He comes from Afghanistan. He can speak Pashto and Arabic. He likes playing football. He supports Manchester United".



  Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

KA204-06B80AE6

## a) Come metterlo in pratica?

Questo icebreaker è utile in un gruppo di mentees. Dividi i mentees in due gruppi. Quelli del cerchio interno sono rivolti verso l'esterno e quelli del cerchio esterno verso l'interno. I Mentees a turno si presentano (ad esempio, "Ciao, sono Andrea. è un piacere incontrarvi." - "Il mio nome è Alex – è bello conoscervi."). Il cerchio esterno poi si muove mentre il cerchio interno rimane fermo. Ripeti finché il cerchio esterno non ha compiuto un giro completo. Poi chiedi a metà dei mentee nel cerchio esterno di cambiare posto con lo stesso numero di mentee del cerchio interno. Possono quindi fare a turno per presentare le persone l'uno all'altro (ad esempio, "Ciao Andrea. Questo è Victor". - "Ciao. È un piacere conoscerti" ecc). I mentees poi si presentano tra loro al gruppo, (ad esempio, "Questo è Hakim. Viene dall' Afghanistan. Sa parlare Pashto e Arabo. Gli piace giocare a calcio. Tifa per il Manchester United").

## b) Cosa si impara?

I mentore e i mentees si conosceranno meglio e impareranno specifici dettagli l'uno sull'altro.

## c) Tips for the mentor

Il mentore deve essere sicuro che ogni mentee si senta a proprio agio.

## d) Cosa fare e cosa non fare

Da fare:

- Assicurarsi della partecipazione di ogni mentees all'attività.
- Prendere misure per evitare che un qualsiasi mentee provi vergogna.

**Da non fare:**

- Non fare pressione sui mentees che sono timidi perché partecipino all'attività.
- Non assumere un comportamento di giudizio.

## Icebreaker II – *Caldo e freddo*

Questo icebreaker è ideale per un Gruppo di mentees, ed è un modo creativo, gioioso, e divertente per allenare la determinazione dei mentees nel raggiungimento dei loro obiettivi, nonostante siano 'bendati', il che potrebbe essere una metafora per le sfide quotidiane che i mentees affrontano per conseguire i loro scopi.



Chap IV | Icebreaker 2

Hot and Cold

1. The mentees are divided into pairs and each pair receives an object (pencil, rubber, piece of paper etc.). When both persons in the pair see and memorise what their object is, one of them should be blindfolded. The other one goes to the mentor who hides the object somewhere within the playing field. After hiding the objects, all pairs should be lined up at a certain starting point.
2. From there they receive the "Start" signal, and the blindfolded person should find the object, while the other person is guiding them. Only the words HOT and COLD are allowed to be used for guidance. HOT means getting closer, COLD means going in the wrong direction.
3. The game ends when all pairs find their objects. Then, it is possible to switch the blindfolded person.
4. The mentor should monitor if the mentees are following the rules. Make sure that the mentees use only HOT and COLD to guide, and make sure they do not mention other directions and avoid touching.







Co-funded by the  
European Programme  
of the European Union

KA204-06880AE6

### a) Come metterlo in pratica?

I mentees sono divisi in coppie, e ogni coppia riceve un oggetto (ad esempio, matita, gomma, pezzo di carta ecc.). Quando entrambe le persone nella coppia vedono e memorizzano qual è il proprio oggetto, uno di loro dovrebbe essere bendato. L'altro va dal mentore, che nasconde l'oggetto da qualche parte all'interno del campo di gioco. Dopo aver nascosto gli oggetti, tutte le coppie si sistemano allineate ad un certo punto di partenza. Da lì ricevono il segnale "VIA", e le persone bendate dovrebbero trovare l'oggetto, mentre vengono guidate. Solo le parole CALDO e FREDDO possono essere usate come guida. CALDO significa avvicinarsi, FREDDO significa andare oltre. Il gioco termina quando tutte le coppie trovano i loro oggetti. Successivamente, è possibile invertire la persona bendata. Il mentore dovrebbe controllare che i mentees stiano seguendo le regole, assicurandosi che i mentees usino solo CALDO e FREDDO per guidare, e che non menzionino altre direzioni. È inoltre importante evitare qualsiasi contatto fisico.

## **b) Cosa si impara?**

Questo icebreaker creerà un senso di fiducia tra i mentees e darà loro l'abilità di migliorare il lavoro di squadra o la loro resilienza nel raggiungere i propri obiettivi, nonostante l'essere 'bendati'.

## **c) Consigli per il mentore**

Il mentore dovrebbe tenere una breve presentazione, o resoconto, di fronte ai mentees sottolineando l'importanza della fiducia e dello sviluppo di un terreno di lavoro comune.

## **d) Cosa fare e cosa non fare**

### **Da fare:**

- Assicurarsi della piena partecipazione di ciascun mentee nell'attività.
- Assicurarsi che tutti capiscano le regole del gioco.
- Assicurarsi che i mentees non esitino nella formazione di un contatto stretto tra loro.

### **Da non fare:**

- Adottare un atteggiamento di giudizio.
- Esitare a rivisitare le regole del gioco e spiegarle ai mentees.

## **Strumento I – serata di cucina interculturale**

Questo evento culturale potrebbe essere usato come uno strumento per favorire la creazione di legami tra persone diverse. Tale legame potrebbe essere utile per aiutare i mentees a incontrare nuove persone (al di fuori della loro rete sociale). La creazione di legami è un esercizio importante, poiché può essere un portale per nuove opportunità, nuove interazioni sociali e quindi un modo per raggiungere obiettivi personali. Ci sono due alternative per organizzare questo tipo di evento:

- (1) organizzarlo come una specie di banchetto, dove tutti (compresi i mentees) portano un piatto dal loro paese e mangiano insieme;
- (2) se è disponibile una grande cucina, i partecipanti (compresi i mentees) possono portare gli ingredienti di cui hanno bisogno e cucinano insieme. L'organizzatore dovrebbe chiedere ai partecipanti cosa intendono portare in anticipo per garantire una scelta equilibrata dei piatti. È anche importante tenere conto delle restrizioni alimentari e delle potenziali differenze nelle culture in cui si beve alcol.



Chap IV | Tool 1

## Intercultural Cooking Evening

1. An adequate room/space with a large table, comfortable seating
2. A large well-equipped kitchen

The mentee/s and other participants should prepare and present some local dishes and dishes from the mentees' country of residence/ home country. A dinner event will be held which will foster a friendly environment for networking between mentee/s and other participants who can help the mentee/s to achieve the goals set-up at the beginning of the mentoring programme.



\*Prepare and present some local dishes from your country and share information from traditions, culture, meaning of each dish.



KA204-06B80AE6

### a) Come metterlo in pratica?

Il Gruppo avrà bisogno di:

- Una stanza/spazio adeguato con un grande tavolo, comodi posti a sedere;
- Una grande cucina ben attrezzata.

I mentees e gli altri partecipanti dovrebbero preparare e presentare alcuni piatti locali del paese di origine. Si terrà una cena che promuoverà un ambiente amichevole per la creazione di legami tra i mentees e gli altri partecipanti che possono aiutarli a raggiungere gli obiettivi stabiliti all'inizio del programma di mentoring.

### b) Cosa si impara?

Modi innovativi di creare rete e raggiungere gli obiettivi del mentee, superando possibili barriere linguistiche, religiose, etniche o persino stereotipi di genere.

### c) Consigli per il mentore

I partecipanti devono essere informati che il gusto e l'aspetto del cibo da preparare non è importante. Si dovrebbe comunicare ai partecipanti che lo scopo principale di questo esercizio è quello di acquisire la capacità di lavorare in un terreno comune e promuovere la creazione di rete.

### d) Cosa fare e cosa non fare

Da fare:

- Motivare i partecipanti a fare ciò che possono;
- Agevolare i partecipanti a lavorare in un terreno comune e promuovere la creazione di reti;

- Specificare che le interazioni dei partecipanti in questo laboratorio sono più importanti del risultato.

#### Da non fare:

- Non forzare i partecipanti (specialmente i mentee) a fare qualcosa che non desiderano;
- Non forzare i partecipanti (specialmente i mentees) a condividere il loro piatto se non desiderano.

## Strumento II - *Storytelling*

Questo strumento consente ai mentee di sviluppare competenze, come la presentazione di un pitch (utilizzando o meno un video) che può essere utile per raggiungere uno degli obiettivi fissati all'inizio del programma di mentoring. Questo strumento rispetta e fornisce uno spazio per i mentees per usare la propria voce per esprimere un'idea e raggiungere un certo obiettivo.



Chap IV | Tool 2

Storytelling

**Requirements:**

1. The mentor along with a team of volunteers will collect the mentees' submission / footage and will edit them into a video.
2. The mentor and the team of volunteers will create a platform to disseminate the video.
3. The mentees will be asked to shoot a theatrical video about how they define themselves in the hosting country (2 hours). The mentees will explain the whole process from the beginning of their journey until their present experience in the hosting society.






KA204-06B80AE6

### a) Come metterlo in pratica?

Il mentore, insieme a un gruppo di volontari, raccoglierà la presentazione/il filmato dei mentee e li editerà in un video. Il mentore e il gruppo di volontari creeranno una piattaforma per diffondere il video. Ai mentee verrà chiesto di girare un video teatrale su come definiscono sé stessi nel paese ospitante (2 ore - ogni gruppo di mentori e mentee dovrebbe stabilire le proprie regole). I mentees spiegheranno l'intero percorso, dall'inizio del loro viaggio, fino alla loro esperienza nella società ospitante.

### b) Cosa si impara?

Saranno apprese pratiche, difficoltà, differenze, vita sociale, affari e opportunità economiche in diversi paesi. Inoltre, i mentees impareranno come lanciare un'idea, che può essere utile per raggiungere determinati obiettivi.

### c) Consigli per il mentore

Si noti che ai mentees che sono timidi, o non disposti a girare video, dovrebbero essere offerte alternative, (ad esempio, utilizzare le immagini). Il risultato importante è che imparino a promuovere un'idea.

### d) Cosa fare e cosa non fare

#### Da fare:

- Incoraggiare il mentee a usare un metodo per allenarsi a promuovere un'idea.

#### Da non fare:

- Qualsiasi metodo che possa far sentire i partecipanti a disagio non dovrebbe essere usato, e il mentee non dovrebbe essere costretto a usare un metodo con cui si sente a disagio.

## Strumento III - Accettami

Con questa attività il mentee imparerà a scrivere una lettera di presentazione per essere accettato nel mondo del lavoro. Questa abilità è molto importante, dal momento che lo aiuta a ottenere un lavoro (un obiettivo che è molto comunemente impostato dal mentee). Questo strumento porta alla luce alcuni aspetti chiave che devono essere inclusi quando si scrive una lettera di presentazione.



Chap IV | Tool 3

### Accept Me

- 1 – Ask the mentee which ideas come to their mind when they think of writing a cover letter.
- 2 – Ask the mentee to provide the do's and don'ts while writing a cover letter.
- 3 – Ask the mentee to draft a cover letter based on the example provided below.

**Name:**  
Address:  
Phone/email address:

**Date:**  
Subject: (e.g. Application for the position of Salesperson)

**Opening Greeting:**  
(Ex: Dear Sir/Madam)

**Letter Content:**  
**Opening Paragraph:**  
In response to/a... / I would like to express my interest in... / I would like to apply for...  
I would like to be considered for the... / I am a... interested in...

**Main body:**  
For the past... years I have been working... / I've always enjoyed working with... / My experience with... / I have qualifications in... / My training has prepared me for... / The key skills that qualify me / The added value that I could bring to ...

As requested, I am sending you my résumé for your consideration in the hope that I can provide more details in a future interview.

**Final greeting:** (e.g.: Thank you for your attention, and best regards)



7  
8  
9  
10

  Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

KA204-06B80AE6

### a) Come metterlo in pratica?

- Chiedi ai mentees quali idee vengono in mente quando pensano di scrivere una lettera di presentazione.



- Chiedi ai mentees di fornire le cose da fare e da non fare durante la scrittura di una lettera di presentazione (le cose da fare porteranno i mentees più vicini al bersaglio, per raggiungere i loro obiettivi; e le cose da non fare allontaneranno i mentees dal bersaglio e dal raggiungimento dei loro obiettivi).
- Chiedere ai mentees di redigere una lettera di presentazione sulla base dell'esempio fornito.

## **b) Cosa si impara?**

I mentees impareranno molto di più dei principi fondamentali su come scrivere una lettera di presentazione. Essi avranno familiarità con gli elementi cruciali di una lettera di presentazione che sono fondamentali per sottolineare i punti di forza relativi alla loro esperienza professionale e le competenze.

## **c) Consigli per il mentore**

Il mentore potrebbe enfatizzare gli elementi forti nella lettera di presentazione del mentee e discutere con lui diversi tipi e formati di una lettera di presentazione.

## **d) Cosa fare e cosa non fare**

### **Da fare:**

- Spiegare nel dettaglio il formato, il contenuto e le caratteristiche cruciali di una lettera di presentazione, e perché tutti questi sono così rilevanti per il successo di una domanda di lavoro.

### **Da non fare:**

- Non paragonare le lettere di presentazione dei diversi mentees.
- Non impedire a coloro che vogliono scrivere una lettera di presentazione nella propria lingua, di farlo. Basta assicurarsi di avere una traduzione per capirlo e discutere alcuni degli elementi con il mentee.



Capitolo V

**Valutare, Segnalare  
e Rinnovare**

# Capitolo V

## Valutare, Segnalare & Rinnovare

La fase finale del programma di mentoring è la fase di valutazione, che è divisa in due:

1. **Valutazione formativa:** Le informazioni raccolte durante il programma di mentoring saranno utilizzate per contribuire a migliorare il programma.
2. **Valutazione sommativa:** Elementi di prova raccolti al termine del programma al fine di dimostrare se il programma ha raggiunto i suoi obiettivi.

Come primo passo, si deve decidere a che tipo di informazioni il mentore è più interessato in questa fase. Se il programma di mentoring fosse nelle sue fasi iniziali, ci si potrebbe voler concentrare sulle informazioni di valutazione formative, che aiuteranno a rivedere il programma prima di intraprendere una valutazione sommativa. Se si ritiene che il programma sia relativamente stabile, potrebbe essere il momento di effettuare una valutazione sommativa. In genere, si desidera raccogliere entrambi i tipi di informazioni, ma l'enfasi su uno o l'altro può variare in base alla fase di sviluppo del programma.

Mentre ti prepari per una valutazione sommativa, vorrai considerare quale tipo di informazioni sarebbe più utile. Ad esempio, vuoi sapere cosa pensa il mentee del programma nel suo complesso? Quale valore gli attribuisce? E come ha influenzato la propria percezione di sé stessi in diverse situazioni di vita? Gli esercizi e gli strumenti proposti mirano a sostenere il mentore nel processo di valutazione a partire dai risultati raggiunti e una valutazione di ciò che è andato bene e ciò che può essere migliorato. Quindi, verranno forniti alcuni esercizi che dovrebbero rafforzare il legame creato tra il mentore e il mentee. Infine, gli ultimi due esercizi sono più focalizzati sulla continuazione del rapporto. Questo potrebbe essere una continuazione della relazione di mentoring, o l'inizio di una relazione più informale. Questa è anche la fase in cui il mentee sceglie di essere se stesso un mentore.

# Icebreaker I – *Festeggia le vittorie nella tua squadra*

Organizza una sessione e condividi una storia - un compito, una decisione o un risultato - che può e deve essere apprezzata sia dal mentore che dal mentee. Riconoscersi e ringraziarsi a vicenda per aver superato le aspettative aiuta a focalizzare l'attenzione sulle fasi del processo di mentoring. È importante mantenere alto l'umore del mentee alla fine del processo di mentoring e ricordare i momenti migliori vissuti durante questo processo. Questa attività getta luce sul lato empatico di entrambi (mentore e mentee) e aumenta il valore delle azioni intraprese. Può stimolare la motivazione del mentore a continuare a lavorare con altri migranti, così come quella del mentee nel diventare a sua volta un mentore.



Chap V | Ice breaker 1

## Celebrate the wins in your team

Organise a session and share a story – an action, a decision, or a result – that can and should be praised by both, the mentor and the mentee. Something that was reached beyond their typical responsibilities and excelled. Acknowledge and thank each other for surpassing expectations. Put the focus on the mentoring process steps.



  KA204-06B80AE6

## a) Come metterlo in pratica?

Scegli un posto calmo e tranquillo dove parlare.

## b) Cosa si impara?

Essere consapevoli e riconoscenti di ciò che hai guadagnato nell'intero processo di mentoring.

## c) Consigli per il mentore

Ad ognuno piace essere riconosciuto. L'icebreaker usato darà al mentee la possibilità di celebrare il successo e aiuta a dare un ottimo tono agli incontri futuri.

## d) Cosa fare e cosa non fare

**Da fare:**

- Il mentore può condividere qualcosa per primo per aumentare la fiducia tra lui e il mentee.

**Da non fare:**

- Forzare la persona a parlare se non vuole.

## Icebreaker II – Due verità e una bugia

Fai fare a ogni persona tre affermazioni su di lui: due affermazioni vere e una bugia. Per esempio: "Non mi sono mai rotto un braccio. Ho cinque sorelle. Sono nata in Polonia." L'altra persona cerca di indovinare quale affermazione è la bugia. Questa attività è importante per rafforzare il legame creato tra mentore e mentee durante il programma di mentoring. L'empatia e la fiducia si costruiscono quando i mentori sono attenti alle diverse realtà dei loro mentees. Questo evidenzia quanto possa essere potente la relazione tra di loro.

Chap 3 | Icebreaker 2

### Two truths and one lie

Have each person make three statements about him or herself: **two true statements and one lie**. The other person must try to guess which statement is the lie.

**RISING** | Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

KA204-06B80AE6

### a) Come metterlo in pratica?

Essere in un luogo tranquillo dove le discussioni possono essere effettuate senza interruzioni.

### b) Cosa si impara?

Questo è molto importante per praticare l'ascolto attivo e comunicare con empatia.

### c) Consigli per il mentore

Sia il mentore che il mentee dovrebbero condividere qualcosa di unico su sé stessi. Questa è un'attività che può essere implementata alla fine del processo di mentoring, dal momento che si è ormai stabilito un buon rapporto, e dovrebbero conoscersi a un certo livello.

### d) Cosa fare e cosa non fare

Da fare:

- Di cose su di te che permetteranno al mentee di parlare di più;
- Ricorda di incoraggiare una discussione in cui entrambe le parti vengono coinvolte.

**Da non fare:**

- Non esprimere giudizi.

## Strumento I – Rifletti sulla tua esperienza e stabilisci i passi successivi

Ringraziatevi l'un l'altro e riconoscete ciò che è stato realizzato nel vostro tempo insieme. Quali sono stati gli esercizi più utili? Quali sono stati i passi in avanti? Qual è il prossimo passaggio? Determinate se e come si desidera rimanere in contatto. Se c'è altro che si può realizzare insieme, se è necessario impostare più sessioni. Condividete il vostro successo: aggiornatevi a vicenda sui possibili cambiamenti nella vostra vita. Diventare più vicini al mentee e rafforzare la comprensione delle reciproche esigenze.

Chap V | Tool 1

Reflect on your experience and determine next steps

 <i>What were the most useful exercises?</i>	 <i>What were the biggest takeaways?</i>	 <i>What is next?</i>
Write here	Write here	Write here
Write here	Write here	Write here
Write here	Write here	Write here

\*Did you find the experience rewarding and fulfilling?

### a) Come metterlo in pratica?

Scegli un posto tranquillo, dove gli altri non possono disturbarvi. Sentitevi a vostro agio in quel luogo, in modo che sia il mentore che il mentee possano portare diversi argomenti in discussione.

### b) Cosa si impara?

Per capire che la fine del processo di mentoring non significa la fine del rapporto, e se si avverte che vale la pena continuare, è possibile organizzare incontri per rivedere gli obiettivi che impostate per aggiornare e dare nuovamente energia alla collaborazione.

### **c) Consigli per il mentore**

Scegli un luogo confortevole in cui possono essere organizzate conversazioni significative con il tuo mentee. Si consiglia di condurre questa attività faccia a faccia. Si può diventare emotivi, quindi accettate le emozioni che emergono.

### **d) Cosa fare e cosa non fare**

#### **Da fare:**

- Ascolta attentamente. Questo esercizio è un ottimo modo per il mentee di riassumere i risultati durante il programma di mentoring.

#### **Da non fare:**

- Non indurre risposte. Rispettare e accogliere le differenze di opinione è fondamentale.

## **Strumento II – *Momento di consapevolezza***

Chiedi alle persone di prendersi qualche momento per riflettere su sé stessi e scrivere le loro preoccupazioni su un pezzo di carta. La riflessione può essere guidata da domande come: Con quale livello di energia sono arrivati? Cosa c'è nella loro mente che è estraneo a questo incontro? Quali erano le loro paure all'inizio del percorso di mentoring? Quali sono le loro preoccupazioni riguardo i prossimi giorni? I loro progetti in questo paese li spaventano? Sii certo che i mentees sappiano che non devono condividere le loro risposte. Dopo il completamento, i mentees dovrebbero strappare il pezzo di carta con le risposte e gettarlo. Questo li aiuta a identificare il loro stato d'animo, lasciare andare le loro preoccupazioni e avere una migliore attenzione e più empatia verso gli altri. Questo porta anche alla consapevolezza delle loro preoccupazioni e paure, e può aiutare i mentees a superarle. Questa attività motiverà i mentees a guardare a tutto ciò che hanno realizzato durante il processo di mentoring, agevolando la creazione di nuovi piani per il futuro.



Chap V | Tool 2

## Mindfulness Moment



<i>What energy level have you arrived with?</i>	<i>What is on your mind that is unrelated to this meeting?</i>	<i>What were your fears at the beginning of mentoring?</i>	<i>What are your concerns regarding the next days?</i>	<i>Do your plans in this country scare you?</i>
Write here	Write here	Write here	Write here	Write here
Write here	Write here	Write here	Write here	Write here
Write here	Write here	Write here	Write here	Write here



KA204-06B80AE6

### a) Come metterlo in pratica?

Sarà meglio mettere in pratica questo strumento in un luogo senza distrazioni, in modo che i mentees avranno tempo e spazio per pensare alle loro risposte.

### b) Cosa si impara?

Essere consapevoli di quali paure i mentees potrebbero avere nelle loro vite, e ciò che è necessario per essere correttamente gestite, accettate, e superate.

### c) Consigli per il mentore

Prova a porre domande riguardanti le preoccupazioni personali scoperte durante il processo di mentoring, in modo che i mentee possano pensare di più all'intero processo e a come li ha aiutati a ottenere nuovi risultati.

### d) Cosa fare e cosa non fare

#### Da fare:

- Dare al mentee pochi secondi per pensare alla risposta per ogni domanda, quando lo si ritiene necessario.
- Fare un resoconto dei punti principali dopo l'esercizio.

#### Da non fare:

- Non velocizzare il processo.



## Strumento III – Arrivederci ma non addio

Il mentore creerà un elenco di possibili attività da svolgere insieme in futuro:

- Aggiungere i tuoi mentees ad un mailing list di follow-up che puoi usare per distribuire idee e articoli di interesse;
- Pianifica con i tuoi ex mentees un pranzo o un caffè il mese successivo;
- Offrire di partecipare alle sessioni di brainstorming o a sessioni di problem-solving;
- Partecipare insieme a progetti comunitari;
- Sostieni i tuoi mentees nel diventare a loro volta dei mentori se lo desiderano.

È importante riflettere sulla relazione di mentoring e identificare i prossimi passi per continuare con lo sviluppo personale. Cerca di rimanere in contatto con il mentee e incoraggiarlo a creare quante più connessioni possibili all'interno della comunità.

Chap V | Tool 4

### Farewell but Not Goodbye

The mentor will create a list of possible activities to be done in the future together:

1. Add your mentee to an email follow up list that you use to distribute ideas and articles of interest
2. Schedule with your former mentee a lunch or coffee next month
3. Offer to participate in one another's brainstorming or problem-solving sessions
4. Participate together in community projects
5. Support your mentee to become a mentor if they wish that



**RISING** | Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

KA204-06B80AE6

### a) Come metterlo in pratica?

Organizza una sessione per discutere dei processi di follow-up.

### b) Cosa si impara?

La fine della relazione di mentoring è una parte naturale del processo e da essa si può imparare molto. La transizione non significa che il mentore e il mentee non avranno ulteriori contatti - spesso gli ex partner rimangono colleghi stretti e educatori informali. Significa solo che hai raggiunto gli obiettivi della collaborazione e non hai più bisogno di mantenere la struttura di una relazione di mentoring.

### **c) Consigli per il mentore**

Comprendi che questo processo di mentoring è finito, ma puoi mantenere una relazione con i tuoi mentees. Se i mentees vogliono mantenere il contatto, mantieni una mente aperta per farlo.

### **d) Cosa fare e cosa non fare**

#### **Da fare:**

- Essere attenti e rispettare la decisione del mentee.

#### **Da non fare:**

- Non forzare una relazione che il mentee non vuole.

# Conclusioni

La partnership del progetto RISING ritiene che uno dei primi passi verso l'integrazione dei migranti nella loro società di accoglienza dovrebbe essere la ricerca di percorsi di mentoring. In questo modo, tutti i partners credono nel fornire ai mentori le giuste capacità e competenze per assisterli in questa sfida. Tuttavia, questo strumento non dovrebbe essere utilizzato alla cieca, ma deve essere adattato alle esigenze specifiche dei mentees. Il mentore dovrebbe sempre essere proattivo e deve adattare il contenuto del mentoring con i requisiti dei mentees.

Ogni capitolo di questo manuale rappresenta le diverse fasi del programma di mentoring, fornendo strumenti specifici e icebreakers per supportare i mentori nel loro lavoro con il mentee durante le diverse fasi. Ogni strumento può essere adattato e regolato in modo da essere orientato al mentee; infatti, è fortemente consigliato adattare gli strumenti. Di conseguenza, durante le sessioni di mentoring è fondamentale che il mentore adotti un approccio culturale, etnico, di genere, religioso sensibile mentre lavora con il mentee. Ciò consentirà al mentore di considerare il background socioculturale e religioso del mentee e di adattare e regolare correttamente gli strumenti in modo che le sessioni di mentoring siano sviluppate in conformità con i marcatori dell'identità del mentee e il suo background.

Questo manuale è un modo perfetto per formare i professionisti e altre persone che lavorano con i migranti. Con gli strumenti giusti da utilizzare durante l'intero processo di mentoring dei migranti, l'integrazione sociale potrebbe essere più agevole ed efficiente.

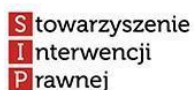
# Riferimenti

- Alberta Mentoring Partnership (n.d.) *Mentoring Refugee, Immigrant & Newcomer Children and Youth*. [Ebook]. Retrieved from: <https://albertamentors.ca/wp-content/uploads/2020/03/Resources-for-Mentoring-Refugee-Immigrant-Newcomer-Children-and-Youth.pdf>.
- CareerConnect, (2006). *Mentoring Guide*. [Ebook]. Retrieved from: [https://cdn2.sph.harvard.edu/wp-content/uploads/sites/31/2015/10/Mentoring\\_Guide.pdf](https://cdn2.sph.harvard.edu/wp-content/uploads/sites/31/2015/10/Mentoring_Guide.pdf)
- Check-in Emprego. (2020). *Programa Check-in Emprego*.
- Clutterbuck, D. (n.d.). *Evaluating Mentoring* [Ebook]. Retrieved from: <https://www.davidclutterbuckpartnership.com/wp-content/uploads/Evaluating-Mentoring.pdf>
- Deci, E.L. & Ryan, R.M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychol. Inq.* 11, pp. 227–268.
- Desmet, P. & Fokkinga, S. (2020). *Beyond Maslow’s Pyramid: Introducing a Typology of Thirteen Fundamental Needs for Human-Centered Design*. *Multimodal Technologies and Interaction*.
- *European Resettlement & Integration Technical Assistance (2019) Mentoring Refugees, A handbook for volunteers*. [Ebook]. Retrieved from: [https://www.google.com/url?q=https://www.ritaresources.org/wp-content/uploads/2019/09/Mentoring-Refugees\\_A-Handbook-for-Volunteers.pdf&sa=D&source=docs&ust=1642162350175851&usg=AOvVaw0RgJu0AX4hew8-GLby6INm](https://www.google.com/url?q=https://www.ritaresources.org/wp-content/uploads/2019/09/Mentoring-Refugees_A-Handbook-for-Volunteers.pdf&sa=D&source=docs&ust=1642162350175851&usg=AOvVaw0RgJu0AX4hew8-GLby6INm).
- Harper, H. (2022). The 10 Best Icebreakers for Adults (Tried & Tested) - QuizBreaker. Retrieved from: <https://www.quizbreaker.com/icebreakers-for-adults>
- Hyper Island Toolbox. (2021). *Hello Kitty*. Retrieved from: <https://toolbox.hyperisland.com/hello-kitty>
- Hyper Island Toolbox. (2021). *What’s in the bag?*. Retrieved from: <https://toolbox.hyperisland.com/what-s-in-the-bag>
- Kovacevic, M., Yoga-Yieke, P., Dickson-Hoyle, S., & Mukhebi, D. (2018). *Coordinating a Mentoring Program a toolkit for agriculture, forestry, landscapes and other sectors* [Ebook]. Retrieved from: <https://70.32.95.168/resources/coordinating-mentoring-program-toolkit-agriculture-forestry-landscapes-and-other-sectors-0>
- Miolo, C. (2021). *O Desenvolvimento de uma Plataforma Habilitante para a Reinserção Social de Pessoas que Cumprem Pena em Reclusão ou na Comunidade: um Processo de Inovação Social através do Design*. Tese de Doutoramento em Design - Universidade de Lisboa.
- MOBi. (2019). *Methodology on Community Engagement in Criminal Justice System*. MOBi
- MPATH. (2017). *Modelo de Mentoria para desempregados de longa duração e com baixas competências*. Aproximar & ASSOC
- *National Center for Women & Information Technology (2011) Evaluating a Mentoring Program* [Ebook]. Retrieved from: [https://stemmentor.epscorspo.nevada.edu/wp-content/uploads/2016/10/evaluatingmentoringprogramguide\\_web1.pdf](https://stemmentor.epscorspo.nevada.edu/wp-content/uploads/2016/10/evaluatingmentoringprogramguide_web1.pdf)

- PIA - Planning Institute Australia. (2017). *Mentoring Program Handbook for Mentees and Mentors*. Kingston: PIA
- Schniller, K., & Rummell, C. (2009). *Mentoring Immigrant and Refugee Youth. A Toolkit for Program Coordinators* [Ebook]. Retrieved from: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED522073.pdf>
- SmartDraw, SWOT Analysis. Retrieved from: <https://www.smartdraw.com/swot-analysis/>
- *Start a Mentoring Program | Alberta Mentoring Partnership*. Albertamentors.ca. (2022). Retrieved from: <https://albertamentors.ca/start-a-mentoring-program/>.
- Student Sponsor Partners NYC. (n.d.). Retrieved from: <https://sspnyc.org/wp-content/uploads/2020/05/Virtual-Icebreaker-Games-for-Your-Mentorship.pdf>



*Partners:*



Questo lavoro è concesso in licenza in base a Creative Common Attribution-NonCommercial 4.0  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Numero del progetto: 2020-1-PL01-KA204-081815

Il supporto della Commissione Europea per la produzione di questa pubblicazione non costituisce un avallo dei contenuti che riflettono solo le opinioni degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni ivi contenute.

Il progetto "Mentoring per formare migranti motivati" è implementato nell'ambito del Programma Erasmus+, Azione Chiave 2: Cooperazione per l'innovazione e lo scambio di buone pratiche, Partenariati strategici per l'educazione degli adulti. La partnership del consorzio è composta da Stowarzyszenie Interwencji Prawnej (Polonia, leader), Aproximar (Portogallo), Asociatia European Association For Social Innovation (Romania), San Giuseppe Onlus (Italia), Kentro Merimnas Oikogeneias Kai Paidiou (Grecia) e Kadin ve Genc Girisim Merkezi Dernegi (Turchia).

