

RISING

Toolkit per l'impatto del mentoring

Il Progetto RISING vuole integrare I vantaggi motivazionali del mentoring nell'offerta formativa e educativa dei migranti.

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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.





Partners

Stowarzyszenie Interwencji Prawnej - Polonia
European Association for Social Innovation - Romania
Kadin ve Genc Girisim Merkezi Dernegi - Woman and Young Entrepreneurship
Centre Association - Turchia
Kentro Merimnas Oikogeneias Kai Paidiou - Grecia
San Giuseppe Onlus – Italia
Aproximar - Portogallo

Autori & Contributi

Annamaria Agueli
Joao Amaral
Daria Badescu
Elena Balan
Berkcan Bayboru
Liliana Cybulska
Ewa Grzegorzolka
Angela Maria Loporchio
Maria Maleky-Deuar
Şirinşah Özgu
Teresa Sousa
Sefa Emre Yilmazel

Data di pubblicazione

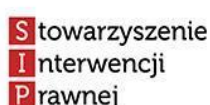
Ottobre 2022

Sito web

<https://www.rising-project.org/>

Facebook

[Rising Project - Publicações | Facebook](#)



1.1 Qual è lo scopo del toolkit per valutare l'impatto del mentoring?	4
1.2 Glossario dei termini.....	5
2. INTRODUZIONE AL MENTORING	7
2.1 Cos'è il mentoring?	7
2.2 Perché il mentoring è importante?	7
2.3 Tipi di mentoring	8
2.4 Cosa rende di successo un rapporto di mentoring	8
2.5 Sfide in una relazione di mentoring	10
3. FASI DEL PROCESSO DI MENTORING	12
3.1 Progettare il programma di mentoring	12
3.2 Attirare i partecipanti – il Booklet	13
3.3 Mettere in comunicazione mentori e mentees – l'Handbook	13

3.4 Condurre il mentoring	14
3.5 Valutazione finale.....	16
4. RUOLI NEL MENTORING	18
4.1 Ruolo di Coordinatore dei mentori.....	18
• Suggestioni da considerare quando si cerca un coordinatore	
• Requisiti e abilità per diventare un coordinatore	
4.2 Ruolo di Mentore	20
• Suggestioni da considerare quando si cerca un mentore	
• Requisiti e abilità per diventare un coordinatore	
4.3 Ruolo di Mentee.....	21
• Suggestioni per i mentees	
• Requisiti per diventare un mentee	
5. STRUMENTI.....	22
5.1 Strumenti per i mentori.....	22
• Analizzare il processo di mentoring	
• Valutare eventuali consigli per il miglioramento del mentoring	
• Valutare il rapporto di mentoring	
5.2 Strumenti per i mentees.....	26
• Evoluzione delle competenze socio-emotive dei mentees	
• Diagnosi iniziale	
• Valutazione finale	
• Valutare il rapporto di mentoring	
6. CRITERI E METODI DI VALUTAZIONE	38



6.1 Come stabilire criteri e metodi di valutazione ...	38
6.2 Valutare il processo di Mentoring	41
6.3 Misurare i Risultati attesi.....	41
6.4 Lista di controllo del Processo di Mentoring: Valutazione del Mentoring.....	42
7. BIBLIOGRAFIA	45

1. A PROPOSITO DEL TOOLKIT

1.1 Qual è lo scopo del toolkit per valutare l'impatto del mentoring?

Il toolkit è il prodotto di una collaborazione congiunta tra la partnership di **RISING – un progetto di mentoring per aumentare la motivazione nei migranti** (Aproximar, Easi, K-Gem, SIP, KMOP, San Giuseppe). Questo toolkit mira a raccogliere informazioni e strumenti per supportare e sistematizzare la responsabilità dei programmi di mentoring rivolti a migranti e stakeholders che si rivolgono ai migranti.

Infatti, chi si occupa il mentoring spesso lo fa in una maniera non-formale, perciò si ha la necessità di fornire risultati e lavorare su informazioni basate su prove concrete. Il processo di monitoring (supervisione, accompagnamento di mentori e mentees nel processo, formazione continua, ecc.) e la misurazione (indicatori di controllo, valutazione delle abilità e del progresso, valutazione) appaiono come compiti chiave per la sostenibilità e l'impatto del mentoring.

Gli strumenti che proponiamo di creare qui sono focalizzati sulla valutazione dell'evoluzione delle competenze socio-emotive dei mentees. Mediante la valutazione di tali competenze, effettuiamo una stima, tra le altre cose di, motivazione, proattività, comunicazione, resilienza, e creatività. Alla valutazione e monitoraggio, verranno inclusi strumenti per la diagnosi iniziale (un momento di pre-mentoring che valuta lo stato corrente dei mentees, per definire ulteriormente il loro percorso di apprendimento) e per la valutazione finale dell'impatto sui contenuti acquisiti (follow-up). Questi strumenti saranno strutturati sulla base di indicatori precedentemente stabiliti dai paesi partner per ottenere un "consenso sui dati", consentendo un'analisi adeguata tra tutti i paesi. Non solo i mentees dovranno essere valutati e monitorati, ma saranno inclusi anche strumenti per valutare il processo di mentoring, vale a dire:

- L'intenzione di analizzare il processo di mentoring stesso, così che il paese partner possa vedere e valutare se i propri programmi di mentoring sono adatti al contesto del progetto (migrazione);
- L'intenzione di valutare possibili raccomandazioni di miglioramento nei propri programmi di mentoring per un continuo processo di aggiornamento e allineamento con i bisogni sociali correnti.

Si avranno strumenti per misurare i processi di mentoring, cioè, analizzare se le relazioni tra mentori e mentees sono in linea con gli obiettivi definiti dai paesi partner e se il ruolo del mentore è conforme alle necessità dei mentees. Altri strumenti per la valutazione del processo di mentoring saranno introdotti in termini di raccolta e monitoraggio degli indicatori fisici (come gli indicatori finanziari se possibile).

Questo toolkit ha un carattere molto innovativo dal momento che si propone di creare un insieme robusto e ben definito di strumenti che ci permetteranno di iniziare una routine, considerata una buona pratica per dimostrare l'impatto in tutti i programmi di mentoring esistenti. La valutazione è un processo molto importante dal momento che dimostra che qualsiasi attività ha conseguito dei risultati: ci sono degli indicatori che mostrano (a coloro che guardano il nostro lavoro per la prima volta) cosa abbiamo effettivamente realizzato. Saltare l'aspetto della valutazione, non dimostrerebbe il nostro impegno. Strettamente legato a questo aspetto innovativo vi è l'impatto e la potenziale credibilità della creazione di questo toolkit. Dal momento che si dispone di un insieme di strumenti ben definito, innovativo e facile da implementare, basato su linee guida ben strutturate, è possibile adattare facilmente questi strumenti a qualsiasi contesto e rivolgerli a qualsiasi gruppo, rendendoli perciò una buona pratica corrente (a livello Europeo) e in questo modo standardizzare e rendere affidabili i risultati dei programmi di mentoring europei.

1.2 Glossario dei termini

Questo glossario fornisce una lista completa di termini e definizioni per integrare i materiali sulla pratica del mentoring e supportare lo sviluppo delle capacità e la consapevolezza in questo ambito.

- **Mentee**: qualsiasi individuo che "riceve" il mentoring, e che è disposto e motivato a dedicare tempo e impegno allo sviluppo personale, sociale e di competenze relazionali per supportare il proprio processo d'integrazione nel paese ospitante. In questo toolkit, gli strumenti hanno un'attenzione particolare sui mentees con uno background migratorio o di rifugiato.
- **Mentore**: qualsiasi persona disposta a usare la propria esperienza come modello di comportamenti positivi per il mentee, preferibilmente su base volontaria.
- **Coordinatore dei mentori**: la persona all'interno dell'organizzazione responsabile del coordinamento dei mentori e dell'organizzazione del programma di mentoring. Il coordinatore dei mentori può organizzare la procedura, rispondere

a eventuali domande, e assicurarsi che entrambe le parti si sentano a proprio agio con l'abbinamento.

- Lavoro di coppia (Buddy system): o "peer-to-peer mentoring", mira ad aiutare i nuovi mentees ad adattarsi alle attività durante i loro primi mesi del processo. Nel lavoro, per esempio, i buddy sono spesso colleghi che assistono i nuovi dipendenti per brevi periodi e non richiedono una formazione specifica. Un altro termine utilizzato è "onboarding".
- Abbinamento Mentore e Mentee: la combinazione di mentori e mentees all'interno del programma, basata su preferenze quali educazione, livello della carriera, linguaggio e background culturale.
- Processo di Mentoring: un rapporto di apprendimento reciprocamente vantaggioso che ha come scopo principale aiutare i mentees ad acquisire le competenze essenziali di cui hanno bisogno per avere successo nella carriera che hanno scelto (o nel nuovo paese ospitante). Include l'utilizzo della propria esperienza personale per guidare un'altra persona attraverso un'esperienza che richiede una crescita e uno sviluppo personale e intellettuale.
- Mentoring efficace: mentoring che promuove una relazione basata sulla fiducia, vantaggiosa sia per il mentore che per il mentee e che aiuta i mentees a muoversi verso i loro obiettivi.
- Competenze del Mentoring: la conoscenza e le abilità essenziali per produrre una efficace relazione di mentoring.
- Valutazione delle competenze di Mentoring: uno strumento convalidato che valuta l'acquisizione di competenze sul mentoring mantenendo una comunicazione efficace, allineando le aspettative, valutando l'apprendimento, dedicandosi a equità e inclusione, promuovendo indipendenza sviluppo professionale.
- Handbook: uno strumento usato dai mentori mentre lavorano con i mentees, focalizzandosi sulla loro motivazione e coinvolgimento durante il programma. Questo manuale incoraggerà e supporterà i mentori nella pratica di mentoring di assistenza ai migranti nella loro inclusione sociale.
- Booklet: consiste in storie di integrazione di successo di persone con background migratori diversi, che risiedono attualmente in Portogallo, Grecia, Romania, Turchia, Italia e Polonia. Questo opuscolo può essere visto come uno strumento

motivazionale per coinvolgere i migranti nei processi di mentoring per la loro integrazione sociale.

2. INTRODUZIONE AL MENTORING

2.1 Cos'è il mentoring?

Vari modelli di mentoring sono applicati in situazioni diverse. In accordo con il contesto e i principali obiettivi del progetto Rising, il Modello sviluppato è il "Modello di **Buddy System**", in cui si applica il mentoring per supportare l'integrazione di migranti e rifugiati. Il mentoring è visto come un processo che comprende l'interazione tra due individui, in cui il mentee (il migrante o il rifugiato appena arrivato) può beneficiare della conoscenza, capacità, abilità e esperienza del proprio mentore (MENTORING METHODOLOGICAL FRAMEWORK: Mentoring for Integration MINT PROJECT, 2019). Questo è un modello di mentoring uno a uno, un processo attraverso cui due individui sviluppano un rapporto di supporto, influenza, condivisione e fiducia, con un esame dello sviluppo personale e professionale. Un mentore è una persona disposta a utilizzare la propria esperienza come modello di comportamenti positivi e preferibilmente su base volontaria per aiutare i migranti, i mentees. Il mentore può essere qualsiasi membro nativo della società ospitante; o un migrante che si è integrato con successo nella società ospitante ed ha ora familiarità con il linguaggio, la cultura, le procedure delle autorità locali e le leggi. In questo tipo di modello di mentoring, le attività sono caratterizzate dall'assenza di ruoli disuguali e da relazioni principalmente informali (MENTORING METHODOLOGICAL FRAMEWORK: Mentoring for Integration MINT PROJECT, 2019). Le attività portate avanti dal mentore non si concentrano su obiettivi concreti e a breve termine ma dovrebbero piuttosto essere orientate ad aiutare e supportare il mentee in diversi aspetti della propria vita, con una visione completa e su base continuativa, che dura nel tempo. Il ruolo di un mentore è quello di fungere da collegamento tra i migranti

e la società di accoglienza, fornendo il miglior supporto a tutti i livelli di adattamento, come alloggio, lavoro, salute e istruzione.

Questi processi sono limitati nel tempo e progettati per aiutare gli individui durante le fasi di transizione nella loro vita, il più delle volte quando si verificano eventi significativi della vita (NESTA, 2015).

2.2 Perché il mentoring è importante?

Molti migranti e rifugiati hanno difficoltà nell'integrazione nel loro paese ospitante e nell'accesso a diversi servizi. Le sfide che incontrano, principalmente culturali, sociali ed economiche sono spesso complicate e derivano da barriere linguistiche, differenze nelle culture e nelle norme sociali, divari educativi e ostacoli nell'accesso al lavoro. Spesso i migranti possono essere "una sfida" per la nuova società, e per questo, loro sperimentano esclusione sociale, insicurezza, marginalizzazione e persino atti di violenza: tutti questi elementi possono portare all'isolamento e alla mancanza di integrazione. Prima di tutto è essenziale continuare a creare e implementare politiche sociali, educative e di lavoro, specialmente nel lungo termine, che permettano l'integrazione dei migranti, nonché la loro partecipazione nella società e il loro sviluppo professionale ed economico. Tuttavia, le iniziative pubbliche in questo campo sono ancora insufficienti sia a livello nazionale che europeo. È proprio da qui che emerge l'importanza di una figura di supporto, vale a dire un mentore, che fungerà da guida per il migrante nella sua migliore e più efficace integrazione nella società ospitante.

2.3 Tipi di mentoring: Il modello del Buddy System

Il Buddy System è stato principalmente promosso nel contesto lavorativo; tuttavia, in una prospettiva più generale, il Buddy System si caratterizza per la presenza di un 'mentore' che dà orientamento e conoscenza esperienziale su come supportare le persone in un nuovo contesto (M4M, 2019). Il termine "Buddying" è stato definito da Campbell (2015) come: "Un accordo in cui le persone sono abbinate, per la reciproca sicurezza o assistenza" (p. 992). Ed è focalizzato "... sullo sviluppo di una relazione informale ma intenzionale tra persone intorno a interesse condivisi" (NESTA, 2013; p.18).

L'approccio del Buddy System è utilizzato in numerosi settori, come una strategia per promuovere la condivisione della conoscenza con persone che possono beneficiare di questa. Tra molti altri settori, ecco alcuni in cui è applicabile:

- Nel settore della salute: non solo come parte del regime di integrazione e formazione del personale sanitario; ma anche come intervento di sostegno sociale per le persone che stanno sperimentando malattie (Honey et al., 2012).

- Nel contesto educativo: questo modello può avvantaggiare i bambini che arrivano in una nuova scuola (o anche i giovani adulti che arrivano in un'università); può anche essere una modalità di supporto psicologico ai bambini che soffrono di bullismo o altri problemi (M4M, 2019).
- Nel sistema di giustizia penale: per sostenere i prigionieri ad affrontare le sfide con cui si interfacciano sia all'interno che all'esterno del sistema penale (M4M, 2019).
- Nell'integrazione di migranti e rifugiati: come supporto in diversi ambiti e in situazioni frustranti che migranti e rifugiati potrebbero dover affrontare. (SOFIE, 2017).

2.4 Cosa rende di successo una relazione di mentoring?

Il processo di Mentoring dovrebbe essere guidato da una serie ben definita di obiettivi che devono considerare tutte le interazioni, gli sviluppi e le sessioni tra il mentore e il mentee. È imperativo considerare le prospettive dei mentees, le loro opinioni, necessità e gli scopi del mentoring, nel definire questi obiettivi primari. Il Mentoring è un processo co-costruito dove entrambe le parti sono impegnate a crescere insieme e conseguire gli obiettivi principali.

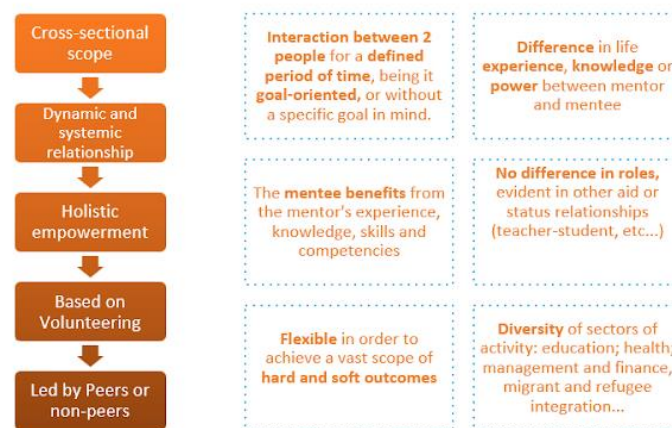
Per raggiungere questi obiettivi primari, la serie di attività portate avanti dal mentore passa dalle più elementari- ma necessarie - alle più complesse, apportando un più significativo valore aggiunto, ma anche un più considerevole impegno. Ad esempio, il mentore potrebbe essere responsabile di comportamenti semplici che portano all'autonomia del mentee, ossia come andare in giro per la città con i trasporti pubblici, come ottenere un abbonamento internet o mostrare quali sono i principali servizi e infrastrutture a cui il mentee può rivolgersi in caso di bisogno. Allo stesso tempo, i mentori, in conformità agli specifici bisogni dei loro mentees, possono essere responsabili di attività più complesse come dove trovare specifici servizi pubblici, fornire supporto nelle pratiche burocratiche, dare consigli su come rendere bene in un colloquio di lavoro e fornire supporto nella ricerca di un lavoro o di un alloggio. Il mentore può anche presentarsi alle autorità e alle organizzazioni come una persona da contattare in caso di problemi relativi al mentee per facilitare la loro comunicazione e comprensione. Per mettere in atto tutte le attività qui sopra menzionate, il mentore è responsabile del coinvolgimento nella relazione di mentoring attraverso la creazione e partecipazione nella cosiddetta sessione di mentoring: diversi incontri durante i quali mentore e mentee si conoscono e il mentore fornisce supporto al mentee riguardo i punti di forza e debolezza, favorendo la loro rapida integrazione nella società ospitante.

Il mentore è responsabile di preparare, condurre e valutare le sessioni di mentoring in accordo con lo scopo e l'obiettivo del programma di mentoring e alle specifiche necessità dei mentees che potrebbero emergere. Si riconosce senza dubbio che il processo di mentoring ha diversi benefici per i mentees. Si dovrebbe riconoscere anche che il

mentoring è particolarmente rilevante per i mentori dal momento che si offre l'opportunità di sviluppare non solo nuove conoscenze professionali ma anche capacità personali. Al fine di essere utili ai migranti, i mentori devono sviluppare qualità come apertura mentale, flessibilità e abilità di adattarsi ad altri, ascolto attivo e comunicazione efficace, tolleranza nei confronti di culture differenti e empatia. I mentori dovrebbero percepire le attività di mentoring come un mezzo di auto-efficacia e un'opportunità per uno sviluppo congiunto.

Mentor training- Mentoring: basic terms and framework

Mentoring: a personalized and integrated intervention



Tolan et al (2008); Gonçalves & Farcas (2016)

2.5 Sfide nella relazione di mentoring

Un mentore è solitamente un volontario che vuole condividere la propria conoscenza e competenza con qualcuno che potrebbe beneficiare di questo supporto. È molto vantaggioso se una persona con esperienza migratoria diventa un mentore anche se questo non è sempre il caso. Poiché alcuni volontari non hanno mai avuto alcuna personale esperienza relativa alla migrazione, una certa formazione sul tema è essenziale per guidare efficacemente i migranti e i rifugiati. Tuttavia, un mentore dovrebbe aspettarsi alcune sfide quando inizia un processo di mentoring:

- Mancanza di comunicazione: spesso, migranti e rifugiati non parlano la lingua nativa del paese ospitante, e i volontari raramente parlano la lingua familiare ai rifugiati. Questo porta solitamente a incomprensioni (linguistiche). È importante assicurarsi che entrambe le parti si capiscano e che possano effettivamente comunicare affinché il mentee raggiunga i propri obiettivi. (M4M, 2019).

- Barriere interculturali: migranti e rifugiati possono avere differenti backgrounds politici, religiosi e culturali. In alcune situazioni, queste differenze possono condurre a incomprensioni o addirittura scontri. Il mentore dovrebbe essere in grado di mettere da parte la propria visione, e comprendere in modo oggettivo la percezione della situazione da parte del mentee. Se il mentore ha difficoltà nella comprensione, potrebbe essere più vantaggioso cambiare mentore. (M4M, 2019).
- Stress emotivo e sfide psicologiche: il background e la storia del mentee potrebbe influenzare il benessere psicologico del mentore. Più importante di aiutare il mentee a superare le difficoltà è essere sicuri che il mentore sia psicologicamente disponibile ad aiutare, tenendo separato sé stesso dalla vita personale del mentee. (M4M, 2019).
- Mancanza di conoscenza di specifici argomenti: i mentori potrebbero non avere alcune conoscenze dei problemi del mentee e delle sfide che sono più comuni. Pertanto, è importante per tutti i mentori avere una formazione appropriata. (SOFIE, 2017).
- Cross-gender mentoring: quando il mentoring è tra individui di genere diverso, ci potrebbe essere una certa riluttanza da parte del mentee di apertura al mentore, e l'inclusività dovrebbe sempre essere enfatizzata. (Stock, 2019).

Come è stato menzionato precedentemente, dal processo di mentoring non trae vantaggio solo il mentee, ma dovrebbe dare beneficio anche al mentore. Il segmento seguente descrive i vantaggi di ciascuna parte nel processo di mentoring.

Vantaggi per il mentee	Maggiore sicurezza di sé; Costruzione di abilità; Riduzione di isolamento e esclusione; Maggiore autostima; Maggiore senso di solidarietà; Maggiori opportunità sociali e reti di amicizia; Maggiore resilienza (SOFIE, 2017); Supporto, incoraggiamento, amicizia; Conoscenza in aree specifiche; Discussione/ condivisione di idee; Feedback/ critica costruttiva; Maggiore fiducia in se stessi; Affermazione, progressione di carriera e impegno; Riflessione (MPATH, 2016); Sviluppo delle potenzialità; Sviluppo della personalità; Orientamento professionale; Connessione con il mondo del lavoro; Cambiamento di prospettiva; Motivazione; Scambio di esperienze (WKO, 2008).
Vantaggi per il mentore	Gioialità, collaborazione, contatti sociali; Sviluppo professionale; Soddisfazione personale, crescita; Sviluppo delle competenze interpersonali; Sviluppo delle competenze della pratica professionale; Soddisfazione professionale (MPATH, 2016); Sviluppo delle capacità di comunicazione e coaching; Esperienza interculturale; Cambiamento di prospettiva; Intensificazione dell'auto-riflessione; Aumento del know-how sul mercato del lavoro; Estensione della rete personale; Incontro con altri mentori (WKO, 2008).

3. FASI NEL PROCESSO DI MENTORING

3.1 Progettare il programma

Per progettare il programma di mentoring, bisogna prima trovare appropriati candidati mentees. Innumerevoli studi e libri sono stati scritti a proposito della relazione di mentoring, e a riguardo sono stati tenuti diversi confronti e dibattiti. Infatti, la quantità di informazioni disponibili su come essere un buon mentore è notevole. Tuttavia, per coloro che sono alla ricerca di un mentore, l'esperienza può essere diversa. Sembra esserci un presupposto non dichiarato per cui essere un mentore significa essere attivo mentre essere un mentee comporta essere passivo; ma questa ipotesi dovrebbe essere contestata. Ecco dieci azioni di cui deve tener conto per il mentee: (Campbell and MacTaggart, 2020)

1. Guidare la relazione.
2. Equilibrio tra il mentoring formale e informale.
3. Cercare mezzi più personali per relazionarsi.
4. Essere coraggioso.
5. Essere chiari circa il compito.
6. Considerare il feedback come un regalo.
7. Fornire valore.
8. Essere preparato.
9. Avere aspettative realistiche.
10. Mostrare gratitudine.

Questi saranno alcuni dei requisiti che cercheremo nei nostri candidati come mentees. Per progettare il programma, abbiamo anche bisogno di capire i ruoli di mentoring:

Mentee

Il ruolo del mentee è quello di gestire la relazione di mentoring. Dal momento che tale relazione si concentra sugli obiettivi di apprendimento del mentee, è essenziale che i potenziali mentees dedichino del tempo a chiarire gli scopi professionali e identificare i punti di forza che supporteranno il raggiungimento di quegli obiettivi e aree di sviluppo che possono essere d'intralcio.

Mentore
Il ruolo del mentore è quello di condividere esperienza, conoscenze e feedback che guideranno il mentee al raggiungimento dei propri obiettivi. L'ascolto gioca una parte importante per il ruolo di mentore – ascoltare per comprendere gli obiettivi del mentee e scoprire le principali opportunità di apprendimento che supportano tali obiettivi.
Coordinatore dei mentori
Sebbene non sia un partner diretto nella relazione di mentoring, il coordinatore del mentore svolge un ruolo chiave in quanto gestisce il contributo quotidiano del mentee sul lavoro, il coordinatore del mentore può essere una risorsa preziosa durante l'esperienza di mentoring. Questa figura fornisce feedback e input per quanto riguarda i progressi e i traguardi, supporta il dipendente nello sviluppo della propria carriera e esorta a spendere tempo e sforzo per il mentoring.

3.2 Attirare i partecipanti – il Booklet delle storie di successo

Il Booklet sarà utile, al fine di attirare i mentees. In questo Booklet, possono essere riportate alcune storie di successo di persone che hanno sperimentato un processo di mentoring. Questo è stato fatto per mostrare l'impatto che un mentore può avere sulla vita accademica di una persona, sulla carriera ecc. Un altro modo per attirare partecipanti potrebbe essere l'utilizzo di strumenti che includono diversi tipi di relazioni di mentoring. Per esempio, il mentoring trasformativo è un termine usato per descrivere una relazione che offre qualcosa di potente sia al mentee che al mentore - e richiede una quantità di lavoro uguale da entrambe le parti. *"Come mentee, il trucco per coinvolgere pienamente il tuo mentore è quello di trovare la persona giusta: qualcuno con cui si può costruire una relazione disinvolta e stimolante, guidata dalla curiosità al contrario dello scambio binario tra istruttore e studente."*

Potrebbe essere utile in questa fase, impostare esempi più grandiosi come quello di Albert Einstein e la sua relazione con Werner Heisenberg e Niels Bohr. Anche se erano diversi da un punto di vista dell'età e dell'esperienza, condividevano un'attrazione comune nei confronti della fisica teorica. La loro curiosità genuina e le loro rispettabili conversazioni hanno permesso a ciascuno di loro di fare progressi impressionanti nel campo in un tempo similmente influenzato dalle tecnologie veloci e dall'innovazione. Per molti anni, i tre fisici si incontrarono e si mantennero in contatto. Non discutevano spesso o avanzavano una visione specifica; non cercavano di competere l'uno contro l'altro. Piuttosto, proponevano idee, ponevano domande, offrivano pensieri e sostenevano le nozioni apparentemente folli dell'altro. (Nour, 2020)

3.3 Connettere mentori e mentees – l'Handbook

La prima fase del processo di mentoring è quella di abbinare i mentori con i mentees. Durante questa fase, si arriverà a conoscersi e iniziare a stabilire la fiducia.

Durante il tuo primo incontro (idealmente faccia a faccia), è importante discutere dei propri backgrounds, esperienze, interessi e aspettative. Si possono anche prendere accordi sulla riservatezza e la frequenza dei contatti. Stabilire un programma per comunicare regolarmente, di persona, per telefono o via e-mail. Ci sono diverse domande che potrebbero sorgere, da fare al proprio mentee durante il secondo incontro:

- *Dimmi un po' di più su di te, le tue abilità, la tua organizzazione o comunità, l'ambiente politico, alcune sfide chiave che ti trovi ad affrontare, ecc. (Iniziare ripensando ad alcune delle esperienze chiave e gli interessi che ha espresso durante il vostro primo incontro.)*
- *Avete avuto precedentemente un rapporto di mentoring? Se sì, come hai beneficiato da questi altri rapporti di mentoring?*
- *Quali sono alcuni dei tuoi obiettivi preliminari per il nostro rapporto di mentoring?*

In generale, tutte le tappe del mentoring possono essere riassunte in 4 fasi:

Fase I: Costruire una relazione

Fase II: Scambio di informazioni e definizione degli obiettivi

Fase III: Lavorare verso gli obiettivi/Approfondire il coinvolgimento

Fase IV: Conclusione della relazione formale di mentoring e pianificazione per il futuro
(Guida al Mentoring: una guida per i mentori, 2003)

3.4 Guida al mentoring

I nuovi mentori e i nuovi mentees: Come avere successo con il mentoring, e numerose guide e strumenti per mentori e mentees, hanno studiato centinaia di relazioni mentore-mentees e sviluppato una serie di abilità e competenze critiche di mentoring. Queste possono essere riassunte nel seguente insieme di competenze:

CAPACITÀ CHIAVE DEL MENTORING

Ascolto attivo

Costruzione della fiducia

Determinazione degli obiettivi e

Costruzione della capacità

Incoraggiamento & Motivazione

Inoltre, per fare l'abbinamento con un mentore, si dovrebbero porre le seguenti domande:

- C'è un mentore disponibile?
- Dove cerchi dei mentori?
- Cosa dovresti cercare in un mentore?

(Guida al Mentoring: una guida per i mentori, 2003)

Secondo Harriman, 2006, generalmente, le qualità che dovresti cercare in un mentore sono:

La 'Guida'...	Il 'Catalizzatore'...
... spesso racconterà una storia in risposta alla tua domanda	... offrirà spesso una varietà di idee e ti spingerà a condividere i tuoi pensieri
... di solito vuole condividere esperienze e storie	... può sembrare che salti da un argomento all'altro trattando molti temi diversi
... probabilmente farà domande che ti fanno fermare e riflettere	... offrirà spesso prospettive dell'organizzazione che sembrano nuove o uniche
L' 'Alleato'...	L' 'Avvocato'...
... probabilmente ti farà sentire a tuo agio abbastanza rapidamente	... probabilmente vorrà conoscere i tuoi obiettivi di carriera e le aspirazioni
... può sorprenderti dando risposte molto sincere alle tue domande	... potrebbe voler parlare di come il tuo sviluppo si adatta ai piani della società/organizzazione
... sarà sensibile a una vasta gamma di commenti	... potrebbe chiederti informazioni sulla tua rete di contatti e su come desideri ampliare la tua cerchia

Per essere ottimale, l'esperienza di mentoring deve iniziare stabilendo una solida base, chiarendo quali sono gli obiettivi e scegliendo diversi stili di mentoring.

Un'altra cosa essenziale è la conoscenza di sé, che sia mentore o mentee: è importante definire ciò che è previsto e voluto dal mentoring in modo che esso sia efficace.

I tuoi obiettivi dovrebbero essere:

Costruire la fiducia in se stessi nel fare presentazioni	Aumentare la comprensione del business
Espandere la tua rete di contatti	Aumentare la tua capacità di correre rischi

Chiarire gli obiettivi della tua carriera professionale	Sviluppare competenze personali nell'azienda/organizzazione
Imparare nuove abilità tecniche	Sviluppare le tue abilità come manager
Espandere le fonti di feedback	Sviluppare le tue capacità di gestione del progetto

(Brown Brothers Harriman, 2006)

Il programma di mentoring del Servizio del Government Communication Service nella "Guida per mentori e mentee" prevede che il mentee:

- Si assuma la responsabilità di gestire il proprio sviluppo
- Stabilisca obiettivi chiari e realistici e avvii attività di apprendimento e di sviluppo della carriera
- Sia responsabile della programmazione degli incontri e della loro riprogrammazione se necessario
- Sia aperto ai feedback del mentore e recettivo alle nuove idee
- Mostri considerazione per il tempo dei propri mentori
- Aderisca alla riservatezza della relazione di mentoring
- Mantenga l'impegno della relazione di mentoring – la frequenza, la struttura e la durata saranno discussi e concordati con il mentore. In alcuni programmi di mentoring, come il programma Government Communication Services (GCS), è in genere di 1-2 ore al mese per un periodo di 6 mesi, con attività di apprendimento e sviluppo tra gli incontri.
- Avvisi il team di progettazione di qualsiasi rottura o problema nel rapporto di mentoring

Il programma, inoltre, prevede che il mentore:

- Motivi e incoraggi il mentee ad assumersi la responsabilità delle attività di apprendimento e di sviluppo della carriera
- Aiuti a identificare opportunità di apprendimento e di contatti sociali
- Fornisca feedback costruttivi e funga da cassa di risonanza per le idee
- Sfidi il mentee a prendere una prospettiva ampia
- Utilizzi capacità di ascolto e un approccio semplificato per incrementare la consapevolezza del mentee sui punti di forza e sulle debolezze
- Aderisca alla riservatezza della partnership di mentoring
- Mantenga l'impegno della partnership di mentoring – la frequenza, la struttura e la durata saranno discussi e concordati. In alcuni programmi di mentoring, come il programma Government Communication Services (GCS), è in genere di 1-2 ore al mese per un periodo di 6 mesi, con attività di apprendimento e sviluppo tra gli incontri.
- Avvisi il team di progettazione di qualsiasi rottura o problema nel rapporto di mentoring

(Guida di mentore e mentee, 2021)

3.5 Valutazione finale

Durante questa fase, la pianificazione per il continuo successo dei mentees è bilanciata con la conclusione del rapporto formale di mentoring. In qualità di mentore, lavora con il tuo mentee per definire i tipi di supporto di cui potrebbe aver bisogno in futuro. Si consiglia di connetterlo con altri “colleghi” che possono fornire benefici diversi da quelli forniti da te. Questo è anche un buon momento per esplorare l'interesse del tuo mentee nel fare da mentore a qualcuno un giorno.

La discussione finale dovrebbe essere dedicata a quanto segue:

- Riflettere sui risultati, le sfide e i progressi in direzione degli obiettivi;
- Cosa ricorderà meglio il tuo mentee della relazione?
- Quali sfide si prospetteranno per lui?
- Esplorare altri tipi di supporto di cui lui o lei potrebbero aver ancora bisogno;
- Discutere se il rapporto continuerà in modo informale e come lo si intende attuare, esprimendo ringraziamenti e i migliori auguri!

(Guida al Mentoring: una guida per i mentori, 2003)

Inoltre, la seguente tabella indica le attività di base del mentoring e il loro scopo. Attraverso questo, ci può essere una valutazione del mentoring, testando se il titolo ha soddisfatto lo scopo:

Titolo	Scopo
Eri pronto a diventare un Mentee?	Valutare la disponibilità a impegnarsi in una relazione di mentoring come Mentee
Eri pronto a diventare un Mentore?	Valutare la disponibilità a impegnarsi in una relazione di mentoring come Mentore
Accordo di Mentoring	Stabilire prospettive e aspettative comuni per un rapporto di mentoring
Come far fruttare il primo incontro - Mentee	Facilitare il primo incontro in una relazione di mentoring, dalla prospettiva del Mentee
Come far fruttare il primo incontro - Mentore	Facilitare il primo incontro in una relazione di mentoring, dalla prospettiva del Mentore
Piano effettivo degli incontri	Facilitare le riunioni di mentoring in corso

Identificare le fasi di azione	Identificare gli obiettivi e le corrispondenti fasi di azione
La fine della relazione di mentoring	Riflettere sul rapporto di mentoring e identificare i prossimi passi per continuare con l'auto-sviluppo
Oltre l'ascolto e l'apprendimento (attività)	Idee di come beneficiare del rapporto di mentoring, dalla prospettiva del Mentee
Oltre l'insegnamento (attività)	Idee di come beneficiare del rapporto di mentoring, dalla prospettiva del Mentore

(Harriman, 2016)

4. RUOLI NEL MENTORING

Per ottenere un rapporto di mentoring fruttuoso, è necessario comprendere correttamente i ruoli principali nel processo di mentoring. Pertanto, le tre posizioni principali (coordinatore del mentore, mentore e mentee) saranno ulteriormente descritte.

4.1 Ruolo del Coordinatore del Mentore

Il coordinatore è la persona responsabile dell'organizzazione delle pratiche del mentore ed è responsabile della creazione e della strutturazione del programma di mentoring. Più specificamente, il coordinatore dei mentori può organizzare la procedura, rispondere ad eventuali domande e assicurarsi che entrambe le parti si sentano a proprio agio con l'abbinamento. Di conseguenza, il coordinatore crea un piano di reclutamento per i mentori ed è responsabile della scelta dei futuri mentori e fornisce loro strumenti efficienti per il processo.

Inoltre, il coordinatore del mentore ha il compito di introdurre i mentori a quello che dovrebbe essere l'aspetto del programma di mentoring, chiarire quali sono i suoi obiettivi principali e garantire che siano consapevoli delle loro responsabilità concrete. Questo può essere fatto attraverso una serie di sessioni di formazione con i mentori, dove possono essere utilizzati strumenti come l'Handbook (I01) e gli Strumenti interattivi (I02). Allo stesso tempo, il coordinatore del mentore ha necessità di valutare i profili dei mentori e dei mentee e realizzare l'abbinamento. Per questo ruolo, è necessario effettuare un'analisi approfondita dei profili di entrambe le parti. Inoltre, l'ultimo procedimento che

deve essere gestito dal coordinatore è la supervisione dei rapporti di mentoring. Il coordinatore deve controllare regolarmente i mentori e garantire che le sessioni di mentoring stiano andando come previsto.

- *Suggerimenti di cui tener conto quando si cerca un coordinatore*

Mentre si cerca il coordinatore di un mentore, si può usare la rete dei vecchi mentori e proporre ad alcuni mentori esperti questa posizione. Se questo non è il caso, prova a cercare un coordinatore nelle comunità che hanno beneficiato di programmi di mentoring e hanno familiarità con il processo.

- *Requisiti e competenze per diventare un coordinatore*

Un coordinatore dei mentori deve avere le seguenti abilità:

- Avere la capacità di presentare chiaramente ciò che un programma di mentoring implica
- Essere organizzato
- Essere attento alle esigenze di ogni parte durante la conduzione del processo di abbinamento
- Essere amichevole e aperto al supporto dei mentori
- Essere costante

Materiali utili per la formazione dei mentori:

[3 Key Elements to Thriving Mentorship | Janet Phan | TEDxZurich - YouTube](#)

[How to be a Great Mentor | Kenneth Ortiz | TEDxBethanyGlobalUniversity - YouTube](#)

[io1 handbook | PDF \(scribd.com\)](#)

La ruota del Mentoring (Munro Turner, 1999)

La ruota del mentoring è uno strumento utile che aiuta i mentori a cogliere il quadro più generale. Coinvolge l'analisi di dove i mentees sono ('qui') in correlazione a dove desiderano essere ('là'). La spiegazione di ogni categoria si trova qui: [The-Mentoring-Wheel.pdf \(crowe-associates.co.uk\)](#).

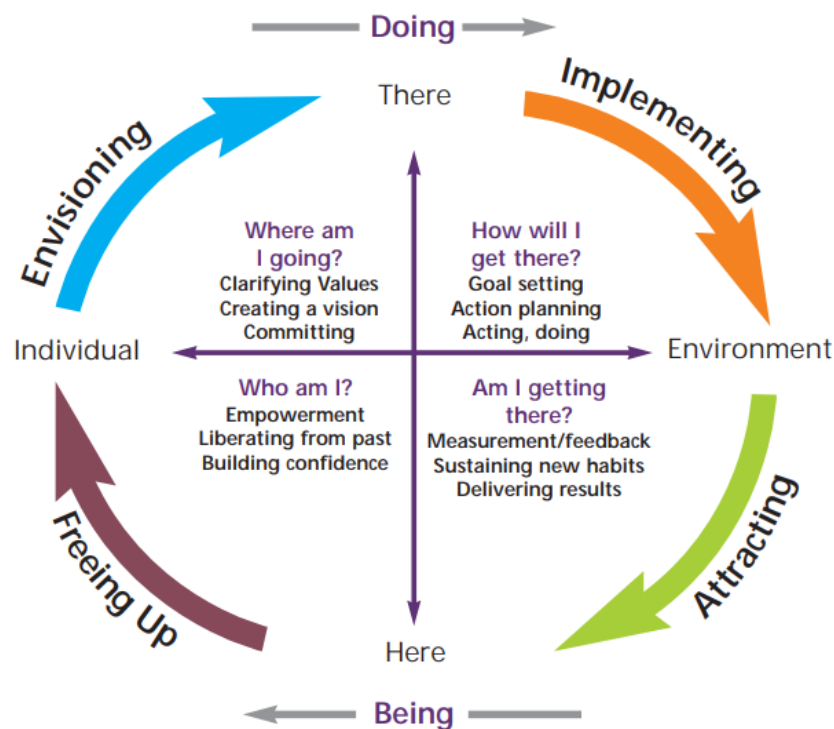


Fig. 1: The Mentoring Wheel (Munro Turner, 1999)

4.2 Ruolo del mentore

Un mentore è qualsiasi persona disposta a usare la propria esperienza per essere modello di comportamenti positivi per il mentee in modo costruttivo e preferibilmente in maniera volontaria. Il mentore conduce una serie di sessioni di mentoring realizzate per supportare il mentee in qualsiasi questione riguardante la sua sistemazione nel paese di accoglienza.

- *Suggerimenti di cui tenere conto quando si cerca un mentore*

Un potenziale mentore potrebbe essere un ex mentee. Pertanto, se hai condotto precedenti programmi di mentoring, controlla se gli ex mentee sono interessati a diventare mentori e se essi corrispondono al profilo del mentore che stai cercando.

- *Requisiti e abilità per diventare un mentore*

Il mentore ha bisogno di avere un background migratorio (opzionale) e possedere un bagaglio di ampia esperienza come migrante nel paese di accoglienza. Inoltre, un mentore adeguato dovrebbe possedere le seguenti competenze:

- Pazienza
- Capacità di supporto
- Buone e attive capacità di ascolto

- Carattere motivante
- Costanza
- Adattamento
- Sincerità quando fornisce feedback

Inoltre, seguendo **lo schema delle 3 A della valutazione del rapporto di mentoring** (Loretto, 2022) si può aiutare il mentore a ricordare quali sono le linee guida più preziose che deve seguire. Le tre A del mentoring sono affabilità, ascolto attivo e analisi.

- **Affabilità:** significa che un mentore dovrebbe offrire il suo tempo, la sua esperienza, l'incoraggiamento, i feedback, e i consigli.
- **Ascolto attivo** significa che il mentore dovrebbe essere silenzioso e attento quando parli, e non distratto.
- **Analisi** significa che un buon mentore dovrebbe essere in grado di analizzare cosa stai dicendo, elaborare la situazione corrente in cui ti trovi e fornire feedback dettagliati o soluzioni che ti permettano di crescere.

4.3 Ruolo del mentee

Un mentee è un qualsiasi individuo che “riceve” il mentoring, e che è disposto e motivato a dedicare tempo e impegno per lo sviluppo personale, sociale e di competenze relazionali per supportare il proprio processo di integrazione nel paese ospitante.

- *Suggerimenti per la ricerca di mentees*

Provare a cercare possibili mentees in comunità multiculturali (ad esempio università; centri linguistici; gruppi nei social media per comunità differenti; beneficiari di NGO).

- *Requisiti per diventare un mentee*

Il mentee dovrebbe essere un nuovo arrivato nel paese di residenza attuale del mentore ed essere disposto a ricevere una guida. Un mentee dovrebbe avere le seguenti abilità:

- Essere disposto a ricevere assistenza
- Essere costante
- Essere aperto

Secondo un articolo postato sul sito web dell'Università del Illinois, le principali qualità di un buon mentee sono:

- **Impegno personale** – preparandosi per gli incontri con il mentore e in seguito portare a termine gli obiettivi stabiliti, prendendosi la responsabilità di imparare
- **Flessibilità**–riconoscendo la necessità di adattarsi ai cambiamenti man mano che le situazioni si presentano ma ancora focalizzati sull'obiettivo generale

- **Apertura** – disponibilità ad accettare feedback, discutere i margini di miglioramento e chiedere aiuto, e inoltre condividere le proprie esigenze e opinioni con il mentore
- **Apertura mentale**– disponibilità a prendere in considerazione diverse idee e opinioni, per provare nuove cose e accettare punti di vista differenti
- **Iniziativa** – la capacità di agire o farsi carico di fare qualcosa senza essere spinto a farlo

5. STRUMENTI

5.1 Strumenti per i mentori

Di seguito presentiamo una serie di strumenti per mentori e mentees per valutare i loro sentimenti, le aspettative e il lavoro nel processo di mentoring.

- **Strumento per analizzare il processo di mentoring**

Strumento per analizzare il processo di mentoring, così che i paesi partner possano vedere e valutare se i loro programmi di mentoring sono ben adatti al contesto del progetto (migranti). Questo strumento è progettato per essere adattato dal mentore e dal coordinatore del mentore per supportare e sistematizzare la responsabilità del programma di mentoring.

Diario del Mentoring

Ogni mentore dovrebbe essere in possesso di un 'diario del mentoring' in cui deve scrivere una valutazione di ogni sessione che conduce con i propri mentees. Questo diario mira a tenere traccia dell'evoluzione della loro relazione di mentoring, vedere quali metodi sono fruttuosi, cosa possono cambiare nel loro approccio da una sessione all'altra e rivalutare i bisogni dei mentees. Il diario di mentoring dovrebbe essere fatto in forma digitale, ad esempio, utilizzando l'app One Note.

Il diario avrà una pagina dedicata per ogni sessione che includerà ciò che segue:

Data & Numero della sessione:	
Luogo:	
Argomento della sessione:	<ul style="list-style-type: none"> • Il mentore dovrebbe scrivere qui gli argomenti che vuole trattare nella sessione

Attività da condurre:	<ul style="list-style-type: none"> Il mentore dovrebbe indicare quale tipo di attività vogliono condurre nella sessione corrente (ad esempio giochi, attività pratiche, esercizi di sviluppo personale)
Valutazione dell'interazione:	<ul style="list-style-type: none"> Il mentore dovrebbe rispondere alle seguenti domande: <ul style="list-style-type: none"> In una scala da 1 a 10 (dove 1 è "per niente"; 10 è "estremamente"), quanto è stata utile questa sessione? In una scala da 1 a 10 (dove 1 è "per niente"; 10 è "estremamente"), quanto è stato disponibile il mentee alle attività? Ritieni che l'obiettivo della sessione è stato conseguito? Sono state soddisfatte le esigenze del mentee nella sessione? Annota altri commenti che potresti trovare utili
Progetti Futuri:	<ul style="list-style-type: none"> Il mentore dovrebbe brevemente annotare in quale direzione le prossime sessioni dovrebbero essere orientate

Il diario di mentoring dovrebbe essere accessibile ai coordinatori dei mentori ogni volta che lo chiedono. Si consiglia al coordinatore di controllare periodicamente il diario, ad esempio una volta al mese. Inoltre, il coordinatore del mentore potrebbe valutare come funziona il programma di mentoring controllando il diario di mentoring di ogni mentore.

- Strumento per misurare la relazione di mentoring**

Durante lo sviluppo del processo di mentoring, è anche importante tenere traccia del rapporto di mentoring. Poiché la relazione è un aspetto importante del successo del programma di mentoring, i mentori e i mentees dovrebbero creare opportunità per parlare e riflettere sulla loro interconnessione. Detto questo, abbiamo creato per questa sezione uno strumento per il mentore per valutare la propria prospettiva sull'abbinamento, e ciò che potrebbe essere migliorato.



Questo sondaggio deve essere compilato da mentori, con l'obiettivo di valutare il rapporto di mentoring. Questa valutazione è importante per comprendere il contesto della relazione di mentoring e analizzare cosa serve migliorare.

- **Valutare possibili raccomandazioni di miglioramento**

La tabella seguente è destinata al mentore che la deve completare dopo ogni incontro. Rispondere alle domande poste punta tra le altre cose a:

- organizzare le conoscenze dopo l'incontro;
- affinare il proprio modo di condurre le riunioni;
- curare la qualità degli incontri e migliorare la propria tecnica di mentoring;
- assicurarsi che sia stato raggiunto l'obiettivo generale di fornire conoscenze, strumenti e supporto al mentee o ai mentees.

Sembra particolarmente importante che dopo l'incontro, il mentore possa discutere i risultati di questa indagine [e di quanto menzionato sopra] con il coordinatore del mentore. Lo scambio di idee, esperienze e cooperazione, in generale, aiuterà a risolvere possibili problemi, e perfezionare le idee in modo che la squadra mentore-mentee possa lavorare insieme in modo ancora più efficace.

Il seguente modulo è un esempio di una serie di domande che possono essere estese in base al tema dell'incontro, ad esempio, di più riguardo l'occupazione, sul gruppo a cui è rivolto, ecc.

Data & Numero della sessione:		Luogo:	
1	Sei soddisfatto di come sono stati tenuti gli incontri? Se no, si prega di descrivere il perché?	si	no
	Si prega di fornire quale soluzione o miglioramento vuoi vedere per i futuri incontri.		
2	Hai completato tutto il materiale programmato? Se no, si prega di descrivere il perché?	si	no
	Si prega di fornire quale soluzione o miglioramento vuoi vedere per i futuri incontri.		

3	Sei stato in grado di stabilire relazioni e rendere i partecipanti (mentees) interessati all'incontro? In caso contrario, si prega di descrivere il perché.	si	no
	Si prega di fornire quale soluzione o miglioramento vuoi vedere per i futuri incontri.		
4	I partecipanti (mentee) hanno compreso lo scopo dell'incontro e cercato attivamente soluzioni?	si	no
	Se è "no" si prega di fornire quale soluzione o miglioramento vuoi vedere per i futuri incontri. Se "parzialmente" si prega di indicarlo e spiegare il perché.		
5	Conoscevi le informazioni di base o più generali sui partecipanti (mentees) e questo ha influenzato la realizzazione dell'incontro?	si	no
	Si prega di fornire le informazioni utili per i futuri incontri:		
6	Hai incontrato problemi, ad esempio nella comunicazione (lingua), nella mancanza di volontà di partecipare, timidezza, o nella mancanza di fiducia in se stessi ecc.?	si	no
	Se "si", sei stato in grado di risolvere il problema? Si prega di descrivere cosa aiuterà in futuro gli incontri.		
7	Si prega di indicare ciò che si pensa sia stata la parte più difficile dell'incontro e se sei riuscito a risolvere il problema.	si	no

8	Si prega di indicare ciò che si ritiene abbia funzionato meglio durante l'incontro.		
9	Si prega di indicare se si desidera introdurre/modificare un elemento dell'incontro.	si	no

5.2 Strumenti per i mentees

- **Evoluzione delle competenze socio emotive dei mentees**

Lo sviluppo Socio-emotivo comprende l'abilità dei mentees di esprimersi, di controllare le proprie emozioni, e di essere in armonia con l'ambiente e la comunità. Il mentee può far fronte a situazioni come apprendimento, costruzione di relazioni e risoluzione di problemi quotidiani utilizzando queste abilità. La definizione dello sviluppo delle competenze socio-emotive nel corso degli anni potrebbe essere vista nella Figura 1.

Figure 1: La definizione dello sviluppo delle competenze socio-emotive.



Year	Social-Emotional Competence Definition
1997	Social-emotional competence refers to a person's knowledge, skills, and motivation required to master social and emotional situations.
2002	A multivariate concept that includes a person's ability to identify their emotions, to be able to manage their emotions appropriately, to have positive interactions, and to have positive interactions with others.
2003	A set of social and emotional skills to achieve a goal both in the personal and professional spheres.
2007	The ability to appropriately mobilize a set of knowledge, skills, abilities and attitudes to perform different activities with a certain level of quality and efficiency.
2009	A comprehensive set of interrelated skills and processes, including emotional processes (e.g., understanding and regulating emotions, taking others' perspectives, recognizing their own emotional strengths and weaknesses), social and interpersonal skills (e.g., understanding social cues and interacting positively with others), and cognitive processes (e.g., stress management, impulse control).
2011	A multidimensional concept, cognitive, attitudinal and behavioral, and it involves uncertainty.
2012	Knowledge, skills and social and emotional attitudes, put into practice in real life.
2013	Teacher SEC is understood as a comprehensive set of interrelated skills and processes, including emotional processes (e.g., understanding and regulating emotions, taking others' perspectives, recognizing their own emotional strengths and weaknesses), social and interpersonal skills (e.g., understanding social cues and interacting positively with others), and cognitive processes (e.g., stress management, impulse control.)
2017	Skills, knowledge, attitudes, and social and emotional dispositions that enable a person to set goals, manage behavior, build relationships, and process information in diverse contexts that intentionally develop these competencies.
2019	Teacher SEC is defined in terms of the five competencies: self-awareness, self-management, social awareness, relationship skills and responsible decision making.
2020	Effective management of intrapersonal and interpersonal social and emotional experiences in ways that foster one's own and others' thriving. SEC is operationalized by individuals' social-emotional basic psychological need satisfaction, motivations, and behaviors.

Fonte: Peña, Sáez-Delgado, López-Angulo, Mella-Norambuena,2021

Lo strumento che proponiamo di creare qui è focalizzato sulla valutazione dell'evoluzione delle competenze socio-emotive dei mentees. Attraverso la valutazione di queste competenze comprendiamo, tra le altre cose, la valutazione della motivazione, la proattività, comunicazione, resilienza e creatività. Questo strumento che abbiamo preparato per i Mentees può essere visto nella Tabella 1.

**Tabella 1: Questionario delle competenze Socio-emotive
 (Tutte le risposte sono necessarie)**

	Fortemen te in disaccord o	In disaccor do	Neut rale	D'ac cor do	Forte mente d' accor do
1. Quello che ottengo come risultato di quello che faccio, è importante per me.	()	()	()	()	()
2. Trovo piacevole lavorare per uno scopo importante.	()	()	()	()	()
3. È importante ottenere l'apprezzamento delle persone intorno a me.	()	()	()	()	()
4. Quando parlo con qualcuno, riesco a convincerlo.	()	()	()	()	()
5. È difficile per me esprimere i miei pensieri.	()	()	()	()	()



6. Posso usare correttamente il linguaggio del corpo durante un discorso.	()	()	()	()	()
7. Mi aspetto che la gente sia sincera mentre parla.	()	()	()	()	()
8. Trovare qualcuno con cui parlare è facile per me.	()	()	()	()	()
9. Trovare qualcosa di divertente da fare è facile per me.	()	()	()	()	()
10. Cambiare abitudini negative in abitudini positive è facile per me.	()	()	()	()	()
11. Sono una persona con idee uniche.	()	()	()	()	()
12. Seguo sempre lo stesso modo/ metodo nel fare qualcosa.	()	()	()	()	()
13. Non mi piacciono le regole che mi limitano.	()	()	()	()	()



14. Se vedo qualcosa che non mi piace, lo correggo.	()	()	()	()	()
15. So individuare possibilità e opportunità meglio delle altre persone.	()	()	()	()	()
16. Sono solitamente una persona attenta.	()	()	()	()	()
17. Penso che il mio senso di fiducia in me stesso si sia sviluppato.	()	()	()	()	()
18. Posso facilmente far fronte a difficoltà.	()	()	()	()	()
19. Non è difficile cercare aiuto dalle persone intorno a me.	()	()	()	()	()
20. Sono fiducioso nella mia abilità di risoluzione dei problemi.	()	()	()	()	()
21. Sono generalmente fortemente motivato.	()	()	()	()	()

- **Strumenti per la diagnosi iniziale**

Le valutazioni sono generalmente suddivise in quattro compiti che non sono strettamente sequenziali: l'organizzazione della valutazione (basata sulla formulazione delle domande di valutazione che porta alla valutazione globale), la raccolta di informazioni quantitative e qualitative, l'analisi delle informazioni raccolte e la valutazione delle domande di valutazione che portano alla formulazione di conclusioni e raccomandazioni.

Qui ci sono alcuni strumenti di valutazione generale, secondo [EuropeAid](#) (2005):

- Diagramma degli obiettivi e diagramma d'impatto
- Diagramma dei problemi
- Diagramma di decisione
- Colloquio
- Focus group
- Indagine
- Casi studio
- Gruppo di esperti
- Analisi SWOT
- Indicatori di Contesto
- Analisi Multicriteriale
- Analisi del rapporto costi-benefici
- Analisi culturale e sociale

(EuropeAid, 2005)

Fase I: Organizzazione della valutazione

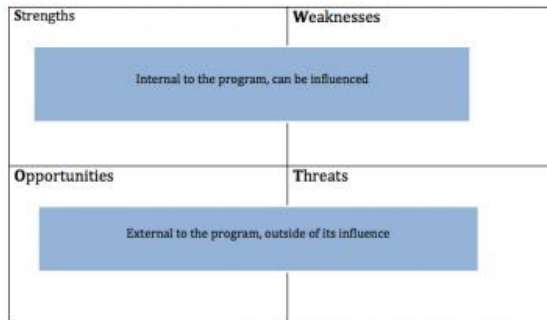
La diagnosi iniziale del progresso del mentee conterrà:

- Il Diagramma con gli obiettivi e il loro impatto,
- Colloquio del mentore e del mentee – separatamente
- Conclusione del progresso del mentoring e le raccomandazioni.

Fase II: Informazioni Quantitative e qualitative

Per le informazioni quantitative e qualitative, il gruppo di progettazione deve tenere a mente le fasi di mentoring per regolare gli strumenti su questa questione. In primo luogo, dopo le prime sessioni con il mentee, il mentore dovrebbe aver raccolto alcuni obiettivi. Questi obiettivi saranno realizzati in base alle esigenze e agli obiettivi del mentee. In seguito, il mentore farà un diagramma, diviso in due sezioni. Una conterrà gli obiettivi del mentore e l'altro indicherà l'impatto di queste misure. Oltre ai diagrammi, potrebbe essere utilizzata un'analisi SWOT per valutare i progressi del mentore. L'analisi SWOT è un classico strumento di pianificazione strategica derivante da analisi di business e marketing che incoraggia i gruppi (o individui) a riflettere e valutare i punti di forza, le

debolezze, le opportunità e le minacce di una particolare strategia e come essa può essere implementata al meglio. Il seguente diagramma di BetterEvaluation (2020) può aiutare il mentore e la mente con la struttura iniziale dell'analisi.



(BetterEvaluation, 2020)

È vitale per il mentee fidarsi completamente del mentore e formare un legame. Per garantire questo, potremmo impostare interviste separate sia con il mentee che con il mentore.

Alcune delle domande per il mentore potrebbero essere:

- Il mentee si apre a voi con sentimenti di vulnerabilità o paura?
- Il mentee è entusiasta delle tue sessioni?
- Il mentee menziona al fatto di mettere in pratica uno dei tuoi suggerimenti e consigli iniziali?
- Come reagisce il mentee quando viene chiamato in causa per le sue azioni?
- Il mentee è aperto al tuo consiglio e giudizio sulle sue azioni?

Alcune delle domande per il mentee possono essere:

- Tu e il tuo mentore siete d'accordo sui tuoi obiettivi, i tuoi punti di forza e le tue debolezze?
- Hai realizzato una strategia per raggiungere i tuoi obiettivi?
- La tua relazione di mentoring è passiva, o hai un ruolo attivo nel metterla in atto?

Fase III: Analisi dei risultati

Dopo la realizzazione delle fasi I & II, il gruppo di progettazione del mentoring valuterà i diagrammi e le analisi e concluderà se l'impatto degli obiettivi sia correlato agli obiettivi stessi. In particolare, il gruppo valuterà quale parte o quanti degli obiettivi sono stati completati e in che misura, così come i sentimenti del mentee riguardo la strategia che

han seguito per completarli. In seguito, dai colloqui con entrambe le parti, il gruppo deve verificare la connessione tra il mentore e il mentee, definire la natura del loro rapporto e capire quale aspetto della loro cooperazione è produttivo e cosa è controproducente. Utilizzando i risultati dell'analisi, il gruppo può completare la diagnosi iniziale con la fase finale e le conclusioni.

Fase IV: Conclusioni & Raccomandazioni

Nella fase finale il gruppo di progettazione del mentoring deve concludere sui progressi del mentee relativamente ai propri bisogni personali e al progresso tra mentore e mentee. Se dovesse esserci una perdita della loro connessione, possono essere intraprese molte azioni per risolvere o migliorare la situazione. Fidarsi e accettare il tuo mentore come tale è un processo complicato e una necessità per il mentee per raggiungere i propri obiettivi e avere un mentoring di successo. Di seguito, è possibile trovare qualche aiuto per incoraggiare a formare questo tipo di rapporto:

Mentore	Mentee
Concordare le aspettative	Stabilire obiettivi <i>specifici, misurabili, accessibili, realistici e urgenti</i>
Essere dedito	Dimostrare il tuo interesse
Parlare apertamente	Relazionarsi spesso
Condividere storie e sacrifici	Essere riconoscenti
Non dire al proprio mentee cosa fare ma ascoltare e chiedergli cosa pensa che dovrebbe fare	Fornire feedback
Collegare il tuo mentee con altre persone della tua rete	Richiedere feedback
	Arrivare preparato
	Applicare quello che hai imparato

(Reeves, 2021)

- **Strumento per la valutazione finale**

Concludere il rapporto di mentoring in modo efficiente è importante per il successo futuro: le prime e ultime impressioni sono quelle che ricordiamo di più sugli altri. Il feedback dal processo di mentoring è essenziale per capire se i mentees hanno raggiunto i loro obiettivi e se il mentore li ha aiutati a soddisfare le loro aspettative. Dal momento che il rapporto di mentoring non è come un matrimonio o altri impegni permanenti, l'obiettivo è quello di supportare i progressi dei mentees nella loro carriera e nei loro obiettivi di vita. Di seguito è riportata una tabella che elenca i numerosi benefici e vantaggi del mentoring. Per capire se questi benefici sono stati promossi dai mentee, ogni

persona segna quali benefici considera positivi per la propria esperienza nel processo di mentoring.

Avere una migliore comprensione del processo di mentoring dei mentees può aiutarli ad avere successo dopo la fine della relazione di mentoring. Le seguenti domande possono aiutare il mentee a capire e valutare il progresso dell'intero processo.

- Considerando i vantaggi che hai valutato come "molto importanti", rifletti su quali obiettivi o aspirazioni hai avuto nella tua relazione di mentoring.
- Considerando i vantaggi che hai segnalato come raggiunti, c'è un valore aggiunto che hai guadagnato dalla relazione di mentoring?
- Rivedi la tua valutazione iniziale; ci sono degli aspetti che non hai ritenuto vantaggiosi?
- Elenca tre necessità base che avevi quando hai iniziato e dichiara se le hai soddisfatte nella tua posizione corrente (ad esempio: meno stress, più responsabilità, più sfide, più rispetto).



VANTAGGI DEL MENTORING	SEGNA I VANTAGGI RICONOSCIUTI NEL PROCESSO
Imparare dalla visione, esperienza e conoscenza di un'altra persona	
Ottenere consulenza e assistenza progettuale	
Essere più coinvolti nelle cose della vita	
Imparare di più su se stessi	
Ottenere assistenza per la risoluzione dei problemi	
Sviluppare un rapporto tra adulti	
Avere una persona "sicura" con cui esternare e condividere le proprie idee	
Aumentare le strategie di vita	
Comprendere la cultura organizzativa, i comportamenti, gli atteggiamenti e i protocolli appropriati	
Ampliare le prospettive	
Espandere la rete sociale	
Essere incoraggiato ed emancipato nello sviluppo personale	
Essere aiutato a identificare e correggere i divari nelle abilità e conoscenze	
Aumentare la sicurezza di sè	
Aumentare la produttività e una migliore gestione del tempo	
Incoraggiare un comportamento costruttivo	
Sviluppare capacità comunicative	

Sviluppare la consapevolezza di sè	
Condividere prospettive differenti	
Sviluppare una crescita personale	

- **Strumento per misurare la relazione di mentoring**

Come il questionario precedentemente menzionato, per valutare la relazione di mentoring, questo sondaggio è pensato per monitorare il progresso /lo sviluppo della dinamica tra mentore e mentee. In questo caso, deve essere compilato dai mentees.



- **Strumento per misurare il processo di mentoring**

N/A	Si	No	Forse	Non lo so	Criteri del processo di Mentoring (Per Mentori)
()	()	()	()	()	È facile parlare e approcciarsi con il tuo mentee ?



<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Il tuo mentee tiene conto dei tuoi consigli e accetta il tuo incoraggiamento relativamente ai suoi obiettivi?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Voi due vi incontrate/ vi incontravate regolarmente?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Trovi/ trovi i vostri incontri produttivi?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Hai aiutato il tuo mentee a identificare le fasi che conducono agli obiettivi?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Il tuo mentee rispetta il tuo tempo e i limiti della relazione (ad esempio privacy, frequenza della comunicazione)?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sei soddisfatto della relazione di mentoring?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Tu e il tuo mentee avete completato gli obiettivi stabiliti?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sei soddisfatto della frequenza degli incontri?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sei soddisfatto dello stile del mentoring nella tua relazione?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	La relazione soddisfa le tue aspettative?

Fonte: Istituto Nazionale della salute, (2022)

N/A	Si	No	Forse	Non lo so	Criteri del processo di Mentoring (Per Mentees)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	È facile parlare e approcciarsi con il tuo mentore?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Il tuo mentore offre consigli e incoraggiamenti rispetto ai tuoi obiettivi indipendenti?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Voi due vi incontrate/ vi incontravate regolarmente?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ricevi/ ricevevi regolarmente feedback?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Il tuo mentore ti osserva nel processo di mentoring e fornisce feedback?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Tu e il tuo mentee avete completato gli obiettivi stabiliti?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sei soddisfatto della frequenza degli incontri?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sei soddisfatto dello stile del mentoring nella tua relazione?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	La relazione soddisfa le tue aspettative?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Vuoi che i tuoi amici migranti partecipino al processo di mentoring?

Fonte: Università del Kansas, (2022)

6. METODI E CRITERI DI VALUTAZIONE

6.1 Come stabilire i criteri e metodi di valutazione

I cinque criteri di valutazione DAC sono basati sulla concezione che la valutazione è una stima che “determina l’importanza e il raggiungimento degli obiettivi, dell’efficienza nello sviluppo, nell’efficacia, nell’impatto e nella sostenibilità” dell’impegno sostenuto dalle agenzie di soccorso (Chianca,2008)

1. **Efficacia:** valutando l’efficacia di un programma o di un progetto, è utile considerare le seguenti domande:
 - In che misura gli obiettivi sono stati raggiunti o è più probabile che siano raggiunti?
 - Quali sono stati i principali fattori che hanno influenzato il raggiungimento o il mancato raggiungimento degli obiettivi?
2. **Efficienza:** valutando l’efficienza di un programma o di un progetto, è utile considerare le seguenti domande:
 - Le attività sono state fruttuose?
 - Gli obiettivi sono stati raggiunti in tempo?
 - Il programma o il progetto sono stati implementati nel modo più efficiente rispetto alle possibili alternative?
3. **Importanza** valutando l’importanza di un programma o di un progetto, è utile considerare le seguenti domande:
 - In che misura gli obiettivi del programma sono ancora validi?
 - Le attività e i risultati del programma sono coerenti con le finalità generali e il raggiungimento dei suoi obiettivi?
 - Le attività e i risultati del programma sono coerenti con l’impatto e gli effetti previsti?
4. **Impatto:** valutando l’impatto di un programma o di un progetto, è utile considerare le seguenti domande:
 - Quale è stato il risultato del programma o del progetto? Che differenza reale ha fatto l’attività ai beneficiari? Quante persone sono state coinvolte?
5. **Sostenibilità:** I progetti devono essere attenti all’ambiente e finanziariamente sostenibili. Quando si valuta la sostenibilità di un programma o di un progetto, è utile considerare le seguenti domande:
 - In che misura i benefici di un programma o di un progetto sono continuati dopo la cessazione dei finanziamenti?
 - Quali sono stati i principali fattori che hanno influenzato il raggiungimento o il mancato raggiungimento della sostenibilità del programma o del progetto?

"Per pianificare la valutazione in base al metodo di valutazione più appropriato, è necessario comprendere la differenza tra i tipi di valutazione." Secondo lo studio di CDC

Evaluation Types	When to use	What it shows	Why it is useful
Formative Evaluation Evaluability Assessment Needs Assessment	<ul style="list-style-type: none"> • During the development of a new program. • When an existing program is being modified or is being used in a new setting or with a new population. 	<ul style="list-style-type: none"> • Whether the proposed program elements are likely to be needed, understood, and accepted by the population you want to reach. • The extent to which an evaluation is possible, based on the goals and objectives. 	<ul style="list-style-type: none"> • It allows for modifications to be made to the plan before full implementation begins. • Maximizes the likelihood that the program will succeed.
Process Evaluation Program Monitoring	<ul style="list-style-type: none"> • As soon as program implementation begins. • During operation of an existing program. 	<ul style="list-style-type: none"> • How well the program is working. • The extent to which the program is being implemented as designed. • Whether the program is accessible and acceptable to its target population. 	<ul style="list-style-type: none"> • Provides an early warning for any problems that may occur. • Allows programs to monitor how well their program plans and activities are working.
Outcome Evaluation Objectives-Based Evaluation	<ul style="list-style-type: none"> • After the program has made contact with at least one person or group in the target population. 	<ul style="list-style-type: none"> • The degree to which the program is having an effect on the target population's behaviors. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tells whether the program is being effective in meeting its objectives.
Economic Evaluation: Cost Analysis, Cost-Effectiveness Evaluation, Cost-Benefit Analysis, Cost-Utility Analysis	<ul style="list-style-type: none"> • At the beginning of a program. • During the operation of an existing program. 	<ul style="list-style-type: none"> • What resources are being used in a program and their costs (direct and indirect) compared to outcomes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Provides program managers and funders a way to assess cost relative to effects. "How much bang for your buck."
Impact Evaluation	<ul style="list-style-type: none"> • During the operation of an existing program at appropriate intervals. • At the end of a program. 	<ul style="list-style-type: none"> • The degree to which the program meets its ultimate goal on an overall rate of STD transmission (how much has program X decreased the morbidity of an STD beyond the study population). 	<ul style="list-style-type: none"> • Provides evidence for use in policy and funding decisions.

Fonte: (CDC,2022)

La valutazione del processo fornisce un preavviso in caso di problemi e la possibilità di monitorare il processo. Le liste di controllo da utilizzare prima e durante il processo di mentoring permetteranno di lavorare per obiettivi, e il feedback ricevuto attraverso il processo lo renderà molto più efficace.

La valutazione dell'impatto fornisce elementi di prova da utilizzare nelle politiche e nelle decisioni di finanziamento. La valutazione d'impatto è necessaria in quanto il progetto RISING è un progetto cofinanziato dal Programma Erasmus+ dell'Unione Europea.

La valutazione dei risultati indica se il programma è efficace nel raggiungimento dei suoi obiettivi. Informazioni e feedback provenienti dagli strumenti del progetto, sono utili per capire come sono stati raggiunti i risultati del programma.

6.2 Misurazione del processo di Mentoring

La misurazione del successo del nostro programma di mentoring fornisce alta qualità per i partecipanti e per gli stakeholders. “Valutare il rapporto di mentoring onestamente e regolarmente aiuterà il mentore e il mentee a rimanere concentrati, efficaci e produttivi. Tutti gli strumenti per valutare il processo di mentoring sono raccolti nel capitolo precedente.

6.3 Misurazione dei risultati attesi

La misurazione dei risultati aiuta i progetti a testare ciò che stanno facendo e ad espandere il loro impatto. I risultati attesi di questo progetto sono consapevolezza dell'importanza della motivazione per gli immigrati, aumento del numero di mentee, migliori competenze dei mentori per gli immigrati, un manuale di risorse per le sessioni di mentoring, maggiore motivazione e proattività tra i mentees immigrati, e migliori relazioni tra mentori e mentees. In questo progetto, il processo di mentoring sarà misurato con i questionari dati ai mentori e ai mentees, sarà seguito da liste di controllo e saranno fatte inferenze statistiche. Statisticamente, lo scarto medio e standard di ciascun paese in cui vengono applicate queste indagini sarà calcolato effettuando una valutazione generale del processo. Pertanto, i rapporti efficienza/produttività saranno rivelati su base nazionale.

Si, sono d'accordo	Piuttosto d'accordo	Nè d'accordo, nè in disaccordo	Piuttosto in disaccordo	No, disaccordo	Misurazione dei risultati attesi
()	()	()	()	()	Il progetto raggiunge le finalità e gli obiettivi previsti
()	()	()	()	()	Il materiale è stato determinato dal progetto utilizzato e dal metodo applicato.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	I mentori e i mentees hanno dato il massimo durante il processo di mentoring
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	L'interazione del mentee e il mentore è stata messa in atto
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Il tempo è stato sufficiente nel processo di mentoring
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	I mentees hanno capito la differenza tra mentoring e coaching
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Il Mentee è venuto a conoscenza del mentoring
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	I mentees hanno agito in vista dei loro obiettivi e scopi
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	I Mentees hanno visto positivamente l'essere un mentore

6.4 Lista di controllo del processo di Mentoring: Valutazione del Mentoring

Il processo di mentoring comprende incontri di approfondimento iniziali e in corso d'opera. Utilizzando una lista di controllo e fornendo feedback, si accompagnano i progressi del mentore e del mentee in linea con gli obiettivi e si garantiscono relazioni di mentoring a lungo termine. Le liste di controllo avranno una pagina dedicata ad ogni sessione (iniziale e in corso) che includerà quanto segue:

La lista di controllo iniziale del Mentee

	Discutere le tue esigenze e lavorare su obiettivi misurabili con il tuo mentore.
	Stabilire le responsabilità sia del mentee che del mentore e concordare i metodi di comunicazione e la frequenza degli incontri.
	Condividere i tuoi interessi- discutere e svilupparli
	Esplorare i tuoi punti di forza e di debolezza

La lista di controllo iniziale del Mentore:

	Discutere insieme le tue esigenze e quelle del vostro mentee. Lavorare con il vostro mentee su obiettivi misurabili in archi temporali stabiliti.
	Stabilire le responsabilità sia del mentee che del mentore e concordare i metodi di comunicazione e la frequenza delle riunioni.
	Esplorare i punti di forza e di debolezza del tuo mentee.
	Compilare il diario di Mentoring ad ogni incontro.

Lista di controllo degli incontri di mentoring

	Monitorare e registrare lo stato emotivo dei mentees.
	Incoraggiare il tuo mentee sulle sue debolezze e pianificare nuove azioni per queste debolezze. Fare solo commenti positivi o neutrali.
	Informare il tuo mentee sugli ultimi sviluppi e le ultime novità.
	Guidare il tuo mentee a sviluppare i propri punti di forza e utilizzare/ dimostrare questi nella sua vita sociale/ aziendale
	Revisionare il diario di Mentoring e registrare i progressi (traguardi, ostacoli...)
	Pianificare la data del prossimo incontro, l'ora e il luogo.
	Concordare un argomento di cui il tuo mentee vuole parlare nel prossimo incontro (Libro, film...)

Fonte: GW School of Medicine&Health Sciences (2022). Mentoring Checklists

7. BIBLIOGRAPHY

- Ayden, C., & İşgüzar, S. (2016). Üniversite Öğrencilerinin Yaratıcılık Düzeyleri Ve Motivasyonları Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Araştırma. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(2), 201-218. (11-13 Creativitional Item Sources).
- Akkuzu, N., & Akkaya, N. (2014). Development And Validity-Reliability Study Of Communication Skills Scale For Student Teachers: Suggestion Of An Alternative Model. *Electronic Turkish Studies*, 9(8). (4-7 Communicational Items Source)
- Bernard M. (2006) It's Time We Teach Social-Emotional Competence as Well as We Teach Academic Competence, *Reading & Writing Quarterly*, 22:2, 103-119 (8-10 Resilient Item Source)
- BetterEvaluation. (2020). SWOT analysis.
- Campbell. S. & MacTaggart, R. (2020). 10 Quick Ideas for Becoming a More Effective Mentee.
- Çini, P. E. (2014). *Yönetici ve çalışanların proaktif kişilik özellikleri ve ilişkisel bağımlı benlik düzeylerinin karşılaştırılması* (Master's thesis, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü). (14-16 Proactivitional Item Source).
- Chianca, T. (2008). The OECD/DAC Criteria For International Development Evaluations: An Assessment And Ideas For Improvement. *Journal Of Multidisciplinary Evaluation*, 5(9), 41-51.
- EuropeAid. (2005). Evaluation Tools.
- Campbell, A. (2015). Introducing a buddying scheme for first-year pre-registration students. *British Journal of Nursing*, 24(20), pp. 992-996., 24(20), pp. 992-996.
- CDC (2022). Types of Evaluation,
<https://www.cdc.gov/std/Program/pupestd/Types%20of%20Evaluation.pdf>
- Gonçalves, M., Farcas, D., Leitão, T., Giorgakis, G., Valeriu, S. F., Traian, M. P., & Kovacs, K. (2017). Evidence Review on Labour Market and Job Place Retention: Mentoring Pathways Towards Employment. *Journal of Organisational Transformation & Social Change*, 14(3), 214-238.

- Government Communication Service of UK. (2021). The mentor and mentee guide from <https://gcs.civilservice.gov.uk/academy/mentoring/the-mentor-and-mentee-guide/#The-mentoring-partnership>
- GW School of Medicine&Health Sciences (2022).Mentoring Checklists, from <https://cfe.smhs.gwu.edu/mentoring-checklists#:~:text=Discuss%20your%20needs%20with%20your,upon%20using%20a%20Mentoring%20Agreement.>
- Harriman, B. B. (2006). Mentoring Guide from https://cdn2.sph.harvard.edu/wp-content/uploads/sites/31/2015/10/Mentoring_Guide.pdf
- Honney, R., Rees, S., Raza T. & Vassallo, M. (2012). Developing a 'buddy scheme' for foundation doctors. The Clinical Teacher, 9, pp. 205-209
- Horace H. Rackham School of Graduate Studies. (2003). MENTORING GUIDE: A Guide for Mentors [Ebook]. Retrieved 10 October 2022, from <https://www.rackham.umich.edu/downloads/more-mentoring-guide-for-mentors.pdf>.
- Loretto, P., (2022). Qualities of a Good Mentor from [Qualities of a Good Mentor \(thebalancemoney.com\)](https://www.thebalancemoney.com/qualities-of-a-good-mentor/)
- Lozano-Peña, G., Sáez-Delgado, F., López-Angulo, Y., & Mella-Norambuena, J. (2021). Teachers' Social-Emotional Competence: History, Concept, Models, Instruments, and Recommendations for Educational Quality. Sustainability, 13(21), 12142.
- M4M. (2019). Migrant for migrant: Using the buddy system to foster the integration of migrants in the society
- MEB. (2021). OECD Sosyal ve Duygusal Beceriler Araştırması Türkiye Ön Raporu from https://www.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2021_09/07170836_No19_-_OECD_Sosyal_ve_Duygusal_Beceriler_Arastirmasi.pdf
- MENTORING METHODOLOGICAL FRAMEWORK: Mentoring for Integration MINT PROJECT. (2019). [Ebook]. Retrieved 5 August 2022, from

- <http://tdh-europe.org/upload/document/7286/Mentoring%20Methodological%20Framework%2025%20April%202019.pdf>.
- Mentoring Undergraduates in Science & Engineering (MUSE) Program from <https://muse.engineering.illinois.edu/desirable-mentee-qualities/>
-
- MPATH. (2016). Perfil de competências do Mentor
- National Institute of Health, (2022). Mentoring Program Annual Mentoring Evaluation Form Mentor Evaluating the Mentee, from <https://hr.nih.gov/sites/default/files/public/documents/working-nih/mentoring/pdf/mentor-mentee-evaluation.pdf>
- NESTA (2013) People helping people: Peer support that changes lives. NESTA: London
- Nour, D. (2020). The Best Mentorships Help Both People Grow.
- Reeves, M. (2021). How to Build a Successful Mentor Relationship.
- Şahin, F., & Danışman, Ş. (2017). Yaratıcı kişilik özellikleri ölçeği: Güvenilirlik ve geçerlik çalışması. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(2), 747-760.
- SOFIE. (2017). IO5 Best Practice Guide for Buddying. Verein Multikulturell
- Stock, I. (2019). Buddy Schemes between Refugees and Volunteers in Germany: Transformative Potential in an Unequal Relationship. *Social Inclusion*, 7 (2), pp. 128-138
- Tolan, P., Henry, D., Schoeny, M., & Bass, A. (2008). Mentoring interventions to affect juvenile delinquency and associated problems. *Campbell Systematic Reviews*, 4(1), 1-112.
- Tulunay, A., Ö. ve İhtiyaroğlu, N. (2019). Yetişkin motivasyon ölçeği: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Kastamonu Education Journal*, 27(2), 611-620. doi:10.24106/kefdergi.2612, (1-3 Motivational Items Source)
- Turner, M.M., (1999). Mentoring for Change, Project Magazine.



- Turner, M.M., (2015). The Mentoring Wheel from <http://www.crowe-associates.co.uk/wp-content/uploads/2015/05/The-Mentoring-Wheel.pdf>
- University of Kansas, (2022). Mentoring Program Annual Mentoring Evaluation FORM Mentee Evaluating the Mentor, from https://medicine.arizona.edu/sites/default/files/mentee_annual_eval_for_m.ku_som.pdf
- WKO. (2008). Mentoring for Migrants. Available at: <https://www.wko.at/site/Mentoring/MigrantInnen/en/english.html>



Quest'opera è rilasciata sotto licenza Creative Common Attribution-NonCommercial 3.0
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/deed.en>

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

Il sostegno della Commissione europea alla realizzazione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione dei contenuti, che riflettono esclusivamente il punto di vista degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile dell'uso che può essere fatto delle informazioni in essa contenute.