

GUIDA PASSO PASSO AL MENTORING PER LA MOBILITÀ INTERNAZIONALE



INDICE

3 INTRODUZIONE

- 3 Il progetto e i partner del progetto
- 5 Finalità e obiettivi della guida

5 MENTORING

- 5 Mentoring: concetti e definizioni

7 COMPRENDERE IL MENTORING IN UN PROGETTO DI MOBILITÀ INTERNAZIONALE

- 7 Concetti chiave del mentoring nel contesto della mobilità internazionale
- 8 Ruoli e responsabilità di ogni parte coinvolta
- 9 I benefici del mentoring nel migliorare l'esperienza complessiva dei partecipanti

10 IMPLEMENTARE UN PROGRAMMA DI MENTORING EFFICACE

10 FASE I - PRIMA DELL'AVVIO DELLA MOBILITÀ INTERNAZIONALE

10 STEP 1: Selezione di *Mentors+*

- 10 Creare l'annuncio per il programma di mentoring
- 12 Creare criteri di selezione specifici
- 12 Condurre colloqui di selezione
- 14 Campanelli d'allarme nella selezione di *mentors+*

15 STEP 2: Formare i *Mentors+*

- 15 Obiettivi della formazione
- 15 Panoramica dei contenuti della formazione
- 19 Formare i formatori

19 STEP 3: Abbinare *Mentors+* e mentee

- 19 Raccolta di informazioni e analisi del profilo
- 19 Stabilire criteri di abbinamento
- 21 Annuncio dell'abbinamento tra mentore e mentee

22 STEP 4: Facilitare il contatto iniziale

- 22 Come organizzare la relazione?
- 22 Quali canali di comunicazione utilizzare?
- 22 Come stabilire una connessione?

23 FASE II - DURANTE LA MOBILITÀ INTERNAZIONALE

23 STEP 5: Organizzare sessioni di mentoring efficaci

- 23 Elementi chiave per una relazione di mentoring efficace
- 24 Metodi da utilizzare durante gli incontri tra *mentors+* e mentee

25 STEP 6: Supporto e comunicazione

- 25 Fornire supporto
- 25 Facilitare la comunicazione

26 FASE III - DOPO IL RIENTRO DALLA MOBILITÀ INTERNAZIONALE

26 STEP 7: Monitoraggio dei programmi di mentoring

- 26 Aspetti del monitoraggio
- 26 Stabilire un sistema di monitoraggio continuo

27 STEP 8: Valutare programmi di mentoring

- 27 Aspetti della valutazione
- 28 Raccolta di *feedback* da parte di *mentors+* e mentee

30 STEP 9: Promuovere la sostenibilità

- 30 Strategie per garantire la sostenibilità dei programmi di mentoring
- 30 Incoraggiare i mentee a diventare *mentors+* in iniziative future, creando un ciclo di supporto
- 32 Diffusione di storie di mentoring di successo attraverso social media, siti web, etc.

33 CONCLUSIONE

34 BIBLIOGRAFIA

35 APPENDICI

INTRODUZIONE

IL PROGETTO E I PARTNER DEL PROGETTO

MENTOR (Mentor Engagement's Through Oriented Results) è un progetto Erasmus+ KA2.

Dato l'aumento del mentoring in Europa, è fondamentale valutarne l'impatto sui partecipanti ai progetti di mobilità internazionale e fornire ai professionisti del settore giovanile i mezzi e gli strumenti per impegnarsi meglio nelle azioni di mentoring.

Questo progetto mira a rafforzare le capacità di tali partecipanti fornendo le risorse e le metodologie necessarie e istituendo il Mentoring Europeo, che mira a offrire un migliore supporto ai mentori e ai mentee durante il loro percorso.

L'obiettivo del progetto MENTOR è informare, formare e preparare gli ex partecipanti alla mobilità, i professionisti e le persone che hanno già vissuto all'estero per più di 3 mesi a diventare Mentori dei futuri partecipanti alla mobilità. Sostenendo i futuri partecipanti alla mobilità, essi renderanno la mobilità europea più accessibile e placheranno i timori dei futuri partecipanti, in particolare di quelli con minori opportunità.

Grazie a un progetto di mobilità in cui i partecipanti hanno ricevuto un maggiore supporto da parte di professionisti del settore giovanile e mentori formati, questi sono meglio equipaggiati per definire o confermare i loro progetti futuri e per entrare con successo nel mercato del lavoro.

Il progetto mira ad assistere e sostenere i giovani professionisti impegnati nella mobilità internazionale, indipendentemente dal programma (VET, ESC, ISV, Servizio Civile, etc.), nella creazione di un sistema di mentoring. Questo sistema incoraggia lo sviluppo e il sostegno dei progetti di mobilità dei partecipanti, con particolare attenzione a favorire le relazioni interculturali, aumentare la consapevolezza e il riconoscimento della diversità e promuovere la tolleranza.



Il progetto coinvolge partner di 5 Paesi europei, ognuno dei quali affronta sfide geografiche, demografiche o sociali uniche:



ADICE (Francia)

Fondata nel 1999 a Roubaix, ADICE promuove le pari opportunità agevolando la mobilità internazionale per coloro che hanno minori opportunità. Attraverso vari programmi di mobilità francesi ed europei, ADICE mira a sviluppare le competenze sociali, professionali e interculturali dei partecipanti, migliorando in ultima analisi la loro opportunità di trovare un lavoro.



ASPEM (Italia)

Con sede a Cantù, in Lombardia, ASPEM si occupa di cooperazione internazionale, aiuti umanitari, sviluppo sostenibile, educazione alla cittadinanza globale, mobilità giovanile e volontariato dal 1979. L'organizzazione crede nel potere trasformativo del volontariato per lo sviluppo personale e professionale, promuovendo ponti culturali e cittadinanza attiva.



Volunteers Centre Skopje (Macedonia del Nord)

Fondata nel 2006, l'organizzazione ha realizzato oltre 70 progetti nell'ambito dei programmi "YiA" e "Erasmus+", oltre a iniziative finanziate da donatori locali, nazionali e internazionali. Focalizzata sulla connessione, il coinvolgimento e la responsabilizzazione dei giovani attraverso il volontariato, VCS promuove i valori europei e offre diverse opportunità di partecipazione giovanile.



Pi Youth Association (Turchia)

Fondata nel 2014 a Smirne, PiYA mira a sviluppare conoscenze, competenze, atteggiamenti e comportamenti positivi tra i giovani turchi. L'associazione allinea le proprie attività alle decisioni dell'Unione Europea, del Consiglio d'Europa e delle Nazioni Unite, enfatizzando le sensibilità universali, i diritti umani, la partecipazione e le questioni ambientali. PiYA dà priorità al lavoro con i giovani.



Curba de Cultură (Romania)

ONG con sede a Izvoarele, dedica all'apprendimento non formale, alla cultura e all'impegno comunitario.

Con l'obiettivo di migliorare i livelli di istruzione e il coinvolgimento della comunità negli ambienti rurali, l'organizzazione opera come un'iniziativa pilota che affronta le questioni dello sviluppo rurale, dell'accesso all'istruzione e delle opportunità per i giovani.

Curba de Cultură utilizza l'educazione non formale per integrare il sistema educativo formale a favore dei giovani in Romania.



Cofinanziato dall'Unione Europea

Questo progetto è cofinanziato dall'Unione Europea. Tuttavia, le opinioni e i pareri espressi sono esclusivamente quelli degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione Europea. Né l'Unione Europea né l'autorità di finanziamento possono essere ritenute responsabili.

FINALITÀ E OBIETTIVI DELLA GUIDA

La guida per i professionisti del settore giovanile ha un obiettivo specifico: aiutare a implementare, all'interno delle proprie organizzazioni, le attività di mentoring su scala europea. È stata concepita per migliorare le capacità e le conoscenze dei professionisti del settore giovanile, aiutandoli ad adottare nuovi metodi e pratiche legati al mentoring.

Essendo strettamente legata ai risultati dello Studio Transnazionale condotto nell'ambito del progetto MENTOR, la guida incorpora le intuizioni di mentori e mentee di tutta Europa che hanno partecipato alla ricerca. Questa guida è stata concepita per rispondere alle esigenze identificate dai partecipanti e fornire indicazioni su come soddisfarle.

La guida risponde pienamente all'obiettivo principale del progetto MENTOR, che è quello di consolidare la capacità dei professionisti del settore giovanile di implementare e/o rafforzare il loro sistema di mentoring per facilitare l'integrazione e il supporto verso i futuri partecipanti alla mobilità internazionale.

Il progetto MENTOR propone un metodo di mentoring innovativo chiamato "Mentor+". Questo metodo innova integrando le strutture di mentoring esistenti già richieste dai programmi europei di mobilità internazionale. Infatti, programmi come il ESC, il Servizio Civile o Erasmus+ richiedono che ogni partecipante sia accompagnato da un mentore per tutta la durata del progetto di mobilità. In ogni caso, l'approccio "Mentor+" non mira a sostituire questi sistemi, ma a migliorarli offrendo un supporto aggiuntivo e migliorato.

I mentori designati, come nel programma CES, sono responsabili del supporto all'auto-riflessione dei volontari sull'apprendimento nonché del sostegno professionale e personale. Nell'ambito del progetto MENTOR, i partner intendono sviluppare un metodo che consenta ai partecipanti di essere seguiti da mentori (Mentor+) su aspetti interculturali e personali, da persone che hanno già vissuto situazioni simili.



MENTORING: CONCETTI E DEFINIZIONI

Il concetto di mentore deriva dal poema epico di Omero "Odissea". Mentore era il personaggio a cui Ulisse affidò il figlio Telemaco prima di partire per la guerra di Troia. Mentore era responsabile dell'educazione e della formazione del bambino, guidandolo nelle sue scelte e nella sua crescita con il fine di renderlo un adulto saggio e indipendente.

Le caratteristiche attuali del mentore emergono dal poema omerico:

- Il mentore è un **consigliere saggio, esperto e fidato, impegnato nella guida attiva e nella crescita di un individuo più giovane;**
- Il mentore deve avere **empatia, maturità, fiducia in sé stesso, intraprendenza e disponibilità a dedicare tempo ed energie agli altri;**
- Il mentore deve essere in grado di offrire una **guida per una vita professionale nuova e in evoluzione, di motivare e mettere alla prova, di incoraggiare l'autorealizzazione, di favorire la crescita** e di contribuire a rendere più comprensibile l'ambiente in cui si trova il mentee. [1]

Questi concetti chiave del mentoring si ritrovano anche nelle numerose definizioni presenti in letteratura o fornite da organizzazioni e società che operano in questo campo.

- Il mentoring è una **relazione di apprendimento** che implica la **condivisione di abilità, conoscenze e competenze tra un mentor e un mentee** attraverso dialoghi sullo sviluppo, condivisione di esperienze e *role modelling*. La relazione può riguardare un'ampia varietà di contesti ed è una partnership inclusiva e bidirezionale per l'apprendimento reciproco che valorizza le differenze. [2]
- Il mentoring è una forma di **coaching e networking** che contribuisce alla **crescita di un individuo**. Il mentoring fornisce **consapevolezza, role modelling, supporto e attenzione personale ai partecipanti**- chiamati anche mentee. [3]
- I mentori devono possedere tutte le competenze di un coach, oltre a una vasta esperienza in materia. Il mentoring è incentrato sulla saggezza. I mentori aiutano le persone ad acquisire saggezza, facendo leva sulla loro capacità di porre domande acute, guidandole a esplorare e riflettere sulle loro esperienze. Pertanto, i mentori migliori eccellono tipicamente nella capacità di porre domande e di ascoltare. [4]
- Il mentore è un **supervisore o un consulente fidato e competente** che, di comune accordo, si interessa attivamente **allo sviluppo e alla formazione di un individuo più giovane e meno esperto**. [5]

Il mentoring comporta un **apprendimento reciproco** e offre vantaggi personali e professionali sia al mentore che al mentee. È una relazione in cui entrambe le parti partecipano attivamente, imparando e crescendo insieme. Il successo del mentee dipende in larga misura dal suo approccio alla relazione di mentoring. Ciò significa che il mentee deve assumersi la responsabilità del proprio ruolo, guidando la relazione e facilitando gli sforzi del mentore per garantire che sia soddisfacente e produttiva per entrambi. Il mentoring è una situazione vantaggiosa per tutti: il mentee acquisisce fiducia e senso di supporto, mentre il mentore migliora le proprie capacità di leader, formatore e *coach*.

Il mentoring è una relazione simbiotica che mira a far progredire la carriera e la soddisfazione professionale sia del mentore che del mentee. Idealmente, si tratta di una **relazione dinamica, collaborativa e reciproca, incentrata sullo sviluppo personale e professionale del mentee**.

Il mentee ideale ambisce all'autovalutazione, alla ricettività, all'iniziativa, alla responsabilità, all'onestà e alla riconoscenza nei confronti del proprio mentore. [6]

Quando la partecipazione dei mentee è proattiva, i mentori possono facilitare l'apprendimento e lo sviluppo mettendo i mentee in condizione di [7]:

- Esercitare, valutare e adattare le proprie idee e i propri metodi lontano da interferenze esterne. Ad esempio, un mentore può aiutare un mentee a concentrarsi sui propri obiettivi senza farsi influenzare dal *feedback* negativo di persone che non comprendono gli obiettivi del progetto;
- Sviluppare e rafforzare la consapevolezza di sé e le abilità interpersonali che migliorano la gestione complessiva della vita;
- Sviluppare una prospettiva che collochi il loro operato in un contesto più ampio del luogo di lavoro e della comunità a cui appartengono;
- Sviluppare competenze di autovalutazione e capacità di apprendimento autonomo che consentano ai mentee di massimizzare i risultati di tutte le occasioni di apprendimento e di cercare altre opportunità in modo indipendente.

Come indicato all'inizio di questa guida, il progetto mira a spiegare le diverse fasi coinvolte nell'implementazione di un sistema di mentoring come parte di un progetto di mobilità internazionale.



COMPRENDERE IL MENTORING IN UN PROGETTO DI MOBILITÀ INTERNAZIONALE

CONCETTI CHIAVE DEL MENTORING NEL CONTESTO DELLA MOBILITÀ INTERNAZIONALE

Il mentoring è una pratica che comprende formazione, istruzione e supporto, comunemente utilizzata nel contesto della mobilità internazionale. **La mobilità internazionale è un'opportunità di educazione non formale che consente ai giovani di acquisire nuove competenze ed esperienze personali e professionali durante la permanenza all'estero.** Il mentoring è una pratica che, anche in questo ambito, promuove lo sviluppo e il rafforzamento delle competenze.

Nel contesto della mobilità internazionale, il mentoring aiuta i partecipanti a **riconoscere e rafforzare le competenze** che derivano da questa esperienza - **come la competenza interculturale, le abilità linguistiche e comunicative, la comprensione internazionale, la capacità di risolvere i conflitti, la partecipazione diffusa e democratica a questioni globali** - e **aumenta le possibilità di impiego dei giovani**, aiutando i volontari a essere in possesso di requisiti validi per posizioni internazionali più remunerative e interessanti sia nel settore pubblico che in quello privato, e fornendo opportunità per ampliare gli orizzonti ed esplorare varie prospettive di carriera. [8]

Nel contesto del progetto MENTOR e della mobilità internazionale, ecco maggiori dettagli sulle definizioni di *Mentors+* e Mentee:

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

In genere si tratta di:

- **Ex partecipanti della mobilità:** Sono persone che hanno partecipato in passato a programmi di mobilità internazionale. Hanno un'esperienza in prima persona e una conoscenza approfondita delle sfide e delle opportunità di vivere, studiare o lavorare all'estero.
- **Professionisti:** Professionisti esperti in settori rilevanti per la mobilità internazionale, come la comunicazione interculturale, lo sviluppo della carriera o il personal coaching.



Essi forniscono una guida e un supporto preziosi ai mentee sulla base delle loro conoscenze professionali.

- **Persone che hanno vissuto all'estero per più di 3 mesi:** Questo criterio garantisce che i *Mentors+* abbiano una profonda comprensione degli aspetti culturali, sociali e pratici del vivere in un altro Paese per un periodo prolungato. Le loro esperienze possono offrire ai mentee prospettive e consigli preziosi.
- **I Mentee** sono persone che si stanno preparando o hanno intenzione di partecipare a programmi di mobilità internazionale in futuro. Cercano la guida e il sostegno di *Mentors+* per affrontare le sfide e trarre il massimo dalle loro esperienze internazionali. I Mentee possono essere:
 - **Futuri partecipanti alla mobilità:** Sono persone che sono state selezionate o sono in procinto di candidarsi a programmi di mobilità internazionale.
 - **Giovani Professionisti:** Persone che intendono perseguire opportunità di carriera all'estero o che cercano un'esperienza di lavoro internazionale per migliorare le proprie competenze e prospettive professionali.
 - **Studenti e/o persone in cerca di lavoro:** Studenti interessati a esplorare lo scambio culturale o la crescita personale attraverso programmi di mobilità internazionale.

RUOLI E RESPONSABILITÀ DI OGNI PARTE COINVOLTA

Quando si pianifica il supporto a un mentee, futuro partecipante alla mobilità internazionale, l'organizzazione del settore giovanile che implementa il sistema di mentoring deve definire i diversi ruoli e le responsabilità di ogni parte coinvolta:

1. Organizzazione del settore giovanile
2. Tutor
3. *Mentor+*
4. Mentee

1. Organizzazioni del settore giovanile

Le organizzazioni del settore giovanile che implementano un sistema di mentoring hanno le seguenti responsabilità:

- **Selezionare** i partecipanti ai programmi di mobilità e abbinare questi partecipanti a *mentors+* appropriati in base alle esigenze e agli obiettivi individuali.
- Fornire un'adeguata **formazione e preparazione** ai partecipanti prima della loro partenza e formare i *mentors+* per il loro futuro ruolo.
- **Coordinare le procedure amministrative e i dettagli logistici**, come le prenotazioni dei viaggi internazionali, l'alloggio e l'assicurazione.
- **Assicurare il monitoraggio continuo** dei *mentors+* e dei mentee prima, durante e dopo il loro soggiorno all'estero, fornendo supporto e consigli continui, se necessario, e valutando i progressi e i risultati del programma.
- **Offrire un supporto continuo** ai *mentors+* e ai mentee durante il loro soggiorno all'estero, rispondendo alle loro esigenze e risolvendo eventuali problemi.

2. Tutor

In un progetto di mobilità internazionale, alcuni programmi richiedono che ogni partecipante sia accompagnato da un tutor. Questi tutor sono spesso membri di organizzazioni del settore giovanile e le loro responsabilità possono essere le stesse di tali organizzazioni. Queste responsabilità sono:

- Il tutor offre **supporto generale** ai partecipanti alla mobilità internazionale, aiutandoli a com-



prendere le politiche e le procedure dell'organizzazione.

- **Assiste** i partecipanti nei processi amministrativi specifici dell'organizzazione, come le richieste di visto, l'assicurazione, i contratti, etc.
- Il tutor assiste nel **coordinamento dei dettagli logistici** del viaggio, come prenotazioni di voli, alloggi, etc.
- **Monitora i progressi** dei partecipanti prima, durante e dopo il loro soggiorno all'estero, fornendo supporto e consigli continui, se necessario.

3. *Mentor+*

Per il progetto MENTOR, esiste una distinzione tra "Tutor" e "*Mentor+*". Infatti, il *mentor+* fornisce un ulteriore supporto rispetto al tutor e ha le seguenti responsabilità:

- Il *mentor+* **condivide la propria esperienza personale** di mobilità internazionale nello stesso Paese o settore di attività, offrendo così una prospettiva preziosa e pratica.
- Il *mentor+* **fornisce consigli contestualizzati** basati sulla propria esperienza diretta, adattati alla destinazione, al settore di attività e al tipo di progetto dei partecipanti.
- Il *mentor+* **aiuta a stabilire contatti locali rilevanti e offre consigli** sulla cultura, le abitudini e le norme comportamentali del Paese ospitante.
- Il *mentor+* **offre supporto emotivo** ascoltando attivamente le preoccupazioni e i dubbi dei partecipanti, sulla base della propria esperienza in merito alle sfide emotive della mobilità internazionale.

4. Mentee

I mentee non sono passivi in una relazione di mentoring e hanno anch'essi delle responsabilità. Le responsabilità dei mentee sono le seguenti:

- I mentee devono **impegnarsi attivamente** nel processo di mentoring dimostrando apertura mentale e disponibilità a imparare dalle esperienze dei loro *mentors+*.
- I mentee devono **mantenere una comunicazione aperta e regolare** con i loro *mentors+*, condividendo le loro preoccupazioni, i loro obiettivi e i loro progressi durante la loro esperienza di mobilità.
- I mentee devono **essere disposti a imparare e crescere** durante il loro progetto di mobilità, sfruttando la guida e gli insegnamenti offerti dai loro *mentors+* per migliorare le loro competenze interculturali, professionali e personali.

- I mentee devono **dimostrare adattabilità e resilienza** di fronte alle sfide e agli ostacoli incontrati durante la loro esperienza di mobilità, utilizzando il supporto e i consigli dei loro *mentors+* per superare le difficoltà.

I BENEFICI DEL MENTORING NEL MIGLIORARE L'ESPERIENZA COMPLESSIVA DEI PARTECIPANTI

Il mentoring può offrire vantaggi significativi quando i futuri partecipanti alla mobilità internazionale sono guidati da *mentors+*. Questi *mentors+* forniscono intuizioni preziose, consigli pratici e supporto emotivo, aiutando i mentee a prepararsi meglio e a superare le sfide di vivere e lavorare/fare volontariato all'estero.

I vantaggi del metodo *Mentor+* sono i seguenti:

Esperienza diretta	I <i>mentors+</i> che hanno già avuto un'esperienza di mobilità internazionale simile possono condividere le loro sfide, i loro successi e i loro consigli pratici, arricchendo la preparazione dei futuri partecipanti.
Consulenza personalizzata	I <i>mentors+</i> sono in grado di fornire una consulenza personalizzata a seconda del Paese di destinazione, del settore di attività e del tipo di progetto. Ciò consente di rispondere a domande specifiche e di fornire una guida più completa ai mentee durante loro preparazione.
Networking e consulenza culturale	I <i>mentors+</i> possono aiutare i futuri partecipanti a stabilire contatti locali importanti per facilitare la loro integrazione e il successo del loro progetto all'estero. Ad esempio, possono fornire consigli culturali sulle norme di comportamento, sulle abitudini locali e sulle differenze culturali da considerare.
Condivisione dell'esperienza	Il mentoring non è unidirezionale. Anche i <i>mentors+</i> possono trarre vantaggio dalla relazione, imparando dalle esperienze e dalle prospettive dei futuri partecipanti. Si crea così una dinamica di scambio e crescita reciproca per entrambe le parti.
Fiducia e supporto	Sapere di avere il supporto di qualcuno che ha percorso lo stesso cammino può aumentare la fiducia dei futuri partecipanti e ridurre lo stress pre-partenza. I partecipanti sanno di avere qualcuno a cui fare domande e a cui rivolgersi nei momenti di bisogno.
Ascolto attivo e valorizzazione	A volte ciò di cui i futuri partecipanti hanno più bisogno è sentirsi ascoltati, compresi e valorizzati. Fornendo uno spazio sicuro per esprimersi ed essere ascoltati, i <i>mentors+</i> possono aiutare i futuri partecipanti a gestire dubbi, emozioni e preoccupazioni prima, durante e dopo il loro progetto all'estero.
Prospettive diverse	I <i>mentors+</i> possono offrire una prospettiva diversa da quella dei mentori ufficiali. L'esperienza e la competenza dei <i>mentors+</i> possono offrire una visione più ampia e diversificata delle sfide e delle opportunità della mobilità internazionale.

IMPLEMENTARE UN PROGRAMMA DI MENTORING EFFICACE

La *timeline* di un programma di mentoring in mobilità internazionale può variare a seconda degli obiettivi specifici e della portata del programma, nonché della durata dell'esperienza di mobilità internazionale. È importante notare che la *timeline* è generale e può essere modificata in base alle caratteristiche uniche del programma di mobilità internazionale e alle esigenze dei partecipanti.

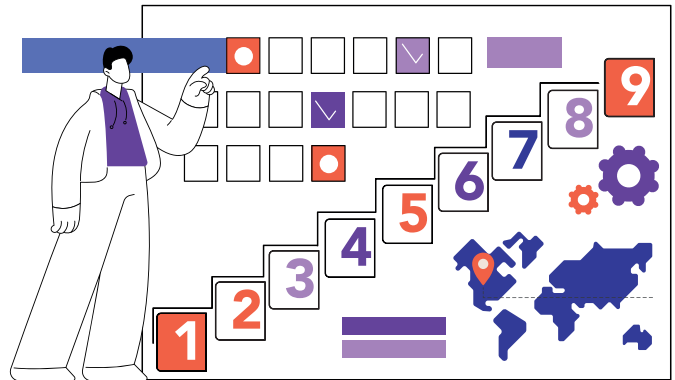
Tuttavia, possiamo distinguere le tre fasi principali del mentoring: **prima**, **durante** e **dopo** la mobilità.

FASE I - PRIMA DELL'AVVIO DELLA MOBILITÀ INTERNAZIONALE

Il periodo che precede la partenza dei partecipanti per un progetto di mobilità internazionale è fondamentale per impostare un mentoring efficace. Durante questa fase, le attività chiave assicurano che *mentors+* e mentee siano preparati. Dalla selezione e dalla formazione dei *mentors+* all'abbinamento e al contatto iniziale, ogni fase è fondamentale per il successo del percorso di mentoring.

Questa sezione illustra i 4 step e le tappe fondamentali della fase precedente alla partenza, sottolineando l'importanza di una preparazione e di un supporto approfonditi sia per i *mentors+* che per i mentee.

- **Selezione dei *mentors+*** (6-9 mesi prima dell'arrivo): Iniziare la selezione (colloqui e formazione) di *mentors+* con le competenze adeguate.
- **Formazione dei *mentors+*** (1-2 mesi prima dell'arrivo): Condurre sessioni di orientamento per i *mentors+* che illustrino le aspettative e le responsabilità del programma. Fornire informazioni su adattamento culturale, gestione dei conflitti, ruoli, limiti, comunicazione e *feedback*.
- **Abbinamento *mentors+* e mentee** (1-2 mesi prima dell'arrivo): Abbinare *mentors+* e mentee in base alla destinazione, al progetto di mobilità o al progetto professionale.
- **Contatto iniziale tra *mentors+* e mentee** (2-3 settimane prima dell'arrivo): Il *mentor+* entra in contatto con il mentee.



STEP 1: SELEZIONE DI MENTORS+

È essenziale scegliere il *mentor+* con il profilo più adatto per i futuri partecipanti. L'obiettivo non dovrebbe essere quello di trovare il candidato "migliore" in termini di istruzione o esperienza, ma piuttosto di individuare il candidato più pertinente in base alle esigenze e al contesto dei futuri partecipanti.

CREARE L'ANNUNCIO PER IL PROGRAMMA DI MENTORING

Prima di selezionare i *mentors+*, è indispensabile redigere un annuncio attraente che catturi l'interesse di potenziali *mentors+*.

Questo annuncio deve definire chiaramente gli obiettivi del programma di mentoring, le aspettative verso i *mentors+* e i potenziali benefici del loro coinvolgimento. È essenziale comprendere con precisione il profilo ricercato e le competenze necessarie per svolgere efficacemente il ruolo di *mentor+*. Delineando chiaramente i criteri di selezione e le responsabilità previste, l'annuncio attrarrà candidati qualificati e motivati, pronti a contribuire in modo significativo al successo del programma di mentoring.

Per promuovere posizioni come *mentor+*, l'organizzazione utilizza canali di comunicazione che possono essere condivisi per facilitare la

ricerca di candidati. Ogni organizzazione creerà il proprio piano per diffondere le informazioni e creare iniziative promozionali.

ESEMPIO DI ANNUNCIO

Opportunità: Diventa un *Mentor+* e fai la differenza!

Sei entusiasta di avere un impatto positivo sulla vita degli altri? Hai esperienze e intuizioni preziose da condividere con giovani aspiranti? Ecco la tua occasione per diventare un *mentor+* e ispirare la prossima generazione di partecipanti alla mobilità internazionale!

Siamo attualmente alla ricerca di persone dedicate da inserire nel nostro programma di *mentorship* MENTOR. In qualità di *mentor+*, avrai l'opportunità di guidare e sostenere le persone nel loro percorso di crescita personale e professionale.

La tua esperienza e la tua assistenza possono fare una differenza significativa nella vita di un'altra persona.

Cosa farai:

- Fornire assistenza, consigli e supporto ai mentee sulla base delle proprie competenze ed esperienze.
- Aiutare i mentee a stabilire e raggiungere i loro obiettivi, sia personali che professionali.
- Servire da modello e ispirare i mentee a raggiungere il loro pieno potenziale.

Cosa stiamo cercando:

- Persone con la passione di aiutare gli altri ad avere successo.
- Persone che abbiano già esperienza di volontariato e mobilità.
- Esperienza: almeno 3 mesi di mobilità internazionale.
- Capacità comunicative e interpersonali.
- Empatia, pazienza e disponibilità all'ascolto.

Perché diventare *mentor+* con noi:

- Fare una differenza significativa nella vita di un'altra persona.
- Migliorare le vostre capacità di *leadership* e di coaching.
- Ampliare il vostro *network* e creare legami duraturi.
- Soddisfazione personale nell'aiutare gli altri a raggiungere i loro obiettivi.

Candidati ora per far parte del nostro programma di *mentorship* e insieme potremo ispirare, valorizzare e supportare i nuovi partecipanti alla mobilità internazionale!

CREARE CRITERI DI SELEZIONE SPECIFICI

Per identificare *mentors+* adatti, i professionisti del settore giovanile devono avere dei criteri specifici per garantire una relazione di mentoring di successo.

Ecco alcuni esempi di persone che possono essere coinvolte come *mentors+*:

- **Ex partecipanti alla mobilità internazionale:** Persone che hanno partecipato in precedenza

a un progetto di mobilità internazionale e che esprimono interesse a diventare mentori una volta tornati.

- **Futuri *mentors+*:** persone che non hanno partecipato in precedenza, ma che sono desiderose di offrire il loro tempo come mentori ad altre persone. Devono avere almeno 3 mesi di esperienza all'estero.

Le organizzazioni del settore giovanile possono basarsi sugli elementi della tabella seguente per creare i propri criteri di selezione:

CRITERI DI SELEZIONE	DESCRIZIONE
Esperienza interculturale	Esperienza precedente in ambienti culturalmente diversi, che fornisca prospettive arricchenti per supportare i mentee. Ad esempio, 3 mesi in un Paese straniero.
Disponibilità e impegno	Impegnarsi a supportare attivamente i mentee e a dedicare il tempo necessario ad assisterli, ad esempio essere disponibili per 2 ore alla settimana.
Sensibilità culturale	Capacità di dimostrare sensibilità culturale, apertura e rispetto in contesti internazionali.
Capacità comunicative	Capacità di trasmettere efficacemente informazioni e idee, favorendo un dialogo chiaro e aperto con i mentee.
Ascolto attivo	Capacità di impegnarsi in modo propositivo nell'ascolto attivo, dimostrando comprensione ed empatia verso le prospettive dei mentee.
Feedback costruttivo	Capacità di fornire <i>feedback</i> in modo costruttivo, offrendo spunti e suggerimenti utili per il miglioramento dei mentee.

CONDURRE COLLOQUI DI SELEZIONE

Condurre colloqui di selezione è fondamentale per diversi motivi. In primo luogo, consente all'organizzazione di **valutare i requisiti, l'esperienza e l'idoneità** di potenziali *mentors+* per il programma di mentoring.

Attraverso i colloqui, le organizzazioni possono approfondire le motivazioni dei candidati, le loro capacità comunicative e il loro approccio al mentoring, fornendo indicazioni preziose sulla loro idoneità al ruolo.

In secondo luogo, i colloqui offrono ai candidati l'opportunità di porre domande e di **comprendere meglio le aspettative e le esigenze del programma di mentoring.**

In questo modo si assicura che i candidati abbiano una chiara comprensione di ciò che ci si aspetta da loro e possano prendere una decisione informata sulla loro partecipazione.

Le ragioni che spingono le persone a diventare *mentors+* possono variare notevolmente, sia a livello individuale che nei diversi Paesi. Sostenere la loro motivazione e supportare la loro crescita è fondamentale per fidelizzare i mentori al programma.

Secondo i risultati globali dello Studio Transnazionale, la motivazione principale che spinge le persone a diventare *mentors+* è quella di **offrire assistenza e consigli ai mentee**, sviluppando al contempo le proprie competenze trasversali. Le relazioni di *mentorship* producono vantaggi reciproci per entrambe le parti coinvolte.

Inoltre, i colloqui consentono alle organizzazioni di **valutare le capacità interpersonali dei candidati, l'empatia e la capacità di creare una relazione con i mentee.**

Queste qualità sono essenziali per relazioni di mentoring efficaci e possono avere un impatto significativo sul successo del programma.

In generale, condurre colloqui di selezione aiuta le organizzazioni a identificare i candidati più qualificati e adatti al programma di mentoring, garantendo che i mentori abbiano le competenze, la dedizione e la motivazione necessari per sostenere efficacemente i mentee.

Esempi di domande che potrebbero essere poste durante il colloquio con i *mentors+*:

- Puoi parlarci della tua esperienza professionale e delle tue competenze nel tuo settore di specializzazione?
- Cosa ti motiva a diventare *mentor+* in questo specifico programma?
- Hai già avuto esperienze di mentoring? Se sì, potresti parlarci di questa esperienza?
- In che modo ritieni che la tua esperienza e le tue competenze possano essere utili ai mentee di questo programma?
- Come pensi di stabilire una relazione di fiducia e supporto con il tuo mentee?
- Quali sono le tue aspettative rispetto al programma di mentoring e al tuo ruolo da *mentor+*?
- Come gestisci i conflitti o le situazioni difficili in una relazione di mentoring?
- Puoi raccontare una situazione in cui hai aiutato qualcuno a raggiungere i propri obiettivi professionali o personali?
- Come pensi di fornire un *feedback* costruttivo al tuo mentee per facilitare i suoi progressi?
- Come pensi di mantenere il tuo impegno e la tua disponibilità come *mentor+* durante il programma?



TESTIMONIANZA

Viorela
Mentor presso
Curba de Cultură,
Romania

Mi chiamo Viorela, vivo a Bucarest, in Romania, e lavoro nell'industria farmaceutica. Dopo la laurea, mi sono unita al Corpo Europeo di Solidarietà perché volevo fare qualcosa di diverso e d'impatto. È lì che ho scoperto il meraviglioso ruolo del mentore. Dopo essere tornata in Romania, ho capito che volevo essere quella persona, o almeno provarci. Anche se ero nervosa durante la mia prima sessione di mentoring, sapevo di avere un vantaggio essendo stata una volontaria in precedenza. Sapevo cosa significa trovarsi all'estero e fuori dalla propria zona di comfort.

Come volontario, non è tutto rose e fiori, ma è sicuramente un'esperienza che cambia la vita se ne sei consapevole e la riconosci. È qui che intervengo come mentore, per aiutare i volontari a vivere il momento e ad apprezzare ogni piccola cosa che stanno facendo. È piuttosto facile perdere di vista le cose importanti quando si è sopraffatti da tante situazioni nuove. Mi piace sempre chiedere ai miei mentee di riflettere sulla loro esperienza per trovare momenti per cui essere grati. Non è sempre facile, ma alla fine tutti riescono a prendere coscienza del loro percorso di apprendimento.

La parte che preferisco è quando si rendono conto di quanto sono cresciuti e migliorati e di come guardano con fiducia al futuro. Tutto sta nelle sfumature del loro percorso e nel modo in cui noi, come mentori, li aiutiamo a prendere coscienza della completa esperienza.

CAMPANELLI D'ALLARME NELLA SELEZIONE DI MENTORS+

Il successo di un processo di mentoring dipende dalla capacità del *mentor+* di adattarsi, sostenere e guidare efficacemente il mentee rispettando la sua individualità e il suo background culturale.

Quando si selezionano *mentors+* per la mobilità internazionale, è importante essere consapevoli dei possibili segnali di allarme che possono indicare problemi con un potenziale *mentor+*.

Esempi di alcuni campanelli di allarme:

- **Mancanza di sensibilità culturale:** un *mentor+* che mostra insensibilità culturale, pregiudizi o ignoranza potrebbe non essere adatto ad assistere persone in contesti internazionali.
- **Mancanza di empatia e di capacità di ascolto:** una persona autoritaria che tende a imporre il proprio pensiero non è adatta; è importante essere empatici e per farlo è necessario ascoltare attivamente.
- **Riluttanza ad apprendere e ad adattarsi:** i *mentors+* inflessibili che rifiutano prospettive ed esigenze diverse possono avere difficoltà nella mobilità internazionale, dove la flessibilità è essenziale.
- **Mancanza di tempo e di dedizione:** un *mentor+* troppo occupato o che non ha il tempo e la dedizione necessari per sostenere un mentee può non essere affidabile o efficace nel fornire assistenza.
- **Problemi di comunicazione:** un *mentor+* che ha difficoltà a comunicare in modo chiaro, aperto o rispettoso potrebbe non essere il più adatto.
- **Atteggiamento negativo:** un *mentor+* con un atteggiamento costantemente negativo o pessimista può influire sul morale e sul benessere del mentee durante la sua esperienza internazionale.
- **Disinteresse per il mentoring:** se un *mentor+* sembra poco entusiasta o disinteressato al ruolo da mentore, questo può portare a una mancanza di impegno e di supporto nei confronti del mentee.
- **Conflitto di interessi:** assicurarsi che i *mentors+* non abbiano interessi personali o finan-

ziari che potrebbero influenzare la loro assistenza imparziale.

- **Mancanza di esperienza interculturale:** i *mentors+* senza una precedente esperienza in ambienti differenti possono avere difficoltà a comprendere appieno e ad affrontare le sfide della mobilità internazionale.
- **Problemi di sicurezza:** qualsiasi indicazione di problemi di sicurezza o di rischi potenziali associati a un *mentor+*, come un passato di comportamenti inappropriati o di cattiva condotta, deve essere presa molto sul serio.



TESTIMONIANZA
Mathieu Alberteau
Project manager presso
ADICE Association,
Francia



ADICE seleziona due tipi di mentori. In primo luogo, quelli che mi piace chiamare 'alumni'. Si tratta di ex collaboratori di ADICE, volontari, tirocinanti o imprenditori che, tornati dalla mobilità internazionale, sono disposti a dare consigli e a condividere la loro esperienza con i futuri partecipanti. In genere, hanno già beneficiato di un mentore durante la loro mobilità e conoscono l'Associazione; vengono quindi invitati direttamente alla formazione dei mentori quando esprimono il desiderio di essere coinvolti nel programma.

Gli altri mentori sono volontari che si candidano al progetto sulla piattaforma governativa francese 'JeVeuxAider'. Parlo con loro per conoscerli, capire le loro motivazioni e presentare ADICE e il progetto di mentoring dell'associazione. Se i volontari che incontro corrispondono alle aspettative di ADICE per questo progetto e vogliono essere coinvolti nell'associazione, li invito a partecipare al corso di formazione per mentori con gli 'alumni'.

STEP 2: FORMARE I MENTORS+

Il ruolo di *mentor+* è una responsabilità importante che non deve essere presa alla leggera. Per questo motivo è evidente che una formazione adeguata è essenziale per garantire che i *mentors+* siano dotati delle competenze e delle conoscenze necessarie per sostenere efficacemente i loro allievi. La formazione per *mentors+* mira a responsabilizzare le persone interessate a diventare *mentors+*, a migliorare la loro preparazione prima dell'abbinamento con i futuri partecipanti e a massimizzare il supporto fornito dalle organizzazioni di invio.

OBIETTIVI DELLA FORMAZIONE

Gli **obiettivi** della formazione per *mentors+* sono i seguenti:

- **Responsabilizzare le persone** interessate a diventare *mentors+* con le conoscenze e le competenze essenziali per una *mentorship* efficace.
- **Migliorare la preparazione del *mentor+*** prima dell'abbinamento con un futuro partecipante.
- **Contribuire a massimizzare il supporto già fornito dalle organizzazioni di invio**, incoraggiando ulteriormente i futuri partecipanti alla mobilità a trarre il massimo da questa esperienza preparandosi al meglio.

Secondo i risultati dello Studio Transazionale, i futuri *mentors+* hanno dichiarato di aspettarsi una formazione sui seguenti argomenti:

- *Feedback* costruttivo (64% degli intervistati).
- Consapevolezza interculturale (58% degli intervistati).
- Gestione dei conflitti (55% degli intervistati).
- *Problem-solving* (55% degli intervistati).
- Gestione delle aspettative e degli obiettivi (49% degli intervistati).
- Ascolto attivo (47% degli intervistati).
- Mediazione (47% degli intervistati).
- Disabilità o esigenze speciali (33% degli intervistati).
- *Leadership* (27% degli intervistati).

Gli argomenti trattati nella formazione **influenzano in modo significativo la qualità e la rilevanza di un programma di mentoring.**

Il progetto MENTOR ha sviluppato un programma di formazione *Mentor+*. Le organizzazioni del settore giovanile che istituiscono sistemi di mentoring possono utilizzare direttamente questo programma o trarne ispirazione per creare i propri programmi di formazione.



PANORAMICA DEI CONTENUTI DELLA FORMAZIONE

Per massimizzare la probabilità di formare *mentors+* operativi in grado di rispondere efficacemente alle esigenze dei loro mentee, è essenziale un programma di formazione completo. Questa formazione coprirà diverse aree chiave:

Elementi chiave della *mentorship*

I professionisti del settore giovanile devono innanzitutto definire l'ambito del mentoring per i *mentors+*, chiarire i loro ruoli e introdurre il quadro generale del sistema di *mentorship*. Questa fase introduttiva stabilisce aspettative chiare e fornisce un contesto per il processo di mentoring. Durante questa fase, i *mentors+* acquisiranno una profonda comprensione delle loro responsabilità, tra cui assistere i mentee, offrire supporto e favorire la loro crescita. Acquisiranno inoltre familiarità con la struttura generale del sistema di *mentorship*, compresi i processi e le procedure chiave.

Definendo i ruoli di mentoring e i componenti del sistema fin dall'inizio, i mentori possono affrontare la formazione con chiarezza e convinzione, costruendo una solida base per una *mentorship* efficace.

Il metodo LISA

Per diventare un valido *mentor+* sono necessarie alcune competenze. Lo Studio Transnazionale ha identificato le seguenti competenze come particolarmente essenziali:

- Capacità di ascolto attivo (93% degli intervistati),
- Capacità di comunicazione (80%),
- Capacità di fornire *feedback* costruttivi (78%),
- Capacità di incoraggiare e motivare (75%),
- Capacità di costruire relazioni (73%),
- Apertura mentale (67%).

Le sessioni di formazione tratteranno queste competenze, le presenteranno ai *mentors+* e le approfondiranno attraverso esercizi pratici. È essenziale che i *mentors+* riconoscano, definiscano e comprendano queste competenze nel loro ruolo di mentori.

Queste competenze possono essere sviluppate utilizzando il metodo LISA, che si concentra su quattro pilastri: *Listening*, *Interculturality*, *Sharing* e *Advising* (Ascolto, Interculturalità, Condivisione e Assistenza).

- **Listening - Ascolto:** Sviluppare capacità di ascolto attivo per comprendere non solo le parole dei mentee, ma anche le loro emozioni nascoste. Imparare a interpretare il linguaggio del corpo e a riconoscere i segnali di disagio o di entusiasmo. Mostrare empatia, sostenere i loro sentimenti e creare uno spazio sicuro per il dialogo.
- **Interculturality - Interculturalità:** Rispettare le differenze culturali che possono influenzare le relazioni di mentoring. Comprendere come i contesti culturali influenzino la comunicazione e i valori. Prepararsi e affrontare le sfide interculturali, favorendo un dialogo aperto e trovando soluzioni reciprocamente accettabili.
- **Sharing - Condivisione:** Condividere esperienze personali e professionali per fornire spunti preziosi ed esempi pratici. Parlare di esperienze internazionali per aiutare i mentee a orientarsi in nuovi ambienti. Condividere aspetti rilevanti del proprio background per instaurare un rapporto di fiducia e sottolineare l'importanza di prospettive diverse.

- **Advising - Assistenza:** Fornire consigli ed esempi pratici per sostenere i mentee nel raggiungimento dei loro obiettivi. Offrire un supporto costante, aiutare a stabilire obiettivi realistici e assistere nello sviluppo di piani d'azione. Condividere le risorse e guidare i mentee verso le opportunità di crescita.

Seguendo il metodo LISA, i *mentors+* acquisiranno le competenze necessarie per fornire un supporto pertinente, personalizzato e interculturale, favorendo il successo e la crescita dei giovani di cui sono mentori.

Implementazione della mentorship

Durante la formazione, i partecipanti a *Mentor+* riceveranno indicazioni essenziali per rafforzare le loro relazioni di mentoring. Tra queste, le strategie per instaurare un rapporto di fiducia, ascoltare in modo attivo, comunicare chiaramente, definire gli obiettivi e fornire un *feedback* costruttivo.

I *mentors+* impareranno anche a identificare e gestire le potenziali sfide, ad adattare il loro stile di mentoring per soddisfare le diverse esigenze e a sfruttare strumenti e risorse per sostenere lo sviluppo dei mentee. Dotando i mentori di queste competenze, la formazione garantisce esperienze di mentoring più efficaci e significative.

I professionisti del settore giovanile dovrebbero guidare i *mentors+* a incorporare attività mirate a rompere il ghiaccio nelle loro interazioni con i mentee per instaurare un rapporto e favorire una comunicazione aperta. Queste attività aiutano a rompere le barriere iniziali, a creare un ambiente rilassato e a incoraggiare scambi significativi.

I *mentors+* possono utilizzare tecniche come la condivisione di storie personali, esercizi di team building o giochi interattivi. Queste attività aiutano i mentee a sentirsi più a loro agio, ponendo le basi per un impegno più profondo nel corso della relazione di mentoring. Promuovendo le attività volte a rompere il ghiaccio, i *mentors+* possono creare un'atmosfera di supporto e inclusione che migliora il processo di mentoring.

Esempi di attività volte a rompere il ghiaccio:

PREFERIRESTI	DUE VERITÀ E UNA BUGIA
<p>Questa attività può essere svolta di persona o online, dove <i>mentor+</i> e mentee rispondono a turno alle domande "Preferiresti". Rivela le preferenze personali e incoraggia la discussione. Ecco alcuni esempi di domande:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Preferiresti vedere un film o fare un'escursione? • Preferiresti avere solo estate o solo inverno per il resto della tua vita? • Preferiresti che il pranzo ti venisse preparato ogni giorno, ma senza poter mai scegliere la pietanza, oppure poter scegliere il pranzo ogni giorno, ma doverlo preparare da solo? • Preferiresti non vedere mai più uno show televisivo o un film oppure non usare mai più i social media? • Preferiresti essere una famosa celebrità o essere famoso nel tuo settore professionale? 	<p>Il <i>mentor+</i> e il mentee elencano tre fatti su di loro, due dei quali sono veri e uno falso. L'altra persona indovina quale affermazione è la bugia.</p>

La formazione deve anche sottolineare l'importanza di incontri regolari tra mentore e mentee, raccomandando una frequenza di controlli bi-settimanali o mensili. Devono essere suggeriti canali di comunicazione chiari, come videochiamate, telefonate, e-mail e incontri di persona. Stabilendo un contatto regolare e una comunicazione strutturata, i *mentors+* possono promuovere relazioni produttive e di supporto con i loro mentee.

Piramide della comunicazione e potenziali problemi con i mentee

Le relazioni di mentoring non sempre vanno come previsto e possono sorgere conflitti dovuti a vari fattori, soprattutto nel contesto della mobilità internazionale. Differenze nelle aspettative, problemi di comunicazione e incomprensioni culturali sono comuni fonti di tensione.

Di seguito sono riportati alcuni conflitti e sfide tipiche che possono verificarsi tra *mentors+* e mentee:

Aspettative non corrispondenti	I conflitti possono verificarsi quando <i>mentors+</i> e mentee hanno punti di vista diversi sulla relazione di mentoring. Ad esempio, un mentee può aspettarsi assistenza pratica, mentre il <i>mentor+</i> potrebbe preferire un approccio più indipendente.
Disallineamento degli obiettivi	Quando gli obiettivi del mentee e del <i>mentor+</i> non sono allineati, si possono creare attriti. Il mentee può cercare una guida che si adatti ai suoi obiettivi personali, mentre le competenze del <i>mentor+</i> potrebbero non rispondere pienamente a tali esigenze.
Problemi di comunicazione	Le incomprensioni possono sorgere a causa di barriere linguistiche, stili di comunicazione diversi o scarsa comunicazione. Questi problemi possono limitare l'efficacia del rapporto di mentoring.
Differenze culturali	I conflitti possono derivare da norme, valori o costumi culturali diversi, che causano incomprensioni tra <i>mentor+</i> e mentee.
Affrontare lo shock culturale	I mentee che affrontano lo shock culturale possono sentirsi sopraffatti, il che può portare a frustrazione o a conflitti con il <i>mentor+</i> o altre persone nel Paese ospitante.
Personalità diverse	Scontri di personalità, di genere o preferenze comunicative diverse possono creare tensioni. Ad esempio, un <i>mentor+</i> introverso e un mentee estroverso potrebbero avere aspettative diverse per quanto riguarda la frequenza e lo stile di interazione.

Distanza geografica	Nelle relazioni di mentoring a distanza, le differenze di fuso orario e le sfide di programmazione possono causare problemi di comunicazione e conflitti.
Stili di risoluzione dei conflitti	Approcci diversi alla risoluzione dei conflitti possono causare ulteriore stress. Alcuni individui possono preferire il confronto diretto mentre altri evitarlo, causando tensioni irrisolte.
Disponibilità del mentore	Se un <i>mentor+</i> non è disponibile con la frequenza che il mentee si aspetta, ciò può causare frustrazione o senso di abbandono.
Esaurimento e stress	Sia <i>mentors+</i> che mentee possono soffrire di stress o esaurimento, il che può avere un impatto negativo sulle loro interazioni e contribuire a creare conflitti.
Ambiguità di ruolo	Se i ruoli e le responsabilità del <i>mentor+</i> e del mentee non sono chiaramente definiti, possono sorgere confusione e conflitti sulla delega e sulla gestione dei compiti.

Un programma di mentoring ben strutturato, una comunicazione chiara e un attento abbinamento tra *mentors+* e mentee possono aiutare a prevenire molti di questi problemi. Se si verificano conflitti, è importante che *mentors+*

e mentee coinvolgano l'organizzazione del settore giovanile per ottenere mediazione e sostegno. In questo modo si garantisce che entrambe le parti abbiano accesso alle risorse necessarie per risolvere le controversie e mantenere una relazione di mentoring positiva.



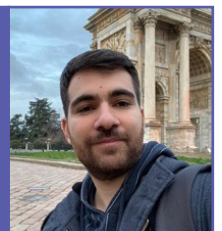
Il corso di mentorship ci ha aiutato a migliorare le nostre competenze e a capire come assistere i volontari stranieri. Abbiamo capito meglio che i volontari CES provenienti da Paesi diversi possono avere esigenze diverse in base alla loro età e alla loro cultura.

Uno dei nostri obiettivi è quello di fornire loro il massimo supporto possibile durante il periodo di adattamento, restando al loro fianco. Abbiamo compreso l'importanza della relazione tra mentore e mentee e abbiamo imparato a sostenerci a vicenda in modo efficace.

Durante la formazione, abbiamo acquisito conoscenze pratiche per comprendere le esigenze dei volontari nell'ambito del programma CES e per aiutarli ad adattarsi.

TESTIMONIANZA

Turap Aktay
Mentore presso
Pi Youth Association,
Turchia



Abbiamo migliorato le nostre capacità di risolvere i problemi e abbiamo imparato a essere presenti per loro ogni volta che si trovano ad affrontare delle sfide.

Per esempio, ci siamo scambiati idee su come procedere se un volontario si ammalia e abbiamo discusso su cosa fare per aiutarlo a sentirsi meglio mentalmente in caso di difficoltà. Abbiamo valutato come aiutarli a integrarsi meglio nella vita e nella cultura della nostra città.

Questa formazione ci ha fornito prospettive preziose e ci ha permesso di offrire un supporto più efficace ai futuri volontari.

FORMARE I FORMATORI

Per garantire l'efficacia del sistema di mentoring all'interno di ogni organizzazione, è essenziale che ogni membro, compreso il nuovo personale, **sia in grado di formare mentors+**. All'arrivo di un nuovo collaboratore, è consigliabile presentargli gli obiettivi e le fasi del sistema di mentoring, compreso il processo di formazione. Pertanto, è importante presentare e spiegare i vari materiali di formazione, come le presentazioni in PowerPoint, i manuali pedagogici e i template. In questo modo si garantisce che tutti i membri abbiano accesso alle risorse necessarie e comprendano la struttura della formazione, il che consente una formazione efficace di *mentors+* e sostiene il successo del programma di mentoring.

STEP 3: ABBINARE MENTORS+ E MENTEE

Poiché le relazioni di mentoring sono destinate a durare diverse settimane o addirittura mesi, il processo di abbinamento non deve essere casuale e deve basarsi su una metodologia e criteri specifici. Le organizzazioni del settore giovanile devono considerare attentamente il loro approccio e il modo in cui vogliono condurre

l'abbinamento. Ecco alcune proposte di passaggi e metodi per un abbinamento efficace e qualitativo.

RACCOLTA DI INFORMAZIONI E ANALISI DEL PROFILO

Il primo passo consiste nel considerare le informazioni raccolte sia dai *mentors+* che dai mentee, compresi i loro **interessi, obiettivi, competenze e bisogni**. Questi dati si ottengono attraverso i colloqui con i *mentors+* e durante la fase di sviluppo del progetto dei mentee coinvolti nella mobilità internazionale. Successivamente, i professionisti del settore giovanile devono esaminare attentamente i profili dei *mentors+* e dei mentee per identificare i potenziali abbinamenti in base a criteri prestabiliti.

STABILIRE I CRITERI DI ABBINAMENTO

Definire criteri specifici per l'abbinamento, come la compatibilità delle competenze, gli obiettivi di sviluppo professionale o personale e la disponibilità. Questi criteri possono variare da un sistema di mentoring all'altro.

Ecco un elenco non esaustivo di criteri di abbinamento:

CRITERI DI ABBINAMENTO	DESCRIZIONE	SCENARI DI ESEMPIO
Competenze e abilità	Abbinare le competenze e le conoscenze del <i>mentor+</i> alle esigenze del mentee.	<i>Mentor+</i> che ha dato lezioni di inglese con un mentee che vuole migliorare il proprio inglese.
Esperienza professionale	Allineare l'esperienza professionale del <i>mentor+</i> con le aspirazioni del mentee.	<i>Mentor+</i> con esperienza nel settore dell'intrattenimento e delle attività ricreative per bambini con un mentee interessato a questo settore.
Personalità e comunicazione	Verificare che le personalità e gli stili di comunicazione siano compatibili ai fini di una relazione armoniosa.	<i>Mentor+</i> con una personalità estroversa e uno stile di comunicazione coinvolgente con un mentee che preferisce un approccio amichevole.
Disponibilità	Allineare gli orari e la disponibilità del <i>mentor+</i> con le esigenze del mentee.	<i>Mentor+</i> disponibile per incontri settimanali serali con un mentee con una missione a tempo pieno.
Obiettivi di sviluppo	Abbinare gli obiettivi di sviluppo del mentee con le competenze offerte dal <i>mentor+</i> .	<i>Mentor+</i> fornisce indicazioni e risorse per aiutare il mentee a sviluppare capacità di <i>leadership</i> .

Preferenze culturali e linguistiche	Allineare le preferenze culturali e linguistiche per facilitare la comunicazione.	<i>Mentor+</i> che ha già viaggiato in Estonia e conosce la cultura estone con un mentee interessato a questo Paese.
Abbinare persone dello stesso Paese	Facilitare le discussioni sugli aspetti interculturali e sulle potenziali sfide. Creare un forte legame.	Abbinare individui dello stesso Paese per condividere luoghi preferiti (se nella stessa città). Avere lo stesso background culturale spesso porta ad avere approcci simili nell'affrontare situazioni/difficoltà.
Abbinare persone con lo stesso progetto	Promuovere una visione e uno scopo condivisi mentre entrambi lavorano per raggiungere obiettivi comuni. L'assistenza del <i>mentor+</i> serve da ispirazione per un progresso significativo.	Abbinare persone con obiettivi allineati e che lavorano sullo stesso progetto per ottenere supporto e progressi reciproci.
Considerare il background dei mentee come un fattore determinante	Migliorare la comprensione tra i due, facilitare l'assistenza e il supporto. I <i>mentors+</i> possono condividere il loro <i>network</i> , instaurando un rapporto di fiducia con i mentee affinché si aprano alle loro preoccupazioni.	Abbinamento basato sul background dei mentee per instaurare un rapporto di fiducia e comprensione che consenta una <i>mentorship</i> efficace.

Una volta definiti i criteri, confrontare i profili dei *mentors+* e dei mentee e procedere con il processo di abbinamento.

”

Da un paio d'anni ricopro il ruolo di responsabile dei volontari impegnati nel Servizio Civile Universale, uno dei programmi di volontariato promossi da ASPEM. Questi giovani scelgono di aderire con spirito di servizio, desiderosi di mettere le proprie competenze al servizio degli altri e, allo stesso tempo, arricchirle attraverso lo scambio e il confronto. Il mio compito può essere paragonato a quello di una regista silenziosa: immagino, concepisco e progetto l'esperienza dei volontari, intrecciando relazioni con i partner locali che li accolgono. Una volta che i volontari partono per l'estero, il mio ruolo diventa più distaccato rispetto alla loro quotidianità. È qui che entra in gioco il mentore, una figura chiave che accompagna i volontari con una vicinanza concreta e costante.

L'esperienza di volontariato si vive nella realtà di tutti i giorni, fatta di emozioni, sfide e anche fatiche fisiche, aspetti che io, dalla distanza,

TESTIMONIANZA

Anna Mauri
Responsabile ASPEM del
programma di volontariato
nazionale Servizio Civile
Universale



posso solo immaginare. Il mentore, invece, è lì presente: condivide spazi e momenti, partecipa alla quotidianità, consiglia e supporta. È chi indica dove trovare ciò che serve, presta un libro, suggerisce il posto migliore per comprare empanadas o semplicemente condivide un pasto. Questo aiuto è fondamentale per ricreare quei punti di riferimento quotidiani che spesso si smarriscono quando ci si trova in un contesto completamente nuovo e lontano da casa.

Per questo, è essenziale affidare i volontari a mentori che conoscano profondamente il Paese ospitante, affinché possano essere veri punti di riferimento, offrendo guida e sostegno in un percorso che è tanto di servizio quanto di crescita personale.

ANNUNCIO DELL'ABBINAMENTO TRA MENTORE E MENTEE

Nella pratica, l'annuncio dell'abbinamento tra *mentor+* e mentee può essere fatto con vari mezzi, a seconda delle preferenze e della prassi dell'organizzazione di mentoring. Ecco alcuni metodi comuni:

- **Notifica via e-mail:** Inviare un'e-mail ufficiale a *mentors+* e mentee per annunciare l'abbinamento. L'e-mail può includere informazioni rilevanti sul partner di mentoring, come il nome e i dettagli di contatto. Può essere utile aggiungere un breve riassunto delle loro competenze ed esperienze.
- **Telefonata o incontro di persona:** Per abbinamenti particolarmente importanti o delicati, può essere utile contattare *mentors+* e mentee per telefono o organizzare un incontro di persona per annunciare l'abbinamento e discutere le aspettative reciproche.
- **Piattaforma online:** Se l'organizzazione di mentoring utilizza una piattaforma online dedicata, *mentors+* e mentee possono ricevere una notifica automatica sulla piattaforma una volta effettuato l'abbinamento.
- **Follow-up personale:** Dopo aver annunciato l'abbinamento, si raccomanda di assistere *mentors+* e mentee per assicurarsi che abbiano ricevuto le informazioni necessarie e per rispondere a eventuali domande. Questo può essere fatto tramite e-mail, telefono o incontri di persona.

Indipendentemente dalla strategia scelta dall'organizzazione, è importante assicurarsi che entrambe le parti si sentano a proprio agio e soddisfatte dell'abbinamento. Nel caso in cui siano necessari degli aggiustamenti, l'organizzazione deve essere pronta ad apportare modifiche.



TESTIMONIANZA

Jolanta Ciopcinska
Coordinatrice del programma
presso *Volunteers*
Centre Skopje, Macedonia

” Ho il privilegio di abbinare i nostri mentori locali con i volontari internazionali (mentee), e ogni abbinamento sembra sempre l'inizio di qualcosa di speciale. L'abbinamento non è un compito facile, perché implica una serie di considerazioni. In VCS, consideriamo sempre interessi, background e obiettivi comuni per assicurarci che il mentore e il mentee vadano d'accordo.

A volte è un po' complicato, perché nonostante i nostri sforzi la vita si mette di traverso e gli orari non sempre si allineano, rendendo difficile portare avanti la mentorship come vorremmo. Tuttavia, nonostante le piccole sfide, la gioia di favorire questi legami, di vedere l'entusiasmo del mentore nel condividere il suo tempo e i suoi consigli e di assistere all'apertura del mentee nel conoscere qualcuno di nuovo, è davvero bella!

STEP 4: FACILITARE IL CONTATTO INIZIALE

Facilitare il primo contatto tra un *mentor+* e un mentee è fondamentale perché permette di instaurare un rapporto di fiducia, di definire il tono della relazione e di garantire una comunicazione chiara delle aspettative e degli obiettivi fin dall'inizio.

Per facilitare il primo contatto tra un *mentor+* e un mentee, si consiglia di seguire i seguenti passaggi:

1. Come organizzare la relazione?
2. Quali canali di comunicazione utilizzare?
3. Come stabilire una connessione?

COME ORGANIZZARE LA RELAZIONE?

È importante, fin dal primo contatto, inquadrare la relazione e il suo svolgimento. Infatti, è necessario che *mentors+* e mentee si accordino sulla frequenza e sulla durata di tale relazione. È anche importante stabilire una chiara comprensione dei ruoli di ciascuno.

I professionisti del settore giovanile forniscono assistenza per stabilire e coltivare la relazione, offrendo consigli su elementi chiave come la condivisione delle aspettative, il rispetto della riservatezza, la definizione degli orari e la costruzione di un rapporto di fiducia durante il primo cruciale incontro. [9]

Limiti delle relazioni

Il mentoring è un'esperienza reciprocamente gratificante che favorisce la crescita personale e professionale sia dei mentori che dei mentee. Lo Studio Transnazionale condotto nell'ambito del progetto MENTOR rivela che i futuri *mentors+* riconoscono l'importanza di stabilire confini chiari. I partecipanti all'indagine sottolineano la fiducia, l'empatia e il rispetto degli spazi personali. È fondamentale riconoscere che i *mentors+* hanno ruoli e responsabilità definiti, che potrebbero non comprendere tutti gli aspetti o rispondere a tutte le esigenze del mentee.

Questi confini, che definiscono i parametri della *mentorship*, sono fondamentali per creare un ambiente sicuro e di supporto, riducendo al minimo le incomprensioni, i conflitti e i dilemmi etici.

QUALI CANALI DI COMUNICAZIONE UTILIZZARE?

Sebbene lo Studio Transnazionale suggerisca l'apertura all'utilizzo della messaggistica dei social media e della comunicazione telefonica per il contatto iniziale, l'interazione faccia a faccia rimane fondamentale anche in tempi di digitalizzazione.

I *mentors+* e i mentee dovrebbero essere consapevoli dei vari canali di comunicazione che possono utilizzare nel corso della loro relazione. Questi canali possono includere:

- Riunioni di gruppo (se il mentore ha più mentee contemporaneamente).
- Incontri di persona.
- Messaggistica istantanea (*Messenger*, *WhatsApp*, etc.).
- E-mail.
- Telefonate.
- Riunioni online.
- Videochiamate (*Skype*, *Zoom*).

COME STABILIRE UNA CONNESSIONE?

Ecco alcuni suggerimenti per comunicare con un mentee (elenco non esaustivo):

- **Informazioni di contatto:** Condividere le informazioni di contatto (indirizzo e-mail, numero di telefono, contatti di emergenza) e i metodi di comunicazione preferiti.
- **Calendario e strumenti di pianificazione:** Incoraggiare l'uso di strumenti di calendario, come i calendari collaborativi, per aiutare a programmare riunioni regolari e tenere traccia delle date importanti.
- **Risorse linguistiche e culturali:** Fornire risorse o link a materiali relativi alla lingua, alla cultura e alle abitudini del Paese ospitante per aiutare il mentee a prepararsi all'esperienza internazionale.

- **Accesso a network importanti:** Se applicabile, fornire l'accesso a *network* locali / regionali che possano favorire gli obiettivi o i progetti del mentee.

Il contatto iniziale è una fase fondamentale della relazione tra *mentor+* e mentee e non deve essere trascurato. Rispettando le fasi sopra menzionate, *mentors+* e mentee sfruttano tutte le possibilità di far funzionare la relazione.

FASE II - DURANTE LA MOBILITÀ INTERNAZIONALE

Durante la durata di un programma di mobilità internazionale, meccanismi di supporto e comunicazione efficaci svolgono un ruolo cruciale per garantire il successo delle relazioni di mentoring. Questa fase comprende varie attività mirate a facilitare le interazioni tra *mentor+* e mentee, monitorare i progressi delle relazioni di mentoring, raccogliere *feedback* dai partecipanti e riconoscere i loro contributi e risultati. In questa sezione approfondiamo i componenti critici del supporto e della comunicazione durante la mobilità internazionale, sottolineando l'importanza della raccolta di *feedback* e delle iniziative di riconoscimento per migliorare l'efficacia complessiva del programma:

I principali step:

- **Organizzare sessioni di mentoring efficaci:** Garantire che gli scambi tra *mentors+* e mentee siano rilevanti e di alta qualità.
- **Supporto e comunicazione:** Consentire a *mentors+* e mentee di cercare assistenza quando necessario.



STEP 5: ORGANIZZARE SESSIONI DI MENTORING EFFICACI

Organizzare sessioni di mentoring efficaci richiede una pianificazione attenta e una comunicazione chiara.

ELEMENTI CHIAVE PER UNA RELAZIONE DI MENTORING EFFICACE

Mentor+ e mentee dovrebbero concordare insieme con quale frequenza incontrarsi e persino programmare gli orari. Sarà utile avere una visione regolare delle relazioni, impostare obiettivi e progredire verso di essi. È importante stabilire una cadenza regolare degli incontri, soprattutto durante le prime settimane/mesi. Infine, se gli obiettivi iniziali del mentee sono stati raggiunti o se il mentee sta facendo buoni progressi verso il raggiungimento di tali obiettivi, *mentor+* e mentee potrebbero decidere di non incontrarsi regolarmente, ma solo quando sorgono argomenti rilevanti. [10] Per i *mentors+*, la disponibilità a condividere le proprie conoscenze, competenze ed esperienze con i mentee è degna di nota. Dovrebbero anche essere aperti a imparare dai loro mentee, poiché l'apprendimento durante la relazione di mentoring dovrebbe essere **reciproco**.

D'altra parte, i mentee dovrebbero cercare proattivamente assistenza e *feedback* dai loro *mentors+*. I mentee dovrebbero anche mostrare rispetto per il tempo e gli sforzi dei loro *mentors+*, esprimendo gratitudine per il supporto ricevuto.

Fondamentalmente, una comunicazione efficace nel mentoring dipende dall'**apertura** e dall'**onestà** di entrambe le parti. Ciò comporta discussioni sincere su obiettivi, aspettative e sfide. Essere aperti a dare e ricevere *feedback* in modo costruttivo e rispettoso è essenziale per il processo di mentoring.

I *mentors+* validi possiedono l'abilità essenziale dell'**ascolto attivo**, un elemento cruciale per il successo del mentoring.

Nello Studio Transnazionale condotto attraverso il progetto MENTOR, il 93% dei *mentors+* ha identificato l'ascolto attivo come una competenza fondamentale, mentre l'82% dei mentee si aspettava che i *mentors+* possedessero tale competenza. Questo evidenzia l'importanza della comunicazione nel mentoring. L'ascolto attivo comprende diversi aspetti cruciali:

1. I *mentors+* danno spazio ai mentee.
2. I *mentors+* guidano la conversazione.
3. I *mentors+* fanno riflettere i mentee.
4. I *mentors+* prestano attenzione, riassumono e forniscono *feedback* positivi.

L'ascolto attivo, caratterizzato da un atteggiamento attento, dal prendere appunti, dalla curiosità e dal condividere le informazioni, è fondamentale per il successo del mentoring.

METODI DA UTILIZZARE DURANTE GLI INCONTRI TRA MENTORS+ E MENTEE

È responsabilità dei *mentors+* incoraggiare i mentee a riflettere sulle loro esperienze e su ciò che hanno imparato. Ecco alcuni suggerimenti per mettere a proprio agio i mentee durante le sessioni di mentoring.

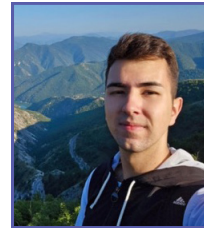
1. Porre domande aperte: Le domande aperte consentono ai mentee di articolare i propri obiettivi, sfide, successi, *feedback* e auto-valutazioni.

2. Utilizzare uno schema per la riflessione: I *mentors+* possono utilizzare uno schema per fornire orientamento e struttura all'introspezione del mentee. Tale schema aiuta il mentee a organizzare i propri pensieri, collegare teoria e pratica e formulare strategie di miglioramento futuro.

3. Fornire *feedback* costruttivi: Per riconoscere i loro risultati e suggerire aree di crescita. Il *feedback* costruttivo dovrebbe essere specifico, tempestivo, pertinente e rispettoso, concentrandosi sui comportamenti piuttosto che sulle caratteristiche personali.

4. Incoraggiare la pratica riflessiva: I *mentors+* possono incoraggiare l'introspezione del

mentee spiegando la pratica dell'autoriflessione. Ciò comporta dimostrare come i *mentors+* riflettono sulla propria esperienza di mobilità internazionale / vita quotidiana e adattano tale riflessione per migliorare le competenze e le relazioni di mentoring. [11]



TESTIMONIANZA
Stefan Nikolovski
Volontario presso
Volunteers Centre Skopje,
Macedonia

” Salve. Mi chiamo Stefan e sono volontario presso il VCS Skopje da molto tempo ormai. Devo ammettere che è un'esperienza davvero gratificante avere il privilegio di partecipare al cambiamento della nostra società, contribuendo alla sua crescita e allo stesso tempo crescendo come persona. Ho incontrato molte persone straordinarie in questo percorso - alcune di passaggio, altre sono diventate amici per tutta la vita. Una di queste è il mio mentee, Youen.

Era la prima volta che facevo da mentore, quindi ero un po' preoccupato. Tuttavia, non appena ho incontrato Youen, tutte quelle preoccupazioni sono scomparse. Quando abbiamo iniziato a parlare, ho capito che chiunque avesse fatto l'abbinamento mentore-mentee aveva fatto un ottimo lavoro. È una persona di buon cuore e mentalità aperta che ama le conversazioni profonde tanto quanto me, e letteralmente abbiamo parlato di tutto, dall'inizio dell'universo al mondo di oggi. La sua determinazione a imparare il macedone mi ha davvero sorpreso, e sono stato più che felice di aiutarlo a impararlo. Fortunatamente, era il miglior studente!

Sono davvero felice di aver incontrato Youen e di aver avuto l'opportunità di essere il suo mentore durante il suo viaggio CES. Non vedo l'ora di rivederlo e gioire delle nostre vite!

STEP 6: SUPPORTO E COMUNICAZIONE

Durante il progetto di mobilità internazionale, è cruciale che *mentors+* e mentee ricevano supporto e mantengano una buona comunicazione con l'organizzazione del settore giovanile che ha implementato il sistema di mentoring, garantendo che assistenza e aiuto siano disponibili quando necessario.

FORNIRE SUPPORTO

Le organizzazioni del settore giovanile svolgono un ruolo cruciale nel sostenere la relazione di mentoring, soprattutto durante la mobilità internazionale. Possono fornire a *mentors+* e mentee **risorse come materiali di formazione, articoli e opportunità di networking per aiutarli nel loro sviluppo.**

Le organizzazioni dovrebbero offrire guida e assistenza per superare le sfide, affrontare questioni specifiche e orientarsi nel processo di mentoring. Controlli regolari e *follow-up* da parte dell'organizzazione aiutano a garantire che entrambe le parti siano allineate e progrediscono verso i loro obiettivi, creando un forte sistema di supporto che favorisca una relazione di mentoring produttiva.

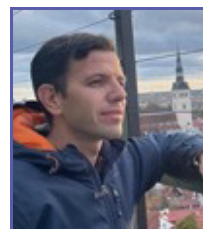
FACILITARE LA COMUNICAZIONE

Le organizzazioni del settore giovanile dovrebbero stabilire canali di comunicazione chiari per *mentors+* e mentee durante la mobilità internazionale del mentee. È essenziale stabilire delle presentazioni iniziali, fornire linee guida per una comunicazione efficace e incoraggiare l'apertura e l'onestà.

Le organizzazioni dovrebbero **facilitare le discussioni su obiettivi, aspettative e sfide**, e assicurarsi che i *feedback* siano dati e ricevuti in modo costruttivo e rispettoso. La comunicazione efficace è fondamentale per il successo del processo di mentoring, e le organizzazioni dovrebbero enfatizzare l'importanza dell'ascolto attivo, che comporta prestare attenzione, riassumere e fornire *feedback* positivi.

Mentors+ e mentee devono sentirsi a proprio agio nel mettersi in contatto con l'organizzazione che sostiene la loro relazione di mentoring.

Le organizzazioni devono essere in grado di facilitare la comunicazione tra *mentors+* e mentee quando necessario, in particolare in caso di conflitto. Esse svolgono un ruolo di mediazione.



TESTIMONIANZA

Muhsin Şen
Tutor presso
Pi Youth Association,
Turchia

Il primo step è selezionare i mentori giusti. Nella nostra organizzazione scegliamo i mentori dal nostro gruppo di volontari locali chiamato Pixel Team. Questo è importante perché il mentoring è un impegno a lungo termine e avere mentori che sono già dedicati alla nostra organizzazione garantisce affidabilità e continuità. Affidarsi ai volontari che sono già impegnati nella nostra causa è più efficace rispetto a farlo con chi non è coinvolto. Questo aiuta a rendere il processo di mentoring più sostenibile.

Per tenere traccia di mentori e mentee, organizziamo incontri mensili e chiediamo loro di compilare moduli di feedback online. Abbiamo fornito mentoring a quasi 400 mentee in tutta Europa e in Turchia, quindi l'uso di strumenti digitali interattivi aggiunge un elemento divertente al processo. Inoltre, conduciamo incontri di valutazione all'inizio, a metà e alla fine del percorso sia con i mentori che con i mentee, basandoci sui loro feedback provenienti sia dagli incontri di persona che dai moduli online. Questo ci aiuta a fare eventuali aggiustamenti o aggiornamenti durante il percorso.

FASE III - DOPO IL RIENTRO DALLA MOBILITÀ INTERNAZIONALE

Dopo il completamento di un progetto di mobilità internazionale, è fondamentale concentrarsi sulle attività post-ritorno che garantiscono il successo continuo dell'esperienza di mentoring. Questa fase include il monitoraggio della continua efficacia delle relazioni di mentoring, la valutazione del programma attraverso il *feedback* di *mentors+* e partecipanti e la pianificazione per il futuro al fine di mantenere l'impegno e il supporto. Questi step sono essenziali per ottimizzare l'impatto del programma e prepararsi a futuri miglioramenti.

Dopo il ritorno:

- **Monitoraggio:** Come dovrebbe essere implementato il mentoring e quali fattori dovrebbero essere presi in considerazione.
- **Valutazione:** Raccogliere *feedback* da *mentors+* e partecipanti per valutare l'efficacia del programma. Raccogliere rapporti per valutare i progressi generali del processo e apportare migliorie.
- **Sostenibilità e pianificazione futura:** Esplorare opportunità di coinvolgimento di ex partecipanti ('alumni') e di supporto continuo. Considerare la sostenibilità del programma di mentoring e pianificare le interazioni future.

STEP 7: MONITORAGGIO DEI PROGRAMMI DI MENTORING

ASPETTI DEL MONITORAGGIO

L'organizzazione deve monitorare costantemente il progetto per tutta la sua durata. Il monitoraggio consente di seguire e valutare regolarmente i progressi, le prestazioni e i risultati rispetto agli obiettivi stabiliti. Aiuta a **identificare** tempestivamente **potenziali problemi**, **facilita modifiche immediate** e **garantisce che le attività rimangano sulla giusta rotta**.

In breve, un monitoraggio efficace è essenziale per il successo del mentoring, in quanto garantisce una gestione efficiente e un adattamento continuo a sfide e cambiamenti in evoluzione.

Gli aspetti chiave del monitoraggio durante l'attività di mentoring includono:

- È tipicamente condotto internamente.
- È un processo continuo e costante.
- È relativamente poco costoso, ma richiede comunque un'adeguata pianificazione del budget.
- Si concentra sul monitoraggio dei progressi del programma, compresi i risultati, i bilanci e la conformità alle procedure.
- È di solito di natura qualitativa.
- Garantisce che il programma risponda in modo coerente alle esigenze dei beneficiari e li coinvolga.
- Svolge un ruolo fondamentale nella gestione quotidiana.
- Si concentra su ciò che accade in tempo reale.
- In primo luogo fornisce all'organizzazione le informazioni utili necessarie. [12]
- Permette di riprogrammare le attività o di apportare modifiche correttive durante il progetto per garantire i risultati e mantenere la qualità.

STABILIRE UN SISTEMA DI MONITORAGGIO CONTINUO

Stabilire un sistema di monitoraggio continuo implica la creazione di un *framework* in cui *mentors+*, mentee e l'organizzazione del settore giovanile si impegnino in interazioni regolari e in buone pratiche. Nello "Studio transnazionale sulle esigenze del mentoring" del progetto MENTOR, l'**84%** degli intervistati (*mentors+*) ha sottolineato la necessità di linee guida e documenti di supporto per i mentee. Ciò evidenzia l'importanza di un *framework* strutturato che vada oltre la fase iniziale di abbinamento e di presentazione e che garantisca un supporto continuo alle coppie mentore-mentee.

Verifiche regolari, sessioni di formazione, incontri di gruppo e assistenza pratica contribuiscono al successo e alla soddisfazione delle iniziative di *mentorship*.

Una componente chiave di questo approccio prevede incontri individuali e collettivi.

Incontri individuali: Questi incontri individuali tra mentori e mentee offrono uno spazio privato per discussioni mirate, definizione di obiettivi e risposta a esigenze specifiche. Gli incontri individuali svolgono un ruolo cruciale nella costruzione di un rapporto di *mentorship* forte e solidale, consentendo di concentrarsi sulle sfide e le aspirazioni uniche di ciascun mentee.

Incontri collettivi: Gli incontri collettivi, che coinvolgono tutte le parti interessate, creano un forum per le discussioni di gruppo, la condivisione delle conoscenze e la risoluzione collaborativa dei problemi. Che si tratti di workshop, seminari o sessioni di gruppo regolari, questi incontri collettivi facilitano un più ampio scambio di idee ed esperienze, arricchendo l'esperienza complessiva di *mentorship*.

Forniscono una piattaforma per *mentors+*, mentee e rappresentanti dell'organizzazione inviante/ospitante per condividere intuizioni, sfide e buone pratiche, promuovendo un senso di comunità all'interno del programma di *mentorship*.

Un aspetto importante comune a tutti i programmi di mentoring è **la necessità di misurarne e valutarne il successo**. Le organizzazioni devono dimostrare l'efficacia del programma per ridurre il rischio che non produca i risultati attesi o che perda interesse nel tempo. Pertanto, è essenziale stabilire metodi e parametri di successo per garantire la valutazione continua del programma e valutarne l'impatto.

Stabilire parametri di successo fin dall'inizio del programma è molto importante. Questi parametri devono essere in linea con le finalità e gli obiettivi del programma di *mentorship* e devono essere misurabili per monitorare efficacemente i progressi. [13]

Ad esempio, le organizzazioni potrebbero misurare il successo valutando:

- Se i mentee raggiungono determinati traguardi professionali o sviluppano competenze importanti come *leadership* o competenze tecniche.

- Se *mentor+* e mentee sono soddisfatti del programma, ottenendo *feedback* sull'andamento della loro relazione.
- Se i parametri di successo scelti consentono alle organizzazioni di avere un quadro chiaro di quanto il programma di *mentorship* stia funzionando e di quali aspetti sia necessario migliorare.
- Se i *mentors+* sono disponibili per futuri progetti di mentoring e se i mentee si propongono come futuri *mentors+*.

Il monitoraggio durante le attività di mentoring comprende la rilevazione dei vari segnali di successo e implica la valutazione, l'aggiornamento e l'adattamento del programma in base alle situazioni reali. Qualunque sia il sistema di monitoraggio stabilito, deve anche essere valutato. Lo scopo è quello di determinare la rilevanza e il raggiungimento degli obiettivi, l'efficienza dello sviluppo, l'efficacia, l'impatto e la sostenibilità. Il sistema di monitoraggio viene valutato in base alle finalità e agli obiettivi prestabiliti del progetto, utilizzando diversi metodi digitali, scritti (stampati) o orali, questionari e moduli online (sondaggi), adattati alle preferenze di tutte le parti coinvolte. [14]

STEP 8: VALUTARE PROGRAMMI DI MENTORING

ASPETTI DELLA VALUTAZIONE

Il monitoraggio e la valutazione sono naturalmente collegati. Entrambi offrono spunti preziosi per le organizzazioni e i professionisti del settore giovanile. La valutazione avviene nel corso del monitoraggio.

Ecco alcuni aspetti della valutazione del mentoring:

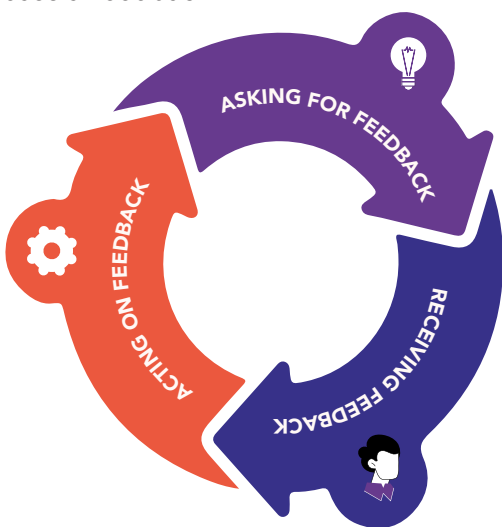
- È spesso svolta esternamente da un consulente indipendente, ma può essere svolta internamente o con l'aiuto di un'altra organizzazione o di un esperto critico.
- È poco frequente e si svolge in un momento specifico.
- È relativamente costosa, soprattutto per le organizzazioni medio-piccole.

- Offre una valutazione approfondita e metodologicamente rigorosa.
- Può essere qualitativa e/o quantitativa.
- Assicura che il progetto sia responsabile nei confronti dei finanziatori e delle parti interessate.
- Esamina retrospettivamente e analiticamente i risultati del progetto.
- Si concentra su ciò che è accaduto.
- Fornisce approfondimenti necessari soprattutto ai donatori. [15]
- Aiuta a impostare progetti futuri migliorando dove necessario.

Una valutazione fornisce un'istantanea di ciò che un progetto o un programma ha realizzato in un momento specifico, come una fotografia. Il monitoraggio, invece, rappresenta la registrazione delle attività in corso, come fosse un film o un video.

RACCOLTA DI FEEDBACK DA PARTE DI MENTORS+ E MENTEE

La fase di *follow-up* di un programma di mentoring prevede la raccolta di *feedback* da parte di *mentors+* e mentee. Per le organizzazioni che mirano a una *mentorship* efficace è fondamentale dare priorità a un ciclo di *feedback* continuo. Il ciclo comprende tre fasi fondamentali: chiedere un *feedback*, ricevere un *feedback* e agire in base al *feedback*.



Adattato da *The Feedback Cycle*, Zachary, L. J. (2011). *Creating a Mentoring Culture: The organisation's Guide*. Germany: Wiley, p.132

1. Chiedere un feedback

La scelta dei metodi e degli strumenti appropriati è cruciale, considerando fattori quali la frequenza, il formato, il contenuto, i vincoli di tempo e le risorse disponibili. Esempi di metodi comunemente utilizzati sono sondaggi, quiz, colloqui, osservazioni e test di autovalutazione.

L'efficacia del feedback dipende dalla chiarezza e dalla pertinenza delle domande poste.

A tal fine, è essenziale un mix di domande aperte e chiuse per raccogliere dati quantitativi e qualitativi. Le domande devono essere chiare, specifiche e funzionali. È importante evitare domande dirette, troppo chiuse, parziali o vaghe che potrebbero influenzare o fuorviare le risposte.

Ad esempio, il professionista del settore giovanile che incontra il *mentor+* e il mentee può chiedere informazioni su obiettivi, aspettative, sfide, risultati, soddisfazione e suggerimenti su come migliorare.

- Quali sono i vostri obiettivi a breve e lungo termine?
- Cosa vi aspettate dalla vostra relazione di mentoring?
- Quali sfide state affrontando attualmente?
- Quali sono i risultati recenti di cui siete orgogliosi?
- Quanto siete soddisfatti dei vostri progressi, della vostra mobilità e della vostra relazione di mentoring?
- Dove vedete margini di miglioramento?

Quando possibile, la raccolta di *feedback* in forma anonima può essere vantaggiosa, in quanto garantisce la completa onestà dei partecipanti. In seguito, può essere utile raccogliere tutti i *feedback* in una sessione plenaria, per dare a tutti l'opportunità di spiegarsi (senza forzare le persone), per incoraggiare la discussione su ciò che è emerso e per valutare se una questione è di interesse anche per altri.

2. Ricevere un feedback

I professionisti del settore giovanile devono avere una mentalità aperta e ricettiva quando ricevono un *feedback*. È fondamentale non opporsi ai *feedback* negativi, ma piuttosto riconoscerli. Inoltre, la sintesi dei *feedback* raccolti è essenziale, in quanto promuove un dialogo cos-

truttivo tra professionisti del settore giovanile e mentori/mentee.

3. Agire in base al feedback

Il passo successivo è l'analisi e il resoconto dei *feedback* raccolti. È necessario identificare modelli, tendenze, lacune e approfondimenti per

valutare l'efficacia del programma di mentoring e individuare aree di miglioramento. [16]

Per esaminare e migliorare queste aree, le organizzazioni dovrebbero concentrarsi su due categorie principali:

PROGRAMMA	RELAZIONE
<ul style="list-style-type: none"> • Valutare se il programma di mentoring raggiunge i suoi obiettivi. • Individuare le ragioni per cui il programma è insufficiente (se lo è) e valutare la sua organizzazione complessiva. • Esaminare quanto il programma sia in linea con le aspettative di <i>mentors+</i> e mentee. • Determinare la frequenza con cui mentori e mentee devono fornire rapporti/<i>feedback</i> sui propri progressi e sulle proprie relazioni. • Riconoscere gli aspetti preferiti del programma. • Evidenziare le aree specifiche da migliorare. 	<ul style="list-style-type: none"> • Valutare se gli obiettivi prestabiliti della relazione sono stati raggiunti. • Esaminare i cambiamenti nella relazione <i>mentor+</i> - mentee. • Determinare i modi in cui i mentee beneficiano della relazione di mentoring. • Stabilire metodi per garantire che i benefici identificati possano essere attribuiti al mentoring. • Analizzare l'impatto del mentoring sui <i>mentors+</i> stessi. • Sviluppare strategie per mantenere e migliorare la produttività della relazione tra <i>mentor+</i> e mentee. • Identificare i meccanismi di supporto necessari per mentee e <i>mentors+</i> dopo la conclusione del mentoring. [17]

Mettere in pratica il metodo del *feedback* è un processo dinamico che richiede dedizione e impegno per un miglioramento continuo. La diffusione dei risultati è fondamentale per promuovere la trasparenza e la consapevolezza

za all'interno del team e dell'organizzazione. Questo processo iterativo supporta un ambiente di mentoring che favorisce la crescita e lo sviluppo di tutte le persone coinvolte.

”

Dal punto di vista organizzativo, la valutazione della coppia viene effettuata regolarmente durante e dopo il programma di mentoring. I mentori compilano rapporti durante il mentoring, dopo ogni sessione con il mentee, con l'obiettivo di tenere traccia delle informazioni generali e dell'andamento degli incontri, rispettando al contempo la privacy delle conversazioni. I mentori sono in costante comunicazione con uno dei coordinatori dell'organizzazione per aggiornarsi, autovalutarsi e discutere le fasi successive del processo di mentoring. La comunicazione avviene tramite chiamate, messaggi o incontri faccia a faccia, a seconda della disponibilità di entrambe le parti.



TESTIMONIANZA

Sorin Berbecar
Project manager presso
Curba de Cultură,
Romania

Per i mentee, la valutazione complessiva viene effettuata al termine del servizio, con l'aiuto di un modulo con domande. Le domande sono formulate per valutare e ottenere il feedback del mentee riguardo alla relazione e al comportamento del mentore, agli strumenti e metodi utilizzati, al processo di pianificazione e sviluppo personale, così come ai risultati del processo di apprendimento. Chiediamo inoltre eventuali suggerimenti per migliorare il nostro processo di mentoring.

STEP 9: PROMUOVERE LA SOSTENIBILITÀ

STRATEGIE PER GARANTIRE LA SOSTENIBILITÀ DEI PROGRAMMI DI MENTORING

Mantenere le attività

Uno dei modi principali per rendere un progetto sostenibile è mantenere le sue attività oltre la sua conclusione. **Il principio stesso della sostenibilità dei progetti consiste nel creare attività e strumenti che possano essere utilizzati anche dopo la conclusione del progetto.** È inoltre possibile garantire che le attività siano diversificate in modo che possano essere adattate a una gamma più ampia di situazioni.

I professionisti del settore giovanile dovrebbero pensare al futuro fin dall'inizio del processo di progettazione, per creare un sistema che possa essere mantenuto nel tempo.

Aggiornare i sistemi/programmi di mentoring implementati.

Per garantire la sostenibilità dei programmi di mentoring, il sistema stesso deve essere aggiornato dopo aver raccolto *feedback*, commenti e suggerimenti dai beneficiari del sistema. **È quindi molto importante e rilevante valutare regolarmente il sistema per adattarlo alle esigenze e alle aspettative dei beneficiari, che sono in continua evoluzione.**

Soprattutto durante la valutazione del progetto (fare riferimento alle sezioni 'Monitoraggio dei programmi di mentoring' e 'Valutare programmi di mentoring'), la raccolta di *feedback* in forma anonima consente di apportare modifiche e aggiustamenti sulla base delle informazioni raccolte.

Diffusione

Una delle strategie per garantire la sostenibilità di un programma di mentoring è la sua diffusione non solo ai beneficiari, ma anche al pubblico in generale.

La diffusione avviene attraverso le attività quotidiane delle organizzazioni con sistemi di

mentoring implementati, tra cui *social network*, *newsletter* e *media locali* (radio, televisione, etc.). La diffusione avviene anche attraverso gli eventi realizzati dall'organizzazione, sia in presenza che online. Durante gli eventi, la presenza di *mentors+* e mentee aumenta l'impatto del programma e lo rende più interattivo. In particolare, possono parlare delle loro esperienze.

Comunicare e diffondere il progetto significa poter continuare a raccontare i risultati e l'impatto nei confronti dei beneficiari.

Sviluppo di nuovi strumenti

Se necessario, le organizzazioni possono sviluppare nuovi strumenti e metodi per adattare il loro sistema/programma a tutti i tipi di pubblico. Aniché ricominciare da zero, si possono utilizzare gli strumenti già sviluppati come base per crearne di nuovi. Infatti, alcuni strumenti possono essere all'origine di altri strumenti o sistemi, pur essendo adattati a situazioni specifiche.

INCORAGGIARE I MENTEE A DIVENTARE MENTORS+ IN INIZIATIVE FUTURE, CREANDO UN CICLO DI SUPPORTO

Evidenziare i benefici del mentoring

Lo studio del progetto ha permesso ai partner di identificare i benefici del mentoring e come ogni partecipante potesse trarre vantaggio dall'esperienza. È emerso che una significativa maggioranza dei *mentors+* ritiene che l'esperienza migliorerà le loro competenze interculturali e di comunicazione (67% degli intervistati). Inoltre, l'esperienza potrebbe aiutare a sviluppare altre competenze, tra cui la *leadership*, le capacità linguistiche e di *problem-solving*.

Lo studio condotto per il progetto ha rivelato che i mentee necessitano ancora di supporto per ampliare le loro reti professionali e personali. L'esperienza di mentoring ha evidenziato l'importanza del *networking* e i mentee ora riconoscono la necessità di espandere e sfruttare le loro reti nelle loro future carriere.

Mentoring: un impatto a lungo termine

Il mentoring non ha solo un impatto a breve termine; si tratta di creare un progetto a lungo termine che può portare ad altri progetti. Diventare *mentor+* permette di sviluppare nuove competenze sociali, personali, professionali e interculturali, migliorando sia la crescita professionale che personale.

Ampliamento dei network personali e professionali e sviluppo della carriera

Rimanendo coinvolti e diventando essi stessi *mentors+*, i mentee possono ampliare i loro network professionali e personali con altri *mentors+* (ad esempio, *Alumni Community*) e mentee. Hanno l'opportunità di incontrare persone che hanno partecipato allo stesso programma, con profili, *background* ed esperienze diverse.

La *Alumni Community* favorisce le connessioni e l'interazione tra gli *ex mentors+*. Serve come network professionale e personale, offrendo uno spazio per lo scambio di idee tra persone con esperienze simili. In genere, la *Alumni Community* è coordinata direttamente dall'organizzazione che gestisce il sistema di mentoring.

Il mentoring può offrire nuove opportunità e migliorare la carriera dei *mentors+*, aiutandoli a superare più facilmente gli ostacoli nel loro percorso professionale.



TESTIMONIANZA
Diego Sánchez Chico
Ex volontario
ASPEm EUAV



Ho avuto la fortuna di incontrare due persone davvero speciali, di quelle che la vita a volte ti regala come un tesoro prezioso, capaci di ispirarti e insegnarti a crescere.

Una di loro è Narda, mentora straordinaria durante la mia esperienza in Bolivia.

La sua fiducia e il suo approccio libero mi hanno spronato a esplorare nuove possibilità e a migliorare le strategie nell'ambito della comunicazione. La sua visione, la sua solidarietà e la fiducia che ha riposto in me hanno reso il mio percorso di volontariato un'esperienza indimenticabile. Le devo molto e le sono profondamente grato. Narda è una donna instancabile, onesta, profondamente legata alla famiglia e dotata di un grande senso dell'umorismo.

È sempre pronta a sostenere nuove idee e a condividere responsabilità con generosità e dedizione.

L'altra persona speciale, altrettanto straordinaria e grande mentora, è Camilla, guida preziosa dall'ente di invio, ASPEm. Fin dal primo momento si è dimostrata sempre presente, disponibile e pronta a fornire spiegazioni dettagliate, consigli pratici e soluzioni per qualsiasi dubbio o difficoltà. Il suo valore professionale è inestimabile, ma è la sua umanità a lasciare un segno profondo. La sua comprensione, empatia e gioia hanno trasformato il supporto offerto dall'organizzazione in un abbraccio che mi ha fatto sentire al sicuro e sostenuto in ogni momento.

Mi considero profondamente fortunato ad aver incontrato due mentore - una in loco e una a distanza - che hanno saputo aprirmi gli occhi, guidarmi con il cuore e rendere la mia esperienza di volontariato un percorso indimenticabile di crescita e scoperta.

DIFFUSIONE DI STORIE DI MENTORING DI SUCCESSO ATTRAVERSO SOCIAL MEDIA, SITI WEB, ETC.

Identificare e riportare storie di successo

Secondo il Cambridge Dictionary, una storia di successo è *qualcosa o qualcuno che ottiene un grande successo*¹. Per presentare storie di successo che dimostrino l'efficacia del progetto di mentoring, è importante sapere come identificarle e riportarle.

Le storie di successo sono situazioni che sono andate nel migliore dei modi dall'inizio alla fine, o che hanno avuto un inizio difficile ma si sono rivelate esperienze di mobilità altamente gratificanti. Nel caso del mentoring, si tratta di relazioni che sono state vantaggiose e hanno avuto un impatto su entrambe le parti. Sono anche relazioni che hanno raggiunto tutti gli obiettivi fissati all'inizio del rapporto. Le persone coinvolte sono soddisfatte e spesso desiderose di ripetere l'esperienza.

Il mentoring può anche essere il catalizzatore di una nuova situazione, come la nascita di nuove opportunità, lo sviluppo di una carriera professionale o il benessere personale del mentee.

Disponibilità e diffusione delle testimonianze

Per garantire che un sistema di mentoring abbia un impatto sul pubblico generale, è importante presentare storie di successo e renderle accessibili. Ciò può essere ottenuto creando una pagina dedicata sul sito web dell'organizzazione per le testimonianze dei beneficiari del progetto (*mentors+* e mentee).

Inoltre, se l'organizzazione utilizza i *social network* per la comunicazione, condividere queste storie di successo potrebbe essere altrettanto efficace. I *social network* sono ottimi canali di comunicazione e la loro diversità permette di raggiungere pubblici diversi: *LinkedIn* per i professionisti, *Facebook* e *Instagram* per il grande pubblico.

¹ <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/success-story>



Se la struttura ha una dimensione internazionale con beneficiari e partner che non parlano la lingua locale, tradurre le testimonianze e le storie di successo in inglese ne migliorerà l'accessibilità.

Offrire diversi tipi di testimonianze, come formati scritti, fotografici, video, fumetti e racconti orali (in occasione di eventi, o ad altri *mentors+* e mentee in specifiche occasioni), permette ai professionisti del settore giovanile di rinnovare e riattualizzare regolarmente le comunicazioni.

L'obiettivo di questa guida è fornire ai professionisti del settore giovanile uno strumento pratico su come implementare un programma di mentoring di successo.

Partendo dall'importanza del mentoring e della sua teoria, nonché da come i professionisti del settore giovanile dovrebbero agire per impostare un programma di mentoring efficace e di impatto, questa guida offre una panoramica completa delle pratiche e della teoria del mentoring.

La guida offre un approccio *step-by-step* all'implementazione del mentoring nei progetti di mobilità internazionale. Tuttavia, va anche oltre questo ambito, offrendo una prospettiva più ampia sui programmi di mentoring. Tenendo conto del ruolo del mentoring, del sostegno e del riconoscimento da parte dell'Unione Europea riguardo la sua efficacia, il progetto e i suoi partner hanno voluto sviluppare questa guida per aiutare a stabilire pratiche di mentoring di maggior successo. L'istituzione di un programma di mentoring da parte di professionisti del settore giovanile, la selezione e la formazione di *mentors+* sono il punto di partenza di qualsiasi programma di mentoring. La creazione di scopi e obiettivi chiari del programma, la definizione dei ruoli, della metodologia e delle attività sono la base di un buon programma. Per abbinare *mentors+* e mentee, è fondamentale innanzitutto prestare molta attenzione alla motivazione e alla formazione dei *mentors+*. I professionisti del settore giovanile devono garantire una preparazione accurata e attenta a questo proposito.

Basata sullo Studio Transnazionale delle esigenze del Mentoring svolto all'interno del progetto MENTOR, la guida ha acquisito un valore aggiunto e una dimensione che aiuta ad abbinare *mentors+* e mentee. L'ascolto attivo, la costruzione di *network* e la forte crescita personale e professionale sono stati evidenziati in tutto lo studio e si riflettono anche nelle strategie di abbinamento. Non c'è crescita senza sfida e questo è riconosciuto sia dai *mentors+* che dai mentee, in quanto la guida offre anche ai professionisti del settore giovanile una panoramica su come incoraggiare i mentori a condividere la loro esperienza e i mentee a mante-

nerne la loro motivazione. Offre una panoramica dei vantaggi di essere un *mentor+* e fornisce ai professionisti del settore giovanile strumenti e indicazioni per aiutare i *mentors+* ad avviare i contatti con i mentee e a instaurare una relazione. Ma non ci possono essere progressi se il programma non viene monitorato o valutato, e la guida fornisce anche le conoscenze su come stabilire un monitoraggio tra tutte le parti coinvolte. Infine, ma non meno importante, tutti i programmi devono essere sostenibili, poiché l'impatto non è sempre immediato. Fornire linee guida su come rendere i programmi di mentoring più sostenibili, mantenere *mentors+* e mentee coinvolti e diffondere storie di successo è un passo avanti verso la realizzazione di programmi di mentoring migliori e di maggiore portata in futuro.

Visti i successi del mentoring e il ruolo che la mobilità internazionale svolge nello sviluppo dei giovani, è fondamentale fornire un supporto adeguato e garantire una corretta implementazione. Disporre di strumenti più completi per le organizzazioni e i professionisti del settore giovanile non solo aggiunge valore al *portfolio* delle organizzazioni, ma soprattutto crea un impatto positivo nella comunità in cui il programma di mentoring viene implementato. Creare programmi di mentoring migliori aiuta a costruire una società migliore e più inclusiva, in cui i giovani sono cittadini attivi che contribuiscono alle loro comunità.



BIBLIOGRAFIA

- [1] *On mentoring, Jeremiah A Barondess MD - Journal of the Royal Society of Medicine, 1997, J R Soc Med 1997; 90:347-349*
- [2] *Mentoring, EMCC Global.*
<https://emccglobal.org/leadership-development/leadership-development-mentoring/>
- [3] *Mentoring Europe*
<https://www.mentoringeurope.eu/>
- [4] *Mentors core competencies, Intervista condotta nel 2019 da Coaching House Finland a David Clutterbuck*
<https://www.youtube.com/watch?v=BG-k2tWG4nXQ&t=16s>
- [5] *The developing literature on developmental relationships. In A. J. Murrell, F. J. Crosby, & R. J. Ely (Eds.), Mentoring dilemmas: Developmental relationships within multicultural organisations (pp. 3-20). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.*
- [6] *Making the most of mentors: a guide for mentees. Zerzan, J. T., Hess, R., Schur, E., Phillips, R. S., & Rigotti, N. (2009). Academic Medicine, 84(1), 140-144.*
- [7] *Guide to Mentoring. Istruzioni per l'uso, collana "The books of the European Social Fund", a cura di Isabella Pitoni, responsabile del Progetto ISFOL, Informazione e Pubblicità per il Fondo Sociale Europeo.*
- [8] *Effects of International Volunteering and Service: Individual and Institutional Predictors. Margaret S. Sherraden, Benjamin Lough, Amanda Moore McBride. Pubblicato online: 7 Novembre 2008, International Society for Third-Sector Research and The John's Hopkins University 2008*
- [9] *A Guide for Mentors, pp.6-9. Center for Health Leadership & Practice: Mentoring Guide.*
- [10] *The mentor handbook: a practical guide for VET teacher training. Gray, D. Goregaokar, H. Jameson, J. & Taylor, J. (2013). University of Surrey, UK: CEDEFOP, pp. 18-25.*
- [11] *Comment aidez-vous votre mentoré à réfléchir à ses propres progrès ? Mentorat des enseignants.*
<https://www.linkedin.com/advice/3/how-do-you-help-your-mentee-reflect-own-progress>
- [12] *What is Monitoring & Evaluation (M&E)?*
<https://thetoolkit.me/what-is-me/#whatmonitor>
- [13] *How to measure, track and evaluate your mentoring program [with examples], Together, Matthew Reeves, CEO di Together. Pubblicato l'8 novembre 2021.*
<https://www.togetherplatform.com/blog/how-to-measure-your-workplace-mentoring-program#:~:text=Monitoring%20a%20mentoring%20program%20at,using%20a%20mentoring%20tracking%20system>
- [14] *Mentoring Students and Young People: A Handbook of Effective Practice. Miller, A. (2004). United Kingdom: Taylor & Francis.*
- [15] *M vs E - Test your knowledge, The Monitoring and Evaluation Toolkit.*
<https://thetoolkit.me/what-is-me/test-your-knowledge/>
- [16] *Creating a Mentoring Culture: The organization's Guide. Zachary, L. J. (2011). Germany: Wiley, pp. 131-133*
- [17] *Implementing mentoring schemes: a practical guide to successful programs. Klasen N. & Clutterbuck D. (2002). Routledge, pp.302-303*

RISORSE PER L'IMPLEMENTAZIONE DI PROGRAMMI DI MENTORING: MODELLI, LISTE DI CONTROLLO, DOCUMENTO DEI VALORI, CONTRATTO

Per creare un sistema di mentoring efficace, sono necessari alcuni documenti per formalizzare il coinvolgimento di tutti e definire i termini e le condizioni del programma. Questi documenti possono anche servire come risorse per *mentors+* e mentee per accedere a informazioni necessarie per il buon andamento del loro rapporto, nonché per trovare assistenza.

Attraverso questa guida, i partner del progetto MENTOR condividono modelli che possono essere utilizzati o che possono ispirare gli operatori del settore giovanile a creare i propri documenti.

Questi modelli sono:

- Documento d'impegno per *mentors+*.
- Documento d'impegno per mentee.
- Modello di colloquio per *mentors+*.
- Griglia di colloquio per *mentors+* (quali domande porre).



DOCUMENTO D'IMPEGNO PER MENTORS+

Creare un documento d'impegno per i *mentors+* fornisce un quadro di riferimento per il sistema di mentoring e assicura che i *mentors+* si atten- gano a esso.

Il documento d'impegno dovrebbe contenere le seguenti parti:

- descrizione del progetto/sistema di mento- ring;
- obiettivi;
- modalità, come ad esempio la durata della collaborazione;
- responsabilità di un *mentor+*;
- metodo(i) del progetto;
- impatto(i) atteso(i) durante il periodo di men- toring;
- coinvolgimento di *mentors+* e mentee;
- protezione dei dati.

È importante far firmare ai *mentors+* un docu- mento di impegno, che spieghi di cosa si fanno carico durante il periodo di mentoring.

In caso di comportamento scorretto, i profes- sionisti del settore giovanile dovrebbero fare riferimento al documento di impegno per rive- dere cosa i *mentors+* hanno accettato di fare e ricordare loro i termini del sistema di mento- ring.

Il documento dovrebbe essere firmato una vol- ta che i *mentors+* sono stati selezionati. Questo può avvenire dopo il primo colloquio o dopo la formazione dei *mentors+*.

DOCUMENTO D'IMPEGNO PER MENTEE

Come per i *mentors+*, è importante che i mentee firmino un documento di impegno per fornire un quadro di riferimento per la re-

lazione di mentoring. Il documento definisce un contesto e rende "ufficiale" l'ingresso del mentee nel sistema di mentoring.

Ecco un esempio di documento d'impegno per mentee:

*Io sottoscritto/sottoscritta
dichiaro di voler partecipare al progetto [INSERIRE NOME DEL PROGETTO]
in qualità di mentee. Questo progetto è realizzato da [INSERIRE IL NOME
DELL'ORGANIZZAZIONE].*

*Sono consapevole che questo progetto mi aiuterà nel mio sviluppo personale
e professionale e che rappresenta un passaggio essenziale per il successo del
Programma di Mentoring.*

*Mi impegno a essere presente durante i colloqui/la formazione offerti
dall'organizzazione e durante gli incontri con il mio futuro mentor+, almeno
[FREQUENZA DEGLI INCONTRI] per un minimo di [DURATA DELLA RELAZIONE
DI MENTORING].*

*Mi impegno inoltre a informare [NOME DELL'ORGANIZZAZIONE] se intendo
ritirarmi dal supporto e dal programma di mentoring.*

Luogo, data

[FIRMA]

MODELLO DI COLLOQUIO PER MENTORS+

Può essere utile fornire ai *mentors+* modelli o altri documenti per aiutarli a muovere i primi passi nel loro nuovo ruolo.

Ecco un esempio:

Obiettivi del colloquio

- Stabilire un contatto con il mentee;
- Conoscere il mentee;
- Instaurare una relazione di fiducia tra *mentor+* e mentee;
- Comprendere le aspettative e le motivazioni di ciascuno.

Prima del colloquio

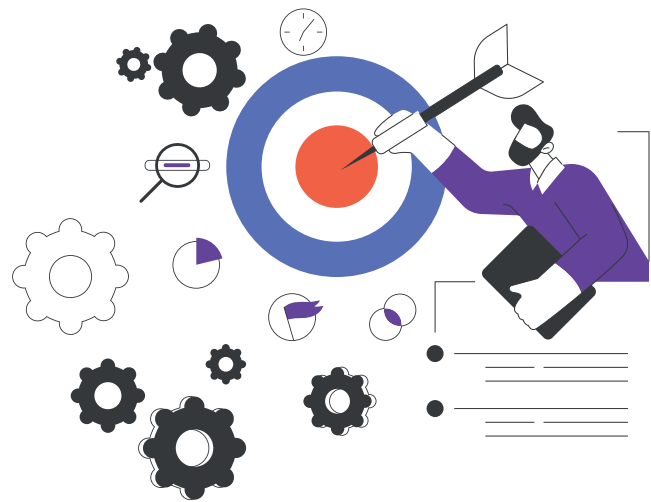
I *mentors+* devono contattare i mentee in anticipo per concordare la data del colloquio (via e-mail o telefono).

I *mentors+* devono preparare il foglio delle presenze da far firmare a loro stessi e al mentee (se necessario, utilizzando un software di firma online). Dopo aver firmato, i *mentors+* devono scaricare la versione aggiornata e ripetere questa procedura per ogni incontro successivo.

I *mentors+* possono preparare le informazioni che desiderano condividere sulle proprie esperienze di mobilità internazionale.

Durante il colloquio, i *mentors+* devono pensare a:

1. Far firmare il foglio delle presenze (per *mentors+* e mentee).
2. Presentarsi e chiedere ai mentee di fare altrettanto.
3. Rivedere gli obiettivi del colloquio.
4. Per assistenza, i *mentors+* possono utilizzare la "griglia di colloquio" creata a questo scopo. Possono trovare esempi di domande da porre ai mentee per aiutarli a comprendere il loro progetto.



5. Chiedere ai mentee se hanno domande da porre a loro volta.
6. Concordare la data del prossimo incontro e annotarla in agenda per evitare errori o dimenticanze.

Dopo il colloquio

Se richiesto dall'organizzazione che implementa il sistema di mentoring, i *mentors+* devono fornire una prova dei loro colloqui, come ad esempio un foglio delle presenze firmato da entrambe le parti.

GRIGLIA DI COLLOQUIO PER MENTORS+ (QUALI DOMANDE PORRE)

L'appendice elenca esempi di domande che potrebbero essere poste ai mentee durante i colloqui iniziali.

Obiettivi del progetto

- Perché vuoi andare all'estero?
- Quali sono i tuoi obiettivi personali o professionali?

Il loro progetto

- Con quale programma di mobilità internazionale partirai?
- Quanto tempo resterai all'estero? In quale Paese?
- In quale settore lavorerai?
- Quali saranno i tuoi compiti?
- In che ambiente (urbano o rurale)?

Vita locale

- Hai mai viaggiato fuori dal tuo Paese? Se sì, per quanto tempo e in quale contesto?
- Sei mai stato nel Paese in cui andrai per il tuo progetto di mobilità?
- Hai mai vissuto in un appartamento condiviso?
- Hai fatto delle ricerche sul Paese in cui andrai per il tuo progetto di mobilità? Se sì, quali informazioni ti hanno colpito?
- Hai intenzione di viaggiare all'interno del Paese stesso o in Paesi vicini, oltre a svolgere attività di volontariato?
- Ti senti a tuo agio a viaggiare autonomamente in un Paese straniero?



Personale

- Ci sono attività sportive, artistiche o di altro tipo che pratichi nel tuo Paese e che vorresti continuare a praticare durante la tua mobilità, se possibile?
- Hai mai svolto attività di volontariato?

Dopo la mobilità

- Sai già cosa farai quando tornerai dal tuo progetto?
- Dove ti vedi professionalmente tra 5 anni?

Riguardo all'abbinamento tra *mentor+* e mentee

- Quali sono le tue aspettative sulla nostra collaborazione? Cosa ti aspetti da me?
- Come preferisci che comunichiamo (email, telefono, videochiamata, etc.)?



ADICE

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

ASPEM

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

Volunteers Centre Skopje

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

Pi Youth Association

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

Curba de Cultura

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