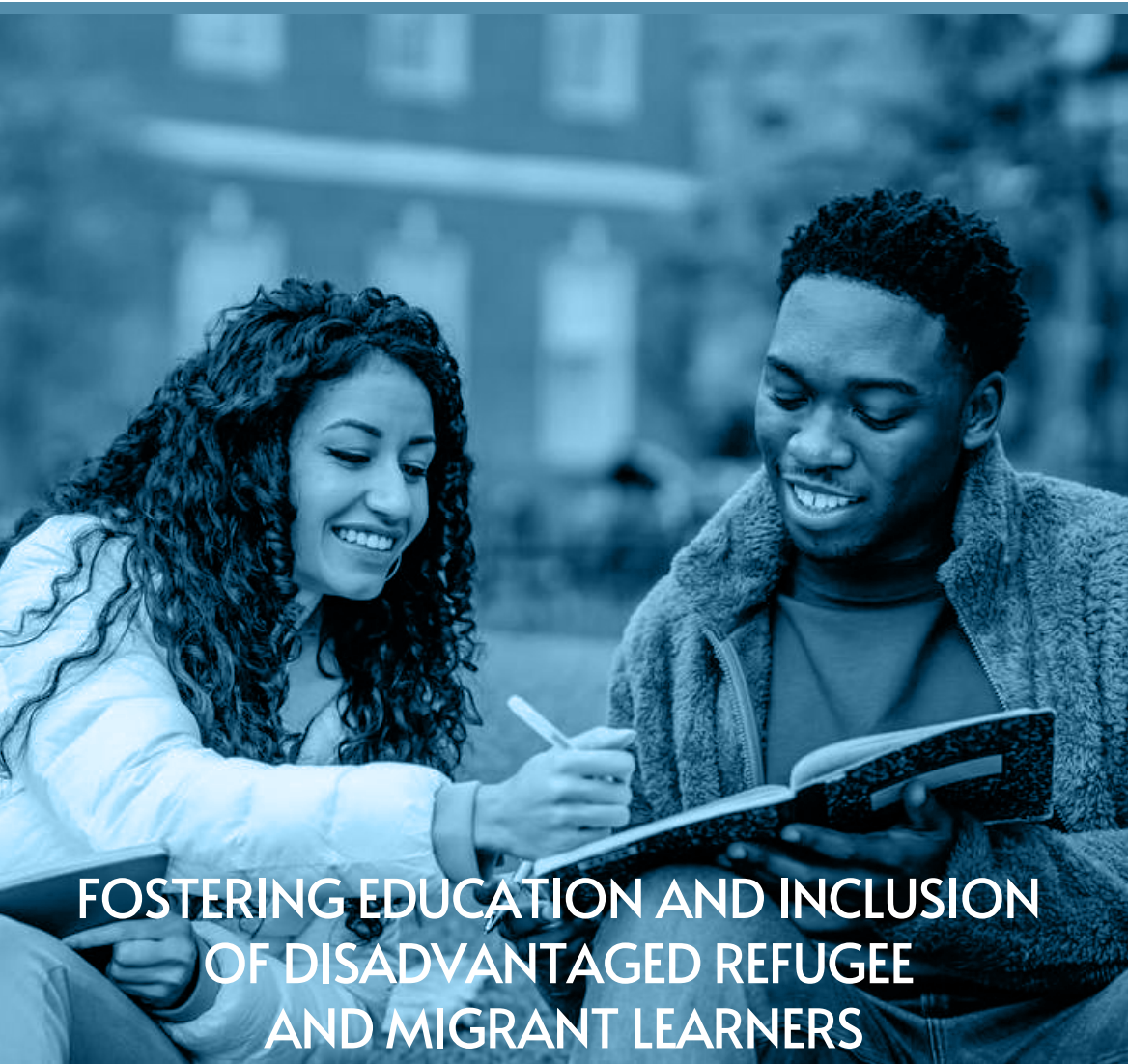




Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



FOSTERING EDUCATION AND INCLUSION OF DISADVANTAGED REFUGEE AND MIGRANT LEARNERS

CORSO DI FORMAZIONE RIVOLTO ALLE E AI MENTORI



FOSTERING EDUCATION AND INCLUSION
OF DISADVANTAGED REFUGEE
AND MIGRANT LEARNERS

CORSO DI FORMAZIONE RIVOLTO
ALLE E AI MENTORI



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



3STEPS - Outline of Adaptation Needs - Report © 2021 is licensed under CC BY-NC-ND 4.0.
To view a copy of this license, visit <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

INDICE

1. INTRODUZIONE	7
2. METODO	7
3. CORSO DI FORMAZIONE	9
4. RISULTATI DI APPRENDIMENTO	10
5. PROGRAMMA DEL CORSO	11
6. MOMENTI FORMATIVI	13
7. ATTIVITÀ FORMATIVE	23
8. LETTURE DI APPROFONDIMENTO	50
9. SITOGRAFIA	51
10. APPENDICE – LINEE GUIDA VOLTE A PROMUOVERE IL DIALOGO INTERCULTURALE E L'INCLUSIONE SOCIALE	52



I. INTRODUZIONE

3STEPS è un progetto co-finanziato dall'Unione europea che prevede, fra gli altri, l'avviamento di un programma di *mentoring* ibrido volto a far sì che sempre più persone migranti e rifugiate continuino a proseguire il loro percorso educativo e formativo nel Paese ospitante. Mira, dunque, a fornire loro le competenze necessarie, nonché una base solida necessaria per conseguire ulteriori risultati. A tale scopo, il progetto 3STEPS promuove due metodologie volte a prevenire l'abbandono scolastico di persone dal diverso *background* culturale implementate con successo, nello specifico "Basic Education Classes" e "Tandem Now".

Il presente manuale illustra alle e agli aspiranti mentori i seguenti temi:

- il concetto di mentoring;
- caratteristiche dei programmi di mentoring tradizionali ed ibridi;
- rischi e opportunità legati all'utilizzo dei social media;
- cultura e shock culturale;
- sensibilità culturale e inclusione sociale;
- sviluppo positivo e competenze per la vita;
- benessere mentale ed emotivo.

Le attività presentate hanno una durata complessiva di 13 ore, a queste sono associate delle sessioni di apprendimento online da seguire in maniera autonoma.

2. METODO

Le e i mentori sono chiamati a sostenere lo sviluppo personale e professionale delle e dei *mentee* proponendo loro attività a distanza e in presenza volte a creare un ambiente sincero e aperto atto a fornire le competenze di cui hanno bisogno per trovare il loro posto nel mondo. Durante il corso le e i partecipanti avranno la possibilità di acquisire conoscenze su tematiche diverse.

La prima parte è dedicata alla figura del mentore e alle strategie da adottare allo scopo di instaurare un rapporto proficuo con la propria o il proprio *mentee*, conquistarne la fiducia, agire in maniera opportuna in situazioni difficili e stabilire dei limiti chiari dei limiti chiari.

La seconda parte, invece, presenta le competenze e gli strumenti utili al fine di portare avanti un programma di *mentoring* ibrido, quali: le competenze



digitali necessarie comunicare online con la propria o il proprio *mentee*; la capacità di pensiero critico allo scopo di comprendere le questioni culturali, la sensibilità culturale e l'inclusione sociale. Infine saranno prese in esame le competenze per la vita che garantiscono uno sviluppo positivo e aiutano a mantenere un adeguato livello di benessere mentale ed emotivo.

3. IL CORSO DI FORMAZIONE

Il corso di formazione per mentori inizia con una presentazione dei risultati di apprendimento e offre una panoramica delle conoscenze, delle competenze e delle capacità acquisite dalle e dai mentori durante il corso. A seguire, è possibile trovare il programma del corso che si dipana nel corso di due giornate per un totale di 6 ore e 30 minuti ciascuna. Durante la formazione, saranno affrontati 11 temi.

Questi temi, detti anche momenti formativi, sono descritti nella terza sezione che contiene anche delle indicazioni in merito alla loro durata, agli obiettivi da raggiungere e al materiale necessario. Di seguito elenchiamo i principali argomenti affrontati:

1. Presentazione e attività di socializzazione
2. Che cos'è il *mentoring*?
3. Un buon rapporto fra mentore e *mentee*
4. Strumenti per le attività di *mentoring* ibride e a distanza
5. Riepilogo e indicazioni sulle attività da svolgere online
6. Riflessioni su quanto appreso in precedenza e attività energizzante
7. Cultura e shock culturale
8. Sensibilità culturale e inclusione sociale
9. Sviluppo positivo e competenze per la vita
10. Favorire il benessere mentale ed emotivo attraverso le attività di *mentoring*
11. Conclusioni e prossime attività

Ciascuno dei momenti formativi prevede una serie di attività di cui le e i mentori potranno servirsi durante il loro percorso.

4. RISULTATI DI APPRENDIMENTO

Conoscenze	Competenze	Capacità
<p>Conoscenze riguardo al progetto 3STEPs e al corso di formazione</p> <p>Conoscenze in merito ai programmi di <i>mentoring</i> tradizionali ed ibridi</p> <p>Conoscenze in merito ai rischi e alle opportunità offerte dai social media.</p> <p>Conoscenze in materia di sviluppo positivo e competenze per la vita.</p> <p>Conoscenze in merito al benessere mentale ed emotivo e alle strategie atte a mantenerlo.</p> <p>Conoscenze in merito all'educazione interculturale</p> <p>Familiarità con i principali fattori che innescano i fenomeni migratori.</p> <p>Conoscenze in merito alla diversità, l'inclusività, l'esclusione e l'inclusione sociale e i valori universali alla base dell'interculturalità (uguaglianza, empatia, curiosità).</p> <p>Conoscenze in merito ai valori europei quali il rispetto dei diritti umani, uguaglianza e inclusione sociale.</p> <p>Conoscenze in merito al modello di sviluppo della sensibilità culturale (M. Bennett) e della competenza interculturale (T. Cross)</p>	<p>Capacità comunicative necessarie per esprimere le proprie opinioni e presentare le proprie conclusioni</p> <p>Capacità volte a consolidare il rapporto fra mentore e <i>mentee</i>.</p> <p>Competenze digitali necessarie per comunicare con le e i <i>mentee</i> sui social media</p> <p>Capacità di riflettere in maniera critica e discutere in merito a quanto appreso.</p> <p>Competenze per la vita necessarie ai fini dell'attività di <i>mentoring</i></p> <p>Competenze necessarie per riconoscere le differenze culturali</p> <p>Capacità di ascoltare pazientemente opinioni diverse.</p> <p>Capacità di osservare i comportamenti discriminatori servendosi delle competenze necessarie in ambienti interculturali, come la curiosità</p>	<p>Essere in grado di comprendere che cosa sia il <i>mentoring</i> e aiutare la o il <i>mentee</i> in diverse fasi della propria vita</p> <p>Essere consapevoli del principio di tutela e delle sue implicazioni qualora una o un <i>mentee</i> sveli un'esperienza traumatica.</p> <p>Essere in grado di valutare e riflettere sui propri preconcetti, valori, capacità e gruppi target.</p> <p>Essere in grado di sostenere e rispondere alle esigenze delle e dei <i>mentee</i> in materia di benessere mentale ed emotivo.</p> <p>Essere consapevoli dei fattori che alimentano il fenomeno migratorio e dei principali problemi globali.</p> <p>Essere consapevoli della propria identità culturale e sapere riconoscere i tratti che caratterizzano altre persone.</p> <p>Essere in grado di distinguere fra i diversi modelli di integrazione.</p> <p>Essere consapevoli delle proprie competenze interculturali e dei propri punti deboli.</p> <p>Essere in grado di rispettare, accettare e apprezzare le altre culture.</p> <p>Essere in grado di valutare in maniera positiva e adattarsi a valori e comportamenti diversi dai propri.</p> <p>Essere in grado di servirsi di modelli interculturali.</p> <p>Essere in grado di opporsi a discriminazione ed emarginazione.</p> <p>Essere in grado di mostrare interesse nei confronti delle persone che ci circondano.</p> <p>Essere in grado di accostarsi con fiducia e curiosità alle persone con un diverso <i>background</i> culturale.</p>

5. PROGRAMMA DEL CORSO

GIORNO I

Durata	Tema	Attività
1 ora	1. Presentazione e attività di socializzazione	Attività n.1 – Qual è il mio posto?
1 ora 40 minuti	2. <i>Che cos'è il mentoring?</i>	Attività n.2 – Il concetto di <i>mentoring</i> Attività n.3 – Chi mi ha fatto da mentore? Attività n.4 – L'importanza di ascoltare Attività n.5 – Mentori ideali
1 ora 40 minuti	3. Un buon rapporto fra mentore e mentee	Attività n.6 – Principi alla base di un buon rapporto di <i>mentoring</i> Attività n.7 – Costruire un rapporto di fiducia Attività n.8 – Limiti Attività n.9 – Il concetto di tutela nel rapporto di <i>mentoring</i>
1 ora 50 minuti	4. Strumenti per le attività di <i>mentoring</i> ibride e a distanza	Attività n.10 – Che cosa sono i social network Attività n.11 – Utilità e rischi dei social media
20 minuti	5. Riepilogo e indicazioni sulle attività da svolgere online	Attività online: Attività n.12 – Autovalutazione e auto-percezione Attività n.13 – <i>Mentee</i> alla scoperta dei loro obiettivi Attività n.14 – Modelli di coesistenza Attività n.15 – Opportunità - Abilità - Dignità

DAY 2

Durata	Tema	Attività
20 minuti	6. Riflessioni su quanto appreso in precedenza e attività energizzante	Attività n.16 – Osservazioni culturali
1 ora	7. Cultura e shock culturale	Attività n.17 – Esercizio di decentramento
2 ore 30 minuti	8. Sensibilità culturale e inclusione sociale	Attività n.18 - Parole gentili Attività n.19 – Ambienti di lavoro e contesti di apprendimento interculturali Attività n.20 - Turista Attività n.21 – Ministero dell'umanità Attività n.22 – Rispondere non reagire
1 ora 10 minuti	9. Sviluppo positivo e competenze per la vita	Attività n.23 – Attività di <i>brainstorming</i> volta a conquistare la fiducia delle e dei <i>mentee</i> Attività n.24 – Le competenze per la vita nelle attività di <i>mentoring</i> Attività n.25 – Trasmettere le competenze per la vita
1 ora 30 minuti	10. Favorire il benessere mentale ed emotivo attraverso le attività di <i>mentoring</i>	Attività n.26 – Benessere mentale ed emotivo Attività n.27 – Migliorare il benessere mentale ed emotivo Attività n.28 - Discutere di benessere mentale ed emotivo con le e i <i>mentee</i>
20 minuti	11. Conclusioni e prossime attività	Attività online: Attività n.29 – Quali regole bisogna rispettare per poter creare un percorso di <i>mentoring</i> ben strutturato? Attività n.30 – Una mappa della comunità Attività n.31 – Se il mondo fosse un villaggio di 100 abitanti Attività n.32 – Le 6 fasi del modello dello sviluppo della sensibilità culturale di Bennet

6. ATTIVITÀ FORMATIVE

Momento formativo n.	1
Titolo	Presentazione e attività di socializzazione
Obiettivi di apprendimento	<ul style="list-style-type: none"> • Le e i partecipanti impareranno a conoscere il progetto 3STEPS e il corso di formazione rivolto alle e ai mentori. • Le e i partecipanti avranno la possibilità di migliorare le proprie competenze comunicative presentandosi e parlando dei loro timori e delle loro aspettative
Durata	60 minuti
Occorrente	Computer, proiettore, flip chart, post-it, penne, scotch o filo
Attività	Attività n.1
Descrizione	<p>La formatrice o il formatore accoglie le e i partecipanti, si presenta, quindi chiede che siano loro a farlo. Li invita a riportare su un post-it (da attaccare a un foglio di flip chart) aspettative, timori e contributi che sentono di poter dare al corso. Sugeriamo di accorpate gli spunti simili per avere una panoramica sull'umore del gruppo. Quindi, la formatrice o il formatore leggerà le osservazioni più interessanti per condividere le proprie riflessioni con il gruppo e ottenere un riscontro.</p> <p>Poi, inviterà le e i partecipanti a svolgere <i>l'attività n.1 - Qual è il mio posto?</i> per aiutarli a conoscersi meglio.</p> <p>Al termine dell'attività, la formatrice o il formatore presenterà i temi che saranno affrontati durante la due giorni.</p> <p>Introdurrà il progetto 3STEPS ed il sito, fornendo una panoramica delle attività e dei risultati attesi. Infine risponderà a eventuali domande.</p>
Ulteriori osservazioni	
Attività di approfondimento	

Momento formativo n.	2
Titolo	Che cos'è il mentoring?
Obiettivi di apprendimento	<ul style="list-style-type: none"> • Le e i partecipanti impareranno a conoscere e saranno in grado di dare una definizione di <i>mentoring</i>. • Le e i partecipanti familiarizzeranno con le funzioni e i compiti delle e dei mentori. • Le e i partecipanti conosceranno le qualità e le competenze necessarie per svolgere attività di <i>mentoring</i>. • Le e i partecipanti avranno l'opportunità di esercitare le loro competenze comunicative.
Durata	100 minuti
Occorrente	Flip chart, penne e post-it
Attività	Attività 2, 3, 4 e 5
Descrizione	<p>La formatrice o il formatore spiegherà che questo momento formativo è dedicato al ruolo del mentore; alle sue mansioni; alle qualità e alle competenze necessarie. Darà, dunque, alle e ai partecipanti la possibilità di servirsi delle loro competenze comunicative.</p> <p>La formatrice o il formatore dovrà partire dall'<i>attività n.2 - Il concetto di mentoring</i> che mira ad aiutare le e i partecipanti a riflettere e a comprendere meglio che cosa sia il <i>mentoring</i>. Quindi, svolgeranno l'<i>attività n.3 - Chi mi ha fatto da mentore?</i> nel corso della quale rifletteranno sulle competenze e le qualità necessarie a ogni mentore.</p> <p>Poi, si dedicheranno all'<i>attività n.4 - L'importanza di ascoltare</i> che dimostra quanto sia importante la capacità di ascolto nell'ambito del <i>mentoring</i> e aiuta le e i partecipanti a migliorare nell'ascolto attivo.</p> <p>Una volta terminata l'<i>attività n.4</i>, la formatrice o il formatore concluderà questo momento formativo con l'<i>attività n.5 - Mentori ideali</i> che darà modo alle e ai partecipanti di discutere delle qualità più importanti per le e i mentori e riflettere su quanto hanno appreso.</p>
Ulteriori osservazioni	<i>È importante che la formatrice o il formatore abbiano chiaro il concetto di mentoring</i> , conoscano le funzioni e le qualità di un buon mentore al fine di essere in grado di moderare la discussione e riflettere insieme alle e ai partecipanti.
Attività di approfondimento	<i>È importante fornire alle e ai partecipanti delle letture e degli articoli sul mentoring</i> prima dell'inizio del corso affinché possano prepararsi autonomamente. Per questo, rimandiamo alla sezione Letture di approfondimento. Cfr. momenti formativi n.5 e 11 per le attività di approfondimento online.

Momento formativo n.	3
Titolo	Un buon rapporto fra mentore e mentee
Obiettivi di apprendimento	<ul style="list-style-type: none"> Le e i partecipanti analizzeranno gli elementi costitutivi di un rapporto sano fra mentore e <i>mentee</i>. Le e i partecipanti comprenderanno la necessità di stabilire delle regole di condotta nel quadro delle attività di <i>mentoring</i>. Le e i partecipanti impareranno a conoscere le implicazioni legate al concetto di tutela e protezione qualora la o il <i>mentee</i> dovesse fare delle rivelazioni.
Durata	100 minuti
Occorrente	Flip chart, carta e penna
Attività	Attività 6, 7, 8 e 9
Descrizione	<p>La formatrice o il formatore comincerà l'incontro ricordando quanto sia importante stabilire una serie di regole di condotta che regolino i rapporti fra mentore e <i>mentee</i> alle quali fare riferimento nel caso in cui emergano dei problemi. Sugeriamo di condividere tali spunti e di stipulare un accordo vero e proprio affinché entrambe le parti di sentano più vincolate. I malintesi, invece, possono essere evitati semplicemente grazie al dialogo.</p> <p><i>È compito di chi coordina le attività di mentoring</i> fornire delle linee guida prima dell'inizio del percorso. Mentore e <i>mentee</i> definiranno, invece, dei dettagli.</p> <p>La formatrice o il formatore dovrà spiegare che questi ultimi possono scegliere di cambiare le regole di condotta in qualunque momento, una volta raggiunto un accordo. Quindi le e i partecipanti svolgeranno l'<i>attività n.6 - Principi alla base di un buon rapporto di mentoring</i> and per discutere delle caratteristiche di un buon programma di <i>mentoring</i>.</p> <p>Poi, passeranno all'<i>attività n.7 - Costruire un rapporto di fiducia</i> per parlare delle strategie che le e i mentore possono adottare per guadagnarsi la fiducia di e stabilire un buon rapporto con la propria o il proprio <i>mentee</i>.</p> <p>Infine, la formatrice o il formatore presenterà l'<i>attività n.8 - Limiti</i> riguardo ai confini da stabilire in tali rapporti. Infine, verrà proposta l'<i>attività n.9 - Il concetto di tutela nel rapporto di mentoring</i> per discutere dell'importanza di tutelare e gestire eventuali rivelazioni da parte delle e dei <i>mentee</i>.</p>
Ulteriori osservazioni	-
Attività di approfondimento	Cfr. momenti formativi n.5 e 11 per le attività di approfondimento online.

Momento formativo n.	4
Titolo	Strumenti per le attività di <i>mentoring</i> ibride e a distanza
Obiettivi di apprendimento	<ul style="list-style-type: none"> Le e i partecipanti impareranno che cosa implica un rapporto di <i>mentoring</i> e a utilizzare i social media per le attività di <i>networking</i>.
Durata	110 minuti
Occorrente	-
Attività	Attività 10 e 11
Descrizione	<p>La formatrice o il formatore avvierà il momento formativo introducendo il concetto di <i>mentoring</i> ibrido, spiegando che si tratta di un processo in cui le attività vengono svolte sia in presenza, sia online (attraverso social media come Facebook, Instagram, ecc.) in modo da superare ogni barriera e collaborare in maniera permanente.</p> <p>La formatrice o il formatore illustrerà il concetto di <i>mentoring</i> ibrido e introdurrà i principali social media servendosi degli spunti contenuti nel programma di TANDEM NOW.</p> <p>Quindi potrà svolgere l'<i>attività n.10 - Che cosa sono i social network</i> allo scopo di stimolare la discussione riguardo ai questi strumenti e al ruolo da essi svolto nella società contemporanea, in particolare ai fini del <i>mentoring</i> ibrido.</p> <p>Al termine della discussione, si potrà passare all'<i>attività n.11 - Utilità e rischi dei social media</i> allo scopo di far vedere alle e ai partecipanti come gestire i rischi e le opportunità dei <i>social media</i>.</p> <p>A conclusione del momento formativo suggeriamo di discutere del modo in cui i social media possono facilitare le attività di <i>mentoring</i> e degli utilizzi che possono essere fatti.</p>
Ulteriori osservazioni	<i>È importante che formatrici e formatori conoscano il programma di TANDEM e il concetto di mentoring ibrido.</i>
Attività di approfondimento	

Momento formativo n.	5
Titolo	Riepilogo e indicazioni sulle attività da svolgere online
Obiettivi di apprendimento	<ul style="list-style-type: none"> Le e i partecipanti rifletteranno sull'apprendimento e miglioreranno le loro capacità di pensiero critico.
Durata	20 minuti
Occorrente	Post-it, penne
Attività	Attività 12, 13, 14 e 15
Descrizione	<p>Questo momento formativo mira a riepilogare brevemente tutti i temi analizzati e a permettere alle e ai partecipanti di esprimere la loro opinione. La formatrice o il formatore chiederà alle e ai partecipanti di rispondere alle seguenti 3 domande su un post-it:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Che cosa porto con me di questa giornata? – Quali temi mi piacerebbe approfondire? – Che cosa ancora non mi è chiaro? <p>Non appena le e i partecipanti avranno riflettuto, la formatrice o il formatore potrà chiedere se qualcuno desidera condividere degli spunti con il resto del gruppo. È importante che sia una gesto spontaneo. Quindi, occorrerà raccogliere i post-it utili ai fini della valutazione. Le indicazioni da loro fornite aiuteranno ad adattare il percorso di formazione in base alle esigenze e agli interessi del gruppo.</p> <p>Dopo aver raccolto le opinioni dei e delle partecipanti, la formatrice o il formatore presenterà le attività su Moodle che le e i partecipanti dovranno svolgere a casa (Attività 12-15).</p>
Ulteriori osservazioni	-
Attività di approfondimento	<p>Attività online (cfr. Moduli online):</p> <p>Attività n.12 – Autovalutazione e auto-percezione</p> <p>Attività n.13 – <i>Mentee</i> alla scoperta dei loro obiettivi</p> <p>Attività n.14 – Modelli di coesistenza</p> <p>Attività n.15 – Opportunità – Abilità – Dignità</p>

Momento formativo n.	6
Titolo	Riflessioni su quanto appreso in precedenza e attività energizzante
Obiettivi di apprendimento	<ul style="list-style-type: none"> • Le e i partecipanti rifletteranno su quanto hanno appreso nel corso della sessione precedente. • Le e i partecipanti potranno caricarsi in vista delle prossime attività.
Durata	20 minuti
Occorrente	Carta, penna, oggetti da indossare o da scambiare
Attività	Attività n.16
Descrizione	La formatrice o il formatore comincerà fornendo alle e ai partecipanti una panoramica sui temi affrontati nel corso della giornata precedente. Raccoglierà i vari riscontri chiedendo loro di riportare sui cartoncini idee/dubbi/domande e aggiungendo le 4 aree legate ai temi affrontati. Quindi dovrà svolgere l' <i>attività n.16 - Osservazioni culturali</i> per preparare le e i partecipanti al prossimo momento formativo e motivarli ad apprendere.
Ulteriori osservazioni	-
Attività di approfondimento	-

Momento formativo n.	7
Titolo	Cultura e shock culturale
Obiettivi di apprendimento	<ul style="list-style-type: none"> • Le e i partecipanti analizzeranno i loro pregiudizi e valori legati al sistema culturale di riferimento. • Le e i partecipanti comprenderanno e individueranno i loro valori, le loro convinzioni e i loro preconcetti.
Durata	60 minuti
Occorrente	Fotografie, gommini adesivi, fogli di carta, fogli di flip chart, penne e pennarelli
Attività	Attività n.17

Descrizione	<p>La formatrice o il formatore spiega alle e ai partecipanti che l'esercizio di decentramento si basa sull'idea che gli individui guardino e interpretino il mondo a partire dalla loro cornice culturale di riferimento. Non si tratta altro che l'insieme di convinzioni, norme, valori, preconcetti, modelli e abitudini che acquisiamo nel corso della vita e che diventano le lenti attraverso le quali vediamo il mondo e agiamo in esso.</p> <p>L'esercizio di decentramento è utilizzato nell'ambito del corso di formazione sui conflitti e sulle relazioni interculturali. È stato messo a punto da un'organizzazione francese e si ispira alla metodologia degli incidenti critici sviluppata dalla psicologa sociale Margalit Cohen Emerique.</p> <p>La formatrice o il formatore dovrebbe aiutare le e i partecipanti nel corso dell'<i>attività n.17 - Esercizio di decentramento</i> e moderare la discussione in merito a cultura e stereotipi.</p>
Ulteriori osservazioni	La formatrice o il formatore dovrebbe essere pronta/o a facilitare e a guidare la discussione dalla quale possono emergere molti stereotipi culturali.
Attività di approfondimento	Cfr. momenti formativi n.5 e 11 per le attività di approfondimento online.

Momento formativo n.	8
Titolo	Sensibilità culturale e inclusione sociale
Obiettivi di apprendimento	<ul style="list-style-type: none"> • Le e i partecipanti impareranno a familiarizzare coi concetti di cultura, educazione interculturale, inclusione sociale, modelli di coesistenza e sensibilità culturale. • Le e i partecipanti saranno in grado di definire i concetti di diversità, inclusione ed esclusione. • Le e i partecipanti impareranno a servirsi di un linguaggio inclusivo.
Durata	150 minuti
Occorrente	<p>Questo momento formativo non necessita di materiali specifici, dal momento che le e i partecipanti dovranno prepararsi opportunamente prima della lezione.</p> <p>Tuttavia, suggeriamo di dotarsi di una connessione a Internet e un computer per poter condurre delle ricerche (musica, mappe, ecc.).</p>
Attività	Attività n.18, 19, 20, 21, 22

Descrizione	<p>Le e i partecipanti acquisiranno una certa consapevolezza di quanto può essere complicata la comunicazione interculturale e delle strategie da utilizzare allo scopo di promuovere l'inclusione sociale. Si tratta di un momento formativo molto lungo ed è importante consultare l'appendice per avere ulteriori informazioni.</p> <p>Suggeriamo di consultare le indicazioni riportate in appendice allo scopo di adattare le attività in base al profilo delle e dei partecipanti, nonché affidare i compiti a loro più adatti.</p>
Ulteriori osservazioni	Le risorse sono state selezionate nel 2021 affinché fossero il più aggiornate possibile. È, tuttavia, compito di formatrici e formatori aggiornare i dati forniti qualora fosse necessario
Attività di approfondimento	Cfr. momenti formativi n.5 e 11 per le attività di approfondimento online.

Momento formativo n.	9
Titolo	Sviluppo positivo e competenze per la vita
Obiettivi di apprendimento	<ul style="list-style-type: none"> Le e i partecipanti analizzeranno il concetto di sviluppo positivo. Le e i partecipanti impareranno come potenziare le competenze per la vita.
Durata	70 minuti
Occorrente	Flip chart, lavagna, penne e pennarelli
Attività	Attività 23, 24 e 25
Descrizione	<p>La formatrice o il formatore comincia con l'<i>attività n.23 - Attività di brainstorming volta a conquistare la fiducia delle e dei mentee</i> allo scopo di preparare il terreno e discutere delle strategie da adottare per instaurare un buon rapporto con la propria o il proprio <i>mentee</i>. Dovrà illustrare il concetto di sviluppo positivo.</p> <p>Quindi dovrà passare all'<i>attività n.24 - Le competenze per la vita nelle attività di mentoring</i> in modo da aiutare le e i partecipanti a comprendere quali competenze per la vita possono sviluppare grazie al <i>mentoring</i>.</p> <p>Quindi, svolgeranno l'<i>attività n.25 - Trasmettere le competenze per la vita</i> nel corso della quale prenderanno in esame le strategie volte a potenziare le competenze per la vita.</p> <p>La formatrice o il formatore concluderà questo momento formativo chiedendo alle e ai partecipanti di riassumere quanto hanno appreso.</p>
Ulteriori osservazioni	NA

Attività di approfondimento	NA
Momento formativo n.	10
Titolo	Favorire il benessere mentale ed emotivo attraverso le attività di <i>mentoring</i>
Obiettivi di apprendimento	<ul style="list-style-type: none"> Le e i partecipanti comprenderanno in che modo le e i mentori possono rispondere ai bisogni relativi al benessere mentale ed emotivo delle e dei <i>mentee</i>. Le e i partecipanti rifletteranno sul malessere psichico e sulle ricadute che scarsi risultati professionali e accademici possono avere sulla salute mentale.
Durata	70 minuti
Occorrente	Flip chart/lavagna, penne e pennarelli
Attività	Attività 26, 27 e 28
Descrizione	<p>La formatrice o il formatore dovrebbe cominciare questo momento didattico con una discussione riguardo al concetto di benessere mentale ed emotivo. Quindi, svolgeranno insieme l'<i>attività n.26 - Benessere mentale ed emotivo</i> per moderare la discussione.</p> <p>Quindi, si dedicheranno all'<i>attività n.27 - Migliorare il benessere mentale ed emotivo</i> per consentire alle e ai partecipanti di migliorare e tutelare il grado benessere mentale ed emotivo, lavorando, ad esempio, sulla "resilienza".</p> <p>Infine, la formatrice o il formatore presenterà l'<i>attività n.28 - Discutere di benessere mentale ed emotivo con le e i mentee</i> per individuare gli approcci più adatti per parlare di tali questioni con le e i <i>mentee</i>.</p> <p>Infine, occorre ricordare alle e ai partecipanti che è probabile che avranno bisogno di supporto nel corso della loro attività di <i>mentoring</i>. Inizialmente, ad esempio, potranno rivolgersi alla loro formatrice o formatore.</p> <p>Quindi, saranno riepilogati i contenuti e i principali insegnamenti a conclusione di questo momento formativo.</p>
Ulteriori osservazioni	È importante che formatrici e formatori conoscano le principali questioni relative al benessere mentale ed emotivo, alla capacità di resilienza e alle strategie atte ad aiutare le persone a migliorare la propria salute mentale. Inoltre, consigliamo di consultare alcuni dei testi contenuti nella sezione dedicata alle letture di approfondimento.
Attività di approfondimento	

Momento formativo n.	11
Titolo	Conclusioni e prossime attività
Obiettivi di apprendimento	<ul style="list-style-type: none"> Le e i partecipanti rifletteranno sul percorso di apprendimento, quindi avranno la possibilità di migliorare la loro capacità di pensiero critico.
Durata	20 minuti
Occorrente	Flip chart /lavagna, penne e pennarelli
Attività	Attività 29, 30, 31 e 32
Descrizione	<p>La formatrice o il formatore dovrà riflettere sui temi affrontati durante le due giornate del corso invitando le e i partecipanti a formare dei gruppi composti da 3 persone che dovranno rispondere alle seguenti domande:</p> <ul style="list-style-type: none"> Pensate di aver raggiunto gli obiettivi e i risultati di apprendimento previsti dalla sessione? Pensare di aver avuto abbastanza tempo per affrontare i vari contenuti? Ritenete di aver avuto abbastanza tempo per affrontare tutti i contenuti? Che cosa cambiereste nel vostro percorso di formazione? Avete bisogno di ulteriore supporto allo scopo di raggiungere gli obiettivi nella sessione successiva? Quindi la formatrice o il formatore inviterà le e i partecipanti a condividere le loro riflessioni col resto del gruppo. <p>Infine, li incoraggerà a svolgere delle attività online aggiuntive (<i>attività n.29 – Quali regole bisogna rispettare per poter creare un percorso di mentoring ben strutturato?</i>; <i>attività n.30 – Una mappa della comunità</i>; <i>attività n.31 – Se il mondo fosse un villaggio di 100 abitanti</i>; <i>attività n.32 – Le 6 fasi del modello dello sviluppo della sensibilità culturale di Bennet</i>).</p> <p>La formatrice o il formatore concluderà le sessioni con una panoramica sulle prossime attività del progetto, risponderà alle domande e condividerà il proprio contatto qualora qualcuno avesse bisogno di ulteriore supporto.</p>
Ulteriori osservazioni	La formatrice o il formatore potrebbe fornire alle e ai partecipanti dei certificati di partecipazione, se lo riterrà opportuno in questo contesto.
Attività di approfondimento	<p>Attività n.29 – Quali regole bisogna rispettare per poter creare un percorso di mentoring ben strutturato?</p> <p>Attività n.30 – Una mappa della comunità</p> <p>Attività n.31 – Se il mondo fosse un villaggio di 100 abitanti</p> <p>Attività n.32 – Le 6 fasi del modello dello sviluppo della sensibilità culturale di Bennet</p>

7. ATTIVITÀ FORMATIVE

Attività n.	Attività n.1
Nome dell'attività	Qual è il mio posto?
Tipo di attività	Attività di <i>team building</i>
Durata	20 minuti
Obiettivi di apprendimento	<ul style="list-style-type: none">• Le e i partecipanti impareranno a conoscersi• Le e i partecipanti rifletteranno sulle proprie preferenze e zone di confort
Descrizione	<p>La formatrice o il formatore creerà tre cerchi concentrici al centro della stanza (in base allo spazio a disposizione, nel caso in cui l'attività si svolga in presenza).</p> <p>Le e i partecipanti si disporranno al di fuori del terzo cerchio per ascoltare la spiegazione dell'attività. L'area delimitata dal cerchio più esterno rappresenta tutto ciò che in noi genera una reazione di "panico", l'area centrale corrisponde alle "sfide" e quella più interna, invece, alle cose che ci mettono a nostro agio. La formatrice o il formatore nominerà un tema o un'attività, ad esempio "scalare una montagna". A quel punto ogni partecipante dovrà decidere dove posizionarsi: nella cerchia più esterna se prova un senso di agitazione; in quella centrale, se vede quell'attività come una sfida e in quella più interna se, invece, l'idea di scalare una montagna la/lo mette a suo agio. Ogni persona dovrà spiegare, quindi, per quale ragione prova quella data sensazione in relazione all'attività proposta e condividere eventuali esperienze con il resto del gruppo. La formatrice o il formatore dovrà assicurarsi che ciascun partecipante possa esprimersi almeno una volta.</p>
Ulteriori osservazioni	La formatrice o il formatore dovrà riflettere prima sulle attività da inserire.

Attività n.	Attività n.2
Nome dell'attività	Il concetto di <i>mentoring</i>
Tipo di attività	Attività da svolgere in coppie
Durata	30 minuti
Obiettivi di apprendimento	<ul style="list-style-type: none"> • Le e i partecipanti rifletteranno sul loro modo di intendere il <i>mentoring</i>. • Le e i partecipanti miglioreranno le proprie competenze comunicative lavorando in coppie e presentando i risultati al resto del gruppo.
Descrizione	<p>In apertura della sessione la formatrice o il formatore dovrà dire alle e ai partecipanti di formare delle coppie, riflettere e scrivere quattro termini che, secondo loro, ritraggono bene l'attività di <i>mentoring</i>. Quindi, dovranno trovare un'altra coppia e concordare quattro parole chiave sulla base delle quali scrivere una definizione di <i>mentoring</i>. La formatrice o il formatore concederà loro 20 minuti per portare a termine questo compito. Ciascun gruppo dovrà condividere la propria definizione nel corso di una sessione di <i>debriefing</i> di 10 minuti.</p> <p>Al termine dell'attività, la formatrice o il formatore dovrà spiegare che le ricerche condotte nel campo del <i>mentoring</i> non sono riuscite a trovare una definizione univoca, pertanto è possibile averne più di una. Inoltre, tali attività si svolgono in diversi contesti, come industria e imprese, sport, <i>mentoring</i> all'interno della comunità con famiglie esposte al rischio di emarginazione, nelle scuole, nei centri di formazione professionale e nell'ambito dell'animazione socioeducativa.</p>
Ulteriori osservazioni	<i>È importante che la formatrice o il formatore conosca varie definizioni di mentoring.</i>

Attività n.	Attività n.3
Nome dell'attività	Chi mi ha fatto da mentore?
Tipo di attività	Attività di riflessione
Durata	20 minuti
Obiettivi di apprendimento	<ul style="list-style-type: none"> Le e i partecipanti rifletteranno sulle loro esperienze di <i>mentoring</i>, nonché sulle qualità e le competenze proprie di questa figura.
Descrizione	<p>La formatrice o il formatore dirà che spesso i programmi di <i>mentoring</i> sono utilizzati per lavorare con giovani a rischio allo scopo di trovare una soluzione a comportamenti problematici e aiutarli a migliorare il loro rendimento scolastico. Le e i mentori accompagnano e forniscono delle indicazioni durante il percorso di studi. I programmi di <i>mentoring</i> avvicinano i giovani a persone con maggiore esperienza alle quali potranno rivolgersi nel caso in cui abbiano bisogno di aiuto.</p> <p>La formatrice o il formatore chiederà alle e ai partecipanti di ripensare a una persona che ammirano o rispettano e che ha fatto loro da mentore. Li inviterà a elaborare le loro riflessioni sulla base seguenti domande (10 minuti):</p> <ul style="list-style-type: none"> Che ruolo hanno avuto le e i mentori nella tua vita? (ad es., genitori, insegnanti, <i>coach</i>, ecc.) Saresti in grado di fornirci degli esempi dell'efficacia dell'azione della tua o del tuo mentore? Quali qualità o competenze ammiravi in questa persona? Quale impatto ha avuto questa persona sulla tua vita?
	<p>Dopo una decina di minuti, la formatrice o il formatore chiede alle e ai partecipanti di condividere la loro esperienza con gli altri. Nel caso in cui le sessioni siano frequentate da molti partecipanti, allora potrebbe essere necessario creare dei gruppi più piccoli per favorire lo scambio di idee. Al termine dell'attività, bisognerà riportare i risultati alla lavagna. Mentre le e i partecipanti svolgono l'attività, la formatrice o il formatore andrà in giro, risponderà alle loro domande e ascolterà quello che hanno da dire.</p>
Ulteriori osservazioni	La formatrice o il formatore può riportare le domande su un foglio di flip chart per far sì che le e i partecipanti possano vederle nel corso dell'attività.

Attività n.	Attività n.4
Nome dell'attività	L'importanza di ascoltare
Tipo di attività	Attività di gruppo
Durata	20 minuti
Obiettivi di apprendimento	<ul style="list-style-type: none"> Le e i partecipanti svilupperanno le loro capacità di ascolto attivo – una delle qualità essenziali delle e dei mentori.
Descrizione	<p>La formatrice o il formatore chiederà alle e ai partecipanti di stare in cerchio e darà loro un tema di cui discutere (a scelta; è probabile che vogliano parlare di temi legati al mondo dell'istruzione e alla migrazione; è possibile lasciare che siano loro a decidere).</p> <p>Quindi la formatrice o il formatore sceglierà una o un partecipante che parli del tema prescelto per poi fermarla/lo per dare la parola alla persona seduta accanto che dovrà proseguire la frase con le ultime parole pronunciate da chi l'ha preceduta/o. L'attività andrà ripetuta fino a quando non avranno preso parola tutte le persone che fanno parte del cerchio.</p> <p>Quindi, la formatrice o il formatore riprenderà il gioco. Anche questa volta sceglierà una o un partecipante che parli del tema per poi fermarla/lo per dare la parola a un'altra persona a casa.</p> <p>È importante, in questo caso, ricordare alle e ai partecipanti che dovranno prestare attenzione a tutto quello che viene detto e non solo a quanto detto dalla persona seduta accanto a loro.</p> <p>Quindi, l'intero gruppo rifletterà su come è andata l'attività. È stato difficile ascoltare e assimilare le informazioni?</p> <p>La formatrice o il formatore spiegherà alle e ai partecipanti l'importanza dell'ascolto attivo nel campo del <i>mentoring</i> e, in generale, come competenza trasversale.</p>
Ulteriori osservazioni	-

Attività n.	Attività n.5
Nome dell'attività	Mentori ideali
Tipo di attività	Attività di gruppo
Durata	20 minuti
Obiettivi di apprendimento	<ul style="list-style-type: none"> • Le e i partecipanti impareranno a conoscere le qualità di cui ogni mentore deve essere in possesso. • Le e i partecipanti miglioreranno le loro competenze comunicative e di lavoro di gruppo.
Descrizione	<p>Dopo aver svolto l'attività n.4 - <i>L'importanza di ascoltare</i>, la formatrice o il formatore dovrà formare dei gruppi di partecipanti e spiegherà loro che dovranno disegnare la silhouette di un mentore su un foglio di flip chart.</p> <p>Le e i partecipanti dovranno scrivere le qualità di cui un mentore dovrebbe essere in possesso e porre in evidenza le parti del corpo a cui sono legate quelle caratteristiche (ad es., se ritengono che una/un mentore deve essere in grado di camminare a lungo, bisognerà disegnare dei piedi grandi o degli scarponi da trekking e fornire delle spiegazioni; oppure se pensano che debba essere dotata/o di una buona capacità d'ascolto e di molta empatia allora dovranno disegnare delle grandi orecchie e un grande cuore). La formatrice o il formatore dovrà incoraggiare le e i partecipanti ad essere creativi. Avranno a loro disposizione 20 minuti per completare l'attività.</p> <p>Quindi ogni gruppo mostrerà il proprio disegno e la formatrice o il formatore dovrà dare un <i>feedback</i>.</p> <p>Si tratta di un'attività leggera da svolgere quasi alla fine della sessione ed è importante moderare una discussione sulle competenze e le qualità essenziali di un mentore allo scopo di riflettere sugli insegnamenti appresi.</p>
Ulteriori osservazioni	-

Attività n.	Attività n.6
Nome dell'attività	Principi alla base di un buon rapporto di <i>mentoring</i>
Tipo di attività	Attività di gruppo
Durata	30 minuti
Obiettivi di apprendimento	<ul style="list-style-type: none"> Le e i partecipanti impareranno a conoscere i principi chiave di un buon rapporto di <i>mentoring</i>
Descrizione	<p>La formatrice o il formatore spiegherà che questa attività è incentrata su un buon rapporto fra mentore e <i>mentee</i>.</p> <p>Metterà dei fogli di flip chart e dei pennarelli in giro per la stanza. Quindi, chiederà alle e ai partecipanti di formare dei gruppi composti da tre persone e scegliere delle regole di condotta che possono essere utili nel rapporto fra mentore e <i>mentee</i>. La discussione non richiederà più di 20 minuti.</p> <p>Quindi, la formatrice o il formatore dovrà invitare le e i partecipanti ad esporre il proprio lavoro di fronte al resto del gruppo motivando le loro scelte.</p> <p>La discussione dovrebbe vertere intorno ad alcuni dei seguenti punti:</p> <ul style="list-style-type: none"> Le regole di condotta ci forniscono delle indicazioni per poter risolvere eventuali problemi in futuro; Le regole di condotta aiutano a creare un ambiente di lavoro sicuro e produttivo; Le regole di condotta aiutano a chiarire il rapporto fra mentore e <i>mentee</i>. <p>Alla discussione dovranno essere dedicati 10 minuti.</p>
Ulteriori osservazioni	NA

Attività n.	Attività n.7
Nome dell'attività	Costruire un rapporto di fiducia
Tipo di attività	Attività di <i>brainstorming</i>
Durata	15 minuti
Obiettivi di apprendimento	<ul style="list-style-type: none"> Le e i partecipanti impareranno che cosa può fare un mentore al fine di guadagnarsi la fiducia e stabilire un buon rapporto con la o il <i>mentee</i>.

Descrizione

La formatrice o il formatore comincerà l'attività proponendo una riflessione sulla seguente domanda: "Che cosa può fare un mentore per guadagnarsi la fiducia di e stabilire un buon rapporto con la/il *mentee*?"

È importante riportare gli spunti su un foglio di flip chart tenendo conto dei seguenti punti chiave:

- **frequenza** – Occorre presentarsi agli incontri in orario e mostrare alla propria o al proprio *mentee* che si sta facendo del proprio meglio e che è una persona meritevole di cure e attenzioni.
- **Sostenere non dare ordini** – Sei l'unica persona adulta nella vita della tua o del tuo *mentee* che non le/gli dice che cosa fare. Ricordati che non puoi rimproverarli come farebbero i loro genitori e che a volte ragazze e ragazzi vogliono semplicemente divertirsi; anzi punta sulla leggerezza e sviluppare il tuo rapporto con loro scherzando e divertendoti a tua volta. Benché il tuo ruolo sia quello di aiutare e fornire consigli, non concentrarti troppo su questo aspetto, affinché non ti vedano come una figura troppo autoritaria.
- **Essere un modello di ruolo** – Dare l'esempio. Chi sceglie di fare da mentore dimostra di avere una qualità importante: la capacità di prendersi cura degli altri, della propria o del proprio *mentee*. Fra le caratteristiche che consentono di divenire dei buoni modelli di ruolo ricordiamo: mantenere le promesse; agire prontamente – richiamare e rispondere alle email al più presto; avere uno sguardo e un atteggiamento ottimista; mostrarsi equi e assicurarsi che il *mentee* riconosca il tuo desiderio di abbandonare la tua zona di confort per prenderti cura degli altri.
- **Fare dei suggerimenti riguardo alle attività** – è probabile che alcuni *mentee* avranno dei suggerimenti riguardo alle cose che potreste fare insieme, mentre altri potrebbero non avere le idee altrettanto chiare. Se la tua o il tuo *mentee* non è sicuro riguardo alle attività da svolgere, inizia dando loro una vasta possibilità di scelta: "Ecco alcune attività che potremmo svolgere insieme. Quale preferisci?"
- **Essere pronti ad aiutare** – Il tuo ruolo è quello di aiutare la tua o il tuo *mentee* ad affrontare una situazione non facile. È importante che tu sia presente in caso di bisogno in modo da poter fornire il tuo sostegno. Non dovrai mai cercare di risolvere il problema al suo posto, altrimenti potrebbe diventare un'abitudine. Prova, invece, a raccontare la tua esperienza e descrivi quali comportamenti hai adottato in una situazione simile. Assicurati che la tua o il tuo *mentee* sia coinvolto nel processo decisionale. Verifica come vanno le cose e se le soluzioni proposte funzionano; in caso contrario, offri di nuovo il tuo aiuto.

Quindi, la formatrice o il formatore dovrà chiedere alle e ai partecipanti di pensare a cos'altro possono fare per instaurare un buon rapporto con le e i loro *mentee*. L'attività ha una durata di 15 minuti.

Ulteriori osservazioni

-

Attività n.	Attività n.8
Nome dell'attività	Limiti
Tipo di attività	Attività di gruppo
Durata	25 minuti
Obiettivi di apprendimento	<ul style="list-style-type: none"> Le e i partecipanti comprenderanno quali sono i limiti di un rapporto di <i>mentoring</i>.
Descrizione	<p>La formatrice o il formatore dovrà fare riferimento agli scenari 1-4 riportati di seguito.</p> <p>Dirà <i>alle e ai partecipanti di formare dei gruppi</i> e trovare delle soluzioni a ciascun scenario (20 minuti). da condividere con gli altri La discussione dovrebbe vertere intorno all'importanza di stabilire fin dall'inizio dei limiti nel rapporto fra mentore e <i>mentee</i>.</p> <p>Scenario n.1 – La tua o il tuo <i>mentee</i> ti pone domande personali riguardo ad argomenti come il tuo rapporto con le droghe, l'alcol e il sesso. Possibile soluzione: <i>Informa la tua o il tuo mentee del fatto che questo non ha nulla a che vedere con il tuo compito e che non siete lì per discutere della tua vita privata. (Alcune organizzazioni stipulano un accordo con le e i mentori affinché questi ultimi non stringano una relazione sentimentale con le o i mentee pena l'esclusione dal programma)</i></p> <p>Scenario n.2 – La tua o il tuo <i>mentee</i> ti prende in giro e critica il tuo aspetto fisico. Possibile soluzione: <i>Di' alla o al mentee che sei lì per aiutarlo/a e che non puoi tollerare il suo atteggiamento. Falle o fagli sapere che se continuerà così dovrai rivolgerti a un responsabile (insegnante, coach, genitore, ecc.) e porre fine al vostro rapporto di mentoring.</i></p> <p>Scenario n.3 – La tua o il tuo <i>mentee</i> si comporta male quando cerchi di svolgere delle attività e non ti ascolta. Possibile soluzione: <i>Di' alla o al mentee che sei lì per dare una mano e che il suo comportamento non è altro che la dimostrazione di una mancanza di interesse nei confronti tuoi e degli altri. Falle o fagli sapere che se continuerà così dovrai rivolgerti a un responsabile (insegnante, coach, genitore, ecc.) e porre fine al vostro rapporto di mentoring.</i></p> <p>Scenario n.4 – La tua o il tuo <i>mentee</i> si comporta da bullo. Possibile soluzione: <i>Di' alla tua o al tuo mentee che tutte le persone meritano di essere trattate con rispetto. Falle o fagli sapere che se continuerà così dovrai rivolgerti a un responsabile (insegnante, coach, genitore, ecc.) e porre fine al vostro rapporto di mentoring.</i></p>

<p>Ulteriori osservazioni</p>	<p>Quindi, la formatrice o il formatore chiederà alle o ai partecipanti di presentare le loro soluzioni al resto del gruppo. È importante sottolineare quanto sia fondamentale reagire in maniera opportuna alle situazioni presentate negli scenari 1-4, creare delle regole di condotta insieme alle e ai <i>mentee</i> è un <i>ottimo</i> stratagemma per instaurare e mantenere dei buoni rapporti. La formatrice o il formatore ha il dovere di informare le e i partecipanti del fatto che il rapporto di <i>mentoring</i> potrebbe diventare molto personale. Quindi, dovrà illustrare le strategie atte a districarsi in questa situazione. L'attività ha una durata di 25 minuti.</p>
	<p>La formatrice o il formatore ha la possibilità di ideare degli scenari adatti ai profili delle e dei partecipanti.</p>
	<p>È <i>fondamentale che affronti</i> i seguenti punti per spiegare i comportamenti da adottare nel caso in cui il rapporto di <i>mentoring</i> diventi troppo personale.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Attenersi alle regole di condotta stabilite. • Nel caso in cui tu non ti senta a tuo agio, ricordati dei limiti che hai stabilito e difendi sempre la tua integrità e quella della tua o del tuo <i>mentee</i>. • Nel caso in cui non ti trovi a tuo agio o qualcosa nel tuo rapporto con la o il <i>mentee</i> non ti convince informa la struttura presso cui lavori e discuti della possibilità di trovare un mentore alternativo.

Attività n.	Attività n.9
Nome dell'attività	Il concetto di tutela nel rapporto di <i>mentoring</i>
Tipo di attività	Attività di gruppo
Durata	30 minuti
Obiettivi di apprendimento	<ul style="list-style-type: none"> Le e i partecipanti si interrogheranno sull'importanza della tutela e a gestire le rivelazioni da parte delle e dei <i>mentee</i>. <p>Per prima cosa la formatrice o il formatore dovrà chiedere alle e ai partecipanti di dare una definizione di tutela. Perché ne abbiamo bisogno?</p> <p>Quindi, dovrà illustrarne gli aspetti fondamentali, quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> Le scuole o le organizzazioni che lavorano con i giovani dovrebbero dotarsi di una politica di tutela e protezione adeguata. Non bisogna garantire alla e al <i>mentee</i> un vincolo di riservatezza. Denuncia ogni atto che desta preoccupazione Prendi appunti! <i>È importante che tu richiedi il tuo certificato del casellario giudiziale prima di cominciare a lavorare con minori.</i> <p>Quindi la formatrice o il formatore dovrà presentare gli scenari 5-8 riportati di seguito e chiedere alle e ai partecipanti di formare dei gruppi allo scopo di trovare delle soluzioni (20 minuti) da condividere con gli altri. La discussione dovrebbe vertere intorno all'importanza di tutelare e gestire in maniera appropriata eventuali rivelazione nel rapporto fra mentore e <i>mentee</i>.</p> <p>Scenario n.5 – La tua o il tuo <i>mentee</i> dice che ha qualcosa da dirti, ma devi promettere che non la rivelerai a nessuno. Possibile soluzione: Ringrazia la tua o il tuo <i>mentee</i> per la fiducia che nutre nei tuoi confronti. Tuttavia, informala/lo del fatto che non puoi promettere di non rivelare le informazioni che deciderà di condividere con te. Falle o fagli sapere che hai l'obbligo di informare un'autorità competente (forze dell'ordine, scuola, responsabile) se pensi che sia in pericolo, possa costituire un pericolo per gli altri o abbia commesso un crimine.</p> <p>Scenario 6 – La tua o il tuo <i>mentee</i> ti dice che sta pensando di lasciare la scuola, ma che non devi rivelarlo a nessuno. Possibile soluzione: Ringrazia la tua o il tuo <i>mentee</i> per la fiducia che nutre nei tuoi confronti. Non è necessario che tu divulghi questa informazione dal momento che non presenta alcun pericolo. Tuttavia, cerca di lavorare per incoraggiarla/lo a continuare il proprio percorso scolastico e a parlare dell'argomento con la sua famiglia o con il personale scolastico.</p>
Descrizione	

<p>Descrizione</p>	<p>Scenario n.7 – La tua o il tuo <i>mentee</i> ti chiede se può seguire i tuoi profili sui social media. Ti scatta una foto e la carica sul suo account. Possibile soluzione: Non accettare mai una richiesta di amicizia da parte di una o un <i>mentee</i>. Chiedile o chiedigli di eliminare la tua foto. Prendi nota dell'episodio e parlane con la tua o il tuo responsabile.</p> <p>Scenario 8 – La tua o il tuo <i>mentee</i> ti chiede se puoi darle un passaggio a casa. Possibile soluzione: Non offrirti di accompagnare a casa la tua o il tuo <i>mentee</i>. Non metterti in una situazione imbarazzante. Offriti, al contrario, di farle o fargli compagnia in attesa dell'autobus o di un passaggio in macchina.</p> <p>La formatrice o il formatore chiederà alle e ai partecipanti di condividere le loro soluzioni e di proporle al resto del gruppo. È importante spiegare che sebbene alcune risposte possano apparire strane o eccessivamente caute, sono essenziali per garantire la sicurezza di mentore e <i>mentee</i>.</p> <p>La discussione dovrà vertere anche (ma non solo) sui seguenti punti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • i limiti della riservatezza; • misure a tutela dei minori vigenti all'interno dell'organizzazione e denuncia ogni tipo di preoccupazione. • Importanza di tenere un registro accurato degli incontri. • <i>È fondamentale ricordare che nonostante ci si debba sentire onorati della fiducia che la o il mentee ripone in noi bisogna attenersi alle regole di tutela e protezione e denunciare eventuali problemi.</i> • L'attività ha una durata di 30 minuti.
<p>Ulteriori osservazioni</p>	<p>La formatrice o il formatore ha la possibilità di ideare degli scenari adatti ai profili delle e dei partecipanti. Le regole di tutela e protezione differiscono di Paese in Paese. Per questa ragione, la formatrice o il formatore deve informarsi sulle normative vigenti a livello nazionale e informare le e i partecipanti.</p>

Attività n.	Attività n.10
Nome dell'attività	Che cosa sono i social network
Tipo di attività	Attività individuale
Durata	20 minuti
Obiettivi di apprendimento	<ul style="list-style-type: none"> • Le e i partecipanti rifletteranno sul loro uso dei social network. • Le e i partecipanti impareranno a servirsi dei <i>social network</i> (soprattutto Facebook) in maniera costruttiva, nonché a valutare eventuali rischi.
Descrizione	<p>Le persone che si sono adattate all'utilizzo dei nuovi media sono dette "migranti digitali". Di solito non sanno, né sono interessati a cosa accade sui social media ed adottano un atteggiamento critico rispetto al Web 2.0. Da tempo, però, i social network non svolgono più una funzione esclusivamente ludica, ma hanno un ruolo sempre più importante nella vita pubblica. L'obiettivo di questa attività è <i>quello di trovare un modo consapevole e costruttivo di gestire i social media.</i></p> <p>La formatrice o il formatore sceglierà alcune immagini o foto legate al tema dei social network da sparpagliare per terra. Quindi, chiederà alle e ai partecipanti di scegliere un'immagine che rappresenti la loro esperienza.</p> <p><i>È importante concedere loro abbastanza tempo per parlare del loro rapporto con i social network.</i></p> <p>Al termine dell'attività, la formatrice o il formatore dovrà concedere alle e ai partecipanti il tempo per condividere le loro impressioni. Quindi, illustrerà i pro e i contro dei social network.</p>
Ulteriori osservazioni	<p>In alternativa, suggeriamo alla formatrice o al formatore di mostrare un filmato sui social media e avviare un dibattito al termine della visione:</p> <p>Ad es., <i>What is social media?</i> http://www.youtube.com/watch?v=jQ8j3IHhn8A SOCIAL MEDIA 2013: STATISTICS AND TRENDS: http://www.youtube.com/watch?v=5yxuljHX09I (solo in lingua inglese; 2:18 min)</p>

Attività n.	Attività n.11
Nome dell'attività	Utilità e rischi dei social media
Tipo di attività	Attività di gruppo
Durata	90 minuti
Obiettivi di apprendimento	<ul style="list-style-type: none"> Le e i partecipanti familiarizzeranno con i rischi e le opportunità legate all'utilizzo dei social media; e allo stesso tempo impareranno a servirsi di Internet.
Descrizione	<p>La formatrice o il formatore spiegherà che i rischi e gli usi dei social network sono molteplici. Quindi, le e i partecipanti approfondiranno entrambi gli aspetti conducendo delle ricerche su Internet.</p> <p>A tale scopo, formeranno dei gruppi composti di 3 o 4 persone. Il primo compito consiste nel condurre una ricerca sui rischi e le opportunità offerte da Facebook (30 minuti) da presentare agli altri.</p> <p>Quindi, la formatrice o il formatore modererà una discussione sui pro e i contro e chiederà alle e ai partecipanti di servirsi delle tesi che hanno elaborato per convincere gli altri della validità della loro posizione (30 min.).</p> <p>Al termine della discussione, la formatrice o il formatore presenterà un gioco e darà a ogni gruppo una busta contenente una domanda alla quale dovranno rispondere scrivendo su dei cartoncini da inserire all'interno della busta stessa. La busta passerà, poi, a un altro gruppo che dovrà dare una propria risposta. L'operazione sarà ripetuta per altre quattro volte (in base al numero di partecipanti). Al termine del quarto giro, ogni gruppo dovrà aprire la propria busta e riassumere gli spunti condivisi dagli altri (30 min.).</p>
Ulteriori osservazioni	<p>Possibili domande da utilizzare nel corso del gioco:</p> <ul style="list-style-type: none"> Perché i social network come Facebook sono così popolari? In che modo ci si può proteggere dal cyberbullismo? Quali rischi sono spesso presentati dai social media? In che modo si può tutelare la propria privacy su Facebook? Per quale ragione non bisognerebbe creare un profilo Facebook?

Attività n.	Attività n.16
Nome dell'attività	Osservazioni culturali
Tipo di attività	Attività energizzante
Durata	20 minuti
Obiettivi di apprendimento	<ul style="list-style-type: none"> Le e i partecipanti miglioreranno le loro capacità di osservazione e impareranno a conoscere meglio alcuni aspetti culturali.
Descrizione	<p>La formatrice o il formatore dividerà le e i partecipanti in due gruppi e li disporrà l'uno di fronte all'altro. Il secondo gruppo dovrà osservare il primo per 5 minuti concentrandosi sul modo in cui le e i partecipanti sono vestiti e sui dettagli del loro aspetto.</p> <p>Una volta trascorsi 5 minuti, il secondo gruppo dovrà lasciare la stanza. A questo punto, le e i componenti del primo gruppo dovranno scambiarsi dieci indumenti abbastanza visibili.</p> <p>Quando il secondo gruppo avrà fatto ritorno nell'aula, dovrà osservare per 5 minuti i componenti del primo e trovare le differenze rispetto alla prima osservazione. Quindi, i due gruppi si scambieranno i ruoli e ripeteranno l'attività.</p> <p>In alternativa, per risparmiare del tempo, è possibile svolgere questa attività in coppie chiedendo alle e ai partecipanti di descriversi a vicenda.</p>
Ulteriori osservazioni	-

Attività n.	Attività n.17
Nome dell'attività	Esercizio di decentramento
Tipo di attività	Attività individuale e di gruppo
Durata	60 minuti
Obiettivi di apprendimento	<ul style="list-style-type: none"> Le e i partecipanti analizzeranno le proprie norme e i propri valori in relazione alla loro cornice culturale di riferimento.
Descrizione	<p>Per prima cosa, la formatrice o il formatore dovrà presentare l'attività e chiedere alle e ai partecipanti di non guardare le foto appese alla pareti. In alternativa è possibile appenderle a faccia in giù e girarle poco prima dell'inizio dell'attività.</p>

Descrizione

Quindi, le e i partecipanti potranno guardare le foto e scegliere quella che suscita in loro una forte reazione emotiva, a prescindere dal fatto che sia positiva o negativa. In questo caso è importante ricordare loro che dovranno seguire l'istinto e non basarsi su una lunga riflessione. Dovranno poi stare accanto all'immagine che hanno scelto.

A questo punto, la formatrice o il formatore chiederà alle e ai partecipanti di prendere la foto e andare al loro posto dove troveranno carta e penna. Nel caso in cui più persone scelgano la stessa foto, potranno sedersi vicine formando un gruppo.

Le e i partecipanti dovranno rispondere alle seguenti domande lavorando ognuno per conto proprio:

- Quali elementi della foto hanno suscitato la tua reazione?
- Descrivi la foto (non interpretare, né formulare delle ipotesi, limitati a descrivere in maniera obiettiva quello che vedi);
- Quali emozioni ha suscitato in te la foto? Che cosa provi quando la vedi?
- Quali valori/norme vengono messe in discussione dalla foto? È importante esprimere i valori in maniera positiva (ad es., se pensi che ci sia una "disuguaglianza" allora bisogna scrivere "uguaglianza").

Quindi le e i partecipanti dovranno formare un cerchio e presentare le loro risposte. È fondamentale seguire l'ordine delle domande affinché l'attività raggiunga gli obiettivi stabiliti.

La formatrice o il formatore dovrà prendere nota delle risposte su un foglio flip chart suddividendole in tre colonne. Aiuterà le e i partecipanti a individuare emozioni e valori e ad andare più in profondità. Chi non ha scelto la foto oggetto di discussione avrà comunque la possibilità di condividere le proprie osservazioni.

La formatrice o il formatore ha il compito di moderare la discussione procedendo foto per foto, quindi chiederà alle e ai partecipanti di individuare i valori della persona ritratta nella foto.

Infine, li inviterà ad esprimere un giudizio sull'attività. Che cosa hanno imparato su loro stessi e sugli stereotipi di genere? È *necessario* stimolare una riflessione in merito agli aspetti culturali degli stereotipi.

Ulteriori osservazioni

La formatrice o il formatore dovrebbe stampare le foto e appenderle alle pareti dell'aula dove si svolge il corso. Deve spiegare l'esercizio prima che le e i partecipanti comincino a guardare le foto e preparare un foglio di flip chart suddiviso in 3 colonne: a. descrizione obiettiva della foto; b. sentimenti ed emozioni; c. valori e norme.

Attività n.	Attività n.18
Nome dell'attività	Parole gentili
Tipo di attività	Discussione
Durata	30 minuti
Obiettivi di apprendimento	<ul style="list-style-type: none"> • Le e i partecipanti impareranno a comprendere il concetto del linguaggio inclusivo • Le e i partecipanti miglioreranno la loro capacità di servirsi del linguaggio inclusivo e saranno in grado di trovare frasi e parole inappropriate e discriminatorie. • Le e i partecipanti miglioreranno le loro competenze comunicative e adotteranno un atteggiamento più empatico.
Descrizione	<p>La formatrice o il formatore spiega alle e ai partecipanti che il linguaggio riflette i nostri pensieri, idee, convinzioni e sentimenti. Alcune espressioni utilizzate per caratterizzare gruppi differenti hanno un'accezione negativa e discriminatoria. Queste parole si fondano su degli stereotipi.</p> <p>Quindi, la formatrice o il formatore inviterà le e i partecipanti a formare un cerchio e li incoraggerà a parlare fra loro in maniera gentile, compassionevole, onesta senza ricorrere a stereotipi o cliché. È importante spiegare che fare dei complimenti infonde coraggio, inoltre aiuta ad entrare in contatto con gli altri. Ad es., "Quando poco fa hai parlato della tua famiglia, ho capito quanto siamo simili"</p>
Ulteriori osservazioni	-

Attività n.	Attività n.19
Nome dell'attività	Ambienti di apprendimento e lavorativi interculturali
Tipo di attività	Autovalutazione e riflessione di gruppo/in coppia
Durata	40 minuti
Obiettivi di apprendimento	<ul style="list-style-type: none"> • Le e i partecipanti impareranno a lavorare sulle barriere culturali • Le e i partecipanti saranno incoraggiati a lavorare in gruppi di lavoro differenti. • Le e i partecipanti acquisiranno una maggiore consapevolezza e svilupperanno la loro capacità di riflessione.

<p>Descrizione</p>	<p>La formatrice o il formatore spiegherà alle e ai partecipanti che ogni luogo di lavoro ha una cultura organizzativa specifica.</p> <p>Quindi li inviterà a leggere il seguente elenco e a indicare il loro grado d'accordo con le affermazioni riportate di seguito. È importante ricordare che si tratta di uno strumento di autovalutazione e che non ci sarà nessun altro a giudicarli:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mi interessa saperne di più su persone provenienti da diversi Paesi e dal diverso <i>background</i> culturale. • Sono felice di lavorare in un ambiente di lavoro differente. • Non mi interessa socializzare con persone dal diverso <i>background</i> culturale. • Al momento lavoro in un ambiente interculturale. • Mi piace apprendere lingue straniere. • Viaggiare è una grande opportunità per conoscere altre persone e culture. • Quando qualcuno esprime opinioni diverse dalle mie, mi arrabbio e provo un senso di frustrazione. • Riesco a trovare facilmente un modo per interagire con persone dal diverso <i>background</i> culturale nella vita privata e professionale. • Faccio volontariato in organizzazioni che sostengono migranti/minoranze. • Dicono che abbia il talento di comunicare facilmente con persone di ogni tipo. • Al termine del processo di autovalutazione, la formatrice o il formatore inviterà le e i partecipanti a riflettere insieme servendosi dei seguenti spunti: • Quali sono le tue conclusioni? • Che cosa/chi vi motiva? Discutete e riflettete sulle differenze! • Condividete le vostre esperienze personali. • Infine, inviterà il gruppo a creare delle reti o a comunicare con persone dal diverso <i>background</i> culturale.
<p>Ulteriori osservazioni</p>	<p>-</p>

Attività n.	Attività n.20
Nome dell'attività	Turista
Tipo di attività	Attività e discussione di gruppo
Durata	50 minuti
Obiettivi di apprendimento	<ul style="list-style-type: none"> • Le e i partecipanti saranno in grado di cambiare il loro punto di vista e vedere la loro città con gli occhi di un turista per acquisire un atteggiamento più ottimista. • Le e i partecipanti consolideranno le loro capacità quali curiosità, osservazione, pianificazione, gestione e competenze interculturali. • Le e i partecipanti approfondiranno le proprie conoscenze in merito al patrimonio culturale e ambientale della comunità in cui vivono.
Descrizione	<p>La formatrice o il formatore spiegherà ai partecipanti che a volte, siamo paralizzati dalle nostre preoccupazioni e dai nostri pensieri, di conseguenza non siamo in grado di apprezzare le persone e le cose belle o di cogliere le opportunità che si presentano nella nostra vita di tutti i giorni.</p> <p>Vestire i panni di un turista significa vivere intenzionalmente in un Paese, avere del tempo per informarsi o leggere dei libri su quel luogo, i suoi siti archeologici, musei, persone, tradizioni; divertirsi, incontrare persone nuove e rilassarsi; ricevere dei consigli culinari da parte dei propri amici o online. Magari si può avere la fortuna di assistere a un evento sportivo (come una maratona in Grecia).</p> <p>La formatrice o il formatore darà alle e ai partecipanti le istruzioni per prepararsi: avranno a loro disposizione un solo giorno da sfruttare al massimo per visitare la loro città e viverla come se fossero dei turisti. È possibile organizzare delle attività insieme alle proprie amiche e ai propri amici. Quindi le e i partecipanti dovranno creare una presentazione per il resto del gruppo.</p>
Ulteriori osservazioni	<p>Alternative</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programmare un viaggio in autobus a 150 km da casa • Organizzare una visita guidata nella propria città • Organizzare un'escursione che preveda anche un'attività sportiva • Organizzare una visita guidata di 4 ore che costi meno di 10 euro.

Attività n.	Attività n.21
Nome dell'attività	Ministero dell'umanità
Tipo di attività	Attività e discussione di gruppo
Durata	20 - 40 minuti in base al numero di partecipanti
Obiettivi di apprendimento	<ul style="list-style-type: none"> • Le e i partecipanti potranno familiarizzare coi diritti umani e le opportunità a questi collegate. • Le e i partecipanti potranno approfondire le loro conoscenze sulla diversità; potenziare la creatività e sviluppare le proprie capacità di ricerca.
Descrizione	<p>La formatrice o il formatore illustra il seguente scenario alle e ai partecipanti:</p> <p>È nato un nuovo ministero: il "Ministero dell'umanità" (è possibile scegliere anche un altro nome) di cui voi sarete consulenti.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chi lavorerà al ministero? • Quali sono le sue principali responsabilità? • Quale sarà la sua sede? • Quali saranno le lingue utilizzate? • Quali sono i vantaggi rispetto agli altri ministeri? • Quali ministeri si occupano dei temi della migrazione e dell'inclusione in Italia? • Quali sono gli enti e le associazioni che favoriscono l'inclusione delle e dei migranti? • È compito della formatrice o del formatore moderare la discussione.
Ulteriori osservazioni	Prima di implementare l'attività, la formatrice o il formatore dovrà rivedere la definizione di diversità.

Attività n.	Attività n.22
Nome dell'attività	Rispondere, non reagire
Tipo di attività	Discussione di gruppo
Durata	20-40 minuti in base al numero di partecipanti
Obiettivi di apprendimento	<ul style="list-style-type: none"> • Le e i partecipanti impareranno a conoscere i sistemi di valori e i valori universali e comprenderanno che i diritti umani validi in ogni ambito culturale. • Le e i partecipanti impareranno che è possibile incontrare ovunque persone difficili ma che è sempre possibile essere gentili: ciò ci rende più <i>forti e resilienti</i>.
Descrizione	<p>La formatrice o il formatore spiegherà alle e ai partecipanti che non tutte le persone sono aperte e pronte a collaborare. Quando si incontra una persona difficile, non motivata o minacciosa, è importante mantenere la calma e conservare la propria autostima. Rispondere alla rabbia con la rabbia non è d'aiuto. La gentilezza è una caratteristica universale e non ha nulla a che vedere con il <u>background culturale</u>. È importante comprendere che <u>non tutti i conflitti o i malintesi sono ascrivibili a caratteristiche culturali</u>.</p> <p>La formatrice o il formatore spiegherà che è importante mantenere la calma, basarsi su fatti concreti e sulla logica per difendere le proprie idee. Quindi, inviterà le e i partecipanti a testare questa strategia: una persona dovrà fingere di essere arrabbiata con loro che dovranno scegliere quale delle seguenti reazioni adottare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • arrabbiarsi a loro volta; • intristirsi e mettersi a piangere; • esporre le proprie ragioni in maniera logica e gentile. <p>La formatrice o il formatore inviterà le e i partecipanti a prendere nota delle differenze. Quindi, dovranno cercare di ricordarsi un momento in cui avrebbero potuto mantenere la calma ed essere più cortesi. In che modo avrebbero potuto modificare il loro atteggiamento?</p>
Ulteriori osservazioni	-

Attività n.	Attività n.23
Nome dell'attività	Attività di <i>brainstorming</i> volta a conquistare la fiducia delle e dei <i>mentee</i>
Tipo di attività	Attività di <i>brainstorming</i>
Durata	20 minuti
Obiettivi di apprendimento	<ul style="list-style-type: none"> Le e i partecipanti impareranno che cosa può fare una o un mentore per guadagnarsi la fiducia e stabilire un buon rapporto con la o il <i>mentee</i>.
Descrizione	<p>La formatrice o il formatore faciliterà l'attività di <i>brainstorming</i> di gruppo servendosi della seguente domanda: "Che cosa può fare la o il mentore per guadagnarsi la fiducia di e stabilire un buon rapporto con la o il <i>mentee</i>?"</p> <p>La formatrice o il formatore dovrà prendere appunti su un foglio di flip chart.</p> <p>Dovrà, quindi, sintetizzare e illustrare i principali temi affrontati, nonché proporre delle eventuali aggiunte.</p>
Ulteriori osservazioni	<p>Esempi che la formatrice o il formatore può presentare alle e ai partecipanti come spunto:</p> <p>- frequenza - Occorre presentarsi agli incontri in orario e mostrare alla propria o al proprio <i>mentee</i> che si sta facendo del proprio meglio e che è una persona meritevole di cure e attenzioni</p>

Attività n.	Attività n.24
Nome dell'attività	Le competenze per la vita nelle attività di <i>mentoring</i>
Tipo di attività	Attività di gruppo
Durata	20 minuti
Obiettivi di apprendimento	<ul style="list-style-type: none"> Le e i partecipanti analizzeranno le competenze per la vita che possono essere sviluppate mediante il <i>mentoring</i>.
Descrizione	<p>La formatrice o il formatore chiederà alle e ai partecipanti di dare una definizione di "competenze per la vita". Quindi, dopo una breve discussione, ne elaboreranno una insieme.</p> <p>Poi metterà dei fogli di flip chart e dei pennarelli in giro per la stanza e dividerà le e i partecipanti in gruppi affinché rispondano alla seguente domanda:</p> <ul style="list-style-type: none"> Quali competenze per la vita è possibile sviluppare grazie al <i>mentoring</i>? Le risposte saranno, dunque, condivise con gli altri. Ulteriori spunti di riflessione: Quali vantaggi (da un punto di vista fisico, mentale, emotivo e sociale) è possibile ricavare dall'attività di <i>mentoring</i>? Quali vantaggi offrono i gruppi? Quali vantaggi è possibile ricavare affrontando sfide e fallimenti?
Ulteriori osservazioni	<p>Di seguito elenchiamo alcuni degli aspetti che possono essere trattati nel corso della discussione sulle competenze per la vita da sviluppare attraverso l'attività di <i>mentoring</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Autocontrollo – etica del lavoro - Competenze sociali – controllo emotivo - Leadership – Perseveranza - Rispetto – Interdipendenza - Assunzione di responsabilità e risoluzione dei problemi - Capacità di lavorare all'interno di un gruppo - Disciplina

Attività n.	Attività n.25
Nome dell'attività	Trasmettere le competenze per la vita
Tipo di attività	Attività di gruppo
Durata	30 minuti
Obiettivi di apprendimento	<ul style="list-style-type: none"> Le e i partecipanti vedranno quali strategie utilizzare allo scopo di trasmettere o promuovere le competenze per la vita.
Descrizione	<p>La formatrice o il formatore dovrà prima suddividere le e i partecipanti in gruppi più piccoli (4-5 partecipanti) e chiederà loro di riflettere, discutere e rispondere alle seguenti domande:</p> <ul style="list-style-type: none"> Quali strategie è possibile utilizzare per insegnare/incoraggiare l'acquisizione di competenze per la vita attraverso il <i>mentoring</i>? Quindi, dovranno riportare le loro riflessioni al resto del gruppo. Ulteriori spunti di riflessione: Pensa ai vantaggi e alle competenze che hai acquisito grazie all'attività di <i>mentoring</i>. Che cosa ti ha permesso di sviluppare queste competenze? Pensa ai vantaggi che hai osservato. In che modo le attività di <i>mentoring</i> possono contribuire a tale traguardo? Quali fattori pensi che abbiano potuto influire sulla trasmissione delle competenze per la vita dall'attività di <i>mentoring</i> ad altri aspetti della vita? <p>Quindi, la formatrice o il formatore riassumerà le risposte date dalle e dai partecipanti e ricorderà loro che non si tratta di un elenco esaustivo, ma semplicemente di alcune strategie volte a potenziare le competenze per la vita nell'ambito del <i>mentoring</i>.</p>
Ulteriori osservazioni	<p>Di seguito elenchiamo alcuni spunti che possono emergere nel corso della discussione in merito alle strategie atte a incoraggiare lo sviluppo delle competenze per la vita:</p> <ul style="list-style-type: none"> incoraggiare l'autonomia e la capacità di prendere decisioni; offrire ruoli di responsabilità; offrire l'opportunità di dimostrare le proprie competenze; elogiare chi dà prova delle proprie competenze per la vita e sfruttare ogni momento a fini educativi; essere da esempio; sottolineare il legame fra sport e vita (ad es., etica del lavoro nello sport e nella vita); stabilire degli obiettivi; discutere insieme.

Attività n.	Attività n.26
Nome dell'attività	Benessere mentale ed emotivo
Tipo di attività	Attività di gruppo
Durata	20 minuti
Obiettivi di apprendimento	<ul style="list-style-type: none"> Le e i partecipanti analizzeranno il legame fra benessere mentale ed emotivo e impareranno a riconoscere gli elementi necessari per concentrarsi su tali bisogni nel proprio rapporto con le e i <i>mentee</i>.
Descrizione	<p>La formatrice o il formatore formerà delle coppie e darà loro un foglio di <i>flip chart</i> su cui dovranno (i) scrivere la loro definizione di benessere mentale ed emotivo; e (ii) spiegare per quale ragione è importante concentrarsi su tali bisogni nel proprio rapporto con le e i <i>mentee</i>. Dovranno condividere le loro risposte con il resto del gruppo.</p> <p>Quindi, la formatrice o il formatore darà loro una definizione ufficiale di benessere mentale ed emotivo, e spiegherà le ragioni per le quali è importante concentrarsi su tali aspetti.</p> <p><i>È essenziale ricordare che</i> le e i mentori possono svolgere un ruolo fondamentale nel garantire il benessere fisico ed emotivo delle e dei <i>mentee</i>, e presentare alcune buone pratiche atte allo scopo.</p>
Ulteriori osservazioni	-

Attività n.	Attività n.27
Nome dell'attività	Migliorare il benessere mentale ed emotivo
Tipo di attività	Attività di gruppo
Durata	20 minuti
Obiettivi di apprendimento	<ul style="list-style-type: none"> Le e i partecipanti rifletteranno sulle strategie da adottare per contribuire al benessere mentale ed emotivo delle e dei <i>mentee</i>, nonché alla loro resilienza.
Descrizione	<p>La formatrice o il formatore formerà dei gruppi composti da 3 persone e darà a ciascuno di loro un foglio di flip chart. Le e i partecipanti dovranno riflettere su quanto hanno appreso in relazione allo sviluppo positivo e parlare di come queste strategie possono essere utilizzate per aiutare le e i <i>mentee</i> a migliorare il loro grado di benessere mentale ed emotivo.</p> <p>La formatrice o il formatore ha il compito di moderare la discussione. Quindi introdurrà il concetto di resilienza e presenterà delle strategie volte ad acquisire questa importante qualità. Infine, la formatrice o il formatore dovrebbe ricordare alle e ai partecipanti di stabilire dei limiti e di rispettare le regole di tutela.</p>
Ulteriori osservazioni	<p>Linee guida volte a tutelare le e i <i>mentee</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> Le scuole o le organizzazioni che lavorano con i giovani dovrebbero dotarsi di una politica di tutela e protezione adeguata. Non bisogna garantire alla e al <i>mentee</i> un vincolo di riservatezza. Denuncia ogni atto che desta preoccupazione Prendi appunti! <i>È importante che tu richiedi il tuo certificato del casellario giudiziale prima di cominciare a lavorare con minori.</i>

Attività n.	Attività n.28
Nome dell'attività	Discutere di benessere mentale ed emotivo con le e i mentee
Tipo di attività	Attività di gruppo
Durata	30 minuti
Obiettivi di apprendimento	<ul style="list-style-type: none"> Le e i partecipanti analizzeranno gli approcci da utilizzare per discutere di problemi legati al benessere mentale ed emotivo delle e dei <i>mentee</i>.
Descrizione	<p>La formatrice o il formatore dividerà le e i partecipanti in gruppi composti da 4 o 5 persone a cui affidare un caso studio (di seguito abbiamo inserito degli esempi, ma è possibile utilizzare delle proprie varianti). Le e i partecipanti si serviranno delle seguenti 7 domande per analizzare meglio le attività di <i>mentoring</i>.</p> <p>7 quesiti esplorativi</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Come vanno le cose? 2. Quali aspetti del programma funzionano? 3. Quali aspetti del programma non funzionano? 4. Ci sono delle cose che devi fare? 5. Hai bisogno di supporto? 6. Che cosa puoi fare? 7. Quali cambiamenti bisogna apportare? <p>Bisogna concedere 30 minuti per completare il lavoro di gruppo e 20 per la discussione. La formatrice ha due opzioni a disposizione: chiedere quali sfide presentava il caso e quali aspetti possono essere ritenuto più semplici oppure chiedere brevemente a quali conclusioni sono giunti.</p> <p>Quindi le e i partecipanti dovranno presentare il lavoro da loro svolto.</p>

CASO STUDIO N.1

David ha 16 anni e frequenta un programma di doposcuola. Nonostante sia un bravo studente, non vuole sostenere gli esami. Ha dei problemi a casa e passa il suo tempo sulla Xbox. Partecipa alle attività solo quando ci sono anche due suoi amici. Hai notato che viene preso in giro da due ragazzi più grandi che vogliono spingerlo a seguire le loro orme.

- Aspetti importanti: fiducia, legame e carattere
- Competenze per la vita: gestione di ansia e stress, interazioni sociali, indipendenza e consapevolezza sociale;
- Esempi di strategie: (I) Legame fra *mentoring* e vita (gestire le situazioni di stress); (II) inserire il ragazzo in gruppi che includono uno dei suoi amici o ragazzi con i suoi stessi interessi allo scopo di incoraggiare l'interazione sociale; (III) discussione di gruppo sul bullismo e l'importanza di difendere ciò che è giusto.

CASO STUDIO N.2

Lisa è una ragazza di 15 anni che partecipa a un laboratorio di scienze e si considera la buffona della classe. Partecipa a tutte le attività, ma non riesce a svolgere alcuni compiti. Sembra non avere alcun interesse per il futuro e fatica a concentrarsi anche sugli obiettivi a breve termine. Dice di non essere sicura di volere terminare gli studi.

- Aspetti importanti: Competenze, carattere;
- Competenze per la vita: stabilire degli obiettivi, mantenere la concentrazione, senso di responsabilità
- Esempi di strategie: Sviluppare una strategia atta a stabilire degli obiettivi; discussione di gruppo sull'importanza di stabilire degli obiettivi per l'attività di *mentoring* e nella vita; ridurre la complessità delle attività e il tempo assegnato per concentrarsi sugli obiettivi, aumentare il tempo, man mano che si acquisiscono dei successi; offrire dei ruoli di responsabilità raggiungibili.

CASO STUDIO N.3

Sam ha 17 anni, partecipa a un corso di cucito ed è incline agli eccessi emotivi. Fatica ad accettare le critiche. Disturba e fa dei commenti quando le e gli insegnanti parlano. Maltratta David e vorrebbe spingerlo a comportarsi alla stessa maniera con gli altri.

- Aspetti importanti: Premura; carattere
- Competenze per la vita: controllo emotivo; capacità di accettare le critiche, rispetto, unione.
- Esempi di strategie: collegare l'importanza del controllo emotivo nel campo del *mentoring* alla gestione delle emozioni nella vita; ricordare che le critiche sono rivolte ai comportamenti non alla persona; offrire l'opportunità di criticare gli altri quindi imparare il valore delle critiche; sottolineare che tutte e tutti meritano di essere rispettati – importanza di trattare tutti in maniera rispettosa; sottolineare la necessità di collaborare con le proprie compagne e compagni che meritano di essere trattati con rispetto.

8. LETTURE DI APPROFONDIMENTO

Burns, T. and F. Gottschalk (eds.) (2019), *Educating 21st Century Children: Emotional Well-being in the Digital Age, Educational Research and Innovation*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/b7f33425-en>.

Bennett, Janet M. (2009). *Transformative Training. Designing Programs for Culture Learning*. In: Moodian, M.A. (Ed.): *Contemporary Leadership and Intercultural Competence: Exploring the Cross-Cultural Dynamics Within Organisations*. Los Angeles, CA: Sage. S. 95-106.

Chong, J.Y., Ching, A.H., Renganathan, Y. et al. *Enhancing mentoring experiences through e-mentoring: a systematic scoping review of e-mentoring programs between 2000 and 2017*. *Adv in Health Sci Educ* 25, 195–226 (2020). <https://doi.org/10.1007/s10459-019-09883-8>

MENTOR. (2014). *Start A Program*. Available from: Mentor - National Mentoring Partnership: <http://www.mentoring.org/>

Reivich, K., & Shatté, A. (2002). *The resilience factor: 7 essential skills for overcoming life's inevitable obstacles*. Broadway Books.

Seligman, M. E. P. (2003). *Authentic Happiness*. London: Nicholas Brealey Publishing.

Shea, G. F. (1992). *Mentoring: A Guide to the Basics*. Kogan Page Ltd.
University of Washington. (2015). *DO-IT Mentors*. Available from: DO-IT (Disabilities, Opportunities, Internetworking, and Technology): <http://www.washington.edu/doit/do-itmentors>

Bennett, M.J. (1986). *A developmental approach to training for intercultural sensitivity*.

International Journal of Intercultural Relations 10 (2), 179-95.

Bennett, M.J. (1993). *Towards ethnorelativism: A developmental model of intercultural sensitivity*.

In M. Paige (Ed.), *Education for the intercultural experience*. Yarmouth, ME: Intercultural Press.

Las etapas de DMIS son un continuo que va desde etnocéntrico a altamente etnorelativo (Cushner, McClelland y Safford, 2012, p. 155). El DMIS fue diseñado por la teoría de que la conciencia cultural va acompañada de una mejora en la sofisticación cognitiva (Cushner, McClelland y Safford, 2012, p.155). Este modelo es

aceptable tanto para niños/-as como para personas adultas a medida que avanzan a través de la sensibilidad intercultural.

Geography Expert, M.A., (2004) Geography, California State University – Northridge, B.A., Geography, University of California – Davis (Source: <https://www.thoughtco.com/matt-rosenberg-1433401>)

UNESCO, (2006), Section of Education for Peace and Human Rights, Division for Promotion of Quality Education, Education Sector: UNESCO Guidelines on Intercultural Education, Paris

Vidali, Eva & Adams, Leah D. (2006). Challenges of Globalization: Changes in Education Policy and Practice in the Greek Context, The Childhood Education

Noriss, J and Watanabe, Y. (2007). Understanding and assessing intercultural competence: A summary of theory, research and practice
intercultural competence: A summary of theory, research and practice

9. SITOGRAFIA

TANDEM NOW Curriculum for mentors training. Disponible en: <https://cesie.org/en/resources/tandem-now-curriculum-for-mentors-training/>

SUPEER Booklet Collection on Concepts and Methodologies. Disponible en: <https://supeer.eu/>

SSams - Sports Students as Mentors for Boys and Young Men - TRAIN THE TRAINER materials. Disponible en: <https://sportsmentors.eu/>

10. APPENDICE – LINEE GUIDA VOLTE A PROMUOVERE IL DIALOGO INTERCULTURALE E L'INCLUSIONE SOCIALE

“When everything is done and said, you look around and everybody looks the same, you did it wrong.”
Rosado

Le linee guida volte a promuovere il dialogo interculturale e l'inclusione sociale si basano sulla convinzione che la società sia caratterizzata dalla **diversità** e che questa costituisca un'**opportunità** e non un ostacolo. Il progetto **3STEPS** mira a promuovere l'inclusione e celebra l'unicità degli esseri umani e ogni tipo di diversità¹. Il nostro mondo iper-connesso e multiculturale² implica l'adozione di una mentalità interculturale. Le linee guida costituiscono uno strumento pratico sui **temi della diversità e dell'interculturalità** rivolto alle e ai mentori.

Gli strumenti contenuti in questa sezione si ispirano a *teorie volte a definire i concetti di cultura, inclusività e diversità*, e sono incentrati sul **modello della sensibilità interculturale di Bennett** e della **competenza interculturale** di Cross, nonché su una breve descrizione dei metodi di insegnamento. Molte attività possono essere svolte da sole o in gruppo. La maggior parte degli strumenti può essere utilizzata nel corso delle sessioni (1) **online** e (2) **in presenza**, con alcune eccezioni per alcune che richiedono obbligatoriamente la presenza in classe.

¹ Il presente documento è stato pensato per aiutare le e i giovani migranti o con *background* migratorio. Tuttavia, il concetto di diversità promosso dal consorzio non è legato unicamente alle differenze etniche. Il partenariato crede che ogni cultura sia complessa e unica e rifletta differenti visioni del mondo, norme, valori, capacità, ecc.

² **Che cos'è il multiculturalismo?** Secondo Rosado, C. (1986): il multiculturalismo è un sistema di valori e comportamenti in grado di promuovere e rispettare la presenza di gruppi diversi all'interno di un'organizzazione o della società, riconosce e valorizza le differenze socioculturali, incoraggia il contributo di ogni individuo in un contesto culturale inclusivo che favorisce l'*empowerment* di tutti gli attori. Fonte: https://www.academia.edu/279610/What_Makes_a_School_Multicultural

Note per formatrici e formatori

L'obiettivo del progetto 3Steps è quello di fornire le **conoscenze** necessarie per contribuire al processo di *empowerment* individuale. Svilupperai e potenzierai le **tue competenze interculturali, imparerai a conoscere i tuoi pregiudizi e acquisirai le esperienze necessarie per facilitare dei processi di apprendimento interattivi**, che ti aiuteranno nel tuo percorso professionale. Tuttavia, in quanto mentore interculturale, dovrai dotarti della giusta dose di motivazione, entusiasmo e impegno per innescare un cambiamento sociale e lavorare con *mentee* che devono essere sostenuti e guidati nel loro processo di inclusione. Il cambiamento parte da te!

Nel corso della tua attività di mentore dovrai:

- utilizzare un linguaggio inclusivo;
- dare prova di atteggiamenti atti a favorire l'inclusione;
- adottare un comportamento non giudicante;
- trovare un terreno comune per le e i *mentee*;
- dare alle e ai partecipanti il tempo di porre domande ed esprimere le loro idee;
- celebrare i successi e i punti di forza delle e dei *mentee*;
- spiegare alle e ai *mentee* che l'attività di *mentoring* è tesa a sostenerli sia nella loro vita personale che professionale.

Ogni strumento preso in esame è descritto accuratamente. Tuttavia, sappi che potrai sempre modificarli o semplificarli sulla base delle tue esperienze e le esigenze del tuo gruppo/mentee.

INFORMAZIONI TEORICHE

I. Definire una cultura

Sono numerose le definizioni di cultura date in ambito accademico; tuttavia, spesso tali definizioni appaiono troppo rigide. D'altra parte, Nieke sostiene che la cultura non sia altro che "l'insieme dei sistemi di interpretazione della realtà".

Questa definizione consente di separare tale idea dai concetti di etnia, lingua, nazione e non limita la cultura ai confini di un Paese. Non a caso più culture, sottoculture e visioni del mondo coesistono all'interno di una nazione o di uno stato. Leiprecht sottolinea il carattere ibrido della cultura e afferma:

*"Le culture non costituiscono delle entità statiche o omogenee, ma sono delle realtà incomplete, in divenire ed eterogenee. I confini che delimitano un determinato modo di vivere di un gruppo o di una società non sono sempre netti. Le culture sono sistemi aperti che favoriscono il cambiamento, l'adattamento e le sovrapposizioni."*³

In questo senso, l'identità culturale costituisce una sfida permanente con la quale bisogna confrontarsi a livello sia individuale che collettivo.

*"Gli individui che si confrontano con loro stessi e le loro condizioni di vita, cercano di definire se stessi e gli altri costantemente ed è così che creano la loro identità trasformando le loro maps of meaning (mappe di significato) e il materiale culturale creato in relazione nuove condizioni di vita."*⁴

Questa idea di cultura vede l'essere umano allo stesso tempo come un prodotto e un produttore di cultura. In questo caso la cultura costituisce una mappa attraverso la quale le persone si orientano nel loro ambiente e che non è costituita solo da significati che attribuiamo alle azioni e alle cose, ma dalla nostra visione del mondo.

Nei prossimi paragrafi analizzeremo alcuni concetti alla base dell'educazione interculturale al fine di fornire delle indicazioni in merito ai moduli formativi sull'interculturalità.

³ Cfr. Leiprecht 2004, p. 15.

⁴ Cfr. see Hinz-Rommel, p. 48.

2. L'educazione interculturale oggi

La globalizzazione ha determinato una crescente diversità e complessità individuale. L'educazione interculturale traduzione non riesce a rispondere a tali cambiamenti dal momento che tenta di trasmettere agli individui un senso di sicurezza negli incontri interculturali. Le competenze interculturali⁵ sono la cura per i conflitti legati alle differenze culturali. Al fine di acquisire tali competenze occorre comprendere appieno le differenze e le idee che sono alla base di tale fenomeno. Di solito, in questi frangenti si ricorre i modelli⁶ proposti da Hall, Hofstede, Trompenaars e Thomas⁷ che si basano su tre presupposti essenziali⁸. Le culture possono essere facilmente distinte le une dalle altre, hanno una struttura a cipolla, pertanto è arduo innescare dei cambiamenti profondi.

Da qui notiamo che tali elementi sono legati a un'idea sorpassata di cultura che non tiene conto dei cambiamenti avvenuti nel mondo e dell'impatto della globalizzazione sulla società presa in considerazione, come detto all'inizio del capitolo. Leiprecht (2004) critica questi modelli poiché semplificano questioni estremamente complesse. Inoltre, l'idea di rimuovere ogni pregiudizio acquisendo delle conoscenze risulta problematica. In questo caso non è la percezione individuale né il proprio modo di pensare che è messo in discussione, ma l'alterità degli altri. I comportamenti culturalmente connotati devono sempre essere analizzati nel quadro di un contesto sociale.⁹ D'altra parte, concetti come quello dell'inteculturalità o dell'ibrido sono utilizzati per descrivere culture in divenire che possono emergere solo grazie all'incontro e alla mescolanza con l'altro.

5 Le competenze interculturali hanno una componente cognitiva, affettiva e comportamentale (Sama 2012, p. 43).

6 La brevità del presente documento non ci consente di illustrare tali modelli in maniera approfondita.

7 Cfr. Sarma 2012, p. 43.

8 Cfr. Breidenbach/Nyiri 2008.

9 Cfr. Kalpaka/Räthzel 1990, p. 49f. 15 Cfr. Sarma 2012, p. 46.

Tali modelli si basano su una visione costruttivista della cultura in base alla quale il singolo individuo ha un'identità molteplice (legata all'ambito nazionale, regionale, religioso, professionale, rurale, sociale, subculturale) che dovrebbe riflettersi nella dimensione interculturale.¹⁰

Dunque bisogna chiedersi fino a che punto e che senso abbia trasmettere degli strumenti volti a sentirsi sicuri in un contesto interculturale se la cultura stessa è mutevole e in divenire. Forse sarebbe meglio non disporre di alcuna conoscenza specifica¹¹ in questo caso, in modo da poter costruire una propria interpretazione della realtà e intraprendere delle azioni. Secondo Mecheril, i passi falsi o le insicurezze non possono essere evitati attraverso dei corsi di formazione.¹² Friedmann e Berthoin Antal⁴⁴ vanno ancora più in là e vedono in questi momenti imbarazzanti delle occasioni di apprendimento. Occorre servirsi di diverse strategie al fine di riuscire a gestire le interazioni interculturali sulla base di questo approccio di negoziazione.

Tale atteggiamento richiede un certo grado di sensibilità e conoscenza delle caratteristiche culturali derivante da un processo di autoriflessione attivo e la capacità di entrare in contatto con gli altri. Inoltre, ci vuole coraggio per prendere in considerazione percorsi inediti, vedere il mondo con occhi nuovi e continuare a mettere in discussione la propria visione delle cose.

3. Suggerimenti pratici

La riflessione sul percorso di educazione interculturale riportata qui sopra ci aiuta a comprendere che occorre adottare un'idea dinamica, aperta e flessibile di cultura che tenga conto dei processi di globalizzazione, della complessità delle individualità e della possibilità di sviluppare un senso di appartenenza a gruppi differenti¹³. Pertanto, l'obiettivo di un percorso di educazione interculturale non dovrebbe essere quello di infondere sicurezza, ma piuttosto di trasmettere delle tecniche (di osservazione) che consentano di interpretare i comportamenti ed essere consapevoli della propria appartenenza a un determinato *milieu* culturale. Oltre a valori, stereotipi, bisogna parlare anche di potere e asimmetrie di potere. Ancora una volta, è necessario pensare alla condizione vissuta da persone provenienti da altri contesti culturali che vivono sulla loro pelle discriminazioni e razzismo da parte della società dominante. Per questa ragione, occorre sviluppare una certa consapevolezza per quanto attiene alle diverse dimensioni del potere.

10 Motakef 2000.

11 Mecheril 2010

12 Cfr. Sarma 2012, p. 57.

13 Cfr. Koch 2008.

Attraverso il *Modello di sviluppo della sensibilità culturale*¹⁴ è possibile scegliere delle modalità adeguate in base alle caratteristiche del gruppo target. Alla base della teoria di Bennett vi è l'esperienza soggettiva dell'individuo che crea e interpreta la propria realtà. Il modello distingue fra etnocentrismo ed etnorelativismo.

¹⁴ Bennett, Milton J. 1998, p. 26.

MODELLO DI SVILUPPO DELLA SENSIBILITÀ CULTURALE

Esperienza della differenza					
Etnocentrismo			Etnorelativismo		
Negazione	Difesa	Minimizzazione	Accettazione	Adattamento	Integrazione

Consigliamo di dedicare almeno due ore e mezza o un intero giorno di corso al tema dell'interculturalità. In generale, è importante ricordare che il processo di apprendimento interculturale dura per tutta la vita. Gli aspetti presi in esame consentono di avvicinarsi a comportamenti sensibili da un punto di vista culturale.

In corsi più avanzati, suggeriamo anche di affrontare temi quali stereotipi, potere e razzismo che in questo caso possono essere solo accennati pur essendo consci della loro rilevanza.

4. Le basi dell'inclusione

Parole chiave

Migrazione, diversità, uguaglianza/disuguaglianza, inclusione/esclusione, identità, dignità, differenze culturali, diritti umani, senso di appartenenza, comunità, società, xenofobia, resilienza, Unione europea.

Fra i fattori che influiscono sulla migrazione occorre tenere conto delle tendenze globali. I cambiamenti interessano tutti gli individui, tuttavia alcune persone sono più svantaggiate di altre - anziani, giovani, migranti, donne, famiglie non tradizionali - pertanto più vulnerabili di fronte ai cambiamenti. I principali cambiamenti che interessano la società sono di ordine: (1) economico, (2) demografico, (3) spaziale, (4) informativo.

Il fenomeno migratorio risale agli albori dell'umanità e ha consentito di produrre una certa diversità a livello globale. Per **diversità** si intende *la presenza di una vasta gamma di qualità umane, all'interno di un gruppo, un'organizzazione e una società per quanto attiene alle capacità, l'età, l'origine, la cultura, l'etnia, il genere, l'identità di genere, la religione, l'orientamento sessuale e lo status socioeconomico*. La diversità ha due dimensioni: una primaria (biologica e visibile: età, genere, etnia, classe sociale, disabilità) e l'altra secondaria (di natura socioculturale e meno visibile: lingua, livello di istruzione, valori, occupazione, cultura, stili di apprendimento, ecc.). Sapere che la nostra società è diversa significa essere consapevoli della presenza di diversi **modelli di integrazione** che ci dimostrano fino a che punto il gruppo dominante sia in grado di condividere risorse, potere e opportunità con le minoranze. È possibile distinguere fra 4 diversi modelli (1) esclusione; (2) segregazione; (3) integrazione (4) inclusione.

Il processo di esclusione sociale è complesso e presenta varie sfaccettature, non è legato esclusivamente alla povertà, all'assenza di beni materiali o al mancato accesso a risorse economiche. *I processi di esclusione basati su presupposti identitari* è in aumento a livello globale e in Europa sulla base di pregiudizi etnici, religiosi, di genere, età, disabilità, nazionalità, status legale (rifugiati, sans papier, migranti indesiderati).

Le ricerche condotte nel campo dell'istruzione e dell'economia dimostrano che l'inclusione sociale costituisce uno dei tre pilasti dello **sviluppo sostenibile**:

1. Economia (crescita, efficienza)
2. Ambiente (risorse, gestione dei rifiuti)
3. Società (inclusione sociale, *empowerment*, inclusività).

Cos'è quindi l'inclusione sociale? Perché è tanto importante? L'inclusione sociale non è altro che il processo che porta a un miglioramento delle condizioni al fine di garantire a tutte e tutti la possibilità di partecipare attivamente alla vita sociale. Porta al miglioramento delle capacità, opportunità e dignità delle persone svantaggiate in virtù dei loro elementi identitari.¹⁵ È importante per ogni essere umano, dal momento che solo attraverso l'inclusione sarà possibile sradicare povertà e conflitti a livello globale, europeo e locale.

In quali ambiti bisogna, quindi, promuovere l'inclusione? La risposta a questa domanda è concreta e complessa e implica dei cambiamenti all'interno della sfera **economica, sociale, politica e culturale** ad ogni livello (individuale, familiare, comunitario, nazionale, globale. Sono tre gli ambiti in cui è necessario promuovere l'inclusione: **(1) spazi, (2) servizi, e (3) mercati**. Gli spazi sono di natura fisica, politica., culturale; i servizi sono legati al sistema dell'informazione, del welfare, dell'istruzione, della sanità; per mercato si intende l'accesso a un alloggio sicuro, al lavoro, alla terra e al credito.

Un'altra domanda alla quale rispondere è: **Cosa fare per promuovere l'inclusione? I diritti umani** costituiscono, in questo senso, un elemento essenziale. A causa del poco tempo a nostra disposizione, non è possibile affrontare tale tema nel dettaglio – ad ogni modo occorre sensibilizzare in merito al fatto che i diritti delle persone migranti o delle minoranze sono diritti umani universali. Tutte le persone devono essere trattate con rispetto: occorre accertarsi che abbiano le capacità, le opportunità necessarie e la dignità per sentirsi incluse all'interno della società

Ricordiamo che il partenariato di 3steps condivide e sostiene l'**autodeterminazione**: ogni persona ha il diritto di identificare la propria cultura e di costruire la propria identità.

¹⁵ Kamur, A.



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

The 3STEPS project 'Fostering education and inclusion of disadvantaged refugee and migrant learners' (project number 612176-EPP-1-2019-1-AT-EPPKA3-IPI-SOC-IN) is an Erasmus+ Programme KA3 'Support for Policy Reform' started on 15 January 2020 and funded for three years by the European Commission - DG EACEA.

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

Partner



Organización coordinadora
Asociación Caminos / Spagna
www.asoccaminos.org



CESIE / Italia
cesie.org



ALDA / Francia
www.alda-europe.eu

symplexis

Symplexis / Grecia
symplexis.eu



Mozaik / Turchia
www.mozaik.org.tr



3STEPS - Outline of Adaptation Needs - Report © 2021 is licensed under CC BY-NC-ND 4.0.
To view a copy of this license, visit <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



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

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