

## Cultural Mentoring Curriculum

### NEST PROJECT

KA3: 612187-EPP-1-2019-1-EL-EPPKA3-IPI-SOC-IN

WP3. Progettare soluzioni educative innovative e su misura per incrementare l'inclusione di migranti e rifugiati nelle società di accoglienza: l'approccio "Learn and Blend"

Dicembre 2021



## 1. Obiettivo generale del Cultural Mentoring Curriculum

L'obiettivo generale di questo curriculum è supportare l'apprendimento culturale attraverso una sessione di formazione face to face, in cui si svilupperanno le competenze dei partecipanti per diventare loro stessi tutor o per fornire servizi di tutoraggio più efficaci.

In particolare, il curriculum si rivolgerà ai tutor con il fine di sviluppare le loro competenze trasversali, tecniche e attitudini nell'offerta di corsi di formazione culturale, come il progetto NEST. Attraverso la loro partecipazione al workshop, tutor e futuri mentori avranno l'opportunità di conoscere il progetto NEST e l'approccio "Learn & Blend", di familiarizzare con concetti come "comunicazione multiculturale" e "comprensione", "integrazione", ecc. e acquisire nuove abilità e competenze per il dialogo interculturale e per il tutoraggio professionale.

## 2. Gruppi target

**Coach** con competenza in campo interculturale, transculturale (pluriculturalismo) e competenza nel counseling.

I migranti/rifugiati saranno formati per **diventare mentori**. A questo proposito, agiranno anche come agenti in grado di trasferire gli output e l'esperienza progettuale nei propri contesti. Allo stesso tempo, forniranno il loro prezioso contributo per rendere i risultati del progetto più pertinenti alle esigenze del gruppo target.

Idealmente, un coach madrelingua e un migrante/rifugiato lavoreranno insieme.

## 3. Outcomes di apprendimento

Al termine del workshop, i partecipanti saranno in grado di:

In termini di conoscenza:

- *Distinguere tra i concetti di interculturalità, multiculturalismo, acculturazione, integrazione e inclusione e realizzando una comprensione e un'opinione di base su di essi.*

- *Avere acquisito conoscenze di base su come garantire un'efficace comunicazione interculturale*

- *Comprendere il concetto di mentoring e le sue varianti (coaching, peer mentoring, mentoring culturale)*

- *Identificare quali abilità deve sviluppare un mentore*

- *Conoscere una serie di tecniche di mentoring efficaci utilizzate per supportare una relazione di mentoring*

In termini di competenze:

- *Indicare cosa evitare e cosa fare per promuovere un'efficace Comunicazione Interculturale*

- *Descrivere il contesto e il processo di mentoring*

- Essere in grado di ideare uno schema di autovalutazione culturale di base da utilizzare non solo nel tutoraggio ma anche per supportare il proprio sviluppo personale
  - Essere in grado di ideare uno schema di base della catena dei risultati, basato su un'analisi SWOT, da utilizzare sia nel tutoraggio sia per aiutarli a raggiungere i propri obiettivi personali
  - Essere in grado di utilizzare una serie di tecniche di comunicazione interpersonale per migliorare la qualità del tutoraggio (storytelling, domande a risposta aperta)
- In termini di competenze:
- Essere sensibilizzati sull'importanza della comunicazione interculturale
  - Avere acquisito gli strumenti di base per diventare loro stessi mentori
  - Essere in grado di rimanere coinvolti nel processo di mentoring, anche dopo la fine del programma
  - Essere competenti nella vita di tutti i giorni (abilità di vita)

#### 4. Durata del seminario e metodologia di formazione

La durata del workshop è di cinque ore e si svolgerà in presenza.

#### 5. Attrezzature e materiali necessari

Laptop, proiettore, presentazione PowerPoint, carta e penna

### 6. Breakdown del programma

<b>Cultural Mentoring Curriculum</b>	
<b>1. NEST Project</b>	<b>1 ora</b>
Introduzione al programma NEST Project – rompere il ghiaccio	30 minuti
L'approccio 'Learn & Blend'	30 minuti
<b>2. COMUNICAZIONE INTERCULTURALE / MULTICULTURALE</b>	<b>1 ora</b>
Introduzione ai concetti di INTERCULTURALISMO e MULTICULTURALISMO	25'

Cos'è l' acculturazione - esempi, storia ed evoluzione del concetto, fino al concetto odierno di INTEGRAZIONE e INCLUSIONE.	20'
Comunicazione interculturale - Cosa fare e cosa non fare	15'
<b>3. TECNICHE CHIAVE DEL MENTORING</b>	<b>2 hours</b>
Introduzione al mentoring e tecniche di mentoring	15'
Autovalutazione culturale	20'
Sviluppo della catena dei risultati	20'
Condivisione di esperienze personali e narrazione	15'
Domande aperte	10'
Apprendimento pratico e tecniche di gioco di ruolo	10'
Prima sessione di tutoraggio: esercizio di gioco di ruolo	30'
<b>4. COMPETENZE CHIAVE DEL MENTORING</b>	<b>1 hour</b>
L'empatia come primo mezzo per incontrare l'altro; Imparare ad entrare e uscire dalla relazione senza farsi male.	20'
Presentazione di casi esemplari in cui il mentore svolge un ruolo particolarmente complesso nelle dinamiche di relazione mentore-allievo.	20'
Abilità e competenze trasversali necessarie per diventare mentore	20'

## 7. Strumenti metodologici

<b>INTRODUZIONE: COS'È IL PROGETTO NEST</b>		<b>1 ora</b>
<b>Strumenti metodologici</b>	<b>Tecnica di training</b>	<b>Duration</b>
Introduzione al NEST project	<i>Proiezione PowerPoint</i>	<i>15 min</i>
Rompere il ghiaccio	<i>Esercizio di gruppo</i>	<i>15 min</i>
L'approccio 'Learn & Blend'	<b>Tecnica di training</b>	<i>30 min</i>
<b>UNITA' 1: COMUNICAZIONE INTERCULTURALE E MULTICULTURALE</b>		<b>1 ora</b>
<b>Strumenti metodologici</b>	<i>Proiezione PowerPoint</i>	<b>Durata</b>
Introduzione ai concetti di multiculturalità e interculturalità	<i>Proiezione PowerPoint</i>	<i>45min</i>
Cos'è acculturazione - esempi, storia e evoluzione del concetto fino ad arrivare ai concetti di integrazione e inclusione.	<i>Proiezione PowerPoint, discussioni di gruppo</i>	<i>45min</i>
Comunicazione interculturale, cose da fare e da non fare	letture, discussioni di gruppo	<i>30min</i>
<b>UNITA' 2: TECNICHE CHIAVE DI MENTORING</b>		<b>2 hrs</b>
<b>Strumenti metodologici</b>	<b>Tecnica di training</b>	<b>Durata</b>
<i>2.1 Introduzione al mentoring e tecniche di mentoring</i>	<i>Proiezione PowerPoint, domanda e risposta</i>	<i>15min</i>
<i>2.2 Autovalutazione culturale</i>	<i>Proiezione PowerPoint, domanda e risposta</i>	<i>20min</i>
<i>2.3 Sviluppo della catena dei risultati,</i>	<i>Proiezione PowerPoint, esercizio di gruppo</i>	<i>20min</i>
<i>2.4 Condivisione di esperienze personali e narrazione</i>	<i>Proiezione PowerPoint</i>	<i>15min</i>
<i>2.5 Domande aperte</i>	<i>Proiezione PowerPoint, domanda e risposta</i>	<i>10min</i>
<i>2.6 Condivisione di esperienze personali e narrazione</i>	<i>Proiezione PowerPoint</i>	<i>10min</i>
<i>2.7 Prima sessione di mentoring: esercizio di gioco di ruolo</i>	Gioco di ruolo	<i>30min</i>

<b>UNITA' 3: ABILITA' CHIAVE DEL MENTORING</b>		<b>1 ora</b>
<b>Strumenti metodologici</b>	<b>Tecnica di training</b>	<b>Durata</b>
<i>L'empatia come primo mezzo di incontro con l'altro; imparare a entrare e uscire dalla relazione senza farsi male.</i>	<i>Proiezione PowerPoint, discussione di gruppo</i>	45min
<i>Presentazione di casi esemplari in cui il mentore gioca un ruolo particolarmente complesso nella dinamica della relazione mentore-mentee.</i>	<i>Proiezione PowerPoint, discussione di gruppo</i>	45min
<i>Capacità e competenze trasversali necessarie per diventare un mentore.</i>	<i>Proiezione PowerPoint</i>	45min

## 8. Attività

INTRODUZIONE: COS'E' IL PROGETTO NEST			30 min
Attività	Scopo dell'attività	Istruzioni	Durata
Introduzione al progetto NEST e all'approccio "Learn & Blend"	L'attività ha lo scopo di introdurre i mentori agli obiettivi e al contesto del progetto NEST.	L'attività sarà realizzata attraverso una presentazione PPT con le principali informazioni relative progetto NEST <b>(Vedi allegato 1)</b>	15 min
Rompere il ghiaccio: "Trova 10 cose in comune con gli altri membri del tuo gruppo".	L'attività mira a fornire ai partecipanti un mezzo per conoscersi meglio e per farli sentire più a proprio agio in gruppo.	Dividere i partecipanti in gruppi di quattro o cinque persone.  Dite ai gruppi appena formati che il loro compito è quello di trovare dieci cose che hanno in comune, con ogni altra persona del gruppo, che non hanno nulla a che fare con il lavoro, le parti del corpo e l'abbigliamento.  Dite al gruppo di trovare le dieci cose che hanno in comune. Una persona dovrebbe prendere appunti ed essere pronta a leggere la sua lista a tutti partecipanti al termine del compito.  Chiedete a un volontario di leggere la sua lista alla stanza, prima. Poi, chiedete ad ogni gruppo di condividere l'intero elenco con la stanza.  Permettere un libero scambio di conversazione, risate e condivisione.	15 min
L'approccio 'Learn & Blend'	Lo scopo di questa attività è quello di permettere ai partecipanti di familiarizzare con l'approccio 'Learn & Blend'. Dopo la descrizione dell'approccio, verrà presentato il corso 'Learn & Blend'.	L'attività sarà realizzata attraverso una presentazione PPT con le informazioni principali fornite per il corso 'Learn & Blend'. <b>(Vedi allegato 2)</b>	30 min

UNITA' 1: COMUNICAZIONE INTERCULTURALE E MULTICULTURALE			1 ora
Attività	Scopo dell'attività	Istruzioni	Durata
1.1 <i>Introduzione ai concetti di INTERCULTURALISMO e MULTICULTURALISMO</i>	Questa attività aiuterà i mentee a comprendere come la presenza in un mondo multiculturale possa influenzare la propria identità, non solo perché ci sono diversi modi di vivere e di concepire gli altri, ma anche per la possibilità di un confronto interculturale e di una comprensione reciproca.	<p>Il formatore deve spiegare le differenze tra i due concetti e indicare ai mentee le situazioni in cui possono notare una presenza multiculturale. <b>(Vedi allegato 1.1)</b></p> <p>Inoltre, lui/lei deve introdurre i partecipanti alla riflessione su questi due concetti, e spiegare come il passaggio da una visione semplicemente descrittiva (multiculturalismo) ad una che valorizza l'interazione e la comprensione reciproca (interculturalismo) può rafforzare le società umane e promuovere l'ideale di inclusione, trovando l'unità nella diversità.</p>	25min
1.2 <i>Cos'è l'ACCULTURAZIONE - esempi, storia ed evoluzione del concetto, fino al concetto odierno di INTEGRAZIONE e INCLUSIONE.</i>	<p>Lo scopo dell'attività è quello di far capire ai mentee che, così come loro imparano a conoscere un mondo diverso, anche coloro che li accolgono devono, in qualche modo, essere messi in uno stato di "crisi" dall'incontro con culture e idee diverse.</p> <p>Così facendo, saranno più vicini a cogliere le paure e le preoccupazioni della società ricevente, e a fare il primo passo cruciale verso la comprensione reciproca, anche quando la società ricevente rimane titubante.</p>	<p>In un contesto di conversazione aperta e continua, il formatore spiegherà i termini di acculturazione, integrazione e inclusione, concentrandosi sulla trasformazione storica dei termini, che è partita dal primo (acculturazione) ed è arrivata oggi all'ultimo di essi (inclusione).</p> <p><b>(Vedi allegato 1.2)</b></p> <p>Alla fine dell'attività, i partecipanti saranno invitati a fornire esempi tratti dalla loro vita, o da storie che hanno sentito, legate ad esperienze reali di acculturazione. Si discuterà di quali siano le barriere all'integrazione, rappresentate dalle difficoltà di una efficace comunicazione con la società ospitante.</p> <p>L'insegnante/formatore deve sempre tenere a mente che questi argomenti sono molto complessi e dovrebbe sforzarsi di fornire spiegazioni chiare ed esempi del mondo reale quando possibile.</p>	20min



1.3 Comunicazione interculturale: cosa fare e cosa non fare	Allontanandosi dalle discussioni teoriche, l'unità termina con una semplice presentazione delle cose da fare e da non fare nella comunicazione interculturale, con l'obiettivo di aiutare i partecipanti nelle loro interazioni quotidiane e fornire loro del materiale pratico su cui riflettere e da condividere poi con i propri mentee.	Il formatore presenterà ai partecipanti la relativa tabella (vedi allegato 1.3).  Dopodiché, seguirà una discussione sulle difficoltà percepite durante la comunicazione interculturale e se utilizzano già alcune tecniche di comunicazione interculturale efficaci o inefficaci.	15min
---	---	--	-------

<b>UNITA' 2: TECNICHE CHIAVE DI MENTORING</b>			<b>2 ore</b>
<b>Attività</b>	<b>Scopo dell'attività</b>	<b>Istruzioni</b>	<b>Durata</b>
<i>2.1 Introduzione al mentoring e alle tecniche di mentoring</i>	L'attività illustra i principi di base del mentoring e introduce i partecipanti al tema della presente unità, cioè il concetto di tecniche di mentoring.  Dopo il suo completamento, i partecipanti avranno acquisito una comprensione della struttura generale del processo di mentoring, e questo li aiuterà ad avviare la propria esperienza di mentoring.	Il formatore introdurrà i partecipanti al concetto di mentoring culturale e illustrerà i principi di base di una sessione di mentoring.  Inoltre, lui/lei toccherà l'argomento delle tecniche di mentoring, cioè i metodi provati e testati nel tempo per facilitare il mentoring e garantirne l'efficacia.  Le azioni di cui sopra devono essere attuate nel modo più interattivo possibile e, a tal fine, i formatori possono consultare i suggerimenti forniti nell'allegato 2.1, per quanto riguarda il modo migliore di utilizzare la relativa presentazione PP.  Alla fine dell'attività, il formatore illustrerà brevemente ai partecipanti il resto del contenuto dell'unità, cioè le tecniche illustrate di seguito: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Autovalutazione culturale</li> <li>• Sviluppo della catena dei risultati</li> <li>• Condivisione di esperienze e storytelling</li> <li>• Domande aperte</li> <li>• Apprendimento pratico e giochi di ruolo</li> </ul>	15min

<p><b>2.2</b> <i>Autovalutazione culturale</i></p>	<p>L'attività presenta uno strumento che può permettere ai mentee di indicare esplicitamente e riflettere sulla propria autocomprensione in termini di cultura, ma anche sulla propria comprensione e sul proprio livello di apprezzamento della cultura ospite.</p> <p>Così facendo, l'attività aiuta i mentori a introdurre questo difficile argomento ai loro futuri mentee, come un primo passo verso l'integrazione e la competenza culturale.</p>	<p>Per quanto riguarda il Mentoring Culturale in particolare, la Tecnica di Autovalutazione Culturale può servire come una risorsa preziosa per iniziare una relazione significativa tra mentore e mentee.</p> <p>Il formatore deve illustrare questa tecnica ai partecipanti, concentrandosi su un approccio di analisi SWOT, e con l'aiuto della relativa presentazione PP. (Vedi allegato 2.2)</p>	<p><b>20min</b></p>
<p><b>2.3</b> <i>Sviluppo della catena dei risultati</i></p>	<p>Questa attività elabora un aspetto fondamentale del mentoring: la definizione degli obiettivi.</p> <p>Presenta ai partecipanti la "Tecnica di sviluppo della catena dei risultati", che serve loro come esempio per visualizzare il processo di definizione e pianificazione degli obiettivi.</p> <p>Questa metodologia sosterrà i partecipanti nell'ideazione strategica di obiettivi e corsi d'azione per raggiungere gli obiettivi quando alla fine stabiliranno le loro relazioni di mentoring.</p>	<p>Il formatore inizierà presentando uno schema base della catena dei risultati, attraverso una lavagna o altri mezzi digitali. (Vedi allegato 2.3)</p> <p>Fin dall'inizio, il formatore deve chiarire che qualsiasi schema di definizione degli obiettivi del mentoring è centrato sulla persona, il che significa che è basato sui bisogni e le aspirazioni di ogni mentee, e quindi non ci dovrebbero mai essere due catene di risultati identiche.</p> <p>Spiegherà poi le varie fasi di ideazione di un tale schema, ancora una volta con un approccio SWOT.</p> <p>Alla fine dell'attività, il formatore darà un po' di tempo ai partecipanti per fare tutte le domande che possono avere e procederà a rispondere in breve.</p> <p>Se il tempo lo permette, i partecipanti saranno invitati a ideare la propria semplice catena di risultati, stabilendo un obiettivo concreto e immaginando i passi necessari per il suo raggiungimento.</p>	<p><b>20min</b></p>

<p><b>2.4</b> <i>Condividere esperienze e raccontare storie</i></p>	<p>Questa attività evidenzia l'importanza di condividere le esperienze personali all'interno di una relazione di mentoring. Allo stesso tempo, illustra alcuni dei pericoli dell'uso eccessivo di questa tecnica e fornisce un'alternativa, ovvero la tecnica dello "Storytelling".</p> <p>Presentando entrambe le tecniche, l'attività fornisce ai partecipanti la conoscenza di quello che può essere lo strumento più importante per un mentore, così come alcune linee guida di base per il suo utilizzo.</p>	<p>Una parte importante dell'essere un mentore è quella di agire come un modello di ruolo per il mentee. Per fare questo, tuttavia, è cruciale che il mentee si identifichi con il mentore, come qualcuno che è passato con successo attraverso problemi simili ai suoi.</p> <p>Condividere esperienze personali è una tecnica che facilita questo processo e, in generale, costruisce la fiducia tra mentore e mentee.</p> <p>In questa attività, il formatore deve illustrare i punti di cui sopra e fornire alcune linee guida sull'uso corretto delle tecniche pertinenti. (Vedi allegato 2.4)</p>	<p>15min</p>
<p>2.5 Domande aperte</p>	<p>Questa attività presenta un modo per iniziare o immergersi in un argomento difficile, ovvero la tecnica delle domande aperte. Essa completa altre abilità di comunicazione che i mentori dovrebbero avere per assicurare una relazione di mentoring costruttiva.</p>	<p>Il formatore deve presentare la tecnica delle domande aperte, spiegando la struttura di tali domande, così come i loro vantaggi e le ragioni per usarle. (Vedi allegato 2.5)</p> <p>Dopo di che, lui/lei dovrebbe invitare i partecipanti a ideare e condividere con il gruppo le proprie domande aperte.</p>	<p>10min</p>
<p>2.6 Apprendimento pratico e tecniche di gioco di ruolo</p>	<p>Le ultime tecniche presentate sono più orientate alla pratica e possono integrare le altre attività di mentoring. Attraverso l'apprendimento pratico e il gioco di ruolo, il mentee può apprendere rapidamente competenze pratiche che lo aiutino nella sua vita quotidiana. Inoltre, le tecniche possono servire come strumento per il mentee per</p>	<p>In questa attività, il formatore illustra l'apprendimento pratico e le tecniche di gioco di ruolo. (Vedi allegato 2.6)</p> <p>Spiega ai partecipanti che la logica dietro l'apprendimento pratico e il gioco di ruolo è che imparare facendo è più efficace di un semplice sforzo teorico.</p> <p>Tuttavia, sottolinea che il mentee deve tenere a mente che non tutte le materie possono essere insegnate in questo modo, e che la conoscenza culturale è molto di più</p>	<p>10min</p>

	interiorizzare meglio le conoscenze culturali.	delle competenze pratiche quotidiane.  Allo stesso tempo, si consiglia cautela poiché, come detto in precedenza, il mentoring non deve risolvere direttamente i problemi del mentee, ma deve indirettamente metterlo in grado di crescere da solo.	
<b>2.7 Prima sessione di mentoring:</b> <i>Gioco di ruolo</i>	L'attività finale aiuterà i partecipanti a interiorizzare meglio i punti fondamentali affrontati durante l'unità, in modo interattivo.  In particolare, rivedrà i principi di base su cui il mentoring dovrebbe essere costruito, così come i primi passi che una relazione di mentoring deve percorrere.  Inoltre, mostrerà la tecnica del gioco di ruolo in un modo più concreto, cioè sollecitando i partecipanti a prendervi parte direttamente.	<i>Per riassumere, l'unità terminerà con un gioco di ruolo interattivo, dove i partecipanti saranno invitati a impersonare un mentore e un mentee durante il loro primo incontro.</i>  <i>Il formatore deve focalizzare l'attenzione dei mentee sui seguenti punti:</i>  <i>- Presentare al mentee (immaginario) i principi di base del mentoring</i>  <i>- Stabilire un orizzonte temporale per le sessioni di mentoring: complessivo e ricorrente, ad esempio, "la relazione durerà 1 anno se non diversamente stabilito in seguito, ci vedremo una volta a settimana al GIORNO/ORA)</i>  <i>-- Stabilire/Discutere gli obiettivi iniziali: il mentore (fittizio) dovrebbe indirizzare il mentee (fittizio) a pensare i propri obiettivi e a metterli in parole - se non possono esprimerli da soli.</i>	30min
<b>UNITA' 3: ABILITA' CHIAVE DEL MENTORING</b>			1 ora
<b>Attività</b>	<b>Scopo dell'attività</b>	<b>Istruzioni</b>	<b>Durata</b>
3.1 L'empatia come primo mezzo di incontro con l'altro; imparare a entrare e uscire dalla relazione senza farsi male.	L'elemento dell'empatia viene assunto come concetto chiave per entrare in contatto con l'altro e costruire un ponte di comunicazione.	Il formatore spiegherà ai partecipanti cos'è l'empatia, facendo una distinzione tra empatia positiva e negativa.  (Vedi allegato 3.1)  Lui/lei si assicurerà anche che, alla fine dell'attività, ci sia tutto il tempo per i partecipanti di condividere alcuni pensieri e	20min

		sentimenti sull'empatia, e in particolare l'empatia per individui culturalmente diversi o comunque diversi da loro.	
3.2 <i>Presentazione di casi esemplari in cui il mentore svolge un ruolo particolarmente complesso nella dinamica della relazione mentore-mentee.</i>	Attraverso la presentazione di due esempi specifici, questa attività mira a preparare i partecipanti a casi in cui il mentore gioca un ruolo particolarmente complesso nella dinamica della relazione di mentoring, nonché a informarli sui modi migliori per agire in tali casi, avendo in mente sia il giovamento del mentee che il proprio.	<p>Dopo aver presentato ognuno dei due casi che possono verificarsi ad un certo punto della relazione di mentoring, il formatore chiede ai partecipanti di immaginare come si comporterebbero in una situazione simile.</p> <p>In seguito, procede a spiegare loro la corretta linea d'azione così come le ragioni per cui è corretta, e li invita a condividere le loro opinioni e a discutere ulteriormente sull'argomento.</p> <p>Discussione di gruppo sull'argomento (Vedi allegato 3.2)</p>	20min
3.3 <i>Capacità e competenze trasversali necessarie per diventare un mentore efficace</i>	Questa attività finale si concentra su una serie di competenze trasversali necessarie per diventare un mentore valido ed esorta i partecipanti a cercare di coltivarle ulteriormente in tutti gli ambiti della loro vita.	<p>Il formatore deve presentare ai partecipanti il concetto di "competenze trasversali" e quali tra queste sono essenziali per stabilire relazioni di mentoring efficaci.</p> <p>(Vedi allegato 3.3)</p> <p>Concludendo l'unità, il formatore dovrebbe chiarire che stabilire una relazione di mentoring può essere vantaggioso non solo per lo sviluppo personale del mentee, ma anche per quello del mentore, e può aiutarlo ad acquisire nuove competenze interpersonali e interculturali, e/o consolidare quelle che già possiede.</p>	20min

## 9. Allegati

### Allegato 1.1

<i>Multiculturalismo</i>	<i>Interculturalismo</i>
<p>Il multiculturalismo non è altro che la trascrizione oggettiva di una realtà di fatto, della coesistenza sullo stesso territorio di popoli, etnie, lingue e valori diversi.</p> <p>Questo punto di vista non fornisce alcun giudizio di valore, è una semplice registrazione della composizione estremamente complessa del villaggio globale, secondo un approccio relativista.</p> <p>Allo stesso tempo, la multiculturalità presenta la possibilità di affrontare se stessi, attraverso l'incontro con l'altro nella sua fluidità e attraverso l'apertura e "l'accettazione" di modi di agire e pensare che possono differire notevolmente dai nostri.</p> <p>Per questo motivo si è posto un nuovo accento non sulla semplice descrizione del ricco mosaico di culture coesistenti all'interno delle società moderne, ma sulle opportunità che l'interazione tra le culture presenta per quanto riguarda la scoperta di sé, ma anche il rispetto reciproco e l'arricchimento della propria identità.</p>	<p>A differenza dell'idea di multiculturalismo, ciò che l'interculturalismo sottolinea è l'interazione tra le culture.</p> <p>Nella nostra vita quotidiana, la diversità si incontra costantemente nella maggior parte degli ambienti, come quando si lavora con colleghi di altri paesi, nelle case dove vivono persone di diverse nazioni, nei divertimenti, e molti altri.</p> <p>L'interculturalismo sottolinea che, invece di accettare semplicemente il fatto multiculturale delle società moderne in modo passivo, le persone culturalmente diverse dovrebbero sforzarsi di interagire l'una con l'altra, favorire il dialogo e viaggiare verso la scoperta di sé, la comprensione reciproca e trovare l'unità nella diversità, così come la forza.</p>

## Allegato 1.2

### Acculturazione, Integrazione ed Inclusione.

*Il termine "acculturazione" deriva etimologicamente dalla preposizione latina ad, che suggerisce un movimento unidirezionale ad quem. Vale la pena ricordare che gli antropologi che hanno coniato questo termine hanno sempre sottolineato senza ambiguità che l'acculturazione è un processo bidirezionale (Herskovits), anche se questo scambio è molto spesso ineguale. La cultura "donatrice" è anche modificata da ciò che riceve dalla cultura a cui dà.*

*Questa distinzione, anche se utile, diventa sempre più sfocata nella società attuale dove i due processi interferiscono e si sovrappongono sempre più frequentemente a causa del sistema planetario di informazione e comunicazione dei media, in cui i confini territoriali delle singole culture diventano sempre più inoperanti. Ogni individuo o gruppo ha difficoltà a percepire il carattere endogeno o esogeno del suo cambiamento culturale (contenuto valoriale e comportamentale). È quindi essenziale arrivare a termini come integrazione ma soprattutto inclusione reciproca tra persone di diversa provenienza.*

*Per fare luce su questi due termini:*

*- **L'integrazione** è un processo bidirezionale in cui sia il migrante che i residenti locali si adattano l'uno all'altro. Questo processo è promosso in un ambiente sicuro e non discriminatorio che permette l'interazione interculturale.*

*- **L'inclusione** è la pratica o la politica di fornire uguale accesso alle opportunità e alle risorse per le persone che altrimenti potrebbero essere escluse o emarginate. L'inclusione è sia il risultato di un processo di integrazione di successo, sia un fattore importante che influenza i tassi di successo dell'integrazione.*

*Una società inclusiva assicura che i migranti o altre popolazioni svantaggiate diventino parte integrante della società e siano in grado di realizzare pienamente il loro potenziale e di condurre una vita soddisfacente.*

*Nell'incontro e nel confronto tra individui e gruppi sociali e culturali diversi, non sono solo l'alterità e la differenza a dover essere prese in considerazione, ma anche l'ineguaglianza o l'uguaglianza delle relazioni tra i gruppi che si incontrano, che spesso decidono (più che le proprietà intrinseche delle culture interagenti) il contenuto e le modalità degli scambi che avvengono, così come le nuove configurazioni culturali che ne risultano.*

## Allegato 1.3

### Comunicazione interculturale – Cosa fare e cosa non fare

DOs	DON'Ts
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Essere aperti alla diversità e aspettarsi di incontrare delle differenze</li> <li>• Essere consapevoli di se stessi e del proprio comportamento e stile di comunicazione - è diverso da quello che l'altra persona si aspetta culturalmente?</li> <li>• Mostrare un interesse sincero per le altre persone e i loro punti di vista, la sincerità dovrebbe ridurre le possibilità di malintesi o le loro ripercussioni</li> <li>• Affrontare i propri stereotipi</li> <li>• Essere consapevoli del proprio linguaggio del corpo e della comunicazione non verbale e conoscere i segnali non verbali preferiti dai membri di altre culture</li> <li>• Cercare di adattare il proprio stile di comunicazione in base al contesto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Supporre che tutti si comportino in modo stereotipato in base al proprio paese d'origine</li> <li>• Avere paura delle incomprensioni o anche dei conflitti. Sono normali e dovresti invece cercare di acquisire abilità efficaci di gestione dei conflitti, come spiegare le tue opinioni in modo educato, e rispettare le opinioni degli altri.</li> <li>• Essere sulla difensiva e presumere che l'altro abbia cattive intenzioni fin dall'inizio</li> <li>• Dare per scontata la comprensione. Nei contesti interculturali c'è bisogno di chiarire tutto, finché non ci si abitua ai modelli di comportamento e di pensiero dell'altro.</li> </ul>



## Allegato 2.1

### Suggerimenti su come presentare al meglio la relativa presentazione PP.

Per attirare l'attenzione dei partecipanti e promuovere la partecipazione attiva fin dall'inizio, il formatore inizia questa unità ponendo una domanda:

"Qual è, secondo voi, la differenza tra mentoring e coaching?"

In base alle risposte che seguono, o alla loro assenza, il formatore procede a rispondere a questa domanda, in modo il più possibile interattivo.

In seguito, spiega ulteriormente che, anche se il mentoring comporta relazioni di fiducia che sono a lungo termine e meno formali, deve comunque seguire alcuni principi generali per essere efficace.

Vale a dire, indipendentemente dalle tecniche specifiche impiegate di volta in volta, il mentoring dovrebbe attenersi a quanto segue:

#### **Riservatezza:**

Il mentore si impegna a non condividere alcuna informazione personale o altre preoccupazioni del mentee con terzi

#### **Definizione degli obiettivi:**

La relazione è fatta su misura per le aspirazioni e i bisogni del mentee, e ha obiettivi specifici e un tempo predeterminato

#### **Approccio del "non dire":**

Un mentore non dovrebbe risolvere direttamente i problemi del mentee, poiché a lungo termine questo non aiuta il mentee ad imparare o a migliorare. Il ruolo del mentore è invece quello di responsabilizzare il mentee e sostenerlo nell'escogitare le sue soluzioni uniche ai propri problemi.

#### **Politica della porta aperta:**

Il mentee è libero di terminare la relazione se decide che non favorisce i suoi obiettivi

Può seguire una breve conversazione sui punti precedenti. Se i partecipanti sono passivi, il formatore dovrebbe fare loro delle domande dirette, per esempio se qualcosa li ha confusi o impressionati, e se riescono a vedersi come mentori in futuro.

Concludendo l'attività, il formatore deve ricordare che, a parte i punti di cui sopra, ci sono altre tecniche specifiche e collaudate nel tempo che un mentore può impiegare per sostenere al meglio il suo mentee.

Alcune delle più importanti di queste tecniche sono presentate nelle attività che seguono, con l'obiettivo di facilitare la transizione dei partecipanti a diventare mentori

## Allegato 2.2

### Tecnica di autovalutazione culturale

#### a. Linee guida per la tecnica

Questa tecnica dovrebbe essere impiegata il più velocemente possibile all'interno del contesto di mentoring, seconda solo a stabilire un calendario per il mentoring e a spiegare al mentee i principi di base illustrati nell'attività precedente.

Attraverso l'autovalutazione culturale, il mentore invita il mentee a considerare le caratteristiche particolari della propria cultura insieme a quelle della cultura ospitante. Nel fare ciò, il mentee può adottare un approccio di analisi **SWOT**, in cui pensa in termini di Forze, Debolezze, Opportunità e Minacce.

"Che tipo di differenze o somiglianze il mentee può identificare tra le due culture, e in che modo queste possono presentargli opportunità e/o minacce?"

Dando inizio a questo tipo di indagine, il mentore aiuterà il mentee a definire la propria comprensione di se stesso e della propria cultura, il che può essere il primo importante passo verso un viaggio alla scoperta di se stesso, in termini generali ma anche in termini di cultura e apprezzamento culturale.

Discutendo le paure e le preoccupazioni del mentee, così come le differenze, i punti di forza e le debolezze che percepiscono in se stessi in relazione al nuovo ambiente, sia lui che il mentore saranno in grado di affrontare i reciproci pregiudizi, arricchire la propria comprensione della cultura ospite e della cultura in generale, e superare qualsiasi difficoltà che il mentee potrebbe incontrare.

#### b. Esempio di analisi SWOT, con un focus sulla cultura.

Caratteristiche interne, abilità e competenze del Mentee, in termini di cultura.



Vantaggi e opportunità presentati dal nuovo ambiente culturale

## Allegato 2.3

### Sviluppo della catena dei risultati

Riguardo il raggiungimento degli obiettivi iniziali e il mentoring di successo:

Una catena di risultati è un piano fatto al meglio delle proprie capacità sulla base delle informazioni attuali. Pertanto, è spesso necessario che venga riadattato in base agli input futuri.

Questo, tuttavia, non equivale al fallimento della relazione di mentoring. Finché il mentore e il mentee sono in grado di valutare e rivalutare insieme la relazione ed i risultati, oltre ai vari successi e alle difficoltà che possono aver incontrato, la relazione di mentoring è sicuramente costruttiva per entrambi e quindi rimane di successo.

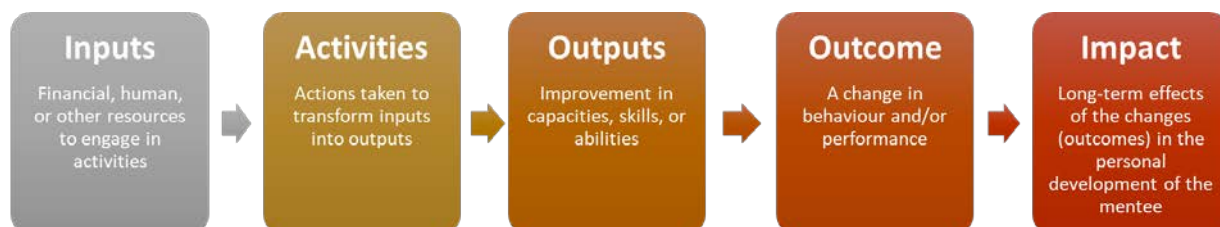
D'altra parte, se tutti o la maggior parte degli obiettivi di una catena di risultati vengono raggiunti, ciò implica senza dubbio il successo del mentoring, ma non necessariamente la fine della relazione, poiché mentore e mentee sono liberi di concepire nuove catene che a loro volta si rivolgono a nuovi obiettivi.

Risultato dello sviluppo della catena 101:

**La definizione degli obiettivi e lo sviluppo di una catena di risultati dovrebbero avere le seguenti caratteristiche:**

- Essere centrato sulla persona e adattato ai bisogni specifici di ogni mentee
- Utilizzare i risultati prodotti da un'autovalutazione culturale o da uno strumento simile
- Essere flessibile e pronto ad essere riadattato in base agli input/risultati future

Schema di base della catena dei risultati:



## Allegato 2.4

### Condivisione di esperienze personali e tecnica dello storytelling

Quando si condividono esperienze personali, il mentore deve ricordare che non è lui/lei che deve essere sotto i riflettori, ma la condivisione avviene con l'obiettivo di sostenere il mentee:

Condivisione di esperienze personali e tecnica dello storytelling	
DOs	DON'Ts
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Affrontare alcune preoccupazioni espresse dal mentee o comunque avere interesse per gli obiettivi del mentee</li> <li>• Essere conciso e illustrare i consigli</li> <li>• Essere sincero</li> <li>• Ricordare che potrebbe non esserci una soluzione unica per le preoccupazioni dei mentee</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Parlare eccessivamente di se stessi e/o vantarsi</li> <li>• Avere una mentalità competitiva</li> <li>• Mettersi a confronto con il mentee</li> <li>• Sminuire il carattere del mentee e/o le difficoltà che può incontrare</li> </ul>



Attraverso la condivisione delle esperienze passate, il mentore può rispondere a una serie di domande pertinenti che sorgono durante le sessioni di mentoring, come ad esempio:

- Il mentore ha affrontato alcuni problemi o opportunità simili con al mentee, e se sì, come li ha affrontati?
- Come ha fatto il mentore a imparare la lingua del paese ospitante?
- Che tipo di difficoltà ha incontrato il mentore all'inizio durante la socializzazione? Come le ha superate?
- Come ha fatto il mentore a trovare un lavoro? Ci sono state difficoltà di comunicazione nel suo ambiente di lavoro e, se sì, come le ha superate?

**Richieste come queste fungono da forza motrice della relazione di mentoring.**

Detto questo, tenendo conto che un eccessivo parlare di se stessi può disorientare la relazione dallo sviluppo del mentee, e/o disarmare il mentee enfatizzando troppo il successo del mentore, la condivisione delle esperienze passate può anche prendere una forma alternativa, cioè lo "Storytelling".

La tecnica dello storytelling è come la condivisione di esperienze personali, tuttavia:

- Le esperienze sono condivise sotto le sembianze di un terzo personaggio fittizio.
- o
- Le esperienze sono basate su eventi reali, ma sono volutamente modificate, anche se in modo realistico, al fine di illustrare un punto.

Le due tecniche presentate sopra dovrebbero essere usate in modo interscambiabile, poiché condividono funzioni simili. Non è facile, tuttavia, trovare un equilibrio tra le due e sapere quando utilizzare al meglio ciascuna tecnica. Detto questo, finché la relazione di mentoring continua, il mentore alla fine farà pratica e diventerà abile in questo.

Infine, nel porre domande e nel fornire risposte, sia il mentore che il mentee dovrebbero tenere a mente i risultati dell'analisi di autovalutazione SWOT



## Allegato 2.5

### Domande aperte

Per quanto riguarda lo stile di comunicazione all'interno di una relazione di mentoring, è importante che il mentore non si comporti come un'autorità o un esperto che fornisce direttamente soluzioni al mentee.

Al contrario, dato che all'interno della relazione sorgono conversazioni su argomenti difficili, come la valutazione del comportamento del mentee, la scoperta delle sue motivazioni e paure nascoste, e la conversazione sulla provenienza, l'etnia e la cultura, è frequente che non ci sia un'unica risposta o linea d'azione "corretta".

Per questo motivo, e per facilitare l'apprendimento reciproco e la scoperta di sé, il mentore può utilizzare la tecnica delle Domande Aperte:

**Le domande aperte sono morbide e indirette, per esempio:**

"Hai qualche idea sul perché..."

"Non sono sicuro, ma penso che tu possa fare così perché..."

"Mi sto chiedendo se ti stai comportando così perché..."

**Inoltre, le domande aperte servono a molteplici scopi, possono:**

Agire come spunto di conversazione, rompendo il ghiaccio iniziale o facilitando un argomento difficile

Facilitare il processo di conoscenza reciproca, e portando ad affrontare direttamente i pregiudizi dell'altro

– Indirizzare sottilmente la conversazione in un modo particolare, senza offendere l'altra persona.

## Allegato 2.6

### Apprendimento pratico e tecnica del gioco di ruolo

La **Tecnica di apprendimento pratico** si riferisce a un approccio più pratico all'apprendimento, che completa le sessioni di mentoring altrimenti incentrate sulla conversazione.

Invece di limitarsi a fornire consigli al mentee e illustrare i punti di interesse attraverso esperienze personali o storie inventate, la tecnica di apprendimento pratico permette al mentore di sostenere il mentee in modo più diretto.

- Dopo che un tema o un argomento è stato sostanzialmente discusso durante le sessioni, il mentore può seguire il mentee in un ambiente del mondo reale dove la conoscenza rilevante viene impiegata in termini pratici, e viceversa.

In alternativa, può essere impiegata la **tecnica del gioco di ruolo**.

- La tecnica del gioco di ruolo è uno scenario fittizio in cui il mentore e il mentee impersonificano terze persone per esercitarsi ad agire nelle situazioni pertinenti. Nell'esempio presentato, il mentore potrebbe impersonare l'impiegato della banca.

#### Example: Civic Competences

A theme that nicely fits the requirements for hands-on learning is civic knowledge/competency:

After explaining the process one has to undertake to accomplish an action in a particular institution, the mentor can accompany the mentee there and demonstrate it first-hand.

For example, mentor and mentee can visit a local bank together, and open a bank account for the mentee. Afterwards, they can discuss how the mentee felt during intercultural communication with the staff and whether he/she successfully followed cultural etiquette.

Le ragioni per preferire la tecnica del gioco di ruolo piuttosto che l'apprendimento pratico includono:

- Alcune situazioni non permettono di accompagnare il mentee, come un colloquio di lavoro
- Il gioco di ruolo può ridurre lo stress associato agli ambienti del mondo reale
- Il gioco di ruolo permette la ripetizione e la pratica, e di provare comportamenti alternativi
- Il mentoring non dovrebbe risolvere direttamente i problemi del mentee, ma aiutarlo a crescere e diventare indipendente

## Allegato 3.1

*L'empatia è la capacità di comprendere lo stato d'animo, il comportamento e le emozioni degli altri, cioè di "mettersi nei panni dell'altro".*

***L'empatia positiva** si riferisce alla capacità del soggetto di partecipare pienamente alla gioia degli altri; si tratta di una con- gioia e quindi di essere in grado di cogliere la gioia degli altri, essendo consapevole della felicità che provano.*

*In questo senso, l'empatia in termini positivi può essere generalmente collegata alla simpatia. La gioia provata attraverso la simpatia è però diversa nei contenuti da quella provata attraverso l'empatia. Nel primo caso, infatti, sarà una gioia non originale e quindi meno intensa e duratura; mentre nel secondo caso, la gioia colta attraverso l'empatia sarà di tipo originale, nel senso che il contenuto di ciò che si sperimenta empatizzando con l'altro avrà lo stesso contenuto, anche se solo in altro modo.*

*Con **l'empatia negativa** concepiamo l'esperienza di colui che non è in grado di empatizzare con la gioia degli altri, trasferendo le sue emozioni nella propria esperienza originale. Questo accade perché qualcosa in lui si oppone; un'esperienza presente o passata o la personalità stessa della persona agisce come una barriera alla sua capacità di cogliere la gioia degli altri. L'esempio potrebbe essere quello della perdita di una persona cara, che impedisce all'individuo di mostrare simpatia per la gioia dell'altro e quindi di dividerla. In questo caso, infatti, l'evento triste e i sentimenti dello stesso tipo che ne derivano danno luogo a un conflitto, in quanto l'io si sente diviso tra due parti: vivere nella gioia degli altri o rimanere nella tristezza determinata da quanto accaduto.*

## Allegato 3.2

**Durante questa attività, vengono esplicitati due casi fittizi che riguardano momenti critici per la relazione di mentoring, dove il mentore è invitato a fare una scelta:**

a. *Il mentee può a un certo punto trovarsi in difficoltà su come gestire una situazione emotivamente complessa - per esempio, la comunicazione di una notizia difficile da parte di un membro della famiglia. In questi momenti, il mentore non deve agire come una figura di supporto psicologico, come farebbe uno psicologo, ma più come un amico, come un punto di riferimento per dare al mentee la possibilità di non sentirsi solo. In caso di ulteriori difficoltà, il mentore può indicare al mentee il professionista giusto per aiutarlo nella sua situazione attuale. In parole povere, il mentore dovrebbe sempre ricordare di agire come un mentore che fornisce una guida culturale, e non come un professionista della consulenza, uno psicologo, o in generale, qualcuno che deve portare e risolvere tutti i problemi del mentee.*

b. *Un caso più semplice potrebbe essere quello in cui il mentee, dopo aver stabilito una relazione amichevole e di sostegno con il mentore, non è in grado di mantenere la relazione per motivi personali o perché è riuscito a integrarsi nella società ospitante.*

*In questi casi, il mentore non deve essere emotivamente ferito, e per questo è fondamentale aver accettato la natura spesso effimera del suo ruolo. Alla fine, la conclusione della relazione di mentoring rappresenta il successo del processo di mentoring.*



## Allegato 3.3

Le abilità trasversali sono abilità che sono tipicamente considerate come non specificamente legate ad un particolare lavoro, compito, disciplina accademica o area di conoscenza e che possono essere utilizzate in una grande varietà di situazioni e contesti lavorativi.

Le Core Transversal Skills che i partecipanti potrebbero aver coltivato in altre aree della loro vita e che sono essenziali per diventare un mentore efficace includono le seguenti:

1. **Ascolto attivo:** È la pratica di dare tutta la vostra attenzione a chi parla e comprende l'essere pienamente presenti in quel momento e preparati ad ascoltare, ad osservare quali messaggi verbali e non verbali vengono inviati, e poi a fornire un feedback appropriato e mostrare attenzione. Questa forma di ascolto trasmette una comprensione reciproca tra chi parla e chi ascolta ed è uno strumento efficace per instaurare un relazione di fiducia.
2. **Ispirare fiducia:** Generare fiducia è il fondamento su cui si costruisce la relazione di mentoring, quindi il mentore deve essere una persona che ispira fiducia negli altri ed è anche in grado di fidarsi lui stesso. Naturalmente, la fiducia è qualcosa che si sviluppa nel tempo; tuttavia, un mentore affidabile mostra alcuni comportamenti appropriati a tal fine:
  - o mantiene le sue promesse
  - o ammette i propri errori
  - o E' onesto ma anche attento a non ferire l'altro
  - o Si assicura di passare abbastanza tempo insieme al mentee
  - o E' sinceramente interessato allo sviluppo del mentee
3. **Fornire incoraggiamento:** Essere in grado di incoraggiare il proprio mentee è fondamentale per la relazione di mentoring e per dare al mentee la possibilità di raggiungere i suoi obiettivi. Tuttavia, fornire un incoraggiamento efficace non è sempre facile, e ha come prerequisito l'essere empatici e genuinamente interessati all'altra persona. Per essere incoraggianti, i mentori dovrebbero assicurarsi di riconoscere gli sforzi dei loro partner e anche di fornire loro un feedback verbale sincero, senza esagerare e sembrare insinceri.