



PROGRAMMA DI MENTORING TRA PARI



Co-funded by
the European Union



Co-funded by
the European Union

Questo progetto è stato cofinanziato dall'Unione Europea attraverso il Fondo Asilo, Migrazione e Integrazione (AMIF).

Le opinioni espresse sono, tuttavia, solo quelle degli autori e non riflettono necessariamente quelle dell'Unione Europea o della Commissione Europea. Né l'Unione Europea né la Commissione Europea possono essere ritenute responsabili di tali contenuti.

INDICE

1. CONTESTO

2. INTRODUZIONE

3. FASI DEL PROGRAMMA DI MENTORING TRA PARI

FASE 1: SELEZIONE E RECLUTAMENTO DEI MENTOR/MENTEE

Profilo dei Mentor

Profilo dei Mentee

Processo di reclutamento

FASE 2: FORMAZIONE DEI MENTOR

Unità 1 Il ruolo del Mentor

Unità 2 Diventare una Persona di Fiducia

Unità 3 Guida ai servizi locali: sanità e istruzione

Unità 4 Guida ai servizi locali: alloggio, occupazione e alfabetizzazione finanziaria

Unità 5 Empowerment e definizione degli obiettivi

FASE 3: METODOLOGIA DI ABBINAMENTO

Criteri di abbinamento

FASE 4: METODO DI IMPLEMENTAZIONE E ATTIVITÀ

Processo di mentoring

Supervisione e supporto

FASE 5: MONITORAGGIO, VALUTAZIONE E APPRENDIMENTO (MEL)

Strumenti MEL

Indicatori chiave monitorati

4. SOSTENIBILITÀ E TRASFERIBILITÀ

5. STRUMENTI E RISORSE

1. CONTESTO



Descrizione del manuale, degli obiettivi, del pubblico di riferimento e delle assunzioni sottostanti (strategia di integrazione). Presentazione del programma, degli strumenti, dei materiali e del loro utilizzo.

Questo dossier è un libretto operativo creato per fornire una guida pratica ai partner coinvolti nel progetto AMIR (A peer Mentoring and capacity building Integration strategy to ensure TCN inclusion at Regional and local level). Si tratta di un documento che supporta in particolare coloro che partecipano all'implementazione del Programma di mentoring tra pari e che rientra nelle attività promosse dal WP3. L'obiettivo è inserire il programma in una strategia di integrazione più ampia, sviluppata sulla base della cooperazione multi-agenzia, della ricerca e dell'identificazione di buone pratiche che ha caratterizzato la fase iniziale del progetto (WP2). Inoltre, questo specifico programma si colloca nell'ampio panorama accademico del mentoring, con una particolare enfasi sulla sua emersione come pratica positiva a supporto del percorso di integrazione dei cittadini di paesi terzi (TCN). Lo scopo principale del Programma di mentoring tra pari promosso è colmare il divario tra i nuovi arrivati e i servizi disponibili nel Paese ospitante, favorendo relazioni di supporto basate sulla fiducia e su esperienze migratorie condivise. I Mentor, che sono cittadini stranieri con maggiori risorse e conoscenze, vengono formati e mobilitati per supportare altri TCN in aspetti chiave dell'integrazione.

La sezione introduttiva del documento fornisce una breve panoramica accademica del mentoring, inteso come una relazione formale che si sviluppa per promuovere la crescita e lo sviluppo personale attraverso la dinamica "mentor-mentee". Questo particolare tipo di legame si inserisce efficacemente in qualsiasi percorso di integrazione, basato sulle premesse fondanti dell'intero progetto: inclusione, partecipazione attiva degli individui e della comunità, un approccio personalizzato, l'uso di narrazioni inclusive e la diffusione delle migliori pratiche.

Il documento prosegue fornendo documentazione utile per la comprensione e l'implementazione del Programma di mentoring tra pari, descrivendone le fasi, le tempistiche e offrendo strumenti e materiali concreti da utilizzare durante tutto il processo. L'intenzione è creare linee guida comuni che siano utili anche per la replicazione e la diffusione, con la consapevolezza che sia il programma che i suoi materiali possono essere adattati alle esigenze e alle caratteristiche di ogni contesto e paese senza compromettere i principi fondamentali.

Il Programma di mentoring tra pari si articola in cinque fasi. Le prime tre sono fasi preparatorie, che consistono nel reclutamento di Mentor e mentee, nella formazione dei Mentor e nella fase di abbinamento.

La formazione comprende cinque moduli: spiegazione del Programma di mentoring tra pari e del ruolo del mentor (Unità 1); analisi della relazione di aiuto e costruzione della fiducia (Unità 2); approfondimento dei servizi sanitari ed educativi (Unità 3); esplorazione dei servizi relativi all'alloggio, all'occupazione e all'alfabetizzazione finanziaria (Unità 4); e infine, fornitura di indicazioni utili per la definizione di obiettivi di crescita personale funzionali al percorso di integrazione dell'individuo (Unità 5).

La quarta fase prevede l'avvio effettivo dei percorsi di mentoring, ovvero l'affiancamento del mentee da parte del Mentor, l'evoluzione della relazione, gli incontri di supervisione e le attività di monitoraggio in termini di supporto ai partecipanti.

Infine, la quinta fase rappresenta la fase conclusiva del programma. Al termine delle attività, viene condotta un'analisi e una valutazione del Programma di mentoring tra pari e della sua efficacia attraverso discussioni con i partecipanti e l'integrazione con i dati raccolti durante le attività di monitoraggio e supervisione.

Nella parte finale del libretto, una volta delineato il Programma di mentoring tra pari, l'accento è posto sulle possibilità di replicazione e diffusione del programma. Ciò include anche la speranza per iniziative promozionali ed eventi di diffusione pubblica, come previsto dalle attività di sensibilizzazione e diffusione del progetto (WP4).

Alla fine del documento, sono inclusi vari allegati e ulteriori approfondimenti, utili per la comprensione del libretto e per lo sviluppo del programma.

Questo manuale può essere utilizzato nella sua interezza dai vari partner nell'ambito delle azioni del progetto. Tuttavia, le parti specifiche relative al Programma di mentoring tra pari e i materiali allegati sono progettati per essere diffusi e utilizzati da diverse squadre di lavoro pubbliche e private, nonché da Enti istituzionali interessati all'implementazione del Programma.

2. INTRODUZIONE



Il mentoring tra pari è una pratica relazionale flessibile ma strutturata, basata sul supporto volontario tra individui che condividono caratteristiche simili come età, background culturale, status sociale o esperienze di vita. A differenza dei modelli di mentoring gerarchici tradizionali, il mentoring tra pari enfatizza la reciprocità, l'identità condivisa e l'apprendimento reciproco. La relazione si basa non sull'autorità o sull'esperienza, ma sull'esperienza comune e sull'empatia reciproca (Colvin & Ashman, 2010; Terrion & Leonard, 2007; Santinello et al., 2019), e mira a migliorare l'apprendimento reciproco (Crisp & Cruz, 2009).

Ricerche recenti sottolineano ulteriormente il valore di questo approccio: il mentoring tra pari non offre solo supporto emotivo e accademico ai mentee, ma favorisce anche lo sviluppo di competenze chiave nei Mentor, come abilità comunicative, intelligenza emotiva e pratica riflessiva (Zwilling et al., 2025). Come mostrato in uno studio qualitativo in contesti di istruzione medica, sia i Mentor che i Mentee hanno riportato un senso di empowerment e crescita condivisa, evidenziando il mentoring tra pari come un'esperienza trasformativa che supporta lo sviluppo dell'identità professionale e la resilienza (Pölczman et al., 2024).

Le relazioni nel mentoring tra pari si basano su un equilibrio tra connessioni informali e pratica riflessiva strutturata, integrando l'interazione personale con la supervisione sistematica (Krishna et al., 2024).

De Lange e Wittek (2020) enfatizzano un modello di mentoring di gruppo tra pari basato sull'osservazione che combina l'osservazione strutturata con il dialogo riflessivo, favorendo un ambiente di fiducia in cui i partecipanti riflettono attivamente per migliorare le proprie competenze. Questo approccio illustra come le relazioni informali siano rafforzate da strutture formali come l'osservazione e la facilitazione, estendendo i concetti di Jacobi e Santinello evidenziando il ruolo complementare della riflessione strutturata nel sostenere il mentoring tra pari. Tale supporto promuove sia lo sviluppo personale che quello collettivo attraverso la riflessione condivisa e la creazione di significato. I mentor fungono da modelli di ruolo, dimostrando strategie di coping adattive e comportamenti che i mentee osservano, interpretano e adottano. Questa dinamica favorisce l'apprendimento cognitivo—attraverso la risoluzione dei problemi e la definizione degli obiettivi—e l'apprendimento relazionale—attraverso l'empatia, la convalida e la fiducia (Gower, Jeemi & Dantas, 2022; Bandura, 1977).

Le basi teoriche del mentoring tra pari sono multiformi. In primo luogo, il principio di reciprocità consente a entrambi, mentor e mentee, di evolvere all'interno della relazione, alternando spesso i ruoli nel tempo (Mardjetko & White Prosser, 2022). L'identità condivisa, radicata in esperienze simili come i percorsi migratori o le transizioni culturali, favorisce la sicurezza psicologica e facilita un dialogo sincero (Murrell et al., 2020). Inoltre, il carattere volontario rafforza la motivazione intrinseca, contribuendo a relazioni autentiche e impegnate (Le, Son & Heng, 2024).

Studi empirici continuano a sottolineare diverse funzioni principali del mentoring tra pari, tra cui:

- Supporto strumentale: Offrire una guida pratica per l'apprendimento delle lingue, la navigazione nei sistemi istituzionali e la pianificazione della carriera, specialmente critico per migranti e TCN che si adattano a nuovi ambienti (Gower et al., 2022; de Lange & Wittek, 2020).
- Supporto emotivo: Fornire empatia, incoraggiamento e favorire un senso di appartenenza, che riduce significativamente i sentimenti di isolamento sociale e migliora il benessere mentale (Johnson-Singh et al., 2024).
- Supporto di valutazione: Fornire un feedback riflessivo che migliora l'autoconsapevolezza e la crescita personale, rafforzando la fiducia e le capacità adattive dei mentee (Larson et al., 2024).
- Apprendimento informale di norme e codici impliciti: Facilitare la trasmissione informale di norme culturali, aspettative sociali e regole non scritte, spesso trasmesse attraverso esperienze di vita e narrazioni condivise (Weiss et al., 2019).

Ricerche recenti evidenziano anche il ruolo crescente delle piattaforme digitali di mentoring tra pari, che espandono l'accesso a queste funzioni di supporto e favoriscono un impegno continuo attraverso comunità virtuali (Lopez et al., 2025). Inoltre, gli approcci intersezionali nel mentoring tra pari riconoscono come fattori come il genere, l'etnia e lo status migratorio modellino la natura e l'efficacia del supporto fornito. La relazione di mentoring nutre anche lo sviluppo dell'identità per entrambe le parti. I Mentor consolidano il loro senso di leadership e le strategie di coping attraverso l'atto di condividere le loro narrazioni, mentre i mentee iniziano a costruire auto-narrazioni coerenti che collegano le loro identità passate con le sfide attuali, un processo che aumenta la resilienza e supporta l'adattamento culturale (Bruner, 1996). All'interno di questo quadro, la riflessione strutturata e la risoluzione collaborativa dei problemi favoriscono la consapevolezza metacognitiva. I mentee sono incoraggiati ad articolare obiettivi, esaminare le assunzioni sottostanti e valutare i risultati delle loro decisioni. Allo stesso tempo, i Mentor sviluppano una maggiore competenza riflessiva offrendo

feedback e ponendo domande guida che facilitano la comprensione (Li et al., 2024). Un efficace mentoring tra pari rafforza anche le competenze relazionali di base. L'ascolto attivo, la risposta empatica e la comunicazione culturalmente sensibile sono abilità cruciali che vengono spesso coltivate attraverso una formazione e una pratica mirate; queste abilità non sono innate ma possono essere sviluppate per costruire spazi sicuri e rispettosi dove la fiducia può emergere (Reeves, 2024). In questi spazi, viene promosso il benessere psicologico: la condivisione delle esperienze di vita riduce lo stress da acculturazione, mentre la definizione e il raggiungimento degli obiettivi aumentano l'autoefficacia dei mentee. Questo processo di decisione condivisa favorisce un senso di empowerment, spostando i mentee dall'adattamento passivo all'impegno attivo nel loro percorso di integrazione (Bandura, 1977; Gower et al., 2022). Inoltre, il mentoring tra pari può contribuire allo sviluppo di modelli relazionali positivi. Quando i mentee sperimentano relazioni di supporto e di affermazione—specialmente in contrasto con esperienze precedenti di emarginazione o esclusione—possono iniziare a interiorizzare schemi relazionali più costruttivi. Questi modelli positivi possono quindi informare le loro interazioni in contesti educativi, professionali e civici, incoraggiando un impegno sociale più sano e adattivo (Paloma et al., 2020; Bruner, 1996; Santelli, 2014). Esiste un crescente corpo di prove a sostegno dell'efficacia del mentoring tra pari come strategia per migliorare l'integrazione di migranti e rifugiati (Thrysoe et al., 2025). I programmi in tutta Europa e oltre hanno dimostrato risultati positivi in aree come l'acquisizione della lingua, l'inclusione sociale e il benessere psicologico.

Mentoring tra Pari per Donne Migranti e Rifugiate – Revisione Integrativa

Una revisione sistematica di 12 programmi di mentoring tra pari rivolti a donne migranti e rifugiate (2005–2020) evidenzia l'importanza dell'adattamento culturale, della co-progettazione con i partner della comunità e della formazione strutturata dei Mentor. La revisione ha riscontrato miglioramenti consistenti nell'empowerment, nella fiducia e nella connettività sociale, sebbene i risultati relativi all'occupazione fossero meno conclusivi.

Mentoring per Migranti – Austria e Portogallo

Questa iniziativa su larga scala ha coinvolto oltre 2.500 coppie mentor-mentee dal 2008. I risultati della valutazione indicano un forte supporto per il programma:

- Il 100% dei Mentor ha considerato il mentoring uno strumento prezioso per l'integrazione dei migranti.
- L'83% ha riportato benefici personali.
- L'86% dei datori di lavoro ha riconosciuto il contributo dei mentee nel espandere le opportunità di business internazionali.
- Il 97% ha sottolineato il valore del multilinguismo e del trasferimento di conoscenze interculturali.

Studio Clinico Randomizzato – Germania

Un RCT ha valutato un’iniziativa di start-up sociale in Germania che abbinava rifugiati a volontari locali. Condotta con 446 partecipanti tratti da un’indagine nazionale sui rifugiati, lo studio ha affrontato gli squilibri di base utilizzando la ponderazione del punteggio di propensione. Tra le 85 coppie abbinata, i 30 partecipanti più impegnati nel programma hanno riportato una migliore connettività sociale, soddisfazione abitativa e moderati guadagni nella conoscenza della lingua tedesca. Sebbene il programma non abbia prodotto effetti immediati sull’occupazione, i risultati suggeriscono che il mentoring tra pari favorisce l’integrazione soggettiva, con potenziali impatti a lungo termine su esiti socio-economici più ampi.

RIFERIMENTI

Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Bruner, J. S. (1996). *The culture of education*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Colvin, J. W., & Ashman, M. (2010). Roles, risks, and benefits of peer mentoring relationships in higher education. *Mentoring & Tutoring*, 18(2), 121–134. <https://doi.org/10.1080/13611261003678879>

Crisp, G., Cruz, I. Mentoring College Students: A Critical Review of the Literature Between 1990 and 2007. *Res High Educ* 50, 525–545 (2009). <https://doi.org/10.1007/s11162-009-9130-2>

de Lange, T., & Wittek, A. L. (2020). Analysing the constitution of trust in peer-based teacher mentoring groups – a sociocultural perspective. *Teaching in Higher Education*, 27(3), 337–351. <https://doi.org/10.1080/13562517.2020.1724936>

Gower, S., Jeemi, Z., & Dantas, J. A. R. (2022). “You Have to Go Gently”: Mentors’ perspectives of a peer mentoring empowerment program to reduce marginalization in refugee and migrant women. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(11), 6434. <https://doi.org/10.3390/ijerph19116434>

Gower, S., Jeemi, Z., Forbes, D., Kebble, P., & Dantas, J. A. R. (2022). Peer Mentoring Programs for Culturally and Linguistically Diverse Refugee and Migrant Women: An Integrative Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(19), 12845. <https://doi.org/10.3390/ijerph191912845>

Gower, S., Jeemi, Z., Wickramasinghe, N., Kebble, P., Forbes, D., & Dantas, J. A. R. (2022). Impact of a Pilot Peer-Mentoring Empowerment Program on Personal Well-Being for Migrant and Refugee Women in Western Australia. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6), 3338. <https://doi.org/10.3390/ijerph19063338>

Jacobi, M. (1991). Mentoring and Undergraduate Academic Success: A Literature Review. *Review of Educational Research*, 61(4), 505–532. <https://doi.org/10.2307/1170575>

Johnson-Singh CM, Sengoelge M, Engström K and Saboonchi F (2024) Social participation and depression among resettled Syrian refugees: examining a moderated mediation of social support and bonding or bridging social capital. *Front. Psychol.* 15:1295990. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1295990>

Krishna, L.K.R., Hamid, N.A.B.A., Phua, G.L.G. et al. Peer mentorship and professional identity formation: an ecological systems perspective. *BMC Med Educ* 24, 1007 (2024). <https://doi.org/10.1186/s12909-024-05992-0>

Larson, R.S., Dearing, J.W., Rao, N. et al. Specialists’ learning from facilitating group peer telementoring: a qualitative study. *BMC Med Educ* 24, 1485 (2024). <https://doi.org/10.1186/s12909-024-06424-9>

Le, Sok, & Heng (2024). The benefits of peer mentoring in higher education: Findings from a systematic review. *Journal of Learning Development in Higher Education*, Issue 31. <https://doi.org/10.47408/jldhe.vi31.1159>

- Li, X., Li, F., Chen, X. et al. Using reflection and dialog feedback to promote the development of situated and dynamic pedagogical content knowledge. *Discip Interdiscip Sci Educ Res* 6, 23 (2024).
<https://doi.org/10.1186/s43031-024-00114-8>
- Lopez, E.F., Huerta, A.H., Torres, G.M. et al. Mentorship and Outreach: Exploring Students' Feedback to Improve Men of Color Retention Programs. *Innov High Educ* (2025).
<https://doi.org/10.1007/s10755-025-09793-1>
- Mardjetko, A., & White Prosser, C. (2022). Reciprocal mentoring as a method to enhance doctoral success. *Papers on Postsecondary Learning and Teaching*, 5, 9–16. <https://doi.org/10.11575/pplt.v5i.73311>
- Murrell, A. J., Blake-Beard, S., & Porter, D. M., Jr. (2021). The Importance of Peer Mentoring, Identity Work and Holding Environments: A Study of African American Leadership Development. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(9), 4920. <https://doi.org/10.3390/ijerph18094920>
- May.Pölczman L, Jámbor M, Gy"orffy Zs, Purebl Gy, Végh A and Girasek E (2024) A qualitative study of mentors' perceptions and experiences of a near-peer mentoring program for medical students. *Front. Educ.* 9:1372697. <https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1372697>
- Paloma, V., de la Morena, I., & López-Torres, C. (2020). A peer support and peer mentoring approach to enhancing resilience and empowerment among refugees settled in southern Spain. *Journal of Community Psychology*, 48(5), 1438–1451. <https://doi.org/10.1002/jcop.22338>
- Reeves, Roxanne. (2017). *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*. International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring. 15. 186.
- Santinello, M. (2013). *Metodi di intervento in psicologia di comunità*. Bologna: Il Mulino.
- Terrion, J. L., & Leonard, D. (2007). A taxonomy of the characteristics of student peer mentors in higher education: findings from a literature review. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 15(2), 149–164. <https://doi.org/10.1080/13611260601086311>
- Thrysøe, L., Duus, L., & Nielsen, D. S. (2025). Assessing the demand for peer mentorship among refugees and migrants: Insights from a qualitative focus group study. *Health & Social Care in the Community*. <https://doi.org/10.1155/hsc/7118794>
- Weiss, A. and Tulin, M. (2019) 'As Iron Sharpens Iron: A mentoring approach to labour market integration for humanitarian migrants', *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 17 (2), pp.122-137. <https://doi.org/10.24384/3d5c-w176>
- Williams CJ, Chen JM, Quirion A and Hoeft F (2024) Peer mentoring for students with learning disabilities: the importance of shared experience on students' social and emotional development. *Front. Educ.* 9:1292717. <https://www.frontiersin.org/journals/education/articles/10.3389/feduc.2024.1292717/full>
- Zwilling, E., Jeanmougin, C., & Cole, B. (2025). Examining Mentor Perception of Competence in an Academic Peer Mentoring Program. *The Journal of continuing education in the health professions*, 45(2), 85–88. <https://doi.org/10.1097/CEH.0000000000000578>

3. FASI DEL PROGRAMMA DI MENTORING TRA PARI

FASI DEL PROGRAMMA	ATTIVITÀ	PROCEDURA	STRUMENTI PRATICI
<p>1</p> <p>settembre–ottobre 2025</p> <p>1 mese</p>	Reclutamento e selezione	<ul style="list-style-type: none"> • Diffusione del programma • Bando per le candidature • Contatto iniziale con i partecipanti e colloqui approfonditi • Valutazione e selezione dei partecipanti • Invito alla formazione 	<p>Allegato 1: Volantino Mentor</p> <p>Allegato 2: Volantino Mentee</p> <p>Allegato 3: Questionario di reclutamento del Mentor</p> <p>Allegato 4: Questionario di reclutamento del Mentee</p>
<p>2</p> <p>ottobre–novembre 2025</p> <p>1 mese</p>	Formazione dei Mentor	<ul style="list-style-type: none"> • 5 sessioni 2/3 ore ciascuna • Continuazione delle attività di selezione dei mentee 	<p>Allegato 5: Glossario dei termini di riferimento</p> <p>Allegato 6: Codice di Condotta del Mentor</p> <p>Allegato 7: Trauma e Vulnerabilità</p> <p>Allegato 8: Piano individuale di integrazione (PII)</p>
<p>3 4</p> <p>novembre 2025–ottobre 2026</p> <p>12 mesi</p>	Abbinamento e inizio delle attività	<ul style="list-style-type: none"> • Rilascio degli abbinamenti da parte del team di progetto • Incontri introduttivi tra le coppie mentor-mentee, supportati dal team di progetto • Avvio delle attività di mentoring • Attività di monitoraggio e supervisione 	<p>Allegato 5: Glossario dei termini di riferimento</p> <p>Allegato 6: Codice di Condotta del Mentor</p> <p>Allegato 8: Piano Individuale di Integrazione (PII)</p> <p>Allegato 9: Diario Settimanale del Mentor</p>
<p>5</p> <p>novembre 2026</p> <p>1 mese</p>	Attività di conclusione, monitoraggio e valutazione	<ul style="list-style-type: none"> • Attività di conclusione del programma • Eventi di gruppo • Monitoraggio dei risultati 	<p>Allegato 9: Diario Settimanale del Mentor</p> <p>Allegato 10: Questionario di Soddisfazione del Mentor</p> <p>Allegato 11: Questionario di Soddisfazione del Mentee</p> <p>Allegato 12: Modulo di Valutazione Finale del Piano Individuale di Integrazione</p>

FASE ①

SELEZIONE E RECLUTAMENTO DEI MENTOR/MENTEE

PROFILO DEI MENTOR

I Mentor sono TCN che hanno raggiunto un buon livello di indipendenza nel proprio percorso di integrazione e sono ora motivati a supportare gli altri. Questi mentor fungeranno da modelli di ruolo e guide fidate, condividendo l'esperienza vissuta e consigli pratici.

Caratteristiche chiave dei Mentor:

- Preferibilmente di età compresa tra 25 e 45 anni, ma la fascia d'età considerata è flessibile, anche in base all'età dei mentee.
- Minimo uno/tre anni di residenza nel paese ospitante e una buona conoscenza dei sistemi locali.
- Integrazione dimostrata in aree chiave (es. occupazione, istruzione, alloggio) e capacità di spiegare e trasmettere queste informazioni.
- Media conoscenza della lingua del paese ospitante o, possibilmente, di una lingua veicolare.
- Disponibilità a impegnarsi nella formazione, nelle sessioni di mentoring e nei follow-up periodici.
- Motivazione a supportare gli altri, stabilità emotiva e apertura interculturale.
- Capacità di problem-solving e intraprendenza per guidare i mentee attraverso le sfide.
- Senza condanne o pendenze legali.

Competenze aggiuntive:

- Competenze di base di facilitazione e comunicazione.
- Riconoscere e rispettare le differenze generazionali e sociali tra il paese di origine e il paese ospitante.
- Esercitare empatia ascoltando attivamente, sospendendo il giudizio e vedendo l'altra persona come unica e positiva.
- Alfabetizzazione digitale per la partecipazione a moduli online e per la comunicazione (creazione e gestione di un account email, compilazione di Google Forms e altri semplici documenti come il "Piano individuale di Integrazione (PII)" (Allegato 8) e il "Diario Settimanale del Mentor" (Allegato 9), uso del telefono o dei social media per rimanere in contatto e comunicare con il proprio mentee).

- Fluidità in almeno una lingua comune con il gruppo dei mentee, attitudine alla mediazione linguistica e culturale.
- Riconoscere e rispettare la privacy dei dati di base e l'etica per proteggere le informazioni personali dei mentee nella comunicazione e nella documentazione.

PROFILO DEI MENTEE

Il mentee è un cittadino di un paese terzo che si trova in una fase iniziale o intermedia del suo percorso di integrazione e che desidera ricevere guida e supporto da una persona che ha già affrontato con successo sfide simili.

Caratteristiche chiave dei Mentee:

- Preferibilmente di età compresa tra 18 e 30 anni, ma la fascia d'età considerata è flessibile, anche in base all'età dei Mentor.
- Minimo 6 mesi/un anno di residenza in regola con il permesso di soggiorno.
- Capace di impegnarsi in un programma a lungo termine (12 mesi), rimanere in contatto con il Mentor.

Competenze aggiuntive:

- Motivato a iniziare un processo di integrazione in un nuovo paese.
- Pronto a gestire gli aspetti emotivi dell'integrazione, inclusi fallimenti e incertezza.
- Apertura all'apprendimento, all'ascolto dell'esperienza del Mentor, alla ricezione di consigli e all'impegno attivo per superare le difficoltà.
- Competenze comunicative per comunicare efficacemente i propri bisogni, dubbi e progressi.

PROCESSO DI RECLUTAMENTO

Diffusione del programma; bando per le candidature; contatto iniziale con i partecipanti e colloqui approfonditi; valutazione e selezione dei partecipanti; invito alla formazione.

Promozione del programma – Il processo di reclutamento inizialmente prevede la promozione del programma e la ricerca di partecipanti. Ciò include la distribuzione di materiali stampati e/o online sui canali social dei diversi partner e in luoghi di interesse (es. scuole per l'apprendimento della lingua nazionale, corsi universitari di lingua e mediazione, cooperative sociali, centri interculturali, questure, centri di assistenza, uffici di collocamento, sportelli immigrazione, ecc.). La campagna di promozione non ha quindi un metodo predefinito o risorse specifiche; è integrata nelle azioni di diffusione promosse dal progetto e può essere adattata in vari modi a seconda del contesto di azione e di riferimento di ciascun partner, nonché delle caratteristiche dei diversi Paesi. A questo proposito, [l'Allegato 1 "Volantino Mentor"](#) e [l'Allegato 2 "Volan-](#)

“tino Mentee” rappresentano uno strumento utile per l'impostazione della creazione di volantini da utilizzare durante la campagna di promozione; gli elementi fondamentali da includere sono:

- Un invito a presentare candidature/manifestazioni di interesse.
- I criteri che definiscono la selezione dei volontari.
- Le principali caratteristiche della figura del mentor.
- Le attività, le fasi e gli obiettivi del Programma di mentoring tra pari.
- La definizione della relazione di mentoring.
- La specifica che chiunque venga selezionato come Mentor deve impegnarsi per un periodo minimo di un anno (ottobre 2025 - novembre 2026) e, prima di essere abbinato a un mentee, frequentare una formazione obbligatoria (5 sessioni di 2 ore ciascuna, settembre - ottobre 2025) e partecipare alla fase di feedback alla fine del programma.
- La natura volontaria del programma.

Bando per le candidature – Il materiale promozionale deve contenere, o se online, consentire la connessione tramite un link o un codice QR, l'invito a candidarsi e l'accesso tramite la compilazione di un modulo di domanda: [Allegato 3](#) “Questionario di reclutamento del Mentor” e [Allegato 4](#) “Questionario di reclutamento del Mentee”.

Contatto iniziale con i partecipanti e colloqui approfonditi – Una volta ricevute le varie candidature, è necessario contattare i partecipanti e condurre colloqui più approfonditi per conoscere i candidati e far emergere gli aspetti che saranno poi utili per la selezione di Mentor e mentee e il successivo abbinamento, a partire da quanto già espresso e comunicato attraverso la compilazione dei moduli di domanda.

Per quanto riguarda i Mentor, gli aspetti da evidenziare, oltre a quelli del profilo delineato, sono le esperienze, nonché la motivazione e la disponibilità. Anche rispetto ai mentee, verranno prese in considerazione le esperienze che possono connetterli a possibili Mentor, insieme a età, lingue parlate e luogo geografico di residenza, nonché la motivazione; un colloquio più approfondito sarà anche un'opportunità per indagare e riconoscere i bisogni del mentee, guidando così il futuro lavoro dei Mentor identificando già alcune aree di intervento. Inoltre, da questo incontro, potrebbero già emergere altre figure che costituiscono la rete di appartenenza del mentee, che possono eventualmente essere prese in considerazione per un supporto più mirato, valutandolo come una squadra e solo con il consenso del mentee.

Valutazione e selezione dei partecipanti – La valutazione e la selezione dei partecipanti devono avvenire in modo oggettivo, riferendosi alle caratteristiche identificate nei profili di mentor e mentee e sulla base delle informazioni emerse dai moduli

di domanda e dai successivi colloqui introduttivi. Sebbene si tratti di un programma volontario, non tutti i candidati sono necessariamente adatti; la disponibilità di tempo e l'impegno sono un aspetto centrale del Programma di mentoring tra pari, così come la motivazione. Quest'ultimo elemento è difficile da interpretare, e quindi è necessario che i futuri Mentor esprimano chiaramente le loro motivazioni a partecipare, così come che questo desiderio di partecipare sia costantemente monitorato dal team attraverso sessioni di supervisione per tutta la durata del programma e non solo nella fase iniziale. L'unico requisito fondamentale per i mentee è essere in regola con il permesso di soggiorno, un aspetto che può sembrare limitante ma rappresenta un punto di partenza necessario affinché il supporto del mentor sia efficace anche in termini di accesso e adesione ai servizi locali. Al termine del processo di selezione, è fondamentale fornire un feedback a tutti i volontari, compresi quelli che non sono stati selezionati, rafforzando il fatto che la mancata adesione al programma dipende dai limiti e dalle caratteristiche del programma stesso, e non dal candidato.

Invito alla formazione – Una volta completata la fase di promozione e selezione, è possibile procedere con l'invito alle attività di formazione per i Mentor, anticipando il calendario delle varie unità, il contenuto dei moduli, la modalità di erogazione (online o in presenza), la sede, e ribadendo l'importanza della partecipazione. Poiché la figura del mentee non è direttamente coinvolta nelle attività di formazione, è possibile considerare di continuare con le azioni per identificare i candidati anche in concomitanza con i moduli di formazione, se necessario.

FASE ②

FORMAZIONE DEI MENTOR

I volontari che sono stati selezionati per diventare Mentor devono partecipare a una formazione obbligatoria, fornita dal programma di mentorship. Ogni unità include una sessione di formazione di circa 2 ore, che può essere tenuta in presenza (assicurando che ci sia uno spazio appropriato e accogliente) o online. La sessione consiste in una parte più tradizionale e in un laboratorio pratico con attività interattive per coinvolgere il mentor. Le sessioni di formazione forniscono ai volontari le conoscenze, le competenze e gli strumenti utili per costruire la relazione di mentoring e supportare il processo di integrazione del loro mentee, creando un'opportunità di incontro con il gruppo di Mentor e il team del programma.

La formazione consentirà ai volontari di comprendere appieno come funziona il Programma di mentoring tra pari, qual è il ruolo del mentor e le competenze necessarie per supportare il proprio mentee, migliorando le proprie competenze relazionali, la comunicazione interculturale, la comprensione e il supporto per le persone con esperienze traumatiche, acquisendo nuove conoscenze pratiche e imparando ad affrontare situazioni di stress e conflitto. Sulla base delle informazioni raccolte attraverso i moduli di domanda e i colloqui, sarà anche possibile identificare specifiche esigenze di formazione, adattando di conseguenza le attività e i contenuti della formazione. Infine, i moduli di formazione devono essere adattati anche al contesto nazionale e locale di ogni paese in cui il programma viene implementato.



UNITÀ 1: IL RUOLO DEL MENTOR

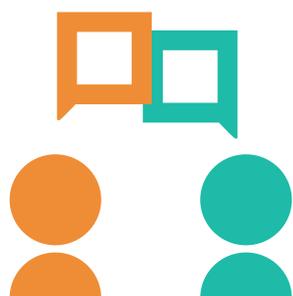
Obiettivo: Comprendere il ruolo del Mentor ed essere consapevoli del ruolo, dei compiti e delle responsabilità (materiali) per essere un Mentor. Presentare i partecipanti l'uno all'altro e rafforzare il gruppo.

Contenuti: Benvenuto e introduzione, panoramica del programma, conferma delle tempistiche e delle attività, riflessione sulle aspettative, chi è (e non è) il Mentor, chi è il mentee, ruoli dei partecipanti e obiettivi del programma (sia per ogni singola coppia che per ogni mentee), strumenti e risorse disponibili che verranno utilizzati durante il programma, presentazione del team di supervisione. Durante questa prima sessione di formazione, è necessario verificare che i partecipanti comprendano chiaramente gli obiettivi del programma, il proprio ruolo, chi sono i mentee e i Mentor (e i loro confini) e le attività richieste, e che prendano una decisione definitiva se aderire o meno al programma. Per aiutare il team a trasmettere queste informazioni e a ricevere la conferma di una partecipazione consapevole, sono stati preparati due documenti, che costituiscono [l'Allegato 5 "Glossario dei termini di riferimento"](#) e [l'Allegato 6 "Codice di Condotta del Mentor"](#).

Il primo è un glossario che funge da guida e definisce i termini di riferimento per il programma di mentoring, mentre il secondo è una sorta di accordo di partecipazione che deve essere mostrato ai partecipanti e sarà definito e firmato insieme alla coppia mentor-mentee all'inizio delle attività di mentoring durante la loro reciproca introduzione da parte del team.

Attività di gruppo proposta:

- Attività per rompere il ghiaccio/Team Building.
- ...



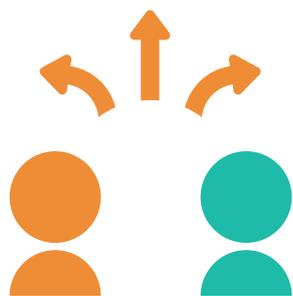
UNITÀ 2: DIVENTARE UNA PERSONA DI FIDUCIA

Obiettivo: Acquisire competenze nella comunicazione dialogica, nell'empatia, nella risoluzione dei conflitti e nella comprensione dei rischi associati alle relazioni di aiuto.

Contenuti: Comprendere quali qualifiche sono necessarie per essere un mentor (competenze interculturali, empatia, comunicazione dialogica, ascolto attivo e non giudicante, coaching e motivazione), comprendere l'impatto del trauma e della sofferenza nella vita di una persona, la relazione di aiuto e la costruzione di un legame di fiducia e supporto, la centralità dell'individuo. Questo modulo fornisce una guida essenziale per i tutor su come riconoscere i segni di vulnerabilità e trauma nei mentee, e come rispondere in modo efficace ed etico nell'ambito del loro ruolo; per aiutare in questo abbiamo creato [l'Allegato 7 "Trauma e Vulnerabilità"](#), che può essere utilizzato durante la formazione.

Attività di gruppo proposta:

- Riflessione di gruppo basata sull'esperienza personale (pensare a una persona che hanno conosciuto nella loro vita che è stata un punto di riferimento per loro, quali caratteristiche aveva questa persona?).
- Creare schede o un elenco di attività/giochi che descrivono una serie di azioni che mentor e mentee possono fare insieme per conoscersi e rafforzare il loro legame.
- ...



UNITÀ 3: GUIDA AI SERVIZI LOCALI: SANITÀ E ISTRUZIONE

Obiettivo: Comprendere come navigare e indirizzare ai servizi nel campo della sanità, motivando la fiducia nel sistema sanitario, comprendendo l'importanza dell'assistenza sanitaria e del supporto psicosociale. Scoprire corsi di lingua e di integrazione e comprendere il sistema educativo del Paese, riconoscere e valorizzare il proprio background accademico e formativo.

Contenuti: Meccanismi e organizzazione del sistema sanitario, descrizione dei servizi relativi alla salute fisica e mentale pubblica e privata. Descrizione del sistema educativo e formativo e possibili percorsi accademici e formativi e prerequisiti necessari. Analisi delle competenze e delle conoscenze e della procedura per il riconoscimento dei titoli di studio.

Attività di gruppo proposta:

- Giochi di ruolo o una simulazione di una visita medica, un rinnovo della tessera sanitaria, un controllo in una clinica, ecc.
- Creazione di un gioco da tavolo (come il Gioco dell'Oca o Scale e Serpenti) che delinea percorsi educativi alternativi.
- Attività "Mappa del Sistema Sanitario" (Lavoro di gruppo): i partecipanti creano in modo collaborativo un diagramma di flusso o una mappa di come accedere ai servizi sanitari: ad esempio, cosa fare quando si è malati, dove andare per primo, come ottenere una tessera sanitaria, ecc.
- Bingo del Vocabolario Sanitario: creazione di cartelle del bingo con vocaboli chiave relativi alla salute (es. appuntamento, clinica, prescrizione, assicurazione, febbre); usarlo per rafforzare i termini comuni, particolarmente utile per chi sta imparando la lingua.
- ...



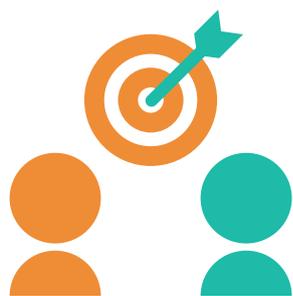
UNITÀ 4: GUIDA AI SERVIZI LOCALI: ALLOGGIO, OCCUPAZIONE E ALFABETIZZAZIONE FINANZIARIA

Obiettivo: Comprendere come navigare e indirizzare ai servizi nel campo dell'alloggio, dell'occupazione e dell'alfabetizzazione finanziaria.

Contenuti: Descrizione dei diritti del lavoro e dei contratti di lavoro e del rischio di sfruttamento lavorativo. Delineare alcune strategie per navigare nel mercato immobiliare, come accedere all'edilizia popolare e quali opzioni abitative alternative esistono. Elenco dei diritti e delle responsabilità di un inquilino. Promuovere buone relazioni di vicinato. Spiegare come gestire il denaro, aprire un conto bancario ed evitare i debiti. Sviluppare atteggiamenti per gestire al meglio il denaro per una persona autonoma. Strumenti digitali e alfabetizzazione amministrativa (servizi online, piattaforme di e-government, ecc...).

Attività di gruppo proposta:

- Attività di valutazione delle competenze (competenze funzionali, tecniche, digitali e trasversali/soft).
- Una simulazione di colloquio di lavoro e un'attività per la creazione di un CV o di una lettera di presentazione per una candidatura.
- Gioco di ruolo su possibili problemi tra vicini e inquilini legati a situazioni abitative concrete che devono essere affrontate (es. gestione degli spazi comuni, accesso all'edificio per i non residenti, orari del silenzio, ecc.) o sfide (burocratiche, discriminatorie, ecc.) nell'ottenere un alloggio.
- Mappatura dei possibili tipi di alloggio disponibili nell'area con le loro caratteristiche e modalità di accesso (es. appartamenti condivisi, appartamenti/residenze con servizi, edilizia popolare, proprietà, ecc.).
- Creare un budget personale per le proprie spese, definendo un budget per ciascuna di esse al fine di spendere i propri soldi in modo coerente.
-



UNITÀ 5: EMPOWERMENT E DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI

Obiettivo: Supportare i mentee a definire obiettivi personali e a elaborare piani d'azione, costruire insieme un percorso di inclusione che sia coerente con il progetto migratorio.

Contenuti: Aspettative, relazione con la famiglia di origine, definizione di obiettivi personali a breve e lungo termine e azioni da intraprendere per raggiungerli, ambiente ospitante e possibili ostacoli e difficoltà (stereotipi e discriminazione). Per promuovere e facilitare lo sviluppo delle attività di mentoring e supportare la coppia nel loro percorso, è stato creato un documento per assistere il mentor e il mentee a identificare e perseguire obiettivi in aree specifiche, che è rappresentato dall'[Allegato 8: Piano Individuale di Integrazione \(PII\)](#).

Attività di gruppo proposta:

- Creare una linea del tempo che rappresenti il futuro di ogni partecipante, su cui collocare i loro obiettivi principali. Scrivere di seguito una lista dei requisiti necessari per raggiungere tali obiettivi, analizzando ciascuno in modo sempre più dettagliato.
- ...

FASE ③

METODOLOGIA DI ABBINAMENTO

CRITERI DI ABBINAMENTO

Una volta conclusa la formazione, i volontari possono essere considerati Mentor a tutti gli effetti e quindi essere abbinati ai mentee per procedere con la fase successiva del programma di mentoring. Questa è una fase molto delicata perché la costruzione di un legame di fiducia positivo, che è alla base dello sviluppo delle attività di mentoring, dipenderà da un buon abbinamento.

Il processo di abbinamento mentor-mentee sarà basato su:

- Stesso o simile background etnico, culturale e/o linguistico (quando possibile).
- Genere preferito e/o fascia d'età (quando rilevante).
- Bisogni, desideri, aspettative e priorità tematiche del mentee.
- Disponibilità del mentor.
- Competenze specifiche del mentor e/o campo specifico di interesse/esperienza.
- Vicinanza di residenza (quando possibile).
- Temperamento e tratti personali.
- Autovalutazione (vedi moduli di domanda).

Il team del programma, per effettuare la selezione, dovrà considerare gli elementi sopra elencati, così come le informazioni aggiuntive raccolte attraverso i moduli di domanda e i colloqui. La formazione sarà anche una fase importante per la conoscenza diretta dei Mentor e un'opportunità per raccogliere informazioni sulla loro personalità, competenze e conoscenze.

FASE ④

METODO DI IMPLEMENTAZIONE E ATTIVITÀ

PROCESSO DI MENTORING

Avvio del processo di mentoring - Sessione iniziale di accoglienza con il mentor e il coordinatore del programma; questa è un'opportunità per presentare il mentor e il mentee, e insieme, compilare il piano individuale ([Allegato 8: Piano Individuale di Integrazione](#)), che servirà come base per strutturare i loro incontri e il loro percorso per tutta la durata del progetto di mentoring tra pari. Inoltre, possono rivedere congiuntamente i termini di riferimento del programma ([Allegato 5: Glossario dei termini di riferimento](#)) e il codice di condotta del mentor ([Allegato 6: Codice di Condotta del Mentor](#)), nonché le fasi generali del Programma. Dopo il primo incontro, si incoraggiano sessioni settimanali tra Mentor e Mentee, quando possibile. Successivamente, ogni coppia è invitata a definire la propria frequenza di incontro e la modalità preferita (in presenza o online). Si raccomanda l'uso di piani di mentoring strutturati, inclusi obiettivi e tappe chiare. Le attività che favoriscono l'inclusione sociale—come eventi sportivi e ricreativi, laboratori artistici o laboratori tematici—devono essere integrate nel processo di mentoring. Gli obiettivi e le tappe definiti devono essere direttamente rilevanti per il processo di integrazione del mentee e realisticamente raggiungibili entro il periodo di tempo del progetto (massimo 12 mesi). Durante la supervisione, obiettivi eccessivamente ambiziosi o irrealistici dovrebbero essere scoraggiati, poiché possono creare aspettative elevate e portare a frustrazione se non raggiunti. L'équipe di supervisione dovrebbe supportare i Mentor nella definizione di obiettivi realistici e, dove possibile, misurabili per facilitare la valutazione dei risultati dell'integrazione—che siano un successo o un fallimento.

Coinvolgimento della comunità e diffusione - La partecipazione al volontariato locale, a eventi culturali e ad attività comunitarie è fortemente incoraggiata come parte del processo di mentoring. Queste esperienze condivise aiutano i mentee a costruire connessioni sociali, a migliorare le competenze linguistiche e culturali e a sentirsi più integrati nel loro nuovo ambiente. Allo stesso tempo, rafforzano la relazione mentor-mentee e promuovono la visibilità del programma. Il team di mentoring dovrebbe supportare l'accesso a tali opportunità e favorire la collaborazione con gli stakeholder locali per migliorare l'inclusione e aumentare la consapevolezza sull'impatto del programma.

SUPERVISIONE E SUPPORTO

Per garantire che ogni relazione di mentoring rimanga allineata con gli obiettivi del progetto, devono essere condotti follow-up periodici e revisioni dei progressi con lo staff del programma. Si raccomandano vivamente incontri regolari con il team di supervisione, idealmente su base mensile. Questi incontri offrono l'opportunità di valutare i progressi di ogni coppia mentor-mentee, riconoscere i successi, affrontare le sfide e fornire una guida mirata, se necessario.

Inoltre, queste sessioni funzionano come un meccanismo di allerta precoce per rilevare e risolvere potenziali problemi in modo tempestivo. Per supportare questo processo, lo staff del programma dovrebbe utilizzare il “Diario Settimanale del Mentor” (Allegato 9), uno strumento di monitoraggio chiave. Questo diario non solo fornisce continue intuizioni sullo sviluppo di ogni relazione di mentoring, ma incoraggia anche i Mentor a riflettere sui propri ruoli e attività con i loro mentee. I Mentor sono tenuti a presentare i loro diari al team di supervisione su base mensile, almeno una settimana prima dell'incontro di supervisione programmato. Ciò consente al team di avere tempo sufficiente per rivedere le voci e prepararsi per una discussione significativa. Al di fuori di questi incontri formali, lo staff del programma rimane disponibile durante l'orario di lavoro per offrire un supporto tempestivo a Mentor e Mentee, se necessario, e fornirà i propri recapiti quando l'accordo di progetto sarà firmato.

FASE ⑤

MONITORAGGIO, VALUTAZIONE E APPRENDIMENTO (MEL)

Il programma implementerà un quadro di Monitoraggio, Valutazione e Apprendimento (Monitoring Evaluation and Learning - MEL) leggero ma mirato per valutare l'efficacia del mentoring tra pari, informare i miglioramenti e amplificare le voci dei partecipanti. Il processo MEL mira a:

- Tracciare i progressi dei mentee in aree chiave dell'integrazione—occupazione, alloggio e indipendenza finanziaria.
- Valutare la soddisfazione di Mentor e Mentee con la relazione di mentoring e l'esperienza complessiva del programma.
- Raccogliere intuizioni e riflessioni per migliorare il programma ed esplorare nuove direzioni per il futuro coinvolgimento.

STRUMENTI MEL

Diario Settimanale del Mentor (Allegato 9) - Ogni mentor completerà una breve voce strutturata dopo ogni incontro, annotando brevemente la data, l'attività, i temi discussi e qualsiasi riflessione o risultato significativo. Questo strumento è pensato per essere pratico e facile da implementare, pur consentendo una riflessione e un tracciamento continui.

Modulo di Valutazione Finale del Piano Individuale di Integrazione (Allegato 12) - Alla fine del ciclo di mentoring, ogni coppia mentor-mentee completa questo modulo strutturato per rivedere gli obiettivi stabiliti nel Piano di Integrazione Individuale. Registra lo stato finale di ogni obiettivo, i risultati chiave, le sfide affrontate e le riflessioni sia del mentor che del mentee. Lo strumento supporta la conclusione del processo e aiuta il team a valutare l'impatto della relazione di mentoring.

Questionari di Soddisfazione (Allegati 10 e 11) - Compilati sia dai Mentor che dai Mentee alla fine del ciclo del programma per valutare l'esperienza, l'impatto percepito e i suggerimenti per il miglioramento.

Sessione di Riflessione di Gruppo Conclusiva - Una sessione di riflessione conclusiva con i Mentor per condividere collettivamente apprendimenti, sfide e co-sviluppare idee per il coinvolgimento futuro o la costruzione della comunità.

INDICATORI CHIAVE MONITORATI

Completamento della formazione dei Mentor e applicazione delle competenze

- Obiettivo: Garantire che i Mentor siano pienamente preparati a supportare i mentee completando tutta la formazione richiesta e applicando efficacemente le competenze acquisite in situazioni di mentoring reali.
- Target: Almeno l'85% dei Mentor selezionati completa tutti e 5 i moduli di formazione, e almeno il 70% riferisce di aver applicato le competenze di mentoring, comunicazione e interculturali apprese tre mesi dopo l'inizio del mentoring (collegato all'AMIF R.1.6).

Coerenza e frequenza delle relazioni di mentoring

- Obiettivo: Promuovere un'interazione costante e attiva tra mentor e mentee che supporti la costruzione della fiducia e una guida significativa durante il periodo di 12 mesi.
- Target: Almeno il 75% delle coppie mentor-mentee si incontra almeno due volte al mese nel primo trimestre, e poi continua in base a un piano di incontro concordato congiuntamente. La frequenza degli incontri è tracciata tramite il Diario Settimanale del Mentor (Allegato 9).

Progressi del mentee verso gli obiettivi di integrazione

- Obiettivo: Facilitare progressi misurabili nel percorso di integrazione dei mentee attraverso la definizione degli obiettivi, il supporto strutturato e l'uso del Piano Individuale di Interazione (PII) (Allegato 8).
- Target: Almeno il 70% dei mentee dimostra progressi in almeno un'area—occupazione, alloggio, istruzione o indipendenza finanziaria—in base al loro PII. Ciò include passi formali come domande di lavoro, partecipazione a colloqui, iscrizione a corsi di lingua o esercizi di budget (collegato all'AMIF R.2.9, R.2.10 e R.2.8.).

Soddisfazione e impatto percepito

- Obiettivo: Garantire che i partecipanti si sentano soddisfatti del loro coinvolgimento nella relazione di mentoring e la percepiscano come utile per la loro integrazione e sviluppo personale.
- Target: Almeno l'85% dei Mentor e dei mentee esprime una soddisfazione positiva (4 o 5 su 5) nel sondaggio finale e riferisce che la relazione è stata benefica per la loro integrazione (collegato all'AMIF R.2.9, monitorato internamente).

Mantenimento e coinvolgimento attivo dei Mentor

- Obiettivo: Mantenere un elevato coinvolgimento dei Mentor e minimizzare gli abbandoni attraverso un supporto adeguato, la supervisione e chiare aspettative sul ruolo.
- Target: Almeno il 75% dei Mentor rimane attivo e impegnato per l'intero ciclo di mentoring di 12 mesi. Il coinvolgimento è monitorato tramite la partecipazione alla supervisione, la presentazione del diario e i registri dei contatti mentor-mentee.

Partecipazione del mentee alle attività di orientamento civico e consapevolezza dei diritti

- Obiettivo: Rafforzare la conoscenza dei mentee sui loro diritti e responsabilità in aree come la salute, l'alloggio, l'occupazione e l'alfabetizzazione finanziaria.
- Target: Il 100% dei mentee partecipa a sessioni o riceve una guida relativa all'orientamento civico, strutturata attraverso moduli di mentoring e laboratori tematici (collegato all'AMIF O.2.3.2.).

Guida personalizzata attraverso il mentoring

- Obiettivo: Offrire un supporto su misura basato sui bisogni di ogni mentee, utilizzando strumenti come il PII e il dialogo di mentorship guidato.
- Target: Almeno l'80% dei mentee riceve una guida professionale personalizzata individuale attraverso un mentoring strutturato (collegato all'AMIF O.2.3.3).

Partecipazione della comunità e inclusione

- Obiettivo: Incoraggiare la partecipazione dei mentee ad attività locali per promuovere la pratica della lingua, la connessione sociale e la comprensione culturale.
- Target: Ogni coppia mentor-mentee partecipa ad almeno un'attività basata sulla comunità (es. volontariato, evento locale, attività culturale) durante il ciclo di mentoring.

Coinvolgimento degli stakeholder locali

- Obiettivo: Garantire una forte collaborazione con le autorità locali/regionali e i fornitori di servizi per supportare l'implementazione e la visibilità del progetto.
- Target: Almeno 1 autorità locale o regionale per paese è coinvolta come beneficiario del progetto, collaboratore o struttura di supporto. (Collegato all'AMIF O.2.7).

Monitoraggio e supporto adattivo

- Obiettivo: Fornire supporto e supervisione continui delle relazioni mentor-mentee attraverso la supervisione strutturata, l'uso di strumenti di monitoraggio (Allegato 9 e Allegato 8) e meccanismi di feedback adattivi.
- Target: Vengono tenute sessioni mensili di supervisione di gruppo per i Mentor, e almeno l'80% dei Mentor invia il Diario Settimanale del Mentor (Allegato 9) mensilmente per riflettere sui progressi e sulle sfide.

4. SOSTENIBILITÀ E TRASFERIBILITÀ



Il Programma di mentoring tra pari è progettato per essere adattabile e replicabile:

- Le autorità locali e le OSC (Organizzazioni della Società Civile) saranno incoraggiate ad adottare il modello dopo la conclusione del progetto.
- I Mentor saranno invitati a rimanere coinvolti come formatori o leader di comunità durante la prossima fase del Progetto di Amir.
- Il manuale del programma e i materiali di formazione saranno resi accessibili al pubblico tramite il sito web del progetto.

Il mentoring tra pari non è solo uno strumento per l'integrazione, ma anche una forma di empowerment, solidarietà e coesione sociale – radicata nell'esperienza vissuta, nel dialogo e nella fiducia reciproca.

Il Programma di mentoring tra pari è stato intenzionalmente progettato per essere sia adattabile che replicabile, garantendone la rilevanza e la sostenibilità oltre la tempistica iniziale del progetto. Incoraggiando le autorità locali e le organizzazioni della società civile (OSC) ad adottare e implementare il modello nei propri contesti, il programma mira a integrare il mentoring tra pari come una strategia a lungo termine per l'integrazione e lo sviluppo della comunità. Questo approccio collaborativo non solo rafforza la capacità locale ma favorisce anche un senso di appartenenza tra gli stakeholder. Man mano che il programma matura, i Mentor esperti saranno invitati a continuare il loro impegno, assumendo ruoli ampliati come formatori, facilitatori o leader di comunità. Questa transizione supporta lo sviluppo della leadership all'interno della comunità dei TCN e rafforza il principio del supporto guidato dai pari. Per facilitare l'adozione e un adattamento più ampi, il manuale del programma e i materiali di formazione saranno resi liberamente accessibili attraverso il sito web del progetto, offrendo una guida passo dopo passo e le migliori pratiche alle parti interessate. Oltre alle sue funzioni pratiche, il mentoring tra pari serve come un potente veicolo per l'empowerment, la solidarietà e la coesione sociale. Si basa sulle esperienze vissute da coloro che hanno affrontato in prima persona le sfide dell'integrazione e prospera grazie al dialogo aperto e alla fiducia reciproca. Attraverso relazioni significative tra pari, i partecipanti costruiscono fiducia, resilienza e un senso di appartenenza più forte, non solo all'interno delle loro cerchie immediate ma anche nella comunità più ampia.

5. STRUMENTI E RISORSE



- [Allegato 1: Volantino Mentor](#)
- [Allegato 2: Volantino Mentee](#)
- [Allegato 3: Questionario di reclutamento del Mentor](#)
- [Allegato 4: Questionario di reclutamento del Mentee](#)
- [Allegato 5: Glossario dei termini di riferimento](#)
- [Allegato 6: Codice di Condotta del Mentor](#)
- [Allegato 7: Trauma e Vulnerabilità](#)
- [Allegato 8: Piano Individuale di Integrazione \(PII\)](#)
- [Allegato 9: Diario Settimanale del Mentor](#)
- [Allegato 10: Questionario di Soddisfazione del Mentor](#)
- [Allegato 11: Questionario di Soddisfazione del Mentee](#)
- [Allegato 12: Modulo di Valutazione Finale del Piano Individuale di Integrazione](#)

PROGRAMMA DI MENTORING TRA PARI

Questo strumento è stato implementato nel quadro del progetto AMIR:
A peer Mentoring and capacity building Integration strategy to ensure
TCN inclusion at Regional and local level.

Autori

Sara Ferri, Agnese Pierobon, Giorgia Stefani

Progetto grafico

Studio Officina 3am

Organizzazioni coinvolte



Co-funded by
the European Union



EureCons
Förderagentur GmbH



Lingue

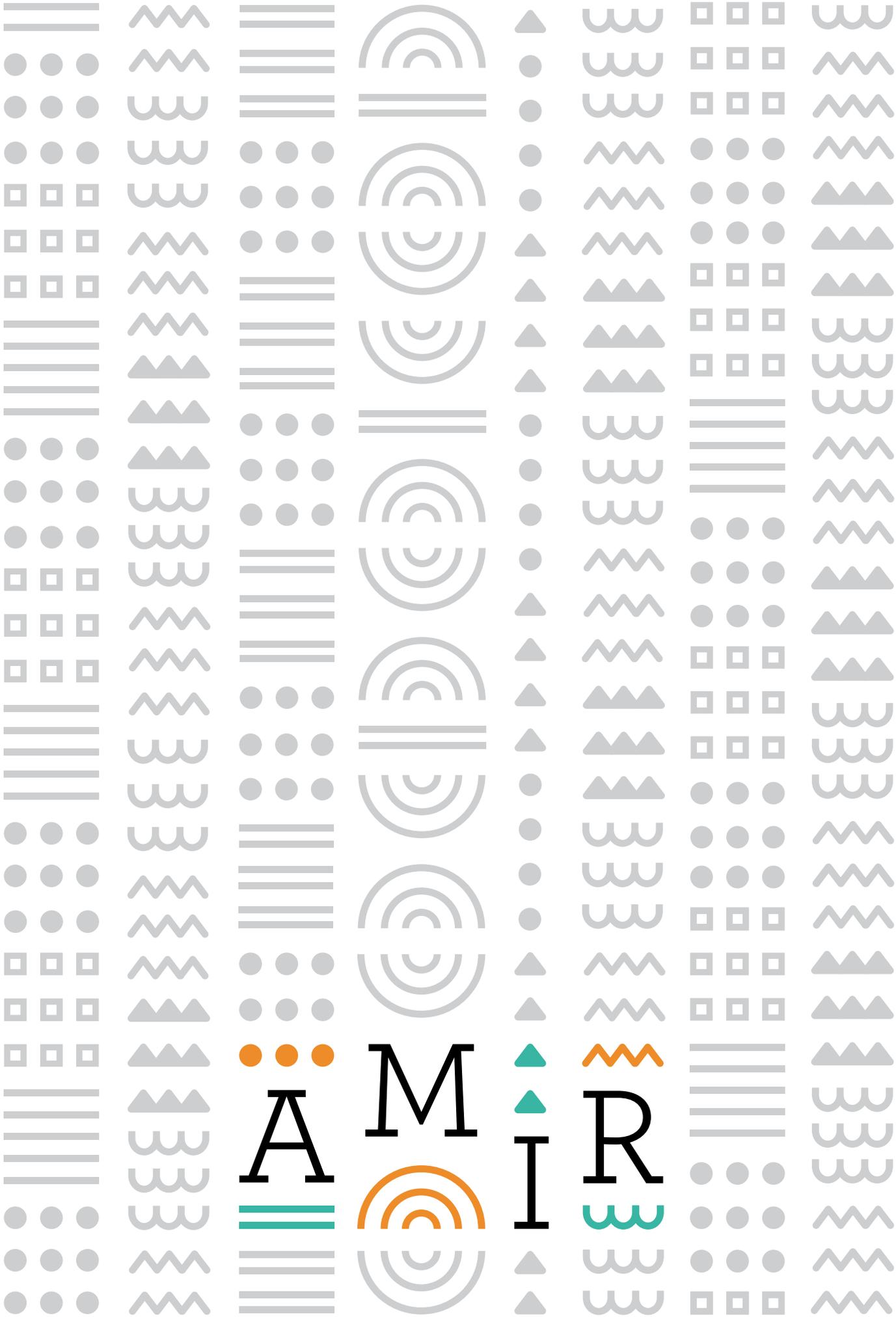
inglese, greco, italiano, tedesco, francese, svedese, spagnolo, ungherese

Formato

manuale + modelli scaricabili

Modalità di fruizione

lettura individuale e formazione di gruppo
in presenza (con materiali di supporto per i facilitatori)



A

M

I

R