

Modulo II - Buddy System

Descrizione del modulo

Questo modulo presenta il Buddy System - concetto, obiettivi, principi, ruoli centrali, utilità e difficoltà. Per questo progetto, il modello Buddy System si rivolge a gruppi di migranti e rifugiati, per promuovere un metodo innovativo di relazionare persone di culture diverse e facilitarne l'integrazione.

Obiettivi Formativi

Al completamento di questo modulo sarai in grado di:

- Sapere cos'è il Buddy System, come processo di mentoring (tutoraggio)
- Comprendere l'obiettivo del Buddy System, i principi su cui si basa e il suo funzionamento
- Capire il ruolo di ogni personaggio all'interno del sistema di mentoring
- Identificare il tuo ruolo all'interno del Buddy System
- Capire l'importanza di abbinare il "Buddy", il mentore, e il "Mentee", l'allievo, su basi comuni.
- Capire i requisiti di un tutor e di un coordinatore
- Capire gli elementi di coinvolgimento dell'allievo all'interno del programma di mentoring
- Capire l'utilità del Buddy System e anche i suoi punti deboli
- Imparare come sfruttare le competenze chiave durante il processo di Buddy System

Background teorico e concettuale

Il Buddy System è stato inizialmente promosso all'interno di contesti lavorativi ma, in una prospettiva più generale, mira a fornire un "nuovo inizio", una guida e una conoscenza empirica, in grado di supportare le persone all'interno di un nuovo contesto. Considereremo, quindi, le seguenti definizioni:

1. "Buddying": affiancamento. È stato definito da Campbell (2015) come: "Un accordo all'interno del quale si abbinano persone, per la sicurezza e l'assistenza reciproca" (p. 992).
2. L'affiancamento in un contesto di assistenza sociale è stato definito da NESTA (2013) come orientato allo "... sviluppo di una relazione informale e

intenzionale tra due persone che condividono degli interessi” (p.18).

I Buddies (mentori) possono essere dei modelli di ruolo e avere una parte molto importante nel trasmettere esplicitamente delle conoscenze; offrire supporto emotivo, specialmente a chi ha delle difficoltà di adattamento a nuove circostanze e nuovi ambienti; migliorare la comprensione del nuovo contesto, l’etica, i valori, la cultura prevalente e le sue norme sociali. In questo senso, l’affiancamento può essere inteso come forma di “socializzazione organizzativa”, che è un processo attraverso il quale un individuo acquisisce le conoscenze sociali e le abilità necessarie a far parte del nuovo ambiente, aderendo ai bisogni organizzativi (in questo caso, cultura e società) e individuali (Honey et al., 2012; Nigah, Davis e Hurrell, 2012)

L’approccio Buddy System è applicato in molteplici contesti, quali:

- Nel settore sanitario, come parte integrante del programma di accoglienza e training del personale: come intervento di supporto sociale per le persone con condizioni o malattie fisiche e/o mentali; come intervento nella salute pubblica al fine di promuovere stili di vita salutari per tutti gli individui (Honey et al., 2012).
- Nel contesto educativo: come parte dell’inserimento dei bambini in età scolare in una nuova scuola; come mezzo per fornire supporto psicologico ai bambini vittime di bullismo o altre problematiche.
- In ambienti militari: per supportare il personale in servizio e i veterani.
- Nel sistema di giustizia criminale: per supportare i prigionieri con le problematiche che si trovano ad affrontare dentro e fuori dal sistema penale
- Nell’integrazione di migranti e rifugiati: come supporto in ambienti diversificati e in situazioni frustranti che essi potrebbero trovarsi a vivere, quali: deterioramento della serenità psico-fisica, situazioni complesse con le autorità locali, difficoltà di impiego, condizioni di vita diverse da quelle a cui sono abituati, e anche un supporto allo sviluppo di nuove conoscenze e abilità (SOFIE, 2017).

Contenuto/Argomenti

Questo modulo tratterà i seguenti argomenti:

- Buddy System: concetto.
- Buddy System: modello & obiettivi

- Il ruolo del Buddy (mentore)
- La relazione tra Buddy (mentore) & allievo
- Buddy System: benefici & ostacoli

Materiale di supporto - Risorse aggiuntive

Titolo	Descrizione	Link
Surf's Up Making a Board	Le difficoltà del tutoraggio	https://www.youtube.com/watch?v=g7yWDrn2XBM
Guida per le migliori pratiche per il buddying/mentoring da parte dei volontari	Linee guida per implementare il Buddy System tra i volontari	https://support-refugees.eu/media/sofie-io5.pdf
MEET Un compendio per progettare programmi di mentoring per migranti	Linee guida per mentori e coordinatori per implementare il programma di tutoraggio con i migranti	https://www.cesvi.eu/wp-content/uploads/2021/04/meet_DEF.pdf
Mentor International Help Refugee Youth	Empatizzare con le complesse situazioni dei giovani rifugiati	https://www.youtube.com/watch?v=H4OpWQpzSTc
Approcci di genere nel mentoring	Linee guida per approcci specifici di genere	https://educationnorthwest.org/sites/default/files/resources/factsheet16.pdf
Costruire relazioni: una guida per i nuovi mentori	Linee guida per una relazione di tutoraggio di successo	https://educationnorthwest.org/sites/default/files/effective-strategies-for-providing-quality-youth-mentoring-in-schools2.pdf
Mentoring Refugees: un manuale per i volontari	Compendio per volontari che fanno da tutor/empowering rifugiati	https://www.ritaresources.org/wp-content/uploads/2019/09/Mentoring-Refugees_A-Handbook-for-Volunteers.pdf

ATTIVITÀ /ESERCIZI/GIOCHI/TEST

Attività 1 – Un buon buddy è un buon comunicatore

Istruzioni:

Create diversi gruppi a seconda del numero dei partecipanti e discutete il seguente argomento. *Pensa a delle conversazioni alle quali hai partecipato recentemente con una persona con un background culturale diverso dal tuo. Ti definiresti un buon comunicatore in questa situazione?*

- Se sì, puoi identificare una caratteristica che ti ha reso un buon comunicatore?
- Se no, cosa ti ha reso un comunicatore non efficace?
- Si può rispondere ad entrambe le domande se si verificano entrambe

Attività 2 – Mettiti nei panni del tuo allievo

Istruzioni:

1. Domanda ai partecipanti di pensare per un minuto ad alcuni dei valori considerati importanti dalle persone a cui hanno fatto/stanno facendo da tutor/o a cui abbiano dato consigli in una forma simile al mentoring nella loro vita
2. Chiedi ai volontari di scrivere questi valori (in forma anonima) e di spiegare come sanno che questi sono i valori degli allievi – in che modo sono emersi durante la sessione?
3. Poi, in gruppo, con questi casi anonimi, provate a identificare e capire da dove arrivino questi valori (specialmente considerando le esperienze e i retaggi culturali come famiglia, etnia, comunità, ecc.)

4. Per concludere la sessione, chiedi ai partecipanti di scrivere sulla lavagna “Quali piccole cose” si possono fare come Buddy, per mostrare rispetto e comprensione per la cultura, per i valori e per le preoccupazioni dell’allievo?

Attività 3 – Mappa dell’empatia

Istruzioni:

1. Dividi i partecipanti in gruppi
2. Dai a ogni gruppo un modello della Mappa dell’empatia
3. Chiedi ai partecipanti di discutere in gruppo e cercare di rispondere alle domande presenti sulla Mappa, partendo da questa indicazione: *Prova a metterti nei panni di Estefania, nel primo momento in cui le viene chiesto di prendere parte al programma Buddy System e rispondi alle seguenti domande.*

Il background di Estefania: Estefania ha 26 anni. Invece di passare il suo tempo a scuola o con gli amici, lei e la sua famiglia sono costretti a nascondersi per paura delle persecuzioni. Sara e la sua famiglia arrivano in un nuovo paese e la ONG che si occupa di loro incoraggia Estefania a partecipare ad un processo Buddy System.

Attività 4 – Vero o falso

Discussioni in gruppo (si possono usare le reazioni Zoom se l’attività è online – usando oggetti verdi e rossi se l’attività è in presenza).

Queste affermazioni sono vere o false?

1. Uno dei rischi del fare da tutor a migranti e rifugiati è l’esposizione a una nuova cultura (F)
2. Fare da tutor a migranti e rifugiati può sviluppare un nuovo approccio alla diversità (V)
3. Un buddy deve essere impegnato per almeno un anno per essere abbinato a un allievo migrante o rifugiato (F)

4. Un buddy deve essere bilingue per essere abbinato a un allievo migrante o rifugiato (F)

Sfide e suggerimenti per i mentori

La maggior parte dei volontari non ha mai avuto un'esperienza diretta con l'immigrazione. Di conseguenza, è necessario provvedere a fornire loro le informazioni e le conoscenze per essere dei mentori adeguati per migranti e rifugiati.

- La mancanza di comunicazione: spesso, migranti e rifugiati non parlano la lingua del paese ospitante e i volontari raramente parlano la lingua usata dai rifugiati, problematica che può portare a incomprensioni linguistiche.
- Barriere interculturali: migranti e rifugiati spesso hanno background culturali, politici, normativi e religiosi diversi, che può portare a piccoli e/o grandi incomprensioni, irritazioni e sconvolgimenti.
- Stress emotivo: mentre ci si confronta con la storia del rifugiato (allievo), la burocrazia delle autorità o per una deportazione in corso, i buddies (mentori) possono provare delle problematiche emotive, difficili da gestire.
- Problematiche psicologiche: derivanti dal lavoro con persone aventi esperienze traumatiche.
- Affrontare il pregiudizio, la mancanza di rispetto, il razzismo e la discriminazione.
- Eventuale mancanza degli strumenti necessari/risorse per raggiungere gli obiettivi di integrazione prestabiliti.
- Eventuale mancanza di training specifico (SOFIE, 2017).
- Evitare il rischio di rinforzare relazioni di gerarchia nel mentoring.
- Tenere a mente che nel mentoring tra generi diversi, la maggior parte delle donne potrebbe sentirsi inibita dal chiedere consiglio e guida a un buddy di sesso maschile. (Stock, 2019).
- Altresì, nel mentoring tra generi diversi, nel caso in cui il mentore sia una donna, potrebbero esserci degli allievi di sesso maschile che potrebbero non accettare il ruolo della donna come "figura leader"

Durata

La durata di questo blocco è approssimativamente di 2 ore online (modalità asincrona) e 1 ora faccia a faccia (modalità sincrona).

Quiz / Attività di auto-valutazione

La fine di una relazione tra il buddy (mentore) e l'allievo:

- Succede in modo naturale, alla fine del processo
- Implica cambiare mentore
- Bisogna essere preparati dall'inizio e tenerlo in considerazione durante il processo ✓
- È deciso dall'organizzazione promotrice

Ci si aspetta che il buddy:

- Diventi il miglior amico del mentore (?) Become the mentor's best friend
- Richieda risposte ferme e certe dall'allievo
- Sia un catalizzatore di cambiamenti ✓
- Fornisca supporto psicologico all'allevo

Fiducia:

- Dovrebbe essere promossa dal mentore, ma anche l'allievo deve fare il primo passo
- Avviene in modo naturale
- Passa dalla pazienza del mentore, dal suo essere una persona che non giudica e il più tollerante possibile ✓
- Non è influenzata dalle aspettative

In un mentoring inclusivo di genere:

- È più efficace se un uomo è il mentore che trasmette alla donna le abilità necessarie

- Il mentore coordinatore è l'unico che dovrebbe riconoscere il problema di genere.
- Il mentore è consapevole delle sfide e dei bisogni dei generi specifici. ✓
- La qualità della relazione migliora se il mentore è una donna e l'allievo un maschio, in quanto le donne sono le uniche responsabili del supporto emotivo

Risorse

Bronfenbrenner, U. (1994). *Ecological models of human development*. *International Encyclopedia of Education*. 2nd ed. Oxford: Elsevier Sciences

Campbell, A. (2015). Introducing a buddying scheme for first year pre-registration students. *British Journal of Nursing*, 24(20), pp. 992-996.

Clutterbuck, D. (2003). Diversity issues in the mentoring relationship. In M. J. Davidson & S. L. Fielden (Eds.), *Individual diversity and psychology in organizations* (pp. 253–264). Wiley: West Sussex.

Dave, P. (2016). Challenges of cross-gender Mentoring relationships: When it comes to mentoring, does gender matter? Pp. 2-16. In Srivastava, D. et al. *Macro and Micro Dynamics for Empowering Trade, Industry and Society*. Excel India Publishers. Ahmebadad: Excel India Publishers

EURITA. (2019). *Mentoring Refugees: A Handbook for Volunteers*. EURITA

Hayes, E. F. (2005). Approaches to Mentoring: How to Mentor and Be Mentored. *Journal of the American Academy of Nurse Practitioners*, p. 17 (11).

Honey, R., Rees, S., Raza T. & Vassallo, M. (2012). Developing a 'buddy scheme' for foundation doctors. *The Clinical Teacher*, 9, pp. 205-209

Hudson, P. (2012). Mentoring as professional development: "growth for both" mentor and mentee. *Professional Development in Education*, 39 (5), pp. 771-783

Mead, S. and MacNeil, C. (2006). Peer Support: What Makes It Unique? *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 10 (2), 29-37. Available at: http://www.psychosocial.com/IJPR_10/Peer_Support_What_Makes_It_Unique_Mead.html. Accessed on: 29/05/17

- Mentoring Complete. (2019). *What Skills Do You Need to Be a Mentor?* Available at: <https://www.get.mentoringcomplete.com/blog/skills-you-need-to-be-a-mentor>
- MEGAN. (2013). *Evaluation of the Mentoring for Excluded Groups and Networks (MEGAN) Project - Final Report.*
- MPATH. (2017). *Modelo de Mentoria para Desempregados de Longa Duração com baixas competências.*
- MPATH. (2016). *Perfil de competências do Mentor*
- Mutti, V. et al. (2021). MEET A compendium to design migrant mentoring programs. Bergamo: CESVI
- Neal, T. (2014). *How to be a Good Mentee.* APS observer, 24 (2), p. 35.
- NESTA. (2015). *Peer Support: What is it and does it work?* Available at: <https://www.nationalvoices.org.uk/publications/our-publications/peer-support>
- NESTA (2013) *People helping people: Peer support that changes lives.* NESTA: London
- Nigah, N., Davis, A.J. & Hurrell, S.A. (2012). The Impact of Buddying on Psychological Capital and Work Engagement: An Empirical Study of Socialization in the Professional Services Sector. *Thunderbird International Business Review*, 54 (6), pp. 891-905
- NYU. (2017). *New Employee Onboarding: Buddy Guidelines.* Available at: <https://www.nyu.edu/content/dam/nyu/hr/documents/managerguides/BuddyGuidelines.pdf>
- Reeves, R. B. (2017). Inter-cultural mentoring for newcomer immigrants: Mentor perspectives and better practices. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 15 (1), p. 186
- SOFIE. (2017). *IO5 Best Practice Guide for Buddying.* Verein Multikulturell
- Stock, I. (2019). Buddy Schemes between Refugees and Volunteers in Germany: Transformative Potential in an Unequal Relationship. *Social Inclusion*, 7 (2), pp. 128-138
- WKO. (2008). *Mentoring for Migrants.* Available at: <https://www.wko.at/site/Mentoring/MigrantInnen/en/english.html>

Argomento 1 - Buddy System: modello & finalità

Descrizione dell'argomento: Il presente argomento si occupa di descrivere il Buddy System come un modello di mentoring uno-a-uno, evidenziandone lo scopo e i suoi principi.

Il Buddy System è un tipo di mentoring (tutoraggio) che di solito avviene su base uno-a-uno o peer-to-peer, cioè tra pari; come il mentoring, si basa sulla premessa che è necessario una corrispondenza tra i pari. È un processo attraverso il quale due individui sviluppano una relazione di supporto, condivisione e confidenza, mirando allo sviluppo professionale e personale. Gli schemi Buddy hanno di solito una durata predefinita, delineati in modo da accompagnare gli individui durante le fasi di transizione delle loro vite, più spesso durante significativi cambiamenti e transizioni di vita (NESTA, 2015).

Lo schema Buddy è composto dall'impegno di un buddy (mentore) - colui che provvederà al supporto - e un allievo, che ha bisogno di supporto. Il Buddy System è centrato sulle aspirazioni e sui bisogni degli allievi. Di conseguenza, il Buddy System viene adattato al contesto e alle specifiche circostanze e sfide che l'allievo sta affrontando, considerando tutte le risorse disponibili. Inoltre, il Buddy System è un modello di co-costruzione: un processo costruito da mentore e allievo insieme, che prevede un grado di flessibilità del percorso di costruzione in grado di portare il mentore che guida l'allievo, a un percorso che indirizzi entrambi ad una vita migliore. (Hudson, 2012).

Lo scopo del Buddy System è mirare a uno sviluppo personale, sociale e professionale, del quale beneficia anche la comunità. Il Buddy System è usato frequentemente nell'inserimento culturale, con lo scopo specifico di aiutare l'integrazione sociale e culturale di una persona all'interno della comunità ospitante, grazie al supporto di un mentore, la cui esperienza e conoscenza della comunità ospitante, è di aiuto allo scopo (MPATH, 2017). Il Buddy System permette ai migranti e ai rifugiati di sviluppare una rete sociale, di costruire delle relazioni di fiducia che forniscano stabilità e supporto, dove il buddy offre un'ancora emotiva, un supporto per l'orientamento nella nuova cultura e un punto di contatto per domande e per eventuali ostacoli all'integrazione (SOFIE, 2017).

Possiamo riassumere così i suoi principi:

- Crea una relazione sicura e stabile tra il buddy (mentore) e l'allievo.
- Promuove le qualità e le abilità dell'allievo.
- Crea un ambiente di rispetto e sicurezza.

- Risponde ai bisogni dell'allievo (MPATH, 2016)

Le persone con esperienze simili permettono ai bisogni dell'allievo di venire meglio valorizzati e validati, durante il processo di mentoring. Così, persone con esperienze di vita simili, possono offrire reciprocamente consigli pratici e suggerimenti che delle figure professionali potrebbero non offrire o neanche sapere.

Argomento 2 - Ruoli del buddy (mentore) & allievo (mentee)

Descrizione dell'argomento: Il seguente argomento si concentra sui ruoli del mentore e dell'allievo.

Il buddy (mentore)

In generale possiamo definire un buddy (mentore) come qualcuno che diventa partner di un nuovo individuo, durante il suo primo mese di adattamento al nuovo contesto. Il mentore assiste l'allievo nell'identificazione dei suoi bisogni e obiettivi, ovvero le sue abilità, qualità e aspirazioni. Il mentore fornisce supporto, motivazione, guida, supporto emotivo e un modello di comportamento verso il raggiungimento dei bisogni e degli obiettivi dell'allievo, ma anche verso il compimento dei suoi doveri. Il buddy (mentore) offre consigli e guida sugli aspetti quotidiani del nuovo ambiente (NYU, 2017) (MEGAN, 2013). Il buddy (mentore) può anche offrire incoraggiamento, conoscenza sulle risorse, nel mentre introducono la persona alla "nuova" cultura.

Di conseguenza, il buddy (mentore) dovrebbe:

- Essere un comunicatore: al fine di incoraggiare delle comunicazioni aperte e processi di insegnamento diretti e continui, mentre fornisce informazioni rilevanti all'allievo.
- Essere un modello di comportamento: il buddy dovrebbe essere un modello di comportamenti sociali e spiegare i valori culturali, dandone buon esempio.
- Essere motivato e positivo: il buddy dovrebbe avere una prospettiva positiva e costruire l'autostima dell'allievo.
- Essere un esecutore: il buddy può guidare l'allievo in molte situazioni basate sulla sua esperienza personale (NYU, 2017).
- Praticare l'ascolto attivo: attraverso un ascolto attivo il mentore prende la

decisione cosciente di ascoltare con intenzione.

- Essere empatico: capire le difficoltà e le preoccupazioni dell'allievo
- Essere in grado di dare un riscontro onesto: senza feedback costruttivi, l'allievo non crescerà. È importante per un mentore abile sapere come fornire riscontri costruttivi, con un atteggiamento positivo. (Mentoring complete, 2019).
- In questo caso specifico, I buddies sono volontari abbinati a migranti e rifugiati: dovrebbero innanzitutto aiutare i nuovi arrivati a confrontarsi con la vita quotidiana della comunità ospitante (SOFIE, 2017)

Di conseguenza, il mentore deve avere delle competenze quali:

- *Abilità di buona comunicazione:*
 - Comunicazione verbale e non-verbale (tono di voce, espressioni facciali, gesti, linguaggio del corpo, contatto visivo, abbigliamento). Un'analisi delle convenzioni, delle norme e dei patterns di comunicazione non verbale, può essere altamente vantaggiosa, specialmente tra culture diverse.
 - Comunicazione scritta e orale
 - Barriere della comunicazione (MPATH, 2016)
- *Resilienza:* abilità di sviluppare atteggiamenti positivi, adattati in modo da affrontare problemi, superare ostacoli e resistere alla pressione. Fattori che contribuiscono alla resilienza: Atteggiamento positivo, Ottimismo, Abilità di regolare le emozioni, Abilità di considerare il fallimento come una forma di riscontro utile (MPATH, 2016)
- *Gestione dei conflitti:* il conflitto è un processo che avviene tra individui/gruppi che genera tensione, causato da prospettive diverse e/o sentimenti negativi
 - Può essere distruttivo, con sviluppo di sentimenti negativi e un alto dispendio di energia
 - Se ben gestito, può essere costruttivo, rilasciare emozioni e stress, gestire le tensioni, può offrire un'opportunità per trovare il modo di superare il conflitto insieme (MPATH, 2016).
- *Consapevolezza del processo Buddy System:* promuove e crea una relazione di fiducia, rafforza l'avanzamento e lo sviluppo del mentoring,

promuovendo la capacità di prendere decisioni e assicurando discrezione (MPATH, 2016).

- *Sviluppo continuo e apprendimento permanente*: il mentore deve essere coinvolto nello sviluppo costante delle sue abilità e in training avanzati per sviluppare delle competenze esperte (MPATH, 2016)
- *Consapevolezza del modello ecologico-sistemico*: il paradigma ecologico-sistemico riconosce che le persone vivono e interagiscono in contesti diversi e ne sono influenzati, fin dall'infanzia (Bronfenbrenner, 1994). Questa consapevolezza è particolarmente rilevante nel Buddy System con migranti e rifugiati, perché può far riconoscere al mentore delle reazioni, modi di pensare e barriere che l'allievo potrebbe avere. *Esempio: in molte culture, il contatto visivo diretto è normale, in altre potrebbe essere considerato rude e intrusivo.*
- *Abilità di competenze interculturali*: significa essere sensibili al sistema di valori e percezioni degli altri, mantenendo consapevolezza del contesto di ognuno. Le basi della comunicazione interculturale e cooperazione è basata maggiormente su: Osservazione, Ascolto e Sensibilità (SOFIE, 2017)
- *Adattabilità, flessibilità e compassione* sono skills cruciali quando si fa volontariato come buddy (mentore) con migranti e rifugiati. Inoltre, i rifugiati si aspettano che i loro buddies dimostrino di conoscere il sistema legale e sociale (specialmente sui diritti di asilo, diritti e doveri dei rifugiati/ricipienti asilo, autorità pubbliche) e dimostrare di comprendere la multiculturalità (SOFIE, 2017).

È importante ricordare che un buon mentore dovrebbe essere preparato per ogni singola sessione e dovrebbe anche valutare il processo di mentoring.

L'allievo

L'allievo (il mentee) è qualcuno che ha bisogno di aiuto e supporto, nella sua vita professionale o personale. L'allievo dovrebbe, dall'inizio, condividere chiaramente con il mentore i suoi bisogni, aspettative, e obiettivi, di modo che loro possano approcciare insieme a un percorso che corrisponda alle necessità dell'allievo. Essendo il Buddy System un rapporto di impegno, costruito nel tempo, sarebbe meglio se l'allievo fosse predisposto a ricevere feedbacks e supporto. Per un

rapporto più fruttuoso, l'allievo dovrebbe essere disposto a mostrarsi vulnerabile e a chiedere aiuto.

Per quanto riguarda gli allievi migranti e rifugiati, potrebbero aver vissuto violenza, pericoli, incertezze e privazioni, per cui è cruciale considerare il PTSD (Lo stress post-traumatico) durante il mentoring, rispettando i comportamenti agentici dell'allievo, i suoi desideri e la sua autonomia. Un'attenzione speciale va data al tenere a freno qualsiasi riproduzione di pregiudizi inconsci e/o dinamiche di potere verso i migranti/rifugiati. All'arrivo nella comunità ospitante, rifugiati e migranti devono avere assistenza e cure, in modo da poter iniziare una nuova vita (SOFIE, 2017).

I potenziali allievi dovrebbero essere:

- Disposti a collaborare
- Disposti ad essere guidati e messi alla prova
- Disposti a rapportarsi e condividere
- Chiari rispetto a cosa si aspettano dal mentoring (Hayes, 2005)
- Sapere quali sono i propri obiettivi ed aspettative
- Comunicare chiaramente obiettivi ed aspettative
- Partecipare con attenzione al mantenimento di una relazione sana con i propri mentori
- Essere in grado di fidarsi (Neal, 2014)

Responsabilità dell'allievo:

- Partecipare a tutte le sessioni in orario, avvisando il mentore/coordinatore qualora non possano essere presenti all'appuntamento.
- Essere concentrati sulle attività
- Essere rispettosi nei riguardi del mentore, dello staff e dei volontari
- Non esibire comportamenti offensivi o minacciosi (EURITA, 2019)

Nelle relazioni di mentoring, è cruciale tenere a mente le dinamiche di potere. L'allievo dovrebbe accettare la crescente responsabilità, per permettere al mentore di consentirgli di diventare sempre più indipendente (Clutterbuck, 2003).

Argomento 3 - La relazione tra Buddy (mentore) & allievo (mentee)

Descrizione dell'argomento: Il seguente argomento si concentra sulla relazione Buddy (mentore) – allievo.

Una cooperazione rispettosa tra allievo e mentore forma le basi di un risultato sostenibile. È importante confrontare costruttivamente le persone che hanno un diverso retaggio culturale, attraverso la cooperazione. Durante il processo di mentoring, è importante essere consapevoli delle caratteristiche di identità diverse, cruciali per capire le esperienze di vita di qualcuno (l'identità include: genere, educazione, occupazione, età, posto di origine e di residenza, la/le nazionalità dei genitori, orientamento politico, orientamento sessuale, ecc.) Riconoscere il background culturale e sociale e il loro impatto sulla percezione delle caratteristiche dell'identità, fa in modo che il mentore non esprima supposizioni e giudizi sul comportamento dell'allievo (Reeves, 2017).

Complessivamente, il ciclo di relazione del Buddy System è composto da 3 fasi: costruzione della relazione, intervento e chiusura.

1. Costruire la relazione

È importante essere consapevoli dell'importanza delle prime impressioni: il mentore dovrebbe introdursi in un modo positivo e amichevole, incoraggiando l'allievo a parlargli. Il primo fattore scatenante di una relazione positiva è la fiducia. Al fine di motivare la fiducia, il mentore dovrebbe parlare all'allievo, conoscere la storia dell'allievo, mentre racconta la sua. Sapere i dettagli della situazione dell'allievo diventa importante nello stabilire la relazione e fornire basi solide per l'attività successiva. Il mentore può applicare diversi esercizi, dalla semplice conversazione a un gioco di riflessione, per conoscere meglio l'allievo.

Un indicatore chiave di una relazione di mentoring positiva è:

- avere aspettative chiare e limiti ben definiti
- chiarire lo scopo del tutoraggio
- gli obiettivi che possono essere realisticamente raggiunti
- stabilire come si evolverà la relazione.

Queste informazioni possono essere indicate e accettate formalmente nell'Accordo

di Mentoring (se esistente) (MPATH, 2017).

2. Intervento

Il processo di mentoring dovrebbe iniziare con il fissare degli obiettivi, realistici, che possono essere raggiunti durante il periodo dello stesso. I mentori possono produrre diversi tipi di strategie e attività, per esempio: colloqui motivazionali, attività di svago, feedbacks per mantenere l'allievo motivato e applicare tutto il potenziale dell'apprendimento non formale. La fase di intervento del mentoring può essere applicata sia alla pianificazione e monitoraggio del processo che alla implementazione stessa del mentoring:

- Descrivendo gli obiettivi, le attività e le risorse che saranno usate durante le sessioni (ad esempio: usando un Piano delle Sessioni)
- Descrivendo le date, le attività e la durata di ogni sessione (per esempio usando un Registro della Sessione)
- Descrivendo come il processo di mentoring e la relazione si sta evolvendo (per esempio, usando un Report di Progresso) (MPATH, 2017).

3. Chiusura

È importante prepararsi alla chiusura della relazione di mentoring. Essa deve avere una linea temporale chiara, di modo che, vicini alla fine, il mentore possa concentrarsi sull'avanzamento dell'allievo. La chiusura dovrebbe essere festeggiata, analizzando tutte le conquiste fatte, ma anche mostrare la via per uscirne. Potrebbe essere utile preparare un evento con il coordinatore dei mentori, e mantenere una porta aperta alla possibilità di un'amicizia (MPATH, 2017).

Argomento 4 – Come, dove e quando viene fornito supporto

Descrizione dell'argomento: Questo argomento si concentra sul come, dove e quando fornire il mentoring

Come può essere fornito supporto?

- Faccia a faccia
- Telefono
- Cellulare
- Social media
- Altre piattaforme (NESTA, 2015)

Dove viene fornito supporto?

- Spazi pubblici
- Eventi comunitari
- Altri servizi o istituzioni sociali (NESTA, 2015)

Quanto spesso può essere fornito supporto?

<i>Durata</i>	<i>Frequenza</i>
<ul style="list-style-type: none"> ● <i>Una tantum</i> ● <i>Fino a un mese</i> ● <i>Fino a tre mesi</i> ● <i>Fino a sei mesi</i> ● <i>Fino a un anno</i> ● <i>Più di un anno</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ● <i>Sempre disponibile</i> ● <i>Settimanalmente</i> ● <i>Ogni quindici giorni</i> ● <i>Mensilmente</i> ● <i>Meno di una volta al mese</i> ● <i>Ad hoc</i>

Da NESTA (2015)

Alcuni programmi di mentoring hanno un percorso flessibile per raggiungere gli obiettivi. Questo significa che il processo può impiegare da 3 a 6 mesi, con almeno 1 sessione a settimana o 1 ogni 2 settimane (tra mentore e allievo), da 1 o 2 ore ciascuna (può capitare durante o fuori dall'orario lavorativo). Il numero totale di sessioni dipenderà dal punto di partenza dell'allievo, il che significa che mentore e allievo possono decidere di avere una frequenza di incontri più alta. I mentori possono usare qualsiasi canale comunicativo per le sessioni, sia in presenza che online (ad esempio: telefono, email, Skype...). Si suggerisce almeno 1 sessione al mese dove mentore e allievo si incontrano di persona (MPATH, 2017).

Argomento 5 - Buddy System: benefici & ostacoli

Descrizione dell'argomento: Questo argomento si concentra sui benefici, sugli ostacoli e sulle barriere di genere in un processo di mentoring.

Benefici del Buddy System

Il Buddy System ha il potenziale di migliorare l'esperienza, i risultati psico-sociali, professionali e gli aspetti emotivi dell'allievo (NESTA 2015). L'esperienza di abbinamento con migranti e rifugiati è anche un'opportunità per i buddies (mentori) di sperimentare un allargamento degli orizzonti, attraverso il contatto con persone provenienti da un ambiente politico, sociale e culturale diverso, in quanto hanno anche l'opportunità di percepire il proprio ambiente da una prospettiva diversa e persino di agire attivamente contro le rimostranze indotte politicamente. La collaborazione nel Buddy System rappresenta una possibilità di acquisire conoscenze e abilità (SOFIE, 2019).

Benefici per l'allievo: Aumento della fiducia in se stessi; Costruzione di competenze; Riduzione dell'isolamento e dell'esclusione; Aumento dell'autostima grazie all'aiuto per gli altri; Maggiori opportunità sociali e maggiori circoli di amicizie; Maggiore resilienza (SOFIE, 2017); Sostegno, incoraggiamento, amicizia; Conoscenze in aree specifiche; Discussione/condivisione di idee; Feedbacks/critiche costruttive; Aumento della fiducia in se stessi; Affermazione, avanzamento di carriera e impegno; Riflessione (MPATH, 2016); Sviluppo di potenzialità; Sviluppo della personalità; Orientamento occupazionale; Fare rete nel mondo del lavoro; Cambio di prospettiva; Scambio di esperienze (WKO, 2008)

Benefici per il buddy (mentore): Gioialità, collaborazione, networking; sviluppo professionale; soddisfazione personale, crescita; Sviluppo delle abilità interpersonali; Sviluppare/aggiornare le competenze della tua professione; soddisfazione sul lavoro (MPATH, 2016); Sviluppo delle capacità comunicative e di coaching; Esperienza interculturale; Cambio di prospettiva; Intensificazione dell'auto-riflessione; Know-how ulteriore sul mercato del lavoro; Estensione della rete personale; Incontrare altri mentori (WKO, 2008).

Benefici per l'organizzazione coordinatrice: miglioramento nella cultura dell'organizzazione; Partenariati più efficaci; Buona immagine dell'organizzazione

(MPATH, 2016); Promozione dell'internazionalizzazione; Effetti della diversità (la diversità come opportunità); Sostegno attivo alle persone con contesto migratorio; Contributo alla responsabilità sociale d'impresa (WKO, 2008).

Benefici per la società: Dialogo interculturale; Prevenzione dei conflitti; Contribuzione allo sviluppo economico; Rendere visibili i potenziali (WKO, 2008).

Gli ostacoli del Buddy System

Ostacoli per l'allievo: mancanza di tempo per il mentore; Difficoltà nell'abbinamento; Mentore giudicante, difensivo, insensibile o inaffidabile; Mancanza di feedback/condivisione da parte del mentore; Mancanza di formazione del mentore; Mancanza di comprensione degli obiettivi/bisogni; Consigli o modelli inappropriati (MPATH, 2016).

Ostacoli per il mentore: Mancanza di tempo; Difficoltà nell'abbinamento; Mancanza di formazione; Peso extra del lavoro o delle responsabilità; Delusione per le prestazioni/l'atteggiamento/la mancanza di impegno o di fiducia dell'allievo; Mancanza di risorse o supporto; Processo emotivamente impegnativo (MPATH, 2016).

Ostacoli per l'organizzazione: Costi di implementazione del programma; Mancanza di partners (MPATH, 2016).

Barriere percepite per le donne

Le relazioni di mentoring tra i sessi sono altamente vulnerabili, in particolare per le donne e le persone LGBTQI+ con un background migratorio. Questi segmenti specifici della popolazione migrante e rifugiata, affrontano vulnerabilità multiple e intersecanti, molte delle quali si traducono in abusi sessuali e altri tipi di violenza sessuale e di genere. Dato il condizionamento sociale, molte donne sono inibite dal cercare guida in buddies maschi. Nelle relazioni di mentoring tra i sessi, le donne hanno una serie di problemi che impediscono loro di chiedere aiuto, cosa che non si presenta nelle relazioni di mentoring tra individui dello stesso genere (Ragins, 1996, in Dave, 2016). Le differenze culturali di genere esistono. Gli abbinamenti tra sessi diversi (donne mentore con allievi maschi) devono essere fatti con estrema cautela (Mutti et al., 2021) per includere un approccio sensibile di genere.