

# Guida IO7 sull'empowerment dei migranti nello sport

## Prefazione

Il progetto "Curricular Pathways for Migrants' Empowerment through Sport" (CPMES) si concentra sull'impiego della metodologia dell'Education Through Sport (ETS) come veicolo di aggiornamento e miglioramento curricolare degli allenatori e dei formatori sportivi che lavorano sul campo con gruppi svantaggiati con un background migratorio, nella prospettiva di promuovere l'inclusione e le pari opportunità nello sport e attraverso lo sport per i migranti. Come mostrato nello studio specifico "Racism and Discrimination in the Context of Migration in Europe" (2016) dell'European Network Against Racism (ENAR), le dinamiche di esclusione sociale contro i migranti sono per una larga parte inaugurate da pratiche di discriminazione/stereotipizzazione razzista (che sfociano anche in attacchi violenti), politiche di integrazione inefficaci e pratiche di discriminazione nell'assunzione all'interno del mercato del lavoro.

Nel campo specifico dello sport, la sottorappresentazione dei migranti è particolarmente evidente e impegnativa nella loro esclusione da posizioni di autorità e dalla rappresentanza complessiva in posizioni non di gioco (vedi *Inclusion of Migrants in and through Sports. A Guide to Good Practice*, 2012).

Un passo intermedio fondamentale per realizzare un maggiore impegno dei migranti nel campo dell'imprenditoria sportiva è lo sviluppo delle capacità metodologiche necessarie per il vasto pubblico di operatori (allenatori e formatori sportivi) che lavorano con i target migratori finali attraverso i metodi dello sport, in modo che siano in grado di trasmettere il variegato insieme di attitudini, competenze e strumenti imprenditoriali che compongono il profilo di un imprenditore sportivo.

L'educazione attraverso lo sport (ETS) è una combinazione significativa tra lo sport e i metodi di educazione non formale (NFE) che estrapola e adatta sia gli esercizi fisici che quelli specifici dello sport al fine di fornire un forte risultato di apprendimento permanente, adattato alle esigenze della società e agli specifici obiettivi educativi perseguiti.

Questa Guida è un risultato tangibile della fase di Attività Locali con i migranti attuata a livello di ciascun paese partner, che serve come risorsa pratica per gli operatori e le organizzazioni sportive nella realizzazione concreta di programmi di empowerment nello Sport Management rivolti ai migranti.

Sulla base dei risultati raggiunti attraverso le Attività Locali e il feedback ricevuto dai migranti e dagli operatori sportivi, questa Guida contiene linee guida specifiche su come implementare un programma di transizione dalla formazione al lavoro che coinvolgerà i migranti che sono stati formati attraverso le formazioni fisiche e quelli formati attraverso la piattaforma. Alcune parti del programma saranno comuni e basate anche sugli "adattamenti nazionali" evidenziati nell'OI3. Altre parti saranno personalizzate per i migranti che si sono iscritti al corso e-learning e avranno bisogno di alcune attività complementari prima di essere coinvolti nel processo di transizione.

## Indice dei contenuti

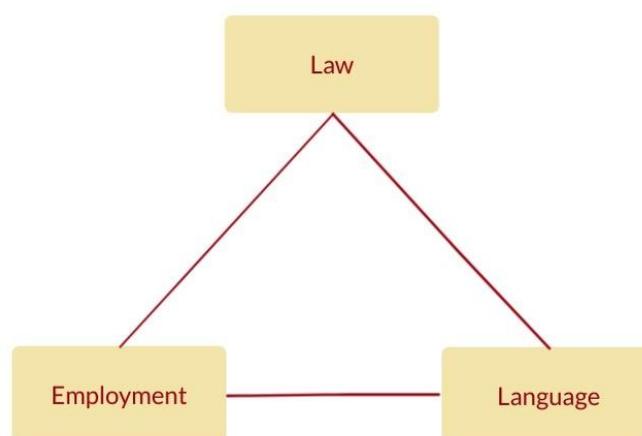
<b>I. . Programma relativo alla transizione dalla formazione al lavoro .....</b>	<b>4</b>
<i>I.A – Attività comuni di training.....</i>	<i>4</i>
<i>Legge.....</i>	<i>4</i>
<i>Occupazione.....</i>	<i>5</i>
<i>Lingua.....</i>	<i>5</i>
<i>I.B – Attività per i migranti iscritti al corso e-learning.....</i>	<i>6</i>
<b>II. Apprendimento basato sul lavoro.....</b>	<b>12</b>
<b>III. Sistemi di tutoraggio.....</b>	<b>14</b>
<b>IV. Liberatoria.....</b>	<b>17</b>

## I. Programma relativo alla transizione dalla formazione al lavoro

Questa sezione ha lo scopo di fornire agli operatori sportivi attività specifiche che supportino la transizione dalla formazione al lavoro dei migranti potenziali Manager dello Sport. Infatti, dopo aver acquisito le competenze relative al Profilo del Dirigente Sportivo attraverso la partecipazione a formazioni fisiche o l'iscrizione al corso e-learning (IO8), i migranti avranno bisogno di ulteriori conoscenze e abilità per poter essere efficienti nella gestione dello sport.

### *1.A Attività comuni di training*

Le tre aree coperte in questa sezione sono state selezionate attraverso un'analisi ponderata basata sui precedenti risultati intellettuali sviluppati attraverso il progetto così come il feedback diretto dei potenziali manager sportivi migranti.



### Legge

Sotto-argomento	Descrizione
Sessioni relative alle politiche e ai regolamenti sportivi	La conoscenza delle politiche e dei regolamenti è una base necessaria per un manager sportivo, al fine di svolgere tutte le attività relative agli aspetti amministrativi e finanziari, nonché quelle relative alle prestazioni sportive. Più specificamente i migranti potenziali manager sportivi dovrebbero essere introdotti a: - Politiche e regolamenti sportivi a livello europeo. Questo li aiuterà a capire il quadro europeo del settore sportivo e permetterà loro di cooperare correttamente con le parti interessate di altri paesi.

	- Politiche e regolamenti sportivi a livello nazionale, al fine di essere in grado di operare correttamente nel paese ospitante.
Sessioni relative ai sistemi burocratici	Un manager sportivo dovrebbe avere conoscenze relative a tutti i sistemi burocratici in termini di amministrazione, finanza e responsabilità, compresa la regolamentazione fiscale. Anche se di solito c'è un dipartimento che si occupa di questi aspetti, è importante per un manager sportivo avere conoscenze relative a questi aspetti per essere in grado di monitorare questi processi.

### Occupazione

Sotto-argomento	Descrizione
Sessioni relative ai regolamenti sull'occupazione	La conoscenza relativa all'insieme delle norme che regolano l'assunzione e la cessazione dei dipendenti, così come i diversi tipi di contratto, le categorie e le relative condizioni di lavoro (orari di lavoro, lavoro a tempo parziale e a tempo determinato, distacco dei lavoratori, ecc.) è un must per uno Sport Manager in quanto è la figura chiave che si occupa delle risorse umane potenziali e impiegate.
Sessioni relative ai requisiti di qualificazione	Conoscenze relative ai requisiti di qualificazione dei profili coinvolti nel settore sportivo come allenatore, preparatore, medico, arbitro, personale amministrativo e così via, al fine di essere in grado di valutare correttamente i potenziali candidati e il personale impiegato.

### Lingua

Sotto-argomento	Descrizione
Sessioni relative al linguaggio settoriale	Non è sufficiente avere una conoscenza di base della lingua nazionale del paese ospitante. Un linguaggio settoriale specifico relativo al settore dello sport e al profilo dello Sport Manager dovrebbe essere fornito al fine di adattarsi correttamente a questo ruolo

	per i candidati migranti.
Sessioni relative alla comunicazione non verbale	Per completare il livello di conoscenza linguistica è anche importante che i migranti acquisiscano tutta la comunicazione non verbale tipica del paese ospitante per meglio comprendere ed esprimersi nelle relazioni di lavoro stabilite.

### ***1.B Attività per i migranti iscritti al corso e-learning***

Per questa sezione abbiamo selezionato alcuni dei workshop di Education Through Sport contenuti nell'IO4 che saranno complementari alle conoscenze e alle competenze acquisite attraverso il corso e-learning.

I workshop selezionati sono focalizzati su specifiche competenze trasversali come segue:

- Capacità di leadership;
- Competenze di reclutamento;
- Competenze di coaching e mentoring;
- Competenze nei social media;
- Competenze organizzative;
- Capacità di comunicazione.

#### Capacità di leadership

Titolo del workshop
Leading Hockey
Materiali
Bavaglini, bastoni da hockey su prato, palla da hockey su prato, due porte.
Descrizione
<p>Fase 1: Il formatore introdurrà il workshop e dividerà i partecipanti in due squadre (5 min).</p> <p>Fase 2: Durante il primo turno i partecipanti giocheranno una partita di hockey su prato con regole normali (10 min).</p> <p>Fase 3: Il formatore introdurrà una nuova regola: ogni membro riceverà un piccolo foglio contenente un ruolo specifico da coprire. Il formatore evidenzierà il fatto che il ruolo deve essere tenuto segreto agli altri.</p> <p>Ruoli:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Leader: guidare la squadra alla vittoria (x3);</li> <li>- Motivatore: motivare la squadra (x2);</li> <li>- Contrarian: discuti con i tuoi compagni di squadra su tutto (x5).</li> </ul> <p>Dopo la spiegazione gli allievi giocheranno la seconda partita (20 min).</p> <p>Fase 4: Il formatore permetterà ad ogni squadra di discutere una strategia vincente. I ruoli saranno ancora validi, tuttavia il docente chiederà ad ogni squadra di scegliere un capitano, che sarà l'unico autorizzato a dare istruzioni durante la partita finale (5 min).</p> <p>Dopo che la strategia sarà decisa e i capitani nominati, i partecipanti giocheranno la terza partita (15 min).</p>

Debriefing
<p>Fase 5: Il formatore condurrà una sessione di debriefing con gli studenti (20 min).</p> <p>Domande da utilizzare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Come ti sei sentito in questo workshop?</li> <li>- Quale round ti è piaciuto di più? Perché?</li> <li>- Qual è stato il vostro ruolo? E' stato difficile farlo?</li> <li>- E' stato difficile scegliere un capitano? Come avete preso la decisione?</li> <li>- Cosa hai imparato da questo workshop?</li> </ul>

### Capacità di reclutamento

Titolo del workshop
Reclutamento Dodgeball
Materiali
Bavaglino, palla prigioniera, due gol.
Descrizione
<p>Fase 1: Il formatore introdurrà il workshop e dividerà i partecipanti in due squadre (5 min).</p> <p>Passo 2: Durante il primo turno i partecipanti giocheranno una partita di dodgeball con regole normali (5 min).</p> <p>Fase 3: Il formatore introdurrà una nuova regola: tutti i membri di entrambe le squadre devono creare una linea sul lato del rispettivo campo e solo un giocatore per squadra rimarrà all'interno. Ci sarà una partita uno contro uno finché uno dei giocatori non segnerà. Quando un giocatore segna lui/lei è autorizzato ad andare sulla linea dell'altra squadra e cercare di reclutare un membro della squadra in 40 secondi. Se ci riesce, il membro si unirà alla sua squadra.</p> <p>Dopo la spiegazione gli studenti giocheranno la seconda partita (20 minuti).</p> <p>Fase 4: Le squadre torneranno ad essere sulla linea, ma questa volta due diversi giocatori rimarranno da soli in campo. Poi l'allenatore introdurrà una nuova regola: quella del turno precedente è ancora valida ma, se una squadra che ha appena reclutato un giocatore dalla linea della squadra opposta, segna un altro punto, le è permesso di scegliere un giocatore dalla propria linea. Tuttavia, i giocatori della linea avranno 30 secondi ciascuno per convincere il reclutatore (che è il giocatore della squadra avversaria) a sceglierli, sfruttando le loro capacità di presentazione. Alla fine il reclutatore sceglierà un giocatore che entrerà in campo. D'ora in poi, ci sarà sempre l'alternanza tra il reclutamento di un giocatore della squadra avversaria e uno della propria squadra.</p> <p>Dopo l'introduzione della regola, gli allievi giocheranno la terza partita (25 minuti).</p>
Debriefing
<p>Passo 5: Il formatore condurrà una sessione di debriefing con gli studenti (20 minuti).</p> <p>Domande da usare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Come ti sei sentito in questo workshop?</li> <li>- Quale round ti è piaciuto di più? Perché?</li> <li>- Per i reclutatori: è stato difficile reclutare giocatori della squadra avversaria?</li> <li>- Per gli altri: ti sei sentito frustrato quando hai cercato di presentarti come il migliore e non sei stato scelto?</li> </ul>

- Cosa avete imparato da questo workshop?

### Capacità di coaching e mentoring

Titolo del workshop
Catena di montaggio
Materiali
Attrezzature sportive e materiali per preparare il campo, lavagne a fogli mobili e pennarelli.
Descrizione
<p>Fase 1: Il formatore chiede a chi vuole essere un osservatore che rimarrà fuori dall'attività e divide il resto del gruppo in trio.</p> <p>Fase 2: Ogni trio deve essere composto da un costruttore, un corridore e un osservatore. Ogni trio sceglie indipendentemente come dare i diversi ruoli.</p> <p>Fase 3: Gli osservatori vanno nella palestra dove l'allenatore ha già preparato il campo con molti materiali sparsi; il loro obiettivo sarà quello di far disegnare al costruttore quello che vedono sul campo.</p> <p>I costruttori si spostano in un'altra stanza, almeno a 20 m di distanza, dove devono disegnare ciò che i corridori racconteranno.</p> <p>I corridori dovranno portare il messaggio da chi guarda ai costruttori.</p> <p>Fase 4: avranno 30 minuti per raggiungere il loro obiettivo.</p>
Debriefing
<p>Fase 5: Il formatore condurrà una sessione di debriefing. (20 min).</p> <p>Domande da porre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Come ti sei sentito in questo workshop?</li> <li>- Qual è stata la cosa più difficile da fare? Perché?</li> <li>- Come ti sei sentito nel tuo ruolo?</li> <li>- Quali sono le sfide più grandi per quanto riguarda la comunicazione e l'ascolto? Alla fine l'osservatore condividerà ciò che è emerso osservando dall'esterno.</li> </ul>

Titolo del workshop
Serpente cieco
Materiali
Bavaglini, bende per gli occhi, coni.
Descrizione
<p>Fase 1: il formatore introdurrà il workshop e dividerà i partecipanti in 2 o 3 gruppi</p> <p>Fase 2: ogni gruppo crea una linea (come un serpente) secondo una semplice traccia. Tutti i membri, delle linee dovranno essere piegati alla cieca; tranne uno che sarà la guida/leader.</p> <p>Fase 3: il formatore spiegherà il primo turno. Il leader dovrà condurre il "Serpente cieco" attraverso il percorso senza parlare e solo toccando il primo membro della linea.</p> <p>Fase 4: la guida cambia. L'allenatore spiega il secondo round. La guida deve condurre il "Serpente Cieco" attraverso il percorso senza poter toccare ma usando invece solo la sua voce.</p> <p>Fase 5: la guida cambia di nuovo. L'allenatore spiega di nuovo il terzo round in cui la guida</p>

deve condurre il serpente cieco attraverso il percorso senza parlare, ma solo toccando l'ultima persona nella linea.

#### Debriefing

Fase 6: Il formatore condurrà una sessione di debriefing con gli studenti (20 minuti).

Domande da porre:

- Come ti sei sentito in questo workshop?
- Come ti sei sentito come leader? Come vi siete sentiti mentre eravate guidati?
- Quale round ti è piaciuto di più? Perché?
- Quali sono i pro e i contro dei diversi modi di condurre?
- Cosa avete imparato da questo workshop?

### Competenze nei social media

#### Titolo del workshop

I social media nelle organizzazioni sportive

#### Materiali

Lavagne a fogli mobili, pennarelli.

#### Descrizione

Il formatore afferma che ci sono molte piattaforme di social media popolari che possono essere utilizzate per le organizzazioni sportive.

I partecipanti in coppia (gruppo di 2) lavorano sullo sviluppo di reti di social media per le organizzazioni sportive.

Ogni gruppo è assegnato come segue (2 x 45 min):

1) Creare una strategia di social media di un evento sportivo locale per promuoverlo pre-durante-post.

Per l'esercizio i partecipanti devono aprire profili sui social network: Facebook, Instagram, Twitter e YouTube e pianificare un piano editoriale di 3 mesi integrando questi 4 strumenti.

2) Creare una strategia di comunicazione dell'attività ordinaria di un club sportivo locale, partendo da un "open day" della stagione precedente.

Per l'esercizio i partecipanti devono concentrarsi su come integrare i diversi strumenti di comunicazione (sito web, newsletter, social media ecc.) in un processo strutturato (raccolta dati offline - online, azioni di comunicazione, analisi ecc.)

#### Debriefing

I partecipanti sono invitati a presentare i loro profili ai colleghi. Ogni gruppo avrà 10 minuti per la presentazione dei loro profili.

Riceveranno un feedback dal formatore e dai loro colleghi.

### Capacità organizzative

#### Titolo del workshop

Gara di orientamento alla vita

#### Materiali

Mappe, fogli A4, penne.

#### Descrizione

Fase 1: Il formatore introdurrà l'attività e dividerà i partecipanti in dieci squadre formate da

3-5 individui (5 min).

Fase 2: L'insegnante/formatore darà una mappa della zona in cui si svolge l'attività a ciascuno dei gruppi. Ogni mappa avrà 10 indizi (punti zona) che le squadre dovranno cercare e trovare (5 min).

Fase 3: Poi, il formatore spiegherà la procedura dell'attività. È simile alla caccia al tesoro. I gruppi dovranno raccogliere tutti gli indizi, separati tra loro circa 500 metri, per avere tutte le informazioni sulle abilità che devono acquisire. Per ottenere gli indizi, è necessario risolvere un problema in ogni zona degli indizi, sulle abilità che vogliamo insegnare. Questi sarebbero alcuni esempi:

. Pianificazione e gestione di eventi. Per questa abilità, tre problemi sono stati sollevati in tre indizi.

a) Determinare la data migliore per la realizzazione di una corsa popolare nelle loro città e giustificare questa scelta.

b) Decidere il miglior percorso per realizzare questa attività nelle loro città.

c) Proporre quali sarebbero le autorità che dovrebbero essere informate.

d) Pianificare e programmare le esigenze per organizzare una gara popolare.

e) Formare il personale e i volontari dell'evento.

f) Spiegare tre conoscenze che lo staff deve imparare.

g) Spiega tre conoscenze che i volontari devono imparare.

h) Proponi 4 modi diversi per formare lo staff e i volontari (online e di persona).

i) Capacità di usare programmi di registrazione e di gestione degli eventi.

j) Progettare un database per una gara popolare.

k) Trova 4 app che possono essere usate per controllare le iscrizioni all'evento.

l) Trovare 4 software che possono essere usati per controllare le iscrizioni all'evento.

m) Una volta ottenuti tutti gli indizi, dovranno unirli insieme e risolvere una domanda tra tutti i membri della squadra (10 m).

Fase 4: sviluppare la gara di orientamento (60 m).

#### Debriefing

Ogni gruppo avrà 10 minuti per presentare la propria gara di orientamento.

Riceveranno un feedback dal formatore e dai loro colleghi.

#### Capacità di comunicazione

Titolo del workshop
Il basket come strumento di comunicazione
Materiali
Bavaglino, pallacanestro, due gol.
Descrizione
In primo luogo, il formatore introdurrà il workshop e spiegherà come utilizzare e adattare l'attività successiva. Il basket come strumento di comunicazione è un modo per i

partecipanti di sperimentare come diversi approcci di comunicazione si collegano a diversi sentimenti e hanno un impatto sulle loro prestazioni.

I diversi obiettivi di questo gioco sono:

- scoprire le relazioni causali tra i diversi approcci alla comunicazione e l'impatto di questi;
- essere consapevoli di come la nostra mente, i nostri sentimenti sono influenzati da come comunichiamo;
- riflettere su come comunicare nella vita quotidiana in modo che tutti ne traggano beneficio e anche in modo da creare sviluppo piuttosto che conflitto;

L'esercizio può essere diviso in 3 moduli:

- Basket 1 (scoprire l'impatto dei diversi approcci di comunicazione).
- Breve introduzione al modello dell'inchiesta apprezzativa, che è un approccio al cambiamento organizzativo che si concentra sui punti di forza piuttosto che sulle debolezze, il che è molto diverso da molti approcci alla valutazione che si concentrano su deficit e problemi).
- Basket 2 (esperienza pratica dell'appréciative inquiry) Un debriefing seguirà ciascuno dei 2 moduli di basket.

1. Gioco di basket:

- Le due squadre devono giocare a basket (2 partite che durano 6 minuti).
- Ogni squadra ha un allenatore.
- Per la 1a squadra all'allenatore viene detto di essere esclusivamente positivo e di fare molti complimenti.
- Per la seconda squadra si dice all'allenatore di avere solo un occhio sulle carenze dei giocatori e di essere prevalentemente negativo.
- Nella seconda metà della partita i due allenatori si scambiano i ruoli.

2a partita di basket:

- Prima di iniziare la seconda partita, il formatore può dare una breve introduzione del concetto e dell'idea dietro il modello "appréciative inquiry" e delineare alcuni punti di attenzione per i partecipanti da tenere a mente quando si applicano nella pratica (come riconoscimento degli sforzi dei partecipanti, fornendo feedback con l'ulteriore sviluppo dei partecipanti in mente).

- Giocare a basket (2 volte 6 min).
- Diversi allenatori (alcuni scambi durante il gioco).
- Questa volta tutti gli allenatori devono praticare il modello dell'inchiesta valutativa

### Debriefing

1° Gioco di basket - debrief e valutazione:

- Domande agli allenatori:
- Come ti sei sentito ad essere rispettivamente l'allenatore positivo e quello negativo?

-Hai riconosciuto qualche differenza nel modo in cui i giocatori hanno risposto a te?

Domande per i giocatori:

-Come ti sei sentito a giocare per l'allenatore positivo/negativo?

-Il suo gioco è stato influenzato dal tipo di allenatore? Come?- Ci sono pro e contro dei due modi di allenare?

-Puoi collegare queste esperienze a qualche situazione della vita quotidiana?

2° Gioco di basket - debrief e valutazione:

Ripetere le domande riguardanti i sentimenti e le osservazioni degli allenatori e dei giocatori.

-In che modo questa esperienza è diversa da quella vissuta nell'ultima partita?

-Ci sono pro e contro dell'indagine valutativa?

-Questo approccio potrebbe essere implementato in qualsiasi situazione della vita quotidiana?

Poi riepilogo dell'intero esercizio:

-Cosa hanno imparato i partecipanti?

-Come si può applicare questa conoscenza nella pratica e nella vita quotidiana?

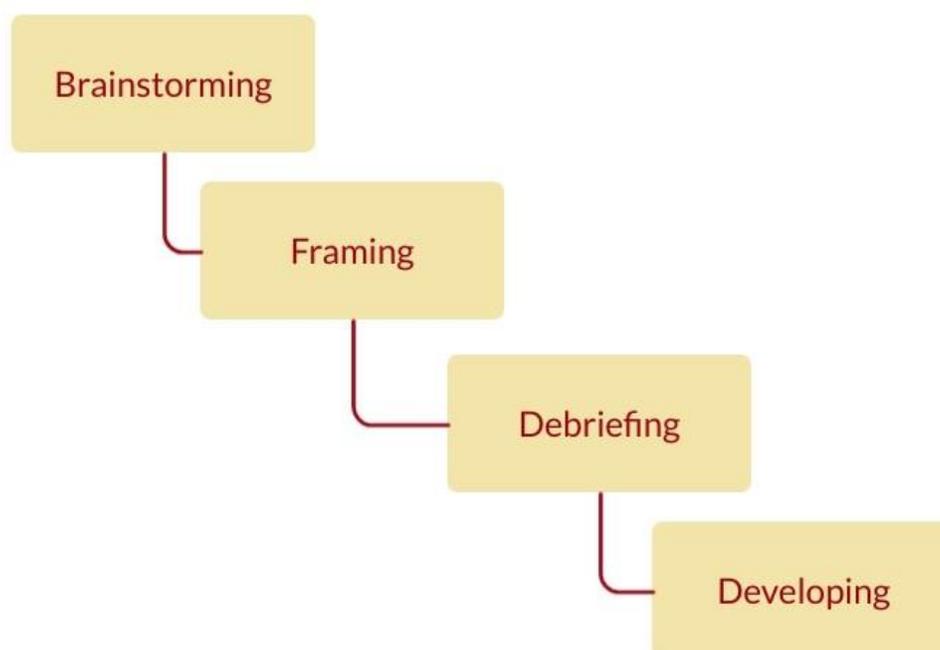
-Quali benefici porta?

-Qual è il prossimo passo per diventare buoni comunicatori?

## II. Apprendimento basato sul lavoro

Al fine di integrare adeguatamente i migranti formati nel dipartimento di gestione, un programma di apprendimento basato sul lavoro (WBL) è un metodo efficace per mettere in pratica ciò che hanno appreso nel lavoro reale e per abituarsi ai processi del settore sportivo. In questa sezione forniamo una serie di linee guida per sviluppare un programma WBL adattabile alla struttura del club o della federazione sportiva.

Il processo per sviluppare un programma WBL efficiente è costituito da quattro passi come segue:



### Brainstorming

In questo passo è importante fare un brainstorming:

- La tipologia di WBL che pensate sia la più adatta alla vostra entità.

Es.

- Lavoro di osservazione
- tirocinio
- apprendistato
- Quali dipartimenti della vostra entità dovrebbero essere inclusi nel programma WBL.

Es.

- gestione
- amministrazione e contabilità
- pianificazione della formazione
- pianificazione di eventi
- comunicazione
- La durata del programma WBL per ogni dipartimento di interesse selezionato.

### Inquadramento

Dopo aver raccolto tutte le informazioni raccolte nella fase precedente è ora importante inquadrare un piano WBL, includendo anche i membri dello staff che saranno coinvolti e le potenziali attività da includere nel programma.

La seguente tabella è un semplice strumento che può essere utilizzato per preparare un piano WBL, compresi alcuni esempi.

Tipologia	Durata	Dipartimento	Membro personale responsabile	del /	Set di attività

			Mentore	
Stage	3 mesi	Gestione	John Smith	- CV di valutazione- -Esecuzione di interviste -Preparare i contratti
Lavoro di osservazione	5 mesi	Pianificazione di eventi	Thomas Ross	- Comunicazione con gli sponsor - Comunicazione con i fornitori - Strategia dei social media
Apprendistato	7 mesi	Amministrazione e contabilità	Arthur Scott	- Elaborazione di rapporti finanziari - Preparazione di fatture -Elaborazione del bilancio

### Debriefing

Dopo aver sviluppato il piano WBL, è necessario ricevere un input diretto dai dipartimenti che saranno indirizzati attraverso il programma e dai membri del personale coinvolti per discuterne e soprattutto per definire e concordare l'insieme finale e dettagliato delle attività così come i requisiti necessari per lo svolgimento di ogni attività.

### Sviluppo

L'ultima fase sarà costituita dallo sviluppo del programma WBL che contiene tutte le informazioni di cui sopra, più la descrizione dettagliata di tutte le attività previste per ogni dipartimento.

## **III. Sistemi di tutoraggio**

Affinché il programma WBL sia implementato con successo, è importante prevedere anche dei mentori che sostengano i migranti nella loro esperienza WBL.

Tornando alla sezione precedente, è importante assegnare come mentori membri dello staff che abbiano le competenze per lavorare con mentee con un background migratorio, come la mediazione culturale, la facilitazione della comunicazione, la gestione delle dinamiche di gruppo e lo sviluppo della fiducia.

L'abbinamento è uno degli aspetti più difficili e importanti di un programma di mentoring. I partecipanti differiscono in termini di caratteristiche, aspettative, competenze, capacità, background, stili di apprendimento e bisogni. Il successo di un programma di mentoring è

determinato dall'abbinamento delle coppie mentore-mentee. Come dovrebbero essere abbinate le coppie? È preferibile "suggerire" ai partecipanti le coppie di mentori, con la possibilità di fare dei cambiamenti se l'abbinamento non è adatto a uno dei due.

Il mentore ha diversi ruoli legati allo scopo e alle dinamiche del vostro programma di mentoring. Pertanto, è fondamentale chiarire e determinare il ruolo del mentore per mantenere le relazioni di mentoring in modo corretto. Ci sono alcuni ruoli principali e speciali come sostenitore, modello di ruolo, facilitatore, collaboratore, amico, valutatore, comunicatore e mediatore culturale.

### Sostenitore

Uno dei ruoli del mentore è quello di sostenere il mentee secondo i suoi bisogni, obiettivi e desideri.

Il mentore assiste lo sviluppo sociale e professionale del mentee fornendo consigli, linee guida, fonti e una rete. Così, creano un ambiente sicuro di supporto per il mentee mostrando un'accettazione incondizionata. Questo può promuovere anche il senso di inclusione.

### Modello d'ispirazione

Un mentore può essere un modello di ispirazione per l'affiancato, dimostrando alcuni comportamenti, modelli o azioni. Assiste il mentee fornendo esempi e standard. Possono integrare teoria e pratica per il mentee. Dare informazioni sul settore in base agli interessi del mentee e raccontare le proprie esperienze può anche essere utile. I mentee potrebbero essere ispirati dai loro mentori.

### Facilitatore

Un mentore non impone compiti al mentee ma può essere un facilitatore nel viaggio del mentee. Per esempio, può aiutare i mentee a identificare i loro bisogni, obiettivi, piani e priorità per i loro prossimi passi chiedendo ai mentee di scoprire la loro area di interesse. Possono cercare di motivarli ad essere più produttivi in questi campi. Inoltre, i mentori possono fornire opportunità e fonti sugli obiettivi e i possibili piani dei mentee. Cercano di mostrare come possono raggiungere il loro obiettivo. Possono sostenere i loro mentee nell'imparare ad accedere alle risorse per soddisfare una varietà di bisogni (servizi sociali, corsi di lingua, lavori di carta, trasporti, servizi sanitari, ecc.)

### Collaboratore

Il mentoring è un processo reciproco e la relazione di mentoring non comporta un sentimento di gerarchia. Pertanto, i mentori dovrebbero usare un approccio di lavoro di squadra, condividendo e riflettendo con i mentee. Accompagnano i loro mentee nel loro processo di sviluppo durante il programma di mentoring.

## Amico

L'amicizia tra un mentore e un mentee dovrebbe avere una dinamica diversa ed essere più critica di un'amicizia normale. Un mentore potrebbe agire come un amico critico dando feedback utili in modo costruttivo e positivo. Può incoraggiare i mentee sui loro progetti o sfide o sul provare nuove cose per il loro sviluppo.

## Esaminatore

Valutare la relazione di mentoring è fondamentale per sostenere la motivazione, determinare i prossimi passi e aumentare il beneficio del processo. Un mentore può valutare lo sviluppo del mentee per dimostrare il progresso e dare un feedback. Per mantenere la dinamica egualitaria nella relazione di mentoring, il mentore potrebbe valutare anche se stesso. Aiuta anche a mantenere la motivazione e a chiarire gli obiettivi del mentoring. I mentori possono usare alcuni strumenti di valutazione per condurre la parte finale del processo in modo più produttivo. Inoltre, come si è detto prima, il mentoring è un modo di apprendimento altamente reciproco.

## Comunicatore

I mentori possono usare una varietà di metodi e abilità di comunicazione nel processo di mentoring. Per esempio, è fondamentale essere un ascoltatore attivo e non giudicante, comprendendo i propri mentee senza pregiudizi. I mentori usano un modo o uno strumento adeguato per esprimere le loro esperienze personali e professionali e cercano di dare un contributo allo sviluppo sociale e professionale dei mentee. Organizzano sessioni faccia a faccia per essere più efficienti per il suo mentee e lui/lei fa uno sforzo per essere preparato a questi incontri. Usano alcuni strumenti diversi per aumentare l'efficienza degli incontri. Questi possono anche aiutare a promuovere le capacità di comunicazione dei loro mentee e a costruire una rete che li metta in contatto con alcuni nuovi contatti (persone o istituzioni) riguardo ai loro bisogni e obiettivi.

## Mediatore interculturale

In un programma speciale di mentoring come il mentoring dei migranti, un mentore dovrebbe cercare di costruire un ponte tra le culture. Adottando un comportamento empatico (cercare di mettersi nei panni del mentee) e interessandosi alla cultura e alla lingua del mentee, il mentore ha maggiori probabilità di essere in grado di agire come "traduttore interculturale". Uno degli obiettivi è quello di aiutare il mentee a familiarizzare con la cultura del paese ospitante, senza forzare nulla, mantenendo un equilibrio sicuro tra assimilazione e integrazione. In un tale programma di mentoring multiculturale, la discriminazione culturale e sociale può essere una delle principali questioni etiche. Un mentore dovrebbe cercare di non giudicare i valori, gli atteggiamenti, le abitudini e le idee del mentee.

Per applicare un programma di mentoring che sia adatto alla vostra entità, è anche necessario scegliere tra i tipi di mentoring, o mescolarli in base ai diversi casi.

### Tutoraggio tra pari

Questo è un tipo di mentoring che è di solito tra una persona che ha vissuto una specifica esperienza (il mentore) e una persona che è nuova alla stessa esperienza (il mentee). Se ci sono già altri membri del personale con un passato da migrante che lavorano nella vostra entità, essi possono essere assegnati come mentori di coloro che sono coinvolti nel programma WBL.

### Tutoraggio di gruppo

Un mentore lavora con 4-6 mentee alla volta, lavorando insieme. Questo funziona bene per le organizzazioni con un numero limitato di mentori e i mentee possono ottenere informazioni non solo dal mentore, ma anche dai loro compagni affiancati.

### Tutoraggio uno a uno

Di solito una comunicazione faccia a faccia tra una persona più anziana o esperta (il mentore) e una persona che ha bisogno di guida e assistenza (il mentee).

Una volta che il ruolo del mentore e il tipo di mentoring sono stabiliti, durante l'attuazione del programma WBL è consigliabile applicare uno dei sette livelli di mentoring (Clutterbuck, 2010): il dialogo tecnico.

Il dialogo tecnico soddisfa le esigenze del mentee di imparare i processi di lavoro, le politiche e i sistemi.

Come sviluppare il dialogo tecnico:

- Chiarire il compito e il livello attuale di conoscenza dell'allievo;
- Essere disponibili quando serve (la consulenza just in time è sempre la migliore);
- Essere precisi;
- Spiegare il come e il perché;
- Controllare la comprensione.

## Liberatoria

Questa guida costituisce uno dei risultati del progetto "Project Curricular Pathways for Migrants' Empowerment through Sport (CPMES)" condotto da MINE VAGANI NGO, co-finanziato dal programma Erasmus + dell'Unione Europea.

Il sostegno della Commissione europea alla produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione del contenuto, che riflette esclusivamente il punto di vista degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per l'uso che può essere fatto delle informazioni ivi contenute.

Per qualsiasi commento su questa guida, si prega di contattare Mine Vaganti NGO:

[president@minevaganti.org](mailto:president@minevaganti.org)

In questa guida sono state utilizzate risorse e informazioni pubbliche. La riproduzione è autorizzata a condizione che si riconosca la fonte..

© CPMES, MINE VAGANTI NGO, 2021

