



Raising Capacity for  
Inclusive People engaged  
in private sponsorship

# Syllabus for training paths Italian version



This project was funded by the European Union's Asylum Migration and Integration Fund

The content of this publication represents the views of the author only and is his/her sole responsibility.

The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains.



# FORMAZIONE DEGLI STAKEHOLDER

WP4

## CURRICULUM 1 FAMIGLIE OSPITANTI

**Maria Carla Italia, Attilio Orecchio**

**Glocal Factory, Verona, IT**

**GLOCAL FACTORY**



**iscte** UNIVERSITY INSTITUTE OF LISBON



**JRS**

**Réfugiés BIENVENUE**



This project was funded by the European Union's Asylum, Migration and Integration Fund.

The content of this publication represents the views of the author only and is his/her sole responsibility.

The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains.



## **RaCIP - Raising Capacity for Inclusive People engaged in private sponsorships**

[www.racip.eu](http://www.racip.eu)  
[www.linkedin.com/company/racip](https://www.linkedin.com/company/racip)  
[www.facebook.com/racipproject](https://www.facebook.com/racipproject)

## **FORMAZIONE DEGLI STAKEHOLDER**

### **Curriculum 1. Famiglie ospitanti**

#### **Autori**

Maria Carla Italia, Attilio Orecchio (Glocal Factory, Verona, Italia)

#### **Contributi**

ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa, PT  
CVI – Consorzio Veneto Insieme, IT  
JRS Portugal, PT  
Municipality of Ioannina, GR  
Refugee Welcome, IT

Réfugiés Bienvenue, FR  
Second Tree, GR  
Synthesis Center for Research and  
Education, CY

#### **Come citare questo documento**

Maria Carla Italia, Attilio Orecchio, *Formazione degli stakeholder, Curriculum 1. Famiglie ospitanti*, Glocal Factory, Verona, Italia. Il curriculum è disponibile sul sito di progetto [www.racip.eu](http://www.racip.eu)

Questo documento è un output del progetto RaCIP. E' stato realizzato da Glocal Factory con il contributo di tutti i partner di progetto e per gli scopi di RaCIP. L'output è stato realizzato nei mesi da giugno a novembre 2021.

## Indice

<b>PREMESSA</b> .....	2
<b>GLOSSARIO</b> .....	3
<b>INTRODUZIONE</b> .....	4
<b>Prerequisiti</b> .....	5
<b>MODULO 1. COMPETENZE TRASVERSALI</b> .....	<b>6</b>
Obiettivi formative e risultati di apprendimento attesi .....	6
Contenuti della formazione.....	6
Unità 1.1. Rifugiati .....	6
Unità 1.2. Essere mentore: motivazione e ruolo.....	8
Unità 1.3. Empowerment .....	9
Unità 1.4. La corsa a ostacoli .....	10
<b>MODULO 2. COMPETENZE SPECIFICHE</b> .....	<b>11</b>
Obiettivi formative e risultati di apprendimento attesi .....	11
Contenuti della formazione.....	11
Unità 2.1. Vivere insieme: pro e contro nella vita di tutti i giorni .....	11
Unità 2.2. Fuori dal nido .....	13
Verifica dell'apprendimento .....	14
Materiali didattici, risorse, testi.....	15

## PREMESSA

Questo documento fa parte di una raccolta di cinque curricula, progettati specificamente per la formazione di cinque diversi target di futuri mentori:

- Famiglie ospitanti
- Famiglie locali a supporto di famiglie di rifugiati
- Studenti universitari
- Mentori per il lavoro
- Associazioni e reti di stakeholder

Ogni curriculum comprende due moduli:

MODULO 1. E' comune ai cinque curricula, in quanto aiuta a favorire l'acquisizione di conoscenze trasversali (teoriche) e competenze (pratiche, metodologiche, applicate) necessarie per costruire e realizzare qualsiasi relazione di *mentoring*.

MODULO 2. Si rivolge alle esigenze dei diversi target: conoscenze e competenze di base a supporto dei ruoli e dei contesti specifici nei quali opereranno i mentori.

CURRICULUM	MODULO 1 Competenze trasversali	MODULO 2 Competenze specifiche
1. Famiglie ospitanti		<b>UNIT 2.1</b> <i>Vivere insieme: pro e contro nella vita di tutti i giorni</i> <b>UNIT 2.2</b> <i>Fuori dal nido</i>
2. Famiglie locali a supporto delle famiglie di rifugiati		<b>UNIT 2.1</b> <i>Esaltare i valori</i> <b>UNIT 2.2</b> <i>Diritti e servizi</i>
3. Studenti universitari		<b>UNIT 2.1</b> <i>Migrazioni</i> <b>UNIT 2.2</b> <i>Loquor ergo sum – Parlo, dunque sono</i>
4. Mentori per il lavoro		<b>UNIT 2.1</b> <i>Al lavoro!</i> <b>UNIT 2.2</b> <i>“The bag of tricks”</i>
5. Associazioni e reti di stakeholder		<b>UNIT 2.1</b> <i>Essere mentor in una organizzazione</i> <b>UNIT 2.2</b> <i>One-to-many/many-to-one: stare nel gruppo</i>

## GLOSSARIO

**Discenti:** partecipanti e destinatari del percorso formativo, che dovranno poi fungere da *mentors*.

**Esperto/a:** persona competente che porta il proprio contributo di conoscenza ed esperienza rispetto ad uno o più argomenti. Nel nostro caso, accoglienza e inclusione dei migranti.

**Formatore:** è il “direttore” del percorso formativo, presente e attivo in tutti gli incontri.

**Mentee:** richiedente asilo o persona che ha ricevuto da poco tempo un titolo legale per risiedere nell’Unione Europea.

**Mentor:** persona che supporterà un *mentee* nelle attività del Work Package 6 del progetto RaCIP.

**Mentee-family:** nucleo familiare di rifugiati che ha ricevuto da poco tempo un titolo legale per risiedere nell’Unione Europea. Può comprendere persone che sono arrivate in tempi diversi, e che adesso stanno affrontando insieme le dimensioni della vita familiare e sociale in un contesto diverso da quello in cui sono nati i genitori.

**Mentor-family:** famiglia che supporterà una famiglia di rifugiati nelle attività del Work Package 6 del progetto RaCIP.

**Newcomer:** richiedente asilo o persona che ha ricevuto da poco tempo un titolo legale per risiedere nell’Unione Europea.

**Testimonial:** persona che racconta una parte del suo vissuto e aiuta i discenti a comprenderne il significato generale.

## INTRODUZIONE

Quando una famiglia e un migrante si incontrano per vivere insieme la quotidianità, si genera un piccolo, grande prodigio. La vicinanza e l'assiduità che solo la convivenza può consentire, cambia i reciproci sguardi: quello della famiglia ospite, cui il volto e la storia del migrante forniscono la chiave per ripensare più consapevolmente al dramma collettivo dei rifugiati e per abbattere i preconcetti, sia positivi che negativi; quello del migrante che, attraverso le parole e i gesti del quotidiano, costruisce una relazione che dalla famiglia ospitante lo include in una dimensione più ampia di comunità, favorendone la maggiore inclusione.

Una vicinanza stretta che disegna, da un lato, un percorso reciproco di arricchimento e, dall'altro, un percorso di progressiva emancipazione del migrante che, attraverso l'accompagnamento morale e materiale da parte della famiglia ospitante, acquisisce conoscenza di sé, sicurezza, competenze, che sono prerequisito della sua autonomia.

Alla famiglia ospitante, infatti, non spetta un ruolo di mera cura, pur essendo il calore di una casa il primo conforto contro la paura e la solitudine. La famiglia, infatti, nel suo ruolo di *mentor*, affianca il migrante nella nuova realtà di vita, sostenendone l'inserimento e la partecipazione nella rete di relazioni.

Come ha messo bene in evidenza l'indagine di Refugees Welcome Italia, Réfugiés Bienvenue France e Second Tree (Greece)<sup>1</sup>, le famiglie ospitanti svolgono spesso un ruolo determinante nel processo di inserimento dei migranti, sia con riferimento al superamento degli ostacoli e barriere alla partecipazione alla vita attiva (documenti, lavoro, etc...), che all'aspetto culturale e relazionale. Le famiglie ospitanti e le loro reti sociali possono essere strategiche nella ricerca del lavoro e nel supporto alla situazione lavorativa, nella ricerca della casa e nell'ottenimento della patente, supportando i migranti nell'accesso ai servizi e nella preparazione dei documenti.

La convivenza consente l'incontro e la migliore comprensione delle rispettive culture – a cominciare dalla lingua - superando i malintesi e favorendo la costruzione di una relazione di fiducia.

Inoltre, la famiglia amplia le reti di relazione dei migranti: come ha mostrato l'indagine citata, le famiglie ospitanti/sostenitrici hanno agevolato l'inclusione in reti sociali più ampie rispetto a quelle tradizionali - composte principalmente da persone del proprio paese (68,9% degli intervistati) e migranti nella loro stessa situazione (68,9%) - per ben il 60% degli intervistati.

Sono risultati incoraggianti, raggiunti "sul campo", che si fondano su un rapporto di fiducia che ogni giorno è capace di rafforzarsi, anche a dispetto di incomprensioni e delusioni: se la disponibilità e la generosità sono prerequisiti necessari, ad essi le famiglie hanno unito le loro risorse intellettuali ed emotive, nonché la loro creatività e una buona dose di capacità di *problem solving*.

Sono tante e comprensibili le domande che si pone chi ha deciso di fare una esperienza di accoglienza: esse riflettono i timori, la sensazione di inadeguatezza, la

---

<sup>1</sup> M.E. Biolo, G. Baracco, *Guide on successful community and family-based integration of refugees*, Progetto Racip, 2021.

paura di non riuscire ad aiutare o a dare risposte. Come sarà il primo incontro? Come gestiremo la convivenza? Come capirsi, se a dividere non è solo la lingua ma usi, culture e religioni diverse? Come reagiranno gli amici, i vicini di casa? Che risposte saprò dare a chi cerca un lavoro o vuole continuare a studiare? A chi ha bisogno di cure? A chi vorrebbe prendere la patente o vorrebbe affittare una casa? Fino alla domanda chiave: sarò solo in tutto questo o potrò contare su un aiuto?<sup>2</sup>

Quando si tratta del giusto approccio nei confronti dei migranti ospitati, sono infatti coinvolte alcune questioni principali: non solo è importante evitare qualsiasi approccio paternalistico, ma anche rifuggire da qualsiasi aspettativa sproporzionata da parte delle famiglie ospitanti, con riferimento sia al proprio coinvolgimento che a quello dell'ospite.

A queste domande cercherà di dare una risposta la Formazione per le famiglie ospitanti, gestita da formatori e coadiuvata da esperti e testimoni. Essa è organizzata in due Moduli, per un totale di sei Unità. Il Modulo 1 (quattro Unità) affronta i principali temi trasversali ad ogni esperienza di *mentorship*, laddove il Modulo 2 (due Unità) si concentra sugli aspetti peculiari relativi al target delle famiglie ospitanti.

## Prerequisiti

Nelle famiglie richiedenti sono incluse le famiglie monoparentali e unipersonali.

- Coppie sposate o conviventi senza figli
- Coppie sposate o conviventi con uno o più figli
- Famiglie monoparentali (un solo genitore con uno o più figli)
- Famiglie unipersonali

Non vengono indicati prerequisiti tassativamente vincolanti e non sono richieste specifiche conoscenze di base. Si richiede tuttavia:

- motivazione e atteggiamento positivo
- adesione ai valori ispiratori del progetto (accoglienza, integrazione, multiculturalità)
- buona attitudine all'ascolto delle altre persone, all'empatia, al confronto con il diverso da sé
- impegno a perseguire le finalità del progetto e a implementarne responsabilmente le attività per il periodo richiesto, consapevoli che esse richiederanno costanza ed energie.

Ai fini della selezione potrà costituire titolo preferenziale avere precedenti esperienze di volontariato e/o con popolazioni migranti.

---

<sup>2</sup> "Family based integration practices cannot be regard as standalone experiences but need to be supported by trained volunteers/operators as well as to be integrated by dedicated services (such as psychological support) to fully exploit their potential", in M.E. Biolo, G. Baracco, *Guide*, cit.

# MODULO 1 – COMPETENZE TRASVERALI

## Obiettivi formativi e risultati di apprendimento attesi

Obiettivi formativi	Risultati attesi
L'obiettivo del Modulo 1, propedeutico a tutti i percorsi di formazione, è quello di favorire l'acquisizione delle conoscenze (teoriche) e delle abilità (pratiche, metodologiche, applicate) trasversali necessarie per la costruzione e l'implementazione di una relazione di <i>mentoring</i> .	Al termine del Modulo 1 il <i>mentor</i> dovrà aver acquisito: <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Comprensione del contesto, dei presupposti metodologici e degli obiettivi del progetto Racip; capacità di utilizzo della piattaforma WIX.</li><li>▪ Conoscenza dei fenomeni migratori contemporanei</li><li>▪ Capacità di riflettere sulle storie di migrazione, di accoglienza e di prima integrazione</li><li>▪ Comprensione dei concetti chiave di interculturalità, empatia, <i>empowerment</i></li><li>▪ Capacità di ascoltare, analizzare e interpretare i bisogni del proprio <i>mentee</i></li><li>▪ Consapevolezza degli atteggiamenti da adottare o da evitare per un <i>mentoring</i> efficace</li><li>▪ Conoscenze di base sui principali percorsi per il riconoscimento dello status di rifugiato e per l'accesso ai servizi.</li></ul>

## Contenuti della formazione

### UNITA' 1.1 – “Rifugiati” (durata: 2 ore e 30)

Il primo incontro vuole fare luce su queste prime, fondamentali domande:

- Chi sono le persone che vorremmo supportare?
- Quali storie hanno alle spalle?
- Perché sono giunte in Europa?
- Quali condizioni vivono?
- Quali paure hanno, quali sogni coltivano?
- Come possiamo creare un dialogo tra persone che riconosciamo avere una diversa posizione, sociale, economica e politica?

I discendenti saranno guidati nella varietà e complessità delle questioni migratorie: un mondo di donne e uomini che, al di là della loro comune condizione di "nuovi arrivati", hanno background e storie personali diverse, lontane dai nostri stereotipi. I discendenti saranno introdotti non solo attraverso relazioni e dati, ma incontreranno testimonial che raccontano la propria personale esperienza.

Un altro focus riguarderà le motivazioni delle persone che partecipano alla formazione e la loro consapevolezza del ruolo che andranno a svolgere nel processo di mentoring.

### **PRIMO STEP (1 ora) – “Il progetto RaCIP”**

- Presentazione dei partecipanti e del formatore (gioco o presentazione a coppie<sup>3</sup>).
- Presentazione del progetto RaCIP e delle sue finalità; deve essere sottolineato il significato etico, sociale e politico delle *private sponsorship*, come strategia finalizzata non solo a migliorare i processi di inclusione, ma anche a far crescere la coesione e il benessere delle comunità che accolgono.
- Presentazione, da parte del formatore, dell'intero percorso formativo.
- Illustrazione della piattaforma di apprendimento WIX e di come utilizzarla durante il percorso formativo e durante le successive esperienze pilota.

### **SECONDO STEP (30 minuti) – “Cosa sappiamo dei rifugiati?”**

Il formatore invita i partecipanti a parlare delle esperienze che hanno avuto con i migranti, dal semplice incontro ad una relazione più coinvolgente. I pregiudizi e gli stereotipi comuni saranno discussi partendo dall'esperienza dei partecipanti.

### **TERZO STEP (1 ora) – “Persone”**

Il formatore introduce due testimonial (o una famiglia, nella formazione per mentori-famiglie): un richiedente asilo che non ha ancora ricevuto una risposta alla sua richiesta di protezione internazionale e un migrante che è in Europa da alcuni anni ed è meglio integrato nella società ospitante (ha un lavoro e un alloggio). Sarà chiesto loro di parlare del loro arrivo e dei primi passi verso l'integrazione. Seguiranno le domande dei discendenti. Tra i possibili argomenti, si raccomanda la vulnerabilità, come punto di partenza per affrontare i temi della disuguaglianza e dell'insicurezza, lo svantaggio economico e sociale relativo, la limitata capacità di far fronte alle difficoltà e i bisogni insoddisfatti. I discendenti saranno invitati a completare questa fase leggendo i documenti disponibili sulla piattaforma WIX

---

<sup>3</sup> Nella “presentazione a coppie”, i discendenti vengono suddivisi in coppie. In ogni coppia, un discendente racconta all'altro, in massimo 3 minuti, alcuni dati essenziali di sé: nome, città di provenienza, quartiere o paese di residenza, studi compiuti, studi in corso, eventuali attività di volontariato o lavorative, pregresse o in corso. Quando il discendente A ha finito di raccontare tutto questo a B, B fa lo stesso con A. Dopo sei minuti, il formatore interrompe tutti, e per ogni coppia chiede ad A di presentare B e a B di presentare A. Non essendo stata preannunciata questa inversione dei racconti, alcuni discendenti restano inevitabilmente spiazzati, perché non hanno ascoltato e memorizzato con la dovuta attenzione la presentazione del loro compagno/a di coppia. La persona interessata può quindi intervenire ed integrare le lacune del racconto del compagno “distratto”. Al termine dell'attività, il formatore sottolinea la lezione da apprendere: in un rapporto di *mentoring*, il punto di partenza è la capacità di ascolto e l'attenzione del *mentor* verso il *mentee*.

## UNITA' 1.2 – “Essere mentore: motivazione e ruolo” (durata: 2 ore e 30)

Il secondo incontro ha tre finalità principali, tra loro correlate:

- Aiutare i discenti a comprendere le cause della propria scelta di diventare mentori
- Prepararli alle difficoltà che incontreranno nel loro impegno
- Renderli consapevoli degli atteggiamenti che potrebbero facilitare o al contrario ostacolare o distorcere la relazione di aiuto.

### **PRIMO STEP (30 minuti) – “Perché lo facciamo?”**

Ogni discente viene invitato a ragionare da solo e in silenzio su questa domanda per 5 minuti (se vuole, prendendo appunti su un foglio) e poi ad esporre agli altri quello che ha pensato. Il formatore scrive sulla lavagna le parole chiave che emergono dalle esposizioni. Il formatore mette in luce l'importanza della motivazione “egoistica”: mi impegno perché con questa esperienza voglio crescere (lo faccio per me e non solo per “loro”).

### **SECONDO STEP (1 ora) – “Cosa accade nella realtà”**

Due volontari o educatori professionisti, esperti di relazioni di *mentoring* con i migranti, saranno invitati a parlare delle loro esperienze e di come hanno vissuto la relazione dal punto di vista personale ed emotivo: difficoltà, successi, fallimenti, lezioni apprese. I discenti intervistano quindi i due esperti. Il formatore sottolinea che, in una relazione di *mentorship*, la disillusione e lo scoraggiamento sono sempre dietro l'angolo: ecco perché ai futuri mentori sono richieste pazienza, resilienza e realismo. Verranno affrontate anche le barriere linguistiche: il formatore spiegherà come cercare di superarle attraverso una comunicazione efficace, seguendo un approccio che - nel processo di progressivo miglioramento delle competenze linguistiche - privilegi le relazioni rispetto all'apprendimento e all'applicazione (in Italia, vedi l'esperienza di "Libera la parola", un laboratorio aperto per l'uso della lingua italiana per costruire relazioni)<sup>4</sup>.

### **TERZO STEP (1 ora) – “Empatia”**

Uno psicologo e/o un antropologo, che potrà servirsi di un gioco di ruolo, condurrà gli allievi a riflettere sugli atteggiamenti che aiutano a creare o distruggere l'empatia tra due persone. Essi rifletteranno insieme su come ascoltare, affiancare l'altro nella relazione di *mentoring*, senza sopraffazioni, come rispettare i silenzi, come affrontare crisi e disperazione, come gestire bugie o mezze verità, come incoraggiare, come discutere senza litigare, come abbracciare senza soffocare. Si sottolineerà che una relazione di mentoring, anche se nasce dal bisogno di dare risposte alle condizioni più difficili e drammatiche di una persona, è tanto più efficace quanto più si sviluppa attraverso momenti di benessere sia per il *mentor* che per il *mentee*. Il formatore proporrà un esercizio/dinamica specifica per l'apprendimento dell'empatia<sup>5</sup>. I tirocinanti saranno invitati a completare questa fase leggendo i documenti disponibili sulla piattaforma WIX.

---

<sup>4</sup> <https://www.facebook.com/liberalaparolatrento/>

<sup>5</sup> <https://www.ashoka.org/media/23588/download>  
<https://mcc.gse.harvard.edu/resources-for-educators/tag/Caring+and+Empathy>

## **UNITA' 1.3 – “Empowerment” (durata: 2 ore e 30)**

La terza unità è finalizzata ad aiutare i discenti a capire come co-progettare e co-gestire un percorso verso l'empowerment del proprio *mentee*. Innanzitutto, una premessa necessaria: il concetto di empowerment ha aspetti problematici, come un "delicato equilibrio tra empowerment e paternalismo, sostegno sostanziale e soppressione". Dobbiamo essere consapevoli delle conseguenze implicite nel ruolo di "grande benefattore". Come è stato sottolineato, si dovrebbe riconoscere una più ampia autonomia e maggiore potere ai destinatari: "As desirable and necessary as it might sound to empower refugees, the elderly, ethnic minorities, the disabled, poor, those marginalized or discriminated against, whether the receivers of empowerment will truly feel empowered will depend on how the empowerer treats the intricate social processes taking place in empowerment situations"<sup>6</sup>. I contesti sociali degli individui/gruppi sono parti essenziali nel tracciare la linea di demarcazione tra empowerment e azioni paternalistiche. Il coinvolgimento dei beneficiari nell'identificare e decidere quali risorse sono messe a loro disposizione, adattando di conseguenza le metodologie di intervento, assicura che sia il contesto che l'agenzia dei beneficiari siano parte del processo, incrementando così, di conseguenza, la possibilità che i risultati dei processi di intervento aumentino realmente il potere di scelte di vita degli individui.

### **PRIMO STEP (30 minuti) – “Il concetto di empowerment”**

Il formatore spiega il significato di *empowerment*, le sue origini storiche (nei movimenti di emancipazione in America Latina e nelle comunità di lavoro negli USA), la duplice declinazione in ambito individuale e collettivo. Spiega, con alcuni esempi concreti, la differenza tra una relazione d'aiuto di tipo assistenziale e quindi “passivizzante”, e una relazione di aiuto che spinge la persona supportata a gradi sempre maggiori di autonomia e autostima.

### **SECONDO STEP (1 ora) – “Indagare bisogni e risorse”**

Un esperto (una persona con esperienza nell'accoglienza e integrazione dei migranti) spiega, attraverso un Power Point e la presentazione di alcuni casi, quali sono i bisogni più comuni e ricorrenti dei richiedenti asilo e dei migranti, sia a livello personale che nella vita quotidiana (lingua, documenti, lavoro, casa, invio di denaro al paese di origine, assistenza sanitaria, supporto psicologico o psichiatrico, patente di guida). Seguirà un dibattito. Poi, il formatore e l'esperto suggeriranno quindi l'approccio più appropriato per identificare e dare priorità ai bisogni del mentee/mentee-famiglia. Verrà sottolineato che ogni migrante, così come le famiglie migranti, non ha solo bisogni ma anche risorse, che spetta al mentore individuare, in quanto costituiscono la base per co-progettare una efficace strategia di aiuto.

### **TERZO STEP (1 ora) – “Il territorio e le reti”**

Il formatore spiega come in RaCIP il *mentor* sia concepito come facilitatore nelle relazioni tra il migrante/la mentee-famiglia e la rete di persone/associazioni/servizi di supporto. All'interno della rete, ogni attore è specializzato e ha le proprie conoscenze, competenze e risorse. Il *mentor* sarà incoraggiato a coinvolgere tutti questi attori nella relazione di *mentoring*: attori pubblici (istituzioni, agenzie e servizi), organizzazioni non profit (cioè organizzazioni strutturate della società civile), ma anche gruppi informali o

---

<sup>6</sup> See L. Weidenstedt, Empowerment Gone Bad: Communicative Consequences of Power Transfers, 2016, <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2378023116672869>

individui del cosiddetto "quarto settore" (vicini di casa, pensionati con molto tempo libero a disposizione, insegnanti, artigiani). Saranno quindi identificate le istituzioni e associazioni che forniscono servizi nell'area in cui i mentori implementeranno le loro attività. Alla fine, i tirocinanti svolgeranno due attività, individualmente o in piccoli gruppi:

- Mappatura del proprio territorio per identificare il maggior numero possibile di attori locali;
- Elaborazione di programmi e iniziative ricreative che permettano al *mentee* di incontrare persone, parlare la lingua locale, estendere la rete di relazioni.

## **UNITA' 1.4 – “La corsa a ostacoli” (durata: 2 ore e 30)**

L'ultima Unità del Modulo 1 mira a fornire ai discenti una competenza elementare per supportare i migranti nel percorso di riconoscimento dello status di rifugiato e nell'accesso ai servizi di base. Il mentore non potrà essere uno specialista in tutti i settori, ma dovrà conoscere le regole di base per potersi affiancare al proprio *mentee* e facilitare la sua interlocuzione con altre figure (avvocati, funzionari di polizia, *civil servants* di diverse amministrazioni, ecc.).

Gli argomenti da affrontare dovranno essere tutti contestualizzati rispetto a ciascuno dei paesi partner di RaCIP, essendo diverse, per ogni nazione, le norme e le procedure che riguardano gli aspetti legali della condizione del richiedente asilo e dello straniero. Un avvocato o un esperto senior con competenze giuridiche, svilupperà i seguenti argomenti:

- a. Il percorso per l'ottenimento dell'asilo o di un'altra forma di protezione umanitaria o internazionale.
- b. I permessi di soggiorno provvisori e definitivi.
- c. La concessione della cittadinanza.
- d. Il nodo della residenzialità.
- e. La possibilità di lavorare durante il periodo necessario alla definizione dello status di rifugiato.
- f. Le regole per l'accesso ai servizi sanitari (di emergenza e non).
- g. Le regole per l'accesso ai percorsi scolastici e di formazione professionale.
- h. Le principali forme di sostegno al reddito per gli stranieri da parte dello Stato o degli enti locali.

L'esperto dovrà fornire esempi concreti e rendere la spiegazione tecnica facilmente comprensibile a tutti i discenti. Il formatore, richiamando quanto già emerso nei precedenti incontri, dovrà sottolineare quanto questa “corsa ad ostacoli” incida sulla condizione e sulla tenuta psicologica della persona da supportare.

## MODULO 2 – COMPETENZE SPECIFICHE

### Obiettivi formativi e risultati di apprendimento attesi

Obiettivi formativi	Risultati attesi
<p>Acquisizione delle conoscenze e competenze di base per costruire una convivenza che non si esaurisca in ospitalità e coabitazione, ma costituisca embrione di socialità, supporto al superamento degli ostacoli e occasione per una reciproca crescita umana e culturale.</p> <p>Gli obiettivi specifici riguardano:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ consapevolezza del ruolo strategico dell'ospitalità in famiglia per l'inclusione del migrante</li><li>▪ consapevolezza della reciprocità del rapporto</li><li>▪ rafforzamento della componente emotiva della famiglia ospitante</li><li>▪ capacità di supporto all'emersione di aspettative e bisogni.</li><li>▪ conoscenza di base della rete locale dei servizi locali e dei rispettivi canali di accesso</li><li>▪ consapevolezza del valore delle reti territoriali e sapersi orientare per costruirle.</li></ul>	<p>Al termine del Modulo 2, il <i>mentor</i> dovrà:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ aver affinato la propria capacità di dominare l'ansia "da accoglienza", anche grazie alla comprensione delle dinamiche principali dell'ospitalità in famiglia</li><li>▪ aver affinato la propria capacità di ascolto, per individuare bisogni e aspirazioni del proprio <i>mentee</i> e poterlo guidare e supportare in un percorso di inclusione con essi coerente</li><li>▪ aver affinato le proprie doti organizzative e di <i>problem solving</i>, per costruire nel quotidiano modalità di coabitazione e convivenza che possano essere costruttive e arricchenti per entrambi</li><li>▪ avere appreso le nozioni di base relative ai principali servizi di supporto all'inserimento dei migranti e ai rispettivi uffici e referenti</li><li>▪ avere compreso le dinamiche del networking nella propria comunità locale.</li></ul>

### Contenuti della formazione

#### UNITA' 2.1 – “Vivere insieme:pro e contro nella vita di tutti i giorni” (durata: 3 ore)

La prima Unità del Modulo 2 intende affrontare il tema della convivenza, per aiutare le famiglie ospitanti ad affrontare e superare i comprensibili momenti di ansia e preoccupazione legati al momento dell'incontro e alla successiva organizzazione e gestione della coabitazione che, nella quotidianità, si traduce in una diversità culturale anche nell'approccio alla dimensione domestica, che necessita di graduale e reciproco

adattamento. Proprio sulla vicinanza e sui gesti della quotidianità si inaugura quel dialogo tra culture che aiuterà la comprensione reciproca e porrà le basi per una fiducia che è condizione indispensabile di qualsiasi relazione costruttiva.

Dialogare e confrontarsi con persone che hanno già vissuto questa esperienza e provato gli stessi sentimenti è un ottimo punto di riferimento e fonte di ispirazione, un aiuto a non lasciarsi prendere dallo sconforto o dal senso di impotenza. A livello personale, è senza dubbio motivo di conforto e incoraggiamento sapere che altri hanno condiviso la stessa scelta, vissuto le stesse ansie, affrontato e risolto gli stessi problemi: non si è soli e non c'è nulla di vergognoso o imbarazzante a condividere i propri timori.

I seguenti step saranno introdotti con il supporto dei risultati dei due studi riguardanti i rifugiati e le famiglie ospitanti, prodotti per gli scopi del progetto Racip, come punto di partenza per ulteriori discussioni e apprendimento (vedi Materiali didattici, risorse, testi).

### **PRIMO STEP (1 ora) – “Benvenuti a casa”**

Il formatore organizzerà con i discenti un *focus group* finalizzato alla costruzione di un canovaccio di situazioni da sottoporre, nel corso del terzo step dell'Unità 2.1, a tre famiglie che abbiano già fatto esperienza di ospitalità. In questo primo step, si chiederà ai discenti di riflettere sul significato dell'accoglienza e su come dimostrare, soprattutto nella fase iniziale, attenzione, coinvolgimento, empatia, in un delicato equilibrio tra sollecitudine e opportuna discrezione. Si analizzerà anche il tema dell'accoglienza con riferimento alla presenza in famiglia di bambini e ragazzi e nel rapporto con i vicini di casa, per favorire comprensione e vicinanza in contesti che potrebbero non essere immediatamente amicali.

METODOLOGIA. *Focus group* e costruzione di un canovaccio di argomenti di discussione.

### **SECONDO STEP (1 ora) – “Dalle 8 alle 22: gli spazi e i tempi della casa”**

La quotidianità non è fatta solo di pensieri, parole, propositi. Nella convivenza, le reciproche culture si esprimono attraverso i gesti e le pratiche del quotidiano, tanto concrete quanto necessarie. Gesti che devono essere inseriti in un quadro di regole condivise. Anche per la famiglia ospitante si tratta di adattarsi a un nuovo, diverso modo di vivere. Gesti semplici, che si ritengono scontati, possono costituire motivo di fraintendimento e incomprensione. In molti casi, gli ospiti non conoscono le modalità autoctone di svolgimento delle basilari pratiche casalinghe, che tendono a replicare secondo i loro usi (per esempio rifare il letto, lavare i vestiti, stendere) oppure devono essere supportati nell'uso della tecnologia. Occorre dunque avere la sensibilità corretta per guidare il proprio *mentee* nella gestione del proprio quotidiano, senza brusche imposizioni o presunzione di superiorità, bensì nell'ottica di un graduale, reciproco adattamento.

Il formatore guiderà dunque i discenti nella elaborazione di una “agenda” costruita sugli “orari” della vita quotidiana, fornendo anche indicazioni per come impostare le regole della convivenza. Temi e problemi saranno oggetto di discussione nel corso del terzo step dell'Unità 2.1.

METODOLOGIA. *Focus group* e costruzione di un canovaccio di argomenti di discussione.

### **TERZO STEP (1 ora) - “Insieme, si può”**

Tre famiglie che hanno già fatto esperienza di ospitalità si relazionano con le nuove famiglie ospitanti. Come già sottolineato nell'introduzione, è importante evitare qualsiasi approccio paternalistico, così come le aspettative sproporzionate delle famiglie. Queste due questioni, insieme ai possibili conflitti che possono sorgere – anche dovuti a incomprensioni reciproche - saranno affrontate e discusse a partire dall'esperienza concreta delle famiglie.

METODOLOGIA. Incontro interattivo: introduzione generale e discussione sulla base degli input emersi negli step 1 e 2 dell'Unità 2.1.

## UNITA' 2.2 – “Fuori dal nido” (durata: 3 ore)

Il supporto della famiglia ospitante è – come abbiamo visto – determinante nel percorso di inclusione dei migranti, sia con riferimento al superamento degli ostacoli e barriere e al riconoscimento dei diritti (documenti, diritto alla salute, etc...), che all'aspetto culturale e relazionale e alla percezione che gli altri, la comunità, ha di loro.

Questa seconda Unità affronta – in chiave operativa - aspetti della vita e delle relazioni del migrante fuori casa. Verranno affrontati l'accesso alle strutture e ai servizi essenziali, così come a quelli – per esempio la ricerca del lavoro e della casa – necessari per completare il suo percorso di inserimento e crescita, verso la sempre maggiore autonomia. In particolare, ci si concentrerà sulle connessioni con i servizi sociali e gli operatori sociali sul territorio,

### **PRIMO STEP (1 ora) – “Il mondo fuori casa: ho bisogno di...”**

In questo Primo step verranno affrontati, in chiave applicativa, alcuni dei principali ostacoli, materiali e burocratici, che i migranti si trovano ad affrontare nel cammino verso l'indipendenza e che sono stati oggetto dell'Unità 1.4. Il formatore preparerà una serie di simulazioni, presentando situazioni tipo: i discenti avranno il compito di individuare i bisogni, proporre percorsi con questi coerenti, disegnare il percorso di accompagnamento.

METODOLOGIA. Esercitazione, discussione e *question time*

### **SECONDO STEP (1 ora) – “Il mondo fuori casa: relazioni e amicizie”**

La famiglia è un embrione di comunità che non si esaurisce al suo interno ma che è ponte, a sua volta, verso una comunità più estesa: la rete parentale, innanzi tutto, che si estende – come cerchi concentrici – alla comunità di riferimento: amici, colleghi, vicini, reti sociali. Lo scopo è ricreare anche fuori dalle mura domestiche, per quanto possibile, quella contiguità e quella consuetudine alla relazione che in famiglia si realizza spontaneamente.

Il formatore aiuterà i discenti a individuare e “ricostruire” la propria rete di relazioni per poi discuterne, tutti insieme, punti di forza e di debolezza. Verrà quindi affrontato il tema della condivisione del tempo libero con i migranti ospiti e verranno portate esperienze di partecipazione alla cultura del paese ospitante, anche, auspicabilmente, attraverso testimonianze dirette.

METODOLOGIA. *Focus group*, griglia di domande da porre nel corso del terzo step dell'Unità 2.2.

### **TERZO STEP (1 ora) - “Noi abbiamo fatto così”**

Tre famiglie che hanno già fatto esperienza di ospitalità si relazionano con le nuove famiglie ospitanti.

METODOLOGIA. Incontro interattivo: introduzione generale e discussione sulla base degli input emersi nel corso dello step 2 dell'Unità 2.2.

**Gli ultimi 30 minuti dell'Unità 2.2. saranno dedicati alla valutazione in presenza del percorso formativo.**

**Gli incontri si concludono con alcune indicazioni pratiche sull'avvio dei percorsi di *mentoring* (WP6) e sul sistema di supporto / formazione in itinere che i Partner del progetto forniranno ai mentori durante la loro esperienza a fianco dei migranti.**

## Verifica dell'apprendimento

La verifica degli apprendimenti assume principalmente la forma di auto-verifica: ciascun discente dovrà elaborare, nelle due settimane successive all'ultimo incontro, un report scritto su queste domande:

- Come e in che misura il percorso formativo mi ha aiutato ad essere più consapevole nei confronti dei migranti e della loro integrazione
- Come penso di impostare e di sviluppare una relazione di empatia e di *empowerment* con il *mentee* che mi verrà affidato
- Come penso di organizzare la convivenza con il mio *mentee*
- Come penso che potrei aiutarlo ad inserirsi nella mia rete sociale

I report vengono inviati al formatore, che contatterà ciascun discente per fornire il suo *feed-back* ed eventualmente approfondire con lui/lei aspetti ed argomenti appresi in modo non ancora adeguato.

## Materiali didattici, risorse, testi

- Mateus, S., D. Santa-Marta, J. P. Pereira, M. Clemente & T. Seabra (2021). *Private Sponsorship and community-based integration: The PAR example and other good practices* (Paper for RaCIP Project). Lisbon: Iscte-Instituto Universitário de Lisboa, [https://www.racip.eu/files/ugd/6edbd8\\_aae16e97fa9249e99272400b3e14265e.pdf](https://www.racip.eu/files/ugd/6edbd8_aae16e97fa9249e99272400b3e14265e.pdf)
- Refugees Welcome, *Chi sono i rifugiati e le rifugiate?* [https://docs.google.com/presentation/d/1\\_uBAxwgW7Pnl75Kef1Dmh79nPbBFhfAV/edit#slide=id.p21](https://docs.google.com/presentation/d/1_uBAxwgW7Pnl75Kef1Dmh79nPbBFhfAV/edit#slide=id.p21)
- EURITA, *Mentoring Refugees. A handbook for volunteers*, 2019, download at [https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/mentoring-refugees-handbook-volunteers\\_en](https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/mentoring-refugees-handbook-volunteers_en)
- Sulla relazione di mentoring <https://www.togetherplatform.com/handbook/mentor>, <https://www.togetherplatform.com/resources>
- Refugees Welcome, *Formazione per nuove famiglie accoglienti*, [https://docs.google.com/presentation/d/1siiN1c-L\\_tu46PkN\\_AUrWJLu\\_Fcl-X94/edit#slide=id.p1](https://docs.google.com/presentation/d/1siiN1c-L_tu46PkN_AUrWJLu_Fcl-X94/edit#slide=id.p1)
- Sull'integrazione centrata sulla famiglia, vedi [https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/making-integration-work\\_9789264279520-en#page7](https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/making-integration-work_9789264279520-en#page7); e [https://www.researchgate.net/profile/Encarnacion-La-Spina/publication/332767189\\_Goodbad\\_migrant\\_families\\_and\\_their\\_integration\\_in\\_the\\_European\\_Union/links/5cc8cb8d299bf120978b656b/Good-bad-migrant-families-and-their-integration-in-the-European-Union.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Encarnacion-La-Spina/publication/332767189_Goodbad_migrant_families_and_their_integration_in_the_European_Union/links/5cc8cb8d299bf120978b656b/Good-bad-migrant-families-and-their-integration-in-the-European-Union.pdf)
- A.E. Biolo, G. Baracco, C. Quaranta, A. Claes, *Guide on successful community and family-based integration of refugees*, Racip, [www.racip.eu](http://www.racip.eu)
- *Preliminary analysis on experiences of family-based integration refugees*, [www.racip.eu](http://www.racip.eu)
- *Summary report on Refugees Welcome experiences - Desk Research*, [www.racip.eu](http://www.racip.eu)
- Bonora, N. (2011). Donne migranti, protagoniste attive nei processi di trasformazione. *Ricerche Di Pedagogia E Didattica. Journal of Theories and Research in Education*, 6(1). <https://doi.org/10.6092/issn.1970-2221/2235>
- Sulla relazione interpersonale, vedi C. Kallahan, *Anti-racism resource guide*, <https://www.elon.edu/u/service-learning/wp-content/uploads/sites/519/2020/07/Anti-Racism-Resource-Guide.pdf>
- Una prospettiva mainstreaming/istituzionale sulla progettazione di un approccio interculturale, O. Nestian Sandu, N. Lyamouri-Bajja, *T-KIT 4. Intercultural learning*, Council of Europe, <https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47262514/PREMS+042218+T-kit4+WEB.pdf/37396481-d543-88c6-dccc-d81719537b32>
- Per un inquadramento teorico sul concetto di empatia: Raatikainen, E., Rauhala, L. A., & Mäenpää, S. (2021). *An educational intervention focused*

on teaching Qualified Empathy to social work students in Finland. Journal of Applied Research in Higher Education.

- Sul concetto di empowerment, vedi L. Weidenstedt, *Empowerment Gone Bad: Communicative Consequences of Power Transfers*, SAGE, 2016, <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2378023116672869>
- I. Castiglioni, *La comunicazione interculturale. Competenze e pratiche*, Carocci, 2005
- R. Cameron, J.L. Harrison, *The interrelatedness of formal, non-formal and informal learning*, 2012, <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1000165.pdf>
- S. Elaine Eaton, *Formal, Non-formal and Informal Learning: What Are the Differences?*, 2010, [https://www.researchgate.net/publication/236222254\\_Formal\\_non-formal\\_and\\_informal\\_learning\\_What\\_are\\_the\\_differences](https://www.researchgate.net/publication/236222254_Formal_non-formal_and_informal_learning_What_are_the_differences)
- Un buon esempio di guida su come favorire le relazioni di amicizia <https://www.hostnation.org.uk/guide.pdf>
- Icebreakers e attività di gruppo  
<https://www.sessionlab.com/blog/icebreaker-games/>  
<https://www.indeed.com/career-advice/career-development/icebreaker-ideas-for-small-groups>  
<https://www.tinypulse.com/blog/sk-work-icebreaker-games>
- Attività di Gruppo per favorire l'empatia  
<https://www.ashoka.org/media/23588/download>  
<https://mcc.gse.harvard.edu/resources-for-educators/tag/Caring+and+Empathy>



# FORMAZIONE DEGLI STAKEHOLDER

WP4

## CURRICULUM 2

# FAMIGLIE LOCALI A SUPPORTO DELLE FAMIGLIE DI RIFUGIATI

**Maria Carla Italia, Attilio Orecchio**

**Glocal Factory, Verona, IT**

**GLOCAL FACTORY**



**iscte** UNIVERSITY  
INSTITUTE  
OF LISBON



**JRS**

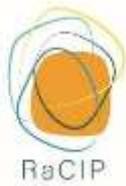
**Réfugiés  
BIENVENUE**



This project was funded by the European Union's Asylum, Migration and Integration Fund.

The content of this publication represents the views of the author only and is his/her sole responsibility.

The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains.



## **RaCIP - Raising Capacity for Inclusive People engaged in private sponsorships**

[www.racip.eu](http://www.racip.eu)  
[www.linkedin.com/company/racip](https://www.linkedin.com/company/racip)  
[www.facebook.com/racipproject](https://www.facebook.com/racipproject)

### **FORMAZIONE DEGLI STAKEHOLDER**

#### **Curriculum 2. Famiglie locali a supporto delle famiglie di rifugiati**

##### **Autori**

Maria Carla Italia, Attilio Orecchio (Glocal Factory, Verona, Italia)

##### **Contributi**

ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa; PT  
CVI – Consorzio Veneto Insieme, IT  
JRS Portugal, PT  
Municipality of Ioannina, GR  
Refugee Welcome, IT

Réfugiés Bienvenue, FR  
Second Tree, GR  
Synthesis Center for Research and  
Education, CY

##### **Come citare questo documento**

Maria Carla Italia, Attilio Orecchio, *Formazione degli stakeholder, Curriculum 2. Famiglie locali a supporto delle famiglie di rifugiati*, Glocal Factory, Verona, Italia. Il curriculum è disponibile sul sito di progetto [www.racip.eu](http://www.racip.eu)

Questo documento è un output del progetto RaCIP. E' stato realizzato da Glocal Factory con il contributo di tutti i partner di progetto e per gli scopi di RaCIP. L'output è stato realizzato nei mesi da giugno a novembre 2021.

## Indice

<b>PREMESSA</b> .....	2
<b>GLOSSARIO</b> .....	3
<b>INTRODUZIONE</b> .....	4
<b>Prerequisiti</b> .....	5
<b>MODULO 1. COMPETENZE TRASVERSALI</b> .....	6
Obiettivi formative e risultati di apprendimento attesi .....	6
Contenuti della formazione.....	6
Unità 1.1. Rifugiati .....	6
Unità 1.2. Essere mentore: motivazione e ruolo.....	8
Unità 1.3. Empowerment .....	9
Unità 1.4. La corsa a ostacoli .....	10
<b>MODULO 2. COMPETENZE SPECIFICHE</b> .....	11
Obiettivi formative e risultati di apprendimento attesi .....	11
Contenuti della formazione.....	11
Unità 2.1. Esaltare i valori .....	11
Unità 2.2. Diritti e servizi .....	13
Verifica dell'apprendimento .....	14
Materiali didattici, risorse, testi.....	15

## PREMESSA

Questo documento fa parte di una raccolta di cinque curricula, progettati specificamente per la formazione di cinque diversi target di futuri mentori:

- Famiglie ospitanti
- Famiglie locali a supporto di famiglie di rifugiati
- Studenti universitari
- Mentori per il lavoro
- Associazioni e reti di stakeholder

Ogni curriculum comprende due moduli:

MODULO 1. E' comune ai cinque curricula, in quanto aiuta a favorire l'acquisizione di conoscenze trasversali (teoriche) e competenze (pratiche, metodologiche, applicate) necessarie per costruire e realizzare qualsiasi relazione di *mentoring*.

MODULO 2. Si rivolge alle esigenze dei diversi target: conoscenze e competenze di base a supporto dei ruoli e dei contesti specifici nei quali opereranno i mentori.

CURRICULUM	MODULO 1 Competenze trasversali	MODULO 2 Competenze specifiche
1. Famiglie ospitanti		<b>UNIT 2.1</b> <i>Vivere insieme: pro e contro nella vita di tutti i giorni</i> <b>UNIT 2.2</b> <i>Fuori dal nido</i>
2. Famiglie locali a supporto delle famiglie di rifugiati		<b>UNIT 2.1</b> <i>Esaltare i valori</i> <b>UNIT 2.2</b> <i>Diritti e servizi</i>
3. Studenti universitari		<b>UNIT 2.1</b> <i>Migrazioni</i> <b>UNIT 2.2</b> <i>Loquor ergo sum – Parlo, dunque sono</i>
4. Mentori per il lavoro		<b>UNIT 2.1</b> <i>Al lavoro!</i> <b>UNIT 2.2</b> <i>“The bag of tricks”</i>
5. Associazioni e reti di stakeholder		<b>UNIT 2.1</b> <i>Essere mentor in una organizzazione</i> <b>UNIT 2.2</b> <i>One-to-many/many-to-one: stare nel gruppo</i>

## GLOSSARIO

**Discenti:** partecipanti e destinatari del percorso formativo, che dovranno poi fungere da *mentors*.

**Esperto/a:** persona competente che porta il proprio contributo di conoscenza ed esperienza rispetto ad uno o più argomenti. Nel nostro caso, accoglienza e inclusione dei migranti.

**Formatore:** è il “direttore” del percorso formativo, presente e attivo in tutti gli incontri.

**Mentee:** richiedente asilo o persona che ha ricevuto da poco tempo un titolo legale per risiedere nell’Unione Europea.

**Mentor:** persona che supporterà un *mentee* nelle attività del Work Package 6 del progetto RaCIP.

**Mentee-family:** nucleo familiare di rifugiati che ha ricevuto da poco tempo un titolo legale per risiedere nell’Unione Europea. Può comprendere persone che sono arrivate in tempi diversi, e che adesso stanno affrontando insieme le dimensioni della vita familiare e sociale in un contesto diverso da quello in cui sono nati i genitori.

**Mentor-family:** famiglia che supporterà una famiglia di rifugiati nelle attività del Work Package 6 del progetto RaCIP.

**Newcomer:** richiedente asilo o persona che ha ricevuto da poco tempo un titolo legale per risiedere nell’Unione Europea.

**Testimonial:** persona che racconta una parte del suo vissuto e aiuta i discenti a comprenderne il significato generale.

## INTRODUZIONE

Il percorso di inclusione sociale di una famiglia di rifugiati, messo a confronto con quello di un rifugiato singolo, presenta caratteristiche, potenzialità e criticità specifiche.

I processi di integrazione orientati alla famiglia sono diversi dai processi di integrazione orientati all'individuo. Il concetto di famiglia comprende categorie al di là della definizione nucleare eteronormativa eurocentrica di famiglia: coppie dello stesso sesso, unioni di fatto o coniugali e altre configurazioni familiari che possono includere fratelli e sorelle, zie, zii, cugini e generazioni multiple o partner. A volte i bambini possono essere considerati adulti indipendenti a una certa età, il che può non corrispondere a come tutte le culture d'accoglienza o d'origine considerano il passaggio dei bambini all'età adulta. Questo significa che una definizione più inclusiva di famiglia dovrebbe essere accolta, in modo da evitare gli stereotipi sulle famiglie di rifugiati più "tradizionali", o il rischio di posizionare diverse nozioni di famiglia in una linea di evoluzione in cui alcune disposizioni familiari possono essere viste come arretrate, il che non è affatto auspicabile<sup>1</sup>.

In termini generali, la famiglia presenta due punti di forza:

- il sostegno affettivo che i membri della famiglia di *newcomers* possono dare agli altri familiari e ricevere dagli stessi (a differenza della solitudine quotidiana che può purtroppo caratterizzare la situazione dei rifugiati *single*);
- la maggiore ampiezza di stimoli e conoscenze sul contesto locale che possono essere quotidianamente scambiate e condivise nel contesto familiare.

Le famiglie migranti sono state studiate nel momento in cui si adattano al loro nuovo contesto: ciò implica una ridefinizione dei ruoli e delle competenze genitoriali, nonché un ripensamento delle routine quotidiane e dei significati simbolici attribuiti ai rituali vissuti in contesti lontani da quello in cui i migranti sono nati. Nei paesi di accoglienza, essi trovano spesso mancanza di autonomia e privacy, così come difficoltà a mantenere responsabilità e ruoli familiari. Inoltre, le famiglie sono diverse, quindi c'è bisogno di consapevolezza della diversità e intersezionalità negli approcci.

Un possibile rischio è che la famiglia di rifugiati, sentendosi abbastanza autosufficiente, si chiuda in se stessa oppure limiti la propria apertura a famiglie dello stesso gruppo etnico, e resti sostanzialmente isolata dal resto della comunità locale. Questo rischio è maggiore per i membri adulti e anziani della famiglia di rifugiati, dato che i bambini e i giovani che vanno a scuola sono più stimolati al confronto continuo con altre idee, abitudini e comportamenti.

Nel percorso di inclusione di una famiglia di rifugiati, quindi, può essere di grande aiuto il rapporto con una *mentor-family*, che accompagni la prima in due dimensioni, distinte ma intrecciate:

- la prima, molto pratica, è il pieno accesso ai diritti e ai servizi offerti dalla comunità locale e nazionale di accoglienza;

---

<sup>1</sup> More relevant information: [https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/making-integration-work\\_9789264279520-en#page7](https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/making-integration-work_9789264279520-en#page7); and [https://www.researchgate.net/profile/Encarnacion-La-Spina/publication/332767189\\_Goodbad\\_migrant\\_families\\_and\\_their\\_integration\\_in\\_the\\_European\\_Union/inks/5cc8cb8d299bf120978b656b/Good-bad-migrant-families-and-their-integration-in-the-European-Union.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Encarnacion-La-Spina/publication/332767189_Goodbad_migrant_families_and_their_integration_in_the_European_Union/inks/5cc8cb8d299bf120978b656b/Good-bad-migrant-families-and-their-integration-in-the-European-Union.pdf)

- la seconda, più attinente alla sfera psicologica e culturale, è quella della conoscenza e della comprensione del sistema di valori, norme, significati e comportamenti della società in cui i rifugiati si trovano adesso a vivere.

Un simile percorso di *mentoring*, d'altra parte, può arricchire enormemente la famiglia locale che supporta, sia dal punto di vista culturale che da quello psicologico (con una crescita delle attitudini di ascolto, empatia e solidarietà) e spirituale (cioè di “senso della vita”).

## Prerequisiti

Non sono necessariamente richieste esperienze pregresse di volontariato, anche se possono essere utili come base del percorso individuale di apprendimento.

Si richiede tuttavia:

- motivazione e atteggiamento positivo
- adesione ai valori ispiratori del progetto (accoglienza, integrazione, multiculturalità)
- buona attitudine all'ascolto delle altre persone, all'empatia, al confronto con il diverso da sé
- impegno a perseguire le finalità del progetto e a implementarne responsabilmente le attività per il periodo richiesto, consapevoli che esse richiederanno costanza ed energie.

La *mentor-family* deve essere una famiglia:

- bene inserita nel contesto locale;
- empatica e curiosa nei confronti delle altre persone e culture, quindi non giudicante;
- che può mettere a disposizione un certo numero di ore, ogni mese, per incontrare la famiglia di rifugiati e svolgere insieme ad essa attività nel “tempo libero”.

La presenza di figli non è indispensabile, ma può essere importante per facilitare il dialogo e l'accompagnamento con la famiglia di rifugiati, normalmente caratterizzata dalla presenza di bambini e adolescenti.

# MODULO 1 – COMPETENZE TRASVERALI

## Obiettivi formativi e risultati di apprendimento attesi

Obiettivi formativi	Risultati attesi
L'obiettivo del Modulo 1, propedeutico a tutti i percorsi di formazione, è quello di favorire l'acquisizione delle conoscenze (teoriche) e delle abilità (pratiche, metodologiche, applicate) trasversali necessarie per la costruzione e l'implementazione di una relazione di <i>mentoring</i> .	Al termine del Modulo 1 il <i>mentor</i> dovrà aver acquisito: <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Comprensione del contesto, dei presupposti metodologici e degli obiettivi del progetto Racip; capacità di utilizzo della piattaforma WIX.</li><li>▪ Conoscenza dei fenomeni migratori contemporanei</li><li>▪ Capacità di riflettere sulle storie di migrazione, di accoglienza e di prima integrazione</li><li>▪ Comprensione dei concetti chiave di interculturalità, empatia, <i>empowerment</i></li><li>▪ Capacità di ascoltare, analizzare e interpretare i bisogni del proprio <i>mentee</i></li><li>▪ Consapevolezza degli atteggiamenti da adottare o da evitare per un <i>mentoring</i> efficace</li><li>▪ Conoscenze di base sui principali percorsi per il riconoscimento dello status di rifugiato e per l'accesso ai servizi.</li></ul>

## Contenuti della formazione

### UNITA' 1.1 – “Rifugiati” (durata: 2 ore e 30)

Il primo incontro vuole fare luce su queste prime, fondamentali domande:

- Chi sono le persone che vorremmo supportare?
- Quali storie hanno alle spalle?
- Perché sono giunte in Europa?
- Quali condizioni vivono?
- Quali paure hanno, quali sogni coltivano?
- Come possiamo creare un dialogo tra persone che riconosciamo avere una diversa posizione, sociale, economica e politica?

I discenti saranno guidati nella varietà e complessità delle questioni migratorie: un mondo di donne e uomini che, al di là della loro comune condizione di "nuovi arrivati", hanno background e storie personali diverse, lontane dai nostri stereotipi. I discenti saranno introdotti non solo attraverso relazioni e dati, ma incontreranno testimonial che raccontano la propria personale esperienza.

Un altro focus riguarderà le motivazioni delle persone che partecipano alla formazione e la loro consapevolezza del ruolo che andranno a svolgere nel processo di mentoring.

### **PRIMO STEP (1 ora) – “Il progetto RaCIP”**

- Presentazione dei partecipanti e del formatore (gioco o presentazione a coppie<sup>2</sup>).
- Presentazione del progetto RaCIP e delle sue finalità; deve essere sottolineato il significato etico, sociale e politico delle *private sponsorship*, come strategia finalizzata non solo a migliorare i processi di inclusione, ma anche a far crescere la coesione e il benessere delle comunità che accolgono.
- Presentazione, da parte del formatore, dell'intero percorso formativo.
- Illustrazione della piattaforma di apprendimento WIX e di come utilizzarla durante il percorso formativo e durante le successive esperienze pilota.

### **SECONDO STEP (30 minuti) – “Cosa sappiamo dei rifugiati?”**

Il formatore invita i partecipanti a parlare delle esperienze che hanno avuto con i migranti, dal semplice incontro ad una relazione più coinvolgente. I pregiudizi e gli stereotipi comuni saranno discussi partendo dall'esperienza dei partecipanti.

### **TERZO STEP (1 ora) – “Persone”**

Il formatore introduce due testimonial (o una famiglia, nella formazione per mentori-famiglie): un richiedente asilo che non ha ancora ricevuto una risposta alla sua richiesta di protezione internazionale e un migrante che è in Europa da alcuni anni ed è meglio integrato nella società ospitante (ha un lavoro e un alloggio). Sarà chiesto loro di parlare del loro arrivo e dei primi passi verso l'integrazione. Seguiranno le domande dei discenti. Tra i possibili argomenti, si raccomanda la vulnerabilità, come punto di partenza per affrontare i temi della disuguaglianza e dell'insicurezza, lo svantaggio economico e sociale relativo, la limitata capacità di far fronte alle difficoltà e i bisogni insoddisfatti. I discenti saranno invitati a completare questa fase leggendo i documenti disponibili sulla piattaforma WIX

---

<sup>2</sup> Nella “presentazione a coppie”, i discenti vengono suddivisi in coppie. In ogni coppia, un discente racconta all'altro, in massimo 3 minuti, alcuni dati essenziali di sé: nome, città di provenienza, quartiere o paese di residenza, studi compiuti, studi in corso, eventuali attività di volontariato o lavorative, pregresse o in corso. Quando il discente A ha finito di raccontare tutto questo a B, B fa lo stesso con A. Dopo sei minuti, il formatore interrompe tutti, e per ogni coppia chiede ad A di presentare B e a B di presentare A. Non essendo stata preannunciata questa inversione dei racconti, alcuni discenti restano inevitabilmente spiazzati, perché non hanno ascoltato e memorizzato con la dovuta attenzione la presentazione del loro compagno/a di coppia. La persona interessata può quindi intervenire ed integrare le lacune del racconto del compagno “distratto”. Al termine dell'attività, il formatore sottolinea la lezione da apprendere: in un rapporto di *mentoring*, il punto di partenza è la capacità di ascolto e l'attenzione del *mentor* verso il *mentee*.

## UNITA' 1.2 – “Essere mentore: motivazione e ruolo” (durata: 2 ore e 30)

Il secondo incontro ha tre finalità principali, tra loro correlate:

- Aiutare i discenti a comprendere le cause della propria scelta di diventare mentori
- Prepararli alle difficoltà che incontreranno nel loro impegno
- Renderli consapevoli degli atteggiamenti che potrebbero facilitare o al contrario ostacolare o distorcere la relazione di aiuto.

### **PRIMO STEP (30 minuti) – “Perché lo facciamo?”**

Ogni discente viene invitato a ragionare da solo e in silenzio su questa domanda per 5 minuti (se vuole, prendendo appunti su un foglio) e poi ad esporre agli altri quello che ha pensato. Il formatore scrive sulla lavagna le parole chiave che emergono dalle esposizioni. Il formatore mette in luce l'importanza della motivazione “egoistica”: mi impegno perché con questa esperienza voglio crescere (lo faccio per me e non solo per “loro”).

### **SECONDO STEP (1 ora) – “Cosa accade nella realtà”**

Due volontari o educatori professionisti, esperti di relazioni di *mentoring* con i migranti, saranno invitati a parlare delle loro esperienze e di come hanno vissuto la relazione dal punto di vista personale ed emotivo: difficoltà, successi, fallimenti, lezioni apprese. I discenti intervistano quindi i due esperti. Il formatore sottolinea che, in una relazione di *mentorship*, la disillusione e lo scoraggiamento sono sempre dietro l'angolo: ecco perché ai futuri mentori sono richieste pazienza, resilienza e realismo. Verranno affrontate anche le barriere linguistiche: il formatore spiegherà come cercare di superarle attraverso una comunicazione efficace, seguendo un approccio che - nel processo di progressivo miglioramento delle competenze linguistiche - privilegi le relazioni rispetto all'apprendimento e all'applicazione (in Italia, vedi l'esperienza di "Libera la parola", un laboratorio aperto per l'uso della lingua italiana per costruire relazioni)<sup>3</sup>.

### **TERZO STEP (1 ora) – “Empatia”**

Uno psicologo e/o un antropologo, che potrà servirsi di un gioco di ruolo, condurrà gli allievi a riflettere sugli atteggiamenti che aiutano a creare o distruggere l'empatia tra due persone. Essi rifletteranno insieme su come ascoltare, affiancare l'altro nella relazione di *mentoring*, senza sopraffazioni, come rispettare i silenzi, come affrontare crisi e disperazione, come gestire bugie o mezze verità, come incoraggiare, come discutere senza litigare, come abbracciare senza soffocare. Si sottolineerà che una relazione di mentoring, anche se nasce dal bisogno di dare risposte alle condizioni più difficili e drammatiche di una persona, è tanto più efficace quanto più si sviluppa attraverso momenti di benessere sia per il *mentor* che per il *mentee*. Il formatore proporrà un esercizio/dinamica specifica per l'apprendimento dell'empatia<sup>4</sup>. I tirocinanti saranno invitati a completare questa fase leggendo i documenti disponibili sulla piattaforma WIX.

---

<sup>3</sup> <https://www.facebook.com/liberalaparolatrento/>

<sup>4</sup> <https://www.ashoka.org/media/23588/download>  
<https://mcc.gse.harvard.edu/resources-for-educators/tag/Caring+and+Empathy>

## **UNITA' 1.3 – “Empowerment” (durata: 2 ore e 30)**

La terza unità è finalizzata ad aiutare i discenti a capire come co-progettare e co-gestire un percorso verso l'empowerment del proprio *mentee*. Innanzitutto, una premessa necessaria: il concetto di empowerment ha aspetti problematici, come un "delicato equilibrio tra empowerment e paternalismo, sostegno sostanziale e soppressione". Dobbiamo essere consapevoli delle conseguenze implicite nel ruolo di "grande benefattore". Come è stato sottolineato, si dovrebbe riconoscere una più ampia autonomia e maggiore potere ai destinatari: "As desirable and necessary as it might sound to empower refugees, the elderly, ethnic minorities, the disabled, poor, those marginalized or discriminated against, whether the receivers of empowerment will truly feel empowered will depend on how the empowerer treats the intricate social processes taking place in empowerment situations"<sup>5</sup>.

### **PRIMO STEP (30 minuti) – “Il concetto di empowerment”**

Il formatore spiega il significato di *empowerment*, le sue origini storiche (nei movimenti di emancipazione in America Latina e nelle comunità di lavoro negli USA), la duplice declinazione in ambito individuale e collettivo. Spiega, con alcuni esempi concreti, la differenza tra una relazione d'aiuto di tipo assistenziale e quindi “passivizzante”, e una relazione di aiuto che spinge la persona supportata a gradi sempre maggiori di autonomia e autostima.

### **SECONDO STEP (1 ora) – “Indagare bisogni e risorse”**

Un esperto (una persona con esperienza nell'accoglienza e integrazione dei migranti) spiega, attraverso un Power Point e la presentazione di alcuni casi, quali sono i bisogni più comuni e ricorrenti dei richiedenti asilo e dei migranti, sia a livello personale che nella vita quotidiana (lingua, documenti, lavoro, casa, invio di denaro al paese di origine, assistenza sanitaria, supporto psicologico o psichiatrico, patente di guida). Seguirà un dibattito. Poi, il formatore e l'esperto suggeriranno quindi l'approccio più appropriato per identificare e dare priorità ai bisogni del mentee/mentee-famiglia. Verrà sottolineato che ogni migrante, così come le famiglie migranti, non ha solo bisogni ma anche risorse, che spetta al mentore individuare, in quanto costituiscono la base per co-progettare una efficace strategia di aiuto.

### **TERZO STEP (1 ora) – “Il territorio e le reti”**

Il formatore spiega come in RaCIP il *mentor* sia concepito come facilitatore nelle relazioni tra il migrante/la mentee-famiglia e la rete di persone/associazioni/servizi di supporto. All'interno della rete, ogni attore è specializzato e ha le proprie conoscenze, competenze e risorse. Il *mentor* sarà incoraggiato a coinvolgere tutti questi attori nella relazione di *mentoring*: attori pubblici (istituzioni, agenzie e servizi), organizzazioni non profit (cioè organizzazioni strutturate della società civile), ma anche gruppi informali o individui del cosiddetto "quarto settore" (vicini di casa, pensionati con molto tempo libero a disposizione, insegnanti, artigiani). Saranno quindi identificate le istituzioni e associazioni che forniscono servizi nell'area in cui i mentori implementeranno le loro attività. Alla fine, i tirocinanti svolgeranno due attività, individualmente o in piccoli gruppi:

- Mappatura del proprio territorio per identificare il maggior numero possibile di attori locali;

---

<sup>5</sup> See L. Weidenstedt, Empowerment Gone Bad: Communicative Consequences of Power Transfers, 2016, <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2378023116672869>

- Elaborazione di programmi e iniziative ricreative che permettano al *mentee* di incontrare persone, parlare la lingua locale, estendere la rete di relazioni.

#### **UNITA' 1.4 – “La corsa a ostacoli” (durata: 2 ore e 30)**

L'ultima Unità del Modulo 1 mira a fornire ai discenti una competenza elementare per supportare i migranti nel percorso di riconoscimento dello status di rifugiato e nell'accesso ai servizi di base. Il mentore non potrà essere uno specialista in tutti i settori, ma dovrà conoscere le regole di base per potersi affiancare al proprio *mentee* e facilitare la sua interlocuzione con altre figure (avvocati, funzionari di polizia, *civil servants* di diverse amministrazioni, ecc.).

Gli argomenti da affrontare dovranno essere tutti contestualizzati rispetto a ciascuno dei paesi partner di RaCIP, essendo diverse, per ogni nazione, le norme e le procedure che riguardano gli aspetti legali della condizione del richiedente asilo e dello straniero. Un avvocato o un esperto senior con competenze giuridiche, svilupperà i seguenti argomenti:

- a. Il percorso per l'ottenimento dell'asilo o di un'altra forma di protezione umanitaria o internazionale.
- b. I permessi di soggiorno provvisori e definitivi.
- c. La concessione della cittadinanza.
- d. Il nodo della residenzialità.
- e. La possibilità di lavorare durante il periodo necessario alla definizione dello status di rifugiato.
- f. Le regole per l'accesso ai servizi sanitari (di emergenza e non).
- g. Le regole per l'accesso ai percorsi scolastici e di formazione professionale.
- h. Le principali forme di sostegno al reddito per gli stranieri da parte dello Stato o degli enti locali.

L'esperto dovrà fornire esempi concreti e rendere la spiegazione tecnica facilmente comprensibile a tutti i discenti. Il formatore, richiamando quanto già emerso nei precedenti incontri, dovrà sottolineare quanto questa “corsa ad ostacoli” incida sulla condizione e sulla tenuta psicologica della persona da supportare.

## MODULO 2 – COMPETENZE SPECIFICHE

### Obiettivi formativi e risultati di apprendimento attesi

Obiettivi formativi	Risultati attesi
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Sviluppo dei concetti di “uguale” e “diverso”</li><li>▪ Sviluppare la capacità dei <i>mentors</i> di confrontarsi empaticamente e criticamente con altre concezioni della famiglia, della donna, dei rapporti intergenerazionali, della salute, delle traiettorie individuali di crescita.</li><li>▪ Comprendere quali atteggiamenti occorre adottare nella relazione di mentoring per favorire la piena affermazione dei diritti delle donne e dei minori migranti.</li><li>▪ Approfondire la conoscenza del mercato immobiliare, del sistema educativo e del sistema sanitario del proprio paese.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ <i>Mentors</i> capaci di discutere con i <i>mentees</i> sui modi e i significati delle dinamiche familiari, senza sensi di superiorità ma con una piena consapevolezza dei diritti delle donne, dei minori e di tutte le persone.</li><li>▪ <i>Mentors</i> capaci di aiutare concretamente i <i>mentees</i>, nel migliore modo possibile, nelle dimensioni dell'abitare, dello studiare e del curarsi.</li></ul>

### Contenuti della formazione

#### UNITA' 2.1 – “Esaltare i valori” (durata: 2 ore)

L'intera unità di apprendimento porta le *mentor-families* a riflettere su somiglianze e differenze tra la propria cultura e quella dei paesi da cui provengono i rifugiati. In questo senso, essa riprende molti dei contenuti del Modulo 1, con un'attenzione particolare alle dinamiche familiari.

Di conseguenza, saranno messe in atto attività per evidenziare valori condivisi e non tra le stesse famiglie dei partecipanti alla formazione, per rispondere alle seguenti domande:

- Come mi sento quando visito una famiglia diversa dalla mia?
- Cosa significa accettare le differenze di qualcuno?
- Come posso accettare qualcuno che è diverso da me?

**PRIMO STEP (30 minuti) – “Uguale e diverso...cosa rende famiglia una famiglia?”**

Occorre partire dall'assunto che il concetto di "cultura" è una generalizzazione astratta, che - se usata male - può essere addirittura pericolosa. In realtà, ogni persona ha un proprio sistema di valori, significati e abitudini, che dipende da un gran numero di variabili: contesto nazionale e locale, contesto familiare, livello di istruzione e reddito, esperienze personali, credenze, fedi religiose, appartenenza a gruppi, associazioni, congregazioni... Inoltre, la visione e il ruolo della famiglia - anche grazie alla reciproca contaminazione tra culture diverse - sono in continua evoluzione, anche in quelle comunità locali che hanno ritmi più lenti di crescita economica e di integrazione nel mondo globalizzato.

Alla fine di questo primo step, le famiglie partecipanti alla formazione avranno imparato i concetti di "uguale" e "diverso".

**METODOLOGIA.** L'esperto - si suggerisce un antropologo o un sociologo della famiglia - potrebbe iniziare chiedendo ai partecipanti di raccontare la propria famiglia: significato della convivenza, ruoli e gerarchie, cura dei figli e dei genitori anziani e dei parenti. L'esperto potrebbe poi fare alcuni esempi di modelli diversi e contemporanei di famiglia, per dimostrare quanto siano pericolose e fuorvianti le generalizzazioni e come invece:

1. il concetto di famiglia è dinamico, in quanto cambia con il tempo e i luoghi;
2. le visioni sulla famiglia sono diverse nel mondo, ed è necessario affrontarle senza pregiudizi.

### **SECONDO STEP (45 minuti) – “Il rapporto genitori-figli-scuola”**

Questo secondo step prevede una riflessione generale sulle relazioni affettive ed educative tra genitori e figli e sulla triangolazione genitori - figli - scuola. Per esempio, sappiamo tutti quanto i migranti siano di solito molto colpiti - quando non sbalorditi - dal modo “informale” in cui i figli si relazionano con i genitori nei nostri paesi.

**METODOLOGIA.** L'esperto introdurrà ripercorrendo brevemente l'evoluzione delle relazioni genitori-figli in Europa. Successivamente si esamineranno i fondamenti della relazione genitori-figli nei paesi di origine dei migranti, possibilmente con il supporto di testimonianze. I tirocinanti, insieme al formatore, elaboreranno poi una mappa mentale delle difficoltà incontrate nella relazione genitori-figli e genitori-figli-scuola, al fine di indagare sul perché le difficoltà sorgono e come possono essere affrontate.

L'insegnante/formatore potrebbe decidere di dividere i partecipanti in sottogruppi, secondo i diversi gruppi di età.

### **TERZO STEP (45 minuti) - “Donne migranti”**

Il terzo step si concentra sul ruolo delle donne nella vita familiare, comunitaria e sociale. Pur comprendendo e sostenendo l'importanza dell'autonomia delle donne e il valore economico del lavoro femminile per il reddito familiare, è fondamentale premettere che l'empowerment femminile è un processo multidimensionale che si è svolto nel corso della storia e che ha determinato non solo paesaggi sociali ma anche possibilità e disposizioni psicologiche individuali e collettive che hanno permesso il cambiamento sociale nelle relazioni di genere e per specifici fattori ed eventi chiave storici, politici, economici e sociali che hanno promosso la parità di genere. In questo senso, indicare l'emancipazione economica come una priorità potrebbe essere una sorta di violenza alle donne stesse. Ci si concentrerà dunque su come le donne migranti possono giocare un ruolo nelle complesse trasformazioni culturali e contraddittorie che stanno avvenendo e di cosa hanno bisogno per essere rilevanti. In questo senso, la promozione delle relazioni è essenziale. I dati mostrano che l'uso della lingua del paese ospitante è spesso carente per troppe donne migranti. Per loro,

gli scambi rischiano di rimanere all'interno della comunità d'origine e molte, non avendo incontri significativi nella sfera sociale, rinunciano alla possibilità di utilizzare la lingua del paese d'accoglienza, il che significa rinunciare ad esprimersi. Si esplorerà anche la rilevanza del legame delle donne migranti con il loro paese d'origine (cultura d'origine e figli rimasti a casa).

**METODOLOGIA.** L'esperto condurrà i discenti a riflettere sui fattori che rendono più facile l'integrazione delle donne nel paese ospitante. L'esperto illustrerà poi tre o quattro casi di studio di donne migranti, riflettendo - insieme ai discenti - su come i fattori facilitanti abbiano influenzato i loro percorsi. Infine, i discenti dovrebbero chiedersi quali atteggiamenti nella relazione di mentoring possono portare a risultati positivi o negativi.

## **UNITA' 2.2 – “Diritti e servizi” (durata: 2 ore e 30)**

Questa unità di apprendimento intende fornire alle *mentor-families* riflessioni e conoscenze basilari per aiutare le *mentee-families* a migliorare la qualità della vita e il livello di inclusione sociale, rispetto a tre dimensioni fondamentali: abitare, studiare (e il fare studiare i propri figli) e tutelare la propria salute.

### **PRIMO STEP (40 minuti) – “Abitare”**

Cercare una casa adatta alle proprie esigenze familiari e alle proprie risorse economiche e costruire relazioni positive con i vicini: queste sono le due maggiori sfide per la maggior parte delle famiglie migranti. La famiglia-mentore dovrà essere preparata a supportare le proprie *mentee-families* in entrambe queste situazioni.

**METODOLOGIA.** Una famiglia di migranti, presente nella città ospitante da almeno 5 anni, racconta ai tirocinanti le difficoltà incontrate nella ricerca di un alloggio e nei rapporti con i proprietari e i vicini di casa; spiega quindi quali lezioni ha imparato lungo il percorso e come una *mentor-family* possa aiutare una famiglia di rifugiati a gestire al meglio la dimensione abitativa.

### **SECONDO STEP (40 minuti) – “Studiare”**

È molto difficile per una famiglia migrante comprendere appieno il sistema educativo del paese ospitante, a causa della bassa scolarizzazione e delle grandi differenze rispetto al sistema educativo del paese d'origine. Eppure studiare (e far studiare i propri figli) è fondamentale per l'inclusione sociale e il benessere, per la qualità delle relazioni dentro e fuori la famiglia. Per poter supportare i loro *mentee*, i mentori dovranno dunque acquisire le nozioni fondamentali relative al sistema scolastico del loro paese, compreso il sistema di formazione professionale, il sistema universitario e il sistema di istruzione degli adulti, anche alla luce dei cambiamenti che hanno interessato tutti i sistemi scolastici dell'UE negli ultimi venti-trent'anni. Questa conoscenza è fondamentale per poter indirizzare e supportare al meglio i percorsi educativi dei membri della *mentee-family*.

**METODOLOGIA.** Un esperto in istruzione e formazione spiega ai discenti le caratteristiche attuali del sistema scolastico e universitario:

- nozioni di base sul sistema scolastico nazionale;
- corsi e specializzazioni nell'istruzione secondaria e terziaria: scuola superiore, istruzione tecnica e formazione professionale;
- scuole pubbliche e private;
- educazione degli adulti e scuole della seconda opportunità;
- educazione non formale: opportunità e offerta;

- dopo la scuola: studiare a casa;
- comunicare con la scuola e i docenti.

### TERZO STEP (40 minuti) - “Prevenire e curare: la salute”

Quando si tratta di assistenza sanitaria, una famiglia migrante può avere difficoltà a comprendere appieno i sistemi sanitari locali. Differenze rilevanti nel concetto antropologico di malattia e di trattamento, così come nelle procedure e nel linguaggio iperspecializzato dei nostri sistemi sanitari possono compromettere l'accesso stesso alle cure. La *mentor-family* dovrà dunque sviluppare una sensibilità che le consenta di:

- comprendere approcci alla malattia e alla cura diversi dai propri;
- accompagnare i *mentee* a beneficiare al meglio dei servizi che il sistema sanitario locale offre ai cittadini.

**METODOLOGIA.** Un esperto (possibilmente un medico o un manager sanitario con conoscenze in medicina delle migrazioni) spiega ai tirocinanti - attraverso esempi e casi di studio - il diverso approccio alla salute e alla cura tra le culture di origine e di accoglienza. Poi ricorderà ai discenti i meccanismi di base dell'accesso ai servizi sanitari nazionali e locali.

**Gli ultimi 30 minuti dell'Unità 2.2. saranno dedicati alla valutazione in presenza del percorso formativo.**

**Gli incontri si concludono con alcune indicazioni pratiche sull'avvio dei percorsi di *mentoring* (WP6) e sul sistema di supporto / formazione in itinere che i Partner del progetto forniranno ai mentori durante la loro esperienza a fianco dei migranti.**

## Verifica dell'apprendimento

La valutazione avviene attraverso:

- una discussione collettiva sulle nozioni acquisite;
- un questionario individuale, con risposte aperte, compilato e inviato dopo la fine del corso.

## Materiali didattici, risorse, testi

- Mateus, S., D. Santa-Marta, J. P. Pereira, M. Clemente & T. Seabra (2021). *Private Sponsorship and community-based integration: The PAR example and other good practices* (Paper for RaCIP Project). Lisbon: Iscte-Instituto Universitário de Lisboa, [https://www.racip.eu/files/ugd/6edbd8\\_aae16e97fa9249e99272400b3e14265e.pdf](https://www.racip.eu/files/ugd/6edbd8_aae16e97fa9249e99272400b3e14265e.pdf)
- Refugees Welcome, *Chi sono i rifugiati e le rifugiate?* [https://docs.google.com/presentation/d/1\\_uBAxwgW7Pnl75Kef1Dmh79nPbBFhfAV/edit#slide=id.p21](https://docs.google.com/presentation/d/1_uBAxwgW7Pnl75Kef1Dmh79nPbBFhfAV/edit#slide=id.p21)
- EURITA, *Mentoring Refugees. A handbook for volunteers*, 2019, download at [https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/mentoring-refugees-handbook-volunteers\\_en](https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/mentoring-refugees-handbook-volunteers_en)
- Sulla relazione di mentoring <https://www.togetherplatform.com/handbook/mentor>, <https://www.togetherplatform.com/resources>
- Rania, N., Pinna, L., & Coppola, I. (2021). *Parenting in migration: Critical aspects and challenges of “doing family” of refugee families and social workers*, “Journal of Social Work”, 14680173211014681.
- Korntheuer, A. (2020). *Supporting Refugee Families. A systemic analysis of the family education programs Welcome with Impuls, HiPPY and Opstapje*
- Sull'integrazione centrata sulla famiglia, vedi [https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/making-integration-work\\_9789264279520-en#page7](https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/making-integration-work_9789264279520-en#page7); e [https://www.researchgate.net/profile/Encarnacion-La-Spina/publication/332767189\\_Goodbad\\_migrant\\_families\\_and\\_their\\_integration\\_in\\_the\\_European\\_Union/links/5cc8cb8d299bf120978b656b/Good-bad-migrant-families-and-their-integration-in-the-European-Union.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Encarnacion-La-Spina/publication/332767189_Goodbad_migrant_families_and_their_integration_in_the_European_Union/links/5cc8cb8d299bf120978b656b/Good-bad-migrant-families-and-their-integration-in-the-European-Union.pdf)
- Su come ogni famiglia possa migliorare la società, vedi <https://www.learningforjustice.org/classroom-resources/lessons/every-family-is-the-same-every-family-is-different>, <https://www.learningforjustice.org/classroom-resources/lessons/stitching-it-together>
- Bonora, N. (2011). Donne migranti, protagoniste attive nei processi di trasformazione. *Ricerche Di Pedagogia E Didattica. Journal of Theories and Research in Education*, 6(1). <https://doi.org/10.6092/issn.1970-2221/2235>
- Sulla relazione interpersonale, vedi C. Kallahan, *Anti-racism resource guide*, <https://www.elon.edu/u/service-learning/wp-content/uploads/sites/519/2020/07/Anti-Racism-Resource-Guide.pdf>
- Una prospettiva mainstreaming/istituzionale sulla progettazione di un approccio interculturale, O. Nestian Sandu, N. Lyamouri-Bajja, *T-KIT 4. Intercultural learning*, Council of Europe, <https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47262514/PREMS+042218+T-kit4+WEB.pdf/37396481-d543-88c6-dccc-d81719537b32>
- Per un inquadramento teorico sul concetto di empatia: Raatikainen, E., Rauhala, L. A., & Mäenpää, S. (2021). *An educational intervention focused*

on teaching Qualified Empathy to social work students in Finland. Journal of Applied Research in Higher Education.

- Sul concetto di empowerment, vedi L. Weidenstedt, *Empowerment Gone Bad: Communicative Consequences of Power Transfers*, SAGE, 2016, <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2378023116672869>
- I. Castiglioni, *La comunicazione interculturale. Competenze e pratiche*, Carocci, 2005
- R. Cameron, J.L. Harrison, *The interrelatedness of formal, non-formal and informal learning*, 2012, <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1000165.pdf>
- S. Elaine Eaton, *Formal, Non-formal and Informal Learning: What Are the Differences?*, 2010, [https://www.researchgate.net/publication/236222254\\_Formal\\_non-formal\\_and\\_informal\\_learning\\_What\\_are\\_the\\_differences](https://www.researchgate.net/publication/236222254_Formal_non-formal_and_informal_learning_What_are_the_differences)
- Un buon esempio di guida su come favorire le relazioni di amicizia <https://www.hostnation.org.uk/guide.pdf>
- EU Commission, Report on the health status of newly arrived migrants and refugees in EU/EEA, 2020, [https://ec.europa.eu/health/sites/default/files/social\\_determinants/docs/health\\_status\\_newlyarrivedmigrantsrefugees\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/health/sites/default/files/social_determinants/docs/health_status_newlyarrivedmigrantsrefugees_en.pdf)
- Lebano, S. Hamed, H. Bradby, A. Gil-Salmerón, *Migrants' and refugees' health status and healthcare in Europe: A scoping literature review*, 2020, [https://www.researchgate.net/publication/342584247\\_Migrants%27\\_and\\_refugees%27\\_health\\_status\\_and\\_healthcare\\_in\\_Europe\\_A\\_scoping\\_literature\\_review](https://www.researchgate.net/publication/342584247_Migrants%27_and_refugees%27_health_status_and_healthcare_in_Europe_A_scoping_literature_review)
- H. Slootjes, *Healing the Gap, Building inclusive public-health and migrant integration systems in Europe*, 2021, [https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/mpie-integration-futures-health\\_final.pdf](https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/mpie-integration-futures-health_final.pdf)
- Icebreakers e attività di gruppo <https://www.sessionlab.com/blog/icebreaker-games/>  
<https://www.indeed.com/career-advice/career-development/icebreaker-ideas-for-small-groups>  
<https://www.tinypulse.com/blog/sk-work-icebreaker-games>
- Attività di Gruppo per favorire l'empatia <https://www.ashoka.org/media/23588/download>  
<https://mcc.gse.harvard.edu/resources-for-educators/tag/Caring+and+Empathy>



# FORMAZIONE DEGLI STAKEHOLDER

WP4

## CURRICULUM 3 STUDENTI UNIVERSITARI

**Maria Carla Italia, Attilio Orecchio**

**Glocal Factory, Verona, IT**

**GLOCALFACTORY**



**iscte** UNIVERSITY INSTITUTE OF LISBON



**JRS**

**Réfugiés BIENVENUE**



This project was funded by the European Union's Asylum, Migration and Integration Fund.

The content of this publication represents the views of the author only and is his/her sole responsibility.

The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains.



## **RaCIP - Raising Capacity for Inclusive People engaged in private sponsorships**

[www.racip.eu](http://www.racip.eu)  
[www.linkedin.com/company/racip](https://www.linkedin.com/company/racip)  
[www.facebook.com/racipproject](https://www.facebook.com/racipproject)

## **FORMAZIONE DEGLI STAKEHOLDER**

### **Curriculum 3. Studenti universitari**

#### **Autori**

Maria Carla Italia, Attilio Orecchio (Glocal Factory, Verona, Italia)

#### **Contributi**

ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa, PT  
CVI – Consorzio Veneto Insieme, IT  
JRS Portugal, PT  
Municipality of Ioannina, GR  
Refugee Welcome, IT

Réfugiés Bienvenue, FR  
Second Tree, GR  
Synthesis Center for Research and  
Education, CY

#### **Come citare questo documento**

Maria Carla Italia, Attilio Orecchio, *Formazione degli stakeholder, Curriculum 3. Studenti universitari*, Glocal Factory, Verona, Italia. Il curriculum è disponibile sul sito di progetto [www.racip.eu](http://www.racip.eu)

Questo documento è un output del progetto RaCIP. E' stato realizzato da Glocal Factory con il contributo di tutti i partner di progetto e per gli scopi di RaCIP. L'output è stato realizzato nei mesi da giugno a novembre 2021.

## Indice

<b>PREMESSA</b> .....	2
<b>GLOSSARIO</b> .....	3
<b>INTRODUZIONE</b> .....	4
<b>Prerequisiti</b> .....	4
<b>MODULO 1. COMPETENZE TRASVERSALI</b> .....	<b>5</b>
Obiettivi formative e risultati di apprendimento attesi .....	5
Contenuti della formazione.....	5
Unità 1.1. Rifugiati .....	5
Unità 1.2. Essere mentore: motivazione e ruolo .....	7
Unità 1.3. Empowerment .....	8
Unità 1.4. La corsa a ostacoli .....	9
<b>MODULO 2. COMPETENZE SPECIFICHE</b> .....	<b>10</b>
Obiettivi formative e risultati di apprendimento attesi .....	10
Contenuti della formazione.....	10
Unità 2.1. Migrazioni .....	10
Unità 2.2. <i>Loquor ergo sum</i> - Parlo dunque sono.....	11
Verifica dell'apprendimento .....	12
Materiali didattici, risorse, testi.....	13

## PREMESSA

Questo documento fa parte di una raccolta di cinque curricula, progettati specificamente per la formazione di cinque diversi target di futuri mentori:

- Famiglie ospitanti
- Famiglie locali a supporto di famiglie di rifugiati
- Studenti universitari
- Mentori per il lavoro
- Associazioni e reti di stakeholder

Ogni curriculum comprende due moduli:

MODULO 1. E' comune ai cinque curricula, in quanto aiuta a favorire l'acquisizione di conoscenze trasversali (teoriche) e competenze (pratiche, metodologiche, applicate) necessarie per costruire e realizzare qualsiasi relazione di *mentoring*.

MODULO 2. Si rivolge alle esigenze dei diversi target: conoscenze e competenze di base a supporto dei ruoli e dei contesti specifici nei quali opereranno i mentori.

CURRICULUM	MODULO 1 Competenze trasversali	MODULO 2 Competenze specifiche
1. Famiglie ospitanti		<b>UNIT 2.1</b> <i>Vivere insieme: pro e contro nella vita di tutti i giorni</i> <b>UNIT 2.2</b> <i>Fuori dal nido</i>
2. Famiglie locali a supporto delle famiglie di rifugiati		<b>UNIT 2.1</b> <i>Esaltare i valori</i> <b>UNIT 2.2</b> <i>Diritti e servizi</i>
3. Studenti universitari		<b>UNIT 2.1</b> <i>Migrazioni</i> <b>UNIT 2.2</b> <i>Loquor ergo sum – Parlo, dunque sono</i>
4. Mentori per il lavoro		<b>UNIT 2.1</b> <i>Al lavoro!</i> <b>UNIT 2.2</b> <i>“The bag of tricks”</i>
5. Associazioni e reti di stakeholder		<b>UNIT 2.1</b> <i>Essere mentor in una organizzazione</i> <b>UNIT 2.2</b> <i>One-to-many/many-to-one: stare nel gruppo</i>

## GLOSSARIO

**Discenti:** partecipanti e destinatari del percorso formativo, che dovranno poi fungere da *mentors*.

**Esperto/a:** persona competente che porta il proprio contributo di conoscenza ed esperienza rispetto ad uno o più argomenti. Nel nostro caso, accoglienza e inclusione dei migranti.

**Formatore:** è il “direttore” del percorso formativo, presente e attivo in tutti gli incontri.

**Mentee:** richiedente asilo o persona che ha ricevuto da poco tempo un titolo legale per risiedere nell’Unione Europea.

**Mentor:** persona che supporterà un *mentee* nelle attività del Work Package 6 del progetto RaCIP.

**Mentee-family:** nucleo familiare di rifugiati che ha ricevuto da poco tempo un titolo legale per risiedere nell’Unione Europea. Può comprendere persone che sono arrivate in tempi diversi, e che adesso stanno affrontando insieme le dimensioni della vita familiare e sociale in un contesto diverso da quello in cui sono nati i genitori.

**Mentor-family:** famiglia che supporterà una famiglia di rifugiati nelle attività del Work Package 6 del progetto RaCIP.

**Newcomer:** richiedente asilo o persona che ha ricevuto da poco tempo un titolo legale per risiedere nell’Unione Europea.

**Testimonial:** persona che racconta una parte del suo vissuto e aiuta i discenti a comprenderne il significato generale.

## INTRODUZIONE

Gli studenti universitari possono essere attori fondamentali nei processi di inclusione dei richiedenti asilo e dei *newcomers*, e in particolare dei migranti di età compresa fra i 18 e i 23 anni. Questa categoria di mentori, infatti, si contraddistingue solitamente per apertura mentale e volontà di superare pregiudizi.

La vicinanza di età può inoltre aiutare mentori e *mentees* a condividere esperienze nel tempo libero, ma anche riflessioni e pensieri, sia sui propri percorsi personali di crescita che sulle problematiche sociali.

Per gli studenti di facoltà umanistiche, e in particolare di discipline come antropologia, sociologia, mediazione culturale, psicologia sociale, scienze dell'educazione, scienze del servizio sociale, ecc., l'esperienza di *mentoring* può diventare una sorta di tirocinio universitario, o comunque un'esperienza pratica che si intreccia agli studi teorici, offrendo un concreto terreno di verifica di quanto si sta studiando.

Grazie all'esperienza di accompagnamento di un coetaneo straniero, lo studente universitario matura una consapevolezza che può poi condividere con i propri connazionali, in una logica di prevenzione e superamento di atteggiamenti razzisti e discriminatori.

## Prerequisiti

Non sono richieste specifiche conoscenze di base.

Non sono necessariamente richieste esperienze pregresse di volontariato, anche se possono essere utili come base del percorso individuale di apprendimento.

Si richiede tuttavia:

- motivazione e atteggiamento positivo
- adesione ai valori ispiratori del progetto (accoglienza, integrazione, multiculturalità)
- buona attitudine all'ascolto delle altre persone, all'empatia, al confronto con il diverso da sé
- impegno a perseguire le finalità del progetto e a implementarne responsabilmente le attività per il periodo richiesto, consapevoli che esse richiederanno costanza ed energie.

# MODULO 1 – COMPETENZE TRASVERALI

## Obiettivi formativi e risultati di apprendimento attesi

Obiettivi formativi	Risultati attesi
L'obiettivo del Modulo 1, propedeutico a tutti i percorsi di formazione, è quello di favorire l'acquisizione delle conoscenze (teoriche) e delle abilità (pratiche, metodologiche, applicate) trasversali necessarie per la costruzione e l'implementazione di una relazione di <i>mentoring</i> .	Al termine del Modulo 1 il <i>mentor</i> dovrà aver acquisito: <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Comprensione del contesto, dei presupposti metodologici e degli obiettivi del progetto Racip; capacità di utilizzo della piattaforma WIX.</li><li>▪ Conoscenza dei fenomeni migratori contemporanei</li><li>▪ Capacità di riflettere sulle storie di migrazione, di accoglienza e di prima integrazione</li><li>▪ Comprensione dei concetti chiave di interculturalità, empatia, <i>empowerment</i></li><li>▪ Capacità di ascoltare, analizzare e interpretare i bisogni del proprio <i>mentee</i></li><li>▪ Consapevolezza degli atteggiamenti da adottare o da evitare per un <i>mentoring</i> efficace</li><li>▪ Conoscenze di base sui principali percorsi per il riconoscimento dello status di rifugiato e per l'accesso ai servizi.</li></ul>

## Contenuti della formazione

### UNITA' 1.1 – “Rifugiati” (durata: 2 ore e 30)

Il primo incontro vuole fare luce su queste prime, fondamentali domande:

- Chi sono le persone che vorremmo supportare?
- Quali storie hanno alle spalle?
- Perché sono giunte in Europa?
- Quali condizioni vivono?
- Quali paure hanno, quali sogni coltivano?
- Come possiamo creare un dialogo tra persone che riconosciamo avere una diversa posizione, sociale, economica e politica?

I discenti saranno guidati nella varietà e complessità delle questioni migratorie: un mondo di donne e uomini che, al di là della loro comune condizione di "nuovi arrivati", hanno background e storie personali diverse, lontane dai nostri stereotipi. I discenti saranno introdotti non solo attraverso relazioni e dati, ma incontreranno testimonial che raccontano la propria personale esperienza.

Un altro focus riguarderà le motivazioni delle persone che partecipano alla formazione e la loro consapevolezza del ruolo che andranno a svolgere nel processo di mentoring.

### **PRIMO STEP (1 ora) – “Il progetto RaCIP”**

- Presentazione dei partecipanti e del formatore (gioco o presentazione a coppie<sup>1</sup>).
- Presentazione del progetto RaCIP e delle sue finalità; deve essere sottolineato il significato etico, sociale e politico delle *private sponsorship*, come strategia finalizzata non solo a migliorare i processi di inclusione, ma anche a far crescere la coesione e il benessere delle comunità che accolgono.
- Presentazione, da parte del formatore, dell'intero percorso formativo.
- Illustrazione della piattaforma di apprendimento WIX e di come utilizzarla durante il percorso formativo e durante le successive esperienze pilota.

### **SECONDO STEP (30 minuti) – “Cosa sappiamo dei rifugiati?”**

Il formatore invita i partecipanti a parlare delle esperienze che hanno avuto con i migranti, dal semplice incontro ad una relazione più coinvolgente. I pregiudizi e gli stereotipi comuni saranno discussi partendo dall'esperienza dei partecipanti.

### **TERZO STEP (1 ora) – “Persone”**

Il formatore introduce due testimonial (o una famiglia, nella formazione per mentori-famiglie): un richiedente asilo che non ha ancora ricevuto una risposta alla sua richiesta di protezione internazionale e un migrante che è in Europa da alcuni anni ed è meglio integrato nella società ospitante (ha un lavoro e un alloggio). Sarà chiesto loro di parlare del loro arrivo e dei primi passi verso l'integrazione. Seguiranno le domande dei discenti. Tra i possibili argomenti, si raccomanda la vulnerabilità, come punto di partenza per affrontare i temi della disuguaglianza e dell'insicurezza, lo svantaggio economico e sociale relativo, la limitata capacità di far fronte alle difficoltà e i bisogni insoddisfatti. I discenti saranno invitati a completare questa fase leggendo i documenti disponibili sulla piattaforma WIX

---

<sup>1</sup> Nella “presentazione a coppie”, i discenti vengono suddivisi in coppie. In ogni coppia, un discente racconta all'altro, in massimo 3 minuti, alcuni dati essenziali di sé: nome, città di provenienza, quartiere o paese di residenza, studi compiuti, studi in corso, eventuali attività di volontariato o lavorative, pregresse o in corso. Quando il discente A ha finito di raccontare tutto questo a B, B fa lo stesso con A. Dopo sei minuti, il formatore interrompe tutti, e per ogni coppia chiede ad A di presentare B e a B di presentare A. Non essendo stata preannunciata questa inversione dei racconti, alcuni discenti restano inevitabilmente spiazzati, perché non hanno ascoltato e memorizzato con la dovuta attenzione la presentazione del loro compagno/a di coppia. La persona interessata può quindi intervenire ed integrare le lacune del racconto del compagno “distratto”. Al termine dell'attività, il formatore sottolinea la lezione da apprendere: in un rapporto di *mentoring*, il punto di partenza è la capacità di ascolto e l'attenzione del *mentor* verso il *mentee*.

## UNITA' 1.2 – “Essere mentore: motivazione e ruolo” (durata: 2 ore e 30)

Il secondo incontro ha tre finalità principali, tra loro correlate:

- Aiutare i discenti a comprendere le cause della propria scelta di diventare mentori
- Prepararli alle difficoltà che incontreranno nel loro impegno
- Renderli consapevoli degli atteggiamenti che potrebbero facilitare o al contrario ostacolare o distorcere la relazione di aiuto.

### **PRIMO STEP (30 minuti) – “Perché lo facciamo?”**

Ogni discente viene invitato a ragionare da solo e in silenzio su questa domanda per 5 minuti (se vuole, prendendo appunti su un foglio) e poi ad esporre agli altri quello che ha pensato. Il formatore scrive sulla lavagna le parole chiave che emergono dalle esposizioni. Il formatore mette in luce l'importanza della motivazione “egoistica”: mi impegno perché con questa esperienza voglio crescere (lo faccio per me e non solo per “loro”).

### **SECONDO STEP (1 ora) – “Cosa accade nella realtà”**

Due volontari o educatori professionisti, esperti di relazioni di *mentoring* con i migranti, saranno invitati a parlare delle loro esperienze e di come hanno vissuto la relazione dal punto di vista personale ed emotivo: difficoltà, successi, fallimenti, lezioni apprese. I discenti intervistano quindi i due esperti. Il formatore sottolinea che, in una relazione di *mentorship*, la disillusione e lo scoraggiamento sono sempre dietro l'angolo: ecco perché ai futuri mentori sono richieste pazienza, resilienza e realismo. Verranno affrontate anche le barriere linguistiche: il formatore spiegherà come cercare di superarle attraverso una comunicazione efficace, seguendo un approccio che - nel processo di progressivo miglioramento delle competenze linguistiche - privilegi le relazioni rispetto all'apprendimento e all'applicazione (in Italia, vedi l'esperienza di "Libera la parola", un laboratorio aperto per l'uso della lingua italiana per costruire relazioni)<sup>2</sup>.

### **TERZO STEP (1 ora) – “Empatia”**

Uno psicologo e/o un antropologo, che potrà servirsi di un gioco di ruolo, condurrà gli allievi a riflettere sugli atteggiamenti che aiutano a creare o distruggere l'empatia tra due persone. Essi rifletteranno insieme su come ascoltare, affiancare l'altro nella relazione di *mentoring*, senza sopraffazioni, come rispettare i silenzi, come affrontare crisi e disperazione, come gestire bugie o mezze verità, come incoraggiare, come discutere senza litigare, come abbracciare senza soffocare. Si sottolineerà che una relazione di mentoring, anche se nasce dal bisogno di dare risposte alle condizioni più difficili e drammatiche di una persona, è tanto più efficace quanto più si sviluppa attraverso momenti di benessere sia per il *mentor* che per il *mentee*. Il formatore proporrà un esercizio/dinamica specifica per l'apprendimento dell'empatia<sup>3</sup>. I tirocinanti saranno invitati a completare questa fase leggendo i documenti disponibili sulla piattaforma WIX.

---

<sup>2</sup> <https://www.facebook.com/liberalaparolatrento/>

<sup>3</sup> <https://www.ashoka.org/media/23588/download>  
<https://mcc.gse.harvard.edu/resources-for-educators/tag/Caring+and+Empathy>

## **UNITA' 1.3 – “Empowerment” (durata: 2 ore e 30)**

La terza unità è finalizzata ad aiutare i discenti a capire come co-progettare e co-gestire un percorso verso l'empowerment del proprio *mentee*. Innanzitutto, una premessa necessaria: il concetto di empowerment ha aspetti problematici, come un "delicato equilibrio tra empowerment e paternalismo, sostegno sostanziale e soppressione". Dobbiamo essere consapevoli delle conseguenze implicite nel ruolo di "grande benefattore". Come è stato sottolineato, si dovrebbe riconoscere una più ampia autonomia e maggiore potere ai destinatari: "As desirable and necessary as it might sound to empower refugees, the elderly, ethnic minorities, the disabled, poor, those marginalized or discriminated against, whether the receivers of empowerment will truly feel empowered will depend on how the empowerer treats the intricate social processes taking place in empowerment situations"<sup>4</sup>.

### **PRIMO STEP (30 minuti) – “Il concetto di empowerment”**

Il formatore spiega il significato di *empowerment*, le sue origini storiche (nei movimenti di emancipazione in America Latina e nelle comunità di lavoro negli USA), la duplice declinazione in ambito individuale e collettivo. Spiega, con alcuni esempi concreti, la differenza tra una relazione d'aiuto di tipo assistenziale e quindi “passivizzante”, e una relazione di aiuto che spinge la persona supportata a gradi sempre maggiori di autonomia e autostima.

### **SECONDO STEP (1 ora) – “Indagare bisogni e risorse”**

Un esperto (una persona con esperienza nell'accoglienza e integrazione dei migranti) spiega, attraverso un Power Point e la presentazione di alcuni casi, quali sono i bisogni più comuni e ricorrenti dei richiedenti asilo e dei migranti, sia a livello personale che nella vita quotidiana (lingua, documenti, lavoro, casa, invio di denaro al paese di origine, assistenza sanitaria, supporto psicologico o psichiatrico, patente di guida). Seguirà un dibattito. Poi, il formatore e l'esperto suggeriranno quindi l'approccio più appropriato per identificare e dare priorità ai bisogni del mentee/mentee-famiglia. Verrà sottolineato che ogni migrante, così come le famiglie migranti, non ha solo bisogni ma anche risorse, che spetta al mentore individuare, in quanto costituiscono la base per co-progettare una efficace strategia di aiuto.

### **TERZO STEP (1 ora) – “Il territorio e le reti”**

Il formatore spiega come in RaCIP il *mentor* sia concepito come facilitatore nelle relazioni tra il migrante/la mentee-famiglia e la rete di persone/associazioni/servizi di supporto. All'interno della rete, ogni attore è specializzato e ha le proprie conoscenze, competenze e risorse. Il *mentor* sarà incoraggiato a coinvolgere tutti questi attori nella relazione di *mentoring*: attori pubblici (istituzioni, agenzie e servizi), organizzazioni non profit (cioè organizzazioni strutturate della società civile), ma anche gruppi informali o individui del cosiddetto "quarto settore" (vicini di casa, pensionati con molto tempo libero a disposizione, insegnanti, artigiani). Saranno quindi identificate le istituzioni e associazioni che forniscono servizi nell'area in cui i mentori implementeranno le loro attività. Alla fine, i tirocinanti svolgeranno due attività, individualmente o in piccoli gruppi:

- Mappatura del proprio territorio per identificare il maggior numero possibile di attori locali;

---

<sup>4</sup> See L. Weidenstedt, Empowerment Gone Bad: Communicative Consequences of Power Transfers, 2016, <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2378023116672869>

- Elaborazione di programmi e iniziative ricreative che permettano al *mentee* di incontrare persone, parlare la lingua locale, estendere la rete di relazioni.

#### **UNITA' 1.4 – “La corsa a ostacoli” (durata: 2 ore e 30)**

L'ultima Unità del Modulo 1 mira a fornire ai discenti una competenza elementare per supportare i migranti nel percorso di riconoscimento dello status di rifugiato e nell'accesso ai servizi di base. Il mentore non potrà essere uno specialista in tutti i settori, ma dovrà conoscere le regole di base per potersi affiancare al proprio *mentee* e facilitare la sua interlocuzione con altre figure (avvocati, funzionari di polizia, *civil servants* di diverse amministrazioni, ecc.).

Gli argomenti da affrontare dovranno essere tutti contestualizzati rispetto a ciascuno dei paesi partner di RaCIP, essendo diverse, per ogni nazione, le norme e le procedure che riguardano gli aspetti legali della condizione del richiedente asilo e dello straniero. Un avvocato o un esperto senior con competenze giuridiche, svilupperà i seguenti argomenti:

- a. Il percorso per l'ottenimento dell'asilo o di un'altra forma di protezione umanitaria o internazionale.
- b. I permessi di soggiorno provvisori e definitivi.
- c. La concessione della cittadinanza.
- d. Il nodo della residenzialità.
- e. La possibilità di lavorare durante il periodo necessario alla definizione dello status di rifugiato.
- f. Le regole per l'accesso ai servizi sanitari (di emergenza e non).
- g. Le regole per l'accesso ai percorsi scolastici e di formazione professionale.
- h. Le principali forme di sostegno al reddito per gli stranieri da parte dello Stato o degli enti locali.

L'esperto dovrà fornire esempi concreti e rendere la spiegazione tecnica facilmente comprensibile a tutti i discenti. Il formatore, richiamando quanto già emerso nei precedenti incontri, dovrà sottolineare quanto questa “corsa ad ostacoli” incida sulla condizione e sulla tenuta psicologica della persona da supportare.

## MODULO 2 – COMPETENZE SPECIFICHE

### Obiettivi formativi e risultati di apprendimento attesi

Obiettivi formativi	Risultati attesi
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Conoscenza dei fenomeni migratori contemporanei</li><li>▪ Conoscenza di approcci e tecniche per favorire l'apprendimento linguistico in situazioni informali.</li></ul>	<p>Al termine del Modulo 2, il mentore dovrà:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ conoscere le cause e le caratteristiche generali dei flussi di migrazione del XXI secolo</li><li>▪ essere in grado di aiutare il <i>mentee</i> ad inserirsi in esperienze significative di socializzazione</li><li>▪ sapere come aiutare il miglioramento delle competenze linguistiche del <i>mentee</i>.</li></ul>

### Contenuti della formazione

#### UNITA' 2.1 – “Migrazioni” (durata: 2 ore e 30)

L'incontro mira a fornire ai discenti le conoscenze generali per comprendere i fenomeni migratori che investono l'Europa, e quindi per inquadrare le storie individuali nella cornice della realtà socio-economica contemporanea.

#### **PRIMO STEP (30 minuti)**

I primi 30 minuti vengono dedicati ad una ripresa degli incontri precedenti: il formatore chiede ai discenti quali impressioni hanno avuto durante l'ascolto dei *testimonials* e quali riflessioni hanno poi maturato.

#### **SECONDO STEP (2 ore)**

Con l'intervento di esperti di ambito universitario vengono sviluppati questi argomenti / concetti:

- a. Cenni storici: le migrazioni sono sempre esistite e sono una caratteristica costante della storia umana.
- b. I flussi migratori verso l'Europa a partire dal 2010: dimensioni, provenienze, cause, percorsi, aspetti socio-demografici del “*People in move*”.
- c. I flussi migratori come strumento geopolitico: le relazioni tra UE e Turchia, il caso libico, l'intreccio tra politiche migratorie e politiche di cooperazione per lo sviluppo.
- d. Le politiche della UE e dello Stato nazionale su:
  - diritto di asilo;

- altre forme di protezione internazionale e umanitaria;
  - migrazione economica (con gli opportuni riferimenti ai Trattati internazionali che regolano la materia);
  - accoglienza dei profughi e dei richiedenti asilo (i diversi modelli di “*resettlement*” e di “*private sponsorships*”, anche con riferimento al contesto locale).
- e. Interculturalità *versus* scontro di culture: al di là del modello concettuale “noi e loro”, la comprensione dei meccanismi che portano ogni cultura ad una continua trasformazione, anche grazie all’incontro con le altre culture e alla reciproca contaminazione.

Indicativamente, i primi tre argomenti potrebbero essere trattati da un esperto con profilo storico – sociologico – statistico; il quarto argomento da un esperto con profilo politico – giuridico; l’ultimo da un antropologo.

Si raccomanda al formatore di preparare l’incontro coordinando con molta cura gli esperti, per evitare sovrapposizioni, lacune o interventi troppo lunghi.

L’incontro si conclude con la raccomandazione del formatore, rivolta ai discenti, di guardare alcuni video e di leggere i testi disponibili sulla piattaforma WIX.

**METODOLOGIA.** Le metodologie sono state illustrate in dettaglio accanto ai contenuti, e prevedono – a seconda dei diversi momenti – discussioni, brain storming, ascolto di testimonianze, interviste a testimonials ed esperti, role plays, lezioni frontali con utilizzo di presentazioni video, homeworks, visione di film, lettura di testi.

## **UNITA’ 2.2 – “Loquor ergo sum – Parlo dunque sono” (durata: 2 ore)**

L’ Unità 2.2. fornisce ai discenti un approccio generale per potere concretamente aiutare i *mentees* a migliorare le proprie competenze nella lingua del paese ospitante, utilizzando tutti i momenti di accompagnamento e condivisione che si creano nella relazione di *mentoring*.

### **PRIMO STEP (1 ora) – “Argomenti preliminari”**

- Cosa significa apprendimento informale e cosa lo caratterizza rispetto a quello formale e non formale
- Quali sono i meccanismi fondamentali dell’apprendimento e della memorizzazione
- Le basi di una comunicazione verbale efficace: pronuncia, sintassi, declinazioni e tempi dei verbi.

### **SECONDO STEP (1 ora) – “Un percorso graduale”**

L’approccio che il mentore deve seguire è basato sulla gradualità. In una prima fase, va assolutamente privilegiata la comunicazione con il *mentee*, riducendo al minimo gli interventi di correzione; in una seconda fase, vanno introdotti alcuni brevi momenti di apprendimento / rinforzo / correzione delle nozioni base (ad esempio, come declinare alcuni verbi di uso comune rispetto al soggetto, o come declinare i sostantivi rispetto al numero, genere e caso); in una terza fase, d’accordo con il *mentee*, si creano momenti e situazioni nelle quali queste correzioni possono diventare quasi sistematiche.

METODOLOGIA. Lezione frontale interattiva, con abbondanza di esempi, da parte di un insegnante di lingua per adulti.

**Gli ultimi 30 minuti dell'Unità 2.2. saranno dedicati alla valutazione in presenza del percorso formativo.**

**Gli incontri si concludono con alcune indicazioni pratiche sull'avvio dei percorsi di *mentoring* (WP6) e sul sistema di supporto / formazione in itinere che i Partner del progetto forniranno ai mentori durante la loro esperienza a fianco dei migranti.**

## Verifica dell'apprendimento

La verifica degli apprendimenti assume principalmente la forma di auto-verifica: ciascun discente dovrà elaborare, nelle due settimane successive all'ultimo incontro, un report scritto su queste domande:

- Quali sono le origini e cause dei flussi migratori che investono la propria nazione e la propria città?
- Qual è la composizione della popolazione migrante nella propria città?
- Inoltre, posto un caso di studio, il discente dovrà immaginare un percorso di affiancamento di un *newcomer* in esperienze aggregative e di socializzazione, con contestuale lavoro di potenziamento delle competenze linguistiche del *mentee*.

I report vengono inviati al formatore, che contatterà ciascun discente per fornire il suo feedback ed eventualmente approfondire con lui/lei aspetti ed argomenti appresi in modo non ancora adeguato.

## Materiali didattici, risorse, testi

- Mateus, S., D. Santa-Marta, J. P. Pereira, M. Clemente & T. Seabra (2021). *Private Sponsorship and community-based integration: The PAR example and other good practices* (Paper for RaCIP Project). Lisbon: Iscte-Instituto Universitário de Lisboa, [https://www.racip.eu/files/ugd/6edbd8\\_aae16e97fa9249e99272400b3e14265e.pdf](https://www.racip.eu/files/ugd/6edbd8_aae16e97fa9249e99272400b3e14265e.pdf)
- Refugees Welcome, *Chi sono i rifugiati e le rifugiate?* [https://docs.google.com/presentation/d/1\\_uBAxwgW7Pnl75Kef1Dmh79nPbBFhfAV/edit#slide=id.p21](https://docs.google.com/presentation/d/1_uBAxwgW7Pnl75Kef1Dmh79nPbBFhfAV/edit#slide=id.p21)
- EURITA, *Mentoring Refugees. A handbook for volunteers*, 2019, download at [https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/mentoring-refugees-handbook-volunteers\\_en](https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/mentoring-refugees-handbook-volunteers_en)
- Sulla relazione di mentoring <https://www.togetherplatform.com/handbook/mentor>, <https://www.togetherplatform.com/resources>
- IOM UN Migration, *Paths to inclusion. Training for community mentors*, 2021, <https://eea.iom.int/sites/eea/files/publication/document/Paths%20to%20Inclusion%20Training%20for%20Community%20Mentors%20%20Communication%20C%20Intercultural%20and%20Social%20Skills.pdf>
- Sulla relazione interpersonale, vedi C. Kallahan, *Anti-racism resource guide*, <https://www.elon.edu/u/service-learning/wp-content/uploads/sites/519/2020/07/Anti-Racism-Resource-Guide.pdf>
- Una prospettiva mainstreaming/istituzionale sulla progettazione di un approccio interculturale, O. Nestian Sandu, N. Lyamouri-Bajja, *T-KIT 4. Intercultural learning*, Council of Europe, <https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47262514/PREMS+042218+T-kit4+WEB.pdf/37396481-d543-88c6-dccc-d81719537b32>
- Per un inquadramento teorico sul concetto di empatia: Raatikainen, E., Rauhala, L. A., & Mäenpää, S. (2021). *An educational intervention focused on teaching Qualified Empathy to social work students in Finland*. Journal of Applied Research in Higher Education
- Sul concetto di empowerment, vedi L. Weidenstedt, *Empowerment Gone Bad: Communicative Consequences of Power Transfers*, SAGE, 2016, <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2378023116672869>
- I. Castiglioni, *La comunicazione interculturale. Competenze e pratiche*, Carocci, 2005
- R. Cameron, J.L. Harrison, *The interrelatedness of formal, non-formal and informal learning*, 2012, <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1000165.pdf>
- S. Elaine Eaton, *Formal, Non-formal and Informal Learning: What Are the Differences?*, 2010, [https://www.researchgate.net/publication/236222254\\_Formal\\_non-formal\\_and\\_informal\\_learning\\_What\\_are\\_the\\_differences](https://www.researchgate.net/publication/236222254_Formal_non-formal_and_informal_learning_What_are_the_differences)
- Un buon esempio di guida su come favorire le relazioni di amicizia <https://www.hostnation.org.uk/guide.pdf>

- Streitwieser, B. T., Schmidt, M. A., Gläser, K. M., & Brück, L. (2018). *Needs, barriers, and support systems for refugee students in Germany*. "Global Education Review", 5(4), 135-157.
- Un altro esempio interessante sull'esperienza dei caffè linguistici  
[https://dfb.nb.no/sites/default/files/friendship\\_potential.pdf](https://dfb.nb.no/sites/default/files/friendship_potential.pdf)
- Icebreakers e attività di gruppo  
<https://www.sessionlab.com/blog/icebreaker-games/>  
<https://www.indeed.com/career-advice/career-development/icebreaker-ideas-for-small-groups>  
<https://www.tinypulse.com/blog/sk-work-icebreaker-games>
- Attività di Gruppo per favorire l'empatia  
<https://www.ashoka.org/media/23588/download>  
<https://mcc.gse.harvard.edu/resources-for-educators/tag/Caring+and+Empathy>



# FORMAZIONE DEGLI STAKEHOLDER

WP4

## CURRICULUM 4 MENTORI PER IL LAVORO

**Maria Carla Italia, Attilio Orecchio**

**Glocal Factory, Verona, IT**

**GLOCAL FACTORY**



**iscte** UNIVERSITY INSTITUTE OF LISBON



**JRS**

**Réfugiés BIENVENUE**



This project was funded by the European Union's Asylum, Migration and Integration Fund.

The content of this publication represents the views of the author only and is his/her sole responsibility.

The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains.



## **RaCIP - Raising Capacity for Inclusive People engaged in private sponsorships**

[www.racip.eu](http://www.racip.eu)  
[www.linkedin.com/company/racip](https://www.linkedin.com/company/racip)  
[www.facebook.com/racipproject](https://www.facebook.com/racipproject)

## **FORMAZIONE DEGLI STAKEHOLDER**

### **Curriculum 4. Mentori per il lavoro**

#### **Autori**

Maria Carla Italia, Attilio Orecchio (Glocal Factory, Verona, Italia)

#### **Contributi**

ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa, PT  
CVI – Consorzio Veneto Insieme, IT  
JRS Portugal, PT  
Municipality of Ioannina, GR  
Refugee Welcome, IT

Réfugiés Bienvenue, FR  
Second Tree, GR  
Synthesis Center for Research and  
Education, CY

#### **Come citare questo documento**

Maria Carla Italia, Attilio Orecchio, *Formazione degli stakeholder, Curriculum 4. Mentori per il lavoro*, Glocal Factory, Verona, Italia. Il curriculum è disponibile sul sito di progetto [www.racip.eu](http://www.racip.eu)

Questo documento è un output del progetto RaCIP. E' stato realizzato da Glocal Factory con il contributo di tutti i partner di progetto e per gli scopi di RaCIP. L'output è stato realizzato nei mesi da giugno a novembre 2021.

## Indice

<b>PREMESSA</b> .....	2
<b>GLOSSARIO</b> .....	3
<b>INTRODUZIONE</b> .....	4
<b>Prerequisiti</b> .....	6
<b>MODULO 1. COMPETENZE TRASVERSALI</b> .....	<b>7</b>
Obiettivi formative e risultati di apprendimento attesi .....	7
Contenuti della formazione.....	7
Unità 1.1. Rifugiati .....	7
Unità 1.2. Essere mentore: motivazione e ruolo.....	9
Unità 1.3. Empowerment .....	10
Unità 1.4. La corsa a ostacoli .....	11
<b>MODULO 2. COMPETENZE SPECIFICHE</b> .....	<b>12</b>
Obiettivi formative e risultati di apprendimento attesi .....	12
Contenuti della formazione.....	12
Unità 2.1. Al lavoro!.....	13
Unità 2.2. The bag of tricks.....	14
Verifica dell'apprendimento .....	16
Materiali didattici, risorse, testi.....	17

## PREMESSA

Questo documento fa parte di una raccolta di cinque curricula, progettati specificamente per la formazione di cinque diversi target di futuri mentori:

- Famiglie ospitanti
- Famiglie locali a supporto di famiglie di rifugiati
- Studenti universitari
- Mentori per il lavoro
- Associazioni e reti di stakeholder

Ogni curriculum comprende due moduli:

MODULO 1. E' comune ai cinque curricula, in quanto aiuta a favorire l'acquisizione di conoscenze trasversali (teoriche) e competenze (pratiche, metodologiche, applicate) necessarie per costruire e realizzare qualsiasi relazione di *mentoring*.

MODULO 2. Si rivolge alle esigenze dei diversi target: conoscenze e competenze di base a supporto dei ruoli e dei contesti specifici nei quali opereranno i mentori.

CURRICULUM	MODULO 1 Competenze trasversali	MODULO 2 Competenze specifiche
1. Famiglie ospitanti		<b>UNIT 2.1</b> <i>Vivere insieme: pro e contro nella vita di tutti i giorni</i> <b>UNIT 2.2</b> <i>Fuori dal nido</i>
2. Famiglie locali a supporto delle famiglie di rifugiati		<b>UNIT 2.1</b> <i>Esaltare i valori</i> <b>UNIT 2.2</b> <i>Diritti e servizi</i>
3. Studenti universitari		<b>UNIT 2.1</b> <i>Migrazioni</i> <b>UNIT 2.2</b> <i>Loquor ergo sum – Parlo, dunque sono</i>
4. Mentori per il lavoro		<b>UNIT 2.1</b> <i>Al lavoro!</i> <b>UNIT 2.2</b> <i>“The bag of tricks”</i>
5. Associazioni e reti di stakeholder		<b>UNIT 2.1</b> <i>Essere mentor in una organizzazione</i> <b>UNIT 2.2</b> <i>One-to-many/many-to-one: stare nel gruppo</i>

## GLOSSARIO

**Discenti:** partecipanti e destinatari del percorso formativo, che dovranno poi fungere da *mentors*.

**Esperto/a:** persona competente che porta il proprio contributo di conoscenza ed esperienza rispetto ad uno o più argomenti. Nel nostro caso, accoglienza e inclusione dei migranti.

**Formatore:** è il “direttore” del percorso formativo, presente e attivo in tutti gli incontri.

**Mentee:** richiedente asilo o persona che ha ricevuto da poco tempo un titolo legale per risiedere nell’Unione Europea.

**Mentor:** persona che supporterà un *mentee* nelle attività del Work Package 6 del progetto RaCIP.

**Mentee-family:** nucleo familiare di rifugiati che ha ricevuto da poco tempo un titolo legale per risiedere nell’Unione Europea. Può comprendere persone che sono arrivate in tempi diversi, e che adesso stanno affrontando insieme le dimensioni della vita familiare e sociale in un contesto diverso da quello in cui sono nati i genitori.

**Mentor-family:** famiglia che supporterà una famiglia di rifugiati nelle attività del Work Package 6 del progetto RaCIP.

**Newcomer:** richiedente asilo o persona che ha ricevuto da poco tempo un titolo legale per risiedere nell’Unione Europea.

**Testimonial:** persona che racconta una parte del suo vissuto e aiuta i discenti a comprenderne il significato generale.

## INTRODUZIONE

L'integrazione nel mercato del lavoro costituisce un indicatore chiave del successo dei migranti nel Paese che li ospita.

Per questo, dopo la fase di prima accoglienza, la seconda fase del processo di integrazione affianca al progressivo inserimento dei migranti nelle rispettive comunità locali l'accompagnamento verso l'autonomia, di cui l'indipendenza economica – favorita dal lavoro - è condizione necessaria. Più in generale, la dimensione lavorativa è una componente fondamentale in ogni percorso di *empowerment* che abbia come obiettivo nuove possibilità di vita e di relazione nel contesto ospitante.

Per i migranti – e al netto delle differenti politiche di integrazione nei diversi Paesi – l'ingresso nel mercato del lavoro rappresenta sempre una sfida impegnativa: la barriera linguistica, la difficoltà di accesso alle informazioni, la selezione, l'incontro con un "cultura" del lavoro diversa da quella di origine, la relazione con colleghi e superiori sono tutti aspetti che condizionano pesantemente l'accesso al lavoro.

A tutto ciò deve aggiungersi, quasi ovunque, il mancato riconoscimento dei titoli conseguiti nei Paesi di origine, le difficoltà a intercettare i canali per il riconoscimento delle competenze acquisite attraverso percorsi di formazione non formale o informale, la dispersione dell'offerta di formazione linguistica o professionale.

I dati dell'indagine realizzata per Racip da Refugees Welcome Italia, Réfugiés Bienvenus France e Second Tree (Grecia)<sup>1</sup> confermano la situazione generale: ben il 46% del campione intervistato ha compiuti studi superiori: il 24% ha frequentato il liceo e il 22% ha studiato all'università, mentre un altro 22% ha comunque proseguito gli studi a livello di scuola media. Al momento dell'indagine, solo il 30% di coloro che hanno studiato all'università e alle scuole superiori aveva completato l'iter di riconoscimento.

A fronte di questi dati, solo il 16% ha dichiarato di svolgere in lavoro coerente con la propria formazione e le proprie qualifiche. Nonostante ciò circa il 67% si è dichiarato soddisfatto del proprio lavoro. Lo scarto potrebbe indurre a ritenere che la sicurezza della raggiunta condizione lavorativa faccia premio sulla tipologia del lavoro svolto.

Per quanto riguarda la situazione lavorativa, al momento dell'indagine il 53,3% dei rifugiati intervistati era occupato, ma solo la metà come titolare di un contratto a tempo indeterminato. Il 21% si trovava in situazioni più precarie: lavoro autonomo, contratto stagionale, interinale e anche nessun contratto regolare. E' frequente inoltre che, proprio per accelerare l'ingresso dei migranti nel mondo del lavoro, essi vengano inseriti per qualche mese presso uffici e strutture degli enti ospitanti: un collocamento provvisorio e limitato nel tempo – di solito tre mesi – per favorire la comprensione e consapevolezza della pratica e cultura del lavoro nel paese ospite. Tutte situazioni accomunate dalla comune necessità – prima o poi – di riprendere la ricerca di un lavoro.

---

<sup>1</sup> M.E. Biolo, G. Baracco, *Guide on successful community and family-based integration of refugees*, Progetto Racip, 2021.

L'eterogenità e la pluralità delle situazioni fa emergere esigenze diverse e complementari: da un lato la necessità di rafforzare le competenze e le abilità in coloro che già lavorano, nelle forme e nei modi del tradizionale *mentoring* "sul" lavoro (*mentoring* aziendale, *workplace mentoring*)<sup>2</sup>. Per favorire invece l'inserimento lavorativo di coloro che sono alla ricerca di una prima occupazione, il *mentoring* "al" lavoro costituisce una forma di intervento che, pur mutuando diversi aspetti da altre forme di *mentoring*, "it addresses a different set of challenges and follows a different trajectory when compared to them". In questo senso "mentoring to work is an intercultural/intercontextual bridge between newcomers and a local labour market"<sup>3</sup>.

Infine, il percorso di tutoraggio sul lavoro dovrà affrontare il pregiudizio e la discriminazione tra (tutti) i dipendenti ed essere chiaramente basato su una concettualizzazione dei migranti come una risorsa e non come un problema da risolvere.

Proprio l'estrema fluidità delle situazioni lavorative – e la conseguente necessità per il migrante di rimettersi più volte sul mercato del lavoro - esige una sinergia e una complementarietà tra le due forme di *mentoring*, ossia un accompagnamento e una formazione che, senza sottovalutare conoscenze e strumenti delle politiche attive del mercato del lavoro, prevalentemente concentrato sul capitale economico (competenze e abilità attraverso la formazione professionale, riconoscimento e ottenimento di certificati e diplomi), si concentri su nozioni e pratiche inerenti al luogo di lavoro e alla posizione lavorativa (tra cui diritti e sicurezza), sulla relazione con superiori e colleghi, sulle conoscenze e abilità necessarie per affrontare la ricerca, la selezione e l'inserimento lavorativo. A queste conoscenze dovranno affiancarsi il capitale culturale, con particolare riferimento alla cultura del lavoro nel paese ospitante, il capitale sociale e quello informativo. Qui sta infatti tutta la forza del mentoring, ossia la sua capacità di agire come rinforzo in altre aree, come il capitale informativo e lo sviluppo di reti sociali.

Su questi ambiti si focalizza la presente formazione ai *mentor* "per" il lavoro, gestita da formatori e coadiuvata da esperti e testimoni. Essa è organizzata in due Moduli, per un totale di sei Unità. Il Modulo 1 affronta i principali temi trasversali ad ogni esperienza di *mentorship*, laddove il Modulo 2 si concentra sugli aspetti peculiari relativi allo specifico target.

---

<sup>2</sup> Esso presuppone infatti un rapporto di lavoro già in essere, spesso agli inizi, dove il ruolo del *mentor* è quello di incoraggiare la crescita personale e non solo professionale del proprio *mentee* con lo scopo di aiutarlo ad integrarsi nella realtà aziendale e di accelerare lo sviluppo dei suoi talenti. Anche con benefici effetti per l'intera organizzazione, nella misura in cui il *mentoring* "sul" lavoro costituisce un modo per mantenere il proprio personale impegnato, produttivo e motivato, oltretutto di ridurre il tasso di turnover e stabilizzare il clima aziendale.

<sup>3</sup> Al fine di enucleare il concetto e la metodologia del mentoring "al" lavoro rispetto alle altre forme di mentoring, valorizzarne le specificità e favorirne l'impatto e la credibilità nel quadro delle politiche del lavoro, esso è stato definito: "A person with more localised experience (mentor) provides guidance to a person with less experience (mentee), the objective of which is to support the mentee in making sustainable progress in his or her journey into the labour market. Both mentor and mentee voluntarily commit to this and establish contact on a regular basis. The relationship is initiated, facilitated and supported by a third actor (organisation). While asymmetrical, the mentoring relationship is of a reciprocal nature", in P. De Cuyper, H. Vandermeerschen, D. Purkayastha, *Migrant mentoring to work: defining an old-but-innovative instrument*, *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 2019, Vol. 17(2), pp.108-121. DOI: 10.24384/cy2r-jd97

## Prerequisiti

Non vengono indicati prerequisiti tassativamente vincolanti e non sono richieste specifiche conoscenze di base. Si richiede tuttavia agli aspiranti mentori:

- motivazione e atteggiamento positivo
- adesione ai valori ispiratori del progetto (accoglienza, integrazione, multiculturalità)
- buona attitudine all'ascolto delle altre persone, all'empatia, al confronto con il diverso da sé
- impegno a perseguire le finalità del progetto e a implementarne responsabilmente le attività per il periodo richiesto, consapevoli che esse richiederanno costanza ed energie.

Ai fini della selezione potranno costituire titolo preferenziale:

- avere esperienza lavorativa
- avere precedenti esperienze di volontariato e/o con popolazioni migranti.

# MODULO 1 – COMPETENZE TRASVERALI

## Obiettivi formativi e risultati di apprendimento attesi

Obiettivi formativi	Risultati attesi
L'obiettivo del Modulo 1, propedeutico a tutti i percorsi di formazione, è quello di favorire l'acquisizione delle conoscenze (teoriche) e delle abilità (pratiche, metodologiche, applicate) trasversali necessarie per la costruzione e l'implementazione di una relazione di <i>mentoring</i> .	Al termine del Modulo 1 il <i>mentor</i> dovrà aver acquisito: <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Comprensione del contesto, dei presupposti metodologici e degli obiettivi del progetto Racip; capacità di utilizzo della piattaforma WIX.</li><li>▪ Conoscenza dei fenomeni migratori contemporanei</li><li>▪ Capacità di riflettere sulle storie di migrazione, di accoglienza e di prima integrazione</li><li>▪ Comprensione dei concetti chiave di interculturalità, empatia, <i>empowerment</i></li><li>▪ Capacità di ascoltare, analizzare e interpretare i bisogni del proprio <i>mentee</i></li><li>▪ Consapevolezza degli atteggiamenti da adottare o da evitare per un <i>mentoring</i> efficace</li><li>▪ Conoscenze di base sui principali percorsi per il riconoscimento dello status di rifugiato e per l'accesso ai servizi.</li></ul>

## Contenuti della formazione

### UNITA' 1.1 – “Rifugiati” (durata: 2 ore e 30)

Il primo incontro vuole fare luce su queste prime, fondamentali domande:

- Chi sono le persone che vorremmo supportare?
- Quali storie hanno alle spalle?
- Perché sono giunte in Europa?
- Quali condizioni vivono?
- Quali paure hanno, quali sogni coltivano?
- Come possiamo creare un dialogo tra persone che riconosciamo avere una diversa posizione, sociale, economica e politica?

I discenti saranno guidati nella varietà e complessità delle questioni migratorie: un mondo di donne e uomini che, al di là della loro comune condizione di "nuovi arrivati", hanno background e storie personali diverse, lontane dai nostri stereotipi. I discenti saranno introdotti non solo attraverso relazioni e dati, ma incontreranno testimonial che raccontano la propria personale esperienza.

Un altro focus riguarderà le motivazioni delle persone che partecipano alla formazione e la loro consapevolezza del ruolo che andranno a svolgere nel processo di mentoring.

### **PRIMO STEP (1 ora) – “Il progetto RaCIP”**

- Presentazione dei partecipanti e del formatore (gioco o presentazione a coppie<sup>4</sup>).
- Presentazione del progetto RaCIP e delle sue finalità; deve essere sottolineato il significato etico, sociale e politico delle *private sponsorship*, come strategia finalizzata non solo a migliorare i processi di inclusione, ma anche a far crescere la coesione e il benessere delle comunità che accolgono.
- Presentazione, da parte del formatore, dell'intero percorso formativo.
- Illustrazione della piattaforma di apprendimento WIX e di come utilizzarla durante il percorso formativo e durante le successive esperienze pilota.

### **SECONDO STEP (30 minuti) – “Cosa sappiamo dei rifugiati?”**

Il formatore invita i partecipanti a parlare delle esperienze che hanno avuto con i migranti, dal semplice incontro ad una relazione più coinvolgente. I pregiudizi e gli stereotipi comuni saranno discussi partendo dall'esperienza dei partecipanti.

### **TERZO STEP (1 ora) – “Persone”**

Il formatore introduce due testimonial (o una famiglia, nella formazione per mentori-famiglie): un richiedente asilo che non ha ancora ricevuto una risposta alla sua richiesta di protezione internazionale e un migrante che è in Europa da alcuni anni ed è meglio integrato nella società ospitante (ha un lavoro e un alloggio). Sarà chiesto loro di parlare del loro arrivo e dei primi passi verso l'integrazione. Seguiranno le domande dei discenti. Tra i possibili argomenti, si raccomanda la vulnerabilità, come punto di partenza per affrontare i temi della disuguaglianza e dell'insicurezza, lo svantaggio economico e sociale relativo, la limitata capacità di far fronte alle difficoltà e i bisogni insoddisfatti. I discenti saranno invitati a completare questa fase leggendo i documenti disponibili sulla piattaforma WIX

---

<sup>4</sup> Nella “presentazione a coppie”, i discenti vengono suddivisi in coppie. In ogni coppia, un discente racconta all'altro, in massimo 3 minuti, alcuni dati essenziali di sé: nome, città di provenienza, quartiere o paese di residenza, studi compiuti, studi in corso, eventuali attività di volontariato o lavorative, pregresse o in corso. Quando il discente A ha finito di raccontare tutto questo a B, B fa lo stesso con A. Dopo sei minuti, il formatore interrompe tutti, e per ogni coppia chiede ad A di presentare B e a B di presentare A. Non essendo stata preannunciata questa inversione dei racconti, alcuni discenti restano inevitabilmente spiazzati, perché non hanno ascoltato e memorizzato con la dovuta attenzione la presentazione del loro compagno/a di coppia. La persona interessata può quindi intervenire ed integrare le lacune del racconto del compagno “distratto”. Al termine dell'attività, il formatore sottolinea la lezione da apprendere: in un rapporto di *mentoring*, il punto di partenza è la capacità di ascolto e l'attenzione del *mentor* verso il *mentee*.

## UNITA' 1.2 – “Essere mentore: motivazione e ruolo” (durata: 2 ore e 30)

Il secondo incontro ha tre finalità principali, tra loro correlate:

- Aiutare i discenti a comprendere le cause della propria scelta di diventare mentori
- Prepararli alle difficoltà che incontreranno nel loro impegno
- Renderli consapevoli degli atteggiamenti che potrebbero facilitare o al contrario ostacolare o distorcere la relazione di aiuto.

### **PRIMO STEP (30 minuti) – “Perché lo facciamo?”**

Ogni discente viene invitato a ragionare da solo e in silenzio su questa domanda per 5 minuti (se vuole, prendendo appunti su un foglio) e poi ad esporre agli altri quello che ha pensato. Il formatore scrive sulla lavagna le parole chiave che emergono dalle esposizioni. Il formatore mette in luce l'importanza della motivazione “egoistica”: mi impegno perché con questa esperienza voglio crescere (lo faccio per me e non solo per “loro”).

### **SECONDO STEP (1 ora) – “Cosa accade nella realtà”**

Due volontari o educatori professionisti, esperti di relazioni di *mentoring* con i migranti, saranno invitati a parlare delle loro esperienze e di come hanno vissuto la relazione dal punto di vista personale ed emotivo: difficoltà, successi, fallimenti, lezioni apprese. I discenti intervistano quindi i due esperti. Il formatore sottolinea che, in una relazione di *mentorship*, la disillusione e lo scoraggiamento sono sempre dietro l'angolo: ecco perché ai futuri mentori sono richieste pazienza, resilienza e realismo. Verranno affrontate anche le barriere linguistiche: il formatore spiegherà come cercare di superarle attraverso una comunicazione efficace, seguendo un approccio che - nel processo di progressivo miglioramento delle competenze linguistiche - privilegi le relazioni rispetto all'apprendimento e all'applicazione (in Italia, vedi l'esperienza di "Libera la parola", un laboratorio aperto per l'uso della lingua italiana per costruire relazioni)<sup>5</sup>.

### **TERZO STEP (1 ora) – “Empatia”**

Uno psicologo e/o un antropologo, che potrà servirsi di un gioco di ruolo, condurrà gli allievi a riflettere sugli atteggiamenti che aiutano a creare o distruggere l'empatia tra due persone. Essi rifletteranno insieme su come ascoltare, affiancare l'altro nella relazione di *mentoring*, senza sopraffazioni, come rispettare i silenzi, come affrontare crisi e disperazione, come gestire bugie o mezze verità, come incoraggiare, come discutere senza litigare, come abbracciare senza soffocare. Si sottolineerà che una relazione di mentoring, anche se nasce dal bisogno di dare risposte alle condizioni più difficili e drammatiche di una persona, è tanto più efficace quanto più si sviluppa attraverso momenti di benessere sia per il *mentor* che per il *mentee*. Il formatore proporrà un esercizio/dinamica specifica per l'apprendimento dell'empatia<sup>6</sup>. I tirocinanti saranno invitati a completare questa fase leggendo i documenti disponibili sulla piattaforma WIX.

---

<sup>5</sup> <https://www.facebook.com/liberalaparolatrento/>

<sup>6</sup> <https://www.ashoka.org/media/23588/download>  
<https://mcc.gse.harvard.edu/resources-for-educators/tag/Caring+and+Empathy>

## **UNITA' 1.3 – “Empowerment” (durata: 2 ore e 30)**

La terza unità è finalizzata ad aiutare i discenti a capire come co-progettare e co-gestire un percorso verso l'empowerment del proprio *mentee*. Innanzitutto, una premessa necessaria: il concetto di empowerment ha aspetti problematici, come un "delicato equilibrio tra empowerment e paternalismo, sostegno sostanziale e soppressione". Dobbiamo essere consapevoli delle conseguenze implicite nel ruolo di "grande benefattore". Come è stato sottolineato, si dovrebbe riconoscere una più ampia autonomia e maggiore potere ai destinatari: "As desirable and necessary as it might sound to empower refugees, the elderly, ethnic minorities, the disabled, poor, those marginalized or discriminated against, whether the receivers of empowerment will truly feel empowered will depend on how the empowerer treats the intricate social processes taking place in empowerment situations"<sup>7</sup>.

### **PRIMO STEP (30 minuti) – “Il concetto di empowerment”**

Il formatore spiega il significato di *empowerment*, le sue origini storiche (nei movimenti di emancipazione in America Latina e nelle comunità di lavoro negli USA), la duplice declinazione in ambito individuale e collettivo. Spiega, con alcuni esempi concreti, la differenza tra una relazione d'aiuto di tipo assistenziale e quindi “passivizzante”, e una relazione di aiuto che spinge la persona supportata a gradi sempre maggiori di autonomia e autostima.

### **SECONDO STEP (1 ora) – “Indagare bisogni e risorse”**

Un esperto (una persona con esperienza nell'accoglienza e integrazione dei migranti) spiega, attraverso un Power Point e la presentazione di alcuni casi, quali sono i bisogni più comuni e ricorrenti dei richiedenti asilo e dei migranti, sia a livello personale che nella vita quotidiana (lingua, documenti, lavoro, casa, invio di denaro al paese di origine, assistenza sanitaria, supporto psicologico o psichiatrico, patente di guida). Seguirà un dibattito. Poi, il formatore e l'esperto suggeriranno quindi l'approccio più appropriato per identificare e dare priorità ai bisogni del mentee/mentee-famiglia. Verrà sottolineato che ogni migrante, così come le famiglie migranti, non ha solo bisogni ma anche risorse, che spetta al mentore individuare, in quanto costituiscono la base per co-progettare una efficace strategia di aiuto.

### **TERZO STEP (1 ora) – “Il territorio e le reti”**

Il formatore spiega come in RaCIP il *mentor* sia concepito come facilitatore nelle relazioni tra il migrante/la mentee-famiglia e la rete di persone/associazioni/servizi di supporto. All'interno della rete, ogni attore è specializzato e ha le proprie conoscenze, competenze e risorse. Il *mentor* sarà incoraggiato a coinvolgere tutti questi attori nella relazione di *mentoring*: attori pubblici (istituzioni, agenzie e servizi), organizzazioni non profit (cioè organizzazioni strutturate della società civile), ma anche gruppi informali o individui del cosiddetto "quarto settore" (vicini di casa, pensionati con molto tempo libero a disposizione, insegnanti, artigiani). Saranno quindi identificate le istituzioni e associazioni che forniscono servizi nell'area in cui i mentori implementeranno le loro attività. Alla fine, i tirocinanti svolgeranno due attività, individualmente o in piccoli gruppi:

- Mappatura del proprio territorio per identificare il maggior numero possibile di attori locali;

---

<sup>7</sup> See L. Weidenstedt, Empowerment Gone Bad: Communicative Consequences of Power Transfers, 2016, <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2378023116672869>

- Elaborazione di programmi e iniziative ricreative che permettano al *mentee* di incontrare persone, parlare la lingua locale, estendere la rete di relazioni.

#### **UNITA' 1.4 – “La corsa a ostacoli” (durata: 2 ore e 30)**

L'ultima Unità del Modulo 1 mira a fornire ai discenti una competenza elementare per supportare i migranti nel percorso di riconoscimento dello status di rifugiato e nell'accesso ai servizi di base. Il mentore non potrà essere uno specialista in tutti i settori, ma dovrà conoscere le regole di base per potersi affiancare al proprio *mentee* e facilitare la sua interlocuzione con altre figure (avvocati, funzionari di polizia, *civil servants* di diverse amministrazioni, ecc.).

Gli argomenti da affrontare dovranno essere tutti contestualizzati rispetto a ciascuno dei paesi partner di RaCIP, essendo diverse, per ogni nazione, le norme e le procedure che riguardano gli aspetti legali della condizione del richiedente asilo e dello straniero. Un avvocato o un esperto senior con competenze giuridiche, svilupperà i seguenti argomenti:

- a. Il percorso per l'ottenimento dell'asilo o di un'altra forma di protezione umanitaria o internazionale.
- b. I permessi di soggiorno provvisori e definitivi.
- c. La concessione della cittadinanza.
- d. Il nodo della residenzialità.
- e. La possibilità di lavorare durante il periodo necessario alla definizione dello status di rifugiato.
- f. Le regole per l'accesso ai servizi sanitari (di emergenza e non).
- g. Le regole per l'accesso ai percorsi scolastici e di formazione professionale.
- h. Le principali forme di sostegno al reddito per gli stranieri da parte dello Stato o degli enti locali.

L'esperto dovrà fornire esempi concreti e rendere la spiegazione tecnica facilmente comprensibile a tutti i discenti. Il formatore, richiamando quanto già emerso nei precedenti incontri, dovrà sottolineare quanto questa “corsa ad ostacoli” incida sulla condizione e sulla tenuta psicologica della persona da supportare.

## MODULO 2 – COMPETENZE SPECIFICHE

### Obiettivi formativi e risultati di apprendimento attesi

Obiettivi formativi	Risultati attesi
<p>Acquisizione delle conoscenze e competenze di base per favorire l'inclusione "al" lavoro e "sul" lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ consapevolezza del ruolo strategico del lavoro in un percorso di <i>empowerment</i></li><li>▪ concettualizzazione dei migranti come una risorsa e non come un problema da risolvere.</li><li>▪ consapevolezza della percezione del lavoro da parte dei migranti</li><li>▪ conoscenza di base della rete locale dei canali e dei servizi per il lavoro</li><li>▪ consapevolezza del valore delle reti territoriali e sapersi orientare per costruirle</li><li>▪ capacità di supporto all'emersione, valorizzazione, completamento di hard skills e soft skills in ambito lavorativo</li><li>▪ conoscenza dei metodi e strumenti per un efficace accompagnamento al lavoro (ricerca, candidatura, colloquio di selezione).</li></ul>	<p>Al termine del Modulo 2, il <i>mentor</i> dovrà:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ aver maturato sensibilità all'ascolto per l'individuazione degli obiettivi individuali e personali di lavoro del proprio <i>mentee</i></li><li>▪ aver affinato le attitudini ad individuare, sulla base dell'emersione delle esperienze e delle aspirazioni del proprio <i>mentee</i>, percorsi di miglioramento dei requisiti minimi indispensabili alla partecipazione al lavoro (presenza sui luoghi di lavoro, ricerca e inserimento lavorativo)</li><li>▪ avere appreso le nozioni di base del "sistema lavoro" locale e i percorsi principali di inserimento lavorativo</li><li>▪ conoscere i canali per il riconoscimento di titoli e competenze</li><li>▪ conoscere i servizi di sportello e interinali locali</li><li>▪ conoscere i canali per la formazione professionale</li><li>▪ conoscere le regole di base per la corretta compilazione di un CV</li><li>▪ conoscere le tecniche di base per affrontare un colloquio di lavoro</li><li>▪ aver maturato attenzione nei confronti delle dinamiche interpersonali nei luoghi di lavoro</li><li>▪ avere appreso le dinamiche del networking nella propria comunità locale.</li></ul>

## Contenuti della formazione

### UNITA' 2.1 – “Al lavoro!” (durata: 3 ore)

La prima Unità del Modulo 2 introduce i discenti nel cuore del percorso di accompagnamento in ambito lavorativo: esso fornisce nozioni e strumenti idonei alla co-progettazione e co-gestione di un percorso di *empowerment* che integri l'acquisizione di conoscenze e competenze indispensabili ad affrontare la ricerca di un lavoro e la successiva selezione (mentoring “al” lavoro) con quelle utili sul posto di lavoro (mentoring “sul” lavoro).

Il percorso – per essere davvero efficace – dovrà essere in grado di mettere in comunicazione e creare un ponte tra la cultura lavorativa, l'esperienza e le aspettative del migrante e il lavoro nel paese ospite, con le sue modalità di selezione, reclutamento e svolgimento.

#### **PRIMO STEP (30 minuti) – “L'importanza del lavoro in un percorso di empowerment”**

Dopo una introduzione generale sul significato del concetto di *empowerment*, il formatore si soffermerà sul “fattore lavoro” come forza trainante di un percorso di autonomia, dove emancipazione economica e rafforzamento dell'autostima reciprocamente si condizionano e rafforzano.

METODOLOGIA. Il formatore farà riferimento alla teoria e quindi al supporto di voci e testimonianze, che potranno essere raccolte in un Power Point o in un breve video.

#### **SECONDO STEP (1 ora e 30) – “Quando il lavoro è straniero”**

Un percorso di *empowerment* che abbia come riferimento la dimensione lavorativa, non può prescindere dalla consapevolezza – da parte dei futuri *mentor* – di quelle che sono le aspettative del proprio *mentee*, gli ostacoli incontrati e le concrete esperienze lavorative già all'attivo. Vengono coinvolte quattro persone – possibilmente due donne e due uomini - sia alla ricerca di lavoro che attualmente lavoratori, con l'apporto dei quali si metteranno a fuoco gli aspetti salienti del rapporto lavoro-migrante. I risultati di questa interazione costituiranno utili indicazioni di base nella costruzione della relazione *mentor-mentee* e nella co-progettazione dei percorsi individuali:

- Il lavoro in potenza: percezione della dimensione lavorativa e aspettative personali. Cultura del lavoro nel paese di origine e percezione del lavoro nel paese ospite; aspettative connesse ai propri titoli e alla propria formazione: entusiasmo *versus* frustrazione; aspettative connesse al luogo di lavoro come hub di socialità.
- Ostacoli e barriere all'ingresso nel mercato del lavoro (lingua, accessibilità delle informazioni, reperibilità dei canali, etc.).
- Il lavoro in atto: i luoghi di lavoro e l'ambiente lavorativo; il rapporto con colleghi e superiori; le garanzie personali e la tutela dei diritti.

METODOLOGIA. Il formatore svolgerà funzione di facilitatore del dialogo tra discenti e migranti.

#### **TERZO STEP (30 minuti) - “La co-progettazione del percorso tra *mentor* e *mentee*”**

Una persona che abbia fatto esperienza di mentore in ambito lavorativo spiega, con il supporto del formatore, come avviene nel concreto l'affiancamento al proprio *mentee*,

tanto nella fase di indagine dei bisogni che di emersione delle sue risorse, ai fini della successiva elaborazione condivisa del percorso di *empowerment*.

**METODOLOGIA:** Incontro interattivo: introduzione generale e discussione/domande di approfondimento.

#### **QUARTO STEP (30 minuti) - “Le reti di relazioni per l’inserimento lavorativo”**

La ricerca di un lavoro e il conseguente inserimento lavorativo non dipendono solo dalla conoscenza di norme, regole, canali. L’inclusione dei migranti nella propria comunità di riferimento e la conoscenza reciproca che ne scaturisce, costituiscono un ulteriore supporto e facilitazione per l’accesso al lavoro. Non a caso, uno dei punti di forza del progetto RaCIP è proprio quello di individuare nel mentore il facilitatore dell’incontro e del rapporto tra il migrante e le reti di riferimento. Il formatore spiegherà dunque il valore del concetto di “rete”, portando esempi di sinergie tra soggetti all’interno delle reti in ambito lavorativo.

Sarà inoltre chiesto ai discenti di realizzare:

1. Una mappatura delle realtà del territorio in grado di costituire una rete di supporto al *mentee* nel contesto lavorativo, avendo cura di includere anche organizzazioni vicine al mondo del lavoro (es.: il sindacato).
2. Elaborare proposte che, anche sfruttando le occasioni di tempo libero, consentano al *mentee* di conoscere altre persone (locali e stranieri), parlare la lingua locale, accrescere la propria rete di relazioni. Si suggerisce che le proposte coinvolgano anche le realtà del territorio mappate nell’Unità 1.3.

**METODOLOGIA:** Incontro interattivo: introduzione generale e discussione/domande di approfondimento.

### **UNITA’ 2.2 – “The bag of tricks” (durata: 3 ore)**

L’affiancamento lavorativo, sia nell’ambito di un rapporto di lavoro in atto che, ancor più, nella prospettiva di una ricerca di lavoro e/o di un inserimento lavorativo, richiede che il *mentor* sappia tradurre gli input della fase dell’ascolto – esperienze, aspirazioni e vocazione lavorativa del proprio *mentee* - in obiettivi realistici e contenuti da veicolare nella fase di ricerca e/o consolidamento della propria posizione lavorativa.

Questo presuppone che il *mentor* abbia una conoscenza di base dell’accesso e del funzionamento del “sistema lavoro” nella propria realtà territoriale e che sappia porsi come intermediario tra il proprio *mentee* e i referenti degli enti e servizi che operano a supporto delle persone in cerca di occupazione e ricollocazione.

Il *mentor* dovrà inoltre essere in grado di aiutare il proprio *mentee* nel riconoscimento e valorizzazione delle competenze specifiche del proprio profilo professionale (*hard skills*): titoli professionali, certificati di conoscenza di una o più lingue straniere, gli attestati dei corsi superati e le esperienze lavorative pregresse. Egli dovrà inoltre essere in grado di stimolare e favorire le principali competenze trasversali a ogni contesto lavorativo (*soft skills*): atteggiamento professionale, alfabetizzazione digitale, capacità di relazione con i colleghi e i superiori.

I contenuti dei successivi step variano necessariamente con riferimento ai diversi Paesi, sia per quanto riguarda norme e amministrazione che per quanto riguarda la

“cultura” del lavoro. I formatori nazionali dovranno pertanto fare riferimento allo specifico contesto normativo e amministrativo del “sistema lavoro” locale.

Il formatore sarà affiancato da uno o più specialisti, che integreranno la teoria con esempi concreti, facilmente comprensibili a tutti i discenti.

#### **PRIMO STEP (1 ora) – “Hard skills: verifica, riconoscimento, potenziamento”**

1. Cosa sono le *hard skills* in ambito lavorativo (studi, titoli, esperienza professionale, lingue conosciute, esperienza professionale)
2. Apprendimento delle lingue e certificazioni: canali e strutture
3. Il riconoscimento dei titoli di studio
4. La certificazione delle competenze
5. Le regole per l’accesso ai percorsi scolastici e di formazione professionale
6. L’accesso a percorsi di educazione non formale
7. La possibilità di lavorare durante il periodo necessario alla definizione dello status di rifugiato
8. La rete dei canali e dei servizi per il lavoro (centri per l’impiego, agenzie per il lavoro, servizi interinali, soggetti accreditati alle politiche attive del lavoro, patronati, enti pubblici, etc...)
9. I servizi attraverso il web

METODOLOGIA. Teoria e *case history*.

#### **SECONDO STEP (1 ora) – “Soft skills: emersione e accompagnamento”**

1. La comunicazione e la relazione con i colleghi
2. La comunicazione e la relazione con i superiori
3. Breve guida per un programma di alfabetizzazione digitale
4. Diritti e sicurezza sul lavoro: i concetti base e come affermarli sul luogo di lavoro

METODOLOGIA. Teoria e *case history*.

#### **TERZO STEP (1 ora) - “Cercare lavoro e affrontare la selezione”**

1. Il curriculum efficace e la sua lettera di accompagnamento
2. Come affrontare un colloquio di lavoro

METODOLOGIA. Le nozioni teoriche verranno impartite attraverso la redazione pratica di un curriculum e della sua lettera di accompagnamento e attraverso la simulazione di un colloquio, protagonisti i discenti.

**Gli ultimi 30 minuti dell’Unità 2.2. saranno dedicati alla valutazione in presenza del percorso formativo.**

**Gli incontri si concludono con alcune indicazioni pratiche sull’avvio dei percorsi di *mentoring* (WP6) e sul sistema di supporto / formazione in itinere che i Partner del progetto forniranno ai mentori durante la loro esperienza a fianco dei migranti.**

## Verifica dell'apprendimento

La verifica degli apprendimenti assume principalmente la forma di auto-verifica: ciascun discente dovrà elaborare, nelle due settimane successive all'ultimo incontro, un report scritto su queste domande:

- Come e in che misura il percorso formativo mi ha aiutato ad essere più consapevole nei confronti dei migranti e della loro integrazione
- Come penso di impostare e di sviluppare una relazione di empatia e di *empowerment* con il *mentee* che mi verrà affidato
- Come penso di costruire un percorso di affiancamento in ambito lavorativo (il formatore fornirà un profilo sul quale i discenti dovranno elaborare una proposta).

I report vengono inviati al formatore, che contatterà ciascun discente per fornire il suo *feed-back* ed eventualmente approfondire con lui/lei aspetti ed argomenti appresi in modo non ancora adeguato.

## Materiali didattici, risorse, testi

- Mateus, S., D. Santa-Marta, J. P. Pereira, M. Clemente & T. Seabra (2021). *Private Sponsorship and community-based integration: The PAR example and other good practices* (Paper for RaCIP Project). Lisbon: Iscte-Instituto Universitário de Lisboa, [https://www.racip.eu/files/ugd/6edbd8\\_aae16e97fa9249e99272400b3e14265e.pdf](https://www.racip.eu/files/ugd/6edbd8_aae16e97fa9249e99272400b3e14265e.pdf)
- Refugees Welcome, *Chi sono i rifugiati e le rifugiate?* [https://docs.google.com/presentation/d/1\\_uBAxwgW7Pnl75Kef1Dmh79nPbBFhfAV/edit#slide=id.p21](https://docs.google.com/presentation/d/1_uBAxwgW7Pnl75Kef1Dmh79nPbBFhfAV/edit#slide=id.p21)
- EURITA, *Mentoring Refugees. A handbook for volunteers*, 2019, download at [https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/mentoring-refugees-handbook-volunteers\\_en](https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/mentoring-refugees-handbook-volunteers_en)
- Sulla relazione di mentoring <https://www.togetherplatform.com/handbook/mentor>, <https://www.togetherplatform.com/resources>
- IOM UN Migration, *Paths to inclusion. Training for community mentors*, 2021, <https://eea.iom.int/sites/eea/files/publication/document/Paths%20to%20Inclusion%20Training%20for%20Community%20Mentors%20%20Communication%20C%20Intercultural%20and%20Social%20Skills.pdf>
- Sulla relazione interpersonale, vedi C. Kallahan, *Anti-racism resource guide*, <https://www.elon.edu/u/service-learning/wp-content/uploads/sites/519/2020/07/Anti-Racism-Resource-Guide.pdf>
- Una prospettiva mainstreaming/istituzionale sulla progettazione di un approccio interculturale, O. Nestian Sandu, N. Lyamouri-Bajja, *T-KIT 4. Intercultural learning*, Council of Europe, <https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47262514/PREMS+042218+T-kit4+WEB.pdf/37396481-d543-88c6-dccc-d81719537b32>
- Per un inquadramento teorico sul concetto di empatia: Raatikainen, E., Rauhala, L. A., & Mäenpää, S. (2021). *An educational intervention focused on teaching Qualified Empathy to social work students in Finland*. Journal of Applied Research in Higher Education
- Sul concetto di empowerment, vedi L. Weidenstedt, *Empowerment Gone Bad: Communicative Consequences of Power Transfers*, SAGE, 2016, <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2378023116672869>
- I. Castiglioni, *La comunicazione interculturale. Competenze e pratiche*, Carocci, 2005
- Sui recenti sviluppi dei movimenti migratori e l'inclusione nel mercato del lavoro degli immigrati nei paesi dell'OCSE si veda OECD, *International Migration Outlook 2021*, <https://www.oecd.org/els/international-migration-outlook-1999124x.htm>
- Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, *Gli stranieri nel mercato del lavoro*, XI rapporto annuale, <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/Documents/Undicesimo%20Rapporto%20Annuale%20->

[%20Gli%20stranieri%20nel%20mercato%20del%20lavoro%20in%20Italia%202021/Sintesi-XI-Rapporto-MdL-Stranieri-REV-22072021.pdf](#)

- P. De Cuyper, H. Vandermeerschen, D. Purkayastha, *Migrant mentoring to work: defining an old-but-innovative instrument*, "International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring", 2019, Vol. 17(2), pp.108-121. DOI: 10.24384/cy2r-jd97. Il saggio contiene ulteriore bibliografia
- International Training Centre dell'ILO in collaborazione con il Consiglio Italiano per i Rifugiati (a cura di), Linee guida per "tutor d'impresa", [https://www.retesai.it/wp-content/uploads/2016/06/LINEE\\_GUIDA\\_PER\\_I\\_TUTOR\\_DIMPRESA.pdf](https://www.retesai.it/wp-content/uploads/2016/06/LINEE_GUIDA_PER_I_TUTOR_DIMPRESA.pdf)
- Su obiettivi e metodi del mentoring "on the job" (mentoring aziendale) può essere utile consultare <https://www.togetherplatform.com/blog/tips-for-effective-mentoring-at-work>
- Sui metodi e gli strumenti per identificare e sviluppare le competenze dei rifugiati e dei nuovi arrivati in una prospettiva di occupabilità, vedi il progetto BREFE, <https://www.brefe.eu/sites/default/files/files/Brefe%20IO2%20%28IT%29.pdf>  
Inoltre, *Identification of key employability skills. The card of competencies* <https://www.brefe.eu/sites/default/files/resources/documents/Brefe%20-%20Identifying%20key%20skills%20for%20employment.pdf>
- Icebreakers e attività di gruppo  
<https://www.sessionlab.com/blog/icebreaker-games/>  
<https://www.indeed.com/career-advice/career-development/icebreaker-ideas-for-small-groups>  
<https://www.tinypulse.com/blog/sk-work-icebreaker-games>
- Group activities ideas to foster empathy  
<https://www.ashoka.org/media/23588/download>  
<https://mcc.gse.harvard.edu/resources-for-educators/tag/Caring+and+Empathy>
- *Io sono Li*, film sul lavoro dei migranti



# FORMAZIONE DEGLI STAKEHOLDER

WP4

## CURRICULUM 5 ASSOCIAZIONI E RETI DI STAKEHOLDER

**Maria Carla Italia, Attilio Orecchio**  
**Glocal Factory, Verona, IT**

**GLOCALFACTORY**



**iscte** UNIVERSITY INSTITUTE OF LISBON



**JRS**

**Réfugiés BIENVENUE**



This project was funded by the European Union's Asylum, Migration and Integration Fund.

The content of this publication represents the views of the author only and is his/her sole responsibility.

The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains.



## **RaCIP - Raising Capacity for Inclusive People engaged in private sponsorships**

[www.racip.eu](http://www.racip.eu)  
[www.linkedin.com/company/racip](https://www.linkedin.com/company/racip)  
[www.facebook.com/racipproject](https://www.facebook.com/racipproject)

## **FORMAZIONE DEGLI STAKEHOLDER**

### **Curriculum 5. Associazioni e reti di stakeholder**

#### **Autori**

Maria Carla Italia, Attilio Orecchio (Glocal Factory, Verona, Italia)

#### **Contributi**

ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa, PT  
CVI – Consorzio Veneto Insieme, IT  
JRS Portugal, PT  
Municipality of Ioannina, GR  
Refugee Welcome, IT

Réfugiés Bienvenue, FR  
Second Tree, GR  
Synthesis Center for Research and  
Education, CY

#### **Come citare questo documento**

Maria Carla Italia, Attilio Orecchio, *Formazione degli stakeholder, Curriculum 5. Associazioni e reti di stakeholder*, Glocal Factory, Verona, Italia. Il curriculum è disponibile sul sito di progetto [www.racip.eu](http://www.racip.eu)

Questo documento è un output del progetto RaCIP. E' stato realizzato da Glocal Factory con il contributo di tutti i partner di progetto e per gli scopi di RaCIP. L'output è stato realizzato nei mesi da giugno a novembre 2021.

## Indice

<b>PREMESSA</b> .....	2
<b>GLOSSARIO</b> .....	3
<b>INTRODUZIONE</b> .....	4
<b>Prerequisiti</b> .....	5
<b>MODULO 1. COMPETENZE TRASVERSALI</b> .....	<b>6</b>
Obiettivi formative e risultati di apprendimento attesi .....	6
Contenuti della formazione.....	6
Unità 1.1. Rifugiati .....	6
Unità 1.2. Essere mentore: motivazione e ruolo.....	8
Unità 1.3. Empowerment .....	9
Unità 1.4. La corsa a ostacoli .....	10
<b>MODULO 2. COMPETENZE SPECIFICHE</b> .....	<b>11</b>
Obiettivi formative e risultati di apprendimento attesi .....	10
Contenuti della formazione.....	11
Unità 2.1. Essere <i>mentor</i> in una organizzazione .....	11
Unità 2.2. One-to-many/many-to-one: stare nel gruppo.....	12
Verifica dell'apprendimento .....	14
Materiali didattici, risorse, testi.....	15

## PREMESSA

Questo documento fa parte di una raccolta di cinque curricula, progettati specificamente per la formazione di cinque diversi target di futuri mentori:

- Famiglie ospitanti
- Famiglie locali a supporto di famiglie di rifugiati
- Studenti universitari
- Mentori per il lavoro
- Associazioni e reti di stakeholder

Ogni curriculum comprende due moduli:

MODULO 1. E' comune ai cinque curricula, in quanto aiuta a favorire l'acquisizione di conoscenze trasversali (teoriche) e competenze (pratiche, metodologiche, applicate) necessarie per costruire e realizzare qualsiasi relazione di *mentoring*.

MODULO 2. Si rivolge alle esigenze dei diversi target: conoscenze e competenze di base a supporto dei ruoli e dei contesti specifici nei quali opereranno i mentori.

CURRICULUM	MODULO 1 Competenze trasversali	MODULO 2 Competenze specifiche
1. Famiglie ospitanti		<b>UNIT 2.1</b> <i>Vivere insieme: pro e contro nella vita di tutti i giorni</i> <b>UNIT 2.2</b> <i>Fuori dal nido</i>
2. Famiglie locali a supporto delle famiglie di rifugiati		<b>UNIT 2.1</b> <i>Esaltare i valori</i> <b>UNIT 2.2</b> <i>Diritti e servizi</i>
3. Studenti universitari		<b>UNIT 2.1</b> <i>Migrazioni</i> <b>UNIT 2.2</b> <i>Loquor ergo sum – Parlo, dunque sono</i>
4. Mentori per il lavoro		<b>UNIT 2.1</b> <i>Al lavoro!</i> <b>UNIT 2.2</b> <i>“The bag of tricks”</i>
5. Associazioni e reti di stakeholder		<b>UNIT 2.1</b> <i>Essere mentor in una organizzazione</i> <b>UNIT 2.2</b> <i>One-to-many/many-to-one: stare nel gruppo</i>

## GLOSSARIO

**Discenti:** partecipanti e destinatari del percorso formativo, che dovranno poi fungere da *mentors*.

**Esperto/a:** persona competente che porta il proprio contributo di conoscenza ed esperienza rispetto ad uno o più argomenti. Nel nostro caso, accoglienza e inclusione dei migranti.

**Formatore:** è il “direttore” del percorso formativo, presente e attivo in tutti gli incontri.

**Mentee:** richiedente asilo o persona che ha ricevuto da poco tempo un titolo legale per risiedere nell’Unione Europea.

**Mentor:** persona che supporterà un *mentee* nelle attività del Work Package 6 del progetto RaCIP.

**Mentee-family:** nucleo familiare di rifugiati che ha ricevuto da poco tempo un titolo legale per risiedere nell’Unione Europea. Può comprendere persone che sono arrivate in tempi diversi, e che adesso stanno affrontando insieme le dimensioni della vita familiare e sociale in un contesto diverso da quello in cui sono nati i genitori.

**Mentor-family:** famiglia che supporterà una famiglia di rifugiati nelle attività del Work Package 6 del progetto RaCIP.

**Newcomer:** richiedente asilo o persona che ha ricevuto da poco tempo un titolo legale per risiedere nell’Unione Europea.

**Testimonial:** persona che racconta una parte del suo vissuto e aiuta i discenti a comprenderne il significato generale.

## INTRODUZIONE

L'importanza e il ruolo strategico delle organizzazioni della società civile per creare modelli di integrazione efficaci e promuovere servizi sociali più inclusivi per i migranti è unanimemente riconosciuto. Gli approcci multi-stakeholder, in molti casi anche con il supporto delle autorità locali, hanno creato - dove attuati - migliori modelli di integrazione e servizi sociali più inclusivi per migranti e rifugiati, come ci dicono le numerose raccolte di buone pratiche. Il rapporto dell'*OECD Integration of Migrants and Refugees at the Local Level* sottolinea l'importanza di sostenere i migranti nel loro percorso di integrazione sin dal loro arrivo e raccomanda un coordinamento a più livelli, per rispondere ai bisogni multidimensionali. Lo stesso rapporto, tra gli obiettivi per integrare i migranti a livello locale, suggerisce di "Creare spazi in cui l'interazione avvicini i migranti e le comunità native"<sup>1</sup>, il che implica l'impegno dal basso di ampi settori della società civile.

La partecipazione è per lo più promossa da buone pratiche locali, la cui implementazione risponde ad una duplice esigenza:

- 1) la necessità di una migliore coesione e solidarietà nelle società di accoglienza
- 2) la necessità di sostenere l'inefficienza delle istituzioni ufficiali: "Le istituzioni ufficiali e governative hanno sistemi molto obsoleti, non preparati ad affrontare le sfide dell'integrazione della popolazione straniera"<sup>2</sup>.

Per queste ragioni, il bisogno più urgente è quello di rafforzare la collaborazione e l'interazione tra gli operatori: associazioni e reti di stakeholder, i cui volontari siano formati per guidare i migranti verso l'autonomia e l'integrazione come loro stessi la immaginano, "sentita specialmente attraverso la riunione familiare, gli incontri sociali, le attività sportive e culturali. L'integrazione socio-culturale e il senso di appartenenza avviene quando si ha un'esperienza sociale positiva: essere accolti in una folla, essere riconosciuti in un gruppo, poter partecipare, comunicare, scambiare"<sup>3</sup>.

L'obiettivo è quello di realizzare un modello in grado di rafforzare l'efficacia dei percorsi individuali di inclusione attraverso percorsi comunitari di inclusione, dove il mentore all'interno delle associazioni e delle reti si pone come intermediario e facilitatore tra queste due dimensioni del processo di autonomia ed emancipazione del migrante. In questo senso, la collaborazione tra questi e le famiglie ospitanti con i loro supportanti, i mentori sul lavoro e in università, rafforza la *capacity building* dei migranti e sviluppa le loro risorse personali e la loro futura indipendenza.

A questi bisogni cercherà di dare una risposta la Formazione per gli stakeholder che lavorano nelle reti territoriali, gestita da formatori e coadiuvata da esperti e testimoni. Essa è organizzata in due Moduli, di tre Unità ciascuno. Il Modulo 1 affronta i principali temi trasversali ad ogni esperienza di *mentorship*, laddove il Modulo 2 si concentra

---

<sup>1</sup> *OECD, Integration of Migrants and Refugees at the Local Level, 2018, p.3.*

<sup>2</sup> "Official and governmental institutions have very outdated systems, not prepared to meet the challenges of integr<sup>2</sup> "Official and governmental institutions have very outdated systems, not prepared to meet the challenges of integration of foreign population", in Mateus, S., P. Santos, C. Santinho, A. R. Matias, T. Seabra, F. Pinho & A. Al Alou (2019), *PandPAS Social Survey Report, PandPAS project – Pre and Post-Arrival Schemes to facilitate inclusion and prevent xenophobia and radicalization*, [www.pandpasproject.eu](http://www.pandpasproject.eu), p. 33.

<sup>3</sup> *PandPAS Social Survey Report*, cit. p. 31.

sugli aspetti peculiari relativi al target degli stakeholder nelle associazioni e nelle reti territoriali.

## Prerequisiti

Non vengono indicati prerequisiti tassativamente vincolanti e non sono richieste specifiche conoscenze di base. Gli aspiranti, già attivi nelle associazioni e nelle reti territoriali, si presume abbiano già maturato quella motivazione e atteggiamento positivo richiesti ai fini della partecipazione.

Si richiede tuttavia:

- adesione ai valori ispiratori del progetto (accoglienza, integrazione, multiculturalità)
- buona attitudine all'ascolto delle altre persone, all'empatia, al confronto con il diverso da sé
- impegno a perseguire le finalità del progetto e a implementarne responsabilmente le attività per il periodo richiesto, consapevoli che esse richiederanno costanza ed energie.

# MODULO 1 – COMPETENZE TRASVERALI

## Obiettivi formativi e risultati di apprendimento attesi

Obiettivi formativi	Risultati attesi
L'obiettivo del Modulo 1, propedeutico a tutti i percorsi di formazione, è quello di favorire l'acquisizione delle conoscenze (teoriche) e delle abilità (pratiche, metodologiche, applicate) trasversali necessarie per la costruzione e l'implementazione di una relazione di <i>mentoring</i> .	Al termine del Modulo 1 il <i>mentor</i> dovrà aver acquisito: <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Comprensione del contesto, dei presupposti metodologici e degli obiettivi del progetto Racip; capacità di utilizzo della piattaforma WIX.</li><li>▪ Conoscenza dei fenomeni migratori contemporanei</li><li>▪ Capacità di riflettere sulle storie di migrazione, di accoglienza e di prima integrazione</li><li>▪ Comprensione dei concetti chiave di interculturalità, empatia, <i>empowerment</i></li><li>▪ Capacità di ascoltare, analizzare e interpretare i bisogni del proprio <i>mentee</i></li><li>▪ Consapevolezza degli atteggiamenti da adottare o da evitare per un <i>mentoring</i> efficace</li><li>▪ Conoscenze di base sui principali percorsi per il riconoscimento dello status di rifugiato e per l'accesso ai servizi.</li></ul>

## Contenuti della formazione

### UNITA' 1.1 – “Rifugiati” (durata: 2 ore e 30)

Il primo incontro vuole fare luce su queste prime, fondamentali domande:

- Chi sono le persone che vorremmo supportare?
- Quali storie hanno alle spalle?
- Perché sono giunte in Europa?
- Quali condizioni vivono?
- Quali paure hanno, quali sogni coltivano?
- Come possiamo creare un dialogo tra persone che riconosciamo avere una diversa posizione, sociale, economica e politica?

I discenti saranno guidati nella varietà e complessità delle questioni migratorie: un mondo di donne e uomini che, al di là della loro comune condizione di "nuovi arrivati", hanno background e storie personali diverse, lontane dai nostri stereotipi. I discenti saranno introdotti non solo attraverso relazioni e dati, ma incontreranno testimonial che raccontano la propria personale esperienza.

Un altro focus riguarderà le motivazioni delle persone che partecipano alla formazione e la loro consapevolezza del ruolo che andranno a svolgere nel processo di mentoring.

#### **PRIMO STEP (1 ora) – “Il progetto RaCIP”**

- Presentazione dei partecipanti e del formatore (gioco o presentazione a coppie<sup>4</sup>).
- Presentazione del progetto RaCIP e delle sue finalità; deve essere sottolineato il significato etico, sociale e politico delle *private sponsorship*, come strategia finalizzata non solo a migliorare i processi di inclusione, ma anche a far crescere la coesione e il benessere delle comunità che accolgono.
- Presentazione, da parte del formatore, dell'intero percorso formativo.
- Illustrazione della piattaforma di apprendimento WIX e di come utilizzarla durante il percorso formativo e durante le successive esperienze pilota.

#### **SECONDO STEP (30 minuti) – “Cosa sappiamo dei rifugiati?”**

Il formatore invita i partecipanti a parlare delle esperienze che hanno avuto con i migranti, dal semplice incontro ad una relazione più coinvolgente. I pregiudizi e gli stereotipi comuni saranno discussi partendo dall'esperienza dei partecipanti.

#### **TERZO STEP (1 ora) – “Persone”**

Il formatore introduce due testimonial (o una famiglia, nella formazione per mentori-famiglie): un richiedente asilo che non ha ancora ricevuto una risposta alla sua richiesta di protezione internazionale e un migrante che è in Europa da alcuni anni ed è meglio integrato nella società ospitante (ha un lavoro e un alloggio). Sarà chiesto loro di parlare del loro arrivo e dei primi passi verso l'integrazione. Seguiranno le domande dei discenti. Tra i possibili argomenti, si raccomanda la vulnerabilità, come punto di partenza per affrontare i temi della disuguaglianza e dell'insicurezza, lo svantaggio economico e sociale relativo, la limitata capacità di far fronte alle difficoltà e i bisogni insoddisfatti. I discenti saranno invitati a completare questa fase leggendo i documenti disponibili sulla piattaforma WIX

---

<sup>4</sup> Nella “presentazione a coppie”, i discenti vengono suddivisi in coppie. In ogni coppia, un discente racconta all'altro, in massimo 3 minuti, alcuni dati essenziali di sé: nome, città di provenienza, quartiere o paese di residenza, studi compiuti, studi in corso, eventuali attività di volontariato o lavorative, pregresse o in corso. Quando il discente A ha finito di raccontare tutto questo a B, B fa lo stesso con A. Dopo sei minuti, il formatore interrompe tutti, e per ogni coppia chiede ad A di presentare B e a B di presentare A. Non essendo stata preannunciata questa inversione dei racconti, alcuni discenti restano inevitabilmente spiazzati, perché non hanno ascoltato e memorizzato con la dovuta attenzione la presentazione del loro compagno/a di coppia. La persona interessata può quindi intervenire ed integrare le lacune del racconto del compagno “distratto”. Al termine dell'attività, il formatore sottolinea la lezione da apprendere: in un rapporto di *mentoring*, il punto di partenza è la capacità di ascolto e l'attenzione del *mentor* verso il *mentee*.

## UNITA' 1.2 – “Essere mentore: motivazione e ruolo” (durata: 2 ore e 30)

Il secondo incontro ha tre finalità principali, tra loro correlate:

- Aiutare i discenti a comprendere le cause della propria scelta di diventare mentori
- Prepararli alle difficoltà che incontreranno nel loro impegno
- Renderli consapevoli degli atteggiamenti che potrebbero facilitare o al contrario ostacolare o distorcere la relazione di aiuto.

### **PRIMO STEP (30 minuti) – “Perché lo facciamo?”**

Ogni discente viene invitato a ragionare da solo e in silenzio su questa domanda per 5 minuti (se vuole, prendendo appunti su un foglio) e poi ad esporre agli altri quello che ha pensato. Il formatore scrive sulla lavagna le parole chiave che emergono dalle esposizioni. Il formatore mette in luce l'importanza della motivazione “egoistica”: mi impegno perché con questa esperienza voglio crescere (lo faccio per me e non solo per “loro”).

### **SECONDO STEP (1 ora) – “Cosa accade nella realtà”**

Due volontari o educatori professionisti, esperti di relazioni di *mentoring* con i migranti, saranno invitati a parlare delle loro esperienze e di come hanno vissuto la relazione dal punto di vista personale ed emotivo: difficoltà, successi, fallimenti, lezioni apprese. I discenti intervistano quindi i due esperti. Il formatore sottolinea che, in una relazione di *mentorship*, la disillusione e lo scoraggiamento sono sempre dietro l'angolo: ecco perché ai futuri mentori sono richieste pazienza, resilienza e realismo. Verranno affrontate anche le barriere linguistiche: il formatore spiegherà come cercare di superarle attraverso una comunicazione efficace, seguendo un approccio che - nel processo di progressivo miglioramento delle competenze linguistiche - privilegi le relazioni rispetto all'apprendimento e all'applicazione (in Italia, vedi l'esperienza di "Libera la parola", un laboratorio aperto per l'uso della lingua italiana per costruire relazioni)<sup>5</sup>.

### **TERZO STEP (1 ora) – “Empatia”**

Uno psicologo e/o un antropologo, che potrà servirsi di un gioco di ruolo, condurrà gli allievi a riflettere sugli atteggiamenti che aiutano a creare o distruggere l'empatia tra due persone. Essi rifletteranno insieme su come ascoltare, affiancare l'altro nella relazione di *mentoring*, senza sopraffazioni, come rispettare i silenzi, come affrontare crisi e disperazione, come gestire bugie o mezze verità, come incoraggiare, come discutere senza litigare, come abbracciare senza soffocare. Si sottolineerà che una relazione di mentoring, anche se nasce dal bisogno di dare risposte alle condizioni più difficili e drammatiche di una persona, è tanto più efficace quanto più si sviluppa attraverso momenti di benessere sia per il *mentor* che per il *mentee*. Il formatore proporrà un esercizio/dinamica specifica per l'apprendimento dell'empatia<sup>6</sup>. I tirocinanti saranno invitati a completare questa fase leggendo i documenti disponibili sulla piattaforma WIX.

---

<sup>5</sup> <https://www.facebook.com/liberalaparolatrento/>

<sup>6</sup> <https://www.ashoka.org/media/23588/download>  
<https://mcc.gse.harvard.edu/resources-for-educators/tag/Caring+and+Empathy>

## **UNITA' 1.3 – “Empowerment” (durata: 2 ore e 30)**

La terza unità è finalizzata ad aiutare i discenti a capire come co-progettare e co-gestire un percorso verso l'empowerment del proprio *mentee*. Innanzitutto, una premessa necessaria: il concetto di empowerment ha aspetti problematici, come un "delicato equilibrio tra empowerment e paternalismo, sostegno sostanziale e soppressione". Dobbiamo essere consapevoli delle conseguenze implicite nel ruolo di "grande benefattore". Come è stato sottolineato, si dovrebbe riconoscere una più ampia autonomia e maggiore potere ai destinatari: "As desirable and necessary as it might sound to empower refugees, the elderly, ethnic minorities, the disabled, poor, those marginalized or discriminated against, whether the receivers of empowerment will truly feel empowered will depend on how the empowerer treats the intricate social processes taking place in empowerment situations"<sup>7</sup>.

### **PRIMO STEP (30 minuti) – “Il concetto di empowerment”**

Il formatore spiega il significato di *empowerment*, le sue origini storiche (nei movimenti di emancipazione in America Latina e nelle comunità di lavoro negli USA), la duplice declinazione in ambito individuale e collettivo. Spiega, con alcuni esempi concreti, la differenza tra una relazione d'aiuto di tipo assistenziale e quindi “passivizzante”, e una relazione di aiuto che spinge la persona supportata a gradi sempre maggiori di autonomia e autostima.

### **SECONDO STEP (1 ora) – “Indagare bisogni e risorse”**

Un esperto (una persona con esperienza nell'accoglienza e integrazione dei migranti) spiega, attraverso un Power Point e la presentazione di alcuni casi, quali sono i bisogni più comuni e ricorrenti dei richiedenti asilo e dei migranti, sia a livello personale che nella vita quotidiana (lingua, documenti, lavoro, casa, invio di denaro al paese di origine, assistenza sanitaria, supporto psicologico o psichiatrico, patente di guida). Seguirà un dibattito. Poi, il formatore e l'esperto suggeriranno quindi l'approccio più appropriato per identificare e dare priorità ai bisogni del mentee/mentee-famiglia. Verrà sottolineato che ogni migrante, così come le famiglie migranti, non ha solo bisogni ma anche risorse, che spetta al mentore individuare, in quanto costituiscono la base per co-progettare una efficace strategia di aiuto.

### **TERZO STEP (1 ora) – “Il territorio e le reti”**

Il formatore spiega come in RaCIP il *mentor* sia concepito come facilitatore nelle relazioni tra il migrante/la mentee-famiglia e la rete di persone/associazioni/servizi di supporto. All'interno della rete, ogni attore è specializzato e ha le proprie conoscenze, competenze e risorse. Il *mentor* sarà incoraggiato a coinvolgere tutti questi attori nella relazione di *mentoring*: attori pubblici (istituzioni, agenzie e servizi), organizzazioni non profit (cioè organizzazioni strutturate della società civile), ma anche gruppi informali o individui del cosiddetto "quarto settore" (vicini di casa, pensionati con molto tempo libero a disposizione, insegnanti, artigiani). Saranno quindi identificate le istituzioni e associazioni che forniscono servizi nell'area in cui i mentori implementeranno le loro attività. Alla fine, i tirocinanti svolgeranno due attività, individualmente o in piccoli gruppi:

- Mappatura del proprio territorio per identificare il maggior numero possibile di attori locali;

---

<sup>7</sup> See L. Weidenstedt, Empowerment Gone Bad: Communicative Consequences of Power Transfers, 2016, <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2378023116672869>

- Elaborazione di programmi e iniziative ricreative che permettano al *mentee* di incontrare persone, parlare la lingua locale, estendere la rete di relazioni.

#### **UNITA' 1.4 – “La corsa a ostacoli” (durata: 2 ore e 30)**

L'ultima Unità del Modulo 1 mira a fornire ai discenti una competenza elementare per supportare i migranti nel percorso di riconoscimento dello status di rifugiato e nell'accesso ai servizi di base. Il mentore non potrà essere uno specialista in tutti i settori, ma dovrà conoscere le regole di base per potersi affiancare al proprio *mentee* e facilitare la sua interlocuzione con altre figure (avvocati, funzionari di polizia, *civil servants* di diverse amministrazioni, ecc.).

Gli argomenti da affrontare dovranno essere tutti contestualizzati rispetto a ciascuno dei paesi partner di RaCIP, essendo diverse, per ogni nazione, le norme e le procedure che riguardano gli aspetti legali della condizione del richiedente asilo e dello straniero. Un avvocato o un esperto senior con competenze giuridiche, svilupperà i seguenti argomenti:

- a. Il percorso per l'ottenimento dell'asilo o di un'altra forma di protezione umanitaria o internazionale.
- b. I permessi di soggiorno provvisori e definitivi.
- c. La concessione della cittadinanza.
- d. Il nodo della residenzialità.
- e. La possibilità di lavorare durante il periodo necessario alla definizione dello status di rifugiato.
- f. Le regole per l'accesso ai servizi sanitari (di emergenza e non).
- g. Le regole per l'accesso ai percorsi scolastici e di formazione professionale.
- h. Le principali forme di sostegno al reddito per gli stranieri da parte dello Stato o degli enti locali.

L'esperto dovrà fornire esempi concreti e rendere la spiegazione tecnica facilmente comprensibile a tutti i discenti. Il formatore, richiamando quanto già emerso nei precedenti incontri, dovrà sottolineare quanto questa “corsa ad ostacoli” incida sulla condizione e sulla tenuta psicologica della persona da supportare.

## MODULO 2 – COMPETENZE SPECIFICHE

### Obiettivi formativi e risultati di apprendimento attesi

Obiettivi formativi	Risultati attesi
<p>Acquisizione delle conoscenze e competenze di base per una positiva, efficace inclusione nella rete sociale di riferimento, dove il <i>mentor</i> sia anche intermediario e tramite tra il <i>mentee</i> e il gruppo sociale di riferimento.</p> <p>Gli obiettivi specifici riguardano:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ consapevolezza del valore dell’inserimento dei migranti all’interno dei gruppi sociali</li><li>▪ consapevolezza della reciprocità del rapporto <i>mentee</i>-comunità</li></ul>	<p>Al termine del Modulo 2, il mentore dovrà:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ aver compreso il proprio ruolo di mediatore tra <i>mentee</i> e associazione/rete</li><li>▪ aver affinato la capacità di individuare bisogni e aspirazioni del proprio <i>mentee</i>, per poterlo guidare e supportare in un percorso di inclusione con essi coerente</li><li>▪ aver affinato le proprie doti organizzative e di <i>problem solving</i>, per affrontare le criticità del rapporto “<i>one-to-one/many-to-one</i>”.</li></ul>

### Contenuti della formazione

#### UNITA’ 2.1 – “Essere *mentor* in una organizzazione” (durata: 3 ore)

Il *mentoring* all’interno di una organizzazione sociale presenta caratteristiche peculiari. La più rilevante è la maggiore complessità delle dinamiche che si realizzano all’interno dell’organizzazione stessa, dovute anche alla triangolazione *mentor-mentee*-membri dell’organizzazione. Da una parte, infatti, abbiamo l’approccio *one-to-one*, basato sul modello di *mentoring*, cui si affianca l’approccio “*one-to-many/many-to-one*”, attraverso la partecipazione del *mentee* alle attività della comunità o del gruppo.

La prima Unità del Modulo 2 si concentra sul ruolo del *mentor*, dove egli si pone come tramite e mediatore tra il proprio *mentee* e le persone che frequentano l’organizzazione o la rete, non ultime – attraverso la comunicazione - quelle esterne alla rete (società civile).

#### **PRIMO STEP (1 ora) – “Chi siamo”**

Guidati dal proprio formatore, i discenti presentano le rispettive organizzazioni, concentrandosi in particolare sulle finalità, i punti di forza e la capacità di supportare percorsi effettivi di inclusione, anche sulla base di eventuali esperienze già realizzate. Uno sguardo sarà anche gettato sulla situazione di rete a livello locale, per mettere a

fuoco complementarietà e potenziali collaborazioni e sinergie con altre organizzazioni, fino all'allargamento delle reti stesse.

I discenti, inoltre, sulla base di quanto appreso nel Modulo 1, saranno chiamati a calare il loro futuro impegno di *mentor* nel contesto del loro attuale ruolo/presenza all'interno dell'organizzazione. I formatori prepareranno, a tal fine, le linee guida per la discussione.

**METODOLOGIA:** interazione tra i discenti supportata dal formatore in funzione di facilitatore.

### **SECONDO STEP (1 ora) – “Il *mentor* e... tutti gli altri”**

In questa fase, gli aspiranti mentori rifletteranno sulla loro relazione attuale e potenziale con gli altri membri della loro organizzazione. L'obiettivo è quello di selezionare gli aspetti da valorizzare e le criticità da superare per coinvolgere l'intera organizzazione nel percorso di integrazione del migrante all'interno del gruppo e nella prospettiva di fare rete a livello locale. Verranno opportunamente analizzate anche le potenzialità della relazione con gli altri mentori (familiari, lavorativi, universitari).

I formatori prepareranno la griglia di discussione, identificando ruoli tipici, punti di forza e di debolezza delle organizzazioni e dei loro membri in questo contesto. Durante l'incontro potranno emergere questioni specifiche che verranno discusse. I punti più rilevanti saranno discussi durante la prima fase dell'Unità 2.1.

**METODOLOGIA:** focus group sulla base della griglia preparata dai formatori.

### **TERZO STEP (1 ora) - “Guarda cosa facciamo! Comunicare per cambiare”**

Le esperienze di successo di integrazione dei migranti che coinvolgono gruppi e associazioni hanno un altissimo potenziale comunicativo. La comunicazione è, infatti, uno dei fattori più importanti di *awareness raising*. Pertanto, dopo l'analisi di un caso di successo da cui trarre idee e suggerimenti, i discenti elaboreranno alcune brevi linee guida per portare l'esperienza in corso all'attenzione della comunità più ampia e della società civile.

**METODOLOGIA:** *case analysis* e lavoro di gruppo per la redazione delle linee guida.

## **UNITA' 2.2 – “One-to-many/many-to-one: stare nel gruppo” (durata: 3 ore)**

Il Modulo 2 affronta l'inserimento del *mentee* all'interno dell'associazione o della rete, ossia all'interno di un sistema consolidato di relazioni: da una parte c'è il "gruppo", inteso come soggetto collettivo, che esprime le proprie dinamiche e la propria "cultura organizzativa", e dall'altra gli individui, come singoli membri di quello stesso gruppo. Il mentore, come mediatore tra il suo *mentee* e i suoi membri, dovrà introdurlo alle abitudini del gruppo, seguirlo nelle attività che hanno concordato e avvicinarlo alle singole persone che, a loro volta, possono essere il motore di una maggiore inclusione nel più ampio contesto sociale locale.

Le esperienze e le buone pratiche (primo step) saranno la premessa empirica per suggerire interazioni e attività di supporto all'integrazione e alla progressiva crescita di relazioni di empatia e fiducia (secondo e terzo step).

### **PRIMO STEP (1 ora) – “Dentro il gruppo”**

In questa primo step i rappresentanti di associazioni e reti che hanno già sperimentato l'inclusione racconteranno come hanno lavorato e se e come questo impegno ha cambiato atteggiamenti e comportamenti, dentro e fuori la loro organizzazione. I discenti potranno porre le domande che sono emerse durante la seconda fase dell'Unità 2.1. Inoltre, saranno ospitati due migranti ai quali sarà chiesto di evidenziare la loro esperienza all'interno di un'associazione o di una rete, sottolineando se e come queste relazioni abbiano contribuito a facilitare la loro inclusione nel più ampio contesto sociale locale.

METODOLOGIA. Incontro interattivo: testimonianze e domande dei discenti.

### **SECONDO STEP (1 ora) – “One-to-many”**

La relazione del mentee con il gruppo e i suoi membri inizia con un saluto e un sorriso ma, per consolidarsi, ha bisogno di una frequentazione reciproca regolare, incentrata sulla realizzazione di una o più attività comuni.

In questa fase, i formatori discuteranno su come preparare il primo incontro del *mentee* con il gruppo e, sulla base delle sue attitudini e aspettative, su come costruire un percorso che lo aiuti ad aderire ad una delle attività dell'associazione o della rete, sperando che possano aprirsi, attraverso di esse, nuove relazioni e nuove amicizie. A tal fine, i formatori, anche sulla base di quanto emerso durante la prima fase dell'Unità 2.2, elaboreranno una griglia di situazioni tipiche, che i tirocinanti dovranno analizzare e risolvere.

METODOLOGIA. Incontro interattivo, sessione di *problem solving*.

### **TERZO STEP (1 ora) - “Many-to-one”**

La relazione tra il *mentee* e il gruppo ospitante coinvolge alcuni dei suoi membri, che dovranno sostenere il *mentor* nella gestione delle attività che il *mentee* frequenterà e svolgerà all'interno del gruppo. Si parlerà di come preparare il gruppo all'inserimento del *mentee*, di quali ruoli prevedere accanto a quello del mentore e di come organizzare la sua presentazione e il suo inserimento.

Si valuterà anche l'opportunità e i metodi per monitorare i progressi del *mentee* all'interno dell'associazione/rete.

METODOLOGIA. Incontro interattivo, sessione di *problem solving*.

**Gli ultimi 30 minuti dell'Unità 2.2. saranno dedicati alla valutazione in presenza del percorso formativo.**

**Gli incontri si concludono con alcune indicazioni pratiche sull'avvio dei percorsi di *mentoring* (WP6) e sul sistema di supporto / formazione in itinere che i Partner del progetto forniranno ai mentori durante la loro esperienza a fianco dei migranti.**

## Verifica dell'apprendimento

La verifica degli apprendimenti assume principalmente la forma di auto-verifica: ciascun discente dovrà elaborare, nelle due settimane successive all'ultimo incontro, un report scritto su queste domande:

- Come e in che misura il percorso formativo mi ha aiutato ad essere più consapevole nei confronti dei migranti e della loro integrazione?
- Come penso di impostare e di sviluppare una relazione di empatia e di *empowerment* con il *mentee* che mi verrà affidato?
- Come penso che potrei aiutare il mio *mentee* ad inserirsi nella mia rete sociale e in quelle del mio territorio?
- Come penso di lavorare in rete, con gli altri stakeholder, siano essi soggetti singoli o associazioni?

I report vengono inviati al formatore, che contatterà ciascun discente per fornire il suo *feed-back* ed eventualmente approfondire con lui/lei aspetti ed argomenti appresi in modo non ancora adeguato.

## Materiali didattici, risorse, testi

- Mateus, S., D. Santa-Marta, J. P. Pereira, M. Clemente & T. Seabra (2021). *Private Sponsorship and community-based integration: The PAR example and other good practices* (Paper for RaCIP Project). Lisbon: Iscte-Instituto Universitário de Lisboa, [https://www.racip.eu/files/ugd/6edbd8\\_aae16e97fa9249e99272400b3e14265e.pdf](https://www.racip.eu/files/ugd/6edbd8_aae16e97fa9249e99272400b3e14265e.pdf)
- Refugees Welcome, *Chi sono i rifugiati e le rifugiate?* [https://docs.google.com/presentation/d/1\\_uBAxwgW7Pnl75Kef1Dmh79nPbBFhfAV/edit#slide=id.p21](https://docs.google.com/presentation/d/1_uBAxwgW7Pnl75Kef1Dmh79nPbBFhfAV/edit#slide=id.p21)
- EURITA, *Mentoring Refugees. A handbook for volunteers*, 2019, download at [https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/mentoring-refugees-handbook-volunteers\\_en](https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/mentoring-refugees-handbook-volunteers_en)
- Sulla relazione di mentoring <https://www.togetherplatform.com/handbook/mentor>, <https://www.togetherplatform.com/resources>
- IOM UN Migration, *Paths to inclusion. Training for community mentors*, 2021, <https://eea.iom.int/sites/eea/files/publication/document/Paths%20to%20Inclusion%20Training%20for%20Community%20Mentors%20%20Communication%20C%20Intercultural%20and%20Social%20Skills.pdf>
- Bonora, N. (2011). Donne migranti, protagoniste attive nei processi di trasformazione. *Ricerche Di Pedagogia E Didattica. Journal of Theories and Research in Education*, 6(1). <https://doi.org/10.6092/issn.1970-2221/2235>
- Sulla relazione interpersonale, vedi C. Kallahan, *Anti-racism resource guide*, <https://www.elon.edu/u/service-learning/wp-content/uploads/sites/519/2020/07/Anti-Racism-Resource-Guide.pdf>
- Una prospettiva mainstreaming/istituzionale sulla progettazione di un approccio interculturale, O. Nestian Sandu, N. Lyamouri-Bajja, *T-KIT 4. Intercultural learning*, Council of Europe, <https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47262514/PREMS+042218+T-kit4+WEB.pdf/37396481-d543-88c6-dccc-d81719537b32>
- Per un inquadramento teorico sul concetto di empatia: Raatikainen, E., Rauhala, L. A., & Mäenpää, S. (2021). *An educational intervention focused on teaching Qualified Empathy to social work students in Finland*. *Journal of Applied Research in Higher Education*.
- Sul concetto di empowerment, vedi L. Weidenstedt, *Empowerment Gone Bad: Communicative Consequences of Power Transfers*, SAGE, 2016, <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2378023116672869>
- I. Castiglioni, *La comunicazione interculturale. Competenze e pratiche*, Carocci, 2005
- R. Cameron, J.L. Harrison, *The interrelatedness of formal, non-formal and informal learning*, 2012, <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1000165.pdf>
- S. Elaine Eaton, *Formal, Non-formal and Informal Learning: What Are the Differences?*, 2010, [https://www.researchgate.net/publication/236222254\\_Formal\\_non-formal\\_and\\_informal\\_learning\\_What\\_are\\_the\\_differences](https://www.researchgate.net/publication/236222254_Formal_non-formal_and_informal_learning_What_are_the_differences)

- Un buon esempio di guida su come favorire le relazioni di amicizia  
<https://www.hostnation.org.uk/guide.pdf>
- Icebreakers e attività di gruppo  
<https://www.sessionlab.com/blog/icebreaker-games/>  
<https://www.indeed.com/career-advice/career-development/icebreaker-ideas-for-small-groups>  
<https://www.tinypulse.com/blog/sk-work-icebreaker-games>
- Attività di Gruppo per favorire l'empatia  
<https://www.ashoka.org/media/23588/download>  
<https://mcc.gse.harvard.edu/resources-for-educators/tag/Caring+and+Empathy>