

# Workshop: Mentoring e Modelli di Ruolo a Sostegno dell'Integrazione di Allievi Migranti e Rifugiati

Manuale formativo



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

Agreement number:  
621412-EPP-1-2020-1-SI-EPPKA3-IPI-SOC-IN





# Workshop: Mentoring e modelli di ruolo nel sostegno all'integrazione degli alunni migranti e rifugiati

## MANUALE FORMATIVO

### Informazioni Documento

<b>ID Documento</b>	PASSAGE - WP2 - <b>Sviluppo delle capacità di professionisti, modelli di ruolo e stakeholder</b>
<b>Titolo</b>	Workshop: Mentoring e modelli di ruolo nel sostegno all'integrazione degli alunni migranti e rifugiati
<b>Tipo:</b>	PDF, Documento
<b>Versione:</b>	2 – Finale
<b>Autore/i:</b>	Catarina Vieira; Isabel Vieira; Sónia Dias; Sónia Diz  CASA DO PROFESSOR
<b>Livello Disseminazione:</b>	Publico

This project has been funded with support from the European Commission. The European Commission's support for the production of this document does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. Agreement number: 621412-EPP-1-2020-1-SI-EPPKA3-IPI-SOC-IN

© 2022 PASSAGE Project

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, copied or transmitted in any form or by any means, electronic or mechanical, including photocopy, recording, or any information storage and retrieval system, without permission of the copyright owners. The contents of this publication may be used for educational and other non-commercial purposes, provided that such usage is accompanied by acknowledgement of the source.



## Contents

INTRODUZIONE .....	4
Il progetto PASSAGE.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Questo Workshop.....	5
CONOSCIAMOCI MEGLIO!! .....	6
I) MENTORING: CONCETTI FONDAMENTALI.....	9
1.1. Introduzione al concetto di Mentoring .....	9
1.1.1. Cos'è il mentoring? .....	9
1.1.2. Vantaggi e svantaggi dell'implementazione del programma di mentoring degli alunni .....	9
1.2. Processi di Mentoring: applicabilità pratica e sfide.....	10
II) COS'È UN BUON MENTOR?.....	11
2.1. Profilo del mentor .....	11
2.2. Competenze fondamentali di un mentor .....	12
2.2.1 Comunicazione, Empatia e assertività.....	13
2.3. Strategie di gestione e risoluzione dei conflitti.....	16
2.4. Approcci innovativi nel processo di integrazione.....	18
III)ATTUAZIONE DI PROGRAMMI DI MENTORING NELLE SCUOLE .....	19
1. Creazione di un team di coordinamento del programma di mentoring .....	19
2. Selezione dei mentor degli alunni.....	20
3. Formazione/mentoring dei mentor .....	20
4. Identificazione dei mentees.....	20
5. Creazione del manuale del mentor.....	20
6. Creazione tra pari (relazione mentor/mentee).....	21
7. Monitoraggio e valutazione .....	21
IV) SUGGERIMENTI DI ATTIVITÀ AGGIUNTIVE .....	22



## INTRODUZIONE

La migrazione è un processo in sé: la discontinuità del trasferimento in una nuova comunità unita all'onere di doversi adattare a nuove regole e routine nelle scuole influenza la capacità degli alunni di esprimersi secondo le proprie capacità e abilità effettive.

I sistemi educativi locali e nazionali mancano delle risorse, dei metodi e degli approcci necessari per promuovere con successo l'integrazione.

Una volta inseriti nei sistemi educativi locali, gli alunni devono affrontare problemi sociali, emotivi e sanitari; barriere linguistiche e offerta linguistica per alunni con una lingua madre diversa.

Gli insegnanti e gli educatori hanno bisogno di una formazione più specializzata per tenere conto della maggiore diversità degli alunni in classe; i processi di abbinamento delle competenze sono inadeguati e vi è una mancanza di flessibilità nelle risorse e nei finanziamenti per affrontare questo tipo di problemi.

### Il Progetto PASSAGE

L'approccio che PASSAGE - Pedagogies of Passing from Reception to Education prevede si concentra sul fornire agli insegnanti dei sistemi educativi dei paesi dell'UE gli strumenti e le risorse necessarie per consentire loro di affrontare le sfide pedagogiche sistemiche per le quali non sono sufficientemente attrezzati.

Inoltre, un tema centrale di questo progetto è la progettazione, lo sviluppo e l'incoraggiamento di un programma di "modello di ruolo", in base al quale gli alunni delle scuole locali (sia attuali che precedenti) possono contribuire all'integrazione degli alunni appena arrivati.

Questo concetto di modello di ruolo si basa sull'idea di aprire nuovi importanti percorsi e soluzioni per affrontare la segregazione (emotiva, sociale o accademica) degli alunni appena arrivati.

Analiticamente, questo progetto perseguirà queste azioni generali:

- Aumentare le conoscenze, le abilità e le capacità degli insegnanti della scuola primaria per garantire che l'accesso (e il diritto di accesso) dei bambini a un'istruzione di qualità sia rispettato, protetto e realizzato attraverso le azioni di PASSAGE;
- Aumentare la consapevolezza, la motivazione e la competenza degli insegnanti riguardo agli approcci educativi inclusivi e alla promozione di valori comuni attraverso un solido piano pedagogico;
- Rafforzare il coinvolgimento attivo dei gruppi di studenti nelle scuole locali, che agendo come modelli di ruolo contribuiranno al sostegno di approcci educativi inclusivi e alla promozione di valori comuni.
- Sviluppare un sistema di apprendimento pedagogico completo, compresi moduli di formazione erogati tramite insegnamento in presenza, pacchetti di e-learning e una risorsa online che faciliterà la condivisione delle conoscenze tra gli insegnanti in tutta l'UE.

Il progetto biennale, che va da gennaio 2021 a gennaio 2023, è uno sforzo comune di 7 organizzazioni partner, in rappresentanza di 6 paesi dell'UE:



- LJUDSKA UNIVERZA PTUJ (LUP) - Slovenia
- Cyprus Pedagogical Institute (CPI) - Cipro
- CESIE – Italia
- SYMPLEXIS – Grecia
- CENTER FOR SOCIAL INNOVATION (CSI) - Cipro
- CASA DO PROFESSOR - Portogallo
- JAUNIMO KARJEROS CENTRAS JKC) – Lituania

## Questo Workshop

Questo workshop mira a consentire a insegnanti e alunni di agire come modelli di ruolo nel processo di integrazione dei nuovi alunni migranti e rifugiati, attraverso la creazione di un modello di mentoring, in particolare nell'adattamento al contesto linguistico e all'ambiente scolastico, nello sviluppo dell'apprendimento, chiarimento dei dubbi, preparazione ai momenti di valutazione e in altre attività legate alla loro integrazione nel sistema educativo.

Il seminario sarà svolto dagli esperti in pratica pedagogica (facilitatori) al fine di trasferire tutte le conoscenze richieste per l'attuazione del progetto.

**Numero di ore:** 12

### **Target Audience:**

6 insegnanti per scuola

6 alunni per scuola (role-model)

3 alunni migranti/rifugiati appena arrivati (mentees) per scuola in ogni paese partner

**Tipologia:** Faccia a faccia

Attraverso questo manuale, gli utenti troveranno suggerimenti di attività (evidenziate in blu) che possono essere implementate durante il workshop. Gli utenti possono anche sostituire o integrare queste attività con quelle suggerite nel Capitolo IV del presente documento, a seconda delle competenze su cui devono lavorare.



## CONOSCIAMOCI MEGLIO!!

### **Gioco della giostra**

**Materiale:** Cartoncini e pennarelli.

**Dinamizzazione:** Il facilitatore, che partecipa anche all'attività, chiede ai partecipanti di sedersi in cerchio. Il facilitatore posiziona un grande foglio di carta e diversi pennarelli sul pavimento o su un tavolo. Il facilitatore chiede a ciascuno dei partecipanti di rappresentarsi disegnando un'immagine sul foglio di carta (possono disegnare qualcosa che gli piace, che per loro ha un significato importante). Quando tutti hanno fatto il loro disegno, il facilitatore invita un partecipante ad iniziare la sua presentazione spiegando il suo disegno e dandogli un nome. Successivamente, chiedi a questo partecipante di indicare un altro disegno con cui si identifica e disegna una freccia tra il proprio disegno e quello che ha scelto. All'autore di questa seconda immagine viene chiesto di presentarsi allo stesso modo, per poi continuare l'attività con gli altri partecipanti, ma sempre scegliendo un nuovo disegno. L'attività termina quando tutti i disegni sono collegati.

**Riflessione:** Alla fine, il facilitatore dovrebbe promuovere la riflessione sull'immagine finale ("una rete, una catena di relazioni...") e la sua importanza ("questo gruppo deve funzionare in modo unito, dobbiamo lavorare tutti come una squadra, capire che abbiamo cose in comune e cose che ci contraddistinguono - ma dobbiamo lavorare in gruppo"), ovvero sull'impatto delle relazioni interpersonali ("il comportamento di una persona ha sempre un'influenza sugli altri, sia positiva che negativa, quindi dobbiamo essere consapevoli dei nostri comportamenti e rispettarci reciprocamente").

**Nota:** l'attività può essere eseguita anche con collage, anziché con disegni.

### **"Approach the line if..."**

**Material:** Nastro adesivo.

**Dinamizzazione:** Il facilitatore mette del nastro adesivo sul pavimento per dividere la stanza. I partecipanti sono invitati a mettersi in fila, uno di fronte all'altro, accanto alla linea, lo stesso numero di partecipanti per lato. Dovrebbero fare due passi indietro, continuando tutti in linea (alla stessa distanza dal nastro sul pavimento). Il facilitatore spiega che sta per dire alcune frasi, e chi si identifica con quelle situazioni o caratteristiche deve fare un passo avanti, avvicinandosi alla linea. E, dopo pochi secondi, puoi tornare al punto di partenza, e così via.



Avvicinati alla linea se...

... ti piace leggere.

... indossi dei jeans.

... ti piace la cioccolata.

... ti piace disegnare.

... hai fratelli.

... indossi gli occhiali.

... hai degli animali domestici.

... sai ballare.

... sai cantare.

Il facilitatore spiega che ora pronuncerà frasi più serie, quindi non possono esserci commenti o rumori. Le frasi dovrebbero essere pronunciate in modo udibile e lento, in modo che i partecipanti abbiano il tempo di pensare.

Avvicinati alla linea se...

... ti sei già sentito arrabbiato.

... hai provato paura.

... ti sei già sentito solo.

... ti sei già sentito escluso o rifiutato.

... hai già perso qualcuno di importante nella tua vita.

... ti sei già sentito discriminato o trattato diversamente.

... ti sei sentito davvero felice.

Alla fine, il facilitatore dovrebbe chiedere: cosa è successo in questa dinamica? Come ti sei sentito? Cos'hai imparato? Nella prima parte, generalmente alcuni partecipanti si avvicinano



alla linea, ma non tutti - ci sono più differenze nel gruppo; mentre nella seconda parte la maggior parte dei partecipanti ha già sperimentato, in una certa misura, situazioni che hanno suscitato queste emozioni, ci sono più punti in comune. Questo accade perché le prime frasi si riferiscono a tratti della personalità, circostanze o interessi, in cui possiamo percepire l'unicità del gruppo, le differenze tra persone, ma, allo stesso tempo, ciò che le rende speciali. Nella seconda parte si fa riferimento a situazioni ed emozioni che quasi tutti hanno vissuto (o vivranno) - in misure e realtà diverse - ma con cui tutti possiamo relazionarci. Queste emozioni sono universali, indipendentemente dall'età, dal sesso, dal luogo in cui sei nato o vivi, tutti possiamo identificarci con quelle emozioni e questo ci avvicina. "Sia le nostre differenze, ciò che ci rende unici, sia le nostre somiglianze, possono unirci." Questa attività riguarda l'empatia e la coesione di gruppo.

## **Stella**

**Materiali:** Foglio di carta con il disegno di una stella.

**Dinamizzazione:** Ogni partecipante è invitato a compilare i 5 punti della propria stella, mettendo al centro il proprio nome e, in ogni punto della stella, apporre i propri talenti, caratteristiche che li definiscono, e conservare due punti per riferirsi ad una difficoltà e un potenziale. Successivamente sono invitati a condividere con il gruppo.

**Riflessione:** Alla fine dell'attività, rifletti sullo scenario: tante stelle, tutte diverse, tutte con caratteristiche speciali, tante difficoltà, ma anche tante potenzialità. Può essere interessante fissare le diverse stelle su una parete (cartone o muro) e fare collegamenti tra i punti in comune. Rifletti anche sui collegamenti tra le stelle: non ci sono difficoltà esclusive, sono tutte condivise; è importante partire dall'idea che ognuno sente, prima o poi, delle difficoltà nell'affrontare alcune situazioni. Questa è una cosa generale, comune a tutti.





## I) MENTORING: CONCETTI FONDAMENTALI

Questo capitolo tratta un'introduzione al concetto di mentoring come strategia per promuovere lo sviluppo personale, interpersonale e scolastico, in particolare per quanto riguarda i suoi vantaggi applicabilità in un contesto di cooperazione, condivisione e collaborazione.

### 1.1. Introduzione al concetto di Mentoring

#### 1.1.1. CHE COS'È IL MENTORING?

Il mentoring è una strategia vantaggiosa per accogliere e integrare gli alunni migranti appena arrivati nel sistema scolastico, fornendo loro orientamento e supporto attraverso dinamiche di collaborazione tra pari, favorendo il loro sviluppo personale, interpersonale e scolastico, promuovendo al contempo la socializzazione, la condivisione e lo scambio culturale.

Il processo di mentoring promuove uno stretto rapporto tra mentor e mentee, attraverso il quale gli alunni nuovi arrivati troveranno più facile esprimere le loro difficoltà e preoccupazioni riguardo alla loro integrazione. Tuttavia, questa attività finisce anche per avvantaggiare direttamente i mentor e gli insegnanti coinvolti in questo processo e dovrebbe essere vista come un'opportunità per i mentor degli alunni di sviluppare determinate abilità e competenze - comunicazione, cooperazione, tolleranza, empatia, responsabilità, tra le altre - utili per tutta la vita e in diversi contesti.

#### 1.1.2. VANTAGGI E SVANTAGGI DELL'ATTUAZIONE DI PROGRAMMI DI MENTORING PER GLI ALUNNI

Ogni volta che si parla di programmi di mentoring basati su modelli di riferimento, la letteratura disponibile tende a riflettere una visione unilaterale, concentrandosi principalmente sui loro aspetti positivi, sulla base di casi di studio di successo. Tuttavia, sappiamo che ci sono sempre due facce della stessa medaglia, quindi cercheremo di identificare vantaggi e svantaggi legati all'attuazione di tali programmi.

Dal punto di vista del mentee, i benefici sono immediatamente evidenti attraverso l'impatto positivo sulle proprie capacità sociali, emotive e cognitive, favorendo così l'aumento della propria fiducia in sé stessi, la riduzione dell'ansia e dello stress e una maggiore consapevolezza del proprio senso di appartenenza. Per quanto riguarda gli svantaggi, questi sono principalmente concentrati nell'eccessiva dipendenza del mentee dal suo mentor, nell'incapacità di stabilire altre relazioni importanti e conoscenze di supporto nell'universo scolastico.

A loro volta, dal punto di vista del mentor, i principali vantaggi si concentrano sulla realizzazione personale, lo sviluppo di competenze trasversali come capacità di comunicazione, leadership e aiuto reciproco; mentre i potenziali svantaggi includono la mancanza di tempo, la pressione ad assumere il ruolo di tutoraggio, soddisfare le aspettative dei mentee, ed infine la necessità di gestire efficacemente i conflitti.



### **Tabella vantaggi e svantaggi**

I partecipanti sono divisi in due gruppi. Un gruppo avrà il compito di individuare i vantaggi dei modelli di mentoring e l'altro dovrà individuare gli eventuali svantaggi.

Una volta che li hanno identificati, dovrebbero trascriverli su dei cartoncini (cartoncini verdi per i vantaggi; cartoncini rossi per gli svantaggi). L'esercizio si conclude con la presentazione delle idee generali (e delle schede) su una lavagna. Al termine dell'attività, il gruppo discute e analizza i risultati.

## 1.2. Processi di Mentoring: applicabilità pratica e sfide

Nel contesto scolastico, il mentoring è una relazione di collaborazione tra due agenti -in questo caso gli alunni - che è una relazione tra un alunno più esperto e un nuovo alunno che sta iniziando il processo di integrazione. L'obiettivo del mentoring tra due alunni è quello di fornire ai nuovi arrivati un sistema di supporto che faciliti il loro processo di integrazione nel sistema scolastico. Tuttavia, va notato che l'implementazione di un modello di tutoraggio può incontrare alcune sfide e barriere e il tutor dovrebbe essere preparato a prevenire e risolvere potenziali situazioni.

Pertanto, questo capitolo esamina l'applicabilità pratica dell'implementazione di un modello di mentoring, nonché le diverse strategie per affrontare eventuali problemi che possono sorgere nel corso della sua attuazione.

### **Implementazione del tutoraggio a scuola – superamento delle barriere**

**Fase 1:** Il facilitatore dovrebbe dividere i partecipanti in gruppi da 3. Ogni gruppo riceve un foglio di carta con due colonne. Ogni gruppo dovrebbe scrivere nella prima colonna le possibili sfide/barriere che potrebbero incontrare nell'implementazione di un modello di mentoring.

**Fase 2:** Il foglio compilato dovrebbe essere passato ad un altro gruppo, ed ogni gruppo dovrà identificare/trovare soluzioni per superare le sfide/barriere scritte dal gruppo precedente e scriverle nella seconda colonna.

**Fase 3:** Presentazione, analisi e discussione dei risultati del lavoro.



## II) CHE COS'È UN BUON MENTOR?

Essere un Mentor significa avere un profilo adeguato ed un insieme di caratteristiche che faciliteranno l'interazione tra pari. Pertanto, in questo capitolo presenteremo in una prima fase i criteri fondamentali per lo svolgimento del ruolo di mentore. In seguito ci concentreremo sulle competenze di base per l'esercizio del ruolo, ovvero: comunicazione, empatia, ascolto attivo e assertività, presentare meccanismi e strategie per un'efficace gestione e risoluzione dei conflitti.

### 2.1. Profilo del mentor

Il Mentor dell'allievo deve soddisfare i seguenti criteri:

- Mostrare disponibilità a supportare un collega nel suo processo di accoglienza e integrazione nel sistema scolastico, sia nei momenti di convivenza con i coetanei, sia nello sviluppo dell'apprendimento, chiarimento di dubbi, preparazione a momenti di valutazione ed altre attività che migliorano la loro inclusione;
- Avere un comportamento appropriato, che può essere considerato un modello;
- essere comprensivi, responsabili e autonomi;
- Essere disponibile a relazionarsi con gli altri, mostrando un atteggiamento empatico e di ascolto attivo;
- Essere disponibile a negoziare e mediare semplici situazioni di conflitto ed essere dalla parte della soluzione (win-win);
- Saper praticare attivamente l'esercizio della cittadinanza, la sana convivenza e il rispetto reciproco;
- Avere la capacità di esprimere idee chiare, istruzioni;
- Seguire il principio del non giudizio, dell'autocontrollo e del controllo degli impulsi;
- Essere orientato ai risultati.

#### **Parlami di te!**

**Materiali:** Lavagna a fogli mobili, lavagna per pennarelli o gesso.

**Come funziona:** in coppia, i partecipanti iniziano una conversazione in cui entrambi parlano simultaneamente e ininterrottamente (in precedenza ogni partecipante riceveva indicazioni individualmente) su un argomento che potrebbe essere una descrizione dell'inizio della giornata. Nella seconda parte dell'attività l'esercizio si ripete, tuttavia, uno degli elementi parla (racconta la sua storia) e l'altro ascolta, e i ruoli si invertono.

**Riflessione:** Alla fine, in un grande gruppo, si fa riflessione con tutti i partecipanti, al fine d'individuare atteggiamenti e comportamenti che possono contribuire alla creazione di un ambiente in cui ogni persona può esprimere le proprie opinioni, idee ed essere ascoltata. Si tratta di un'attività che esplora alcune tecniche chiave della comunicazione verbale e non verbale, creando un ambiente/atmosfera favorevole per un ascolto attivo.



## 2.2. Competenze fondamentali di un mentor

### Specchio

**Materiali:** Stereo e CD, lavagna a fogli mobili, lavagna per pennarelli o gesso.

**Come funziona:** i partecipanti scelgono un partner con cui si sentono a proprio agio e formano delle coppie. A ciascuna coppia viene detto di affrontarsi, guardandosi negli occhi durante l'esercizio. Verrà chiesto loro di alzare le mani in simmetria con il partner, mantenendo la distanza necessaria per non toccare mai il partner durante i movimenti che verranno eseguiti. Quindi, viene suonata la musica e uno degli alunni di ogni coppia dovrebbe iniziare a fare un movimento lento con le mani che verrà ripetuto dal partner (effetto specchio). Non è consentito parlare durante l'intero esercizio e ogni partecipante deve riprodurre tutti i movimenti del partner, comprese le espressioni facciali (es. accigliato). Dopo pochi minuti, i ruoli vengono scambiati. I partecipanti usano il mimetismo, prima in coppia e poi come un intero gruppo. L'attività crea una catena che mette in relazione tutti i membri del gruppo.

**Riflessione:** Al termine dell'attività ci sarà una riflessione di gruppo sul potere del linguaggio/comunicazione del corpo e della comunicazione non verbale nel promuovere la fiducia e la comprensione reciproca. Questa attività mira a fornire esperienze di ascolto attivo che coinvolgono non solo l'uso del linguaggio verbale, ma anche l'uso del corpo nella comunicazione non verbale, contribuendo alla creazione di uno spazio di fiducia e consapevolezza nel contatto/comunicazione tra persone diverse, il "sé" e l'"altro".

### Prendersi cura dell'altro

**Materiali:** Palloncini.

**Dinamizzazione:** lo spazio per le dinamiche dovrebbe essere ampio e senza ostacoli. Il facilitatore dovrebbe distribuire un palloncino per partecipante e spiegare che l'obiettivo del gioco è che nessun palloncino cada a terra. Ogni partecipante deve camminare per la stanza (circolare per la stanza lanciando il palloncino in aria, senza farlo cadere a terra - i palloncini devono essere sempre in aria (non è consentito afferrare i palloncini). Ricorda che se anche un solo palloncino cade a terra, tutti perdono. Lasciate che i partecipanti giochino per un minuto e, a poco a poco, chiedete ad alcuni partecipanti di abbandonare il gioco, lasciando in gioco i loro palloncini. Dare indicazioni ad alta voce affinché tutti possano sentire e capire ("Riccardo sta lasciando il gioco! Ma il suo palloncino è ancora in gioco. Rita sta lasciando il gioco, ma il suo palloncino è ancora lì (...)"). Il gioco termina quando diversi palloncini sono a terra (ignora i primi palloncini che cadono a terra, ma invia messaggi allarmanti per stimolare i partecipanti "quel palloncino sta cadendo...veloce!!!").



**Variante:** può essere giocato un secondo round. Di solito, in un secondo round i partecipanti hanno già creato una strategia e sono in grado di avere successo.

**Riflessione:** Alla fine dovresti chiederti se l'obiettivo è stato raggiunto. Il facilitatore dovrebbe rafforzare l'importanza di lavorare in squadra e di essere attenti gli uni agli altri - in nessun momento è stato detto che il pallone aveva un proprietario, i palloncini erano responsabilità di tutti...a volte dobbiamo smettere di concentrarci solo su noi stessi ed essere attenti agli altri, per essere in grado di aiutarli quando ne hanno bisogno.

### 2.2.1 COMUNICAZIONE, EMPATIA E ASSERTIVITÀ

La comunicazione è un processo fondamentale della vita e delle relazioni umane, poiché siamo in costante interazione con qualcosa o qualcuno. In questo modo diventa fondamentale capire il comportamento dell'altro, rendendo le nostre azioni più assertive e migliorando così tutte le relazioni.

Così nasce la comunicazione empatica.

L'empatia non è altro che la capacità di metterci nei panni di qualcun altro, di comprenderne il contesto, i sentimenti, le paure e le ansie e di ascoltare senza pregiudizi, indipendentemente dalle loro convinzioni, cultura e persino dalle questioni religiose.

Nell'universo dell'interazione mentor-mentee, è fondamentale adottare una comunicazione empatica e assertiva, basata sui seguenti elementi: percezione neutra, intelligenza emotiva, diagnosi dei bisogni e gestione delle richieste.

#### L'ho già/non l'ho mai

**Materiali:** Cartone, lavagna a fogli mobili o lavagna per pennarelli o gesso.

**Dinamizzazione:** attività a cui l'intero gruppo partecipa contemporaneamente. Le dichiarazioni sono preparate dal facilitatore, formulate in modo semplice, relative a pregiudizi, stereotipi, idee e miti generalizzati, spesso associati a persone e situazioni diverse. Le dichiarazioni vengono lette e i partecipanti, utilizzando un mini-poster da un lato del quale è scritto "l'ho già" e dall'altro "non l'ho mai", si posizionano.

**Riflessione:** Al termine, verrà svolta una riflessione di gruppo nel tentativo di smantellare eventuali preconcetti e chiarire concetti/dubbi sollevati dai partecipanti. Al termine verrà redatto un documento in cui ogni partecipante si impegna a cercare di migliorare una situazione che identifica come elemento discriminatorio, anche se non è consapevole che quell'azione o atteggiamento sia discriminatorio.

Questa attività ha lo scopo di promuovere la consapevolezza, sull'impatto negativo che un'azione/atteggiamento, basato sul pregiudizio, può avere su una persona o un gruppo di persone; promuovere uno spirito critico che metta in discussione i comportamenti "automatici"



nei confronti di determinate comunità, senza che gli si chieda perché agiscano in un certo modo, senza conoscere le situazioni e le persone coinvolte; contribuire alla demistificazione di idee generalizzate e indiscusse che interessano determinati gruppi.

Presentiamo qui alcune **strategie** che dovrebbero essere presenti durante tutto il processo:

**1) Percepire il contesto con neutralità/imparzialità**

Innanzitutto, è importante sottolineare che dovremmo prendere le distanze da qualsiasi giudizio. Durante una conversazione è importante soprattutto ascoltare attivamente, prestare attenzione e cercare di comprendere lo stato emotivo e le motivazioni che stanno alla base delle affermazioni dell'altra persona.

**2) Intelligenza Emotiva**

Sebbene non sia possibile controllare i propri sentimenti, soprattutto in situazioni di tensione, è possibile dominare la reazione. Potrebbe essere necessario fare un respiro profondo, essere razionali e rispondere sempre con la massima calma possibile. Mettendo in pratica questi fondamenti, diventa possibile parlare con l'altra persona senza incolpare i nostri sentimenti.

**3) Comprendere i bisogni degli altri**

È fondamentale identificare e riconoscere i bisogni dietro ogni sentimento rivelato dall'altra persona. Le emozioni mostrate dall'altra persona sono solitamente legate a un bisogno insoddisfatto.

**4) Sii ricettivo, concentrato e fai le richieste giuste**

Se ci sono richieste o bisogni, dovresti essere consapevole che dovrebbero essere limitate a un certo periodo, essere specifiche, realistiche e realizzabili. Dovrebbero essere presentate in modo obiettivo e con un linguaggio positivo. È importante notare che in un'interazione non dovrebbe esserci spazio per le richieste, in modo che l'altra persona si senta libera di rifiutare e/o proporre scenari diversi.

**Domino**

**Materiali:** Due fogli di carta (o post-it) di colore diverso, penne e nastro adesivo.

**Dinamizzazione:** I partecipanti dovrebbero scrivere su un foglio di carta di un colore, un aspetto di sé stessi che considerano positivo (es. responsabile, impegnato) e su un altro, di un altro colore, un aspetto che considerano negativo (es. pigro, testardo). Tutti sono invitati, mediante del nastro adesivo, a fissare gli aspetti positivi sul petto (un colore) e gli aspetti negativi sulla schiena (un altro colore). Successivamente, il facilitatore sfida tutti a far circolare e osservare le qualità e le difficoltà dei propri compagni di classe, ed a mettersi in fila nella misura in cui ritengono che il loro aspetto positivo risolva l'aspetto negativo di un compagno di classe. L'attività termina quando tutti sono in linea o finché il gruppo non considera l'attività completata. Il facilitatore può porre domande: "Pensi



che X possa essere la soluzione a y? Il gruppo tende a trovare soluzioni, a volte un po' forzate. Dovremmo esser tolleranti e riflettere su questa situazione.

**Riflessione:** chiedi loro se si sono divertiti a partecipare e invitali a pensare a come l'hanno fatto; se sentivano che con i loro aspetti positivi potevano aiutare a risolvere vari problemi; come hanno scelto in quale inserirsi. Tutti i problemi del gruppo sono stati risolti? Su quali basi?

### Ragnatela

**Materiali:** tre gomitoli di spago, sedie/tavoli, lavagna a fogli mobili, lavagna per pennarelli o gesso.

**Dinamizzazione:** L'attività può svolgersi in uno spazio aperto (dove ci sono alberi per formare la ragnatela con lo spago) o al chiuso (aula) utilizzando sedie/tavoli per costruire la ragnatela con lo spago. Gli spazi della ragnatela dovrebbero essere di dimensioni diverse e con livelli (più alto e più basso). L'obiettivo è che i partecipanti possano spostarsi dall'altra parte della ragnatela senza toccare il filo.

**Riflessione:** Al termine dell'attività si svolge una riflessione in cui verranno evidenziate difficoltà e punti di forza. Ogni partecipante dovrebbe dichiarare come si è sentito partecipare all'attività e se ha sentito che c'era aiuto tra tutti e se tutti erano in grado di dare idee. Con questa attività si punta a far sì che il gruppo si concentri, in modo collettivo, sulla risoluzione di un problema e sulla capacità di negoziazione per superarlo, valorizzando tutte le opinioni e raggiungendo un consenso.

### Palloncino e stuzzicadenti

**Materiali:** palloncini, stuzzicadenti e musica (film Mission Impossible).

**Dinamizzazione:** ogni partecipante riceve un palloncino, riempiendolo di aria. Il facilitatore chiede ai partecipanti di tenere i palloncini con la mano sinistra e di mettere la mano destra dietro la schiena. Nella mano destra di ogni partecipante il facilitatore mette uno stuzzicadenti. Infine, il facilitatore condivide l'unica regola per questa dinamica: "proteggere il palloncino e tenerlo pieno fino allo scadere del tempo (5 minuti)". Indicano anche che dovrebbero muoversi per la stanza seguendo il suono della musica.

**Riflessione:** Dato il segnale di partenza, alcuni palloncini cominciano ad essere scoppiati dai partecipanti. Alla fine dei 5 minuti, di solito rimangono intatti pochi palloncini. Idealmente tutti i palloncini dovrebbero rimanere intatti, perché la regola non era di far scoppiare i palloncini. È stato lo spirito competitivo che ha spinto i partecipanti a bucare i palloncini, in altre parole, tutti vogliono vincere. Lo stuzzicadenti simboleggia il conflitto. "Nelle situazioni di conflitto l'obiettivo è vincere, e per vincere non basta proteggere ciò che è nostro, l'importante è che l'altro perda e



io vinco". E questo è il principio che in una situazione di gestione dei conflitti deve essere cambiata, cioè "nella gestione dei conflitti tutti dovrebbero vincere".

## 2.3. Strategie di gestione e risoluzione dei conflitti

Questo capitolo si concentra sull'importanza della gestione e risoluzione dei conflitti, esplorando le cause e le conseguenze del conflitto tra gli alunni, suggerendo diverse strategie per la sua mediazione e risoluzione, adottando un approccio positivo e costruttivo, realizzando le conseguenze.

Prendendo come riferimento l'approccio di Jean Piaget, è possibile vedere i conflitti come eccellenti opportunità per lavorare su valori e regole, in particolare in un contesto scolastico. Pertanto, sebbene i conflitti possano essere altamente stressanti, spesso rappresentano avvertimenti sui bisogni degli alunni nei contesti di apprendimento, quindi dovrebbero essere analizzati da una prospettiva positiva e necessaria.

In tal senso è possibile enunciare ed individuare un insieme di principi fondamentali per una gestione adeguata ed efficace dei conflitti, ovvero:

- L'uso del dialogo, facendo un uso appropriato della comunicazione come strumento utile per dare e ricevere informazioni, condividere sentimenti, trovare alternative e chiedere opinioni,
- L'adozione di una postura empatica, come capacità di mettersi nei panni dell'altro, permettendoti, come accennato in precedenza, di comprenderne il contesto, le motivazioni e gli argomenti che lo portano a pensare in un certo modo.
- Mostra assertività attraverso un atteggiamento e un comportamento che ti permetta di rispettare gli altri senza violare i loro diritti e le loro intenzioni.

### **La mediazione, come strategia di gestione e risoluzione dei conflitti**

Inoltre, la mediazione dei conflitti è emersa come una delle strategie più efficaci e costruttive utilizzate nella risoluzione dei conflitti in ambito scolastico.

#### **Mediazione dei conflitti a scuola**

Per un'adeguata gestione e risoluzione dei conflitti, in particolare in ambito scolastico, può essere necessario ricorrere e adottare strategie che consentano un soddisfacente accordo tra le parti coinvolte. Nasce così la mediazione, una metodologia costruttiva ed efficace in cui una terza persona imparziale assume il ruolo di mediatore.

Una delle caratteristiche che prevale nel processo di mediazione è la negoziazione cooperativa, considerata ideale per tutti i tipi di conflitti, ovvero quando le parti in confronto dovrebbero o vogliono mantenere un rapporto tra loro.

Una corretta mediazione dei conflitti deve basarsi sui seguenti presupposti:





- Promuovere il rispetto per gli altri e i valori comuni;
- Incoraggiare lo sviluppo di atteggiamenti cooperativi nell'affrontare i conflitti, poiché le persone cercano congiuntamente soluzioni che siano soddisfacenti per entrambe le parti;
- Riconoscere e valorizzare i sentimenti, i bisogni ed i valori sia degli altri che di sé stessi;
- Rafforzare la capacità di dialogo e sviluppare le capacità di ascolto empatico e di comunicazione;
- Contribuire al miglioramento delle relazioni interpersonali, favorendo l'autoregolazione attraverso la ricerca di soluzioni autonome;
- Ridurre il tempo impiegato per risolverli;
- Ridurre il numero delle sanzioni;
- Limitare, ove possibile, l'intervento degli adulti, incoraggiando gli alunni ad assumere il ruolo di mediatori.

Pertanto, la mediazione è uno strumento prezioso per il dialogo e la costruzione di ponti, efficace nel migliorare le relazioni e nel raggiungere accordi soddisfacenti in situazioni di confronto e disaccordo, contribuendo così alla riduzione dei problemi e trasformando i conflitti in esperienze di apprendimento benefiche che promuovono lo sviluppo personale.

## **Il cerchio**

Questa attività ha lo scopo di dimostrare che ognuno di noi ha le proprie motivazioni per mettersi in guardia sull'importanza di rispettare l'opinione degli altri, anche se è assolutamente contraria a ciò che crediamo o pensiamo sia giusto.

I partecipanti dovrebbero formare un piccolo cerchio.

I restanti partecipanti dovrebbero formare un secondo cerchio più grande attorno al primo cerchio.

Il mediatore dell'attività, che di solito è un formatore, proporrà un argomento di discussione (potrebbe trattarsi di un conflitto reale o di un conflitto fittizio).

I partecipanti che formano il cerchio più piccolo discutono del conflitto proposto. Successivamente, i membri del secondo cerchio discutono dello stesso argomento.

Al termine di questa dinamica, i partecipanti dovrebbero condividere e discutere come si sono sentiti quando le opinioni degli altri partecipanti non coincidevano con le loro, se ciò è accaduto, ed analizzare se le opinioni divergenti sono state rispettate o meno.



## 2.4. Approcci innovative nel processo d'integrazione

Questo capitolo presenta diverse strategie da adottare nel processo di sostegno all'integrazione dei nuovi alunni migranti/rifugiati al fine di migliorare le capacità e gli strumenti creativi dei partecipanti.

I partecipanti sono divisi in gruppi di massimo 3 persone. Ogni gruppo deve progettare un'attività che vorrebbe applicare ai suoi futuri mentee, tenendo conto delle strategie apprese finora.

Alla fine, ogni gruppo dovrebbe presentare e condividere con gli altri le attività create e la metodologia utilizzata.



### III) ATTUAZIONE DI PROGRAMMI DI MENTORING NELLE SCUOLE

In questo capitolo affronteremo le diverse fasi per un'efficace attuazione del programma di mentoring, come strategia per accogliere e integrare gli alunni migranti appena arrivati nel sistema scolastico, dalla fase iniziale di costituzione di un'équipe di coordinamento fino all'effettiva operatività.

Questo programma intende contribuire alla decostruzione di stereotipi, pregiudizi e miti spesso associati alla popolazione migrante. La scuola è un contesto privilegiato per lavorare su questi temi direttamente con alunni, insegnanti e altri educatori, così come indirettamente con la famiglia e la comunità in generale, favorendo lo sviluppo affettivo ed effettivo di ogni persona.

Questo programma di mentoring è stato progettato in modo da poter essere implementato nelle scuole membri in un sistema faccia a faccia, a distanza o misto.

Al fine di facilitare il monitoraggio dell'intero processo, si suggerisce che tutti i documenti necessari siano preparati e utilizzati in forma digitale.

È importante ricordare che il movimento migratorio implica lo sfollamento di molte persone dai loro paesi di origine, o di residenza abituale, alla ricerca di migliori condizioni di vita. Si tratta di movimenti che si intensificano per ragioni legate essenzialmente a questioni di demografia, democrazia e sviluppo. Attualmente lo sfollamento di grandi masse umane è accentuato dai conflitti armati in molte regioni del globo. È quindi importante che la scuola possa contribuire allo sviluppo delle competenze di alunni, insegnanti e altri agenti scolastici, contribuendo alla convivenza interculturale, secondo i principi del non giudizio, dell'empatia, della cooperazione e del rispetto reciproco.

Il programma di mentoring finalizzato all'integrazione degli alunni migranti neoarrivati dovrebbe seguire le seguenti fasi:

#### 1. Creazione di un team di coordinamento del programma di mentoring

L'attuazione di un programma di mentoring nelle scuole coinvolte dovrebbe includere, in una prima fase, la creazione di un Team di coordinamento del programma, che dovrebbe includere professionisti specializzati identificati dalla comunità scolastica in questione (dirigenti scolastici, insegnanti di classe, psicologi, tra gli altri), responsabile del follow-up globale e del monitoraggio dell'intero processo.

Il coordinatore del programma di mentoring ha le seguenti responsabilità:

- Preparare la pianificazione delle attività da sviluppare e monitorare la loro attuazione;
- Promuovere la comunicazione tra i diversi stakeholder, informandoli delle attività sviluppate dagli



- alunni nell'ambito del programma;
- Promuovere un ambiente favorevole allo sviluppo delle abilità personali e sociali;
- Monitorare regolarmente il mentor dell'allievo (fare il punto della situazione) nello sviluppo delle sue attività, in particolare nella creazione delle abitudini di studio e delle routine lavorative e supportare il superamento delle difficoltà individuate;
- Coinvolgere la famiglia dell'alunno nella progettazione e nello sviluppo del programma;
- Preparare i documenti necessari, facilitando la raccolta delle prove del lavoro svolto.

## 2. Selezione dei mentor

I mentor dovrebbero essere individuati in base al profilo elencato nel [capitolo II](#), sia su raccomandazione del docente sia su propria richiesta, debitamente autorizzata dai genitori

Al fine di prevenire un possibile numero elevato di mentor iscritti al programma, potrebbe essere interessante creare un pool diversificato di mentor per gli alunni, che risponda alle diverse esigenze presentate dagli alunni migranti appena arrivati.

## 3. Formazione/mentoring dei mentor

Questa formazione dovrebbe essere snellita all'inizio del programma, dal Team di Coordinamento del programma di mentoring definito dalla scuola, al fine di fornire una guida ai mentor degli alunni e la standardizzazione delle strategie d'azione

Poiché questo è l'universo degli alunni, questa formazione dovrebbe essere accessibile e poco complessa, implicando sempre un monitoraggio regolare da parte dei responsabili del Programma di mentoring, garantendo così l'adeguatezza permanente e la risposta tempestiva ai problemi che possono sorgere

## 4. Identificazione dei mentee

I mentor possono essere tutti gli alunni migranti neoarrivati che, volontariamente e/o su proposta del docente di classe, aderiscono al Programma Mentoring, rispettandone le regole ed i principi guida.

La partecipazione dei mentee a questo programma dipende anche dall'autorizzazione del genitore o del tutore legale.

## 5. Creazione del manuale del mentor

Dovrebbe essere creato un manuale del mentor (insieme di documenti preferibilmente in formato digitale) che dovrebbe includere i seguenti elementi:

- Breve presentazione del mentee e delle aree in cui necessita di supporto;
- Gli obiettivi del mentoring (semplici e realizzabili) - questi obiettivi dovrebbero essere definiti dal team di coordinamento del programma insieme al mentor e al mentee;
- Pianificazione del programma/sessione;
- Mentoring Journal - una sorta di riassunto del lavoro svolto in ogni sessione. Dovrebbe includere



un elemento per la valutazione.

**Nota:** in questo manuale sono inclusi alcuni suggerimenti di attività, che aiuteranno il mentor nelle sessioni iniziali fino a quando non conoscerà meglio i mentee.

## 6. Creazione di relazioni tra pari (relazione mentor/mentee)

Il criterio principale per assegnare un mentor a un mentee dovrebbe essere pedagogico, cioè soddisfare adeguatamente i bisogni del mentee, in base al profilo del mentor, tenendo conto della compatibilità delle personalità. Successivamente, è fondamentale tenere conto della disponibilità di orari al fine di garantire la regolarità e la continuità delle sessioni.

È importante analizzare il profilo dei partecipanti, promuovere i contatti precedenti in modo che possano conoscersi e identificare possibili compatibilità, che si rifletteranno in un impatto positivo della relazione e dei risultati finali. (Questa è una proposta per un'attività di screening/selezione).

## 7. Monitoraggio e valutazione

Il team responsabile del Programma di mentoring dovrebbe accompagnare permanentemente i tutor degli alunni durante tutto il processo (secondo il programma), garantendo supporto e assistenza in:

- Pianificare le sessioni iniziali per garantire che l'allievo si senta preparato ed emotivamente disponibile per le attività con il tutor;
- Valutazione del lavoro svolto immediatamente, individuando gli aspetti positivi e quelli da migliorare riadattando, ove necessario, le proposte di lavoro suggerite dal mentor;

Infine, è anche importante garantire che almeno una volta a trimestre, il team responsabile del programma tenga una sessione di follow-up in cui i mentor degli alunni possano condividere:

- Risultati/Aspetti positivi
- Principali difficoltà
- Suggerimenti



## IV) SUGGERIMENTI DI ATTIVITA' AGGIUNTIVE

### 1. Dinamica di presentazione (rompighiaccio)

#### 1.1. Dinamica dell'Autoritratto

**Materiale:** Carta e matite colorate.

**Dinamizzazione:** Distribuisci carta e matite colorate al gruppo. Invece di chiedere ai partecipanti di descriversi usando le parole, sfidali a disegnare un autoritratto. Non è necessario utilizzare tutto il tuo talento nel disegno, basta presentare alcune caratteristiche importanti. Ogni partecipante può mostrare il proprio autoritratto, presentandosi, oppure gli autoritratti possono essere confusi e il gruppo può indovinare chi è chi.

**Riflessione:** Promuovere la riflessione su sé stessi dal punto di vista dell'altro e stimolare la comunicazione all'interno del gruppo.

#### 1.2. Dinamiche di un'intervista

**Animazione:** riunisci il gruppo in cerchio. Metti una sedia al centro di tutti, preferibilmente un modello girevole. Seleziona un partecipante che si sieda sulla sedia e sia il primo a essere intervistato. Gli altri dovrebbero agire come giornalisti, ponendo domande sull'intervistato. Al termine del giro di domande, l'intervistato assume il ruolo di giornalista e un altro partecipante prende il posto dell'intervistato, fino a quando tutti hanno partecipato alla dinamica.

#### 1.3. Due verità e una bugia

**Materiale:** penne e post-it.

**Dinamizzazione:** ogni partecipante scrive 3 frasi su un pezzo di carta, dove 2 devono essere vere su di lui e 1 deve essere una bugia. Quindi, ogni partecipante legge le 3 frasi e gli altri cercano d'indovinare qual è la bugia.

**Esempio:**

- Ero un calciatore;
- Ho paura dell'acqua;
- Vivo a Braga.



## 2. Ascolto attivo

### Barca dei pirati

**Materiale:** barchetta di carta, origami (o giocattolo).

**Dinamizzazione:** Disporre il gruppo in un cerchio a forma di "U". Il primo partecipante del gruppo resta con la barca in mano e deve iniziare il racconto: "Un pirata parte per i Caraibi ed è pieno di: ..." e aggiunge qualcosa che la barca trasporta (esempio: mele). Ogni partecipante dovrebbe aggiungere qualcosa alla storia, ripetendo tutto ciò che è stato detto prima, passando la barca origami (o giocattolo) al prossimo partecipante.

**Varianti:** Il facilitatore richiede che la barca torni a un partecipante che ha già condiviso, chiedendogli di ripetere la storia prodotta finora. Può succedere che questo partecipante non sia in grado di raccontare l'intera storia, poiché si è preparato a raccontare la storia fino a quando non ha aggiunto qualcosa/informazioni ad essa.

**Riflessione:** Promuovere la riflessione sulla differenza tra "ascoltare" e "sentire".

## 3. Empatia

### Ordine della foresta

**Materiali:** Sedie.

**Dinamizzazione:** Il facilitatore chiede ai partecipanti di mettersi su delle sedie (ogni partecipante su una sedia) - in cerchio. Il facilitatore spiega le regole e gli obiettivi del gioco: "Questo gioco si giocherà in silenzio, non potete parlarvi e non potete lasciare le vostre sedie. Immaginate che in mezzo alle sedie ci sia un enorme buco nella foresta, se cadi lì sparisci! L'obiettivo del gioco è di organizzarsi in ordine alfabetico, senza parlare e senza cadere, ad esempio António deve stare sulla prima sedia e Zulmira sull'ultima". Il facilitatore non dovrebbe dare spazio alle domande (i partecipanti dovrebbero creare una strategia in silenzio, usando altre forme di comunicazione e lavorando in gruppo). Se un partecipante toccasse terra, il facilitatore dovrebbe attirare l'attenzione del gruppo e giocare con la situazione (può parlare in tono drammatico: "No, Joao sta scomparendo! Lo salverò, ma non gli darò un'altra possibilità!"). Quando il gruppo sente di aver raggiunto il proprio obiettivo, il facilitatore conferma chiedendo a ciascuna persona di pronunciare il proprio nome. Attenzione: in caso di nomi identici, anche i cognomi devono essere disposti in ordine alfabetico.

**Riflessione:** Alla fine i partecipanti dovrebbero riflettere se sono stati in grado di raggiungere l'obiettivo finale e come lo hanno fatto. Il facilitatore dovrebbe rafforzare l'importanza



dell'attenzione verso gli altri, delle capacità di comunicazione, della costruzione di una strategia comune e del lavoro disquadra.

#### 4. Non giudizio

##### **Costruzione di ponti**

**Materiali:** cartone e post-it, lavagna a fogli mobili o lavagna per pennarelli e gesso(2 colori).

**Dinamizzazione:** L'attività presuppone la costruzione di due gruppi, uno che rappresenta la comunità ospitante e l'altro che rappresenta un gruppo esterno alla comunità. Il primo gruppo forma un cerchio, essendo stato preventivamente informato da uno dei facilitatori dell'azione che dovrebbe impedire al gruppo esterno di entrare nella comunità. Tutti i membri del gruppo 1 si terranno per mano e guarderanno lontano dal cerchio. Un altro facilitatore informa il secondo gruppo che dovrebbe provare ad entrare nel cerchio. Non è consentita alcuna comunicazione verbale dei gruppi durante l'esercizio.

**Riflessione:** Alla fine del primo esercizio, tutti i partecipanti sono invitati a riflettere ed esprimere verbalmente il tipo di sentimento che hanno provato durante l'esercizio. Alla fine, riflettiamo di nuovo sui possibili cambiamenti di approccio, atteggiamenti e sentimenti che possono essersi verificati ripetendo l'esercizio.

L'obiettivo principale dell'attività è sperimentare come alcune percezioni e stereotipi, basati sulle differenze culturali, possano avere un forte impatto sulle relazioni umane e come la costruzione della fiducia possa creare un ambiente in cui tutti possono rispettarsi ed impegnarsi per la diversità, anche con opinioni diverse.





## BIBLIOGRAFIA DI SUPPORTO

Guide d'implantation d'un programme de mentorship en milieu scolaire (2020). Retrieved 6 September 2020, from <https://www.ctreq.qc.ca/wp-content/uploads/2014/09/Guide-Mentorat.pdf>

Programme de mentorship au secondaire (2020). Retrieved 6 September 2020, from [https://albertamentors.ca/wp-content/uploads/2013/10/mentorat\\_manuel.pdf](https://albertamentors.ca/wp-content/uploads/2013/10/mentorat_manuel.pdf)

Partnering for Success - A Resource Handbook for Mentors (2020). Retrieved 6 September 2020, from <http://www.edu.gov.on.ca/eng/teacher/NTIPMentor.pdf>

A GUIDE FOR IMPLEMENTING PERSONALIZED PUPIL LEARNING PLAN (PSLP) PROGRAMS (2014). Retrieved 6 September 2020, from <https://www.state.nj.us/education/cte/pslp/PSLPGuide.pdf>

The mentor toolkit - 110 mentoring activities (2020). Retrieved 6 September 2020, from [https://www.irscfoundation.org/uploads/files/Mentor\\_Toolkit.pdf](https://www.irscfoundation.org/uploads/files/Mentor_Toolkit.pdf)