



Scuola Italiana di Mentoring
Consulenza · Ricerca · Formazione



BREVI LINEE GUIDA SULLA GESTIONE PROGETTAZIONE VALUTAZIONE DEI PROGETTI DI MENTORING PER PREVENIRE LA DISPERSIONE SCOLASTICA

Documento redatto a cura di
SIM – Scuola Italiana di Mentoring



“Se perde i ragazzi più difficili la scuola non è più scuola. È un ospedale che cura i sani e respinge i malati”
(Don Milani)

“Amate ciò che amano i giovani, affinché essi amino ciò che amate voi”
(Don Bosco)

Indice

Componenti del tavolo tecnico e comitato tecnico scientifico

Introduzione e finalità del documento

Contestualizzazione normativa

1. Definizione del Mentoring nella comunità professionale italiana
2. La figura del Mentor e cosa fa in pratica nella Scuola
3. Aree critiche e linee guida
 - 3.1 Progettazione
 - 3.2 Gestione iniziale
 - 3.3 Piano di comunicazione e promozione per il coinvolgimento dei Mentee
 - 3.4 Monitoraggio e gestione in itinere
 - 3.5 Validazione competenze apprese nel Mentoring
 - 3.6 Valutazione

ALLEGATO

Il punto di vista di alcuni professori dopo i corsi di formazione Mentor e PM

Risorse e bibliografia

© La versione di questo documento è aggiornata al 02 dicembre 2023

Componenti del tavolo tecnico e comitato tecnico scientifico

Il tavolo tecnico è stato facilitato e coordinato da Matteo Perchiazzi, Direttore e fondatore della Scuola Italiana di Mentoring, e da Leonardo Piva, coordinatore della Academy SIM.

Il tavolo è composto da professori, educatori ed esperti volontari che hanno aderito all'iniziativa della Scuola Italiana di Mentoring e hanno contribuito con la partecipazione e alla stesura di questo documento:

Bini Lisa, Cocchini Angela, Collesano Antonio, Del Monte Livia, Floris Marcello, Ferraro Angela, Giacchini Katuscia, Giuliadori Paolo, Iaverone Francesca, Manna Carmelina, Modarelli Giuseppe, Pintori Mario, Recchi Claudia.

Emanuela Scarpone ha curato alcune interviste ai professori in seguito ai corsi SIM, che offrono alcuni spunti per lo scopo di questo documento nella sezione 4 "il punto di vista di alcuni professori".

Le Scuole che hanno partecipato sono:

I'IS "M. Giua" - Istituto Tecnico e Liceo Scientifico delle Scienze Applicate Cagliari, Liceo G. Maria Galanti Campobasso, ITT "G.C. Falco" Capua, IPSSAR Ugo Tognazzi Velletri.

Questo documento verrà reso noto dalla SIM – Scuola Italiana di Mentoring a *EMCC Italia* <https://www.emccitalia.it/>, unica associazione professionale dei Mentor e degli esperti di Mentoring in Italia, riconosciuta dal MISE.

Lo scopo di EMCC Italia è quello di raccogliere e divulgare buone prassi e standard nella professione del Mentoring e del coaching.

Contatti

Matteo Perchiazzi

Direttore e fondatore Scuola Italiana di Mentoring

Email: mperchiazzi@scuolaitalianadimentoring.com

Leonardo Piva

Coordinatore SIM Academy

Email: lpiva@scuolaitalianadimentoring.com

Gabriel Del Sarto

Responsabile aree editoria SIM Academy

Email: gdelsarto@scuolaitalianadimentoring.com

Segreteria organizzativa SIM Academy

Email: academy@scuolaitalianadimentoring.com

Introduzione e finalità del documento

In seguito ai finanziamenti del PNRR in relazione alle azioni per prevenire la dispersione scolastica, la SIM – Scuola Italiana di Mentoring si è candidata come naturale ente di assistenza e formazione alle Scuole per i progetti di Mentoring del PNRR contro la dispersione scolastica, vista la sua esperienza ventennale nella gestione e applicazione e certificazioni in questa metodologia.

Nel corso del 2023, volontariamente, la SIM ha promosso varie iniziative di assistenza e buone pratiche per le Scuole, raccogliendo oltre 5000 contatti, 7 Webinar di assistenza con circa 600 partecipanti, oltre 265 Scuole che hanno fatto corsi, circa 500 docenti con certificazioni SIM.

È stato quasi del tutto naturale promuovere l’iniziativa del tavolo tecnico per le buone prassi del Mentoring nelle scuole, con gli obiettivi di:

- promuovere la qualità dei progetti di Mentoring nelle scuole;
- raccogliere e condividere le pratiche effettive delle Scuole sui progetti di Mentoring;
- fare Networking con e tra le Scuole che stanno gestendo i progetti del PNRR;
- elaborare un documento sintetico da far circolare su tutti i canali possibili per fornire delle brevi linee guida sulla progettazione, gestione e valutazione dei progetti di Mentoring.

Questo il frutto del lavoro, con un taglio pratico di raccolta di quello che le scuole stanno affrontando nella gestione dei progetti di Mentoring e quello che è stato proposto da parte dei volontari, in mancanza di dati e soluzioni al momento della stesura di questo documento (novembre 2023).

Questo documento nasce dalla volontà di aiutare le scuole ad affrontare alcuni aspetti puramente di metodo nella gestione del Mentoring, affinché possa essere utilizzato nelle sue potenzialità.

È nostra speranza che possa essere utile e divulgato in tutti i modi possibili.

Il webinar in cui sono stati condivisi i risultati di questo documento del 23 Novembre 2023 è visionabile sul canale YouTube della Scuola Italiana di Mentoring per tutti gli interessati al link:

<https://www.youtube.com/watch?v=Rnh9PZayvk0>

Da sottolineare che il contributo qui offerto è proposto da dirigenti scolastici, docenti curricolari e di sostegno, esperti esterni sul Mentoring (team SIM) e sulla dispersione scolastica anche operanti nel terzo settore, relativo alle secondarie di primo e secondo grado, conosciute in prima persona, oltre che da altre organizzazioni esterne che si occupano di orientamento e di formazione anche in modo volontario, stabilendo relazioni educative di supporto.

Contestualizzazione normativa

A cura di Giuseppe Modarelli

*"Amate ciò che amano i giovani, affinché essi amino ciò che amate voi.
In ognuno di questi ragazzi, anche il più disgraziato, vi è un punto accessibile al bene. Compito di un educatore è trovare quella corda sensibile e farla vibrare".
(DON BOSCO)*

"I ragazzi, se non li occupiamo noi, si occuperanno da soli e certamente in idee e cose non buone". (DON BOSCO)

Tenuto conto dei rapporti ISTAT (2021) sulla dispersione e abbandono scolastico ed evidenziato il fatto che l'obbligo scolastico deve necessariamente protrarsi per 10 anni (ex art. 2 c.622 L. 296/2022, come precedentemente ribadito dal D.M. n.139/2007 e dalla C.M. n.101/2010), anche la L.107/2015 ("La Buona Scuola") all'art.1 c.1 considera il contrasto alle disuguaglianze socio-culturali e territoriali, ponendo in campo azioni per prevenire e recuperare l'abbandono e la dispersione scolastica, quali:

- il PTOF, nella misura in cui esso riflette le esigenze contestuali in cui l'istituzione opera, attivando, in capo al dirigente scolastico, i necessari rapporti con gli enti locali e le diverse realtà operanti sul territorio;
- L'autonomia didattica, nella misura in cui essa operi e assicuri la realizzazione di iniziative di recupero e sostegno, nonché di continuità e orientamento scolastico, facilitando altresì il passaggio tra diversi tipi e indirizzi di scuola;
- La garanzia del diritto allo studio, più volte citata dalla L.107/2015 a garanzia delle pari opportunità e del successo formativo;
- La vigilanza sull'obbligo scolastico di cui all'art. 5 del D.Lgs n.76/2005, tale per cui, si ha rilevanza dal punto di vista penale per il mancato assolvimento dell'obbligo scolastico, e della relativa vigilanza, (nella fase della scuola primaria) (ex art. 731 c.p.), nel senso che: "Chiunque, rivestito di autorità o incaricato della vigilanza sopra un minore, omette, senza giusto motivo, d'impartirgli o di fargli impartire l'istruzione elementare è punito con l'ammenda fino a euro 30."
- Alla luce degli attuali fatti di cronaca, mediante comunicato stampa del Consiglio dei ministri n. 49 del 7 settembre 2023, è stato successivamente pubblicato in G.U. il testo del "decreto Caivano" (D.L. 15 settembre 2023, n. 123), recante misure urgenti di contrasto al disagio giovanile, alla povertà educativa e alla criminalità minorile.

Nel quadro di riferimento della "scuola per l'Italia di domani" e in ottemperanza alle disposizioni previste in merito al PNRR.

La linea di investimento 1.4 "Intervento straordinario finalizzato alla riduzione dei divari territoriali nelle scuole secondarie di primo e di secondo grado e alla lotta alla dispersione scolastica", promuove una serie di azioni per la prevenzione e il contrasto alla dispersione scolastica e per la riduzione dei divari territoriali nell'istruzione, investendo complessivamente 1,5 miliardi di euro.

L'intervento straordinario è finalizzato alla riduzione dei divari territoriali nelle scuole secondarie di primo e di secondo grado e alla lotta alla dispersione scolastica, finanziato dall'Unione Europea con lo strumento "NextGenerationEU", che si pone l'obiettivo di:

- misurare e monitorare i divari territoriali, anche attraverso il consolidamento e la generalizzazione delle prove PISA/INVALSI;
- ridurre i divari territoriali in Italia per quanto concerne il livello delle competenze di base (italiano, matematica e inglese) e, in particolare, nel Mezzogiorno;
- sviluppare una strategia per contrastare in modo strutturale l'abbandono scolastico.

Il decreto del Ministro dell'istruzione 24 giugno 2022, n. 170, ha individuato 3.198 istituzioni scolastiche beneficiarie di finanziamento per la realizzazione di "Azioni di prevenzione e contrasto della dispersione scolastica" per uno stanziamento pari a complessivi 500 milioni di euro. Tali azioni consistono nella progettazione e realizzazione di percorsi di mentoring e orientamento, percorsi di potenziamento delle competenze di base, di motivazione e accompagnamento, percorsi di orientamento per le famiglie, percorsi formativi e laboratoriali co-curricolari, organizzazione di team per la prevenzione della dispersione scolastica, erogati in favore di studentesse e studenti che presentano a rischio di abbandono.

Con nota prot. n. 60586 del 13 luglio 2022 il Ministro dell'istruzione ha diramato gli "Orientamenti per l'attuazione degli interventi nelle scuole" in relazione all'attuazione delle misure di cui al citato decreto ministeriale n. 170 del 2022.

I riferimenti normativi (sintetici) della fattispecie oggetto di analisi possono essere ricondotti ai seguenti:

- Decreto-legge n. 121 del 10 settembre 2021, articolo 10, comma 4: Opzioni di costo semplificate (OCS)
- Decreto ministeriale n. 361 del 29.12.2021 – Definizione delle modalità di attivazione di una piattaforma online per le attività di mentoring e formazione.
- Decreto del Ministro dell'istruzione, 14 giugno 2022, n. 161: adotta lo strumento di programmazione di tale investimento, previsto anche quale milestone europea del PNRR, il "Piano Scuola 4.0";
- Nota prot. 13 luglio 2022, n. 60586: "Orientamenti per l'attuazione degli interventi nelle scuole" in relazione all'attuazione delle misure di cui al decreto ministeriale n. 170 del 2022
- Decreto del Ministro dell'istruzione 8 agosto 2022, n. 218, distribuisce le risorse tra le istituzioni scolastiche in attuazione del Piano "Scuola 4.0 e fornisce le istruzioni operative per definire le modalità di progettazione, al fine dell'assegnazione dei fondi.
- Circolari del Ministero dell'economia e delle finanze – Ragioneria generale dello Stato – PNRR – <https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/circolari/2022/>
- Nota n. 109799 del 30 dicembre 2022 – Istruzioni operative Dispersione Scolastica.

Nello specifico i percorsi di mentoring e orientamento fanno riferimento ad una attività formativa in favore degli studenti che mostrano particolari fragilità, motivazionali e/o nelle discipline di studio, a rischio di abbandono o che abbiano interrotto la frequenza scolastica, che prevede l'erogazione di percorsi individuali di rafforzamento attraverso mentoring e orientamento, sostegno alle competenze disciplinari, coaching motivazionale.

Ciascun percorso viene erogato, in presenza, da un esperto in possesso di specifiche competenze. Per facilitare al massimo la partecipazione, i percorsi potranno essere erogati anche in prosecuzione pomeridiana dell'orario scolastico e, comunque, in orari non sovrapposti a quelli delle lezioni curricolari.

La durata dei percorsi è decisa dall'istituzione scolastica in sede di progettazione per un massimo di 20 ore per percorso.

L'Unità di costo standard (UCS) per singolo destinatario è pari a € 42,00 per ora per studente.

Per tale attività è altresì individuata la "UCS mensa" per un importo di 7,00 €/destinatario, da utilizzare esclusivamente in relazione ai pasti eventualmente fruiti dallo studente per la frequenza del percorso in orario pomeridiano, se previsti. Il costo per lo svolgimento di questa attività deve essere almeno pari al 30% del totale del finanziamento del progetto.



1. Definizione del Mentoring nella comunità professionale italiana

A cura di Matteo Perchiazzi

Negli Webinar abbiamo promosso alcune domande come spunto di riflessione per la partita del PNRR e siamo pertanto partiti dall'inizio.

Esiste una definizione condivisa del Mentoring nella comunità professionale italiana? Nelle Scuole c'è una consapevolezza e un punto di partenza su questa metodologia?

Il nostro contributo, oltre la letteratura (cfr. bibliografia), è quello di far presente che in Italia esiste una comunità professionale di riferimento per i Mentor professionisti, riconosciuta dal MISE EMCC Italia che parte dalla condivisione e da una definizione europea di cosa significa il Mentoring. A beneficio di tutti coloro che operano nel Mentoring, non solo nelle scuole, la riportiamo di seguito.

“Il mentoring è una relazione di apprendimento, che implica la condivisione di abilità, conoscenze e competenze tra un mentore e un mentee attraverso conversazioni sullo sviluppo, condivisione di esperienze e modelli di ruolo. La relazione può coprire un'ampia varietà di contesti ed è una partnership bidirezionale inclusiva per l'apprendimento reciproco che valorizza le differenze”. (EMCC Global 2022)

Esistono inoltre dei riferimenti specifici come definizioni derivanti dagli anni di lavoro sul Mentoring, e sono i seguenti.

“Mentoring è mettere intenzionalmente in coppia una persona in possesso di maggior perizia/esperienza ed una persona con minor perizia/esperienza, in una relazione ad elevato potenziale di sviluppo personale e professionale in cui l'obiettivo è sostenere la crescita di una o entrambe le parti” (Murray, 1991, Clawson, 1996)

“a cui fornire / offrire un modello positivo riconosciuto” (Kram, 1985)

“in uno specifico contesto organizzato/organizzativo, in un apprendimento reciproco attraverso le emozioni ed i valori condivisi e riconosciuti, in una creazione di uno spazio di fiducia in cui cercare il 'senso' della propria azione” (Perchiazzi, 2008)

“Il Mentoring è una metodologia di aiuto all'apprendimento che si basa sul role modeling, sull'affiancamento tra un Senior (Mentor) e uno Junior (Mentee) per la formazione del carattere e dei comportamenti. È una metodologia il cui focus è la formazione e il rafforzamento delle motivazioni profonde, attraverso la trasmissione dei valori e la modificazione positiva dei comportamenti e del carattere” (Perchiazzi, SIM – Scuola Italiana di Mentoring 2021).

Per un ulteriore approfondimento sul tema, si veda l'ultimo libro di M. Perchiazzi 'Imparo dunque sono. Il Mentoring a Scuola', Industria e Letteratura, 2023'.

2. La figura del Mentor e cosa fa in pratica nella Scuola

A cura di Matteo Perchiazzi

Abbiamo proseguito con una serie di domande e spunti di riflessione, che ci hanno condotto a scrivere quanto raccolto dalle scuole e dai volontari del tavolo di lavoro. Partendo dal finanziamento, che definisce alcuni aspetti del Mentoring, ovvero che debbano essere dei percorsi one to one, la realtà al momento è caratterizzata da:

- Confusione sul ruolo del Mentor: cosa fa?
- Si è parlato del Mentor con competenze, titoli e anni di servizio (ma non ci sono anni di servizio su una figura introdotta da poco nella Scuola)
- I bandi per i Mentor hanno spesso scarso appeal
- Il finanziamento parla del «Mentor» ma non di altre figure che gestiscono progettano e valutano i progetti.

Altre domande ricorrenti di questi mesi:

- Quali sono le qualifiche?
- Quali sono le competenze?
- Quali sono le altre figure utilizzate nel Mentoring nei progetti di mentoring?
- Con chi collabora il mentor?
- Cosa fa in pratica nella Scuola?
- Quali aspetti formativi comportamentali presidia di fatto?

Ad alcune di queste domande possiamo rispondere, altre ci auguriamo possano avere risposta nei prossimi mesi quando si sarà socializzato cosa avranno fatto le Scuole in realtà e come hanno risolto alcuni punti interrogativi derivanti dalla gestione del finanziamento.

Estratto dal libro 'Imparo dunque sono. Il Mentoring a Scuola', Industria e Letteratura, 2023' con il permesso dell'autore.

La SIM – Scuola Italiana di Mentoring da oltre 15 anni lavora nel Mentoring organizzato e nei progetti di Mentoring in moltissimi settori, e ha codificato alcune professionalità che ruotano attorno al Mentoring:

Secondo questi standard, in un progetto di Mentoring formale vi sono diversi ruoli. Si identificano i seguenti ruoli in uno schema di Mentoring formale, ciò è parte degli standard SIM di qualità del Mentoring:

- Coordinatore di progetto o progettista di schema di Mentoring;
- Mentor e Mentee;
- Formatore Mentor;
- Tutor di progetto di Mentoring – Supervisor
- Valutatore – consulente

Per una descrizione approfondita si veda il capitolo 2.1 del libro 'Imparo dunque sono. Il Mentoring a Scuola' "I ruoli e le professionalità di un progetto di Mentoring".

In coerenza con quanto codificato dalla Scuola Italiana di Mentoring, nelle associazioni internazionali specifiche del Mentoring (le più grandi e diffuse a livello europeo sono EMCC Global, e a livello internazionale CMI Coaching and Mentoring International) esistono tre qualificazioni e uno standard che da pochi anni sono stati promossi e riconosciuti anche in Italia (EMCC Italia) e regolarizzate con standard etici, framework di competenze e accreditamenti specifici, in modo tale da promuovere qualità del Mentoring e professionalità preparate che sviluppino in modo serio questa metodologia.

In particolare, esistono:

- la qualificazione EMCC Global EIA – Individual European Accreditation per la figura del Mentor;
- la qualificazione EMCC Global IPMA – Individual Project Manager Accreditation per la figura del Project Manager e scheme designer di progetti di Mentoring;
- la qualificazione EMCC Global ESIA – European Supervision Individual Accreditation per la figura del Tutor di progetti di Mentoring – Supervisor.

Esiste anche un protocollo che serve a tutti gli operatori per progettare, gestire e valutare progetti di Mentoring ed è stato fatto anche un Award per riconoscere le buone prassi, che si chiama ISCMP International Standard of Coaching and Mentoring Program, rilasciato da EMCC Global attraverso precise e selettive procedure.

Per finire la carrellata delle qualificazioni è importante anche segnalare che dal novembre del 2022, l'unica Associazione professionale di Mentor in Italia che si chiama EMCC Italia è stata riconosciuta dal MISE, aggiungendo quindi un'ulteriore qualificazione per gli esperti di Mentoring.

Un'ulteriore considerazione è necessaria al fine di rendere questa rassegna utile allo scopo: in progetti di Mentoring in ambiente scolastico, perciò piccoli o di medie dimensioni, non è detto che tutte queste figure siano presenti contemporaneamente. Ma è importante che in un'ottica di sistema, di introduzione e implementazione del Mentoring nella Scuola, fin da subito e gradualmente si formino professionalità che vadano a ricoprire ruoli e funzioni specifici che tengano nella dovuta considerazione questi standard e queste qualificazioni, al fine di promuovere qualità delle applicazioni nel settore e che siano all'altezza delle esperienze europee esistenti.

Da quanto raccolto fino ad ora, risulta importante che ci sia un centro direzionale nella *team* della dispersione scolastica, con un referente del Mentoring, che faccia anche da coordinatore e progettista, e che aiuti i Mentor e faciliti le coppie Mentor – Mentee nella loro pratica.

Fondamentale, inoltre, la stretta collaborazione del coordinatore didattico, dei consigli di classe, e di tutti i docenti dell'Istituto poiché anche se non ricoprono la posizione di Mentor, possono essere potenzialmente coinvolti (in diversi momenti) nel progetto di Mentoring.

3. Aree critiche e linee guida

In fase di studio e di confronto avviato con le scuole dopo il finanziamento, abbiamo individuato diverse aree critiche nel flusso che va dalla richiesta del finanziamento alla progettazione e messa in atto delle attività. Sono le seguenti:

- Progettazione
- Gestione iniziale
- Piano di comunicazione e promozione per il coinvolgimento iniziale dei Mentee
- Monitoraggio e gestione in itinere
- Validazione competenze apprese nel Mentoring
- Valutazione finale

Qui di seguito pertanto riportiamo alcuni spunti, partendo da uno stato dell'arte e delle problematiche che derivano, in parte dalle proposte dei partecipanti a questo tavolo tecnico, in parte da quello che le scuole stanno attuando in questo momento.

Azioni generali suggerite:

- a. Proporre una formazione previa agli interventi di mentoring per tutti gli operatori selezionati;
- b. Indirizzare l'azione di mentoring a studenti che stanno frequentando poco ma non per problemi di salute;
- c. Indirizzare l'azione di mentoring verso gli studenti che hanno uno scarso andamento scolastico generalizzato;
- d. Concentrare l'azione di mentoring sull'aspetto motivazionale quale molla per recuperare una relazione significativa con la scuola;
- e. Collaborare col consiglio di classe, con la famiglia e le istituzioni coinvolte nella crescita dei ragazzi e con altri attori esterni (sportivi, professionali, volontariato, ecc).



3.1 Progettazione

Siamo partiti dall'osservazione e dai contatti con le scuole, e dal punto di vista dei partecipanti volontari al tavolo e da qui abbiamo declinato alcuni aspetti. In genere:

- Non si è pensato a linee guida per la progettazione di dettaglio ed esecutiva;
- Si declina un bisogno generico;
- Non si fa un programma macro e di dettaglio collegato alle linee di Mentoring;
- Non si focalizzano le fasi tipiche di un progetto di Mentoring

Dalle testimonianze dei volontari è emerso che sono state attivate numerose attività in merito, ma in realtà non è stata fatta una vera e propria progettazione. In alcuni casi semplicemente è stata fatta una ricognizione generica della possibile offerta integrativa da parte delle risorse interne alla scuola e delle associazioni del terzo settore che stabilmente collaborano con gli istituti. La situazione sembra possa essere estendibile a molte realtà, al momento della stesura di questo documento.

In realtà il tema della progettazione sembra essere quello più critico perché:

- La scuola non ha scelto di fare mentoring, le è stato imposto (30% del finanziamento);
- si è abituati a progettare rispetto a quello che si ha (la propria offerta) e non rispetto a quello che chiedono (esplicitamente ed implicitamente) gli allievi. La progettazione invece dovrebbe essere rivolta ai bisogni di apprendimento dei giovani e non a quelli degli operatori giovanili, dei formatori o delle organizzazioni;
- Si è abituati a lavorare su gruppi e non su relazioni one to one, tranne nel caso dell'insegnante di sostegno, il quale – a sua volta – non deve progettare finalità ed attività da "affidare" ad altri ma semplicemente pianifica le sue attività personali cercando di adeguarsi di volta in volta alla risposta del suo allievo (anche questo è corretto, e spesso funziona);
- Si lavora in genere in micro-progettazioni, cogliendo le opportunità. Ho questo progetto finanziato e ho queste risorse docenti? Faccio un progetto, cerco gli allievi e lo realizzo. Manca invece una **vista globale** e una **visione**. Le scuole e i loro dirigenti sono sommersi dal micro-management.



Cosa stanno facendo alcune scuole

1. identificare con maggiore chiarezza le diverse finalità del mentoring

In alcuni casi sono state chiaramente formalizzate le diverse finalità dei percorsi di mentoring, in modo da meglio identificare e promuovere più **“linee di Mentoring” all’interno dello specifico contesto scolastico**. In tal senso le esperienze di progettazione della SIM – Scuola Italiana di Mentoring, hanno consentito di raccogliere alcune delle tipologie di Mentoring più comunemente attivate nella scuola. Queste, nel momento in cui questo testo è stato scritto, sono:

- Mentoring alla vita;
- Trasmissione Vision, Mission, Valori (funzione educativa);
- Orientamento alla scelta della specializzazione;
- Mentoring ai mestieri;
- Sostegno alla frequenza scolastica;
- Mentoring allo e attraverso lo sport;
- Supporto al metodo di studio, anche in riferimento a Disturbi Specifici dell’Apprendimento

In alcune scuole, il mentoring individuale è stato dedicato esclusivamente al supporto di giovani con DSA certificati e con Background migratorio.

In altre, invece, sono stati esclusi questi specifici ambiti (ai quali sono state dedicate altre iniziative ad hoc), mentre sono state ulteriormente dettagliate le finalità, identificando, ad esempio le seguenti tipologie di supporto:

- Supporto allo sviluppo delle competenze socio-emotive; gestione dello stress, autostima, autoefficacia;
- Supporto alla performance scolastica: Migliorare metodo di studio, sviluppare comportamenti più *mastery oriented*, migliorare organizzazione ed autonomia;
- Supporto all’inclusione: Sostegno dell’adattamento al contesto sociale, confronto con figure “adulte” positive; accesso alle risorse educative;
- Supporto alla scelta scolastica, magari non da solo ma abbinato agli altri obiettivi.

2. identificare attività comuni a tutti i percorsi

In alcune scuole si stanno progettando attività comuni a tutti i percorsi di mentoring, in modo da favorire il confronto tra i percorsi. Si tratta spesso di attività che intendono promuovere la consapevolezza. La questione che si è posta è: se ogni relazione one to one ha la sua strada, che viene definita dal mentor e dal partecipante durante il percorso, cosa deve progettare il gruppo di progetto? Come fare a confrontare i diversi percorsi? L’idea è quindi quella di progettare strumenti comuni da utilizzare nelle diverse fasi del percorso. In alcune scuole focus principale di questi strumenti è stato il tema dell’apprendimento: Come si apprende? Come sto apprendendo? Cosa ho appreso? Come lo comunico ai miei genitori/insegnanti?

In altre scuole, il focus è stato il tema della conoscenza dell’alunno: Come posso capire le fragilità/difficoltà dell’alunno che ho di fronte? Come lo convinco ad avere fiducia in me che sono il suo mentor? Come porci un obiettivo che possa essere da entrambi condiviso?



Alcune di queste attività sono state previste in Piccoli *Gruppi riflessivi*. Sappiamo infatti che per molti giovani la riflessione e l'autovalutazione sono particolarmente difficili perché richiedono introspezione: per molti di loro stare da solo a riflettere, o ancora peggio farlo da solo insieme al mentor (con il rischio raccontato dal libro di Lancini "sii te stesso a modo mio") non funziona affatto. Meglio per loro parlare con altri, magari ascoltando musica, selezionando immagini o schede, "appiccicando" qualche cosa su un board.

Cosa vorremmo vedere nelle scuole

- **Le scuole che partono dalla visione.** Cosa caratterizza e rende unica quella specifica scuola? Come ascolta e risponde ai bisogni del suo territorio? Quali alleanze cerca o sta cercando? Questo è più facile per gli istituti superiori, ma è alle medie che si fa la maggiore differenza, dove si concretizza oggi la dispersione, non più quella numerica legata alla presenza, ma quella di senso, legata poi agli apprendimenti.
- **le scuole che ascoltano.** I ragazzi sono portatori di diritti, interessi e bisogni, da far emergere. Ci piacerebbe coinvolgere anche bambini e adolescenti nelle decisioni che riguardano la loro vita scolastica e no, la vita delle loro famiglie, delle comunità e della società più ampia in cui vivono. Questo approccio alla partecipazione, proposto ad esempio da Mariella Sclavi può prevedere veri e propri laboratori di progettazione partecipata su vari ambiti: l' utilizzo di uno spazio scolastico, la progettazione dei viaggi di istruzione, i contenuti di una materia come l'educazione civica, la progettazione didattica su temi cari ai ragazzi come il bullismo e così via (vedi come esempio il progetto "fuori classe in movimento" di save the children all'url <https://www.savethechildren.it/partecipazione/fuoriclasse-in-movimento>)
- **Iniziative di mentoring inquadrare come iniziative di supporto verso l'autonomia e non come iniziative di "sostegno".** Dovrebbero essere i giovani a prendere decisioni da soli sul loro apprendimento e dovrebbero essere consapevoli del loro apprendimento. Per avere un effetto duraturo il mentoring dovrebbe aiutare i giovani a riattivare la loro capacità di riflessione.
- **Scuole che colgono questa opportunità di trasformazione.** Se ho degli allievi che arrivati alla terza ora non riescono più a stare in classe, invece di pensare d



- il correggerli o magari di farli uscire dalla classe per un'ora di mentoring, perché non pensare ad una diversa articolazione degli orari scolastici? Perché costringere tutti a stare fermi per tante ore di seguito? Forse anche gli altri alla terza ora non ce la fanno più o sono solo più resistenti.

Quali altre azioni suggeriamo:

- a. **Specificare in obiettivi SMART le singole progettualità di Mentoring.**
Ogni percorso di mentoring avrà la propria specificità in relazione alle esigenze di maturazione, sviluppo, apprendimento di quello specifico mentee. Gli obiettivi, quindi, sono diversi e sono identificati proprio dal giovane mentee, con il supporto del suo mentor per aggiungere loro maggiore chiarezza e controllo. Dunque, in coerenza alle "fasi naturali" del mentoring, la prima attività da progettare, comune a tutti percorsi dell'istituto, riguarda proprio i primi incontri: come aiutare il proprio mentee a definire in propri obiettivi S.M.A.R.T? . Dove. S sta specifico e chiaro. M sta per misurabile. A sta per attuabile. R sta per rilevante. T infine sta per temporizzato; entro quando?

3.2 Gestione iniziale

Identificate le finalità generali e, eventualmente, le attività distintive per il proprio istituto, è tempo di avviare le attività, predisponendo strumenti ed attività atte a identificare i mentor e i mentee, a formare (o almeno indirizzare) i mentor e, infine, a realizzare i "migliori" abbinamenti possibili.

Anche su questa area, siamo partiti dall'osservazione delle realtà con cui siamo venuti in contatto, e abbiamo sollevato alcuni aspetti:

- A volte si identificano i Mentor senza aver fatto un'analisi sul Target Group a cui questi potrebbero realmente essere affiancati
- E' stato difficile, per le scuole, fare una reale «selezione» dei Mentor
- Ancora più complesso è stato individuare criteri di selezione effettivi e coerenti
- Non c'è l'abitudine di formare i Mentor
- I Mentee o i Mentor spesso sono «obbligati»

Dalle testimonianze dei volontari, questo è emerso come un momento molto complesso: nella stragrande maggioranza dei casi non c'era una esperienza pregressa a cui appoggiarsi. In alcuni casi, magari, si è cercato di "copiare" da alcune iniziative simili, o progetti di accompagnamento *one to one* con volontari, che in passato avevano prodotto risultati molto soddisfacenti per i ragazzi e per i genitori.

Cosa stanno facendo alcune scuole?

Individuazione dei mentee



I criteri di identificazione dei mentee sono stati variegati e spesso in relazione alle diverse realtà territoriali di riferimento e alle differenti tipologie di offerta formativa. Non sempre gli esiti delle prove invalsi sono stati utilizzati per individuare i potenziali mentee, ma in tutte le scuole che abbiamo incontrato sono stati coinvolti i consigli di classi per individuare particolari fragilità.

In alcuni casi è stato testimoniato un processo di individuazione strutturato in due momenti:

1. Segnalazione

- da parte dei consigli di classe – mediante delle schede di rilevazione in cui sono stati indicati
 - a. i fattori di fragilità (vedi punto successivo)
 - b. i principali bisogni:
 - i. Rafforzare autostima
 - ii. Rafforzare motivazione allo studio
 - iii. Migliorare metodo di studio
 - iv. Migliorare le relazioni nel gruppo classe
 - v. Migliorare Organizzazione ed Autonomia
 - vi. Altro _____
- spontanea da parte dei ragazzini che hanno espresso l'adesione al progetto- mediante scheda di motivazione: vorrei partecipare al progetto perché....

2. Selezione dei mentee

- Laddove è stata seguita la strada del "Doppio canale" la selezione dei mentee effettivi è stata effettuata a partire dai ragazzini che avevano espresso la volontà di partecipare al progetto. Il criterio utilizzato non è stato quello "dell'offrire l'ultima spiaggia" (la scuola per questo può rivolgersi ad altre realtà esterne) ma di massimizzare le potenzialità dei giovani, dando priorità a quanti si trovavano in una situazione fragile, in questo ordine:
 - a. Disgregazione familiare
 - b. Problematiche psicosociali (difficoltà a relazionarsi con gli adulti e il gruppo di pari)
 - c. Comportamenti marginali o poco produttivi (introversione, iperattività)
 - d. Fallimenti scolastici

Individuazione dei mentor

Diverse sono state le procedure amministrative seguite dagli istituti attenzionati per l'individuazione dei mentor. In alcuni casi, la maggioranza per la prima tranche, è stata preferita l'assegnazione di incarichi a persone fisiche, adottando lo schema standard delle precedenze (P1>P2>P3):

P1. Docenti interni in possesso dei requisiti richiesti;

P2. Docenti esterni in possesso dei requisiti richiesti di altre istituzioni scolastiche in collaborazione plurima;

P3. Esperti esterni all'amministrazione scolastica purché in possesso dei titoli idonei e dei requisiti richiesti.

In altri casi si è optato per l'esternalizzazione e l'affidamento di servizi, applicando le regole del codice dei contratti pubblici.

Infine sono stati anche coinvolti enti del terzo settore, attraverso forme di co-progettazione e convenzione, attuate sia in fase di presentazione del progetto che di progettazione esecutiva

In realtà sembrano emergere due criticità in questo ambito:

- L'utilizzo criteri non sempre omogenei in merito ai requisiti di accesso e alle competenze in valutazione.
- La scarsa attenzione- nei bandi - alla comunicazione della finalità dei percorsi di mentoring. Se infatti gli strumenti normativi hanno lasciato piena flessibilità ai singoli istituti nella declinazione delle iniziative di mentoring, che sono state (correttamente) interpretate secondo le specificità delle diverse realtà educative, il momento di individuazione delle risorse mediante avvisi pubblici sarebbe dovuto diventare anche l'occasione per chiarire finalità, ruolo e curvatura scelte dal singolo istituto. Quanto di tutto questo traspare nei bandi? quanto, invece, prevale un linguaggio "burocratico" e standardizzato?

I bandi per i mentor: Criticità nella declinazione del "ruolo", delle "finalità" e dei compiti

In alcuni casi nei bandi emessi non si fa alcun riferimento al progetto e alle intenzionalità dell'istituzione scolastica.

In altri, invece, il fabbisogno viene declinato in modo più chiaro. In realtà alcune scuole riportano che i bandi di individuazione dei mentor sono stati preceduti da un'analisi del target group e a una reale formalizzazione del fabbisogno. In altri casi, invece, è stata un'attività un po' più generale incentrata sul "futuro possibile" con l'idea di provvedere poi in seguito al miglior abbinamento possibile.

I bandi per i mentor: i requisiti, le competenze e l'iter di selezione

In merito ai requisiti:

- *alcuni* bandi hanno limitato l'accesso al possesso di laurea in ambito pedagogico o psicopedagogico o al possesso dell'abilitazione per il sostegno, altri invece hanno previsto il generico possesso di lauree attinenti e/o di diplomi abilitanti all'insegnamento tecnico/pratico
- A volte è stata richiesta esperienza (remunerata o come volontariato) nell'educazione formale e non formale e a contatto con giovani in condizione di disagio scolastico o fragilità educativa.

in merito all' iter di selezione, in aggiunta alla valutazione dei titoli di studio e professionali:

- in alcune scuole è stata prevista la valutazione di una ipotesi progettuale, che tuttavia - spesso sembra essere sviluppata sulla falsariga delle attività di insegnamento, più che orientata alle diverse fasi della relazione di mentoring
- In casi molto limitati è stato previsto un colloquio, per la valutazione di aspetti:
 - Motivazionali
 - Le competenze nella relazione educativa
 - le Capacità di analisi metacognitiva legata alla relazione di aiuto

- si contano, infine, sulla punta delle dita le proposte mirate a stimolare l'attivazione - in **situazione** - di mentee e mentor, con la finalità di provvedere al miglior abbinamento possibile tra mentor e mentee. Riportiamo come esempio l'estratto di un bando.

"I candidati che avranno conseguito almeno 60 punti nella fase di preselezione accedono alla fase successiva, di matching, che dura circa 2 ore e prevede attività di gruppo, gestite in presenza da un facilitatore, che coinvolgono i mentee e i potenziali mentor.

Obiettivo di questa fase è quella di Solo al termine di quest'ultima fase selettiva, la commissione affida ai mentor individuati le singole azioni one to one, con un rapporto massimo di tre mentee per ogni Mentor"

In generale L'orientamento sembra essere quello della comparazione dei titoli e delle esperienze pregresse, mediante griglie di autovalutazione e non della valutazione delle competenze maturate. In realtà esistono modelli di competenze condivisi nella comunità professionale dei mentor (come EMCC) e della SIM – Scuola Italiana di Mentoring che possono essere di aiuto, scegliendo quelli più indicati, per il mondo della scuola in generale, e anche - più nello specifico- nella singola scuola;

Purtroppo, non sembra essere molto diffusa la conoscenza di questi modelli di competenze, pertanto si va a sensibilità e a decisione delle singole scuole, osservando quindi una realtà davvero a macchia di leopardo, in cui ci sono scuole che cercano di ispirarsi ai modelli esistenti conosciuti attraverso i corsi di formazione, e altre che stanno utilizzando criteri che si rifanno all'orientamento scolastico o al potenziamento delle competenze di base, inserendolo nel "canale" mentoring. In molti casi, il mentoring è assimilato al counseling e vengono richieste quindi competenze di tipo psicopedagogico.

La formazione delle coppie mentor-Mentee

In genere le associazioni tra mentor e mentee sono operate dal team della dispersione, secondo i criteri più disparati:

- i calendari individuali,
- le specifiche fragilità dei mentee e l'esperienza dei Menter,
- le caratteristiche individuali
- Le osservazioni e i desiderata espressi nella fase di matching, quando prevista. Alcune idee molto belle in proposito utilizzano la metafora del "mercato dei talenti" in cui ognuno offre i propri talenti e "si muove intorno" per osservare le offerte degli altri mercati e "acquistare" quanto reputa gli possa occorrere.

Dove sono molte scuole nel processo

Alcune scuole hanno scaglionato i percorsi di mentoring nel tempo, in modo da imparare facendo e, completati i primi percorsi, stanno avviando quelli della seconda fase. Altre scuole hanno preferito aspettare per avviare i percorsi, cercando di orientarsi meglio in questa metodologia per loro nuova. Tra queste alcune hanno già preceduto alla fase selettiva e altre si stanno invece apprestando a farlo. Molte scuole hanno pianificato di avviare gli incontri a gennaio 2024.

3.3 Piano di comunicazione e promozione per il coinvolgimento dei Mentee

Una campagna di reclutamento e coinvolgimento attiva è quasi sempre necessaria per un programma di Mentoring di successo – per quanto validi siano gli obiettivi, le persone non ne prenderanno parte se non ne sono sufficientemente a conoscenza. Un reclutamento efficiente deve essere mirato – le risorse saranno sprecate se non dirette ai gruppi da raggiungere e occorre realizzare vere e proprie campagne di marketing che riflettano i bisogni e gli interessi dei gruppi coinvolti nel processo di reclutamento.

Siamo partiti dall'osservazione e dai contatti con le scuole, e dal punto di vista dei partecipanti volontari al tavolo e da qui siamo partiti da alcuni aspetti.

- Piano di comunicazione e promozione per il coinvolgimento iniziale dei Mentee e coinvolgente del programma di Mentoring
- Iniziative per «attirare i Mentee 'Giusti?」
- Identificazione dei Mentee
- Condivisione e coinvolgimento dei professori che non sono i Mentor e nel consiglio di classe

In qualità di organizzatori di Mentoring per i giovani e per le Scuole, occorre essere certi di avere tutte le necessarie informazioni di base dei candidati – è essenziale un modulo di candidatura semplice. Un modulo lungo potrebbe scoraggiare i partecipanti, ma è fondamentale disporre del materiale sufficiente per valutare l'idoneità dei candidati.

Si dovrà considerare se l'evidenza di una terza parte affidabile (ad esempio, *youth workers*, *youth trainer* o colleghi) possa rappresentare un 'plus' utile e pratico.

Le tecniche di *marketing* di successo per i programmi di *Mentoring* dovranno comprendere:

- *Poster, brochures* e volantini
- Email mirate
- Presentazioni in plenaria
- Testimonianze e casi studio
- *Siti web e social media*

Sarà utile lavorare attraverso *network* di contatto, come professori, terze parti coinvolte nei progetti come gruppi di volontari e organizzazioni per specifici gruppi target. Il reclutamento *face-to-face* e il passaparola di intermediari ben disposti possono essere molto preziosi. Sarà utile sottolineare che il Mentoring fornisce importanti benefici sia ai *Mentor* che ai *Mentee* con fragilità.

È importante ricordare che occorrerà reclutare più partecipanti (Mentor e Mentee) del necessario: alcuni otterranno un posto ed un abbinamento molto velocemente, altri potrebbero abbandonare il percorso, per alcuni risulterà impossibile il *Matching*, altri risulteranno inappropriati per il Mentoring.

Dalle testimonianze dei volontari, si stanno promuovendo alcune iniziative interessanti, come il predisporre manifesti e piccoli pieghevoli sul PNRR. Le scuole hanno tantissime iniziative e alcune stanno anche pensando di organizzare piccoli eventi (feste o serate musicali), una sorta di open day *ad hoc* per presentare le iniziative ai genitori e ai giovani alunni. c'è qualche resistenza (problemi organizzativi) in proposito, ma alcune ci stanno provando.



Altre azioni potenziali suggerite:

- A. Circolare esplicativa del servizio di mentori e delle sue caratteristiche destinata ai consigli di classe;
- B. Creazione di uno sportello di incontro iniziale (pre-matching);
- C. Proporre un formulario nelle classi con tipologie di bisogni intercettabili dal mentoring;
- D. Riunione con tutti i coordinatori di classe e del team dispersione.

3.4 Monitoraggio e gestione in itinere

Siamo partiti dall'osservazione di alcune scuole, e abbiamo sollevato alcuni aspetti iniziali.

- Difficilmente i mentee sono stati coinvolti nel Matching iniziale;
- Non sempre è stata prevista una supervisione dei rapporti one to one (effetto Tunnel);
- Non sempre sono stati previsti strumenti comuni a tutti i Mentor;
- Non si è pensato a linee guida per la gestione

Dalle testimonianze dei volontari, si individuano alcuni aspetti da presidiare:

1. **Il Tema della sostenibilità:** se davvero stiamo coinvolgendo ragazzi "quasi dispersi", come mantenerli nel percorso? L'uso della "caramella" per addolcire la pillola può non essere ideale, meglio la strada doppia del benessere e della utilità, promuovendo da un lato ambienti aperti, inclusivi, non giudicanti e dall'altro momenti "riflessivi" possibilmente in piccolo gruppo.
2. **Il tema della consapevolezza:** si tratta di dedicare tempo e spazio all'"apprendimento" ai suoi processi e alla sua valutazione, cosa molto diversa dalla competenza. In questo ambito diventano molto utili tutte quelle attività mirate a ripensare al significato di questa parola insieme ai giovani partecipanti, attraverso attività condotte in un "piccolo gruppo riflessivo". Le attività da proporre potrebbero essere riprese da uno strumento molto utile sviluppato in ambito europeo proprio con questo scopo e dedicato all'educazione non formale: lo YouthPass, un processo ed un insieme di strumenti davvero molto utili. Questo processo, attraverso i suoi strumenti; aiuta i partecipanti a tenere traccia e a riflettere sul loro apprendimento mentre si evolve. Utilissimo quindi anche in riferimento al punto della validazione delle competenze
3. **Il tema della "Child safeguarding Policy".** Nella scuola questo aspetto non è particolarmente conosciuto, mentre è un tema fondamentale per chi lavora nel terzo settore, dove è obbligatoria una procedura chiara in tema di maltrattamento dei minori, procedura che tutela contemporaneamente chi entra in contatto con l'organizzazione e usufruisce dei suoi servizi, e l'organizzazione stessa. Il primo aspetto critico è appunto quella della relazione one to one, in genere "vietate" agli operatori sociali per i rischi rilevanti che comportano. Occorrono regole e sistemi per prevenire e per rispondere ad eventuali "incidenti", tra i quali:

- a. Definire le regole di quello che si può fare e non fare: mentor e mentee non dovrebbero avere ad esempio rapporti diretti al di fuori della relazione a scuola (no contatti telefonici, no contatti social, no uscite da soli etc)
- b. Definire un responsabile della *Child safeguarding Policy*, al quale segnalare eventuali dubbi o preoccupazioni di maltrattamenti e disagi: costui, definirà una commissione che eventualmente segnalerà eventi sospetti all'assistenza sociale e/o alla pubblica sicurezza
- c. Prevedere una formazione dei mentor su questi temi

Occorrono regole e sistemi per attenuare i rischi delle relazioni one to one (come fare? open space?). Sicuramente occorrono attività di promozione verso i giovani del tema della loro salvaguardia, i quali devono avere uno strumento semplice, light e percepito come amichevole (non la preside, insomma, ma eventualmente sì la psicologa della scuola) per segnalare eventuali disagi.

4. Il tema del monitoraggio vero e proprio, delle fasi e degli indicatori

I percorsi di mentoring si svolgono tempi obiettivi e contenuti diversi. Come fare a verificare che la singola coppia sta procedendo bene? La documentazione in itinere dei percorsi e delle attività è secondi alcuni istituti la chiave, utile non solo al coordinatore (o al supervisore) ma anche agli insegnanti del consiglio di classe, che attraverso il coordinatore (o altro docente referente) possono seguire il percorso, dare suggerimenti, segnalare aspetti critici o positivi. La documentazione a cura del Mentor è insomma lo strumento principale di comunicazione di una nuova triade educante (Mentee, Mentor e Docente di classe referente). Alcune scuole hanno pertanto previsto che l'intero percorso sia documentato dal mentor in **un diario di bordo**, memorizzato in cloud, a cui ha accesso il coordinatore (o supervisore), il docente referente della classe e tutto il team di supporto.

Anche il mentee dovrebbe disporre di uno strumento di documentazione del percorso (una sorta di **portfolio...**), per facilitare la sua riflessività e potenziale competenze metacognitive sui processi di apprendimento. Alcune scuole hanno previsto che il mentee aggiorni (supportato dal mentor) di una sorta di taccuino digitale (una semplice e-board), che segue la metafora dei passi percorsi ad ogni tappa (si veda l'attività Cosa hai imparato oggi? Del percorso youthpass). Per includere gli aspetti dell'affettività e dell'emotività alcune scuole hanno previsto che su questo taccuino ad ogni incontro mentor e mentee scelgano una immagine che esprime il loro stato emotivo, non per giudicare o indagare ma solo per prenderne consapevolezza. Questo strumento è privato alla relazione di mentoring ed eventuali condivisioni di parti di esso dovrebbero essere approvate dal mentee.

Per facilitare il confronto tra i diversi percorsi alcune scuole stanno prevedendo delle tappe fisse, da percorrere nella coppia di mentoring o nel piccolo gruppo, con attività comuni a tutti i percorsi. Ad esempio:

Prima tappa: in coppia. Finalità: definire in termini SMART gli obiettivi: Strumento di formalizzazione: patto formativo: tempi, tra il primo e il secondo incontro

Seconda Tappa: in piccolo gruppo Finalità: riconoscere i diversi stili di apprendimento e il proprio specifico. Attività: Imparare a destreggiarsi (vedi processo YouthPass) Tempi: intorno al terzo incontro

Terza Tappa: in coppia. Finalità riflettere sui propri risultati di apprendimento. Tempi: a metà percorso

Quarta tappa: in piccoli gruppi. Finalità: stimolare comportamenti più *mastery oriented*. Attività: Autopercezione del proprio apprendimento autodiretto (vedi il processo YouthPass). Tempi: a tre quarti del percorso

Ultima tappa: prima in gruppo e poi in coppia. Finalità: mettere in trasparenza le competenze maturate. Tempi: ultimo incontro.

Il monitoraggio inoltre può essere di tipo quali quantitativo: attraverso i seguenti indicatori:

- Costanza partecipazione: n incontri rimandati/sollecitati
- Livello di Attivazione / Autonomia – Raccolto dai diari di bordo
- Qualità/approfondimento/originalità dei lavori comuni – Raccolto dal portfolio e dai lavori di gruppo
- Gradimento/ clima – Raccolto da indagini ad hoc
- Raggiungimento degli obiettivi fissati

5. Il tema delle relazioni con la comunità educante.

Questo è un tema fondamentale perché un vero cambiamento non è mai unidirezionale: è da contrastare ogni atteggiamento del tipo "ti consegno io ragazzino rotto e tu me lo ridai aggiustato". Se non cambia anche il contesto non è immaginabile una trasformazione continuativa, soprattutto se lavoriamo con mentee più giovani. Il mentor quindi

- a. entra in relazione anche con le famiglie, con l'obiettivo di facilitare la relazione tra la famiglia e la scuola (spesso il rapporto è critico) e di orientare la famiglia affinché offra un supporto coerente alla fine della relazione di mentoring;
- b. entra in relazione con il consiglio di classe (eventualmente attraverso il coordinatore) per raccordare gli ambiti sui quali sta lavorando con l'esperienza vissuta in classe. Può, se ritenuto opportuno, intervenire nella classe di riferimento del suo Mentee;
- c. entra in relazione con il Team di prevenzione della dispersione e con gli altri mentor con i quali realizza periodici circle time o prevede iniziative nel piccolo gruppo con altre coppie di Mentor-Mentee

5. Il tema della cura del mentor e della supervisione educativa

La relazione educativa con ragazzi in disagio può essere particolarmente stressante per il mentor: quando questo ultimo non è adeguatamente sostenuto potrebbe avere atteggiamenti poco costruttivi e/o utili nella relazione di aiuto. Pertanto, alcune realtà hanno previsto una supervisione educativa costante da parte del mentor della scuola e la partecipazione a gruppi di auto aiuto riflessivi.

Sono stati quindi previsti momenti periodici (uno ogni 21 gg) in cui Mentor e Team di progetto si incontrano on line per raccogliere criticità e sostenere difficoltà, scambiare strumenti e risultati, validare progettazione etc.

Altre azioni potenziali suggerite:

- Formare alcuni supervisor esperti in monitoraggio e supervisione di Mentoring
- Utilizzare i modelli di competenze SIM e modelli funzionali di Clutterbuck per poter effettuare una supervisione specifica sull'esercizio della mentorship in corso d'opera;
- Chiamare società esperte in supervisione del mentoring esterne alla scuola.

3.5 Validazione competenze apprese nel Mentoring

Anche qui, altre domande da cui siamo partiti:

- Come spendere i risultati del Mentoring singolarmente all'interno del CV scolastico?
- Come valorizzare il percorso, senza necessariamente far sì che risulti come "credito" o "bonus"

Se da una parte, il mentoring direttamente lavora sulle competenze comportamentali ed è chiamato ad incidere sulla motivazione alla frequenza scolastica, dall'altra, affinché questi aspetti abbiano un valore riconosciuto, devono avere un impatto indiretto anche sulla carriera scolastica del Mentee. In particolare, in alcune linee di Mentoring fatte per contrastare la dispersione scolastica, quanto viene fatto con i propri Mentor dovrebbe avere una modalità di riconoscimento nella performance scolastica del Mentee.

Il Mentoring nelle scuole, infatti, dovrebbe essere considerato come una delle attività che gli studenti possono frequentare e che complessivamente contribuiscono a comporre il curriculum di attività di uno studente, da quello più bravo a quello a rischio di abbandono e con *performance scolastiche* basse.

Immaginiamo che l'e-portfolio previsto dalle linee guida sull'orientamento (da elaborare con la guida del docente tutor) sia lo strumento ideale in cui includere anche l'esperienza di mentoring, in quanto prevede peraltro una certificazione "globale" delle competenze a cura del Consiglio di Classe. Ad oggi, tuttavia, è obbligatorio solo per il triennio delle superiori, con una certificazione delle competenze intesa come "a richiesta". E nelle scuole medie o nel Biennio delle secondarie di secondo grado? In questo caso si potrebbero prevedere diverse modalità di validazione delle competenze:

- A. Riconoscimento delle competenze curriculari a cura del docente di riferimento, nel caso si focalizzino competenze curriculari;
- B. Riconoscimento delle competenze extra curriculari a cura del coordinatore dell'educazione civica o altri apprendimenti vicini o simili
- C. Coinvolgimento di docenti che insegnano competenze di base, che riconoscano il percorso di Mentoring in una prova o in una interrogazione / racconto del Mentoring valido all'interno delle prove da sostenere all'interno di quelle specifiche materie (un riconoscimento indiretto, ma fattivo).

In ogni caso, affinché le competenze acquisite in modalità non formali possano essere validate occorre fare tesoro dell'esperienza maturata nell'ambito dell'educazione non formale, dove la "messa in trasparenza delle competenze acquisite" (mediante strumenti riflessivi, autovalutativi e la "raccolta" di evidenze) è il punto centrale per la successiva validazione.

Opportunità

Già adesso nei programmi di Mentoring, vengono spesso rilasciate ai Mentee delle attestazioni, mentre i Mentor sono testimoni del successo della propria partecipazione. In molti progetti europei che hanno sperimentato questa modalità, si è cercato di andare oltre, sperimentando il riconoscimento dei risultati di apprendimento dei *Mentee* in modo coerente con le politiche Europee in materia di validazione dell'apprendimento non formale, la quale si basa su quattro principi fondamentali:

- L'approccio della validazione dovrebbe dare ad ogni *Mentee* l'opportunità di ottenere il riconoscimento per i risultati di apprendimento conseguiti.
- Deve differire sia nel formato che nel livello di dettaglio, in modo da soddisfare le preferenze dello stesso *Mentee*.
- Dovrebbe essere progettato in modo da non interferire con il processo dello stesso Mentoring.
- Dovrebbe integrarsi con il Curriculum scolastico e formativo del contesto in cui il Mentoring è promosso e attuato.

Lo sviluppo di sistemi di validazione dell'apprendimento non formale e informale è una priorità fondamentale del programma Erasmus plus - Gioventù. Ciò riflette le più ampie priorità politiche a livello europeo che riguardano il corretto riconoscimento dei risultati di coloro che hanno intrapreso un percorso formativo in contesti non formali e informali.

Una fonte interessante a cui ispirarsi è lo **Youthpass**, strumento nato per documentare e riconoscere i risultati dell'apprendimento non formale conseguiti dai partecipanti ai progetti nell'ambito del programma Erasmus+|Gioventù. La specificità dello Youthpass è quella di non essere soltanto un certificato, ma anche uno strumento che incoraggia i giovani a riflettere sul proprio apprendimento e pertanto a migliorare la qualità dello stesso. In realtà Youthpass prevede un vero e proprio processo da mettere in durante tutto il ciclo di vita del progetto per supportare l'apprendimento dei partecipanti e fornisce anche una ricca strumentazione di attività pronte ad essere utilizzate, tra cui quelle "centralissime", dedicate al riconoscimento delle competenze. Questo punto si riallaccia quindi strettamente al punto 3.4, perché affinché un qualsiasi sistema possa validare competenze acquisite attraverso strumenti non formali occorre che il ragazzo metta in trasparenza le proprie competenze attraverso attività specifiche che potrebbero essere integrate nello strumento del portfolio

Su particolari target di Mentee, e in particolare per quelli in uscita dal sistema di istruzione potrebbe essere utilizzato l'EQF come indicatore del livello di apprendimento posseduto. L'EQF, infatti, è stato progettato per ricoprire tutti i tipi di apprendimento, incluso le soft skill, particolare caratteristica dei risultati dei Mentee. D'altro canto, la stessa politica europea in materia di validazione dell'apprendimento non-formale e informale ne incoraggia l'utilizzo.

Suggerimenti per la Scuola

Il punto focale di questi modelli o è quello di consentire, ove possibile, al Mentee di ricorrere ad alcune semplici modalità per documentare i propri risultati di apprendimento. È una pratica espressione del compito dell'“identificazione” come enunciato dalla guida sulla validazione dell'apprendimento non formale. Un' affidabile identificazione dei risultati di apprendimento, fornisce la base per un più ampio riconoscimento, finanche possibili certificazioni dei risultati (Perchiazzi, 2023).

In ambito europeo sono state sperimentate tre diverse modalità che possono essere utilizzate anche in modo integrato

1. Un CV semplice

In primo luogo, può essere redatto un CV semplice. L'Europass CV ha un riconoscimento europeo e consente all'utente di selezionare parti d'interesse ed eliminarne altre (per esempio, il CV completo comprende la parte delle competenze linguistiche, che potrebbe essere poco appropriata per molti Mentee in oggetto). L'Europass CV è progettato per consentire di allegare materiali, tra cui i *Learning Statement* (in cui sono riportati i risultati di apprendimento) o i *Portfoli* (che raccolgono le prove; le evidenze dirette e prodotti che dimostrano il raggiungimento dei risultati di apprendimento).

È importante lasciare al Mentee la libertà di scelta di uno di questi metodi, di combinarli tra loro, o di non usarne nessuno.

2. Learning Statement

I Learning Statement esprimono ciò che un discente può fare come risultato di un'esperienza di apprendimento – in questo caso il Mentoring. Sono espressi a livelli differenti in base alla posizione del Mentee, e devono includere:

Una breve descrizione del processo di Mentoring;

- Gli obiettivi che il Mentee ha pianificato di raggiungere come risultato del Mentoring;
- Eventuali modifiche apportate in itinere agli obiettivi;
- Una sintesi di quanto realmente fatto dal Mentee, incluso le attività pianificate ed altre essere emerse durante il periodo di Mentoring;
- Competenze tecniche utilizzate e/o apprese durante il Mentoring (ad esempio competenze informatiche);
- Abilità di interazione sociale e auto-apprendimento personale acquisite durante il Mentoring;
- Un'indicazione dei compiti che il Mentee è in grado di assumere come risultato dell'apprendimento acquisito. In altre parole, se possibile questi risultati dovrebbero essere definiti come “risultati dell'apprendimento”, ad esempio dichiarazioni di ciò che il Mentee può fare come risultato dell'esperienza di Mentoring.

La lunghezza del Learning Statement può variare a seconda dell'individuo, ma anche a seconda del tipo di progetto di Mentoring: normalmente da un minimo di una ad un massimo di tre pagine A4. Lavorare per lo sviluppo di un *Learning Statement* può essere un elemento utile in ogni programma di Mentoring.

Il Portfolio

Il *portfolio* fornisce una serie completa di evidenze sul processo di Mentoring e sui risultati del *Mentee*. La forma e il contenuto possono variare a seconda del programma e delle particolari esigenze del *Mentee*.

I contenuti tipici di un *portfolio* sono:

- Breve descrizione della natura del programma di mentoring. Normalmente è una dichiarazione standard per tutti i partecipanti e comprende:
 - o Durata;
 - o Obiettivo
 - o Ruoli del *Mentor/Mentee*
 - o Requisiti (o compiti) del *Mentee*.
- Una dichiarazione opzionale, preparata insieme da *Mentee* e dal *Mentor*, che spiega particolari caratteristiche che possono essere specifiche ai propri accordi di Mentoring.
- Obiettivi del *Mentee* (questo è un piano concordato tra *Mentee* e *Mentor*, o un adattamento di esso, la titolarità del documento è del *Mentee*, sebbene sia supportato dal *Mentor* nella preparazione della versione originale e dal promotore in eventuali adattamenti al *portfolio*).
- La dichiarazione dei risultati del *Mentee*. Al *Mentee* andrà fornito un format in cui poter strutturare le proprie risposte. Potrebbe essere prodotto attraverso un'intervista, utilizzando un questionario a risposte aperte. I *Mentee* con disagio o difficoltà specifiche hanno bisogno di aiuto a riconoscere e affermare ciò che hanno appreso (anche se hanno già fatto progressi grazie al processo di Mentoring)
 - o Potrebbe essere sotto forma di video o registrazione audio, se lo si trova più pratico di un testo scritto.

Dovrebbe fornire qualche elemento che indichi il 'prima' e il 'dopo' – per fornire un'indicazione del valore aggiunto.

La dichiarazione dei risultati è a carico del *Mentee* – cui spetta la decisione finale su quali elementi voler includere. È però opportuno prevedere anche una valutazione da parte del promotore, in cui si afferma che il *Mentee* ha seguito i requisiti del programma e una conferma dei risultati ottenuti. Questa valutazione è a carico del promotore - anche se la stesura dovrà essere concordata con il *Mentee*. Di seguito alcune possibili domande utili al promotore:

- Il *Mentee* ha partecipato all'intero processo (rispettato gli appuntamenti ecc.)?
- Posso individuare particolari risultati raggiunti dal *Mentee* durante il processo di *Mentoring*?
- L'auto-valutazione del *Mentee* è coerente con la mia?
- Una dichiarazione dei progetti futuri del *Mentee* in relazione al proprio sviluppo personale. Dove andrò domani?

Eventuali elementi aggiuntivi per il *portfolio* potrebbero essere:

- Esempi di lavori prodotti, selezionati dal *Mentee* (nota: è importante che venga riconosciuta al *Mentee* la titolarità dei propri lavori e occorrerà sempre avere la sua approvazione per qualsiasi uso esterno);
- Un diario di riflessione – anche se questo non dovrebbe essere utilizzato per eventuali esaminazioni esterne.



Il formato del *portfolio* può essere sia informato cartaceo che digitale. La caratteristica chiave è che la titolarità del portfolio sia del Mentee e deve pertanto essere in un formato a lui accessibile. Non deve necessariamente essere prodotto in un unico formato, - alcune parti potrebbero essere cartacee, altre online o in formati alternativi.

Una buona base per il portfolio può essere la scheda 'Obiettivi risultati raggiunti o la scheda 'Piano di sviluppo personale e professionale del Mentee (cfr. parte 5 del libro "Imparo dunque sono: Il Mentoring a Scuola").

3.6 Valutazione

Infine, alcune domande.

- Come valutare i risultati?
- Con quali strumenti e criteri?

Dalle testimonianze dei volontari, questo è un aspetto complesso.

Sicuramente alcune scuole si stanno attrezzando con sistemi semplici come la creazione di alcuni indicatori: Livello di presenza; livello di partecipazione in classe. Tuttavia, riteniamo fondamentale coinvolgere i mentee nel processo di valutazione, in modo che possano esprimere le proprie opinioni, e i propri contributi al miglioramento del programma.

Alcune scuole si stanno proponendo di attivare un laboratorio finale di progettazione partecipata, per capire, dal punto di vista dei nostri giovani cosa è andato meglio e cosa invece andrebbe cambiato

Altre azioni potenziali suggerite:

- Formare alcuni supervisor esperti in valutazione di Mentoring;
- Chiamare una società esterna esperta in valutazione
- Distinguere e utilizzare modelli specifici di valutazione sul Mentoring e non di altre metodologie.

Su questo ultimo punto infatti suggeriamo alle scuole (dai corsi Project Manager e *scheme designer* di Mentoring della SIM) di operare questi tipi di valutazione distinguendone le varie valenze.

Monitoraggio qualitativo

- Processo (i Diari)

Supervisione e valutazione qualitativa

- Elaborazione di una scheda finale «obiettivi risultati raggiunti»

Valutazione di progetto

- Fasi Progetto (Ex ante – ex post)
- Dati quantitativi
- Impatto sul Target

ALLEGATO

Il punto di vista di alcuni professori dopo i corsi di formazione Mentor e PM

A cura di Emanuela Scarpone

A partire da alcuni colloqui effettuati trasversalmente ad alcuni istituti scolastici sono emerse alcune evidenze di tipo qualitativo sulla offerta formativa MENTORING SCUOLE

1- Principali Feedback sulla formazione

La platea degli insegnanti e dei dirigenti si rivolge alla Scuola Italiana Mentoring per comprendere meglio che cosa è il mentoring e come si può applicare all'interno del contesto scolastico perché la conoscenza del mentoring formale è "uno sconosciuto".

*"Quando ci hanno parlato di mentoring non sapevamo neppure di cosa si trattasse..."
"ne avevo una percezione un po' vaga e comunque disordinata..."*

Partecipare al corso ha consentito di rendere più vicino il concetto di mentoring e di comprenderne meglio le finalità e le modalità di attuazione.

Lo ha fatto anche in una modalità diversa dal solito sia per struttura, sia per la modalità di partecipazione attiva che è stata proposta:

la struttura del corso consente di interfacciarsi con un modo diverso di apprendere basato sul coinvolgimento attivo, sulla riflessione, sulla condivisione e sulla responsabilità personale.

l'approccio informale volto a favorire l'apprendimento è percepito molto positivamente

"un corso davvero diverso dagli altri, molto coinvolgente...i docenti sono molto professionali ma informali..."

Oltre ad acquisire maggiore consapevolezza rispetto al mentoring, il corso ha consentito anche di interrogarsi in modo critico ed evolutivo rispetto a se stessi e al proprio ruolo come insegnanti e come futuri mentori.

"Dopo il corso tutto mi è più chiaro e sono riuscita a mettere in ordine le mie idee un po' confuse sul mentoring e a capire di cosa si tratta davvero"

Utilizzare occasioni di apprendimento diverse dalla modalità frontale e incoraggiare la partecipazione e la riflessione attiva attraverso esercizi, condivisioni personali, visione dei filmati, condivisione dei lavori fatti in autonomia e in autoformazione, rappresenta non solo una nuova e più efficace e piacevole modalità di apprendimento, ma suggerisce anche agli insegnanti un nuovo modo di apprendere da utilizzare anche per il lavoro in classe con i propri allievi.



"Abbiamo lavorato confrontandoci a vicenda...è stato bello lavorare con le nostre emozioni ...in alcuni casi sono nate anche delle amicizie tra colleghi perché abbiamo avuto modo di confrontarci e conoscersi su un piano umano oltre che professionale...porterò con me quello che ho appreso nelle mie classi tutti i giorni..."

2- I temi più interessanti, quelli che hanno avuto maggior presa:

Emerge con chiarezza il valore dell'apprendimento e della necessità/volontà di approfondire aree tematiche fondamentali non solo per il mentoring formale, ma anche per rendere più efficace e consapevole il proprio modo di insegnare e di relazionarsi con i ragazzi

il valore dello **storytelling** come modalità per condividere efficacemente le proprie esperienze

"ho scoperto che lo storytelling nel mentoring non è una tecnica ma un elemento chiave per trasferire un'esperienza autentica"

il valore dell'Ascolto

"ho pensato che questo elemento che si dà un po' per scontato come competenza che già si agisce, in realtà è un punto di attenzione fondamentale essendo noi insegnanti abituati a parlare, trasmettere informazioni"

l'importanza del **non giudizio**

"Mi ha colpito molto come utilizzare la calma, porsi domande importanti, mettersi nei panni degli altri, spronare con esempi di vita vissuta personale senza dar retta al giudizio che scatta"

3- Gli esercizi più ricordati

il tuo mentore: ovvero l'esperienza personalmente vissuta

"è stato bello partire da noi, ricordando i nostri mentori...ho compreso il valore del modello di riferimento...ricordare la mia mentore mi ha fatto capire la complessità della figura del mentore..."

la visione degli spezzoni di film: una riflessione mediata e maggiormente ricordata/memorizzata

"io mi ricordo ancora i filmati a distanza e il loro ricordo mi aiuta a riprendere le dimensioni chiave che appartengono al mentor"

la presentazione attraverso un oggetto: l'accesso ad una dimensione personale che fa appello anche agli aspetti più emozionali



"la presentazione più personale ha consentito a tutti di conoscerci su un piano diverso, originale...ho scoperto aspetti belli dei colleghi che già conoscevo,

l'esercizio delle zavorre: maggiore consapevolezza

"mi ha fatto capire davvero che cosa mi può ostacolare e come lasciare via ciò che può ostacolare"

4- Principali aspetti critici da chiarire ed approfondire

- **Il quadrante di Clutterbuk** suscita ancora qualche dubbio e non sempre se ne comprende l'utilizzo concreto (da notare che molti docenti, visto il periodo dell'anno in cui è stato fatto il corso, molto denso di impegni scolastici e vicino agli esami e alla fine della scuola, non sono riusciti a fare l'autoformazione con la presenza e l'approfondimento necessari)

"Mi sono reso conto che c'è ancora tanto da fare, studiare e metabolizzare..."

- **Come fare l'abbinamento pratico tra mentor e mentee** (da notare che queste evidenze si riferiscono a docenti che hanno fatto solo il corso Mentor)

"mi sento piccola rispetto al ruolo... chi mi sceglierà? Quale interesse può avere un ragazzo a scegliere e ispirarsi ad un docente come me?...Sarò all'altezza del compito?..."

- **Accordo con i docenti che non faranno mentoring**

"come accoglieranno la cosa? ...Capiranno il valore e l'importanza?"

- **Come avere il supporto dei genitori**

"spesso i genitori non sanno che cosa accade e può capitare che siano un ostacolo, mi chiedo come poterli coinvolgere o comunque avere il loro sostegno"

- **Come proporre il progetto nella scuola ai ragazzi**

"non è così facile poi proporre i progetti agli stessi ragazzi che ne hanno più bisogno...come si può far passare e coinvolgere i ragazzi?"



Risorse e bibliografia

Libri

- Batini F., G. Del Sarto, M. Perchiazzi, 'Raccontare le competenze', Transeuropa Edizioni, 2007.
- Clutterbuck D., A ciascuno il suo Mentor. Manuale di Mentoring. Franco Angeli, Milano, 2019.
- D'Alessio M., Laghi F. e Giacalone V., Mentoring e Scuola, Hoepli Editore, Milano, 2010.
- Giacalone V., Un approccio non formale alle difficoltà scolastiche, (Tratto da L'accompagnamento per contrastare la dispersione Universitaria. Mentoring e Tutoring a sostegno per gli studenti). Libri del Fondo Sociale Europeo Ois Isfol, 2005.
- Ghigne V., La dispersione scolastica. La parola chiave. Roma: Carocci Editore, 2005.
- Pellerey M., L'agire educativo, Las, 1998.
- Pellerey M. e F. Orio, QPPC, il questionario di percezione delle proprie competenze e convinzioni, Edizioni Lavoro, 2001.
- Pellerey M., Dirigere il proprio apprendimento, La Scuola, 2006.
- Perchiazzi M., 'Apprendere il Mentoring. Manuale operativo per la formazione dei Mentor', Massa, Transeuropa Edizioni, 2009.
- Santinello M. Marta E., Il Mentoring, Unicopli, 2010.
- Mancuso V., "I Quattro Maestri", Garzanti, Milano, 2020.
- Sclavi M e Giornelli "La scuola e l'arte di ascoltare", Feltrinelli, 2019
- Perchiazzi M., 'Imparo dunque sono. Il Mentoring a Scuola', Industria e Letteratura, 2023.

Sitografia

- <http://europass.cedefop.europa.eu>
- <https://www.emccitalia.it/>
- <https://www.emccglobal.org/>
- <https://www.scuolaitalianadimentoring.com>
- <https://clutterbuck-cmi.com/>
- <https://www.youthpass.eu/it/>

Argomenti collegati e articoli:

"Il role modeling e la motivazione"

<https://www.scuolaitalianadimentoring.com/il-mentoring-ed-i-valori-il-role-modeling-e-la-motivazione/>

"Il Mentoring nella Scuola: spunti di riflessione"

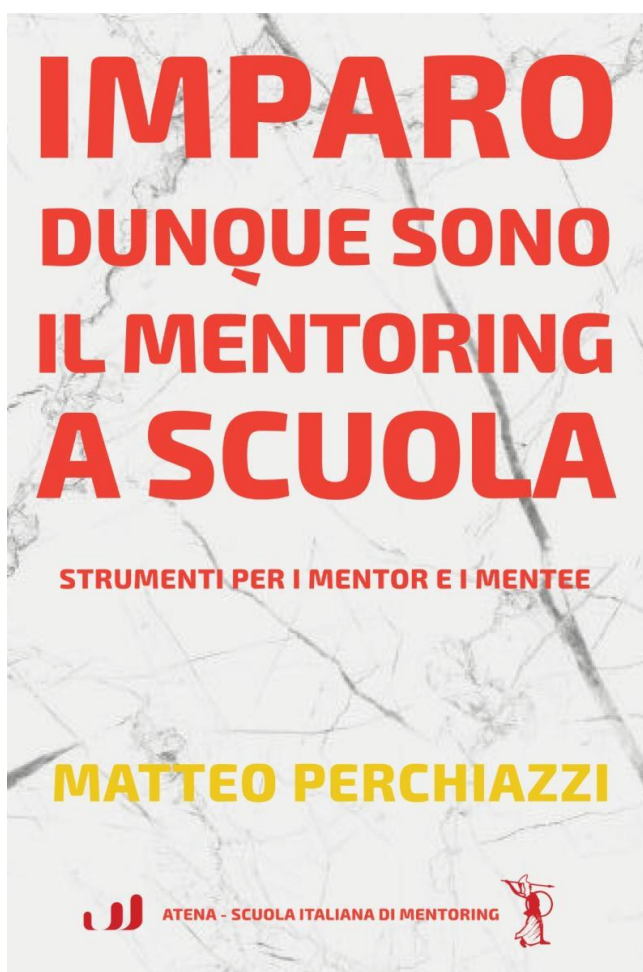
<https://www.scuolaitalianadimentoring.com/il-mentoring-nella-scuola-spunti-di-riflessione/>

"Il Mentoring nella Scuola: applicazioni possibili"

<https://www.scuolaitalianadimentoring.com/il-mentoring-nella-scuola-applicazioni-possibili/>

Promotori

Il documento presente è promosso dalla SIM – Scuola Italiana di Mentoring, da Industria e Letteratura, e dalla nuova collana della casa editrice Atena – SIM Scuola Italiana di Mentoring, che hanno dedicato molto tempo, insieme a tutti i volontari, per la realizzazione di questa breve linea guida. Ci auguriamo possa servire a realizzare dei progetti di Mentoring di qualità nelle Scuole Italiane!



<https://industrialetteratura.it/prodotto/imparo-dunque-sono-il-mentoring-a-scuola/>

