



Manuale del Mentore

Partner capofila: Sportsko učilište PESG

Referenti: Renato Vuk, Sanda Gale

Autore: Renato Vuk, bacc. Oec.

Contenuti

Prefazione 5

PARTE 1: BASI E CONTESTO (Unità di orientamento) 6

1. Introduzione 6

- 1.1. Che cos'è il Progetto RomniME? 6
- 1.2. Scopo di questo Manuale 7
- 1.3. Gruppi target e come utilizzarlo 7
- 1.4. Panoramica dei contenuti del manuale 9
- 1.5. Sul concetto di mentoring 9

2. Sfide e ostacoli 10

- 2.1. Ostacoli sistemici affrontati dalle giovani donne rom (istruzione, discriminazione, povertà, ruoli di genere) 11
- 2.2. Aspettative ed esperienze vissute dai mentori 15
- 2.3. Sfide nel reclutamento e nella fidelizzazione dei mentori 17
- 2.4. Richieste emotive, rischio di burnout e lacune istituzionali 19

3. Ruoli e responsabilità 21

- 3.1. Ruoli di mentori e mentee 21
- 3.2. Costruire relazioni rispettose e reciproche 24
- 3.3. Aspettative etiche: consenso, riservatezza, limiti 27
- 3.4. Ciò di cui i mentori **non** sono responsabili (es. terapia, gestione dei casi) 32

PARTE 2: IL MENTORING (Unità di apprendimento) 35

4. Metodi di mentoring: introduzione 36

4.1. Modulo 1: Mentoring individuale 41

- 4.1.1. Definizione, punti di forza e rischi 41
- 4.1.2. Quando funziona meglio 44
- 4.1.3. Approccio passo per passo e strumenti 46
- 4.1.4. Riflessione 76
- 4.1.5. Autovalutazione 78

4.2. Modulo 2: Mentoring di piccolo gruppo (fino a 6 mentee) 79

- 4.2.1. Quando e perché usare il formato di piccolo gruppo 80
- 4.2.2. Formazione del gruppo (compatibilità, fiducia) 84



- 4.2.3. Progettazione delle sessioni di gruppo 90
- 4.2.4. Appartenenza e sicurezza per i mentee 106
- 4.2.5. Riflessione 114
- 4.2.6. Lista di autovalutazione 115
- Come hai fatto? 115
- 4.3. Modulo 3: Mentoring di grande gruppo (oltre 6 mentee) 116
 - 4.3.1. Scopo del metodo 116
 - 4.3.2. Preparare i mentee alle dinamiche del metodo (sicurezza emotiva) 121
 - 4.3.3. Progettare eventi e strumenti significativi 129
 - 4.3.4. Riflessione 133
 - 4.3.5. Lista di autovalutazione 134
- 5. Modulo 4: Applicare approcci culturalmente sensibili e intersezionali 137
 - 5.1. Mentoring culturalmente sensibile 138
 - 5.1.1. Che cos'è il mentoring culturalmente sensibile? 138
 - 5.1.2. Riconoscere la diversità all'interno delle comunità rom 142
 - 5.1.3. Come applicare il mentoring culturalmente sensibile? 146
 - 5.2. Intersezionalità nel mentoring 148
 - 5.2.1. Che cos'è l'intersezionalità? 148
 - 5.2.2. L'intersezionalità nella pratica 152
 - 5.2.3. Come applicare l'intersezionalità 154
 - 5.2.4. Superare i propri pregiudizi 160
 - 5.3. Riflessione 173
 - 5.4. Autovalutazione 174
- 6. Modulo 5: Monitoraggio, valutazione e adattamento reattivo 175
 - 6.1. Monitoraggio e valutazione 175
 - 6.1.1. Diversi tipi di monitoraggio 177
 - 6.1.2. Modello logico di base 179
 - 6.1.3. Raccolta dei dati per il monitoraggio 185
 - 6.2. Adattamento reattivo 189
 - 6.2.1. Follow-up 189
 - 6.2.2. Riflessione sui progressi 191
 - 6.2.3. Piano di monitoraggio e adattamento 193
 - 6.3. Riflessione 198
 - 6.4. Autovalutazione 199

- 7. Conclusione 202
- 8. Glossario 203
- 9. Riferimenti e letture di approfondimento 207

Prefazione

Il **Manuale del Mentore RomniME** è stato creato per celebrare e sostenere il ruolo vitale che i mentori svolgono nella vita delle giovani donne rom. Il mentoring apre spazi di apprendimento, crescita e connessione. Significa condividere conoscenza, costruire fiducia e incoraggiare fiducia in sé stesse, affinché le mentee possano riconoscere e sviluppare i propri punti di forza.

Questo manuale nasce dal progetto **RomniME**, numero di progetto 101144417, cofinanziato dall'UE attraverso il programma CERV, che si fonda sulla resilienza, creatività e aspirazioni delle donne rom. Riunisce strumenti pratici, suggerimenti e riflessioni modellati su esperienze reali. L'obiettivo è fornire ai mentori una risorsa utile e ispirante, radicata nella realtà quotidiana ma aperta a contesti diversi.

Lo offriamo come un compagno positivo nel tuo percorso di mentoring. All'interno troverai linee guida, metodi e idee, ma anche opportunità di riflessione e adattamento. Ogni relazione di mentoring sarà diversa, ma tutte hanno il potenziale di generare un cambiamento significativo, sia per la mentee sia per il mentore.

La nostra speranza è che questo manuale ti sostenga, ti incoraggi e ti ricordi l'impatto che il mentoring può avere. Ogni passo che compi con una mentee contribuisce a un movimento più ampio di emancipazione, uguaglianza e inclusione. Insieme, questi sforzi possono trasformarsi in un cambiamento duraturo per individui, comunità e la società nel suo insieme.

PARTE 1: BASI E CONTESTO (Unità di orientamento)

1. Introduzione

1.1. Che cos'è il Progetto RomniME?

RomniME (Mentors for Young Roma Women's Empowerment) è un progetto transnazionale cofinanziato dal programma UE **CERV-2023-EQUAL**, che mira a rafforzare l'emancipazione delle giovani donne rom aumentando il loro accesso a diritti, servizi, istruzione e opportunità attraverso il mentoring.

Il progetto risponde a disuguaglianze profondamente radicate e a barriere sistemiche affrontate dalle donne rom in tutta Europa, in particolare all'incrocio tra etnia, genere ed esclusione socio economica. RomniME costruisce un approccio strutturato al mentoring, utilizzando metodi collaudati, attività di capacity building e ricerca per potenziare l'autodeterminazione, la resilienza e la visibilità delle donne rom.

The project RomniMe is co-funded
by the EU CERV-2023-EQUAL program



Co-funded by
the European Union

Attraverso le relazioni tra mentori e mentee, il progetto contribuisce a creare percorsi di sostegno personalizzati, a costruire fiducia nelle istituzioni e a favorire una rete di alleati rom e non rom che lavorano insieme verso l'uguaglianza di genere ed etnica.

È proprio in questo modo che è stato sviluppato il presente Manuale: basandosi sulla ricerca, sulla sperimentazione dell'approccio scelto e combinando tutti i risultati emersi da tre diverse prospettive: quelle delle giovani donne rom, quelle degli esperti e dei mentori, e quelle dello staff che ha lavorato al progetto stesso.

Tutto questo ha creato una solida base per lo sviluppo di un materiale didattico di qualità, che copre diversi punti di vista e un ampio spettro di temi e approcci per costruire relazioni solide tra mentori e mentee, nonché con le altre persone coinvolte.

1.2. Scopo di questo Manuale

Questo Manuale rappresenta uno dei principali risultati del progetto **RomniME**. È concepito come una risorsa di autoapprendimento per i mentori che lavorano con giovani donne rom — e come futuro strumento di formazione per una diffusione più ampia.

I suoi obiettivi sono:

- ⑩ Fornire ai mentori le conoscenze, i metodi e gli strumenti necessari per sostenere le donne rom in diversi ambiti della vita.
- ⑩ Promuovere pratiche di mentoring culturalmente sensibili, etiche e sostenibili.
- ⑩ Sostenere un cambiamento sistemico a lungo termine formando mentori competenti, sicuri di sé e riflessivi.

Il manuale riflette i risultati emersi dalle ricerche, dalle sperimentazioni e dalle valutazioni del progetto, combinando approfondimenti teorici con applicazioni pratiche.

1.3. Gruppi target e modalità di utilizzo

Il Manuale è destinato a:

- ⑩ Mentori attuali e futuri (rom e non rom) che sostengono giovani donne rom, attivi in contesti di base, ONG, comunità, istruzione o simili.
- ⑩ Formatori e facilitatori di percorsi di mentoring.
- ⑩ Organizzazioni della società civile (e altre) che intendono avviare o migliorare iniziative di mentoring.

Questo Manuale offre un percorso di apprendimento strutturato ma flessibile, pensato per guidare i mentori attraverso circa 20 ore di autoformazione. Include metodi di mentoring concreti, sviluppati e testati durante il progetto **RomniME**, garantendo che ogni approccio nasca da un'esperienza reale.

Il contenuto è organizzato in moduli basati su competenze, che aiutano i mentori a sviluppare le abilità specifiche necessarie per sostenere efficacemente le giovani donne rom.

Accanto alla teoria, il Manuale fornisce strumenti pratici, modelli e casi reali che i mentori possono applicare direttamente al loro lavoro. Ogni modulo è arricchito da spunti di autovalutazione e attività di riflessione, che incoraggiano i mentori a valutare la propria crescita, adattare l'approccio e approfondire la consapevolezza nel tempo.

Che venga utilizzato in autonomia o all'interno di un programma di formazione strutturato, il Manuale è pensato per sostenere i mentori non solo in ciò che fanno, ma anche nella loro crescita personale a beneficio sia loro che delle mentee che accompagnano.

COME UTILIZZARLO

Puoi usare questo Manuale in diversi modi, a seconda delle tue esigenze:

Come mentore individuale

- ⑩ Segui i moduli in ordine oppure concentrati sulle aree in cui desideri crescere, a tua scelta.
- ⑩ Utilizza le attività e gli strumenti di riflessione per approfondire la tua autoconsapevolezza e preparazione.

Come parte di un programma di formazione per mentori

- ⑩ I formatori o i coordinatori possono utilizzare il manuale come base per progettare workshop o programmi di apprendimento misto.
- ⑩ Ogni modulo fornisce risultati chiari e attività che possono essere adattate per il lavoro di gruppo.

Come strumento organizzativo

- ⑩ ONG, centri comunitari e istituzioni possono utilizzare questa risorsa per avviare, rafforzare o valutare programmi di mentoring rivolti alle donne rom.

1.4. Panoramica dei contenuti del manuale

La prossima sezione fornisce suggerimenti su come orientarsi all'interno del Manuale del Mentore.

La **Parte 1** ti offre il contesto è essenziale comprendere perché il mentoring sia importante e quali sfide affrontino mentee e mentori. Questa parte presenta il quadro di riferimento e gli aspetti etici del mentoring nel contesto del progetto **RomniME**.

La **Parte 2** del manuale propone cinque moduli basati su competenze, ognuno con attività, risultati attesi e strumenti di autovalutazione per aiutarti a monitorare i tuoi progressi. Questi moduli sono progettati per rafforzare le competenze e la consapevolezza necessarie a un mentoring efficace ed etico.

La prima sezione introduce tre metodi fondamentali di mentoring che sono stati utilizzati, testati e analizzati durante il progetto **RomniME**. Ogni metodo è spiegato in dettaglio, con strumenti pratici e linee guida sulle competenze, gli atteggiamenti e i comportamenti che sostengono un mentoring efficace.

La seconda sezione si concentra sulle pratiche intersezionali, presentandole come elementi centrali delle relazioni di mentoring. Infine, il manuale si conclude con un focus sul **monitoraggio e l'adattamento**, un processo che aiuta mentori e mentee ad apprendere dalla situazione attuale per continuare a migliorare insieme.

Non è necessario completare tutto in una volta. Questo è il tuo spazio di apprendimento puoi tornare alle diverse sezioni man mano che la tua esperienza cresce.

1.5. Sul concetto di mentoring

Nel progetto **RomniME**, il mentoring è molto più che una semplice guida: è una relazione umana e reciproca basata su fiducia, solidarietà e crescita. È un processo di accompagnamento, non di autorità.

Un mentore non è lì per “aggiustare” la vita della mentee né per sostituire la famiglia o il supporto professionale. Al contrario, il mentore cammina **al fianco** della mentee, offrendo incoraggiamento, strumenti e prospettive, rispettandone al contempo l'autonomia, la cultura e la realtà vissuta.

L'approccio di RomniME al mentoring si fonda sull'idea di **equità, non carità**. Molte ragazze e giovani donne rom sperimentano disuguaglianze strutturali profonde nell'istruzione, nel lavoro, nella sanità, nell'alloggio e/o nella vita civica. Il mentoring apre l'accesso a questi spazi, non facendo le cose al posto di qualcuna, ma aiutandola a sentirsi sicura e capace di farle autonomamente.

I mentori, siano essi rom o non rom, provengono da contesti e livelli di esperienza differenti. Ciò che li unisce in RomniME è l'impegno comune all'ascolto, all'apprendimento e al sostegno delle giovani donne rom nei loro percorsi personali. Questo richiede un alto livello di umiltà, pazienza e talvolta la disponibilità a confrontarsi con i propri pregiudizi o con le ingiustizie sistemiche. Richiede anche coerenza, cura e consapevolezza emotiva.

Il mentoring in RomniME è considerato un processo a **doppio senso**, poiché anche i mentori crescono. Sostenendo gli altri, sviluppano a loro volta competenze cruciali, come la comunicazione, la consapevolezza culturale e la capacità di orientarsi in sistemi complessi. Molti mentori raccontano che l'esperienza cambia le loro prospettive e rafforza il legame con le comunità in cui operano.

Questo rende il mentoring ciò che è sempre stato destinato ad essere: **uno strumento di giustizia sociale**, accompagnato da una grande opportunità di sviluppo personale. È una combinazione di entrambe le dimensioni, non unicamente di una sola. È una forma silenziosa di resistenza, un investimento a lungo termine in visibilità, equità e speranza.

2. Sfide e ostacoli

Fare mentoring con giovani donne rom richiede una comprensione lucida dell'ambiente in cui queste relazioni hanno luogo. Sia le mentee che i mentori si muovono in realtà complesse, spesso

segnate da disuguaglianze, plasmate da un insieme di aspettative culturali, discriminazioni sistemiche, scarso sostegno istituzionale, ecc.

Questa sezione delinea alcune delle sfide e degli ostacoli più urgenti che influenzano il successo, la sostenibilità e la profondità emotiva delle relazioni di mentoring. Identificare questi fattori fin dall'inizio consente ai mentori di prepararsi meglio non per evitare tali difficoltà, ma per affrontarle in modo responsabile, empatico e realistico.

Comprendere queste sfide non significa concentrarsi sui deficit, bensì sviluppare approcci informati, resilienti e di supporto che incontrino le mentee dove si trovano, riconoscendo al contempo anche le pressioni emotive e strutturali che i mentori stessi possono affrontare.

2.1. Ostacoli sistemici affrontati dalle giovani donne rom (istruzione, discriminazione, povertà, ruoli di genere)

Le giovani donne rom si trovano di fronte a barriere complesse e interconnesse nei settori dell'istruzione, dell'occupazione, della salute, dell'alloggio e della vita civica. Le ricerche condotte da **RomniME** a livello nazionale (in Finlandia, Italia e Bulgaria) rivelano le realtà vissute dietro questi sistemi, mentre recenti rapporti dell'UE e del Consiglio d'Europa confermano che tali barriere sono diffuse, persistenti e profondamente sistemiche.

Approfondimenti dalle ricerche del progetto RomniME

> Istruzione

- ⑩ La maggior parte delle donne rom partecipanti aveva completato solo da 4 a 8 anni di istruzione formale, con pochissime che proseguivano oltre la scuola secondaria inferiore.
- ⑩ Meno del 10% era coinvolto in programmi di formazione professionale o di educazione degli adulti al momento della ricerca.
- ⑩ Le interviste a livello nazionale hanno evidenziato che l'abbandono precoce della scuola era spesso legato a aspettative familiari, matrimoni precoci, necessità economiche ed esperienze scolastiche negative.
- ⑩ In alcuni casi, le donne hanno riferito che l'ambiente scolastico non era né di sostegno né inclusivo, soprattutto dove erano presenti discriminazione o bullismo.
- ⑩ In Finlandia e in Italia sono state menzionate anche barriere linguistiche, in particolare tra donne provenienti da contesti migranti o apolidi.
- ⑩ I mentori dei tre Paesi hanno osservato che molte mentee mancavano di competenze digitali di base e di abitudini di studio, avendo interrotto da anni il contatto con i sistemi educativi formali. Ciò rendeva difficile partecipare a percorsi di apprendimento tradizionali e limitava l'accesso a programmi di aggiornamento o ulteriori formazioni.



► **Discriminazione diffusa**

- ⑩ La discriminazione è emersa come tema ricorrente in tutti e tre i Paesi coinvolti. Tra l'80% e il 95% delle partecipanti ha riferito di aver sperimentato una qualche forma di discriminazione, basata su etnia, genere o status economico, in almeno un ambito: sanità, istruzione, lavoro o istituzioni pubbliche.
- ⑩ In Bulgaria e in Italia, in particolare, le donne hanno raccontato di essere state stereotipate, ignorate o trattate con mancanza di rispetto nei servizi. Alcune hanno riferito di evitare del tutto le istituzioni per paura di maltrattamenti o per esperienze negative pregresse.
- ⑩ Un numero significativo di donne ha anche dichiarato di non conoscere le leggi antidiscriminazione o i meccanismi di reclamo a disposizione. Questa mancanza di informazioni le lasciava impotenti e contribuiva a una bassa fiducia nelle istituzioni.
- ⑩ I mentori hanno sottolineato che, per costruire fiducia e capacità di advocacy, le mentee hanno prima bisogno di spazi sicuri per elaborare le proprie esperienze e accedere a informazioni accurate sui propri diritti.

► **Esclusione economica**

- ⑩ Secondo l'indagine RomniME, i tassi di occupazione tra le donne rom partecipanti erano del 31% in Finlandia, del 35% in Italia e del 55% in Bulgaria.
- ⑩ Anche quando occupate, queste donne svolgevano spesso lavori informali o non dichiarati, privi di protezioni occupazionali formali come contratti scritti o accesso ad assicurazioni sanitarie e sociali.
- ⑩ La ricerca evidenzia inoltre ostacoli pratici alla partecipazione al mercato del lavoro: in tutti e tre i Paesi le donne hanno individuato come barriere significative la mancanza di servizi di cura per l'infanzia, opzioni di trasporto limitate ed esclusione digitale. I mentori hanno osservato che queste limitazioni influivano non solo sull'occupazione, ma anche sull'autostima e sulla pianificazione di carriera a lungo termine.

► **Ruoli culturali e di genere**

- ⑩ La ricerca RomniME ha rilevato che molte donne rom coinvolte nello studio si erano sposate o erano diventate madri già alla fine dell'adolescenza. Questi passaggi precoci alla vita familiare erano spesso citati come motivo dell'abbandono scolastico o della mancata ricerca di un impiego.
- ⑩ In tutti e tre i Paesi, le responsabilità di cura ricadevano principalmente sulle donne, con scarso supporto istituzionale o familiare.
- ⑩ Il rapporto ha inoltre documentato che le aspettative di genere tradizionali continuavano a modellare i ruoli femminili all'interno della famiglia e della comunità. Questi ruoli limitavano fortemente il tempo, l'autonomia e la percezione della possibilità di partecipare a istruzione, lavoro o vita pubblica.

- ⑩ I mentori hanno riportato che per molte mentee tali aspettative erano interiorizzate fin dalla giovane età e raramente messe in discussione nell'ambiente immediato.

Evidenze complementari da fonti ufficiali UE

- ⑩ Secondo l'**Agenzia dell'UE per i Diritti Fondamentali**, le donne rom in Europa subiscono una discriminazione intersezionale, radicata sia nell'antiziganismo che nei pregiudizi di genere. Questo si traduce in barriere sistemiche in sanità, istruzione, occupazione e alloggio, contribuendo a una minore aspettativa di vita e a una sotto-rappresentanza politica (FRA, 2019)¹.
- ⑩ L'indagine **EU-MIDIS II** rileva che il 50% dei giovani rom tra i 6 e i 24 anni non frequenta la scuola e che circa l'80% dei rom vive al di sotto della soglia di povertà, affrontando segregazione sistemica in istruzione e alloggi².
- ⑩ La segregazione scolastica dei bambini rom rimane una seria preoccupazione in tutta l'UE, come confermato dalla risoluzione del Parlamento europeo del 2023: nonostante le tutele legali, pratiche strutturali come collocare i bambini rom in scuole o classi separate talvolta giustificate da esigenze linguistiche o di apprendimento continuano a essere diffuse. Questo porta a una riduzione significativa della qualità educativa e a un aumento del rischio di abbandono scolastico precoce³.
- ⑩ Nel mercato del lavoro, la discriminazione nei processi di selezione è comune: molti candidati rom vengono esclusi a causa dell'etnia, il che costringe molti a ricorrere a lavori stagionali o informali⁴.

Questa sintesi dei risultati di RomniME e delle ricerche UE fornisce un quadro multidimensionale di esclusione sistemica che influenza ogni aspetto della vita delle donne rom. Per i mentori questo significa:

1. Riconoscere la gravità e la natura interconnessa delle barriere affrontate dalle mentee.
2. Dotarsi di conoscenze sulle disuguaglianze sistemiche e sui diritti legali.
3. Sviluppare approcci culturalmente consapevoli e sensibili ai traumi.
4. Promuovere cambiamenti strutturali attraverso sensibilizzazione, sostegno nella navigazione dei sistemi e collaborazione.

1 European Union agency for fundamental rights (2019) Second European Union Minorities and Discrimination Survey Roma women in nine EU Member States, <https://fra.europa.eu/en/publication/2019/roma-women-nine-eu-member-states>

2 European Union agency for fundamental rights (2019) Second European Union Minorities and Discrimination Survey Roma women in nine EU Member States, <https://fra.europa.eu/en/publication/2019/roma-women-nine-eu-member-states>

3 European Parliament resolution of 4 October 2023 on the segregation and discrimination of Roma children in education (2023/2840(RSP)), https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0342_EN.html

4 Brussels Times (2024) Antigypsyism barrier for Roma integration in the EU labour market, <https://www.brusselstimes.com/1371556/antigypsyism-barrier-for-roma-integration-in-the-eu-labour-market>



Punti di forza e resilienza delle giovani donne rom

Sebbene gli ostacoli sopra descritti siano reali e profondamente sistemici, non rappresentano l'intero quadro della vita delle giovani donne rom. Accanto all'esclusione, molte dimostrano resilienza, creatività e aspirazioni che costituiscono punti di ingresso fondamentali per il mentoring. Riconoscere questi punti di forza aiuta a garantire che il mentoring non sia solo risposta agli svantaggi, ma anche valorizzazione delle capacità e delle opportunità già esistenti, che sono altrettanto importanti.

- ⑩ **Impegno verso la famiglia e la comunità:** sebbene le responsabilità di cura rappresentino spesso una barriera, esse mostrano anche un forte senso di responsabilità, solidarietà e abilità organizzative. Molte giovani rom dimostrano notevole capacità di gestire più ruoli in condizioni difficili una base potente per la leadership e la definizione di obiettivi a lungo termine, se sostenute adeguatamente.
- ⑩ **Conoscenza e identità culturale:** anche di fronte al pregiudizio, le donne rom traggono orgoglio e forza dalle tradizioni culturali, dalla musica, dalla lingua e dai valori comunitari. Questi elementi forniscono appartenenza, resilienza e creatività che i mentori possono riconoscere e integrare nei processi di apprendimento ed empowerment.
- ⑩ **Aspirazioni di cambiamento e istruzione:** nonostante i tassi elevati di abbandono scolastico, molte donne rom esprimono determinazione a tornare a studiare e a creare migliori opportunità per i loro figli. Questa spinta verso l'istruzione e il miglioramento personale dimostra resilienza, ma anche forte disponibilità a cogliere opportunità quando vengono rese accessibili e sostenibili.

In sintesi, comprendere queste realtà è essenziale per progettare un mentoring che non solo affronti le barriere, ma riconosca anche i punti di forza già presenti. Riconoscendo sia le sfide sia la resilienza delle giovani donne rom, i mentori possono creare approcci pertinenti, potenzianti e sostenibili. Un tale mentoring valorizza aspirazioni e risorse culturali, contribuendo allo stesso tempo a smantellare l'esclusione sistemica e favorendo un cambiamento sia personale che strutturale.

2.2. Aspettative ed esperienze vissute dai mentori

Questa sezione presenta le informazioni raccolte attraverso la ricerca di **RomniME**, focalizzate sugli esperti e sui mentori, sulle loro esperienze vissute ma anche sulle loro idee e opinioni generali riguardo ai segmenti cruciali del mentoring e del lavoro con le giovani donne rom.

Questi esperti operano con le comunità rom in ruoli legati a mentoring, istruzione, sostegno sociale e advocacy.

1. Complessità sociale delle vite delle mentee

Gli esperti hanno riportato che molte giovani donne rom affrontano forme sovrapposte di esclusione, tra cui abbandono scolastico precoce, matrimoni precoci, dipendenza economica e accesso limitato all'assistenza sanitaria o ai servizi digitali. I mentori devono spesso destreggiarsi in queste realtà mentre cercano di sostenere gli obiettivi delle mentee, il che può essere emotivamente e logisticamente impegnativo.

2. Tempo e fiducia

La costruzione della fiducia è stato un tema ricorrente. Gli esperti hanno osservato che le donne rom possono inizialmente essere riluttanti a impegnarsi a causa di esperienze passate di discriminazione o di promesse istituzionali non mantenute. Per questo motivo, il mentoring non può essere a breve termine o superficiale, ma richiede impegno e continuità.

3. Ambiguità del ruolo del mentore

I mentori spesso si trovano in posizioni che vanno oltre le aspettative tradizionali, venendo chiamati a svolgere funzioni di consiglieri informali, consulenti, traduttori dei sistemi istituzionali e sostenitori. La mancanza di una chiara definizione del ruolo, combinata al lavoro emotivo, è stata identificata come una fonte significativa di stress.

4. Supporto inadeguato per i mentori

Diversi esperti hanno espresso che i mentori non ricevevano un supporto strutturato, come supervisione tra pari, meccanismi di feedback o formazione. Ciò porta a esaurimento emotivo e limita la sostenibilità a lungo termine dei programmi — questo tema è ulteriormente analizzato nella sezione successiva del manuale, **2.3 Sfide nel reclutamento e nella fidelizzazione dei mentori**.

5. Reclutamento e rappresentanza

Gli intervistati hanno sottolineato la mancanza di mentori rom come una limitazione chiave. Sebbene il mentoring guidato da rom possa promuovere autenticità e riconoscibilità, esistono pochi sistemi per reclutare, formare e trattenere donne rom in ruoli di mentoring.

Ulteriori informazioni sono state raccolte anche da ricerche documentali e da fonti online riguardanti i rom in generale, e le donne rom in particolare come gruppo target prioritario.

Una fonte fondamentale è il **Piano d'Azione Strategico del Consiglio d'Europa per l'inclusione di rom e viaggianti (2020-2025)**, che evidenzia l'imperativo di creare ambienti culturalmente sicuri nel lavoro di inclusione sociale. Il piano riconosce gli effetti persistenti dell'antiziganismo, manifestato attraverso discorsi d'odio, povertà e pregiudizi sistemici che i mentori devono essere attrezzati a comprendere e affrontare. Invita quindi ad approcci culturalmente consapevoli e inclusivi, garantendo che i mentori possano interagire in modo efficace senza subire danni.

In parallelo, l'**European Roma Institute for Arts and Culture (ERIAC)** promuove iniziative di mentoring, come il **Programma di Mentoring nei Media 2024-2025 in Serbia**, che abbina professionisti rom dei media a mentori esperti. Questa iniziativa mette in evidenza l'importanza della credibilità culturale e dell'identità condivisa, poiché i mentori supportano le mentee nell'amplificare le voci rom e nell'orientarsi nei contesti mediatici tradizionali.

Le testimonianze di mentori ed esperti evidenziano che un mentoring di successo con le giovani donne rom richiede molto più della buona volontà: servono chiarezza di ruolo, prontezza emotiva, capacità di costruire fiducia e un costante supporto istituzionale. In mancanza di questi elementi, i mentori spesso si trovano sopraffatti, isolati o incerti sull'impatto del loro lavoro. Queste realtà devono influenzare la progettazione, la struttura e il sostegno dei futuri programmi di mentoring, che non devono concentrarsi solo sulle mentee, ma anche riconoscere le necessità dei mentori stessi.

2.3. Sfide nel reclutamento e nella fidelizzazione dei mentori

Garantire il coinvolgimento di mentori preparati e motivati rimane una delle sfide più persistenti nelle iniziative di mentoring rivolte alle donne rom. Sia l'esperienza pratica dello staff del progetto **RomniME** sia le interviste con gli esperti confermano che identificare e trattenere mentori si rivela spesso più difficile del previsto.

Approfondimenti dalle interviste agli esperti RomniME

Secondo gli esperti e lo staff coinvolti nel progetto, diversi problemi ricorrenti influenzano l'impegno dei mentori in tutti e tre i Paesi partecipanti:

- ⑩ **Mancanza di tempo e compensi:** lo staff ha osservato che anche individui molto motivati a fare i mentori non riuscivano a impegnarsi a causa di responsabilità professionali e personali concorrenti. Senza compensi economici o flessibilità istituzionale, il mentoring diventa un onere poco realistico, in particolare per i professionisti già attivi in settori sovraccarichi come istruzione o servizi sociali.
- ⑩ **Richieste emotive e supporto inadeguato:** gli esperti hanno notato che il mentoring con donne rom (molte delle quali hanno vissuto traumi, esclusione e complessi ostacoli sociali) richiede resilienza emotiva e dedizione a lungo termine. Tuttavia, spesso i mentori non avevano accesso a strutture di supporto come supervisione, debriefing o scambio tra pari. Il peso emotivo del ruolo, unito alla mancanza di guida o di follow-up, rappresentava un ostacolo importante.
- ⑩ **Ambiguità di ruolo e mancanza di preparazione:** talvolta i mentori erano riluttanti a impegnarsi perché le aspettative non erano chiaramente definite. Senza un'adeguata fase di onboarding, formazione o strumenti, i potenziali mentori non erano sicuri di cosa fosse richiesto loro, né se fossero adeguatamente preparati per fornire un supporto significativo.
- ⑩ **Rappresentanza limitata:** trovare donne rom mentori era particolarmente difficile nelle aree in cui poche ricoprivano ruoli visibili o di leadership. Gli esperti hanno sottolineato che, sebbene la rappresentanza sia essenziale, l'infrastruttura per reclutare, formare e trattenere mentori rom è debole in molte comunità, limitando la sostenibilità a lungo termine.

Queste osservazioni, emerse in modo coerente tra lo staff e gli esperti nazionali di Finlandia, Bulgaria e Italia, evidenziano la natura sistemica del problema. Spesso i mentori erano disposti, ma impossibilitati a partecipare nelle condizioni attuali.

Contesto più ampio dalle ricerche specifiche sui rom

Un'iniziativa di monitoraggio promossa dal Parlamento europeo sottolinea l'importanza di rafforzare le capacità all'interno della società civile rom, includendo ruoli di mentoring nelle organizzazioni di base. Il rapporto evidenzia che, sebbene il mentoring abbia un potenziale di empowerment, la maggior parte delle strategie nazionali di inclusione manca di sistemi stabili per la formazione, il reclutamento e la fidelizzazione dei mentori rom.

Analogamente, il **Piano d’Azione Strategico del Consiglio d’Europa (2020-2025)** chiede maggiori investimenti istituzionali nei quadri di mentoring, in particolare quelli rivolti a giovani e donne rom. Avverte che, senza un riconoscimento e un sostegno a livello politico, gli sforzi di mentoring rimangono a breve termine, sotto-finanziati e scollegati dalle strategie nazionali di inclusione.

Gli sforzi per coinvolgere i mentori non possono basarsi solo sulla motivazione personale. Devono includere:

- ⑩ supporto strutturato,
- ⑩ aspettative chiare,
- ⑩ incentivi economici e istituzionali,
- ⑩ meccanismi di sostegno emotivo e professionale.

In assenza di questi elementi, i mentori in particolare quelli di origine rom si trovano ad affrontare richieste insostenibili, rendendo la loro partecipazione significativa improbabile e di breve durata.

2.4. Richieste emotive, rischio di burnout e lacune istituzionali Il mentoring, soprattutto in contesti di **marginalizzazione ed esclusione strutturale**, richiede molto più della semplice buona volontà interpersonale. Il peso emotivo del supportare giovani donne rom molte delle quali hanno vissuto discriminazione, traumi o svantaggi generazionali può esercitare una forte pressione su chi offre guida.

La ricerca di **RomniME** ha rivelato che, in assenza di adeguati quadri istituzionali, i mentori si trovano spesso a operare in condizioni emotivamente gravose che li espongono al rischio di **burnout** e disimpegno.

Approfondimenti dalle interviste agli esperti RomniME

Dalle interviste con staff e specialisti in Finlandia, Italia e Bulgaria sono emersi diversi temi ricorrenti:

- ⑩ **Peso emotivo del ruolo:** i mentori hanno riferito di dover gestire non solo compiti organizzativi o di orientamento, ma anche le emozioni complesse e le vulnerabilità delle mentee, come dolore, esclusione e mancanza di fiducia in sé stesse. Queste dinamiche richiedevano non solo empatia, ma anche forti competenze emotive e strumenti di supporto.
- ⑩ **Resilienza emotiva:** molti mentori hanno sentito di non essere preparati a sostenere tale peso senza un adeguato supporto.
- ⑩ **Mancanza di supporto strutturato:** un problema ricorrente in tutti i Paesi è stata l’assenza di supervisione regolare, opportunità di debriefing o momenti di confronto professionale. Spesso i mentori hanno lavorato in isolamento, senza sistemi chiari di sostegno emotivo o di scambio tra pari, sviluppando la sensazione di essere “lasciati soli” di fronte a situazioni difficili.

⑩ **Scarso riconoscimento istituzionale:** gli esperti hanno osservato che i mentori, anche quelli che lavoravano su base volontaria o informale, ricevevano spesso poco riconoscimento o validazione dalle istituzioni coinvolte. Questa mancanza di visibilità non solo ha inciso sulla motivazione, ma ha anche trasmesso il messaggio che il loro investimento emotivo fosse poco valorizzato.

⑩ **Assenza di una rete di sicurezza:** di fronte a scenari emotivamente intensi (ad es. storie di violenza domestica, razzismo o gravi difficoltà personali), i mentori spesso non disponevano di protocolli chiari su come rispondere o a chi indirizzare le mentee. L'assenza di canali formali e di un sistema di supporto ha lasciato i mentori vulnerabili a un sovraccarico emotivo.

Queste riflessioni rivelano un problema sistemico più profondo: le richieste emotive poste ai mentori raramente trovano un corrispettivo in termini di preparazione istituzionale o di sostegno, in qualsiasi forma.

Contesto più ampio da ricerche specifiche sui rom

Il carico emotivo che grava sui mentori comunitari, in particolare sulle donne rom, è stato riconosciuto in numerose iniziative a livello europeo.

⑩ **Il Piano d'Azione Strategico del Consiglio d'Europa per l'inclusione di rom e viaggianti (2020-2025)** sottolinea che i ruoli di empowerment comunitario ricadono spesso in maniera sproporzionata sulle donne rom e che, senza un sostegno strutturato, questi ruoli diventano emotivamente insostenibili. Raccomanda agli Stati di istituire sistemi di supporto come supervisione regolare, sostegno tra pari e riconoscimento formale, al fine di prevenire sovraccarico e burnout.

⑩ Allo stesso modo, il **Roma Civil Monitor (2021-2025)** evidenzia, nella sua relazione di sintesi 2022, che gli attori della società civile rom affrontano frequentemente sfide strutturali, come l'attuazione frammentata delle strategie nazionali, una scarsa coordinazione con le istituzioni pubbliche e un accesso limitato a opportunità di rafforzamento delle competenze. Tutti questi fattori minano la sostenibilità delle loro iniziative di base.

I mentori non possono essere lasciati ad assorbire da soli il peso emotivo senza un supporto formale. Le richieste derivanti dal lavoro con donne rom vulnerabili sono reali, spesso intense e attualmente poco considerate dalla maggior parte dei quadri istituzionali.

Prevenire il burnout e tutelare il benessere dei mentori richiede protocolli chiari, riconoscimento e un'infrastruttura di sostegno emotivo non come misura successiva, ma come elemento centrale di qualsiasi modello di mentoring.

3. Ruoli e responsabilità

Il mentoring è più efficace quando ruoli, responsabilità e aspettative sono chiari e compresi reciprocamente. Nel progetto **RomniME**, la relazione di mentoring non è gerarchica, ma si fonda su rispetto reciproco, consapevolezza culturale e un impegno condiviso per la crescita.

Questa sezione esplora le dimensioni chiave della relazione mentore–mentee, chiarendo i ruoli di ciascuno, stabilendo limiti etici e definendo l'ambito delle responsabilità. Sottolinea inoltre l'importanza del consenso, della riservatezza e dei confini professionali, particolarmente critici quando si lavora con mentee che in passato possono aver sperimentato violazioni della fiducia.

Comprendere questi ruoli non è solo un atto amministrativo: è la base per creare percorsi di mentoring sicuri, responsabilizzanti e sostenibili.

3.1. Ruoli di mentori e mentee

Nella relazione di mentoring, la chiarezza sui ruoli è essenziale. Mentori e mentee portano con sé aspettative e responsabilità. Quando queste vengono discusse apertamente e rispettate, il processo diventa più efficace, equo e potenziante per entrambe le parti.

Ruolo del mentore

I mentori non sono esperti che forniscono risposte o direzioni dall'alto. Al contrario, agiscono come **facilitatori e alleati**, persone che camminano al fianco delle mentee e le sostengono nell'identificare obiettivi e affrontare sfide.

Compiti principali di un mentore:

- ⑩ **Creare un ambiente sicuro e culturalmente inclusivo:** i mentori devono favorire spazi in cui le giovani donne rom si sentano rispettate, al sicuro emotivamente e comprese culturalmente. Questo inizia con l'**umiltà culturale**, ossia la pratica di riflettere continuamente su come identità, potere e privilegi influenzino la relazione di mentoring.
- ⑩ **Sostenere obiettivi guidati dalla mentee:** i mentori aiutano le mentee a definire i propri obiettivi (educativi, personali o professionali) e a sviluppare passi concreti per raggiungerli. Questo modello basato sull'empowerment rispetta l'autonomia e la capacità decisionale della mentee.
- ⑩ **Mantenere confini etici e consapevolezza dei referral:** i mentori devono rimanere entro i limiti delle proprie competenze e indirizzare le mentee verso servizi appropriati quando è necessario un supporto più specialistico.
- ⑩ **Pratica riflessiva:** il mentoring comporta spesso un lavoro emotivo, soprattutto con persone che hanno vissuto discriminazioni o traumi. Per mantenere benessere ed etica professionale, i mentori sono incoraggiati a impegnarsi in regolare auto-riflessione e, ove possibile, a cercare supervisione tra pari.



Ruolo della mentee

Le mentee non sono beneficiarie passive, ma **partecipanti attive** che contribuiscono a plasmare la relazione e si assumono la responsabilità del proprio sviluppo.

Compiti principali di una mentee:

- ⑩ **Definire e perseguire i propri obiettivi:** le mentee sono incoraggiate a stabilire obiettivi personali, identificare bisogni e guidare i propri progressi. Il mentore sostiene questo processo attraverso ascolto, incoraggiamento e responsabilizzazione, senza dirigere.
- ⑩ **Interagire in modo trasparente e rispettoso:** rispetto reciproco e comunicazione aperta sono essenziali. Le mentee sono incoraggiate a esprimere aspettative, porre domande, condividere dubbi e fornire feedback.
- ⑩ **Costruire fiducia gradualmente:** la fiducia non è automatica, soprattutto per giovani donne rom che hanno vissuto esclusione o fallimenti istituzionali. Le mentee non sono tenute ad aprirsi subito: i mentori devono dimostrare affidabilità e rispetto, consentendo alla fiducia di crescere con il tempo.

Poiché questo manuale è rivolto ai **mentori**, non fornisce linee guida dirette per le mentee. Tuttavia, i ruoli delle mentee rimandano nuovamente ai mentori e alle loro azioni, che generano conseguenze specifiche e positive (ad esempio costruire fiducia, favorire l'apertura della mentee, ecc.).

Responsabilità condivise

Il mentoring è una relazione collaborativa basata su reciprocità, cura e impegno condiviso. Entrambe le parti contribuiscono al successo della relazione:

- ⑩ Stabilendo aspettative e confini chiari.
- ⑩ Praticando onestà e rispetto nella comunicazione.
- ⑩ Affrontando i malintesi tempestivamente e in modo costruttivo.
- ⑩ Valorizzando il processo come occasione di apprendimento e crescita reciproca.

Il ruolo del mentore è anche far capire fin dall'inizio che il mentoring è un **percorso condiviso di empowerment e solidarietà**.

3.2. Costruire relazioni rispettose e reciproche

Una relazione di mentoring efficace si fonda non solo sulle buone intenzioni, ma sulla qualità della connessione tra mentore e mentee. Al centro di questa connessione ci sono due principi chiave: **rispetto e reciprocità**.

- ⑩ **Rispetto:** significa vedere l'altra persona come un individuo completo, capace e meritevole di cura. Vuol dire ascoltare senza giudicare, rispettare i confini e riconoscere che ciascuno porta conoscenze ed esperienze preziose.

⑩ **Reciprocità:** significa che la relazione non è a senso unico. Le mentee contribuiscono con riflessioni, feedback, curiosità e conoscenze vissute. Quando entrambe le parti si sentono valorizzate e ascoltate, la relazione diventa uno spazio di apprendimento e crescita reciproca.

Costruire questo tipo di relazione richiede:

- ⑩ Comunicazione intenzionale e chiara.
- ⑩ Disponibilità ad affrontare conversazioni scomode o difficili.
- ⑩ Capacità di riconoscere e correggere errori.
- ⑩ Apertura al feedback reciproco.
- ⑩ Coerenza negli impegni presi.
- ⑩ Pratica di ascolto attivo.

Nel contesto delle giovani donne rom, questi principi necessitano di particolare attenzione. Il rispetto deve includere la consapevolezza delle ingiustizie storiche e delle esperienze vissute di esclusione. La reciprocità può emergere lentamente: aspettarla troppo presto rischia di riprodurre le stesse dinamiche di potere da cui le giovani cercano di proteggersi.

Per i mentori questo significa essere pronti a dare di più all'inizio, ascoltare senza pretendere apertura immediata e mostrare costanza anche quando la fiducia richiede tempo per svilupparsi.

3.3. Aspettative etiche: consenso, riservatezza, confini

Le relazioni di mentoring richiedono non solo buone intenzioni, ma **chiarezza etica**. Prima che si costruisca fiducia, mentori e mentee devono comprendere le aspettative etiche che plasmano il loro lavoro insieme.

Queste aspettative sono particolarmente importanti quando si lavora con partecipanti emarginati o vulnerabili, come le giovani donne rom. Gli ambiti chiave includono:

- ⑩ **Consenso informato:** rispetto dell'autonomia e della privacy della mentee, con trasparenza sui limiti del ruolo e sulla relazione.
- ⑩ **Riservatezza:** tutela delle informazioni personali e dei contenuti delle conversazioni di mentoring, creando così un ambiente sicuro.
- ⑩ **Confini sani:** definire chiaramente cosa appartiene alla relazione di mentoring e cosa no, per proteggere entrambe le parti da rischi emotivi o da squilibri di potere.

In pratica:

- ⑩ Il consenso può essere scritto, verbale o implicito, ma deve sempre essere chiaro e reciproco.
- ⑩ La riservatezza deve riguardare sia l'identità della mentee che i contenuti delle conversazioni, salvo eccezioni legate a rischi di danno o obblighi legali.
- ⑩ I confini devono definire tempi, modalità di comunicazione e disponibilità, evitando eccessive dipendenze o aspettative irrealistiche.



Questi principi, se applicati con coerenza, creano la base per relazioni di mentoring rispettose, sicure e sostenibili.

3.4. Ciò di cui i mentori non sono responsabili (es. terapia, gestione dei casi)

Sebbene il mentoring possa essere una fonte potente di incoraggiamento, chiarezza e sostegno, è fondamentale comprendere i **limiti del ruolo**. I mentori non sono terapeuti, assistenti sociali, consulenti legali o operatori di emergenza. Il loro scopo è **guidare, non intervenire**. Sapere dove finisce il mentoring aiuta a proteggere sia il mentore che la mentee e garantisce che la relazione resti etica, focalizzata e sicura.

Nella sezione seguente esploreremo più a fondo alcuni miti e fraintendimenti comuni sul mentoring.

⑩ Il mentoring è la stessa cosa del coaching o della formazione

Mentre coaching e formazione si concentrano spesso su prestazioni, obiettivi o competenze specifiche, il mentoring riguarda più lo **sviluppo personale e professionale a lungo termine**. È basato sulla relazione, meno strutturato e modellato sugli obiettivi e sul contesto della mentee, non su un programma o una checklist.

⑩ Il mentore deve avere tutte le risposte

Non ci si aspetta che un mentore sia un risolutore di problemi o un esperto in tutto. Il suo ruolo è ascoltare, favorire la riflessione, condividere esperienze pertinenti e guidare il processo decisionale, non dirigere ogni singolo passo.

⑩ Il mentoring sostituisce la terapia o il supporto professionale

Il mentoring **non è un sostituto** della consulenza psicologica, della gestione dei casi o dell'assistenza legale.

I mentori possono offrire empatia e incoraggiamento, ma devono rimanere entro il loro ruolo e indirizzare a professionisti quando necessario. Se un mentore è uno specialista, ci sarà un tempo e uno spazio diverso per quel tipo di intervento. Come mostrato nelle rappresentazioni del progetto, questo punto si collega ai miti precedenti e chiarisce le differenze tra tre ruoli spesso confusi.

⑩ Il mentoring è a senso unico

Il mentoring non è una relazione in cui una persona insegna e l'altra assorbe passivamente. È una **relazione bidirezionale**, in cui sia mentore che mentee portano intuizioni, esperienze e prospettive preziose. Anche se il mentore ha più esperienza in un ambito, non significa che detenga tutta la conoscenza o che guidi sempre la conversazione. Formati come il peer mentoring, il reverse mentoring e il group mentoring riconoscono che l'apprendimento può fluire in più direzioni. Le relazioni di mentoring più significative si basano su curiosità reciproca, crescita condivisa e rispetto per diversi tipi di conoscenza.

⑩ **Il mentoring può risolvere ogni problema**

Il mentoring è potente, ma non è una soluzione universale. Può sostenere crescita, fiducia e connessione, ma non può da solo risolvere problemi sistemici, cambiare la cultura o sostituire la responsabilità organizzativa. Va considerato come un tassello importante all'interno di un sistema di supporto più ampio.

⑩ **I mentori sono responsabili della crescita e delle decisioni delle mentee** I mentori svolgono un ruolo importante nel sostenere la crescita delle mentee, ma questo sostegno ha limiti. Possono condividere conoscenze, fare domande utili e offrire prospettive oneste, ma non possono (e non devono) prendere decisioni al posto della mentee. La crescita non riguarda il seguire alla lettera i consigli ricevuti, ma lo sviluppo di fiducia nel proprio giudizio. Anche se una mentee sceglie un percorso diverso da quello suggerito, la relazione di mentoring mantiene comunque valore.

⑩ **Il mentoring richiede troppo tempo**

Il mentoring non deve necessariamente comportare un impegno di tempo eccessivo. Con formati flessibili come sessioni a distanza o virtuali, può adattarsi più facilmente a programmi impegnativi. Molte relazioni efficaci richiedono solo poche ore al mese: in genere un'ora per l'incontro stesso e un'altra per preparazione o follow-up. Quando mentori e mentee concordano un ritmo regolare e utilizzano strumenti semplici per organizzarsi, il mentoring può essere gestibile ed efficace.

Tuttavia, è importante riconoscere che questa flessibilità non è sempre accessibile a tutti. Barriere economiche, accesso limitato al digitale o scarsa familiarità con la tecnologia possono complicare la comunicazione a distanza, soprattutto nei contesti che coinvolgono donne rom o altre comunità svantaggiate. In questi casi, le sessioni in presenza o forme di supporto personalizzate possono essere necessarie per rendere il mentoring veramente inclusivo ed equo.

Il **tempo** non dovrebbe essere visto solo come una questione di pianificazione, ma anche come una questione di **accesso, necessità ed equità**.

PARTE 2: IL MENTORING (Unità di apprendimento)

3 guide metodologiche di approfondimento con attività, strumenti, riflessioni e istruzioni pratiche, e 2 moduli di apprendimento basati sulle competenze.

In questa sezione vengono trattati **5 moduli differenti**, incentrati sulla capacità del mentore di coinvolgere le mentee nel loro lavoro quotidiano. I primi tre moduli esplorano tre metodi distinti di interazione tra mentore e mentee, arricchiti da competenze che si adattano alle specificità di ciascun metodo ma che restano pertinenti in generale alla pratica del mentoring.

Le **5 competenze chiave** che ci si aspetta tu acquisisca nei moduli successivi sono le seguenti:

- 1. Coltivare relazioni di mentoring etiche, basate sulla fiducia ed empatiche** I mentori costruiscono spazi sicuri, rispettosi e confidenziali attraverso una condotta etica, l'ascolto attivo e la coerenza. Ciò è particolarmente importante per le mentee che in passato possono aver vissuto emarginazione o tradimenti della fiducia.
- 2. Coinvolgere attraverso pratiche culturalmente sensibili e intersezionali** I mentori riconoscono le identità complesse e le realtà sociali delle giovani donne rom e applicano approcci inclusivi e attenti, capaci di sfidare stereotipi e creare spazi in cui tutte le voci possano emergere.
- 3. Applicare metodi di mentoring flessibili, adattati ai bisogni individuali e di gruppo** I mentori adattano il proprio stile ai tre metodi di interazione (uno-a-uno, piccolo gruppo, grande gruppo), mantenendo però chiarezza, struttura e capacità di rispondere alle dinamiche del gruppo e ai bisogni in evoluzione.
- 4. Supportare le mentee nella definizione degli obiettivi, nella pianificazione e nell'orientamento nei sistemi**
I mentori rafforzano le mentee nell'identificazione delle proprie aspirazioni, nella creazione di obiettivi e nella definizione di passi concreti. Inoltre, le guidano nell'accedere a istruzione, lavoro, sanità e sistemi legali con maggiore fiducia.
- 5. Praticare un mentoring riflessivo e sostenibile, con attenzione all'impatto** I mentori valutano i progressi, riflettono sul proprio approccio e cercano feedback per un miglioramento continuo. Gestiscono attivamente i propri confini emotivi e si avvalgono di supervisione o sostegno tra pari per evitare il burnout e garantire efficacia a lungo termine.

4. Metodi di mentoring: introduzione

Il successo del mentoring non dipende solo dalla buona volontà o dalla connessione personale: conta in modo significativo **come** il processo è strutturato. I metodi che scegliamo plasmano la costruzione della fiducia, il modo in cui si definiscono e si perseguono gli obiettivi e come si affrontano le sfide. Senza una metodologia ponderata, anche i mentori più motivati possono faticare a coinvolgere in modo significativo. Per le donne rom, soprattutto per chi affronta esclusione sistemica, il metodo deve essere non solo efficace, ma anche **sicuro, reattivo e responsabilizzante**.

Nel scegliere il metodo appropriato, spiccano **3 fasi chiave**:

The project RomniMe is co-funded
by the EU CERV-2023-EQUAL program



- ⑩ identificazione del profilo (della mentee e, in parte, del mentore), del contesto e degli obiettivi;
- ⑩ **reclutamento** (sia dei mentori sia delle mentee);
- ⑩ **matching** (abbinamento).

1. Identificare il profilo (della mentee e, in parte, del mentore), il contesto e gli obiettivi

Prima di scegliere un metodo di mentoring è essenziale capire **chi** siano le mentee, **in quale ambiente** si trovino e **che cosa** desiderino ottenere. Lavorando con giovani donne rom, questo passaggio ha un peso particolare. A causa di fattori come esclusione sociale, discriminazione, disuguaglianze di genere, diversi livelli di sviluppo personale, dinamiche familiari e accesso discontinuo a istruzione o servizi, il percorso deve iniziare con **sensibilità, curiosità** e un forte impegno a **incontrare le persone dove sono**. Nessuna mentee porta la stessa esperienza, prontezza o bisogni: comprendere il contesto unico non è solo utile, è **essenziale**.

I. Chi identifica il bisogno e il contesto?

Non esiste un'unica via. L'identificazione può essere:

- ⑩ **Guidata dal coordinatore:** tramite scuole, centri comunitari o ONG che lavorano con comunità rom e mappano attivamente bisogni e opportunità di mentoring. Esempio: la ricerca svolta nell'ambito di RomniME, confluita in un rapporto consolidato e pubblico.
- ⑩ **Avviata dal mentore:** quando una persona già radicata nella comunità riconosce un bisogno e si attiva per rispondervi.
- ⑩ **Guidata dalla mentee:** quando una giovane donna rom esprime interesse o individua una figura di riferimento adulta come potenziale mentore.

Il riconoscimento **informale** è altrettanto valido, a volte persino più significativo, dell'iscrizione formale a un programma. Fiducia, rapporto e esperienza condivisa spesso precedono la struttura (es. supporto spontaneo durante un laboratorio, chiacchierate regolari in un centro giovanile, discussioni in uno spazio sicuro su esperienze di discriminazione, incoraggiamento informale da parte di pari o insegnanti). In questo contesto, il ruolo del coordinatore può diventare quello di **facilitatore**, traducendo una connessione organica in un processo di mentoring più sostenibile e orientato agli obiettivi.

II. Come si comprendono profilo e contesto della mentee?

Che sia formale o informale, la comprensione può includere:

- ⑩ osservazione o ascolto in contesti comunitari;
- ⑩ colloqui leggeri o conversazioni di gruppo;
- ⑩ revisione di ricerche/analisi dei bisogni esistenti che già evidenziano lacune

persistenti. **III. Che cosa si identifica?**



- ⑩ **Profilo della mentee:** età, aspirazioni, timori, aspettative culturali, preferenze comunicative.
- ⑩ **Contesto:** formale/informale, pubblico/privato, in presenza/a distanza; che cosa è davvero sicuro e accessibile?
- ⑩ **Obiettivi:** di breve e lungo termine, personali o collettivi — serve supporto emotivo, aiuto scolastico, guida professionale o semplicemente una persona che ascolti?

Il bisogno **esiste già**. Il compito non è inventarlo, ma **incontrarlo** con la struttura, il tono e gli strumenti giusti, su misura per individui o gruppi. Spesso basta **ascoltare**: momenti quotidiani (chiacchiere, attività condivise, piccoli gesti di supporto) offrono indizi preziosi su bisogni e prontezza.

2. Reclutamento (di mentori e mentee)

Una volta compresi bisogni e contesto, il passo successivo è capire **chi** può partecipare e **come** coinvolgerlo in modo rispettoso, inclusivo e pertinente. Il reclutamento non “riempie caselle”: **costruisce** le basi di fiducia e compatibilità. Con le donne rom, serve particolare cura per evitare di **rinforzare gerarchie**, supposizioni o esperienze pregresse di esclusione.

I. Come avviene il reclutamento

Può assumere molte forme, non sempre formali. A seconda del contesto, mentori e mentee possono essere:

- ⑩ reclutati direttamente da un soggetto coordinatore/intermediario (ONG, scuola, servizi locali, organizzazioni guidate da rom);
- ⑩ individuati tramite **connessioni fidate** (mediatori pari, operatori giovanili, educatori attivi nelle comunità rom);
- ⑩ **auto-segnalati** o connessi in modo organico, quando una delle parti avvia il processo riconoscendo un bisogno/opportunità.

Questa **flessibilità** è importante. A volte la relazione esiste già in forma informale e solo in seguito si struttura.

II. Che cosa conta nel reclutamento

Non è solo chi è disponibile, ma **chi è adatto** a metodo, obiettivi e profilo della mentee: ⑩

Uno-a-uno: impegno personale, capacità relazionali, sensibilità culturale. ⑩ **Gruppo:** abilità di facilitare discussioni, gestire dinamiche, dare spazio a voci diverse.

- ⑩ In ogni caso, i mentori devono **sostenere senza sconfiggere**; le mentee dovrebbero essere **invitate**, non pressate.

III. Attenzione alle barriere

Nelle comunità rom possono emergere sfide come **sfiducia** verso istituzioni, scarso accesso digitale, razzismo strutturale, problemi logistici (trasporti, cura familiare).

Vanno considerate e affrontate **a monte**: spazi familiari, colloqui in presenza e il coinvolgimento di membri della comunità aiutano ad abbassare le barriere.

Il reclutamento efficace non è questione di **scala**, ma di **qualità** del legame e chiarezza delle aspettative sin dall'inizio.

3. Processo di matching

Dopo aver identificato mentori e mentee, l'attenzione passa a **come** abbinarli e **quale formato** li sosterrà meglio. Il matching non si basa solo su somiglianza o disponibilità: occorre creare condizioni in cui **fiducia, comunicazione e apprendimento** possano crescere. Il metodo scelto (uno-a-uno o di gruppo) deve allinearsi ai **bisogni della mentee**, alla **capacità del mentore** e al **contesto**.

I. Come può funzionare il matching

Non esiste una formula unica. A volte un coordinatore assegna le coppie sulla base dei profili; altrove i match nascono in modo più **organico**, specie quando c'è già fiducia reciproca. Nel matching formale, è utile considerare:

- ⑩ preferenze comunicative;
- ⑩ livello di agio e disponibilità;
- ⑩ interessi o esperienze di vita condivisi;
- ⑩ prossimità linguistica/culturale (se rilevante).

In contesti flessibili, le mentee possono **scegliere** tra più mentori, o i mentori possono essere abbinati a **piccoli gruppi**. Per gruppi emarginati, alcune mentee preferiranno mentori **interni** alla comunità; altre, **esterni** per tutelare privacy e confini.

II. Scelta del metodo: che cosa si adatta meglio?

- ⑩ **Uno-a-uno**: ottimo per costruire fiducia, trattare temi sensibili, personalizzare il sostegno.
- ⑩ **Piccolo gruppo (fino a 6 mentee)**: favorisce condivisione tra pari mantenendo un clima intimo e di supporto.
- ⑩ **Grande gruppo (oltre 6)**: utile per sessioni strutturate, workshop, sensibilizzazione, esposizione a modelli e riflessioni collettive.

Con le donne rom, è importante riconoscere che il metodo "giusto" può **cambiare nel tempo**: alcune possono iniziare in gruppo e poi desiderare incontri individuali o viceversa. Non imponiamo la struttura: **sosteniamo progressione e autodeterminazione**.

III. Chiari ma flessibili

Al momento del matching, tutti dovrebbero sapere: **quanto spesso** incontrarsi, **in quale contesto**, **con quale scopo generale** e **per quanto tempo**. Allo stesso tempo, la relazione deve poter **evolvere**: la struttura serve alle persone, non il contrario.



4.1. Modulo 1: Mentoring uno-a-uno

Il mentoring uno-a-uno è la forma più **personale e diretta**: un mentore lavora a stretto contatto con una mentee per costruire nel tempo una relazione di fiducia e supporto. Questo formato crea spazi per dialogo significativo, guida su misura e **sicurezza emotiva**, cruciale con persone che hanno vissuto esclusione o marginalizzazione.

Nel contesto delle donne rom, gli incontri individuali sono spesso un **punto d'ingresso** per costruire fiducia ed esplorare temi sensibili in modo privato e confidenziale. Grazie alla flessibilità e alla profondità, il metodo è efficace quando le mentee non si sentono ancora a proprio agio nei gruppi o necessitano di attenzione più individuale.

Risultati di apprendimento del modulo:

- ⑩ distinguere il mentoring uno-a-uno dai formati di gruppo;
- ⑩ identificare punti di forza e rischi del mentoring individuale;
- ⑩ dimostrare la capacità di avviare una relazione di mentoring;
- ⑩ sostenere l'autonomia della mentee e la definizione di obiettivi.

4.1.1. Definizione, punti di forza e rischi

Come suggerisce il portale di **Big Brothers Big Sisters of Long Island**: “Il mentoring uno-a-uno è una relazione strutturata in cui un mentore offre alla mentee supporto, incoraggiamento e guida personalizzati. A differenza del mentoring di gruppo, questo approccio punta a costruire una connessione profonda e personale, calibrata sui bisogni e le aspirazioni uniche di ciascuna mentee.” Questo tipo di mentoring è particolarmente prezioso in contesti **non formali o comunitari**, dove attenzione individuale, costruzione di fiducia e sensibilità culturale sono essenziali, soprattutto con gruppi sotto-rappresentati come le giovani donne rom.

Punti di forza

- ⑩ **Personalizzazione**: il mentore adatta l'approccio ai bisogni, agli obiettivi e ai tempi della mentee, offrendo un supporto rilevante e valorizzante.
- ⑩ **Maggiore profondità**: senza le distrazioni del gruppo, c'è spazio per entrare a fondo in sfide, riflessioni o aspirazioni specifiche.
- ⑩ **Più fiducia**: una relazione privata e costante favorisce la sicurezza psicologica — importante con chi affronta stigma, discriminazione o bassa autostima.
- ⑩ **Comunicazione migliore**: con meno persone e più fiducia, è più facile sviluppare chiarezza, apertura e un linguaggio condiviso di crescita.
- ⑩ **Maggiore responsabilizzazione**: la struttura uno-a-uno porta spesso aspettative più chiare e maggiore **follow-through**; le mentee si sentono più motivate quando sanno che il/la mentore è attento/a e coinvolto/a.

Rischi

Pur offrendo molti benefici, l'uno-a-uno presenta sfide che vanno gestite: **carico emotivo**, **dipendenza**, **aspettative disallineate** possono essere più accentuate proprio perché la relazione è più profonda. Riconoscerle presto aiuta mentori e programmi a predisporre strategie efficaci.

- ⑩ **Difficoltà a programmare incontri regolari:** conciliare agende, trasporti o accesso digitale può essere complicato.
- ⑩ **Sovra-impegno di tempo/energie:** il mentore può sentirsi spinto a essere sempre disponibile, rischiando burnout e calo di qualità. Servono **confini chiari** fin dall'inizio, comunicazione trasparente sui limiti e cura di sé.
- ⑩ **Aspettative irrealistiche:** sperare in progressi rapidi o soluzioni totali può portare a frustrazione.
- ⑩ **Iper-dipendenza o confusione di ruoli:** la mentee può delegare decisioni o supporto emotivo oltre misura. Prevenire con chiarezza di ruolo e limiti, rafforzando l'autonomia.
- ⑩ **Uso improprio del potere o colpevolizzazione:** squilibri possono portare il mentore a dominare o la mentee a sentirsi responsabile dei fallimenti. Servono **auto-consapevolezza**, ascolto attivo e un approccio di **partnership**.
- ⑩ **Risentimenti/gelosie esterne:** relazioni esclusive possono generare esclusione fra pari. Aiuta promuovere trasparenza su criteri di selezione e affiancare attività di gruppo.
- ⑩ **Matching inadeguato:** differenze di stile comunicativo, valori o aspettative possono ostacolare fiducia e progresso se non considerate in fase di abbinamento.

4.1.2. Quando funziona meglio

L'uno-a-uno è particolarmente efficace quando:

- ⑩ **Confini ed aspettative sono chiari:** ruoli definiti prevengono dipendenze e mantengono una dinamica sana.
- ⑩ **Formazione e sensibilità del mentore:** con gruppi marginalizzati servono consapevolezza culturale, sospensione del giudizio e riflessività. (La mancanza di formazione, per mentori e mentee, è un frequente “punto critico”.)
- ⑩ **Coerenza e impegno:** anche con flessibilità, servono continuità e partecipazione reciproca per costruire fiducia.
- ⑩ **Setting sicuro e privato:** rispetto della riservatezza e percezione di sicurezza nel condividere.
- ⑩ **Supporto coordinativo/strutturale:** anche il mentoring informale beneficia di supervisione per logistica, rischi e invii a servizi.

È indicato quando:

- ⑩ **La sicurezza personale/emotiva è in gioco:** lo stigma può frenare la partecipazione in gruppo; il privato favorisce la fiducia.

- ⑩ **Le barriere sono molto individuali:** salute mentale, violenza di genere, bassa autostima, status amministrativo richiedono discrezione e rispetto.
- ⑩ **Le mentee non sono pronte al gruppo:** l'uno-a-uno è un primo passo verso una partecipazione sociale più ampia e **viceversa**, può diventare trampolino **dal** gruppo all'individuale.
- ⑩ **Condizioni di vita instabili:** cura familiare, lavoro informale, precarietà abitativa rendono difficili orari fissi di gruppo; l'individuale consente calendari adattabili.
- ⑩ **Il supporto è tanto relazionale quanto di sviluppo:** quando il riconoscimento e l'incoraggiamento contano quanto la guida pratica.

4.1.3. Approccio passo-passo e strumenti

Questo percorso riprende i passaggi usati nel progetto, adattati con evidenze di campo. Le **fasi** raccomandate per avviare e mantenere un buon mentoring uno-a-uno:

Fase 1 Costruire e mantenere la relazione

Costruire una relazione è un processo, non avviene in una notte. L'avvio (contatto, prima impressione) è già una **anteprima** della relazione possibile.

⑩ (1) Auto-riflessione e prontezza

Prima di iniziare, il mentore dovrebbe chiedersi: quali **punti di forza** porto? Dove devo crescere (comprensione delle realtà vissute dalle donne rom)? Ho **bias** o assunti da monitorare? Sono emotivamente/praticamente pronto/a? Quali **confini** devo chiarire (tempo, tipo di supporto, ambiti fuori competenza)? Posso sostenere senza chiedere alla mentee di "istruirmi" sulla sua esperienza?

Se emergono aree deboli, cercare **formazione/autoletture/scambio tra pari**, senza porre il carico sulla mentee.

⑩ (2) Avvio della relazione

Valutata la prontezza reciproca, si parte con un **accordo**. Che l'assetto sia formale o informale, i primi incontri creano uno spazio **sicuro e produttivo**.

Suggerimenti: preparare i temi; conoscere la persona; **co-definire lo scopo**; chiarire stili comunicativi, **confini**, riservatezza, gestione dei temi sensibili; chiarire il **ruolo** (sostenere, non risolvere al posto della mentee).

⑩ (3) Mantenimento e valutazione

Rivedere periodicamente gli **obiettivi**; condividere risorse senza imporre agende; stabilire **aspettative realistiche**; onorare gli **impegni**; chiedere e dare **feedback**; fare check-in sul clima relazionale (la mentee si sente ascoltata? lo spazio è ancora sicuro?).

⑩ (4) Chiusura della relazione

Prima di concludere: rivedere obiettivi e risultati; riflettere su apprendimenti reciproci; incoraggiare i **prossimi passi** e, se appropriato, restare disponibili per contatti saltuari. Chiudere con **chiarezza e gratitudine**, lascia porte aperte.

Fase 2 Definire aspettative, fissare obiettivi e confini

1. Aspettative e confini

Stabilire aspettative, obiettivi e confini chiari è un passaggio fondamentale per costruire una relazione di mentoring rispettosa ed efficace. Questa fase consente a mentor e mentee di esprimere ciò che sperano di raggiungere, come desiderano lavorare insieme e quali limitazioni o criticità è utile affrontare fin da subito. Questo passaggio contribuisce in modo particolare a creare uno spazio di comprensione reciproca e di sicurezza psicologica. Definendo le responsabilità, fissando le modalità di comunicazione e concordando valori condivisi, la coppia di mentoring pone le basi per una relazione fondata su fiducia, chiarezza e scopo comune.

Una delle prime tappe per costruire una relazione di mentoring solida è una conversazione onesta sulle aspettative. Questo dialogo dovrebbe avvenire presto, idealmente prima dell'avvio formale delle attività di mentoring, ed essere guidato dal mentor. L'obiettivo è far emergere ciò che ciascuna persona si aspetta dalla relazione e garantire che entrambe le parti partano da una comprensione condivisa di ciò che è realistico, appropriato e utile.

Ecco quattro passaggi pratici per orientare questa conversazione:

1. Apri la conversazione invitando ciascuno a condividere le proprie aspettative. Il mentor dovrebbe facilitare, ma anche essere pronto ad ascoltare con attenzione e a rispondere con curiosità.
2. Chiarite che cosa significhi ciascuna aspettativa. Non dare per scontato che parole condivise implicino definizioni condivise: prendetevi il tempo per esplorare ciò che ognuno realmente immagina o richiede.
3. Concordate le aspettative o negoziatene una versione comune. Se un'aspettativa proposta risulta poco chiara, troppo ambiziosa o non adeguata al contesto attuale, segnalalo con rispetto e rivedetela insieme oppure mettetela da parte per una discussione futura.
4. Raggiungete un'intesa reciproca prima di proseguire. Le relazioni di mentoring funzionano meglio quando c'è allineamento fin dall'inizio. Non basta "accettare di non essere d'accordo", perché un insieme chiaro e condiviso di aspettative dovrebbe guidare il modo in cui lavorerete insieme.

Per sostenere questo processo, considera domande riflessive come:

- ⑩ Che cosa mi aspetto dal/la mio/a partner di mentoring?
- ⑩ Ancora più importante: che cosa potrebbe aspettarsi da me, come mi vede come mentor e che cosa pensa che io possa offrirgli/le?
- ⑩ Ci sono figure esterne, come un/una responsabile o un/una coordinatore/coordinatrice, la cui eventuale partecipazione dovrei considerare?

Questa riflessione funziona in due modi: come auto-riflessione prima di entrare nella relazione di mentoring e come base per la riflessione condivisa con la mentee.

Molte aspettative restano non dette o addirittura inosservate. Ma quando entrambi i partner possono esprimere le proprie speranze, definire i propri confini e stabilire insieme che cosa significhi “successo”, l’esperienza di mentoring diventa più solida, rispettosa ed efficace

2. Riconoscere punti di forza e sfide

Uno dei passaggi necessari prima della definizione degli obiettivi, che si colloca esattamente tra aspettative e obiettivi fungendo da ponte unico tra i due, è l’identificazione e il riconoscimento dei punti di forza e delle sfide. Questo vale spesso sia per la mentee sia per il mentor, ma ci concentreremo maggiormente sulle mentee, che sono il fulcro di questo processo.

Una delle prime cose che vengono in mente quando pensiamo ad analizzare punti di forza e difficoltà è la SWOT analysis, uno strumento semplice ma efficace che mette in luce caratteristiche personali fondamentali nel processo di mentoring. Secondo Sarsby (2016), la SWOT è un diffuso schema a 4 quadranti per l’analisi e lo sviluppo della strategia 34. Suona familiare? Se sì, siamo sulla strada giusta, perché dopo aver gettato le basi procederemo alla definizione degli obiettivi e allo sviluppo/realizzazione dei nostri piani/strategie di mentoring.

SWOT è infatti l’acronimo di Strengths, Weaknesses, Opportunities e Threats (Punti di forza, Debolezze, Opportunità e Minacce).

Le domande che si vedono nell'immagine sopra sono solo spunti per avviare la conversazione e l'analisi. Naturalmente sei libero/a di introdurre sotto-domande o un diverso set di quesiti, a seconda della situazione specifica.

Una volta risposte queste domande, puoi iniziare con un primo intervento di mentoring e chiedere alla mentee come potrebbe sfruttare i propri punti di forza e le opportunità per limitare le debolezze e superare le sfide/minacce. In questo modo potrà cominciare a pensare in modo strategico e a rafforzare l'autostima in vista delle fasi successive.

Se parliamo di progressione di carriera, esiste un approccio interessante dal Giappone chiamato "Ikigai". Mostra il mondo interconnesso dei valori, dei punti di forza, della passione e della missione di una persona ciò in cui è brava e ciò di cui il mondo potrebbe aver bisogno.

Dall'altro lato, la situazione è piuttosto simile quando parliamo dei mentor. È fortemente consigliato valutare se stessi prima di entrare nella relazione di mentoring, ancor prima di provare a valutare la mentee. Nel caso del mentor, l'attenzione si sposta sui propri punti di forza e su ciò che possiamo offrire alla mentee dalla nostra prospettiva; il portale Mentorloop propone domande approfondite per analizzare i nostri lati di forza come mentor:

- ⑩ Quali sono alcuni esempi di momenti in cui ho ottenuto successo e quali punti di forza ho utilizzato per raggiungere quei risultati?

- ⑩ Quali sono alcuni attributi positivi che gli altri hanno riconosciuto in me e come posso valorizzare questi punti di forza per raggiungere i miei obiettivi?

- ⑩ Per quali cose le altre persone si rivolgono a me per chiedere aiuto?

- ⑩ Quali sfide ho affrontato in passato e come le ho superate grazie ai miei punti di forza e alla mia resilienza?

- ⑩ Quali valori sono per me più importanti e in che modo i miei punti di forza sono allineati con essi?

- ⑩ Quali opportunità ho in questo momento che posso cogliere in base ai miei punti di forza e ai miei interessi?

- ⑩ Come posso usare i miei punti di forza per costruire relazioni solide e di supporto con gli altri?

- ⑩ In quali modi posso continuare a imparare e crescere nelle aree in cui ho già dei punti di forza, e come posso applicare queste nuove conoscenze per ottenere successi ancora maggiori?

- ⑩ Quali attività o compiti mi vengono naturali e con facilità? In cosa mi ritrovo a impegnarmi senza sforzo o senza troppa riflessione?

- ⑩ Quando mi sento più energico/a e coinvolto/a? Quali compiti o attività mi danno un senso di "flow" e concentrazione? (Mentorloop, 2023) 36

Per andare oltre, potresti compilare uno dei questionari sui punti di forza del carattere <https://www.viacharacter.org/survey/account/register> (ultimo accesso e test il 10.7.2025) ma puoi anche cercare altre opzioni e vedere quale preferisci. Potrebbe essere necessario registrarsi/creare un account e, dopo di che, tutto ciò che devi fare è completare un questionario di 10 minuti e attendere i risultati!

Una volta identificati sia i punti di forza della tua mentee sia i tuoi, puoi usarli per dare forma e sostegno al processo di mentoring. Ciò include definire obiettivi e creare piani d'azione che riflettano i talenti e gli interessi della mentee, sfruttando allo stesso tempo le tue aree di forza come mentor. Ed è proprio quello che faremo nelle prossime sezioni. Puoi anche cercare opportunità e

risorse che consentano alla mentee di mettere in pratica le proprie capacità in modo significativo e di svilupparle ulteriormente.

3. Definizione degli obiettivi

Il modo in cui vengono scelti gli obiettivi del mentoring, e chi ha voce in capitolo, può influenzare fortemente quanto la relazione sarà efficace e soddisfacente. Se è solo la mentee a determinare direzione o attività, i mentor possono sentirsi poco coinvolti o improduttivi. Se i mentor prendono il pieno controllo, le mentee possono sentirsi trascurate o perdere interesse; e quando gli obiettivi sono imposti da personale esterno del programma, entrambe le parti possono faticare a mantenere l'impegno.

Quando invece mentor e mentee collaborano per definire obiettivi significativi e realistici, è più probabile che sviluppino un legame più solido e collaborativo, condividendo la sensazione di progresso e successo.

Garate-Serafini, Balcazar, Keys e Weitlauf (2001) hanno proposto un quadro di mentoring pensato per giovani emarginati, individuando le aree chiave in cui il mentoring può essere uno strumento potente di sviluppo personale. Il modello identifica quattro domini centrali:

- a) raggiungimento degli obiettivi
- b) competenze specifiche
- c) cambiamenti nella composizione delle reti sociali dei giovani
- d) motivazione e autoefficacia.

Applicato originariamente in contesti con giovani a basso reddito e con difficoltà di apprendimento, in particolare nelle comunità afroamericane e latine, questo approccio sottolineava l'importanza di sostenere le mentee nel definire obiettivi realistici, costruire le competenze per raggiungerli, ampliare le loro reti di supporto e rafforzare la fiducia nella propria capacità di agire (Dubois, Karcher, 2014).

Pur differendo per focus demografico, le dinamiche di fondo risultano sorprendentemente simili a quelle osservate nel lavoro con le comunità Rom. Le giovani donne Rom spesso si trovano ad affrontare barriere stratificate e sistemiche, tra cui povertà, discriminazione, accesso limitato all'istruzione e al lavoro, e norme di genere restrittive. Questi fattori possono ridurre l'autostima, restringere le reti sociali e limitare le opportunità di esplorare le proprie aspirazioni in modo sicuro.

Come i giovani dello studio originario, anche le donne Rom possono trarre il massimo beneficio dal mentoring quando questo non offre solo supporto emotivo, ma costruisce attivamente la capacità di immaginare, articolare e perseguire obiettivi personali e professionali. Ciò include aiutarle a identificare le competenze che desiderano sviluppare, a ridefinire la percezione di ciò che è socialmente o professionalmente possibile, e a sentirsi empowerate nel difendere i propri interessi.

Al tempo stesso, il quadro sopra citato riconosce che la definizione degli obiettivi va gestita con attenzione. Se introdotta in modo troppo rigido, la relazione può cominciare a somigliare più a un tutoraggio o a un coaching, minando potenzialmente fiducia e apertura. Questo è particolarmente rilevante nel lavoro con le donne Rom, le cui esperienze pregresse con contesti istituzionali possono avere plasmato la percezione di struttura e autorità.

Pertanto, tempismo e approccio alla definizione degli obiettivi sono fondamentali. I mentor dovrebbero incoraggiare le mentee a prendere l'iniziativa, introducendo gli obiettivi in modo graduale e collaborativo. Se gestito con cura, ciò rafforza la fiducia, responsabilizza la mentee e aiuta a costruire una relazione di mentoring fondata su scopo condiviso e autonomia.

Una strategia utile sia per fissare gli obiettivi sia per la valutazione continua è la Goal Attainment Scaling (GAS, “scala di raggiungimento degli obiettivi”), sviluppata da Kiresuk e Sherman nel 1968. Pur nata in ambito di salute mentale, la GAS è stata adattata con successo al mentoring, soprattutto con i giovani in contesti flessibili e non formali.

Invece di misurare il successo come semplice “raggiunto/non raggiunto”, la GAS offre un modo strutturato per monitorare i progressi su un ventaglio di esiti possibili. Riconosce che talvolta gli obiettivi vengono superati, altre volte si fanno progressi parziali, e in alcuni casi non si avanza o si regredisce. Questo rende la GAS particolarmente utile nelle relazioni di mentoring in cui gli obiettivi della mentee evolvono o in cui i progressi possono essere non lineari per fattori personali, sociali o contestuali.

Torneremo tra poco su questo punto, ma vediamo prima i passaggi per implementare la GAS nel contesto dei programmi di mentoring giovanile, come proposto nel manuale di Dubois e Karcher.

Fase 1: Definire gli obiettivi

Hai iniziato a costruire la relazione e hai posto le basi: avete chiarito le reciproche aspettative e, sulla base di tutto ciò, siete più che pronti a procedere con la definizione degli obiettivi. Tuttavia, come vedrai tra un momento, fissare gli obiettivi è solo una delle tappe per comporre il quadro completo e determinare gli obiettivi di mentor e mentee nel processo di mentoring.

Mentor e mentee dovrebbero definire congiuntamente gli obiettivi utilizzando il framework SMART — specifici, misurabili, raggiungibili, realistici e temporalizzati. Sebbene questo metodo sia ampiamente diffuso e apprezzato, se un mentor ritiene valido un approccio diverso, è libero di utilizzarlo. Questo metodo assicura in particolare che gli obiettivi siano chiari, conseguibili e tracciabili in un arco di tempo breve. Si incoraggia inoltre i mentor a guidare le mentee nell'imparare a formulare da sé obiettivi SMART (o secondo altro metodo, se diverso). Questi obiettivi, insieme alle strategie e agli esiti attesi, vengono di norma documentati e possono essere ufficialmente riesaminati o approvati da un/una coordinatore/trice del programma.

Fase 2: Assegnare un livello di difficoltà a ciascun obiettivo

Ogni obiettivo viene valutato per difficoltà in base alla sua complessità, al numero di passaggi necessari o alla sfida posta dalle azioni. Insieme, mentor e mentee assegnano un punteggio da 1 (facile) a 3 (molto difficile), tenendo conto della percezione della mentee di ciò che è impegnativo o gestibile. Questa valutazione aiuta a definire aspettative realistiche e a personalizzare adeguatamente il supporto.

Fase 3: Determinare il livello di funzionamento

Si valuta la capacità della mentee di perseguire gli obiettivi in modo autonomo, assegnando un punteggio di 1 per funzionamento alto e 2 per funzionamento basso. Questa valutazione si basa sulla capacità personale, sulle circostanze di vita e sulla presenza di bisogni aggiuntivi, come disabilità o assenza di reti di supporto. I mentor possono formulare questa valutazione dopo aver trascorso del tempo con la mentee e, se necessario, aver parlato con i familiari o con lo staff del programma, come discusso in alcune delle sezioni precedenti nell'ambito della valutazione di bisogni, lacune, aspettative, ecc. Il punteggio può essere usato per ponderare gli esiti degli obiettivi, riconoscendo che le mentee con minori risorse richiedono spesso maggior supporto.

Fase 4: Valutare i progressi verso ciascun obiettivo

Mentor e mentee riesaminano regolarmente i progressi discutendo quali azioni sono state intraprese per ogni obiettivo. Attraverso una conversazione guidata, chiedendo dei passaggi completati, delle tempistiche e dei piani futuri, assegnano un valore da -1 a 5 per indicare quanto l'obiettivo sia stato raggiunto. Se un obiettivo non viene raggiunto, riflettono sulle possibili ragioni, come ampiezza irrealistica, scarso coinvolgimento o assenza di contributo della mentee, e adeguano di conseguenza.

Di seguito è riportata una semplice tabella tratta dal manuale di Dubois, Karchec (2014), a sua volta riferita ai National Standards di Big Brothers Big Sisters of Canada, leggermente adattata al contesto del mentoring per le giovani donne Rom.

Young Roma woman's name		
Goals		
1.		
2.		
3.		
Strategies to accomplish goals		
Goal 1:		
Goal 2:		
Goal 3:		
Goal outcomes		
Goal 1:	Outcome:	
Description of results		
Goal 2:	Outcome:	
Description of results		
Goal 3:	Outcome:	
Description of results		
Mentor/mentee signature		Date:

Guardando ora “al futuro”, cioè alla valutazione del grado in cui gli obiettivi sono stati raggiunti/realizzati, ci sono alcuni passaggi da seguire. È fortemente consigliato utilizzare questi passaggi **in parallelo** a quelli di definizione degli obiettivi: come vedrai, sono strettamente intrecciati a tutti i livelli e, se avanzano “spalla a spalla” lungo tutto il processo, quest’ultimo risulta più efficiente.

Per prima cosa, mentore e mentee identificano **congiuntamente** le questioni chiave in linea con gli obiettivi della mentee. È importante mantenere il processo flessibile, permettendo che obiettivi ed aspettative **evolvano** con lo sviluppo della relazione o al mutare delle circostanze.

In secondo luogo, a **ciascun obiettivo** viene assegnato un **peso** in base al livello di difficoltà, sulla base della percezione del mentore. Più l’obiettivo è complesso o impegnativo, **maggiore** sarà il peso attribuito.

Nel terzo passaggio, mentore e mentee determinano **insieme** l’esito atteso per ciascun obiettivo, utilizzando la scala a cinque punti introdotta da **Kiresuk e Sherman**:

- ⑩ -2 (molto meno del previsto)
- ⑩ -1 (meno del previsto)
- ⑩ 0 (come previsto)
- ⑩ +1 (più del previsto)
- ⑩ +2 (molto più del previsto).

Descrivono inoltre come si presenterebbe **concretamente** ciascuno di questi esiti.

Successivamente, dopo un periodo di lavoro verso l’obiettivo, il mentore rivede quanto fatto dalla mentee e attribuisce un punteggio che rifletta l’esito **effettivo**. Questo punteggio può essere combinato con gli altri in un **punteggio composito** per l’obiettivo complessivo. La valutazione può essere ripetuta più volte e può includere l’input della mentee o essere facilitata dallo staff del programma, a seconda del contesto.

I mentori iniziano rivedendo le interazioni passate e ponendo domande di chiarimento, ad esempio: “**Quali passi hai compiuto** verso questo obiettivo dall’ultimo incontro?”, “**Quando** hai svolto queste azioni?”, “**Intendi proseguire** nel perseguire questo obiettivo?”. In base alla discussione, mentore e mentee assegnano un punteggio di **raggiungimento dell’obiettivo** su una scala da **-1 a 5** (vedi Tabella 2).

Se un obiettivo **non è raggiunto**, considera i seguenti fattori:

- ⑩ era **troppo difficile** (prova a **scomporlo** in parti più piccole);
- ⑩ potrebbe essere stato definito **senza un coinvolgimento attivo** delle giovani donne rom (chiedi il loro parere, provate **insieme** a introdurre misure di miglioramento);
- ⑩ le giovani donne rom potrebbero **temere** il raggiungimento di obiettivi auto-potenzianti

oppure avere **bassa autostima** o timore del successo: puoi parlarne con loro per capire se questi fattori siano presenti e persistenti, in modo da affrontarli **prima** di continuare a perseguire gli obiettivi fissati.

Infine, tutti i passaggi sopra descritti dovrebbero essere applicati anche a **nuovi obiettivi** introdotti durante il percorso. Anche gli obiettivi poi **abbandonati** andrebbero comunque considerati e valutati. Le mentee dovrebbero rivedere i propri obiettivi e i progressi con il mentore per garantirne l'accuratezza e riflettere sul proprio impegno. Una volta finalizzati i punteggi **ponderati** di ciascun obiettivo, essi vengono combinati per produrre un **punteggio totale**, detto **Total Goal Accomplishment Score**, per ogni mentee.

Participant (mentee): _____ **Mentor:** _____

Goal: _____

Level of difficulty: _____ **Date the goal was set:** _____

Date the goal was reviewed: _____

GOAL ATTAINMENT SCORE	ACTIONS/STEPS
(-1) Deterioration	
(0) Goal dropped	
(1) Active pursuit of goal, little progress	
(2) Active pursuit of goal, some progress	
(3) Accomplished less than desired goal	
(4) Accomplished goal as expected	
(5) Accomplished more than expected success	

Fase 3 Sviluppare un piano d'azione personalizzato e fornire supporto e guida

Una volta identificati e condivisi con chiarezza gli obiettivi, il passo successivo è **tradurli in azioni**. Un **piano d'azione** può assumere forme diverse: un modello scritto formale con scadenze e traguardi; oppure un'impostazione più flessibile, conversazionale e **informale** — specie dove i piani scritti non sono pratici o appropriati. In alcuni casi può esistere soprattutto come **intesa**

condivisa o accordo **orale** tra mentore e mentee. Indipendentemente dal formato, la chiave è che il piano rifletta il **contesto unico**, i **bisogni** e i **punti di forza** della mentee. Il mentore sostiene il processo scomponendo gli obiettivi in azioni gestibili e offrendo incoraggiamento, risorse e guida continua. Il piano deve restare **adattabile** e reattivo ai cambiamenti, modellato da dialogo continuo e fiducia reciproca.

Il piano d'azione discende da tutte le fasi precedenti: ora hai un quadro chiaro di ciò che vuoi che la relazione diventi nel breve/lungo termine, hai identificato aspettative **da entrambe le parti**, quindi hai definito confini e impostato gli obiettivi su cui lavorare.

A prescindere dal formato, di seguito i passaggi/azioni consigliati per costruire un **piano d'azione soddisfacente** per te e la tua mentee.

➤ **Obiettivi definiti**

Come vedi, il primo passo è già fatto: hai attraversato un processo approfondito per stabilire obiettivi chiari e sei pronto a proseguire. Qui lo ribadiamo per sottolineare l'importanza dei passaggi che ti hanno portato **a questo momento**. Ora è tempo di mettere tutto insieme e individuare i **prossimi passi**: come raggiungerai ciò che hai pianificato.

➤ **Azioni**

Nelle fasi precedenti, mentore e mentee avranno delineato **strategie generali** per raggiungere gli obiettivi. A questo punto occorre trasformarle in **passi d'azione concreti**: attività specifiche e realistiche che mentee (e mentore) possono svolgere per avvicinarsi agli obiettivi. Questi passi dovrebbero essere semplici, ove possibile **temporalizzati**, e chiaramente collegati agli obiettivi complessivi della relazione. Saranno inoltre collegati ai **milestone** definiti nel passo successivo, che aiuteranno a monitorare i progressi e a riconoscere i risultati lungo il percorso.

➤ **Definire i milestone**

Dopo aver elencato i passi d'azione, la fase successiva è l'identificazione dei **milestone** come indicatori chiave del progresso verso gli obiettivi. Consentono di suddividere il percorso in tappe gestibili, offrendo direzione, struttura e motivazione a entrambe le parti.

I milestone possono essere: completare un compito, partecipare a un evento, acquisire una nuova competenza, aumentare la fiducia, partecipare con regolarità agli incontri, ecc. L'importante è che siano **significativi per la mentee** e riflettano un movimento verso i suoi obiettivi più ampi.

Idealmente, i milestone sono collegati ai passi d'azione e rappresentano traguardi **osservabili**, utili per celebrare i progressi, riflettere e, se necessario, **aggiustare la rotta**. Con gruppi diversi come le giovani donne rom, celebrare anche i piccoli traguardi è vitale per **rafforzare la fiducia**, mantenere l'ingaggio e alimentare il senso di riuscita.

➤ **Criteri di valutazione**

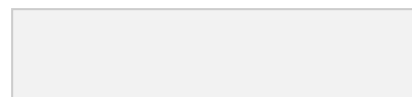
Se utilizzi il **GAS** (come sopra), hai già criteri in parte predefiniti. Al di fuori del GAS, è comunque importante concordare **come** verrà valutato il successo, poiché qui lo sguardo è più ampio: si valuta

anche la **relazione di mentoring**. I criteri devono essere **chiari, misurabili e su misura** degli obiettivi della relazione. Possono andare da indicatori semplici (frequenza alle sessioni, rispetto dei compiti concordati, maggiore disponibilità a comunicare) a esiti più trasformativi (maggiore fiducia nell'esprimersi, iniziativa, capacità di orientarsi nei sistemi). Per le giovani donne rom, indicatori chiave possono includere: migliore orientamento agli obiettivi, definizione di **confini personali**, partecipazione più attiva in gruppo tutti segnali di **auto-efficacia** ed empowerment. Definire questi criteri in anticipo allinea mentore e mentee su cosa significhi **progresso** e abilita confronti regolari e sinceri su cosa funziona e cosa va rivisto.

➤ **Piano di comunicazione**

Poiché la comunicazione è stata affrontata inizialmente durante la definizione di aspettative e confini, questa fase serve a ribadire l'applicazione pratica e a rafforzarne l'importanza lungo l'intera relazione di mentoring. A questo punto, mentor e mentee dovrebbero confermare e formalizzare come resteranno in contatto, in modo da sostenere la crescita e la continuità della relazione nel tempo. Questo include:

- ⑩ Monitorare la comunicazione per garantirne regolarità e reattività. Entrambe le parti dovrebbero riflettere di tanto in tanto su quanto bene stia fluendo la comunicazione e apportare aggiustamenti quando necessario.



The project RomniMe is co-funded
by the EU CERV-2023-EQUAL program

- ⑩ Mantenere coerenza nella frequenza e nello stile delle comunicazioni. Anche se informale, l'affidabilità costruisce fiducia, soprattutto nelle relazioni di mentoring che coinvolgono gruppi emarginati, dove l'imprevedibilità in altre aree della vita può essere già elevata.
- ⑩ Consentire flessibilità per adattarsi al mutare delle circostanze (ad es. impegni familiari, turni di lavoro, limitazioni digitali). Il piano di comunicazione non dovrebbe essere rigido, ma evolvere insieme alla relazione di mentoring.

Questa parte del piano d'azione aiuta ad aggiungere e tradurre in pratica le intenzioni iniziali relative alla comunicazione

➤ **Riesame e aggiustamento**

Le relazioni di mentoring sono come un organismo vivente: dinamiche e spesso influenzate da cambiamenti personali, sociali o contestuali. Per questo è fondamentale rivedere periodicamente il piano d'azione, valutare ciò che funziona e apportare modifiche quando necessario.

Suggerimento aggiuntivo: mentor e mentee dovrebbero concordare punti di verifica regolari, mensili o in corrispondenza di traguardi prestabiliti, per riflettere sui progressi, rivedere gli obiettivi

The project RomniMe is co-funded
by the EU CERV-2023-EQUAL program



e adattare eventuali passaggi che non siano più in linea con i bisogni o la situazione in evoluzione della mentee. Queste conversazioni sono anche un'occasione per individuare nuovi obiettivi, rivedere le tempistiche o modificare le strategie sulla base di quanto è stato appreso finora.

Mentor	Mentee
Goal:	
Objective 1:	Objective 2:
Action steps:	Action steps:
1)	1)
2)	2)
3)	3)
Evaluation criteria:	

Quando si parla di supporto e guida, il meglio che puoi fare è seguire semplicemente le 5C del mentoring, una serie di spunti conversazionali strutturati in cinque fasi: Challenges (Sfide), Choices (Scelte), Consequences (Conseguenze), Creative Solutions (Soluzioni creative) e Conclusions (Conclusioni). Il metodo delle 5C offre flessibilità e favorisce un dialogo riflessivo, mantenendo al contempo struttura e avanzamento. Non si tratta di dare risposte, ma di porre le domande giuste al momento giusto.

La tabella seguente mostra gli elementi delle 5C con le domande appropriate da porre alla mentee. La tabella è tratta dal *Mentoring Handbook* (2019) dell'University College London, adattata alle realtà specifiche delle giovani donne rom e del progetto RomniME, nell'ambito del quale è stato

sviluppatore questo Manuale per i Mentor.

Stage	Prompts
Description	<p><i>Help the mentee recount the situation clearly.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Can you describe what happened during that experience? • What was the setting or context? • Who else was involved? • What was your role or what actions did you take?
Feelings	<p><i>Support the mentee in exploring their emotions and thoughts.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • How did you feel at the time? • What were you thinking before, during, and after the situation? • Did anything about it surprise or unsettle you? • How do you feel about it now?
Evaluation	<p><i>Encourage balanced thinking - what worked, what didn't.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • What do you think went well in that experience? • Was there anything that didn't go as you expected or hoped? • What did others (if anyone) do that helped or hindered? • Would you approach anything different next time?
Analysis	<p><i>Help the mentee make sense of the situation and learn from it.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Why do you think things unfolded the way they did? • What factors (internal or external) influenced the outcome? • What did this situation reveal about your strengths or growth areas? • How does this connect to past experiences or goals you've

	set?
--	------

Conclusion	<p><i>Draw insights and lessons learned.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • What would you like to take away from this experience? • Are there new things you've learned about yourself? • Is there anything you would avoid or do again? • Has your perspective on this situation changed now that we've talked about it?
Action plan	<p><i>Focus on moving forward with intention.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • What are the next steps you could take in response to this? • Are there skills or knowledge you'd like to build? • How can I support you in applying what you've learned? • What might you do differently if a similar situation comes up again?

Fase 4 Incoraggiare la riflessione e l'apprendimento e favorire l'autonomia e la pianificazione futura

Sebbene la riflessione sia spesso considerata un processo personale e interno, può essere notevolmente arricchita dal supporto degli altri. In una relazione di mentoring, il mentor svolge un ruolo cruciale nel creare uno spazio sicuro e aperto in cui la mentee possa esplorare ad alta voce pensieri, preoccupazioni e idee. Come suggeriscono Felten et al. (2013), i mentor possono promuovere questo tipo di dialogo riflessivo ponendo domande ponderate, sollecitando un'analisi più profonda e aiutando le mentee a rielaborare le proprie esperienze con maggiore chiarezza. Ciò non solo aiuta la mentee a dedicare tempo alla riflessione regolare, ma introduce anche nuove prospettive a cui da sola potrebbe non arrivare 49.

Ma, andando oltre la mentee, la pratica riflessiva aiuta anche il mentor. In qualità di mentor, porti nella relazione di mentoring le tue esperienze, i tuoi valori, le tue prospettive e le tue abitudini. Sebbene ciò possa essere prezioso, è altrettanto importante riflettervi in modo critico. Un'auto riflessione continua ti aiuta a riconoscere come le tue supposizioni e il tuo stile personale possano plasmare il processo di mentoring. Un mentor riflessivo comprende di non avere tutte le risposte ed

è aperto a imparare come sostenere meglio la propria mentee. Come ricorda Zachery (2000), “tutte le relazioni di mentoring sono inserite in un contesto”, e quel contesto influisce su come vediamo possibilità, sfide e successo 50.

Esistono diversi modelli che puoi utilizzare per riflettere sull’esperienza di mentoring, sia dal tuo lato sia per supportare la mentee in questo processo e arricchire la sua esperienza di mentoring. Ne esamineremo un paio, ma ti incoraggiamo a esplorare oltre; puoi farlo seguendo questo link: <https://reflection.ed.ac.uk/reflectors-toolkit/reflecting-on-experience>, dove trovi 6 modelli/strumenti efficaci per la riflessione. Uno dei due è pensato per un’analisi approfondita dei diversi fattori che influenzano la relazione di mentoring e si chiama “Ciclo di riflessione di Gibbs”.

Per avviare l’analisi, utilizziamo l’immagine tratta dalla tesi di Leanna Schoch intitolata “Reflections on the Parkinson’s Project: Learning Experiences with the Gibbs’ Reflective Cycle” (2021), che a sua volta rimanda alla fonte indicata nell’immagine stessa.

Il Ciclo di riflessione di Gibbs comprende sei fasi: descrizione, emozioni, valutazione, analisi, conclusione e piano d’azione. Nel contesto del mentoring di gruppi emarginati, possiamo considerare la seguente interpretazione/implementazione del modello menzionato.

Stage	Prompts
Description	<p><i>Help the mentee recount the situation clearly.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Can you describe what happened during that experience? • What was the setting or context? • Who else was involved? • What was your role or what actions did you take?
Feelings	<p><i>Support the mentee in exploring their emotions and thoughts.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • How did you feel at the time?

	<ul style="list-style-type: none"> • What were you thinking before, during, and after the situation? • Did anything about it surprise or unsettle you? • How do you feel about it now?
--	---

<p>Evaluation</p>	<p><i>Encourage balanced thinking</i> <i>-what worked, what didn't.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • What do you think went well in that experience? • Was there anything that didn't go as you expected or hoped? • What did others (if anyone) do that helped or hindered? • Would you approach anything different next time?
<p>Analysis</p>	<p><i>Help the mentee make sense of the situation and learn from it.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Why do you think things unfolded the way they did? • What factors (internal or external) influenced the outcome? • What did this situation reveal about your strengths or growth areas? • How does this connect to past experiences or goals you've set?
<p>Conclusion</p>	<p><i>Draw insights and lessons learned.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • What would you like to take away from this experience? • Are there new things you've learned about yourself? • Is there anything you would avoid or do again? • Has your perspective on this situation changed now that we've talked about it?
<p>Action plan</p>	<p><i>Focus on moving forward with intention.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • What are the next steps you could take in response to this? • Are there skills or knowledge you'd like to build? • How can I support you in applying what you've learned?

	<ul style="list-style-type: none"> • What might you do differently if a similar situation comes up again?
--	--

Questo modello porta con sé una certa dose di struttura e formalità, ma le domande possono naturalmente essere adattate a ogni situazione specifica. Ciò che è importante, e che ti guida, sono le fasi che attraversi quando rifletti sulle esperienze precedenti con la tua mentee.

Dall'altro lato, pur essendo anch'esso strutturato, esiste un modello molto più semplice, sviluppato da Terry Borton negli anni Settanta. Il suo nome già suggerisce ciò che bisogna fare, quindi lo illustreremo per prima cosa.

Dunque, nel primo passaggio analizzi ciò che è accaduto; nel secondo esamini perché è accaduto e perché è importante per la tua situazione specifica; poi, come sempre, penserai a cosa vuoi fare per potenziare ciò che è successo oppure per limitarlo.

Semplifichiamolo:

CHE COSA?

- ⑩ Che cosa è successo durante questa situazione o esperienza?
- ⑩ Qual è stato il tuo ruolo e quali azioni hai intrapreso?
- ⑩ Quali sono stati i momenti chiave o i punti di svolta?

E ALLORA?

- ⑩ Perché questa esperienza è stata significativa per te?
- ⑩ Che cosa hai imparato su di te o sugli altri?

- ⑩ In che modo questa situazione ha influenzato i tuoi pensieri, le tue emozioni o i tuoi obiettivi?

E ORA?

- ⑩ Che cosa potresti fare diversamente la prossima volta?
- ⑩ Quali supporti o risorse potrebbero aiutarti ad andare avanti?
- ⑩ Quale azione puoi intraprendere adesso per valorizzare ciò che hai imparato?

Come vedi, le somiglianze tra i modelli sono notevoli e questo accade con qualunque modello tu scelga: spesso è la situazione stessa a dettare il modo in cui conviene procedere. Questo ci porta all'ultimo tassello del puzzle: favorire e facilitare l'indipendenza.

Sostenere la crescita dell'autonomia della mentee è un obiettivo chiave di ogni relazione di mentoring. Tuttavia, ciò che s'intende per indipendenza—che cosa la mentee dovrebbe sapere, in cosa sentirsi sicura di fare, o su cosa decidere da sola—raramente viene esplicitato da entrambe le parti. Nel nostro contesto, definire chiaramente i passi verso l'autonomia e fissare obiettivi concreti

e realistici può avere un ruolo fondamentale nel costruire gradualmente il senso di agency e di autodirezione della mentee 53.

Ricordi quando abbiamo parlato per la prima volta di definire le aspettative? È di grande importanza inserire un segmento su guida e indipendenza, che spesso si intrecciano e, proprio per questo, rischiano di far perdere di vista l'indipendenza che stai cercando di costruire lungo tutto il percorso.

Esiste una semplice matrice proposta da Vallabh Chitnis nell'articolo intitolato "The Mentorship Matrix: Balancing Guidance & Independence", che già di per sé include la spiegazione—o, meglio una buona dose di buon senso—del come e del perché le cose funzionano.

Spieghiamo meglio.

Guida (Guiding)

Nell'approccio di guida, la* mentor* assume un ruolo molto attivo, offrendo istruzioni specifiche e una supervisione stretta. Questo può essere particolarmente utile all'inizio della relazione di mentoring o quando si lavora con mentee che affrontano barriere strutturali o personali significative. Tuttavia, se mantenuto troppo a lungo, può limitare involontariamente la crescita e l'autonomia della mentee.

Trascuramento (Neglecting)

L'approccio di trascuramento si verifica quando il supporto è scarso e l'incoraggiamento all'indipendenza è limitato. In tali casi, la mentee può sentirsi abbandonata o demotivata, particolarmente in nei contesti vulnerabili, dove fiducia e rassicurazione sono essenziali. Questa mancanza di coinvolgimento può rallentare i progressi e indebolire la relazione.

Empowering (Responsabilizzante)

Lo stile responsabilizzante riduce al minimo la guida diretta e pone l'accento sull'autodirezione della mentee.

Può funzionare bene con persone sicure di sé o più esperte, pronte ad assumere la guida. Tuttavia, per mentee che affrontano l'esclusione sociale o sistemi a loro poco familiari, può risultare disorientante o isolante se non è bilanciato da un supporto adeguato.

Bilanciamento (Balancing)

Uno stile di mentoring equilibrato offre alla mentee un supporto costante, favorendo al contempo, in modo graduale, l'indipendenza e l'autostima. Questo approccio promuove apprendimento significativo, empowerment e resilienza, aspetti cruciali nel mentoring di donne rom, le cui esperienze possono richiedere sia una guida strutturata sia spazi per affermare la propria voce e le proprie scelte (Chitnis, 2024).

Questa matrice evidenzia che il mentoring più efficace si colloca nel quadrante del Bilanciamento, dove la mentor offre una guida solida incoraggiando al contempo l'autonomia. Qui abbiamo

esplorato quattro approcci, tutti utili in momenti diversi della relazione di mentoring; tuttavia, l'approccio equilibrato aiuta le mentee a costruire fiducia, sviluppare autonomia e sentirsi sostenute particolarmente importante quando si lavora con persone che affrontano barriere sistemiche o opportunità limitate di crescita autodiretta.

4.1.4. Riflessione

Questa sezione di auto-riflessione è pensata per aiutarti a coinvolgerti più a fondo nel metodo di mentoring one-to-one presentato in questo manuale. L'obiettivo è sostenere la tua comprensione di concetti chiave come personalizzazione, confini, costruzione della fiducia e gestione del rischio, e incoraggiarti a iniziare a tradurre questi spunti nella tua pratica di mentoring.

Prenditi il tempo per rispondere per iscritto o attraverso una riflessione personale, a seconda di ciò che funziona meglio per te.

Rifletti sulla definizione e sullo scopo del mentoring one-to-one.

In che modo questo metodo di mentoring si allinea con i tipi di supporto di cui, a tuo avviso, le donne rom (o mentee simili) hanno più bisogno?

Compito: identifica i rischi più rilevanti per il tuo contesto.

Tra i rischi indicati (ad es. difficoltà di programmazione, dipendenza eccessiva, confusione di ruoli), scegli due che ritieni più probabili nelle tue relazioni di mentoring. Scrivi o pensa a una o due strategie che potresti utilizzare per prevenire o gestire ciascuno di essi.

Rifletti sull'enfasi su fiducia, rispetto e riservatezza.

Quali azioni specifiche intraprenderai per favorire questi valori nelle fasi iniziali della relazione di mentoring?

Compito: considera come verranno comunicati i confini.

In base alla sezione sull'impostazione dei confini, abbozza due punti chiave che vorresti chiarire con la tua mentee su come funzionerà la vostra comunicazione e su cosa il tuo ruolo include e non include. Sei soddisfatto/a del tuo approccio o senti il bisogno di approfondirlo ulteriormente o persino chiedere aiuto?

Rifletti sulla definizione degli obiettivi e sul processo decisionale condiviso. Come farai in modo che gli obiettivi siano sviluppati in modo collaborativo e che sia la tua prospettiva sia l'esperienza della mentee vengano rispettate in egual misura?

Compito: applica gli spunti su contesto e sensibilità.

Rivedi le sfide specifiche affrontate dalle donne rom (ad es. discriminazione, responsabilità familiari, esclusione digitale). In che modo influenzeranno la struttura del tuo mentoring e a cosa dovrai rimanere sensibile?

Un mentoring efficace inizia con un'onesta auto-valutazione. Usa queste riflessioni e questi compiti non solo per prepararti alla tua prima esperienza di mentoring one-to-one, ma anche come strumenti

da riprendere mentre la relazione evolve. Quanto più sarai intenzionale nella preparazione, tanto più probabilmente costruirai uno spazio di mentoring sicuro, responsabilizzante e tarato sui bisogni reali della tua mentee.

4.1.5. Autovalutazione

Prima di proseguire, valuta la tua comprensione e sicurezza nell'applicare i principi chiave del capitolo. Per ciascuna affermazione, attribuisce un punteggio da **1 a 5**:

1 = fortemente in disaccordo, **2** = in disaccordo, **3** = neutro, **4** = d'accordo, **5** = pienamente d'accordo.

Questa autovalutazione è **solo per te**: ti aiuta a individuare aree forti e aspetti da rivedere o su cui cercare supporto. Ora somma i punti e rifletti su **dove ti trovi**:

#	Statement	1	2	3	4	5
1	I understand the unique characteristics and value of one-to-one mentoring compared to group formats.					
2	I can name key strengths of one-to-one mentoring and explain why it is particularly suited to Roma women.					
3	I am familiar with typical risks or challenges in one-to-one mentoring (e.g. dependency, scheduling) and ways to reduce them.					
4	I can identify situations or profiles where one-to-one mentoring works best and where it may fall short.					
5	I understand how one-to-one mentoring can be used to promote mentee autonomy and long-term independence.					
6	I can recognize the role of the mentor in supporting mentee-led goal setting and adapting plans over time.					
7	I understand how to initiate a one-to-one mentoring relationship by identifying expectations, setting boundaries, and establishing trust with my mentee					

7 – 17 punti → **Comprensione emergente**: rivedi le parti chiave della Sezione 4.1. Concentrati su **quando** e **perché** l'uno-a-uno è appropriato e su come gestire i rischi comuni.

18 – 27 punti → **Sicurezza in sviluppo**: hai colto le idee centrali; dedica più tempo alle **applicazioni pratiche** o agli **adattamenti** per contesti specifici delle mentee.

28 – 35 punti → **Confidente e informato**: dimostri una solida comprensione dell'uno-a-uno e sei ben attrezzato per usarlo in modo **ponderato e reattivo** nel lavoro quotidiano.

4.2. Modulo 2: Mentoring di piccolo gruppo (fino a 6 mentee)

Il mentoring in piccoli gruppi offre un'opportunità unica per favorire l'apprendimento condiviso e il supporto tra un gruppo di mentee, di norma fino a sei. In questo formato, uno o più mentor guidano i partecipanti attraverso discussioni, riflessioni e attività collaborative. Questo metodo è particolarmente efficace quando obiettivi o esperienze comuni uniscono il gruppo, consentendo ai partecipanti di apprendere non solo dal mentor ma anche gli uni dagli altri. Per le giovani donne rom, il mentoring in piccoli gruppi può offrire uno spazio di solidarietà, incoraggiamento reciproco ed empowerment collettivo, soprattutto quando la fiducia e la sicurezza vengono instaurate precocemente nel processo. Le dinamiche di gruppo spesso aggiungono complessità al percorso di mentoring, ma d'altro canto portano anche ricchezza e diversità a questa esperienza.

Gli esiti di apprendimento attesi al termine di questo modulo sono i

seguenti: ⑩ Riconoscere quando e perché utilizzare il mentoring in piccoli gruppi

⑩ Formare gruppi sulla base della compatibilità, della fiducia e dei bisogni dei

giovani ⑩ Garantire il senso di appartenenza e la sicurezza psicologica nei contesti di gruppo ⑩ Applicare strumenti e metodi per progettare e facilitare sessioni di gruppo

efficaci

4.2.1. Quando e perché usare il formato di piccolo gruppo

Questo tipo di mentoring spesso combina i punti di forza sia del mentoring one-to-one sia di quello di gruppo. Pur non essendo un approccio perfetto se non pianificato e attuato con cura, può offrire una solida base per un mentoring efficace, bilanciando l'attenzione individuale con l'apprendimento condiviso. Con l'assetto giusto, può sostenere in modo significativo il successo del percorso di mentoring.

L'impostazione del piccolo gruppo funziona al meglio per:

Contesti diversificati e opportunità di apprendimento condiviso

Permette alle mentee di beneficiare degli spunti e delle esperienze di vita degli altri membri del gruppo, favorendo uno spazio di apprendimento e crescita reciproca, al tempo stesso di supporto e

dinamico (Techademy, 2024) 55. Questo può essere particolarmente prezioso per le donne rom e altri partecipanti con background diversi, poiché crea opportunità per riconoscere sfide comuni, costruire solidarietà, valorizzare i punti di forza propri e altrui ed esplorare insieme strategie diversificate per superare gli ostacoli.

Pensa a quando hai fatto parte di un gruppo eterogeneo (come mentor, facilitatore/trice o partecipante) in cui le persone avevano origini, prospettive o esperienze diverse. - Che cosa hai notato in quel contesto, qualcosa in particolare? A un certo punto le persone hanno iniziato a imparare le une dalle altre?

- Ci sono stati momenti in cui lo scambio tra pari ha arricchito la discussione o ha portato a nuove intuizioni? Anche mentor/educatori/formatori/facilitatori hanno riconosciuto di aver imparato qualcosa?

- In che modo l'ambiente era predisposto per sostenere quello scambio e, ancora meglio, come avrebbe potuto esserlo di più?

Stavi guardando al passato proprio ora, ma se ti fermi un minuto e guardi avanti: come potresti creare intenzionalmente o potenziare queste opportunità di apprendimento tra pari nella tua pratica di mentoring?

Opportunità di networking

Il mentoring in piccoli gruppi offre un ambiente naturale in cui le mentee possono connettersi tra loro, favorendo supporto reciproco e apprendimento condiviso. Queste relazioni tra pari possono portare a scambi di risorse, incoraggiamento e risoluzione collettiva dei problemi. Per le donne rom, in particolare, questo setting può contribuire a ridurre il senso di isolamento e a promuovere un forte senso di solidarietà, appartenenza ed empowerment all'interno del gruppo.

Senso di comunità e di appartenenza

Il mentoring di gruppo può coltivare un forte senso di comunità e connessione, man mano che le mentee instaurano relazioni significative sia con i pari sia con i mentor. Questo legame rafforzato può aumentare il loro coinvolgimento e approfondire l'impegno verso il gruppo, l'iniziativa o la comunità più ampia di cui fanno parte (Mentorloop, 2024) 56.

Costruzione della fiducia in sé

I piccoli gruppi offrono un ambiente più sicuro e meno intimidatorio rispetto ai gruppi numerosi. Per le mentee che possono avere poca fiducia in sé in particolare quelle provenienti da contesti marginalizzati questo formato permette di trovare gradualmente la propria voce, imparare dai pari e partecipare alle conversazioni senza sentirsi necessariamente esposte o sopraffatte.

Sviluppo di competenze

Il mentoring in piccoli gruppi è particolarmente efficace per sviluppare competenze trasversali e pratiche come comunicazione, gestione dei conflitti, problem solving e leadership. Le mentee apprendono non solo direttamente dal mentor, ma anche osservando e interagendo con i pari. Questo apprendimento tra pari rafforza la comprensione, incoraggia la collaborazione e rende più

semplice applicare le nuove abilità nei contesti reali. In questa categoria può rientrare praticamente di tutto, non solo le soft skills: per esempio cucito, lavoro a maglia, cucina, alfabetizzazione/competenze digitali di base, ecc., a seconda degli obiettivi dell'attività del tuo gruppo.

In generale, il formato del mentoring in piccoli gruppi è utilizzato perché bilancia il supporto personalizzato con i punti di forza dell'interazione tra pari. Le mentee di solito si riuniscono intorno a un interesse, un bisogno o un'opportunità condivisi, che diventano la base per la crescita collettiva. In questo contesto non solo ricevono guida dal mentor, ma imparano anche le une dalle altre, costruendo fiducia, sviluppando competenze pratiche e sociali e creando legami significativi. In particolare per le donne rom, questo formato aiuta a ridurre l'isolamento, favorisce l'appartenenza e crea spazi di supporto reciproco e di problem solving, rendendolo un approccio di mentoring prezioso ed emancipante.

Per rafforzare ulteriormente il punto, consideriamo il confronto tra il metodo one-to-one e quello in piccoli gruppi, per vedere cosa li differenzia ma anche quanto spesso possano completarsi a vicenda.

other.

Aspect	Small group mentoring	One-to-one mentoring
Participants	Involves one mentor working with a small group of mentees (up to six), often brought together by shared needs or goals.	Involves a mentor and a single mentee, focusing on a personalized mentoring experience.
Interaction dynamics	Encourages peer interaction, exchange of experiences, and collaborative support among mentees.	Enables focused and personalized dialogue, allowing for deeper trust and understanding.
Learning setting	Creates a participatory space where mentees can learn from both the mentor and each other.	Offers a private, dedicated space for mentoring tailored to the mentee's specific journey and personal challenges.

Scope	Addresses themes relevant to the group such as shared barriers, empowerment, or skills, while allowing for individual input.	Targets individual goals and specific situations, often shaped by the mentee's lived experience.
Networking	Naturally fosters peer networking, mutual support, and possible collaboration beyond the sessions.	May offer fewer peer connections, but mentors might link mentees to useful contacts or opportunities.

Time and resources	More time-efficient per mentee; one mentor can support several mentees at once.	More intensive in terms of time and effort per mentee; tailored support demands greater mentor availability.
Feedback & evaluation	Feedback often addresses group level themes, progress, and shared reflections.	Feedback is highly personalized, focused on individual development, and can be tracked more precisely.

4.2.2. Formazione dei gruppi (compatibilità, fiducia)

Sebbene non esista una dimensione “ideale” del gruppo universalmente condivisa, molti ricercatori e professionisti suggeriscono che circa quattro-cinque mentee per ogni mentor rappresentino un equilibrio pratico. Questo rapporto più contenuto offre diversi vantaggi, soprattutto nei contesti di mentoring comunitario o non formale.

Consente ai mentor di gestire meglio le dinamiche di gruppo e di mantenere il focus durante le attività.

Crea spazio per interazioni più significative (anche se in un contesto di gruppo, a differenza del mentoring one-to-one), riducendo il rischio che i partecipanti si disimpegnino o vengano trascurati. Un gruppo più piccolo può favorire un più forte senso di appartenenza e di supporto tra le mentee, particolarmente importante per le donne emarginate che potrebbero non avere tali spazi altrove.

☐ Inoltre, i gruppi ridotti rendono più semplice organizzare e svolgere attività diversificate, specialmente quando risorse, tempo e spazi sono limitati.

☐ Questa configurazione supporta anche un lavoro per progetti e un apprendimento pratico più efficaci senza sovraccaricare né il mentor né il gruppo. 58

In linea con quanto detto finora, potresti già farti un'idea dei diversi tipi di gruppo. Vediamoli insieme.

☐ **Gruppo di interesse specifico**

Nel nostro contesto, i gruppi di interesse specifico sono spazi dedicati in cui le mentee possono connettersi attorno a esperienze, bisogni o aspirazioni comuni. Questi gruppi incoraggiano lo scambio continuo, l'apprendimento e il supporto reciproco basati su realtà condivise. Sebbene possano, in teoria, funzionare anche come comunità guidate dai pari ed essere il risultato di identità, interessi, bisogni o obiettivi condivisi, raccomandiamo fortemente che siano almeno facilitati da un mentor designato che aiuti a guidare discussioni e attività in linea con il focus del gruppo.

☐ **Gruppi guidati da uno o più mentor**

Molti mentor lavorano contemporaneamente con più mentee e creare opportunità perché queste ultime si incontrino in un contesto di gruppo può arricchire notevolmente la loro esperienza di apprendimento. In tali ambienti, le mentee beneficiano non solo della guida del mentor, ma anche degli spunti e delle esperienze condivise dai pari. Inoltre, questo approccio permette ai mentor di usare il proprio tempo in modo più efficiente affrontando collettivamente temi comuni. Mentre i gruppi di interesse spesso si concentrano su abilità pratiche quotidiane, conoscenze ed esperienze utili, i gruppi guidati dai mentor tendono a focalizzarsi maggiormente sul capacity building, sull'affrontare sfide condivise, sulla fiducia, ecc.

☐ **Mentoring tra pari (peer to peer)**

Anche se non approfondito né posto come focus centrale in questo Manuale del Mentor, il mentoring tra pari va comunque riconosciuto come un formato valido e prezioso all'interno dell'ecosistema del mentoring. È qualcosa che i mentor stessi possono incoraggiare con delicatezza, specialmente se l'opportunità—o persino il bisogno—emerge in modo organico tra le mentee. Il mentoring tra pari si riferisce a un modello in cui persone con esperienze vissute, sfide o fasi di vita simili si incontrano per offrire reciprocamente supporto, guida e apprendimento. A differenza di formati strutturati che si basano su un mentor designato, il mentoring tra pari si fonda sulla reciprocità e sulla leadership condivisa. Nel contesto delle donne rom, questo modello può essere particolarmente responsabilizzante, creando uno spazio sicuro e non gerarchico in cui le partecipanti si supportano a vicenda, scambiano strategie e riflettono su realtà condivise su un piano di parità.

Questo tipo di gruppo può svilupparsi naturalmente all'interno dei programmi di mentoring o essere formato intenzionalmente quando i mentor o i coordinatori notano forti connessioni reciproche o sfide condivise tra le partecipanti. Pur funzionando in modo indipendente, può comunque essere leggermente monitorato o supportato da un mentor, da un facilitatore di programma o da un'altra

figura designata dell'organizzazione di coordinamento, con particolare attenzione alle fasi iniziali, per assicurare che il gruppo rimanga inclusivo, rispettoso e focalizzato sulla crescita reciproca.

Queste tipologie sono tratte da *Mastering Group Mentoring – a guide for program coordinators* di Mentorloop, adattate al contesto di lavoro con target specifici come le giovani donne rom.

Nella maggior parte dei casi, se non in tutti, la formazione del gruppo inizierà identificando interessi condivisi, che fungono da input chiave per abbinare le mentee e avviare il processo di mentoring. Come già illustrato, il tuo focus dovrebbe essere comprendere i bisogni specifici delle giovani donne rom e allinearli con i loro obiettivi, aspettative e con le tue aree di competenza ed esperienza. Questo processo può essere supportato da ricerche esistenti, osservazioni personali, indicazioni da parte di organizzazioni di coordinamento e fonti simili. Inoltre, un quadro utile per guidare il tuo pensiero sono i **7 bisogni universali dei giovani**, delineati da Mentor Maryland nel webinar del 2021 *How to Build an Effective Community-Based Youth Mentoring Program with Best Practices* (adattati dallo Youth Development Institute, NYC).

Sicurezza e struttura

Le giovani donne rom hanno bisogno di sentirsi fisicamente ed emotivamente sicure nei loro ambienti. Beneficiano di stabilità e routine che rendono la vita quotidiana più prevedibile e gestibile.

Appartenenza e connessione

È essenziale che si sentano accettate, incluse e valorizzate—nelle famiglie, nelle comunità e nelle relazioni di mentoring. Un senso di appartenenza favorisce fiducia e coinvolgimento nel processo di mentoring.

Autostima e contributo

Sentire di contare e di avere qualcosa di significativo da offrire a se stesse, ai pari, alle famiglie o alle comunità rafforza fiducia e senso di scopo.

Consapevolezza di sé e identità culturale

Sostenere le giovani donne nella comprensione della propria individualità—including identità culturale, credenze spirituali o legami comunitari—le aiuta a orientarsi con fierezza e chiarezza.

Indipendenza e controllo sulla propria vita

Poter fare scelte e assumerne la responsabilità è responsabilizzante. Aiuta le mentee a sentirsi più in controllo della propria vita e del proprio futuro.

Una relazione stabile con un adulto di fiducia

Una relazione costante e premurosa con un mentor o una figura adulta è cruciale. Questo legame offre guida, supporto emotivo e uno spazio sicuro per crescere.

Competenza e fiducia nel futuro

Attraverso nuove competenze e conoscenze, le mentee sviluppano un senso di progresso e la convinzione di poter avere successo in futuro.

Nel formare i tuoi gruppi dovresti tenere a mente tre aspetti: dimensione del gruppo, accesso al gruppo e, naturalmente, esperienza dei partecipanti.

Accesso al gruppo

Per prima cosa, considera chi dovrebbe poter partecipare a ciascun gruppo. A seconda dello scopo, potrebbe essere importante limitarne o ampliarne l'accesso. Ad esempio, un gruppo formato attorno a un singolo mentor e alle sue mentee—come nel mentoring di piccolo gruppo—dovrebbe rimanere privato per proteggere la fiducia e l'intimità di quello spazio. Al contrario, un gruppo di interesse specifico incentrato su bisogni o obiettivi condivisi (come l'occupabilità o lo scambio culturale) può essere più aperto. In tali casi, può comunque essere utile che un facilitatore o un'organizzazione di coordinamento esamini e approvi la partecipazione, assicurando che il gruppo resti pertinente e inclusivo. Puoi usare questo approccio sia per il mentoring di piccolo gruppo sia per quello di gruppo ampio.

Avrai, in termini di accesso, la possibilità di:

Creare un gruppo privato (nascosto) destinato solo alle mentee invitate espressamente da te, dall'organizzazione di coordinamento o da un altro soggetto designato.

Mantenere il gruppo aperto alle candidature ma applicare un processo di selezione per assicurare che i partecipanti soddisfino criteri specifici rilevanti per gli obiettivi di mentoring. Rendere il gruppo completamente aperto a tutte le persone interessate, consentendo l'adesione libera a chi si riconosce nello scopo del gruppo (Mentorloop). 59

Dimensione del gruppo

Sai già che questa sezione si concentra sul mentoring di piccolo gruppo, ma quando inizi a formare il tuo gruppo dovrai considerare come gli esiti desiderati possano influenzarne la struttura.

La dimensione del gruppo può avere un ruolo critico nel successo complessivo del processo di mentoring, quindi prenditi il tempo per valutare con attenzione quale assetto sosterrà meglio i tuoi obiettivi.

Mentorloop, nella guida *Mastering Group Mentoring – a guide for program coordinators*, fornisce una breve tabella di pro e contro dei gruppi più piccoli e più grandi, che può servirti come base per affrontare il processo decisionale sulla dimensione del tuo gruppo.

4.2.3. Progettazione delle sessioni di gruppo

La sezione dedicata alla progettazione delle sessioni di gruppo nel mentoring di gruppo si apre con un'immagine che mostra probabilmente tutti gli elementi importanti di cui questo tipo di mentoring ha bisogno. Una volta che questi elementi sono al loro posto, è difficile che un percorso di mentoring di gruppo risulti inefficace.

Questa immagine illustra chiaramente non solo i pilastri essenziali di un solido processo di mentoring di gruppo, ma anche ciò che un mentor deve considerare prima di entrare nel ruolo. Ogni elemento rappresenta una dimensione della relazione che il mentor dovrebbe coltivare intenzionalmente dalla creazione di canali di comunicazione aperti alla costruzione della fiducia, dall'incoraggiare l'autonomia al fungere da modello di comportamento. Insieme, formano una mappa per dare forma all'esperienza di mentoring, oltre a ricordare che i mentor devono guidare con l'esempio. Partendo da queste fondamenta, il mentor non solo guida il processo, ma diventa gradualmente una figura di fiducia e un modello agli occhi della mentee.

Prima di tutto, è molto importante notare che le attività di gruppo, in termini di struttura e approccio, spesso rispecchiano quelle del setting one-to-one, poiché le fasi più ampie del mentoring si applicano a entrambi i formati. È logico: i principi cardine costruire fiducia, definire obiettivi, promuovere lo sviluppo e riflettere sui progressi restano centrali per un mentoring efficace, indipendentemente dal numero di partecipanti.

Per iniziare a progettare il tuo processo di mentoring di gruppo e le sessioni, tieni a mente le seguenti fasi.

1. Definire gli obiettivi del programma

Suona familiare? Proprio come nel one-to-one, definire gli obiettivi all'inizio di un percorso di mentoring di gruppo è una base cruciale. I principi di definizione degli obiettivi esplorati in precedenza possono essere applicati anche qui, assicurando che mentor e mentee condividano una chiara comprensione di ciò verso cui stanno lavorando insieme. Nel contesto del piccolo gruppo, questo può includere abilità pratiche o soft da sviluppare collettivamente, sfide comuni da affrontare (come affrontare la discriminazione o accedere all'istruzione e al lavoro), o ambiti di interesse e identità culturale condivisi. Per le giovani donne rom, gli obiettivi possono riguardare l'empowerment, l'autoespressione, la costruzione di fiducia, il rafforzamento dei legami comunitari o l'esplorazione di opportunità future in ambienti sicuri e di supporto. Gli obiettivi dovrebbero riflettere le esperienze vissute del gruppo e tracciare un percorso significativo per ogni partecipante.

2. Progettare il programma/curriculum

Una volta stabiliti gli obiettivi, si passa a delineare il programma o curriculum che li sosterrà. È importante sottolineare che non dev'essere rigido o eccessivamente strutturato: il mentoring di gruppo prospera grazie all'adattabilità. A seconda dei bisogni del gruppo, può

assumere molte forme: una serie di workshop strutturati, sessioni flessibili basate sulla discussione o incontri informali centrati su attività.

Ciò che conta è che il mentor pianifichi in anticipo: pensare al flusso delle sessioni, preparare materiali o risorse quando necessario e introdurre con chiarezza i temi che verranno trattati. Sii trasparente con le mentee su cosa aspettarsi e rimani aperto ad aggiustare l'approccio in base alla risposta del gruppo.

Potresti anche coinvolgere colleghi, co-facilitatori o esperti quando affronti temi sensibili o complessi. Il programma deve radicarsi negli obiettivi e nei bisogni identificati in precedenza: diventa la roadmap che aiuta mentor e mentee a prepararsi, restare ingaggiate e monitorare la crescita nel tempo.

3. Processo di matching

Relazioni solide spesso iniziano con abbinamenti pensati e intenzionali. Quando i mentor condividono con le mentee esperienze di vita, background culturale, condizione socioeconomica o sfide personali simili, possono risultare più comprensibili e affidabili, facilitando connessioni autentiche e significative.

I match di successo sono spesso fondati su valori, interessi o esperienze vissute in comune. Coinvolgere le mentee nel processo, chiedendo input o preferenze, può aumentare significativamente le probabilità di una partnership rispettosa e riuscita.

Detto ciò, anche i match attraverso le differenze (di razza, genere, esperienza di vita) possono essere molto efficaci se adeguatamente supportati. Ciò richiede formazione continua dei mentor su consapevolezza culturale, costruzione di relazioni e pratiche di empowerment. I mentor dovrebbero riflettere sui propri bias, ascoltare attivamente, valorizzare l'identità e l'eredità della mentee e imparare a dare feedback in modo da rafforzare fiducia e sicurezza.

In definitiva, il match dovrebbe essere guidato non solo da somiglianze superficiali, ma dall'impegno del mentor a comprendere, adattarsi e mettere al centro la voce della mentee nel percorso.

4. Coerenza degli incontri

Definito il programma e completato il matching, occorre stabilire i dettagli pratici degli incontri del gruppo. Decidi frequenza e durata delle sessioni settimanali, quindicinali, attività una tantum o un altro ritmo adatto al gruppo. Scegli il formato più adatto alle partecipanti: in presenza, online o ibrido. Se vi incontrate online, assicurati che tutte abbiano accesso agli strumenti e ai dispositivi necessari per partecipare pienamente. Le scelte dovrebbero privilegiare accessibilità, regolarità e comfort delle mentee (Ryan, 2024) 63.

5. Coinvolgere genitori/caregiver o famiglie

Questa fase è delicata e dipende dal contesto. Nel caso delle giovani donne rom, le dinamiche familiari possono influenzare in modo significativo partecipazione, progressi e persino l'accesso alle opportunità di mentoring. Occorre quindi valutare con attenzione se e come coinvolgere le famiglie.

In alcune situazioni, l'ambiente familiare può costituire un limite, per aspettative culturali restrittive, scarsa comprensione del mentoring o difficoltà socioeconomiche. In altre, la famiglia può essere una fonte preziosa di incoraggiamento e stabilità. Coinvolgerla, quando appropriato, può ridurre le resistenze, costruire fiducia e contribuire positivamente allo sviluppo della mentee.

Mentor e staff dovrebbero mantenere una comunicazione aperta e rispettosa con le famiglie, assicurando che i materiali siano accessibili (tradotti se necessario) e usando supporti visivi quando la literacy può essere un ostacolo. Le azioni di inclusione possono includere inviti a sessioni di orientamento, la richiesta di firme per il consenso quando necessario, o semplicemente aggiornamenti regolari sul processo e sui suoi benefici (Bania, Chase, 2016). Il coinvolgimento può portare vantaggi reciproci: quando i caregiver comprendono meglio obiettivi e metodi del mentoring, possono sentirsi più responsabilizzati e inclusi. Questo può contribuire a ridefinire prospettive familiari specie su ruoli di genere, istruzione, lavoro e autonomia delle giovani donne rom creando ambienti domestici più favorevoli e rafforzando gli effetti del mentoring.

Infine, le famiglie possono essere collegate a reti comunitarie più ampie. Attraverso di esse, i mentor o le organizzazioni coordinatrici possono ottenere informazioni utili su risorse aggiuntive, rischi o opportunità che riguardano non solo la mentee, ma l'intero nucleo e la comunità.

6. Monitoraggio e valutazione

Come mentor, è importante riflettere regolarmente su come la relazione stia evolvendo e se stia soddisfacendo gli obiettivi concordati. Rimani attento/a ai progressi della mentee, non solo in termini di competenze o compiti svolti, ma anche di fiducia, coinvolgimento e benessere generale. Se noti un cambiamento (positivo o negativo), prenditi il tempo per parlarne e, se necessario, aggiusta l'approccio (Bania, Chase, 2016).

Confrontati spesso con la mentee su come percepisce il percorso: cosa funziona bene? Cosa è stato difficile? Di cosa ha bisogno di più o di meno? Queste domande aiutano a prevenire fraintendimenti e a rafforzare la connessione. Se è presente un'organizzazione di coordinamento, potrebbe offrire strumenti o guida per queste conversazioni o aiutare a risolvere eventuali criticità.

In molti casi, la situazione familiare della mentee può influenzare l'impegno nel percorso. Essere consapevoli di ciò e mostrare empatia e flessibilità è utile. Talvolta le famiglie possono beneficiare di informazioni sul mentoring (con il consenso della mentee), soprattutto se ciò contribuisce a creare un ambiente più favorevole.

Ricorda infine che valutare non significa sempre "valutazione formale": è un processo di apprendimento, per te e per la mentee. Riesaminate insieme gli obiettivi, registrate i piccoli successi e discutete cosa potrebbe dover cambiare. Questa riflessione continua assicura che il mentoring resti pertinente, motivante e significativo.

7. Chiusura e rematching

Le relazioni di mentoring non sempre si svolgono come pianificato, perciò è importante che siano chiari, fin dall'inizio, procedure e aspettative per gestire eventuali interruzioni o conclusioni anticipate. Mentor e mentee dovrebbero sapere come potrebbe concludersi la relazione per ragioni esterne, per necessità di un nuovo abbinamento o per naturale completamento del programma e come riflettere in modo positivo su quanto realizzato insieme.

Quando si lavora con giovani emarginati, incluse le giovani donne rom, la chiusura richiede particolare cura. Molte possono aver sperimentato abbandoni o supporto incostante in passato; perciò, concludere una relazione di mentoring va fatto con sensibilità e attenzione per evitare di rinforzare sentimenti di rifiuto o perdita.

I mentor dovrebbero essere sostenuti e formati per guidare un processo di chiusura sano e rispettoso. Se ben condotto, può costituire un modello di “buona conclusione” e di transizione positiva, garantendo continuità di supporto.

Ricorda che puoi iniziare in piccolo sperimenta per vedere se tutto funziona come previsto o se servono ulteriori aggiustamenti ma, soprattutto, raccogli feedback (Ryan, 2024).

La sezione precedente ha offerto una panoramica generale del mentoring di piccolo gruppo, su come strutturare il programma e monitorarne i progressi. Nei passaggi aggiuntivi che seguono, passiamo dalla prospettiva più ampia a indicazioni pratiche e mirate. Queste fasi sono pensate per supportarti nella pianificazione e nell'erogazione, con maggiore profondità e chiarezza, di ciascuna attività chiave all'interno del tuo programma di mentoring.

Pianificare l'accesso a spazi, materiali e risorse

Poiché il mentoring di piccolo gruppo è spesso incentrato su attività strutturate, una pianificazione logistica accurata è essenziale, soprattutto quando le sessioni si svolgono in spazi comunitari condivisi come scuole, centri culturali o organizzazioni locali. Una delle sfide più comuni per i mentor è assicurarsi spazi di incontro adeguati e riservati, oltre ad avere accesso agli strumenti e ai materiali necessari per svolgere le attività previste. Quando il mentoring si svolge presso una struttura ospitante, può essere utile stabilire un accordo formale (come un Memorandum of Understanding – puoi trovare alcuni modelli utili qui:

<https://www.gov.uk/government/publications/setting-up-school-partnerships>, ultimo accesso 16.7.2025) con l'istituzione per garantire chiarezza sull'uso di spazi e risorse 64. Tieni presente che non esiste un modello unico di Memorandum of Understanding: varia a seconda della situazione e delle esigenze.

In definitiva, i mentor devono assicurarsi che tutto dall'ambiente fisico alle attrezzature e ai materiali—sia disponibile e adeguato a sostenere sessioni di gruppo efficaci e coinvolgenti.

Incoraggiare i gruppi a creare norme e rituali propri

Favorire un forte senso di appartenenza e di “ownership” è un obiettivo chiave del mentoring di piccolo gruppo, e un modo efficace per farlo è coinvolgere le mentee nella co-creazione dell'identità del loro gruppo. I mentor sono incoraggiati a sostenere i gruppi nello sviluppo di usi,

routine ed aspettative condivise: può trattarsi di un'attività o un saluto ricorrente di apertura, di regole concordate su rispetto, riservatezza e gestione dei conflitti, o di decisioni su come segnare le tappe e celebrare i risultati.

È particolarmente importante coinvolgere tutte nel definire come verranno prese le decisioni del gruppo (ad es. per consenso, a rotazione o a maggioranza) e cosa accadrà se gli accordi non saranno rispettati. Sviluppando insieme questi elementi fin dall'inizio, le partecipanti tenderanno a sentirsi più coinvolte, rispettate e ingaggiate. Norme e rituali condivisi aiutano a costruire fiducia, danno coerenza alla dinamica di gruppo e spesso accendono quelle esperienze gioiose e memorabili che rendono speciale il mentoring di gruppo 65.

Prepararsi alle sfide più comuni nel mentoring di gruppo

Quando ti prepari a guidare un'iniziativa di mentoring in piccolo gruppo, è importante anticipare e pianificare alcune sfide tipiche di questo setting. Benché ogni gruppo sviluppi naturalmente un proprio ritmo e carattere, i mentor dovrebbero puntare a garantire che ciascun gruppo riceva un'esperienza di mentoring globalmente comparabile. Se tra i gruppi emergono scarti significativi, potrebbe diventare difficile raggiungere gli obiettivi generali del programma. Un tema chiave da monitorare è la partecipazione disomogenea. Alcune mentee specie le più introversive o insicure nei contesti di gruppo—possono venire oscurate da coetanee più loquaci o sicure. I mentor dovrebbero prestare particolare attenzione a queste dinamiche, incoraggiando le più silenziose senza però costringerle a modalità di partecipazione per loro scomode o poco sicure. Puoi prevedere modalità alternative per coinvolgerle nelle attività di gruppo o verificare individualmente come sostenerle. L'aspetto più importante è che ogni partecipante si senta vista, ascoltata e inclusa al livello per lei appropriato.

Un'altra sfida è rispondere ai bisogni individuali all'interno di un formato di gruppo. Non tutte le mentee rendono al meglio in gruppo, e alcune potrebbero richiedere maggiore attenzione personale. In questi casi, può valere la pena integrare le sessioni di gruppo con brevi momenti one-to-one prima o dopo gli incontri. Quando necessario, i mentor possono anche coordinarsi con lo staff del programma o con servizi esterni per garantire il sostegno adeguato, specie qualora servissero supporti sociali o emotivi più approfonditi.

Infine, la gestione delle dinamiche di gruppo è una competenza cruciale per ogni mentor. I facilitatori devono essere pronti a guidare il gruppo attraverso le fasi naturali di sviluppo dai primi legami, alla gestione dei conflitti, alla definizione di norme, fino al buon funzionamento collettivo. Modelli come le fasi di sviluppo del gruppo di Tuckman (forming, storming, norming, performing, adjourning) possono aiutare i mentor a comprendere queste tappe e a rispondere efficacemente alle sfide 66. Con osservazione attiva e una guida ponderata, puoi creare un ambiente di gruppo sicuro, equilibrato e di supporto per tutte.

Forming

Nella fase iniziale, le partecipanti si conoscono e iniziano a costruire relazioni. C'è un forte bisogno di guida e struttura, perché spesso si è caute, educate e incerte del proprio ruolo nel gruppo.

Storming

Qui emergono le differenze man mano che le persone esprimono opinioni, mettono alla prova i confini e, talvolta, contestano la struttura o la leadership del gruppo. Possono nascere conflitti: una comunicazione chiara e la gestione dei conflitti diventano essenziali.

Norming

Il gruppo comincia a trovare il proprio ritmo, si stabiliscono norme condivise e si rafforzano fiducia e coesione. I ruoli diventano più chiari, la collaborazione aumenta e si lavora in modo più efficace insieme.

Performing

A maturità raggiunta, il gruppo funziona con elevata autonomia ed efficienza. L'impegno è alto, la comunicazione scorre, e ci si concentra sul conseguimento degli obiettivi con conflitti minimi.

Adjourning

Quando il lavoro del gruppo si conclude, questa fase prevede la riflessione sui risultati, l'elaborazione delle emozioni legate alla chiusura e la formale conclusione della relazione di mentoring. È importante creare spazio per la celebrazione e per pianificare la transizione ⁶⁷. Puoi leggere e approfondire il modello seguendo il link in nota, ultimo accesso il 16.7.2025.

Esempi di attività che rientrano nel mentoring di piccolo gruppo

Naturalmente, questi sono solo esempi: esistono molte altre tipologie di attività che puoi realizzare. Sebbene le attività debbano rimanere adattabili ai bisogni in evoluzione del gruppo, una struttura chiara è essenziale per assicurare coerenza, progresso e senso di scopo. Non serve essere rigidi: serve pianificare con cura e allineare le attività agli obiettivi del gruppo. La struttura crea prevedibilità e direzione, elementi da cui molte mentee specie in gruppi eterogenei traggono beneficio. All'interno di questo quadro, i mentor possono comunque lasciare spazio ai feedback, celebrare i piccoli successi e apportare aggiustamenti, permettendo alla voce del gruppo di modellare l'esperienza.

Vediamo insieme come una struttura dotata di sufficiente flessibilità porti benefici al processo di mentoring in piccolo gruppo:

1. Garantire la partecipazione attiva di tutte le mentee

Promuovere una partecipazione equa fa sì che tutte traggano beneficio dal percorso. Si crea un ambiente bilanciato in cui ogni giovane donna rom ha spazio per crescere, condividere e contribuire.

2. Costruire sulle attività precedenti e collegarle a obiettivi più ampi

Le attività dovrebbero susseguirsi in una sequenza logica, così che apprendimento e sviluppo si approfondiscano nel tempo. Collegare ogni sessione a discussioni o competenze precedenti aiuta le mentee a consolidare la comprensione e ad affrontare sfide più complesse.

3. Prevedere spazi per riflessione sincera e condivisione in sicurezza
Il mentoring di gruppo diventa significativo quando le mentee si sentono abbastanza sicure da aprirsi. Facilitare momenti di riflessione personale e di ascolto reciproco contribuisce a costruire fiducia e autenticità.
4. Usare role play o scenari per l'apprendimento pratico
Metodi interattivi come i role play offrono uno spazio sicuro per sperimentare nuovi comportamenti o risposte. Questo aiuta a rafforzare la fiducia, a provare situazioni reali e a ricevere feedback da pari e mentor.
5. Concentrarsi su apprendimento e sviluppo di competenze
I mentor possono guidare sessioni strutturate su argomenti pertinenti (ad es. strategie di coping, competenze comunicative). Questi momenti bilanciano supporto, condivisione di conoscenze e applicazione pratica.
6. Dare potere alle mentee, quando possibile, di guidare
Offrire opportunità di contribuire a definire o guidare parti della sessione promuove "ownership" e agency. Si cresce come individue e si rafforzano autostima e capacità di leadership.
7. Rafforzare l'identità e la coesione del gruppo
La vera forza del mentoring in piccolo gruppo sta nel creare un senso di appartenenza. Le attività dovrebbero consolidare scopo condiviso e spirito di squadra, incoraggiando legami solidi e duraturi tra le mentee e con i mentor 68.

Sentiti libera di inserire regolarmente energizer, ice-breaker e attività di team building nelle sessioni. Sono ottimi "apri-pista" per i temi successivi, rafforzano la coesione, favoriscono un'identità condivisa e pongono le basi per un coinvolgimento attivo e significativo. Se vuoi approfondire o sei a corto di idee, dai un'occhiata a questa pagina avrai spunti per parecchio tempo: https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-3267/TOOLKIT%20-%20all%20the%20tools%20CEJ.pdf.

4.2.4. Appartenenza e sicurezza per le mentee

Creare un senso di appartenenza e garantire sicurezza emotiva e fisica sono basi imprescindibili di qualsiasi esperienza di mentoring di successo, e questo è ancor più vero nei contesti di gruppo. L'ambiente dovrebbe essere plasmato intenzionalmente per promuovere fiducia, incoraggiare una partecipazione aperta e affermare l'identità e la voce di ogni mentee. In questa sezione esploriamo come i mentor possano favorire un clima di gruppo in cui ogni partecipante si senta al sicuro, valorizzata e connessa—un luogo in cui possano davvero attecchire crescita e apprendimento.

Il bisogno di sentirsi parte di qualcosa è essenziale per il benessere umano tanto quanto i bisogni fisici di base, come cibo e riparo. La teoria dell'appartenenza suggerisce che le persone sono intrinsecamente spinte a cercare connessioni sociali significative e a sentirsi accettate dagli altri.

Quando questi bisogni non vengono soddisfatti, si possono provare solitudine, disconnessione e disagio emotivo. Al contrario, quando le persone si sentono appartenere, tendono a mostrare maggiore benessere, fiducia e soddisfazione di vita. Questo bisogno fondamentale influenza molti aspetti del comportamento umano—da come interagiamo socialmente e regoliamo le emozioni a come costruiamo l'autostima. Le mentee, soprattutto quelle provenienti da contesti poco supportivi come le giovani donne rom, cercheranno naturalmente spazi in cui sentirsi viste, ascoltate e sostenute; per questo è vitale che i mentor creino ambienti che promuovano attivamente connessione e inclusione 69.

Per sviluppare il lavoro di Chakraborty et al. (2024), che hanno esaminato come coltivare il senso di appartenenza nei luoghi di lavoro, esploreremo ora una serie di passaggi chiave adattati al nostro contesto di mentoring. Pur nascendo da ambienti organizzativi, sono stati rielaborati con attenzione per riflettere i valori e gli obiettivi del nostro approccio al mentoring di piccolo gruppo, allineandosi alla visione condivisa di sostegno alle giovani donne rom tramite connessione, inclusione ed empowerment.

COMUNICAZIONE APERTA COME FONDAMENTO DELL'APPARTENENZA NEL MENTORING DI GRUPPO

Una comunicazione aperta e onesta è la pietra angolare per creare senso di appartenenza all'interno di un gruppo di mentoring. Quando i mentor favoriscono un clima in cui le mentee si sentono al sicuro nell'esprimersi senza timore di giudizio, la fiducia si sviluppa naturalmente. Questa fiducia diventa la base di relazioni significative all'interno del gruppo. Incoraggiare l'ascolto attivo, validare pensieri ed emozioni delle mentee e creare spazio per la voce di tutte aiuta le mentee a sentirsi viste e ascoltate. Di conseguenza, si riduce l'isolamento e aumenta la disponibilità a partecipare, apprendere e sostenersi reciprocamente 70.

COSTRUIRE FIDUCIA PER FAVORIRE CRESCITA E AUTONOMIA NELLE RELAZIONI DI MENTORING

La fiducia è il fondamento di ogni relazione di mentoring solida. Nel mentoring di piccolo gruppo, i mentor hanno un ruolo vitale nel creare uno spazio sicuro in cui le mentee si sentano valorizzate, rispettate e ascoltate. Quando le mentee si fidano del mentor e delle pari, è più probabile che si esprimano liberamente, prendano iniziativa e si impegnino più pienamente nel processo di apprendimento.

Favorire l'autonomia significa incoraggiare gradualmente le mentee ad assumersi la responsabilità della propria crescita. Ciò può avvenire offrendo scelte nelle attività, coinvolgendole nella definizione degli obiettivi e validando le loro decisioni. Man mano che la fiducia cresce nel gruppo, cresce anche la fiducia in sé 71.

CREARE FAMILIARITÀ: ABBATTERE LE BARRIERE E L'“ESTRANEITÀ” NEL GRUPPO Una delle prime sfide nel mentoring di gruppo può essere il senso iniziale di non familiarità, una sensazione di “alterità” che può impedire alle mentee di partecipare pienamente. Questo è particolarmente rilevante per le giovani donne rom, che potrebbero portare con sé esperienze pregresse di esclusione o esitazioni ad aprirsi in contesti nuovi.

I mentor possono contribuire a sciogliere questa “estranità” creando intenzionalmente

un'atmosfera accogliente e calorosa. Ciò include l'uso di ice-breaker, narrazioni personali e conversazioni informali per favorire la connessione. La coerenza nell'avvio e nella chiusura delle sessioni, rituali di check-in, può aiutare ad avviare il processo di rimozione della "estraneità". Col tempo, quando le mentee si sentiranno più a loro agio tra loro e con la dinamica del gruppo, i sentimenti di non familiarità saranno sostituiti da fiducia e comprensione reciproca. Il gruppo diventerà così uno spazio in cui si sentono viste, al sicuro e pronte a partecipare in modo autentico 72.

MOSTRARE CURA: SOSTEGNO CON AZIONI ATTENTE E OPPORTUNITÀ Nel mentoring di piccolo gruppo, la cura non si esprime solo con le parole ma è incorporata nel modo in cui i mentor progettano e conducono le sessioni. Dimostrare cura significa creare uno spazio reattivo alle realtà vissute dalle mentee.

Ciò può implicare l'adattamento del ritmo delle attività in base al comfort delle partecipanti, check in individuali quando qualcuno appare ritirato, o il semplice riconoscimento di traguardi personali. La cura può manifestarsi anche invitando le mentee a co-creare le norme del gruppo, fornendo risorse o opportunità pertinenti ai loro bisogni o persino celebrando i risultati—grandi o piccoli che siano 73.

GARANTIRE UN ACCESSO EQUO ALL'INFORMAZIONE: COSTRUIRE FIDUCIA ATTRAVERSO LA TRASPARENZA

Le mentee non dovrebbero mai sentirsi escluse, confuse o incerte perché non hanno ricevuto le stesse informazioni delle altre.

Ciò significa essere chiare e coerenti nelle modalità di condivisione delle informazioni—che riguardino attività di gruppo, opportunità, cambi di calendario o aspettative. I mentor dovrebbero evitare linguaggi complessi o eccessivamente formali e assicurarsi che la comunicazione sia accessibile a tutte, incluse persone con diversi livelli di alfabetizzazione o competenze linguistiche. La trasparenza include anche spiegare il perché delle decisioni, coinvolgere attivamente le mentee in tali decisioni quando appropriato e lasciare spazio a domande o chiarimenti. Questo approccio promuove equità, riduce gli squilibri di potere e aiuta le mentee a sentirsi incluse e rispettate nel processo di mentoring 74.

Il senso di appartenenza può essere coltivato anche attraverso attività interessanti e interattive come i già citati energizer, le attività di team building o gli ice-breaker. A questo link (ultimo accesso 25.7.2025) trovi alcune attività comuni che puoi utilizzare nei tuoi gruppi:

<https://actforyouth.org/resources/ipe/inclusive-3-activities-belonging.pdf>.

Ora che abbiamo trattato il senso di appartenenza, resta da affrontare il senso di sicurezza, altrettanto importante nella relazione di mentoring. Iniziamo esaminando le 4 fasi della sicurezza psicologica, così come proposte da Timothy R. Clark (2020) nel suo libro "The 4 Stages of Psychological Safety".

La sicurezza psicologica nei gruppi di mentoring si sviluppa anch'essa per fasi, riflettendo bisogni umani di base che trascendono il background o l'identità. Prima che le mentee possano davvero crescere, impegnarsi o correre rischi significativi nel gruppo, devono anzitutto sentirsi accettate, sostenute e al sicuro. Queste condizioni fondamentali rispecchiano i bisogni primari: così come per sopravvivere servono cibo e riparo, le mentee devono sentirsi incluse, messe nelle condizioni di apprendere, incoraggiate a contribuire e libere di mettere in discussione le idee senza paura (Leader Factor, 2025) 75.

Creando intenzionalmente un clima in cui tutte le voci sono valorizzate e la vulnerabilità è accolta con rispetto, i mentor aiutano a guidare il gruppo attraverso queste fasi naturali della sicurezza.

Come puoi migliorare la percezione di sicurezza all'interno del tuo gruppo? Uno dei modelli che puoi usare è il modello **LIVE**, che aiuta a modellare e a valorizzare gli atti di vulnerabilità (Leader Factor, 2025).

1. Look (Osserva)

In qualità di mentor, osserva con attenzione come le mentee interagiscono nel gruppo. Nota chi prende la parola, chi si ritrae e come i membri reagiscono tra loro. Sii sensibile alle dinamiche non dette, perché segnali di disagio, esclusione o esitazione possono non essere verbalizzati ma sono altrettanto importanti.

Perché è importante: molte mentee provengono da esperienze in cui le loro voci non sono state ascoltate. Osservare in modo quieto e attento ti aiuta a creare uno spazio in cui ogni persona si senta vista e al sicuro.

2. Identify (Identifica)

Riconosci i momenti in cui una mentee mostra vulnerabilità, ad esempio condividendo una storia personale, ammettendo un'incertezza o chiedendo supporto. Questi atti richiedono coraggio e dovrebbero essere riconosciuti.

Perché è importante: la vulnerabilità è spesso rara in ambienti in cui la fiducia è stata infranta o non si è mai sviluppata. Individuare questi momenti è cruciale per costruire sicurezza psicologica.

3. Validate (Valida)

Rispondi agli atti di vulnerabilità con empatia. Fai sapere alla mentee che ciò che ha condiviso è valido, significativo e apprezzato. Usa il linguaggio del corpo, parole di affermazione o anche un semplice "grazie per averlo condiviso".

Perché è importante: per le giovani donne rom, in particolare per chi ha vissuto marginalizzazione, la validazione aiuta a ricostruire senso di valore, inclusione e appartenenza.

4. Encourage (Incoraggia)

Incoraggia la mentee, così come le altre nel gruppo, a continuare a condividere, a fare domande e a partecipare. Rinforza l'idea che in questo spazio è lecito esprimere emozioni, provare cose nuove o anche sbagliare.

Perché è importante: il tuo incoraggiamento aiuta a trasformare il gruppo in uno spazio in cui tutte si sentono autorizzate a essere partecipanti attive, non spettatrici passive.

Alcuni tratti comuni dei gruppi, riscontrati da Mentor (2020) nella ricerca sul group mentoring, sono i seguenti:

Il gruppo funge da spazio in cui i membri ricevono un supporto costante e non giudicante. Offre l'opportunità ai partecipanti di comprendere le proprie esperienze, cogliendo somiglianze e differenze con quelle altrui.

Favorisce sia la crescita personale sia l'indipendenza, incoraggiando al contempo connessione, accettazione e comprensione condivisa.

L'ambiente di gruppo promuove apprendimento e sviluppo.

Può essere percepito come una comunità solidale, simile a una famiglia.

I contesti di mentoring di gruppo creano un ambiente di fiducia, sostegno reciproco e crescita condivisa. Le partecipanti possono riflettere sulle proprie esperienze in relazione a quelle delle altre, sviluppare fiducia in sé e consapevolezza, e costruire legami significativi. Col tempo, il gruppo può evolvere in una comunità coesa e supportiva che incoraggia sia lo sviluppo personale sia il senso di appartenenza, spesso con un calore e una naturalezza simili a quelli di una famiglia.

4.2.5. Riflessione

Il mentoring di piccolo gruppo offre un ambiente unico in cui l'interazione tra pari diventa una componente preziosa del processo. Favorisce apprendimento condiviso, sostegno reciproco e lo sviluppo della fiducia all'interno di uno spazio strutturato ma flessibile. Come mentor, è importante riflettere su come affrontare questo formato in modo da rispettare sia la dinamica collettiva sia il percorso individuale di ciascuna.

Ecco alcune domande guida per aiutarti a pensare al tuo approccio al mentoring di piccolo gruppo:

- ⑩ In che modo favorirei lo sviluppo naturale del supporto tra pari nel gruppo, senza forzare le connessioni?
- ⑩ Come creerei uno spazio in cui le mentee si sentano a proprio agio nel confrontare le esperienze senza sentirsi pressate a condividere dettagli personali?
- ⑩ In che modo sosterrai sia l'identità del gruppo sia l'autonomia individuale durante le sessioni?
- ⑩ Come monitorerei e risponderai alle dinamiche di gruppo per garantire partecipazione inclusiva e rispetto reciproco?
- ⑩ Come bilancerei la guida del processo di apprendimento del gruppo lasciando al tempo stesso che siano le mentee a orientarne la direzione?

Prenditi un momento per considerare queste domande in rapporto al tuo stile di mentoring e a quanto appena letto e analizzato in questa sezione. Non devono essere affrontate tutte in una volta: servono a sostenere il tuo sviluppo continuo e la tua sensibilità come facilitatrice di gruppo. Ogni gruppo sarà diverso; la chiave è rimanere attenta, adattabile e radicata nei valori della fiducia e dell'apprendimento reciproco. Se trovi difficile riflettere su alcuni punti, torna pure a questa sezione e prova a collegarla alla precedente: come avrai notato, l'approccio condivide molte ripetizioni, interconnessioni e somiglianze.

4.2.6. Checklist di autovalutazione

Spunta le caselle per le affermazioni su cui ti senti sicura/o:

- ⑩ So valutare quando il mentoring di piccolo gruppo è il formato più appropriato e spiegare quali risultati supporta meglio.
- ⑩ So prepararmi efficacemente al mentoring di gruppo selezionando le mentee, definendo gli obiettivi e predisponendo un ambiente sicuro e orientato allo scopo.
- ⑩ Riesco a riconoscere le fasi di formazione del gruppo e ad adattare il mio approccio di mentoring per sostenere lo sviluppo del gruppo in ogni fase.
- ⑩ So individuare e rispondere alle dinamiche di gruppo emergenti compreso disimpegno, dominanza o silenzio in modi che favoriscono inclusione e partecipazione.
- ⑩ So come costruire nel tempo la sicurezza psicologica e creare le condizioni per un senso di appartenenza senza forzare la condivisione.
- ⑩ So progettare e adattare le sessioni di gruppo utilizzando attività che favoriscono la riflessione condivisa, la crescita personale e la coesione del gruppo.
- ⑩ So analizzare e identificare i bisogni delle giovani del mio gruppo compresi i 7 bisogni universali e rispondervi attraverso la mia facilitazione.
- ⑩ Riesco a mantenere l'attenzione sul percorso individuale di ciascuna mentee all'interno del gruppo e a garantire che la sua voce e la sua autonomia non vadano perse nel processo collettivo.

Com'è andata?

- ⑩ **7-8 caselle spuntate** Hai una conoscenza solida e completa del mentoring di piccolo gruppo. Sei pronta/o ad applicarla nella pratica.

- ⑩ **5–6 caselle spuntate** Hai basi solide. Rivedi gli elementi non spuntati e valuta dove potresti aver bisogno di maggiore chiarezza o supporto.
- ⑩ **4 o meno caselle spuntate** Valuta di rileggere la Sezione 4.2 e di discutere i punti chiave con una/un pari, formatrice/formatore o supervisore per approfondire la comprensione e aumentare la fiducia.

4.3. Modulo 3: Mentoring di grande gruppo (oltre 6 mentee)

Risultati di apprendimento attesi per questo modulo:

- ⑩ Comprendere lo scopo e la teoria del cambiamento alla base del mentoring di grande gruppo
- ⑩ Essere in grado di garantire sicurezza emotiva e preparazione delle mentee in contesti di grande gruppo
- ⑩ Progettare eventi significativi e selezionare strumenti appropriati per grandi gruppi
- ⑩ Facilitare sessioni di mentoring di grande gruppo coinvolgenti ed efficaci

4.3.1. Scopo del metodo

Il mentoring di grande gruppo si riferisce a un formato in cui, nel nostro caso, uno o più mentori lavorano con più di sei mentee contemporaneamente, spesso in contesti strutturati e facilitati come workshop, forum di discussione, eventi comunitari o sessioni tematiche.

Questo approccio **non sostituisce** la profondità del mentoring individuale o di piccolo gruppo, ma lo integra, creando spazi per apprendimento condiviso, ispirazione e riflessione collettiva.

Nel nostro contesto, il mentoring di grande gruppo può offrire alle giovani donne rom opportunità preziose per:

- ⑩ connettersi con pari al di fuori delle loro cerchie immediate;
- ⑩ imparare da relatori ospiti o modelli di ruolo con esperienze significative;
- ⑩ partecipare a sessioni su empowerment, consapevolezza dei diritti, espressione culturale o competenze pratiche;
- ⑩ vivere solidarietà e riconoscimento in un contesto comunitario più ampio.

Questo metodo funziona particolarmente bene quando l'obiettivo è aumentare l'esposizione alle idee, costruire conoscenze condivise o promuovere visibilità. Può essere un modo potente per

mostrare alle giovani donne che le loro sfide non sono isolate e che la forza collettiva e il sostegno reciproco sono reali e alla loro portata.

Lavorare con gruppi più numerosi richiede un'attenta preparazione: i mentor devono progettare sessioni che incoraggino la partecipazione senza pressione, creino spazi emotivamente sicuri e sostengano diversi stili di comunicazione. In questo caso, la diversità all'interno del gruppo (per età, background, livelli di sicurezza in sé o lingua) è considerata una risorsa da gestire con cura. Quando è ben realizzato, il mentoring di grande gruppo può ampliare l'impatto del percorso di mentoring rafforzando la connessione con la comunità, aumentando l'autoefficacia e piantando i semi per futuri coinvolgimenti, sia individuali sia collettivi.

I giovani affrontano la sfida di stabilire contemporaneamente la propria indipendenza dai genitori e costruire reti positive tra pari. I programmi di mentoring di gruppo possono offrire una "one-stop shop" per affrontare entrambe le parti della sfida, poiché i ragazzi instaurano relazioni con adulti non genitori che possono favorire e mediare interazioni positive tra pari. 77

È importante notare che lavorare con gruppi numerosi (più di sei mentee alla volta) non è semplicemente una versione ampliata del mentoring uno-a-uno. Implica un diverso tipo di costruzione della relazione e un set distinto di competenze di facilitazione. Se svolto con cura e con una buona struttura, il mentoring di grande gruppo può creare preziose opportunità di apprendimento condiviso, empowerment collettivo e visibilità. Ma senza una base chiara e senza una chiara teoria del cambiamento, rischia di diventare scollegato, schiacciante o inefficace, finendo per offrire meno di ciò che rende il mentoring significativo. In assenza di ciò, il mentoring di gruppo può perdere il focus o non riuscire a coinvolgere i partecipanti in modo duraturo.

Per evitarlo, il mentoring di grande gruppo dovrebbe essere progettato tenendo presenti alcuni elementi chiave:

Raggruppamento intenzionale

I gruppi non dovrebbero essere casuali. Quando le mentee condividono esperienze, obiettivi o background — ad esempio giovani donne Rom che vivono esperienze simili — la dinamica diventa più comprensibile, rispettosa e di supporto.

Stabilità e continuità

La coerenza costruisce fiducia. Un gruppo stabile di partecipanti che si incontra regolarmente aiuta a ridurre l'ansia e promuove, nel tempo, un senso di comunità e di crescita condivisa.

Facilitazione competente e sessioni strutturate

I gruppi numerosi hanno bisogno di direzione: non basta la semplice presenza. I facilitatori devono saper gestire la partecipazione, guidare la discussione e fare spazio a diversi livelli di agio e di comunicazione. Un piano strutturato sostiene questo lavoro e assicura l'inclusione di tutti.

Ruoli chiaramente definiti all'interno di ogni sessione

In un contesto di gruppo i ruoli devono essere chiari — per mentor, facilitatori, commentor o ospiti. La chiarezza sostiene sia la sicurezza sia l'efficacia, specialmente quando si fa mentoring con gruppi emotivamente complessi o diversificati. 78

Il mentoring di grande gruppo deve essere intenzionale, ben strutturato e guidato dallo scopo.

TEORIA DEL CAMBIAMENTO

Prendiamoci un momento per introdurre un principio noto come teoria del cambiamento. Poiché uno degli obiettivi centrali del progetto RomniME è garantire che il mentoring sia tempestivo, di alta qualità e di impatto, il team di progetto ha sviluppato una teoria del cambiamento nelle prime fasi, come parte del Piano di Valutazione.

Questo framework delinea il percorso atteso dalle attività di mentoring ai risultati di lungo periodo, identificando le condizioni chiave, le strategie e gli indicatori necessari per ottenere un cambiamento significativo. Fornisce inoltre una struttura chiara per valutare i progressi durante l'intero progetto, aiutando il team a capire non solo cosa funziona, ma perché funziona, e persino per chi.

Indipendentemente dal nome, una teoria del cambiamento offre un quadro chiaro di dove si vuole arrivare e aiuta a identificare i segnali principali lungo la strada che indicano se ci si sta muovendo nella direzione giusta. 79

Come osservato in modo efficace e molto semplice da Organizational Research Services nel manuale *Theory of Change: A Practical Tool For Action, Results and Learning*: “Come osservò Alice nel Paese delle Meraviglie, *Se non sai dove stai andando, qualsiasi strada ti ci porterà.*” Significa che, se non hai una direzione, potresti finire per non arrivare da nessuna parte.

Questa, ovviamente, non è l'unica impostazione possibile, ma riassume con buona efficacia ciò su cui dovrai riflettere — o meglio dire, ciò in cui dovrai investire — per arrivare ai risultati desiderati. Lo schema può essere anche più semplice: guardiamo un altro esempio. Il diagramma mostra una struttura passo-passo di una teoria del cambiamento, illustrando come un progetto si muove dalle strategie di implementazione (le attività pianificate) agli output (risultati immediati), poi agli outcome (cambiamenti di breve-medio periodo) e infine verso l'impatto desiderato (cambiamento di lungo termine). Sul lato sinistro evidenzia la necessità di indicatori specifici a ogni livello per misurare il progresso — indicatori di output, di outcome e di impatto. Sul lato destro mostra che ogni passaggio si basa su determinate assunzioni e comporta alcuni rischi, fattori che possono influenzare il conseguimento del livello successivo. Nel complesso, l'immagine sottolinea che un impatto significativo è possibile solo quando tutte le parti del processo sono chiaramente pianificate, misurate e continuamente oggetto di riflessione.

Nel progetto RomniME sono stati identificati i gruppi target in cui si vogliono generare/osservare cambiamenti durante e dopo il completamento del progetto, e questi sono stati collegati ai cambiamenti desiderati a breve termine (fine progetto), medio termine (2030) e lungo termine (visione futura).

4.3.2. Preparare le mentee al contesto (sicurezza emotiva)

Abbiamo già menzionato la sicurezza emotiva in vari punti di questo Manuale, ma in questa sezione diventa particolarmente importante perché, quando si lavora con gruppi più numerosi, il modo in cui i partecipanti si sentono visti, rispettati e sicuri dal punto di vista emotivo può influenzare profondamente come il gruppo si connette, apprende e cresce. In precedenza abbiamo introdotto il concetto di sicurezza psicologica, che qui offre una base utile: riguarda il nostro bisogno di sentirci al sicuro quando esprimiamo idee, commettiamo errori o corriamo rischi sociali. La sicurezza emotiva si fonda su questo, concentrandosi più specificamente sul nostro mondo emotivo interiore, sulla sensazione fisica nel corpo che con questa persona, con queste persone o in questo luogo non dobbiamo avere paura di essere davvero noi stessi. Nel mentoring di gruppo entrambe sono essenziali. La sicurezza psicologica aiuta le mentee a partecipare e coinvolgersi, mentre la sicurezza emotiva le aiuta ad aprirsi e a sentirsi comprese.

Abbiamo trovato una risorsa sintetica sul sito <http://www.elementsuk.com/>, che offre un'ottima intuizione sulla differenza tra sicurezza psicologica ed emotiva. Citiamo direttamente dalla fonte:

“**Emotional safety**” – sicurezza; disponibilità a rivelare come ci si sente davvero, ... Da: *Psychological Sense of Community: Theory of McMillan & Chavis* (1986). Capitolo di rassegna della letteratura della tesi di dottorato del Dr. Stephen Wright, “Exploring Sense of Community in Living-Learning Programs and in the University as a Whole”. <http://www.wam.umd.edu/~stwright/psych/sense-of-community.hunl>

La **sicurezza psicologica** è definita come “sentirsi in grado di mostrarsi e impiegare se stessi senza timore di conseguenze negative per l'immagine di sé, lo status o la carriera”. Kahn, W. A. (1990). *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work*. *Academy of Management Journal*, 33, 692–724, p. 708. 82

Che cos'è la sicurezza emotiva?

Contrariamente a quanto alcuni potrebbero pensare, la sicurezza emotiva non riguarda l'avvolgere noi stessi o gli altri in strati protettivi per evitare qualsiasi dolore o disagio. In realtà è qualcosa di piuttosto diverso e, alla base, molto semplice. La sicurezza emotiva è una sensazione che si

percepisce fisicamente, nel corpo: che con **questa** persona o **queste** persone, o in **questo** posto, non devi avere paura di essere davvero te. 83

Semplice in teoria, giusto? Lo conosciamo tutti, ma nella pratica spesso—come molte cose che facciamo nella vita quotidiana—richiede impegno e allenamento.

Come la sicurezza emotiva sostiene un cambiamento duraturo

- ⑩ **Connessione e cura:** Il cambiamento reale e duraturo si radica nella cura, non nella paura. Quando le mentee si sentono emotivamente al sicuro, sono più aperte a creare relazioni di supporto. La paura può spingere qualcuno a comportarsi diversamente per un po', ma solo la cura e la fiducia autentiche portano a trasformazioni profonde e sostenibili.
- ⑩ **Senso di scopo e significato:** La guarigione spesso avviene tramite la connessione a qualcosa di più grande, che sia cultura, comunità, spiritualità o obiettivi condivisi. Quando manca la sicurezza emotiva, diventa più difficile fidarsi di quei legami più ampi o credere che un cambiamento positivo sia possibile.
- ⑩ **Famiglia e relazioni strette:** Molti cambiamenti potenti nella vita di una giovane persona avvengono nel contesto della famiglia o di relazioni intime. Ma fiducia, vulnerabilità e connessione autentica possono crescere solo quando è presente la sicurezza emotiva, sia negli spazi di mentoring sia a casa.
- ⑩ **Valori fondamentali:** Il mentoring può aiutare le mentee a riconnettersi con i valori che guidano le loro scelte e plasmano la loro identità. Quando questi valori vengono praticati con coerenza in un ambiente sicuro e di supporto, rafforzano la sicurezza emotiva e la crescita personale.
- ⑩ **Senso di agency:** Quando i giovani sentono di avere controllo sulle proprie azioni e scelte, iniziano ad autoregolarsi con maggiore sicurezza. Questa stabilità interna li aiuta a diventare una fonte di sicurezza emotiva per gli altri, rafforzando la propria resilienza.
- ⑩ **Autostima:** Man mano che le mentee imparano a vivere in coerenza con i propri valori e a fidarsi di sé, iniziano a sentirsi più equilibrate emotivamente e più sicure nelle relazioni. Da questa base crescono rispetto di sé, stabilità emotiva e senso di appartenenza. 84

Ora introdurremo un set di strumenti pensati per sostenere sia te come mentor sia le mentee con cui lavori. Pensalo come un processo in due fasi: prima valuterai il tuo attuale livello di sicurezza emotiva, poi passerai a creare il tuo piano di sicurezza emotiva. Notato qualcosa? Sì: queste due fasi sono progettate per formare un ciclo continuo perché, una volta creato il piano e messo in pratica per un po', puoi tornare al primo passo per riflettere sui progressi, quindi rivedere e adattare il piano secondo necessità. È un modo pratico e continuo per rafforzare la sicurezza emotiva nel tempo, sia per te sia nelle tue relazioni di mentoring, fornendo alle mentee strumenti preziosi utili anche per uso personale.

AUTOVALUTAZIONE DELLA SICUREZZA EMOTIVA

Leggi le affermazioni qui sotto e poi attribuisce un punteggio secondo questa

scala: **1. Mai 2. Raramente 3. A volte 4. Spesso 5. Sempre**

COMUNICAZIONE

L'autovalutazione sulla sicurezza emotiva è stata interamente estratta dal modulo *Emotional Safety* di New Haven, ultimo accesso 14.07.2025, disponibile qui: <https://newhavenrtc.com/wp-content/uploads/2018/03/2.5-Emotional-Safety-Module.pdf>.

Questa autovalutazione non punta alla perfezione ma a costituire un punto di partenza per la riflessione. Prenditi un momento per rivedere il punteggio totale e considera quali aree ti sembrano forti e quali potrebbero richiedere maggiore attenzione. Usa questi spunti per guidare il tuo piano di sicurezza emotiva e la tua crescita personale continua, sia come mentor sia come persona. Ricorda: la sicurezza emotiva si costruisce nel tempo, con cura, intenzione e supporto.

MODELLO DI PIANO DI SICUREZZA EMOTIVA

Un piano di sicurezza emotiva è uno strumento semplice e personale pensato per aiutarti a rimanere saldo e supportato nei momenti di stress emotivo, sopraffazione o crisi. Ti aiuta a identificare i tuoi segnali precoci quei segnali sottili (o meno sottili) che indicano che “sta diventando troppo” e ti offre una guida chiara, passo dopo passo, per prenderti cura di te quando accade. Questo piano non riguarda l'evitare le emozioni difficili o il cercare di stare “bene” tutto il tempo. Riguarda il costruire resilienza emotiva, imparare ciò che ti fa sentire al sicuro e sostenuto e sapere a chi rivolgerci quando le cose si fanno dure.

L'obiettivo è rafforzare il tuo senso di sicurezza e controllo, rendendo al tempo stesso più semplice chiedere aiuto quando serve—che si tratti di strategie calmanti, pratiche di autocura o contatti con persone fidate.

Puoi usare questo piano per te, o adattarlo per sostenere una mentee. È particolarmente utile nelle relazioni di mentoring, dove la sicurezza emotiva sostiene fiducia, apprendimento e crescita personale. E ricorda: questo piano non è fisso. Puoi rivederlo, aggiornarlo e adattarlo man mano che cresci.

SCHEDA

1) IDENTIFICA I TUOI SEGNALI DI ALLARME

a) Quali situazioni tendono a farti sentire sopraffatto? (es. stare con persone specifiche, certe situazioni sociali o determinati ambienti)

b) Quando inizi a sentirti sopraffatto o emotivamente non al sicuro, come si manifesta? (Pensa a sensazioni fisiche, pensieri o comportamenti che noti.)

2. COSTRUISCI LA TUA CASSETTA DEGLI ATTREZZI

a) **Strategie di coping:** Cosa può aiutarti a calmarti o a sentirti più centrata/o nel momento?

b) **Cura di sé:** Cosa ti aiuta a sentirti nutrita/o, al sicuro e valorizzata/o?

c) **Rete di supporto:** A chi puoi rivolgerti per avere sostegno? (Includi persone care, professionisti o linee di aiuto)

3. METTI INSIEME IL TUO PIANO

Quando noto (segnali di allarme o situazione scatenante):

Affronterò il momento provando (Strategia di coping n. 1):

Se non funziona, proverò (Strategia di coping n. 2):

Se ho bisogno di ulteriore supporto, contatterò (Opzione di supporto n.

1): Se non sono disponibili, contatterò (Opzione di supporto n. 2):

Dopo aver utilizzato il mio piano, mi prenderò cura di me facendo (Azione di cura di sé):

Questo modello di piano di sicurezza emotiva è stato sviluppato sulla base del modello della California State University, East Bay, ultimo accesso il 18. 7. 2025., disponibile qui - <https://www.csueastbay.edu/shcs/files/docs/counseling-group-handouts/building-an-emotional-safety-plan.pdf>.

Il tuo piano di sicurezza emotiva è un documento vivo, così come la valutazione: non è qualcosa che compili una volta e poi dimentichi. Man mano che cresci, cambi e impari a conoscerti meglio, anche i tuoi bisogni possono modificarsi. Rivedi questo piano regolarmente, soprattutto dopo esperienze impegnative o momenti di progresso. Usalo come strumento di riflessione, sostegno ed empowerment: un promemoria che non sei sola/o e che disponi sia di risorse interiori sia di supporto esterno per prenderti cura di te con intenzione e compassione.

4.3.3. Progettare eventi e strumenti significativi

Ora che hai esplorato perché il mentoring di grandi gruppi è importante e come la sicurezza emotiva svolga un ruolo chiave nel renderlo significativo, è il momento di passare al lato pratico. In questa sezione vedremo come progettare eventi, sessioni e strumenti che non riempiano semplicemente il tempo, ma che sostengano davvero connessione, apprendimento e crescita. Che tu stia guidando un'attività di gruppo una tantum o pianificando incontri ricorrenti, l'obiettivo è rendere ogni esperienza intenzionale, pertinente e d'impatto per le giovani donne con cui lavori.

Quando progetti o migliori un programma di mentoring di gruppo, è importante concentrarti su ciò che rende davvero significativa l'esperienza per i giovani. I punti chiave seguenti offrono indicazioni pratiche per adattare attività e strumenti ai bisogni dei giovani del territorio.

1. Comprendere le dinamiche relazionali chiave

Il mentoring di gruppo crea diversi livelli di connessione:

Mentore-mentee: offre supporto e incoraggiamento.

Pari–pari: alimenta appartenenza e apprendimento condiviso.

Mentore–mentore: rafforza il programma tramite collaborazione e coerenza. Ogni relazione contribuisce in modo diverso ai risultati ed è degna di cura.

2. Prendere in prestito con criterio da altri settori

Non esitare ad adottare pratiche consolidate dallo sviluppo giovanile, dalla salute mentale o dall'istruzione. Concetti come la **growth mindset** o attività della **terapia di gruppo** possono aggiungere valore. L'obiettivo non è trasformare i mentori in terapeuti, ma integrare strumenti utili che sostengano gli obiettivi del tuo programma.

3. Bilanciare struttura e flessibilità

Usa una struttura chiara o un curriculum a guidare le sessioni, ma lascia spazio alla connessione, al gioco e a rispondere a ciò che accade nel gruppo o nella comunità più ampia. Le relazioni richiedono tempo per formarsi, quindi le prime sessioni possono concentrarsi maggiormente sulla fiducia, con lavori più profondi o orientati agli obiettivi in un secondo momento.

4. Essere intenzionali su dimensione del gruppo e tempistica

La dimensione influisce sulle dinamiche. Troppo piccolo e l'energia può calare; troppo grande e la connessione può soffrirne. Un rapporto di circa **6–10 giovani per mentore** è spesso efficace. Incontrarsi **settimanalmente o ogni due settimane** durante l'anno scolastico o solare crea coerenza senza sovraccaricare i partecipanti.

Progettare esperienze forti di mentoring di gruppo significa creare il giusto equilibrio tra persone, scopo e processo, sempre con flessibilità e sicurezza emotiva al centro. 85

Alcuni accorgimenti importanti menzionati da Kuperminc & Deutsch (2021), già richiamati in precedenza ma sempre utili da ricordare, sono i seguenti:

Usa attività di gruppo per costruire relazioni, sia di gruppo che individuali.

Non sottovalutare mai il potere di uno **spazio sicuro** e del **senso di appartenenza**.

FACILITARE IL MENTORING DI GRUPPO

Ricorda: molto spesso sei tu la/il facilitatrice/tore, talvolta anche quando è in corso un mentoring tra pari.

La facilitazione di gruppo è l'abilità di aiutare un gruppo a lavorare insieme in modo fluido verso un obiettivo comune. Una/Un facilitatrice/tore si concentra su **come** il gruppo interagisce, non solo su **cosa** fa. Piuttosto che dirigere o controllare, una buona facilitazione è simile al coaching: offre guida, condivide spunti e incoraggia la partecipazione, lasciando al gruppo la conduzione del proprio processo.

Una buona facilitazione nel mentoring conta perché apre due potenti percorsi di crescita. Secondo Kuperminc (Georgia State University), in *Becoming a Better Mentor: Strategies to Be There for Young People*, questi percorsi sono:

☐ **Il percorso delle competenze** – i contesti di gruppo permettono ai giovani di esercitare abilità sociali ed emotive (ad es. comunicazione, problem solving e sostegno agli altri) in un ambiente sicuro e di supporto.

☐ **Il percorso del “contare” (mattering)** – far parte di un gruppo aiuta i giovani a sentire che appartengono, che la loro presenza e i loro contributi contano e che partecipano a qualcosa di significativo.

Di seguito sono elencate fasi/esempi a cui prestare attenzione quando conduci mentoring di grandi gruppi.

1. Chiarezza delle aspettative per il gruppo

Definisci presto aspettative condivise creando regole di base, routine e un senso di proprietà. Questo costruisce fiducia e incoraggia una partecipazione attiva e rispettosa.

2. Riconoscere le fasi prevedibili dei gruppi

I gruppi attraversano tipicamente fasi come **Forming, Storming, Norming, Performing e Adjourning** (puoi rivedere la sezione 4.2.3. Progettazione delle sessioni di gruppo). Conoscerle aiuta i mentori a rispondere efficacemente man mano che le dinamiche si evolvono.

3. Riconoscere quando funziona

Un gruppo funziona bene quando i membri interagiscono tra loro, prendono iniziativa, seguono le norme e iniziano a guidare parti del processo senza la direzione del mentore.

4. Nota sui gruppi una tantum o di breve durata

Anche negli incontri brevi, una forte facilitazione crea struttura, equità e partecipazione condivisa. Il successo significa cooperazione fluida e spazio alla voce dei giovani.

5. Adattare le attività all’età dei partecipanti

I più giovani beneficiano di scelte strutturate, mentre i più grandi prosperano con più autonomia e leadership. Adatta l’approccio alla fase di sviluppo.

6. Ricorda che la dimensione conta

Gruppi più piccoli e gestibili (ad es. 6–10 giovani per mentore) aiutano a garantire che tutte/i siano viste/i e ascoltate/i. Gruppi più grandi rischiano disimpegno o la formazione di sottogruppi/“clique”.

7. Tirare le fila: osserva come si sviluppano gruppo e giovani

Man mano che il gruppo matura, il mentore dovrebbe arretrare gradualmente e permettere ai membri di assumere più responsabilità e leadership.

8. Tieni fisso l'obiettivo del programma

Resta flessibile nell'approccio ma sempre ancorata/o allo scopo del gruppo. Sii pronta/o ad adattare i piani quando emergono questioni reali, continuando a muoverti verso gli obiettivi complessivi.

Altri elementi importanti:

Bilanciare controllo e facilitazione

Trovare il giusto equilibrio significa guidare il gruppo lasciando però spazio alle/i giovani per condurre, parlare e portare le proprie questioni reali, anche se questo richiede di modificare il piano in corso d'opera.

Essere preparati con strumenti e materiali

Che tu segua un curriculum strutturato o proceda sessione per sessione, arriva sempre con un piano, materiali e strutture semplici: anche la facilitazione più flessibile funziona meglio se fondata su una preparazione accurata. 86

Un'ultima riflessione per chiudere il capitolo, da Gabriel Kuperminc nell'opera citata (*Becoming a Better Mentor*): se desideri approfondire come facilitare programmi per giovani in generale (non solo come parte del mentoring), puoi visitare questo sito

<https://actforyouth.org/docs/fpy/facilitating-programs-for-youth-manual.pdf> (ultimo accesso 11. 8. 2025). È un manuale formativo di Act For Youth (2023) sulla facilitazione di programmi per giovani. Ti fornisce un percorso formativo su un tema specifico, strettamente connesso a come gestire programmi per giovani di qualsiasi tipo; puoi usarlo per la tua formazione oppure come modello per offrire mentoring di grandi gruppi alle tue mentee.

4.3.4. Riflessione

Prima di proseguire, prenditi un momento per riflettere su alcune idee chiave di questa sezione. Queste domande servono ad aiutarti a pensare più a fondo al tuo ruolo, al tuo mindset e al tuo approccio quando fai mentoring in contesti di grandi gruppi. Non ci sono risposte giuste o sbagliate: è semplicemente uno spazio per un apprendimento riflessivo.

- ⑩ Perché pensi che il mentoring di grandi gruppi richieda un approccio diverso rispetto al mentoring uno-a-uno o ai piccoli gruppi? (Rifletti sui cambiamenti relazionali e di facilitazione necessari quando si lavora con più di sei mentee.)
- ⑩ In che modo avere una chiara teoria del cambiamento ti aiuta a rimanere focalizzata/o e intenzionale in un contesto di gruppo? (Pensa a come scopo e risultati attesi plasmano la tua pianificazione e la tua conduzione.)
- ⑩ Che cosa significa per te sicurezza emotiva e come puoi contribuire a crearla in un gruppo in cui sono presenti molte personalità ed esperienze diverse? (Considera i tuoi comportamenti, il linguaggio e lo spazio che crei per gli altri.)



- ⑩ Quali sono alcuni segnali che indicano che un gruppo sta funzionando bene (o è in difficoltà) e come potresti rispondere in ciascun caso in qualità di facilitatrice/facilitatore? (Rifletti su come l'energia del gruppo, la partecipazione o la tensione possano guidare le tue azioni.)
- ⑩ Qual è una cosa che faresti per rendere una sessione di gruppo al tempo stesso strutturata e guidata dai/le giovani? (Equilibrio tra guida e flessibilità.)

4.3.5. Checklist di autovalutazione

✓ **Sì** = mi sento sicuro e pronto

~ **Parzialmente** = sono consapevole, ma ho bisogno di rafforzarmi

✗ **Non ancora** = devo ancora sviluppare questa competenza

Categorie principali:

- ⑩ **Comprensione delle basi:** differenze tra 1:1, piccolo e grande gruppo; importanza della teoria del cambiamento.
- ⑩ **Sicurezza emotiva e psicologica:** distinguerle, riconoscerne rischi e risorse.
- ⑩ **Pianificazione e struttura:** routine, flessibilità, preparazione.
- ⑩ **Facilitazione e reattività:** stabilire aspettative, adattarsi a temi inattesi, bilanciare piano e realtà del gruppo.

Interpretazione:

- ⑩ Prevalenza di ✓ **Sì** → sei pronto a condurre con sicurezza.
- ⑩ Prevalenza di ~ **Parzialmente** → solida base, ma rivedi i punti meno chiari.
- ⑩ Prevalenza di ✗ **Non ancora** → serve approfondimento e confronto prima di condurre sessioni di grande gruppo.

5. Modulo 4: Applicare approcci culturalmente responsivi e intersezionali

Mentorare giovani donne rom è un'opportunità per celebrare diversità, resilienza e forza. Ogni giovane donna vive una storia unica, plasmata da cultura, famiglia ed esperienze vissute.

Il mentoring culturalmente responsivo e intersezionale significa creare spazi in cui queste identità vengano riconosciute come fonti di orgoglio e potere, come punti di forza. Ciò garantisce che il mentoring diventi un luogo di sicurezza, rispetto e crescita, dove le mentee si sentano valorizzate per ciò che sono.

Riconoscere la diversità all'interno delle comunità rom permette ai mentori di vedere, oltre ai bisogni differenti, anche la ricchezza di tradizioni, creatività e legami collettivi che sostengono le giovani donne nei loro percorsi. Sfruttando questi punti di forza, i mentori possono aiutare le mentee a collegare i loro obiettivi personali con le risorse della loro cultura e comunità.

L'intersezionalità approfondisce ulteriormente questo approccio, riconoscendo che nessuna mentee vive la vita nello stesso modo. I loro percorsi sono plasmati da molti fattori — genere, età, ruoli familiari, aspirazioni personali — che si intrecciano in modi unici e potenti. Quando i mentori rispondono con apertura e umiltà culturale, costruiscono relazioni che onorano l'individualità e incoraggiano l'autodeterminazione.

Risultati di apprendimento:

- ⑩ Riconoscere la diversità all'interno delle comunità rom
- ⑩ Applicare l'intersezionalità nel mentoring
- ⑩ Evitare stereotipi o visioni idealizzate
- ⑩ Adattare la comunicazione al contesto culturale

5.1. Mentoring culturalmente responsivo

Il mentoring culturalmente responsivo celebra la ricchezza di cultura, identità ed esperienze vissute come fondamenta potenti per la crescita.

Per le giovani donne rom, tradizioni, valori, creatività e legami comunitari non sono solo parte della loro identità: sono **punti di forza** che possono ispirare fiducia, motivazione e orgoglio.

Essere culturalmente responsivi significa ascoltare con curiosità, imparare dalla prospettiva della mentee e intrecciare le conoscenze culturali nel processo di sviluppo delle competenze e nella definizione degli obiettivi.

Questo approccio assicura che ogni relazione project RomniMe is co-funded by the EU CERV-2di mentoring rifletta il mondo della mentee e sostenga le sue aspirazioni in modi pertinenti e valorizzanti.

5.1.1. Che cos'è il mentoring culturalmente responsivo?

Prima di tutto, definiamo il termine “**orientamento culturale**”.

Un orientamento culturale può essere inteso come una tendenza a pensare, sentire o comportarsi in modi influenzati dal proprio background culturale. Spesso viene misurato lungo un continuum, che riflette diversi modelli di valori e comportamenti. Esempi di questi orientamenti includono la propensione verso l'individualismo o il collettivismo, la competizione o la cooperazione, l'espressività emotiva o il controllo delle emozioni, l'attenzione ai compiti o alle relazioni, e l'uguaglianza o la gerarchia.

La **responsività culturale** è un concetto spesso applicato in ambito educativo, con l'obiettivo di sostenere il successo di studenti e apprendenti provenienti da diversi contesti etnici e culturali. Nel **mentoring** vale lo stesso principio: comprendere gli orientamenti culturali aiuta i mentori ad adattare il loro approccio, costruire fiducia e creare relazioni che risultino rilevanti e di supporto per ogni mentee. Prestando attenzione a queste differenze, i mentori utilizzano la diversità culturale come una risorsa preziosa all'interno del processo di mentoring.

Un termine che racchiude l'essenza dell'educazione culturalmente responsiva — nell'insegnamento, nella formazione e anche nel mentoring — è **pedagogia culturalmente responsiva**. Essa considera la cultura come una risorsa nel processo di insegnamento e apprendimento e, soprattutto nel nostro contesto, nel mentoring. Si fonda sulle conoscenze culturali degli apprendenti, sulle loro esperienze di vita e sui loro modi di esprimersi per rendere l'apprendimento più rilevante e accessibile. Questo approccio va oltre il semplice aumento del coinvolgimento, arrivando ad affermare e preservare le identità culturali degli studenti.

Perciò, affinché un programma di mentoring sia culturalmente responsivo, deve incorporare attivamente gli orientamenti e le esperienze culturali dei suoi membri, usandoli come risorsa per arricchire la crescita di tutti i partecipanti. La pedagogia culturalmente responsiva è infatti un approccio educativo che valorizza la diversità di background ed esperienze degli studenti, con lo scopo di costruire ambienti inclusivi e stimolanti. Va oltre le nozioni generali di “buona didattica”, integrando intenzionalmente le identità e le prospettive culturali degli apprendenti nel processo formativo (Ladson-Billings, 1995). In questo modo, sostiene il successo accademico, rafforza l'identità positiva di sé e incoraggia il pensiero critico (Gay, 2018; Villegas & Lucas, 2007).

Nel complesso, queste definizioni ci forniscono una direzione chiara per il futuro. Ora comprendiamo cosa significhi una pratica culturalmente responsiva, e il passo successivo è esplorare cosa sia necessario per metterla in pratica. Il mentoring culturalmente responsivo si fonda sui principi della pedagogia culturalmente responsiva e, lungo questo modulo, faremo spesso riferimento all'una in relazione all'altra, poiché i contesti, le competenze e gli ambienti richiesti sono strettamente collegati. Al centro di questo approccio, il mentoring riconosce la cultura come una forza e la utilizza come base per la crescita. Gli effetti non sono isolati ma interconnessi, ciascuno dei quali rafforza gli altri.

Una comunicazione migliore tra mentori e mentee nasce quando le prospettive culturali vengono riconosciute e rispettate, creando spazi di dialogo aperto. Questo, a sua volta, rafforza le identità culturali, poiché i mentee si sentono visti, valorizzati e incoraggiati a essere orgogliosi di ciò che sono.

Una relazione di mentoring costruita su queste fondamenta stimola naturalmente la curiosità: i mentee acquisiscono fiducia nel porre domande, esplorare opportunità e affrontare nuove esperienze. Attraverso questo processo, sia i mentori che i mentee sviluppano una comprensione più ampia del mondo, arricchita da prospettive diverse e da un apprendimento condiviso. Il risultato è un maggiore coinvolgimento: il mentoring diventa così un'esperienza dinamica e motivante che favorisce crescita, connessione e resilienza.

I teorici descrivono **tre dimensioni chiave** della pratica culturalmente responsiva:

1. **Organizzativa**

Nel mentoring, riguarda il modo in cui i programmi e le attività vengono progettati e guidati. Include i valori e i principi che modellano le strutture di mentoring, assicurando che riflettano inclusività ed equità. I programmi di mentoring dovrebbero verificare regolarmente se i loro approcci escludono o svantaggiano inconsapevolmente alcuni gruppi e apportare cambiamenti intenzionali per creare spazi equi e accoglienti.

2. **Personale**

Questa dimensione si riferisce alla mentalità e all'autoconsapevolezza dei mentori stessi. I mentori culturalmente responsivi riflettono attivamente sui propri valori, sulle proprie supposizioni e sul proprio stile comunicativo, cercando al contempo di comprendere i background unici e i modi di apprendere di ciascun mentee. In questo modo creano relazioni basate sul rispetto e sulla fiducia.

3. **Pratica**

La dimensione pratica riguarda i metodi quotidiani utilizzati nelle sessioni di mentoring. Significa adattare strumenti, attività e modalità di comunicazione affinché risuonino con le identità culturali dei mentee. Una pratica di mentoring culturalmente responsiva considera i modi migliori per coinvolgere i giovani, affermare le loro identità e sostenere la loro crescita.

5.1.2. Riconoscere la diversità nelle comunità rom

- ⑩ Il **background culturale** influenza fortemente il modo in cui gli apprendenti comprendono il mondo e si impegnano nei contesti educativi. Ogni mentee porta con sé prospettive e intuizioni uniche, plasmate dalla propria cultura, che possono arricchire notevolmente

l'apprendimento. Allo stesso tempo, le differenze culturali possono incidere sugli stili di comunicazione, sulle preferenze di apprendimento e sugli approcci alla risoluzione dei problemi.

Per creare ambienti inclusivi, è essenziale che le diverse culture siano riflesse nel programma, garantendo la rappresentazione di prospettive e storie multiple. I mentori possono sostenere ulteriormente questo processo incoraggiando gli apprendenti a valorizzare il proprio **capitale culturale**, trattando i loro background ed esperienze come risorse preziose che rafforzano la comunità di apprendimento.

Principi chiave del mentoring inclusivo

Per approfondire questo tema, dobbiamo innanzitutto riconoscere alcuni principi fondamentali del mentoring inclusivo (e successivamente ne identificheremo altri o approfondiremo quelli qui menzionati):

- ⑩ **Diversità e rappresentanza:** La diversità arricchisce il mentoring, poiché le persone contribuiscono con tradizioni, prospettive ed esperienze differenti. Il mentoring inclusivo valorizza questa varietà e la considera una forza che arricchisce le relazioni e amplia la comprensione.
- ⑩ **Equità:** L'equità significa garantire a tutti un accesso equo alle opportunità di mentoring. Riconosce che alcune persone possono incontrare barriere alla partecipazione e richiede pratiche intenzionali per rendere le opportunità disponibili e significative per tutti.
- ⑩ **Competenza culturale:** La competenza culturale incoraggia i mentori a essere consapevoli e sensibili ai background culturali dei propri mentee, adattando il loro approccio con curiosità, rispetto e apertura.

Momento di riflessione

Come possiamo iniziare? Fermiamoci un attimo e pensiamo alle persone a noi più vicine — genitori, fratelli, parenti, amici, persone care.

- ⑩ In quali modi siete simili?
- ⑩ In quali modi siete diversi?
- ⑩ Come queste differenze plasmano le vostre relazioni e il modo in cui imparate gli uni dagli altri?

All'interno delle famiglie notiamo spesso somiglianze ed è naturale circondarsi di persone che condividono tratti o aspirazioni simili. Eppure, chiediamoci: siamo mai davvero uguali? La risposta è sempre no. Persino i gemelli, che possono sembrare identici, possono essere completamente diversi nei loro pensieri, sentimenti e mondi interiori. Se guardiamo oltre la nostra famiglia, verso quella di un amico, incontreremo un insieme di persone totalmente diverso — con prospettive, opinioni, obiettivi e sogni propri.

Questa semplice riflessione ci ricorda una verità fondamentale: **ogni persona è unica.**

LA DIVERSITÀ È L'UNICA COSA CHE ABBIAMO VERAMENTE IN COMUNE... CELEBRIAMOLA OGNI GIORNO.

(Spesso attribuita a Winston Churchill, anche se senza prove concrete).