



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



PROGRAMMA DI MENTORING, CASSETTA DEGLI ATTREZZI E GUIDA PER INSEGNANTI E MENTORI EFFICACI



Partners

City College Peterborough (Project coordinator), United Kingdom

Amadora Inovation em Unipessoal LDA, Portugal

Aproximar, Cooperativa de Solidariedade Social, CRL, Portugal

Asociația Centrul de Cercetare și Formare a Universității de Nord, Romania

Asociația European Association for Social Innovation, Romania

Cooperativa Sociale CEIS Formazione, Italy

Diakonia-ammattikorkeakoulu Oy, Finland

Fondatsiya Obrazovatelno Satrudnichestvo, Bulgaria

San Giuseppe Onlus, Italy

Autori:

San Giuseppe Onlus

City College of Peterborough

Data di pubblicazione:

August 2022

Indice dei contenuti

I.	Descrizione generica del modello: background teorico, ipotesi, principi, integrità e coerenza: obiettivo, obiettivi, gruppi target, risultati attesi e risultati ottenuti.....	6
II.	Requisiti minimi di implementazione e indicatori di prestazione chiave (per la guida e l'attuazione)	8
III.	Processo e fasi.....	9
IV.	Attori e ruoli	10
V.	Profilo, reclutamento e matching	12
VI.	Strumento di profilazione.....	14
VII.	Strategie del mentoring.....	15
VIII.	Supporto, formazione e supervision dei mentori.....	15
IX.	Evaluation.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
X.	Strumenti di mentoring: piani di sessione e contenuti, materiali e attività necessarie.....	17
	Bibliografia.....	20

1. Introduzione al progetto

Il progetto Inn2Diversity mira a creare uno schema di mentoring per supportare gli insegnanti nell'affrontare realtà complesse in classe e quindi aumentare i risultati di apprendimento degli alunni e la soddisfazione degli insegnanti. Il progetto prevede la creazione di uno strumento di profilazione, un programma di mentoring, una guida per il mentoring e una cassetta degli attrezzi per l'empowerment degli insegnanti.

Il progetto INN2DIVERSITY si concentra su:

Il progetto Inn2Diversity mira a creare uno schema di mentoring per supportare gli insegnanti nell'affrontare realtà complesse in classe e quindi aumentare i risultati di apprendimento degli alunni e la soddisfazione degli insegnanti. Il progetto prevede la creazione di uno strumento di profilazione, un programma di mentoring, una guida per il mentoring e un toolkit per l'empowerment degli insegnanti.

Il progetto INN2DIVERSITY si concentra su

Preparare gli insegnanti alla diversità e rafforzare le relazioni sane fornendo agli insegnanti un nuovo processo non formale che stimola il loro impegno attivo nello sviluppo delle competenze per tutta la carriera.

Riduzione dell'applicazione di misure/politiche come sospensione perché i tassi di sospensione sono predittivi dei tassi di abbandono.

Da un lato, le aule europee stanno diventando sempre più diverse, ma dall'altro, la professione degli insegnanti rimane omogenea soprattutto e gli insegnanti non hanno esperienza in vari ambienti scolastici. Gli insegnanti hanno difficoltà a gestire le aule, e questo è un dato di fatto. Queste difficoltà hanno non solo un impatto diretto sul loro livello di soddisfazione (e di conseguenza influiscono negativamente

sulla qualità dell'istruzione offerta) ma anche sui risultati scolastici degli alunni (che, a lungo termine, si traduce in ESL (inglese come seconda lingua), il canale scuola-prigione e alienazione della società).

Questo progetto vuole rafforzare le competenze degli insegnanti per affrontare le realtà in classe complesse per gestire meglio la diversità e mantenere gli studenti con comportamenti dirompenti e un impegno accademico dirompente impegnato durante il tempo in classe, dando loro il necessario competenze - migliorare le relazioni positive tra loro e i loro studenti. Inoltre, sarà creato un modello di mentoring per sostenere le scuole a trasferire e replicare le buone pratiche di gestione della diversità e delle aule complesse e offrire loro un ulteriore strumento per migliorare i livelli di soddisfazione degli insegnanti in classe e ridurre le disparità di apprendimento.

Gli obiettivi del progetto Inn2diversity sono:

- 1) Sviluppare, trasferire e implementare programmi di formazione innovativi sulla gestione della diversità e dei comportamenti in classe attraverso la cooperazione transnazionale.
- 2) Identificare il profilo adatto e le abilità personali per gestire gli studenti con comportamenti dirompenti.
- 3) Aumentare la motivazione e la soddisfazione degli insegnanti con il lavoro quotidiano degli studenti a scuola, aumentando così la qualità dell'insegnamento e introducendo un ciclo virtuoso tra i risultati scolastici degli studenti e la soddisfazione del lavoro degli insegnanti.
- 4) Progettare un modello di mentoring per responsabilizzare insegnanti e scuole con i metodi, le conoscenze e le competenze adeguate per affrontare le difficoltà quotidiane sul lavoro e per gestire gli studenti con comportamenti dirompenti.
- 5) Valutare l'efficacia del peer-mentoring come servizio in servizio focalizzato sullo sviluppo professionale per promuovere relazioni positive tra insegnanti e studenti dirompenti.

The Il Consorzio del progetto Inn2Diversity, composto da 9 organizzazioni di 6 paesi europei, consapevoli delle sfide che gli insegnanti devono affrontare in diversi ambienti di classe, mira a contribuire all'implementazione di una nuova metodologia - basata sul mentoring - come sistema-approccio a livello per responsabilizzare gli insegnanti a gestire la diversità in classe, a gestire i comportamenti distruttivi e a dotarli di strumenti per coinvolgere meglio gli studenti e trasformare l'insegnamento in una professione sanitaria.

Il progetto INN2DIVERSITY è iniziato a settembre 2019 e terminerà ad agosto 2022.

I. Descrizione generica del modello: background teorico, ipotesi, principi, integrità e coerenza: obiettivo, obiettivi, gruppi target, risultati attesi e risultati ottenuti.

C'è bisogno di una nuova metodologia - tutoraggio dei nostri casi - come un approccio a livello di sistema per responsabilizzare gli insegnanti con la gestione della diversità in classe. Considerando la necessità di una metodologia aggiornata, strumenti e modelli per l'insegnamento in un ambiente di classe diversificato, il progetto Inn2Diversity ha stabilito due obiettivi primari. Il primo obiettivo è quello di rafforzare le competenze degli insegnanti per affrontare le realtà complesse in classe per gestire meglio la diversità, e per mantenere gli studenti con un comportamento dirompente e un impegno accademico dirompente impegnati durante il tempo in classe, fornendo loro le competenze necessarie (sulla base del quadro di competenze degli insegnanti per impegnarsi con la diversità promosso

dalla Commissione europea nel 2017) migliorare le relazioni positive tra loro e questi studenti. Esso comprende "aree come la materia e le conoscenze pedagogiche, capacità di valutazione, capacità di lavoro di squadra, le competenze sociali e interpersonali necessarie per l'insegnamento, la consapevolezza dei problemi della diversità, le capacità di ricerca, (...) così come le capacità organizzative e di leadership." (Commissione europea/EACEA/ Eurydice, 2013: 35). Il secondo obiettivo è quello di creare un modello di mentoring per supportare le scuole a trasferire e replicare le buone pratiche di gestione della diversità e delle aule complesse e farlo, offrendo loro uno strumento aggiuntivo per migliorare i livelli di soddisfazione degli insegnanti in classe per ridurre le disparità di apprendimento.

Per affrontare questa sfida riguardante i miglioramenti per la necessità di una metodologia aggiornata, strumenti e modelli per l'insegnamento in un ambiente di classe diversificato, il Consorzio di 9 organizzazioni provenienti da 6 paesi (Regno Unito, Bulgaria, Finlandia, Italia, Portogallo, Romania) hanno unito le forze per l'attuazione del progetto Inn2Diversity. Tutti i partner collaborano per:

- sensibilizzare maggiormente le scuole sulla necessità di investire nella qualificazione dei loro insegnanti;
- adattare la professione docente a un ambiente educativo in continua evoluzione;
- mantenere gli insegnanti più motivati e soddisfatti a causa dell'investimento sulle loro esigenze;
- progettare uno strumento nuovo e su misura che permetterà agli insegnanti di autovalutarsi;
- generare consapevolezza sulle esigenze di autosviluppo, flessibilità e adattamento a nuove realtà;

- progettare un processo di mentoring che può essere individualmente messa a punto per mentori e mentees;
- coinvolgere gli alunni nell'ambiente scolastico con il senso di essere valorizzati dalla loro diversità.

II. Requisiti minimi di implementazione e indicatori di prestazione chiave (per la guida e l'attuazione)

Il programma di mentoring INN2DIVERSITY intende includere i dati per il processo di mentoring a beneficio dei mentees. Le scuole possono replicare il processo di mentoring e incorporarlo nella loro routine scolastica quotidiana. I mentees (insegnanti con difficoltà nella gestione dell'apprendimento e dell'insegnamento) avranno l'opportunità di condividere le loro sfide e avere una persona esperta che dia loro l'eccellenza didattica per l'efficacia dell'insegnamento, aumentare non solo la soddisfazione sul lavoro, ma anche migliorare l'iscrizione scolastica degli alunni svantaggiati, il successo dell'istruzione e l'ambiente inclusivo.

Indicatori chiave di performance(ICP): tutti i paesi coinvolti nella partnership dovranno eseguire degli studi per testare il modello di mentoring. Per questo studio pilota, gli ICP sono stabilito per monitorare e valutare i risultati del programma di mentoring e gli effetti e fornire dati robusti per garantire conclusioni fattibili. Gli ICP sono:

- Numero dei coordinatori di mentor per ogni paese
- Numero dei mentori per ogni paese

- Numero degli allievi del mentore per ogni paese
- Numero di corsi per coordinatori mentori tenuti in ciascun paese
- Numero di corsi di formazione dei mentori erogati in ciascun paese
- Numero di processi di tutoraggio in ciascun paese
- Soddisfazione generale per il programma (allievo, tutor)

III. Processo e fasi

Il processo di mentoring parte dall'identificazione della necessità di un'organizzazione di implementare strategie per trattenere gli insegnanti utilizzando lo sviluppo di competenze trasversali. Il primo passo è nominare un coordinatore del processo responsabile della gestione del programma di tutoraggio. Il coordinatore del mentore è anche la persona responsabile dell'attivazione del programma.

Per questa fase di test, i coordinatori del tutoraggio saranno formati per svolgere questo ruolo prima di implementare il programma di formazione nella loro organizzazione. La prima fase del processo prevede che i partner partecipino come tester del programma di tutoraggio. Pertanto, il programma di tutoraggio inizia con la divulgazione del programma, ovvero il lancio del programma a tutte le parti interessate e le parti interessate, informandole che il programma è aperto. Gli ulteriori passaggi sono:

- Il reclutamento può essere fatto in modo diverso per ottenere i mentori e gli allievi più adatti.
- L'autovalutazione è prevista per i coordinatori, i mentori e gli allievi del mentore; è un passaggio obbligatorio in quanto fornirà evidenza degli effetti del programma di tutoraggio sulle competenze; si svolgerà nella fase iniziale, in itinere e finale del programma;
- L'abbinamento avviene dopo la formazione del mentore; può

essere eseguito un pre-abbinamento per identificare quali coppie possono funzionare meglio, ma l'abbinamento corretto avviene in un incontro di benvenuto.

- Le sessioni di tutoraggio sono il fulcro del programma di tutoraggio e il programma fornisce alcune linee guida e strategie, in particolare il formato del programma e le attività chiave di successo (ad esempio, definizione degli obiettivi).
- La supervisione è il "mentoring" per i mentori ed è responsabilità del coordinatore.

IV. Attori e ruoli

Gli attori svolgono compiti diversi nel programma di tutoraggio e hanno livelli di responsabilità differenziati. Questo documento di lavoro fornisce una descrizione di base di questi ruoli, ma per il profilo di ciascun ruolo si dovrebbe fare riferimento al "prodotto dell'obiettivo 3 - Profilo dei coordinatori e dei mentori dei mentori".

Lo strumento di profilazione è innovativo in quanto consentirà l'integrazione del processo di miglioramento delle competenze didattiche: impostare profili, supportare processi di mentoring reclutamento, selezione e matching (tra coordinatori, mentori e mentee), stabilire le esigenze di sviluppo delle competenze e consentire l'esecuzione di programmi di formazione su misura, tra le altre procedure. L'impatto può essere sentito sulla consapevolezza di sé, la motivazione e la fiducia in sé stessi degli insegnanti poiché introduce processi di auto-miglioramento sostenibili, utilizzabili a livello scolastico, mettere a disposizione lo strumento di gestione dei sistemi di parità per

concentrarsi su un argomento critico che aumenta la soddisfazione degli insegnanti e il successo e l'iscrizione degli alunni.

Lo scopo dei profili è quello di essere uno strumento flessibile per il direttore dell'Istituto/della Scuola per individuare le competenze e gli indicatori appropriati per la realizzazione di un programma di mentoring per gli insegnanti che tornano al lavoro dopo una lunga assenza, alla prima esperienza di lavoro o altri insegnanti che affrontano difficoltà nel mantenere il loro posto di lavoro.

- **Il coordinatore dei mentori**

Il coordinatore del mentoring è un individuo che gestisce e supervisiona il processo di mentoring per garantire che vada come previsto e che tali obiettivi vengano raggiunti. Le responsabilità del coordinatore del mentore sono di reclutare, sviluppare e mantenere mentori e mentee, abbinare i mentee appropriati ai mentori ("accoppiamento"), aiutare i mentori a definire lo scopo del mentore e supervisionare l'intero processo, fornire supporto organizzativo per lo sviluppo e l'empowerment.

- **Mentore**

Il coordinatore del mentoring è un individuo che gestisce e supervisiona il processo di mentoring per garantire che vada come previsto e che tali obiettivi vengano raggiunti. Le responsabilità del coordinatore del mentore sono di reclutare, sviluppare e mantenere mentori e mentee, abbinare i mentee appropriati ai mentori ("accoppiamento"), aiutare i mentori a definire lo scopo del mentore e supervisionare l'intero processo, fornire supporto organizzativo per lo sviluppo e l'empowerment.

- **Il discente (Mentee)**

Il mentee è colui che apprende ed è sostenuto e guidato nel suo

percorso verso l'acquisizione di competenze, conoscenze, abilità e atteggiamenti essenziali per il ruolo dell'insegnante e, a maggior ragione, per essere un insegnante efficace. L'esame delle esigenze e degli obiettivi dei mentee può essere di orientamento nel specificare i criteri per la selezione dei mentori, almeno in termini di competenze, conoscenze ed esperienze che i futuri mentori devono possedere.

V. Profilo, reclutamento e matching

Il programma di mentoring Inn2diversity offre un processo di reclutamento e matching basato sul profilo di coordinatori, mentori e mentee. Il concetto generale è quello di avere la persona giusta nel posto giusto.

- **Profile**

I criteri per il coordinatore del mentore, i mentori e la selezione dei mentee sono:

Coordinatori: insegnanti esperti e mentori disposti a intensificare il processo di mentoring e gestire il programma di mentoring

Mentori: insegnanti esperti disposti a condividere la propria esperienza e conoscenza, in particolare coloro che hanno sperimentato problemi simili come mentees stanno vivendo

Mentees: gli insegnanti che tornano al lavoro dopo una lunga assenza, in cerca di prima occupazione o altri insegnanti che affrontano difficoltà nel mantenere il loro posto di lavoro.

- **Reclutamento**

Il reclutamento sarà preceduto dalla divulgazione del programma di mentoring Inn2diversity. Questa divulgazione può essere via e-mail, riunioni

o una combinazione di entrambi.

Il reclutamento avviene in collaborazione con il/la responsabile del rinvio dei candidati, che signaleranno gli insegnanti che compilano i criteri e sono disponibili a partecipare al programma. I candidati devono compilare un modulo (mentore e mentee) per identificare gli obiettivi personali e le motivazioni per partecipare al programma e eseguire un'autovalutazione delle competenze per identificare punti di forza e di debolezza. Il processo di reclutamento può realizzarsi solo tramite domanda (modulo e autovalutazione) o combinato con un colloquio (specialmente per i mentee) per valutare la predisposizione dei candidati a impegnarsi in un processo di sviluppo.

- **Matching**

La corrispondenza è un processo per identificare il mentore corretto per soddisfare le esigenze del mentee. Mentori appropriati sono coloro che hanno l'interesse e la disponibilità di essere coinvolti in una relazione a beneficio del mentee.

Prima del matching, il coordinatore dei mentori ha bisogno di informazioni sui mentori disponibili. Lui/ lei possiede informazioni basate sulla collaborazione precedente (se ce n'era una), dal modulo dei Mentor o dalla autovalutazione delle competenze. Questo include informazioni sul l'ambito dell'attività e dell'esperienza professionale, hobby; caratteristiche della personalità e stile di comunicazione; disponibilità e orario; copertura geografica; pregiudizi ed elusioni e motivazione personale per il ruolo di mentore.

Per rendere "l'offerta" rilevante per il mentee, il coordinatore dei mentor ha anche bisogno di alcune informazioni sul mentee e sulla sua/ le sue esigenze e aspettative. Lui/ lei può raccogliere queste informazioni dalla autovalutazione delle competenze, compreso l'ambito delle attività in cui il mentee trova un interesse professionale; caratteristiche della personalità; livello di autonomia; aspetti riguardanti il contesto di vita del mentee;

disponibilità e orario; copertura geografica; pregiudizi ed elusioni; hobby; obiettivi personali a breve e lungo termine.

Il coordinatore del mentoring identifica il mentore più appropriato per ogni mentee sulla base di tutte le informazioni disponibili. L'abbinamento viene fatto nell'interesse del mentee, in modo tale che ci siano più possibilità che il mentore mantenga e ottimizzi la motivazione individuale del mentee ad agire in modo indipendente per raggiungere i propri obiettivi.

Fattori che possono favorire una relazione positiva: interessi simili, hobby, particolarità di cultura, età, genere e religione.

VI. Strumento di profilazione

Lo strumento di profilazione ha la seguente struttura: quadro delle competenze, schema del profilo (manuale utente dello strumento) e strumento di profilazione online. Lo strumento di profilazione coprirà le componenti precedentemente indicate per tre diversi gruppi target: coordinatori di mentoring (descrizione delle competenze chiave, indicatori di corrispondenza e descrittori per gestire una progressione del programma di mentoring), mentori (descrizione delle competenze chiave, indicatori corrispondenti e descrittori per fornire un processo di mentoring mirato ai mentees) e mentees (descrizione delle competenze chiave mirate nel processo di mentoring e indicatori corrispondenti per auto-valutare i progressi). Saranno prodotte 2 guide dei profili sviluppati. Saranno un pacchetto step-by-step della valutazione, del reclutare, del matching, del formare e auto-migliorare i coordinatori e mentori. In questa fase, tutti i partner devono

selezionare caratteristiche di base e supplementari da introdurre sugli strumenti fisici e online e fornire il progetto (manuale dei programmatori web - online). Dopo questo lavoro di ricerca e sviluppo del quadro di competenze e dei modelli, verrà istituito lo strumento di profilazione online. Uno strumento online per valutare i coordinatori e i mentori in termini di competenze; il sostegno della Commissione europea alla produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione dei contenuti che riflettono le opinioni solo degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile dell'uso che può essere fatto delle informazioni in esso contenute. 10 esperienze, conoscenze e potenzialità (si adatterà la formazione alle lacune del manager e dei mentori e dei bisogni). L'impatto può essere sentito sulla consapevolezza di sé, la motivazione e la fiducia in se stessi degli insegnanti, poiché introduce un processo di auto-miglioramento sostenibile, utilizzabile a livello scolastico, mettere a disposizione lo strumento di gestione dei sistemi paritari concentrarsi su un argomento critico che aumenta la soddisfazione degli insegnanti e il successo degli alunni e le iscrizioni. La componente online aumenta il potenziale di trasferibilità del progetto e della metodologia.

VII. Strategie del mentoring

Si tratta di creare un programma più strutturato e orientato agli obiettivi e, allo stesso tempo, aumentare la motivazione, la frequenza regolare e i risultati del programma. Le strategie di mentoring possono essere suddivise in tre aree a seguito del ciclo di relazione di mentoring: costruire relazioni, intervento e chiusura.

VIII. Supporto, formazione e supervisione dei mentori

La supervisione è un momento di riflessione e condivisione, con l'obiettivo di un ampio supporto per tutto il processo di mentoring; innescare l'apprendimento continuo e lo sviluppo delle competenze del mentore (pari o non), o anche la

promozione della motivazione dei mentori. La supervisione creerà l'opportunità di esaminare i progressi e promuovere una seria riflessione sulle difficoltà durante l'attuazione del programma di mentoring. Attraverso questa metodologia, intendiamo garantire la migliore guida possibile ai mentori, promuovendo la condivisione di esperienze e l'apprendimento combinato.

Pertanto, il coordinatore del mentoring garantirà la supervisione dei mentori almeno una volta al mese, con una durata di 2 ore, per il periodo complessivo del processo di mentoring. Inoltre, il coordinatore del mentore sarà disponibile per ogni domanda che i mentori o i mentee potrebbero avere o per supportare eventuali difficoltà durante le sessioni di mentoring. Inoltre, il coordinatore del mentore dovrebbe organizzare incontri con i mentee per conoscerli e comprendere i loro obiettivi e aspettative. Il coordinatore dovrebbe anche essere presente nelle sessioni chiave, come la presentazione, la conferma e la chiusura. Il coordinatore del mentore dovrà preparare un piano di supervisione per fornire ai mentori di presentare le attività che si svolgeranno in ogni sessione, indipendentemente dalla flessibilità per affrontare le esigenze dei mentori di condividere le difficoltà e lavorare su temi diversi. Ogni piano di supervisione sarà registrato, con un elenco di presenze e gli argomenti trattati. È importante che i mentori si sentano a proprio agio nell'utilizzare altre forme di supporto oltre alla supervisione formale. Diversi approcci per riflettere sul processo di mentoring dovrebbero essere praticati durante il corso di formazione del mentore. Potrebbero includere: incontri intervistati/di gruppo per la riflessione, diario di riflessione personale, adattamento delle richieste di feedback, attività creative o incontri per rafforzare la motivazione.

IX. Valutazione

Il coordinatore del mentore raccoglierà informazioni sui record delle riunioni di mentoring e sui rapporti di avanzamento dei mentori e dei mentee per

monitorare i progressi del programma di mentoring INN2DIVERSITY e attuare le azioni di miglioramento ove necessario. Inoltre, mentori e mentee eseguiranno l'autovalutazione delle competenze per verificare i cambiamenti e gli effetti del processo di mentoring (iniziale, in corso e finale). Alla fine del programma, il coordinatore del mentore produrrà una relazione finale con i dati finali sul programma di mentoring.

X. Strumenti di mentoring: piani di sessione e contenuti, materiali e attività necessarie

Questo modello ha lo scopo di replicare il processo di mentoring e incorporarlo nella routine scolastica. Il processo porta un impegno profondo che influenzerà la soddisfazione degli insegnanti (coordinatori, mentori e mentee) e il comportamento degli alunni, con gli alunni più impegnati nel loro processo di apprendimento. L'implementazione del processo di mentoring può essere strutturata in fasi, come illustrato di seguito. Ogni passo copre diverse attività per realizzare l'intera struttura del mentoring e fornisce linee guida per il processo generale e il modello di mentoring.

La sezione seguente offre semplici istruzioni per implementare il modello di mentoring I2D e i principali strumenti utilizzati in ogni fase. Ogni scuola o tutor può adattare tutte le attività al loro contesto specifico.

AVVIO DEL PROGRAMMA	
Cosa fare?	Quali strumenti utilizzare?
<ul style="list-style-type: none"> • Selezionare e formare i coordinatori mentore e mentori • Connettersi con le scuole e altre organizzazioni della comunità per identificare le persone che possono svolgere il ruolo di mentori • Connettersi con i manager dei mentori e altri professionisti della scuola per identificare potenziali mentee • Una comunicazione diretta può essere lanciata per coinvolgere i mentori volontari e i mentee nel processo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Presentazione del programma • Comunicazione diretta • Volantini • Modulo di registrazione Mentoring (Allegato 1-IO4)
FORMAZIONE DEI MENTORI	
Cosa fare?	Quali strumenti utilizzare?
<ul style="list-style-type: none"> • Organizzare la logistica necessaria (secondo il formato della formazione - online o faccia a faccia) • Pre-formazione: strumento di autovalutazione per ottenere il profilo dei mentori e sostenere la loro auto-riflessione. Dopo la formazione - identificare chi lavorerà con quale mentee (abbinamento) 	<ul style="list-style-type: none"> • Materiali di progetto per i mentori, comprese le attività e le dinamiche di gruppo • Strumento di autovalutazione per mentori, mentee e coordinatori (Allegato 2, 3 and 4)
PRESENTAZIONE DEL PROCESSO DI MENTORING	
Cosa fare?	Quali strumenti utilizzare?
<ul style="list-style-type: none"> • I manager dei mentori promuovono la prima presentazione e accolgono mentori e mentee (separatamente con ogni coppia o insieme a tutti i partecipanti) • È l'inizio ufficiale del processo di mentoring e la fase di conoscenza' (dura per un paio di settimane in quanto deve esserci la conferma che mentore e mentee lavorare bene l'uno con l'altro - conferma corrispondenza) • I mentori compilano il registro delle riunioni per ogni riunione. 	<ul style="list-style-type: none"> • Accordo di mentoring (Allegato 6-IO4) • Registro degli incontri di mentoring (Allegato 5-IO4)

PROCESSO DI MENTORING	
Cosa fare?	Quali strumenti utilizzare?
<ul style="list-style-type: none"> • Mentors and mentees meet regularly. • La frequenza degli incontri dipende dall'intensità del programma, ma anche dalle esigenze e dalla disponibilità del mentee e del mentore. • La frequenza più comune è una riunione settimanale, anche se può essere meno. • La durata di ogni riunione varia a seconda delle esigenze del mentee, ma la media è di 1 a 2 ore. 	<ul style="list-style-type: none"> • Registro degli incontri (Annex 5-IO4)
CONTROLLO E SUPPORTO DA PARTE DEL DIRETTORE DEL MENTORE	
Cosa fare?	Quali strumenti utilizzare?
<ul style="list-style-type: none"> • Nei primi giorni: impostare chiamate regolari per ogni mentore per una verifica • Durante l'intero processo: pianificare un incontro fisso con il gruppo di mentori per discutere i loro processi, i loro casi, sfide e difficoltà, e le strategie da utilizzare (incontri possono essere mensili o quindicinali) • Gli incontri possono anche essere utilizzati per rafforzare alcuni contenuti formativi (riciclaggio) • A metà del processo, controllare l'avanzamento del processo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Materiali della formazione • Discussione dei casi • Gestione dei processi, controllo dei processi • Mentoring Progress Report - da completare sia da mentore e mentee (Allegato 7 and 8-IO4) <ul style="list-style-type: none"> • Registro degli incontri (Allegato 5-IO4)
VALUTAZIONE DEL PROCESSO	
Cosa fare?	Quali strumenti utilizzare?
<ul style="list-style-type: none"> • Mentor manager, mentor e mentee hanno bisogno di creare un momento di chiusura - come un'attività di gruppo, un'auto-riflessione • Misurare i risultati e i risultati di ogni processo di mentoring • Costruire un'analisi dei risultati generali del programma attuato • Identify areas for improvement for next group of mentees. 	<ul style="list-style-type: none"> • Strumento di autovalutazione per mentori, mentee e coordinatore (Allegati 2, 3 and 4-IO4) • Report finale (Allegato 10-IO4)

Bibliografia

- Aproximar/SCMA (s.d.). Mentoring Programme. Models of Mentoring for Inclusion and Employment
- Finnegan, L., Whitehurst, D. and Deaton, S. (2010), Models of mentoring for inclusion and employment - Thematic review of existing evidence on mentoring and peer mentoring.
- Foster, S. and Finnegan, L. (2014), Evaluation of the Mentoring for Excluded Groups and Networks (MEGAN) European Project: Literature Review.
- MPATH (2016). Mentor's coordinators profile and competencies tool.
- MPATH (2016). Mentors' profile and competencies tool.
- MPATH (2016). Mentees' performance profile and competencies tool.

