

STUDIO TRANSNAZIONALE SULLE ESIGENZE DEL MENTORING



INDICE

4 GLOSSARIO

4 INTRODUZIONE

- 4 Contesto
- 4 Rilevanza e obiettivo dello studio

6 METODOLOGIA

- 6 Riferimenti teorici dell'indagine
- 8 Organizzazione dell'indagine
- 9 Gruppo target

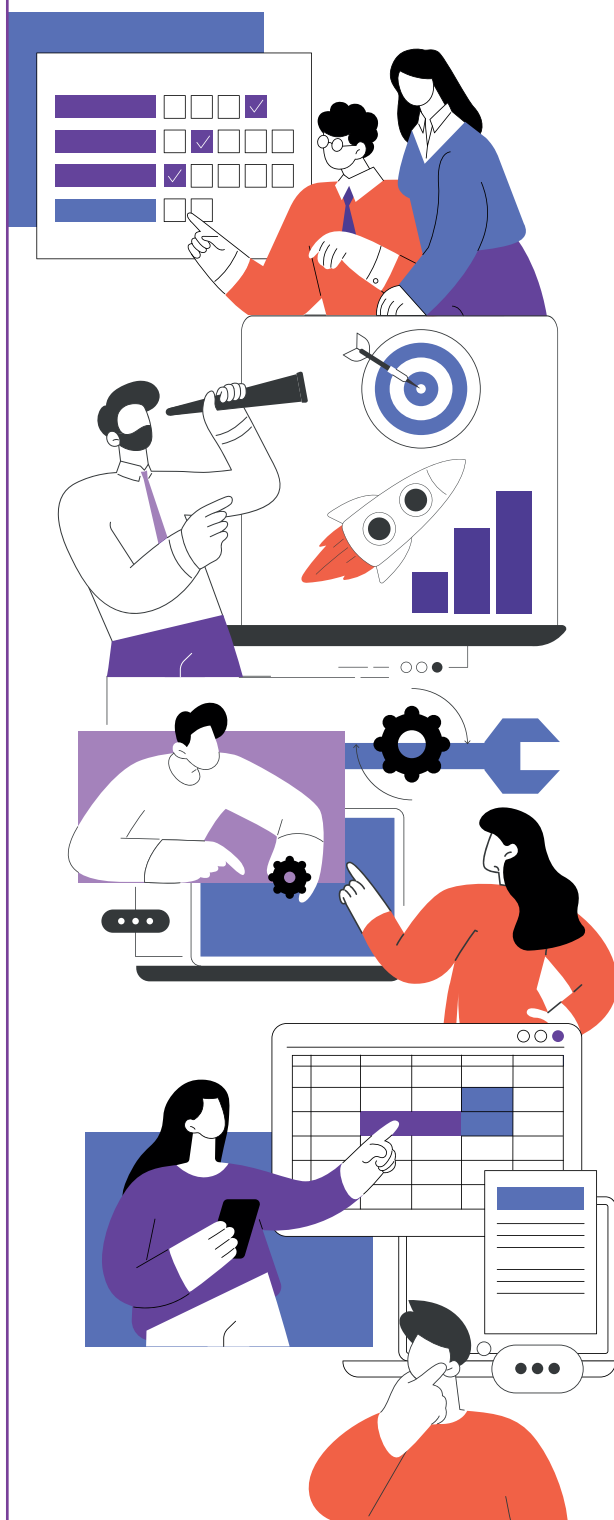
10 APPROFONDIMENTI SUL MENTORING DURANTE LA MOBILITÀ INTERNAZIONALE IN EUROPA

- 10 159 intervistati, una varietà di mentori e mentee provenienti da cinque Paesi europei
- 12 Percezione del ruolo e delle competenze dei mentori
- 17 Esigenze
- 21 Priorità diverse: Legami personali (mentori) VS esperienza professionale (mentee)
- 29 Disponibilità, limiti e canali di comunicazione
- 34 Relazione tra mentori e mentee
- 37 Dopo la mobilità internazionale

39 DISCUSSIONE DEI RISULTATI

41 RACCOMANDAZIONI

42 BIBLIOGRAFIA



PREMESSA

Il progetto MENTOR, cofinanziato dall'Unione Europea nell'ambito del programma Erasmus+, è coordinato da ADICE (Francia) e realizzato in collaborazione con ASPEm (Italia), VCS (Macedonia), PiYA (Turchia) e Curba de Cultura (Romania).



1 Questo progetto è cofinanziato dall'Unione Europea. Tuttavia, le opinioni e i pareri espressi sono esclusivamente quelli degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione Europea. Né l'Unione Europea né l'autorità di finanziamento possono essere ritenute responsabili.

PARTNER 1 : ADICE

Fondata nel 1999 a Roubaix, ADICE promuove le pari opportunità agevolando la mobilità internazionale per coloro che hanno minori opportunità. Attraverso vari programmi di mobilità Franciasi ed europei, ADICE mira a sviluppare le competenze sociali, professionali e interculturali dei partecipanti, migliorando in ultima analisi la loro opportunità di trovare un lavoro.

PARTNER 2 : ASPEm

Con sede a Cantù, in Lombardia, ASPEm si occupa di cooperazione internazionale, aiuti umanitari, sviluppo sostenibile, educazione alla cittadinanza globale, mobilità giovanile e volontariato dal 1979. L'organizzazione crede nel potere trasformativo del volontariato per lo sviluppo personale e professionale, promuovendo ponti culturali e cittadinanza attiva.

PARTNER 3 : VCS

Fondata nel 2006, l'organizzazione ha realizzato oltre 70 progetti nell'ambito dei programmi «YiA» e «Erasmus+», oltre a iniziative finanziate da donatori locali, nazionali e internazionali. Focalizzata sulla connessione, il coinvolgimento e la responsabilizzazione dei giovani attraverso il volontariato, VCS promuove i valori europei e offre diverse opportunità di partecipazione giovanile.

PARTNER 4 : PIYA

Fondata nel 2014 a Smirne, PiYA mira a sviluppare conoscenze, competenze, atteggiamenti e comportamenti positivi tra i giovani turchi. L'associazione allinea le proprie attività alle decisioni dell'Unione Europea, del Consiglio d'Europa e delle Nazioni Unite, enfatizzando le sensibilità universali, i diritti umani, la partecipazione e le questioni ambientali. PiYA dà priorità al lavoro con i giovani.

PARTNER 5 : CURBA DE CULTURA

ONG con sede a Izvoarele, dedita all'apprendimento non formale, alla cultura e all'impegno comunitario. Con l'obiettivo di migliorare i livelli di istruzione e il coinvolgimento della comunità negli ambienti rurali, l'organizzazione opera come un'iniziativa pilota che affronta le questioni dello sviluppo rurale, dell'accesso all'istruzione e delle opportunità per i giovani. Curba de Cultură utilizza l'educazione non formale per integrare il sistema educativo formale a favore dei giovani in Romania.

INTRODUZIONE

CONTESTO

Questo studio è stato realizzato nell'ambito del Progetto Mentors' engagement through Training and Oriented Results (MENTOR). Il progetto MENTOR mira a rafforzare le capacità delle organizzazioni giovanili fornendo loro strumenti per facilitare l'implementazione di attività di mentoring all'interno dei loro progetti. Data la crescita del mentoring in Europa e il fatto che i progetti di mobilità sono visti come una vera e propria opportunità di educazione non formale, è importante valutare l'impatto del mentoring sui partecipanti alla mobilità internazionale.

Gli obiettivi specifici del progetto sono:

- valorizzare le esigenze e le aspettative esistenti in materia di mentoring nel settore giovanile;
- creare uno strumento pedagogico per organizzazioni giovanili/professionisti al fine di implementare le attività di mentoring nella propria organizzazione;
- sviluppare un corso di formazione per educare e coinvolgere i futuri mentori;
- consentire a mentori e mentee di seguire i progressi del loro rapporto.

I primi beneficiari del progetto MENTOR sono i futuri partecipanti alla mobilità (mentee), che godranno di un migliore supporto durante il loro progetto di mobilità attraverso il mentoring. Inoltre, il progetto è rivolto agli ex partecipanti alla mobilità internazionale e/o a chiunque abbia già vissuto all'estero per almeno 3 mesi e desideri avviare un rapporto di mentoring con i futuri partecipanti. Infine, gli operatori giovanili beneficeranno degli strumenti sviluppati durante il progetto che li aiuteranno a realizzare un sistema di mentoring nella propria organizzazione.

RILEVANZA E OBIETTIVO DELLO STUDIO

Nel 2023, il tasso di disoccupazione per i giovani (sotto i 25 anni) in Europa era di circa il 14,7%, rispetto a un tasso medio del 7,4% negli



Glossario

MENTORING

Secondo l'*European Mentoring & Coaching Council* (EMCC) [1], il mentoring è una relazione di apprendimento che implica la condivisione di abilità, conoscenze e competenze tra un mentor e un mentee attraverso dialoghi sullo sviluppo, condivisione di esperienze e role modelling. La relazione può riguardare un'ampia varietà di contesti ed è una partnership inclusiva e bidirezionale per l'apprendimento reciproco che valorizza le differenze.

MENTOR

Un *mentor* è un supervisore o un consulente fidato e competente che, di comune accordo, si interessa attivamente allo sviluppo e alla formazione di un individuo più giovane e meno esperto (Crosby, F. J., 1999) [2].

MENTEE

Un *mentee* è una persona che realizza le proprie ambizioni con il sostegno di qualcuno che ha già percorso un cammino simile. Grazie alla relazione di mentoring, i mentee riconoscono le loro opportunità e imparano a non arrendersi. [3]

Stati Uniti e del 4% in Giappone. Si osservano disparità all'interno dei paesi dell'Unione Europea, con tassi bassi fino al 4,8% in Germania e superiori al 27% in Spagna [4]. Queste differenze sono il risultato di fattori contestuali tra paesi, regioni e classi sociali. Per affrontare queste disparità, una vasta gamma di iniziative viene avviata dai soggetti del settore giovanile a più livelli. La mobilità internazionale è stata ampiamente riconosciuta come una risposta appropriata a questo problema ed è supportata da numerose istituzioni.

Tuttavia, i programmi di mobilità affrontano anche sfide che derivano da fattori socio-economici e altri ostacoli prodotti dalle società moderne. Nonostante decenni di programmi di mobilità internazionale attuati in tutta l'UE, i partecipanti che affrontano difficoltà nell'accesso all'occupazione, che hanno problemi sociali e/o economici e che possono essere soggetti a discriminazione sono ancora meno inclini a partecipare a opportunità di mobilità internazionale.

Per affrontare queste sfide, il **Mentorship è stato riconosciuto come una risposta appropriata**. I programmi di mentoring sono stati progressivamente adottati in tutta Europa e sono ampiamente supportati dall'UE2. Il mentoring è promosso come un'iniziativa che consente ai giovani di essere meglio supportati nel loro sviluppo fino alla realizzazione del loro progetto futuro, rimuovendo potenziali ostacoli. Beneficiando di un supporto personalizzato, i giovani hanno la possibilità di superare le sfide socio-economiche o personali per entrare nel mercato del lavoro.

Tuttavia, nonostante la crescita del mentoring in Europa e la sua efficacia in determinate aree, non è un metodo che viene sistematicamente implementato, specialmente quando si tratta di mobilità internazionale. Le motivazioni per implementare o partecipare a un programma di mentoring variano ampiamente tra le popolazioni e i Paesi. Rimane quindi la necessità di valutare le motivazioni chiave e le esigenze delle persone inclini a partecipare a un programma di mentoring e comprendere i fattori che consentono a mentori e mentee di garantire un'esperienza di successo nel contesto della mobilità internazionale.

Attraverso questo studio, il progetto MENTOR mira a **comprendere le esigenze e le aspettative di mentori e mentee al fine di sviluppare un sistema di mentoring adattato alle esperienze di mobilità internazionale a livello dell'UE**. L'obiettivo del progetto è fornire tutte le chiavi ai professionisti del settore giovanile per informare, formare e preparare gli ex partecipanti alla mobilità e tutti coloro che hanno già vissuto all'estero e desiderano impegnarsi, per diventare mentori. Supportando i futuri partecipanti alla mobilità, i mentori renderanno la mobilità europea più accessibile e allevieranno le paure dei partecipanti con un'attenzione particolare ai giovani più svantaggiati e a coloro che non hanno mai avuto l'opportunità di andare all'estero.



Questo studio fornisce gli elementi per lo sviluppo di prodotti e attività successive, che saranno implementati all'interno del progetto MENTOR:

- **Guida per i professionisti del settore giovanile** per coinvolgerli nella realizzazione di un programma di mentoring su scala europea, in linea con le ambizioni della Commissione Europea e del programma Erasmus+;
- **Formazione per i futuri mentori:** i mentori, ex partecipanti alla mobilità internazionale o persone che hanno già vissuto all'estero per almeno 3 mesi, saranno formati nel loro ruolo di mentori e forniti di formazione e strumenti per consentire loro di avere tutte le chiavi necessarie per il loro ruolo di mentore e accompagnare adeguatamente i mentee (futuri partecipanti alla mobilità internazionale);

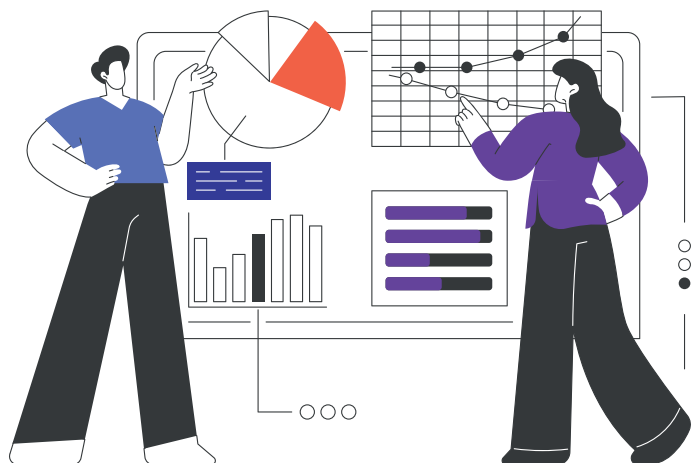
² Per esempio, durante l'European Mentoring Summit (Vertice Europeo sul Mentoring) del 2022, <https://mentoringsummit.eu/>

- **Portfolio per mentori & mentee** affinché siano informati e guidati su come supportare o essere affiancati.

Questo studio transnazionale raccoglie e analizza le risposte ottenute con la diffusione in **Francia, Italia, Macedonia, Turchia e Romania** di due questionari che avevano l'obiettivo di indagare le esigenze e le aspettative esistenti riguardo al mentoring nel settore giovanile.

Grazie al contributo dei partecipanti al sondaggio, i partner del progetto hanno la possibilità di identificare strategie e strumenti efficaci che saranno utilizzati per creare una guida per gli operatori giovanili per implementare con successo attività di mentoring all'interno delle loro organizzazioni.

Lo studio transnazionale sul mentoring sarà diffuso non solo nei cinque Paesi partner, ma in tutta l'**Unione Europea**, con l'intento di consentire un'ampia diffusione delle esigenze di mentoring dei professionisti del settore giovanile in relazione ai progetti di mobilità internazionale. Tutti gli strumenti sviluppati saranno open source, liberamente disponibili per la consultazione e il download tramite i siti web dei partner in inglese, Francese, italiano, macedone, turco e rumeno.



RIFERIMENTI TEORICI DELL'INDAGINE

Per sviluppare un programma di mentoring sostanziale ed efficace, il consorzio si è basato su due teorie principali per favorire lo sviluppo positivo e sano dei giovani. Intende utilizzare queste teorie come base per lo sviluppo del modello. Il concetto di mentoring è sempre esistito ed è parte integrante dello sviluppo personale positivo di ognuno. L'origine della parola «mentore» proviene dall'Odissea di Omero [5], dove viene evidenziata una delle prime relazioni di mentoring: lo sviluppo di un giovane verso l'età adulta attraverso la guida di un'altra persona. Mentore, il nome della figura di transizione, è il termine utilizzato per descrivere una persona che svolge un ruolo importante nello sviluppo personale di un giovane.

Decenni di ricerche hanno dimostrato che lo sviluppo positivo dei giovani è legato al successo della loro transizione verso l'età adulta.

Questo è particolarmente evidenziato dalla teoria dello sviluppo giovanile, che afferma che uno sviluppo efficace si ottiene con l'accumulo di numerosi fattori come la creazione di un ambiente positivo che supporta la crescita, fornisce incentivi per assumersi la responsabilità dello sviluppo e supporta lo sviluppo delle competenze necessarie per affrontare le sfide, i problemi e le decisioni che possono sorgere lungo il percorso. Il successo dello sviluppo giovanile può quindi essere raggiunto attraverso il supporto di adulti, persone significative che svolgono un ruolo di mentoring per supportare i giovani con la loro esperienza. Secondo R. Lerner et al. (2009) [6], la teoria dello sviluppo giovanile identifica 5 caratteristiche (5Cs) che definiscono i comportamenti che indicano uno sviluppo giovanile sano: **competenza, fiducia, carattere, connessione e cura (competence, confidence, character, connection and caring).**

Attraverso l'osservazione di queste caratteristiche nei giovani adulti, è possibile individuare i vantaggi derivanti da uno sviluppo positivo durante il processo di apprendimento.

Un'altra teoria significativa riguardante lo sviluppo giovanile è la **teoria dell'apprendimento**

sociale, formulata dallo psicologo canadese A. Bandura (1977) [7]. Questa teoria sostiene che il processo di osservazione degli altri e l'assimilazione di queste osservazioni nel proprio comportamento possono esercitare un'influenza positiva sullo sviluppo personale. Gli individui possono quindi progredire nel loro sviluppo impegnandosi nelle pratiche di osservazione, imitazione e modellamento dei loro pari o dei loro mentori.

Sulla base di questi approcci, il mentoring si presenta come un complemento alle figure già esistenti e importanti all'interno di un progetto di mobilità internazionale. **La relazione tra il mentore e il mentee ha lo scopo di creare un quadro di fiducia e di sostegno all'interno del quale i giovani possano svilupparsi positivamente.**

Durante la mobilità internazionale, i partecipanti sono spesso supervisionati da tutor, professionisti o project manager. Questi ultimi forniscono il quadro di riferimento necessario per garantire che le esperienze del partecipante si svolgano senza intoppi e che egli cresca personalmente e professionalmente durante tutto il progetto. I mentori dovrebbero quindi essere la componente finale che consente ai mentee di superare eventuali sfide integrate non affrontabili da altri attori del progetto di mobilità internazionale.

Per adattare il programma di mentoring al contesto della mobilità internazionale, le 5Cs saranno utilizzate come base metodologica su cui i mentori possono fare affidamento per garantire che tutti gli aspetti dello sviluppo

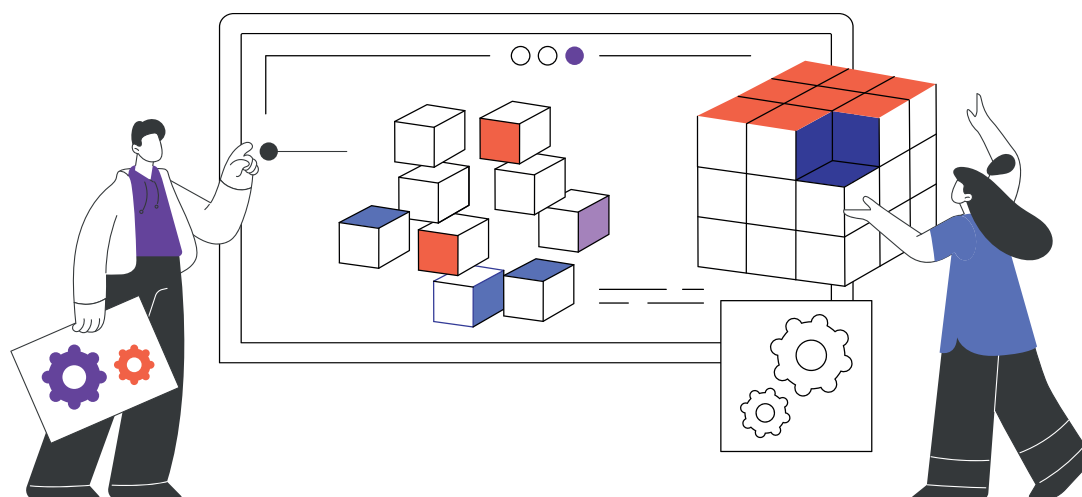
giovanile siano affrontati durante il periodo di mobilità dei partecipanti. La teoria dell'apprendimento sociale alimenta questo approccio fornendo i metodi teorici e comportamentali che i mentori dovrebbero adottare per fornire un supporto sensibile e significativo ai partecipanti.

A tal fine, lo studio transnazionale affronterà in particolare il ruolo delle 5Cs evidenziate dalla teoria dello sviluppo giovanile e dalle teorie dell'apprendimento sociale per valutarne l'importanza durante una mobilità internazionale e strutturare il programma di mentoring di conseguenza.

Raccogliendo il feedback di mentori e mentee, il consorzio MENTOR si aspetta che lo studio partecipi all'elaborazione di un programma di mentoring che sia adattato e fornisca gli strumenti necessari agli operatori socio educativi di tutta l'UE per implementare il proprio programma.

I risultati dello studio sosterranno il consorzio nello sviluppo di processi di mentoring per gli operatori socio educativi, che aiuteranno i partecipanti ad adattare il loro comportamento e ad affrontare le sfide quotidiane che possono incontrare durante la loro mobilità internazionale.

In secondo luogo, il sostegno fornito al partecipante attraverso la condivisione di esperienze passate e consigli costruttivi lo incoraggia a riflettere e ad analizzare ciò che è bene riproporre, imitare o meno.





ORGANIZZAZIONE DELL'INDAGINE

Per creare questo studio, i partner del consorzio hanno prodotto un sondaggio per raccogliere dati che sono stati analizzati per comprendere meglio le esigenze di mentoring in Europa. Il sondaggio è stato condotto tra giugno e luglio 2023 e l'ultima revisione dello studio è stata completata a settembre 2023.

I partner del progetto hanno partecipato allo sviluppo dei questionari, che si sono concentrati sugli obiettivi del progetto e sulle informazioni necessarie per le attività successive e la costruzione degli strumenti previsti. Lo scopo dei questionari era quello di raccogliere informazioni e dati su mentori e mentee nel campo dei progetti di mobilità internazionale.

Poiché tutte e 5 le organizzazioni partecipanti hanno esperienza di mobilità internazionale come organizzazioni di invio e/o di accoglienza, sono state in grado di diffondere i questionari attraverso i propri canali e le proprie reti, dato che la maggior parte dei loro beneficiari sono giovani (giovani che hanno partecipato a progetti di volontariato, inclusi quelli internazionali, o che hanno preso parte ad attività di cittadinanza attiva).

Sulla base della metodologia proposta, i partner del progetto hanno condotto una ricerca per definire l'oggetto dello studio e per sviluppare un questionario adattato al lavoro quotidiano degli operatori socio educativi di tutta Europa che lavorano nel settore della gioventù, in particolare della mobilità internazionale.

Per garantire che lo studio rimanesse focalizza-

to sulle esigenze di mentori e mentee, i partner del progetto hanno identificato sei temi relativi alla pratica quotidiana del mentoring.

Il seguente quadro di riferimento è stato valutato collettivamente sulla base dell'esperienza e della ricerca approfondita di ciascun partner del progetto per valutare la rilevanza di una discussione su ciascun argomento selezionato.

PROFILO DEGLI INTERVISTATI

Per riunire risultati rilevanti, sono state innanzitutto raccolte informazioni sugli intervistati per meglio inquadrare le loro risposte. (ad esempio, tipi specifici di esperienze precedenti di mobilità internazionale, gruppi d'età e le motivazioni che li hanno spinti a diventare mentori).

RUOLO

Come sottolineato nella teoria dello sviluppo giovanile, l'importanza di adulti di supporto nel favorire uno sviluppo positivo è cruciale e i mentori dovrebbero ricoprire tale ruolo. Anche la teoria dell'apprendimento sociale sottolinea l'importanza dei modelli di ruolo nel plasmare il comportamento attraverso l'osservazione e l'imitazione.

Definire i ruoli di mentori e mentee fornisce chiarezza e struttura, garantendo che il processo di mentoring sia allineato con i risultati di sviluppo previsti. Questa chiara demarcazione aiuta a stabilire un quadro di riferimento in cui i mentori possono guidare efficacemente e i mentee possono impegnarsi attivamente nel processo di apprendimento.

COMPETENZE

Entrambe le teorie sottolineano lo sviluppo delle competenze come aspetto chiave dello sviluppo positivo dei giovani. La Teoria dello Sviluppo Giovanile identifica la competenza come una delle 5Cs cruciali per uno sviluppo sano.

Affrontando le competenze all'interno del programma di mentoring, i mentori possono aiutare i mentee ad acquisire e affinare le competenze necessarie per la crescita personale e professionale durante e dopo il periodo di mobilità.

Ciò è in linea con la teoria dell'apprendimento sociale, secondo la quale gli individui migliorano il loro sviluppo osservando e modellando il comportamento di altri competenti. **Pertanto, l'enfasi sulle competenze nel contesto del**

mentoring funge da catalizzatore per lo sviluppo olistico dei mentee.

RESPONSABILITÀ E LIMITI

La definizione di responsabilità e limiti chiaramente definiti si basa su entrambe le prospettive teoriche. La teoria dello sviluppo giovanile sostiene la creazione di un ambiente positivo che supporti la crescita, incoraggi la responsabilità e fornisca agli individui le competenze necessarie per affrontare le sfide.

Delineando le responsabilità e riconoscendo i limiti all'interno della relazione di mentoring, il programma aderisce ai principi dello sviluppo positivo. Inoltre, la teoria dell'apprendimento sociale sottolinea l'importanza di stabilire confini e aspettative per guidare il comportamento. Affrontare le responsabilità e i limiti assicura un'attività di mentorship etica ed efficace, promuovendo un ambiente favorevole a risultati di sviluppo ottimali.

MATCHING

Il concetto di matching (abbinamento) è fondamentale per il successo di un programma di mentoring. Entrambe le teorie sottolineano l'influenza di figure adulte significative nell'apprendimento basato sull'osservazione, suggerendo che un abbinamento efficace facilita il modellamento di comportamenti positivi e sani.

Allineando mentori e mentee sulla base di interessi, obiettivi ed esperienze comuni, il programma ottimizza **il potenziale per connessioni significative e un'attività di mentorship impattante, contribuendo al complessivo sviluppo positivo dei partecipanti.**

ALTRI ELEMENTI RILEVANTI

Comprendere come i futuri mentori pianificano di utilizzare l'esperienza di mentoring offre l'opportunità di **esplorare ulteriormente come l'esperienza di mentoring possa essere resa il più formativa e utile possibile sia nella sfera professionale che personale.**

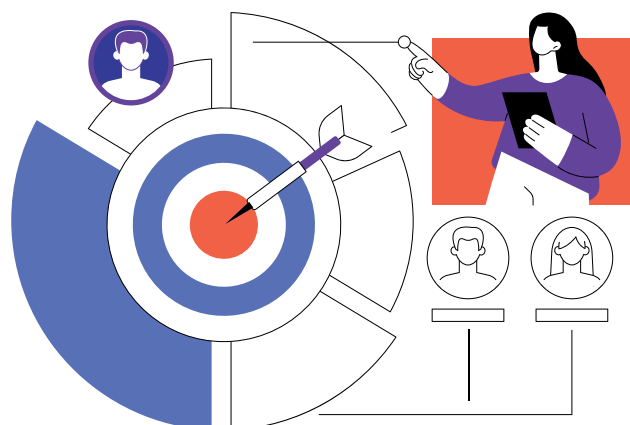
GRUPPO TARGET

Lo studio è stato concepito per **supportare gli operatori socio educativi che lavorano a livello europeo.** È stato progettato per aiutarli a implementare

attività di mentoring pertinenti, fornendo una panoramica di ciò che è necessario e previsto sia dai mentori che dai mentee. Il gruppo target include una vasta gamma di profili con abilità, competenze e responsabilità diverse: **operatori socio educativi (come project manager, direttori, amministratori), insegnanti, formatori, educatori e altri professionisti.**

Si tratta essenzialmente di professionisti responsabili dell'attuazione di programmi di sviluppo giovanile in diversi contesti, come centri ricreativi, centri di informazione per i giovani, organizzazioni di collocamento lavorativo, ecc. Gli operatori socio educativi svolgono un ruolo importante nello sviluppo personale dei giovani e sono quindi un gruppo target importante per lo studio. In primo luogo, sono attori chiave nel sostegno educativo dei giovani. Che siano insegnanti o consulenti di collocamento lavorativo, accompagnano i giovani nel loro percorso. In secondo luogo, possono influenzare il loro sviluppo personale e il raggiungimento dei loro obiettivi.

Attraverso questo studio, il progetto MENTOR intende dotarli di strumenti che consentano loro **di avere un impatto significativo sui giovani e di supportarli nel loro sviluppo professionale e personale.**



APPROFONDIMENTI SUL MENTORING DURANTE LA MOBILITÀ INTERNAZIONALE IN EUROPA

I questionari sono stati creati utilizzando strumenti online per facilitarne la distribuzione. Sono stati tradotti nelle cinque lingue dei Paesi partner (Franciase, italiano, macedone, rumeno e turco) in modo che gli intervistati potessero compilarli nella loro lingua.

55 persone hanno risposto al questionario rivolto ai mentori. Gli intervistati erano persone che avevano già partecipato a progetti di mobilità internazionale e professionisti che avrebbero voluto diventare mentori in futuro:

12 dalla **Francia**
(21,82% degli intervistati)

11 dall'**Italia**
(20% degli intervistati)

10 dalla **Macedonia**
(18,18% degli intervistati)

9 dalla **Romania**
(16,36% degli intervistati)

13 dalla **Turchia**
(23,64% degli intervistati)

104 persone hanno compilato il questionario rivolto ai mentee. Gli intervistati erano giovani che hanno partecipato o desiderano partecipare a esperienze di mobilità internazionale:

47 dalla **Francia**
(45,19% degli intervistati)

15 dall'**Italia**
(14,42% degli intervistati)

14 dalla **Macedonia**
(13,46% degli intervistati)

10 dalla **Romania**
(9,62% degli intervistati)

18 dalla **Turchia**
(17,31% degli intervistati)

I dati raccolti attraverso i questionari sono stati analizzati con la collaborazione di tutti i partner. A tal fine, i risultati di ciascun Paese sono stati incrociati per fornire un'ampia panoramica delle risposte.

Nel corso dell'analisi, sono state verificate le ipotesi formulate durante la fase teorica e sono state sviluppate ulteriori riflessioni e considerazioni, incluse nello studio.

159 INTERVISTATI, UNA VARIETÀ DI MENTORI E MENTEE PROVENIENTI DA CINQUE PAESI EUROPEI

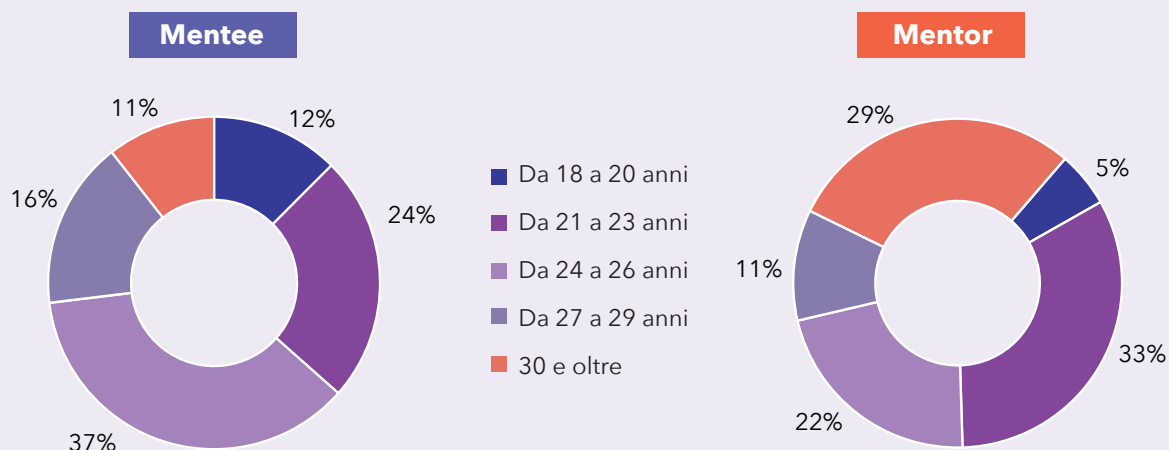
L'indagine condotta tra mentori e mentee già coinvolti in una relazione di mentoring ha ricevuto 159 risposte da cinque Paesi (Francia, Italia, Macedonia, Turchia e Romania). Essendo la dimensione del campione abbastanza significativa da rappresentare fedelmente mentee e mentori, il consorzio è in grado di trarre conclusioni rilevanti dai dati raccolti.

Lo studio condotto a partire dal sondaggio mira a comprendere le esigenze di mentoring in Europa per un progetto di mobilità internazionale.

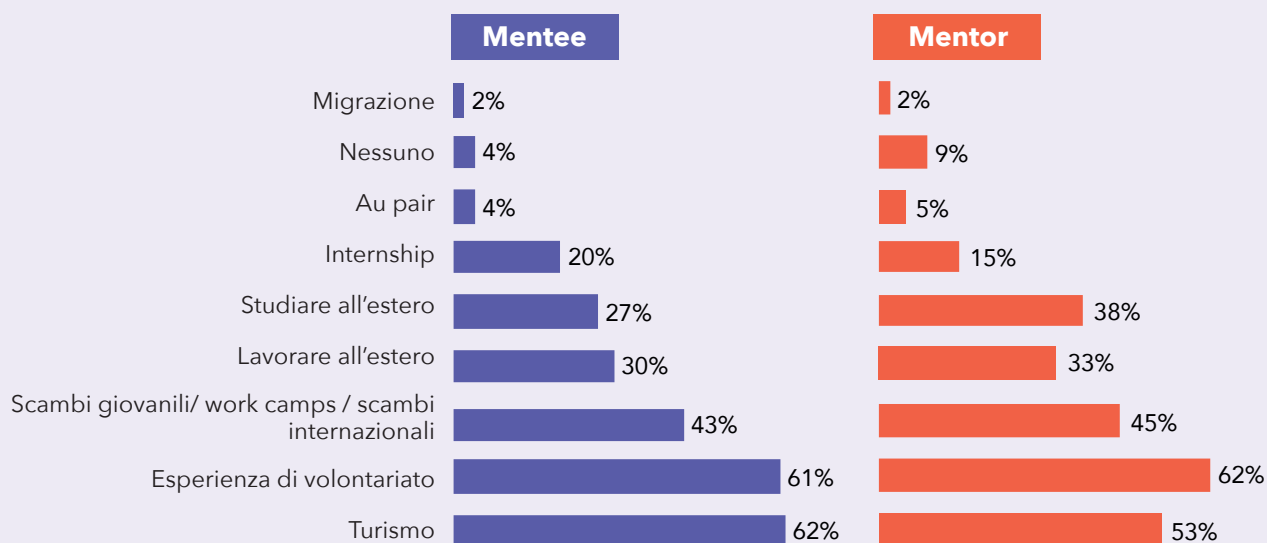
Per quanto riguarda il gruppo di età dei partecipanti, vi è una predominanza di intervistati tra i 21 e i 23 anni. Per il gruppo dei mentori, un altro numero significativo di intervistati aveva 30 anni o più. Per i mentee, invece, il numero maggiore di intervistati si colloca tra i 24 e i 26 anni.

È importante riconoscere questa informazione, poiché l'intenzione dei partner del progetto è quella di enfatizzare il mentoring per gli operatori giovanili come una relazione tra due giovani.

GRUPPO DI ETÀ



PROPOSITI DELLA MOBILITÀ INTERNAZIONALE PRECEDENTE



La maggior parte dei mentori (62%) aveva già avuto una precedente esperienza di volontariato.

Più della metà degli intervistati ha sperimentato la mobilità internazionale attraverso il turismo e il 45% attraverso scambi giovanili, work camps o scambi internazionali.

Un altro numero significativo di mentori ha risposto di aver studiato e lavorato all'estero come esperienza internazionale (38% e 33%).

I mentee hanno vissuto un'esperienza di mobilità internazionale soprattutto attraverso il turismo (62%) e in secondo luogo attraverso un'esperienza di volontariato (61%).

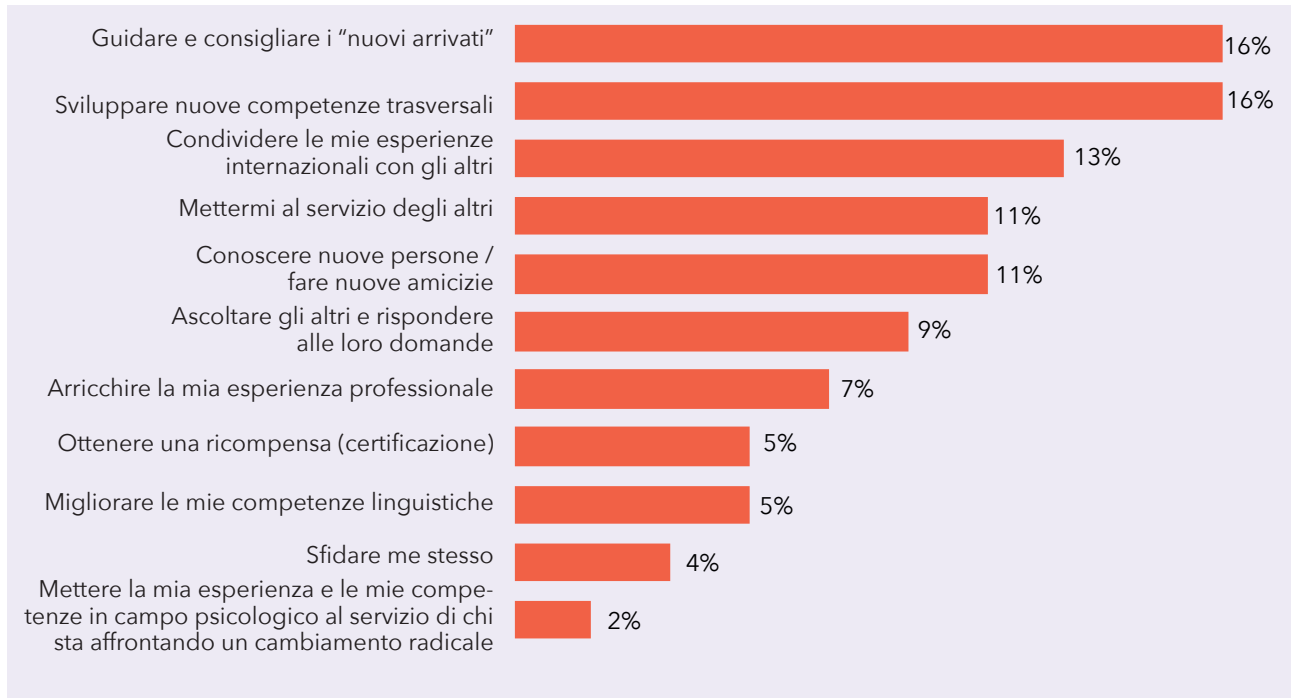
Una minoranza degli intervistati ha partecipato a scambi giovanili, work camps o scambi internazionali (43%).

Inoltre, un discreto numero di mentee ha lavorato (30%), studiato (27%) o fatto un internship (20%) all'estero.

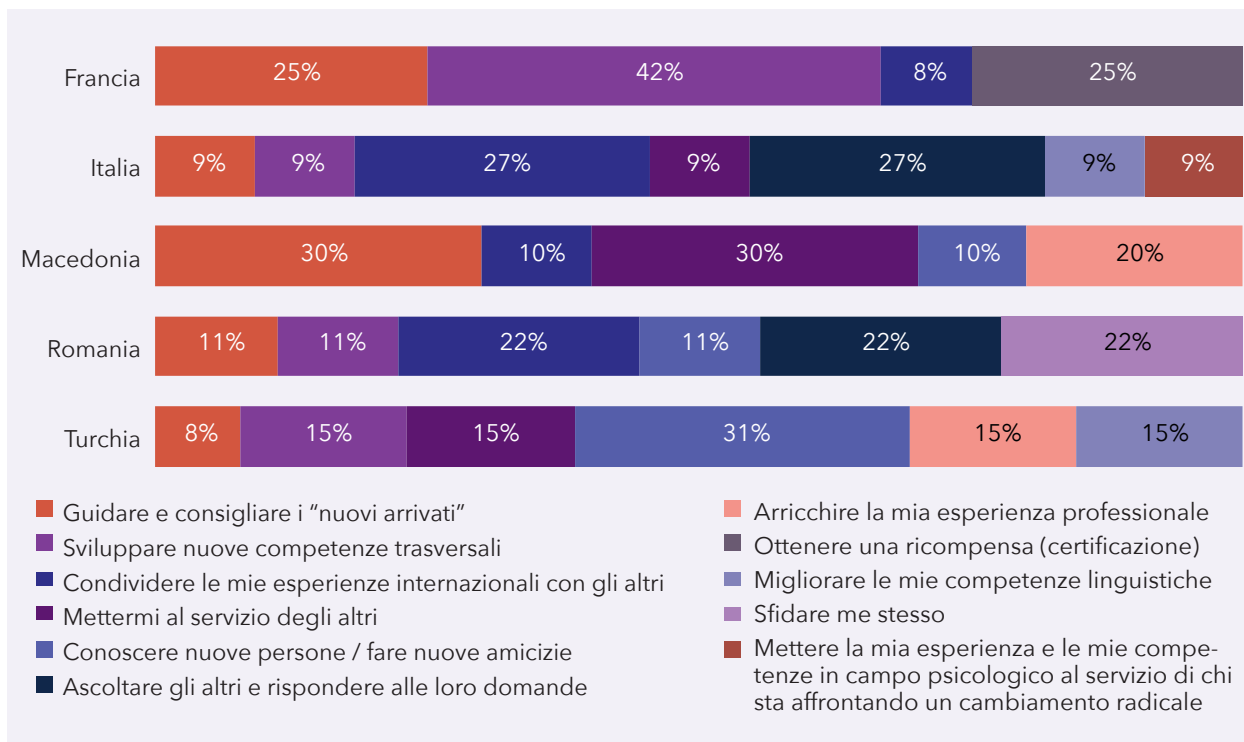
PERCEZIONE DEL RUOLO E DELLE COMPETENZE DEI MENTORI

Il 16% dei mentori ha come motivazione principale quella di guidare e consigliare i nuovi arrivati e di sviluppare nuove competenze trasversali.

MOTIVAZIONE DEL MENTORE



MOTIVAZIONE DEL MENTORE PER PAESE



Innanzitutto, la maggior parte dei mentori ha sottolineato che le motivazioni principali che li spingono a diventare mentori sono guidare e consigliare i nuovi arrivati (16%) e sviluppare nuove competenze trasversali (16%).

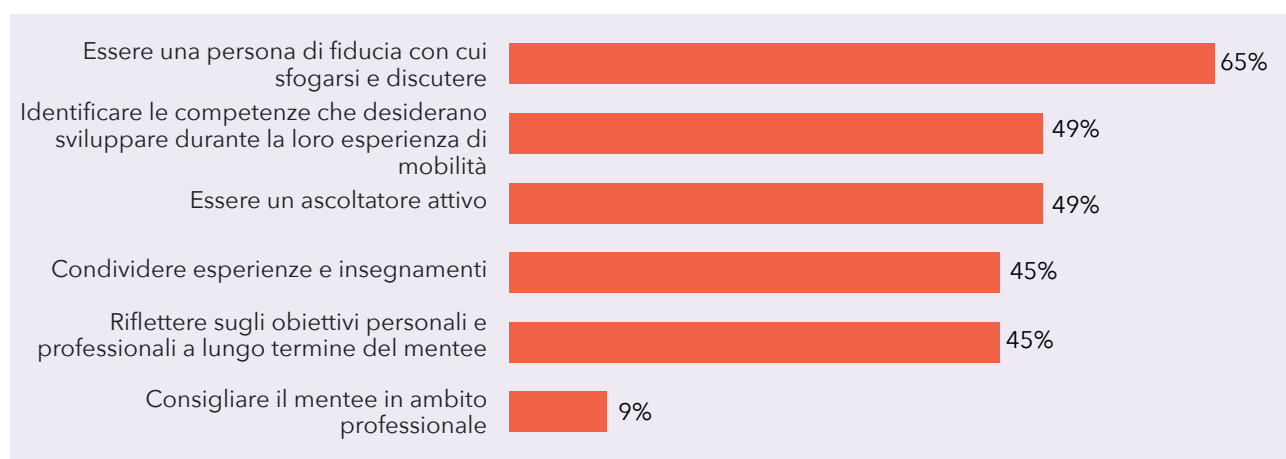
Tenendo conto dei risultati specifici per Paese, si osservano differenze nelle motivazioni. Il 42% dei mentori in Francia ha dichiarato che lo sviluppo di nuove competenze trasversali è la motivazione principale che li spinge a diventare mentori, mentre il 31% dei mentori in Turchia ha affermato che la loro motivazione è incontrare nuove persone/farsi nuovi amici. In Italia, le principali motivazioni per diventare mentore sono ascoltare gli altri e rispondere alle loro

domande (27%) e condividere le proprie esperienze internazionali con gli altri (27%).

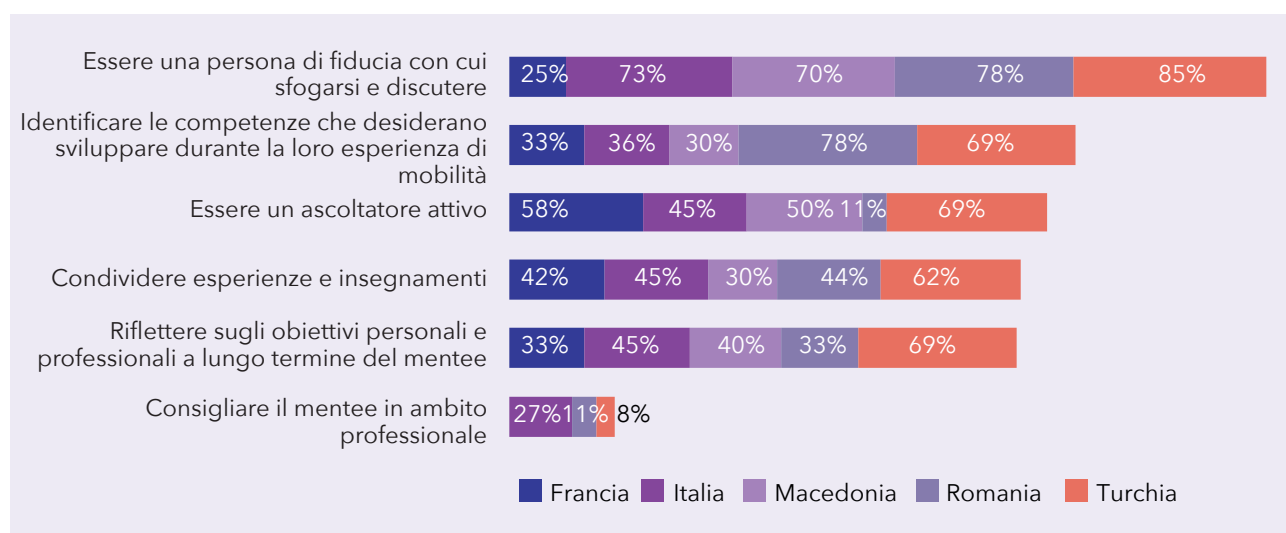
In Macedonia, i mentori hanno indicato come motivazioni principali sia il guidare e consigliare i nuovi arrivati (30%) sia il mettersi al servizio degli altri (30%). Infine, sfidare sé stessi (22%), ascoltare gli altri e rispondere alle loro domande (22%) e condividere le proprie esperienze internazionali con gli altri (22%) sono le motivazioni principali per diventare mentore per i rumeni.

Queste disparità nei risultati dovrebbero essere prese in considerazione nella stesura di un programma di mentorship che soddisfi tutti i mentori.

RUOLO DEL MENTORE



RUOLO DEL MENTORE PER PAESE



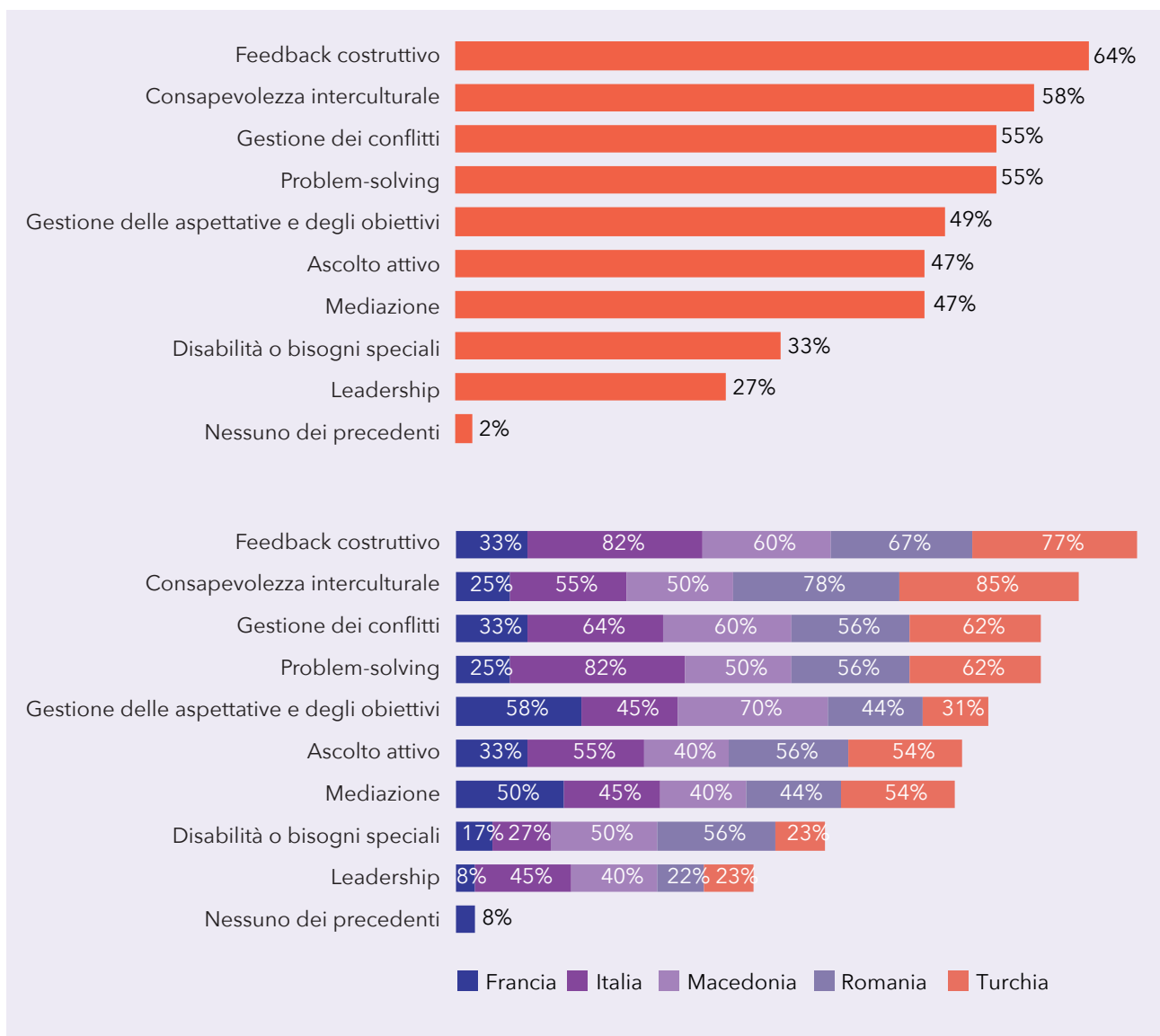
Il ruolo principale che i mentori dovrebbero avere è stato identificato dagli intervistati come essere una persona di fiducia con cui sfogarsi e discutere (65%). Questo ruolo è particolarmente evidenziato dai risultati di Turchia (85%), Italia (73%), Romania (78%) e Macedonia (70%), in quanto è la risposta più scelta.

Non è il caso della Francia, dove il ruolo principale di un mentore è quello di essere un ascoltatore attivo (58%).

Pochissimi intervistati (9%) hanno risposto che il ruolo del mentore è quello di consigliare i

mentee per i loro futuri progetti professionali. Ciò dimostra che solo pochi mentori considerano che i programmi di mentoring potrebbero includere anche il supporto a livello professionale. Questo particolare approccio al mentoring è abbastanza indicativo di come i programmi di mentoring siano stati percepiti nel settore della mobilità internazionale, e i risultati dei mentee dimostreranno in seguito che esiste effettivamente una disparità tra entrambi i profili su questo argomento.

Esigenze di formazione del mentore prima di iniziare il suo ruolo di mentore.



Sebbene la maggior parte degli argomenti proposti sia stata selezionata quando si è chiesto ai mentori in cosa vorrebbero essere formati prima di iniziare il loro ruolo di mentori, secondo la maggioranza degli intervistati è necessario essere formati sulla capacità di dare feedback costruttivi (64%), sulla consapevolezza interculturale (58%), sulla gestione dei conflitti (55%) e sulla risoluzione dei problemi (55%). La risposta meno scelta è stata la necessità di una

formazione sulla leadership, con solo il 27% dei voti.

Gli argomenti di formazione sono un elemento significativo che influenza la qualità e la pertinenza di un programma di mentoring. Nella progettazione e nell'implementazione di un programma di mentoring occorre tenere conto delle variazioni specifiche per ogni Paese e dei programmi di formazione più evidenziati.

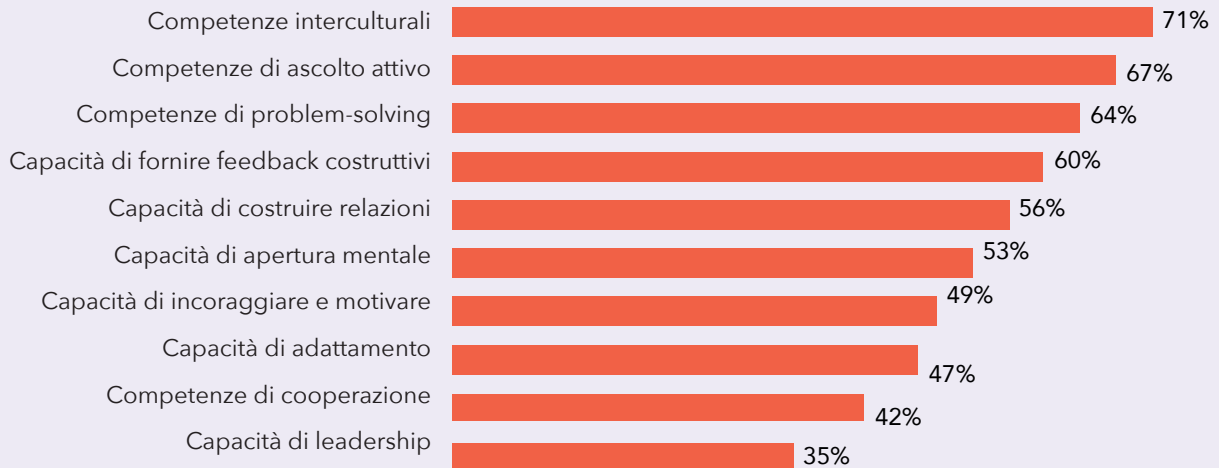
Il 93% dei mentori ritiene di dover avere competenze di ascolto attivo per essere un buon mentore.



Secondo i risultati globali, il 93% dei mentori ha dichiarato che l'ascolto attivo è un'abilità necessaria per essere un buon mentore. In ordine, l'80% dei mentori ha scelto competenze comunicative come altra abilità necessaria. Segue la capacità di fornire feedback costruttivi al 78%.

Il 75% dei mentori ha scelto la capacità di incoraggiare e motivare e il 73% la capacità di costruire relazioni. La leadership è stata la competenza meno selezionata dai mentori come necessaria per essere un buon mentore, con solo il 36%.

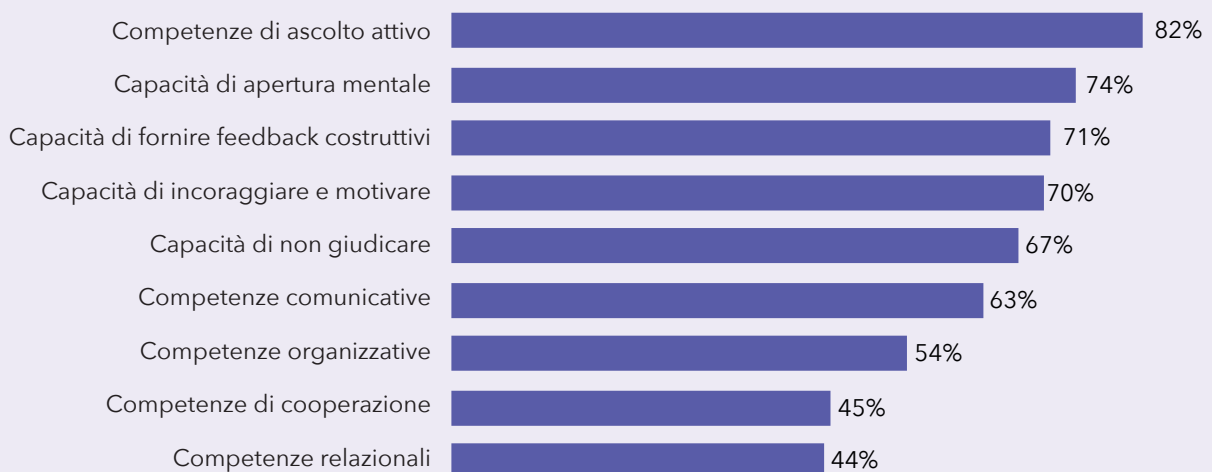
Il 71% dei mentori ritiene di poter sviluppare la propria competenza interculturale mentre svolge questo ruolo.



Durante il supporto a un mentee, i mentori vogliono sviluppare in via prioritaria le loro competenze trasversali, come le competenze interculturali (71%), la capacità di ascolto attivo (67%) e di problem-solving (64%). Inoltre, le capacità di leadership sono le competenze meno sviluppate durante il mentoring (35%) secondo i mentori, in quanto è la risposta con la percentuale più bassa di voti.

Questi risultati suggeriscono che i mentori pongono l'accento sulle competenze che hanno un approccio pragmatico al mentoring: fornire un feedback per sostenere il mentee al suo arrivo, risolvere i problemi ogni volta che è necessario, sostenere l'integrazione locale con i membri della comunità.

I mentee si aspettano che i loro mentori siano ascoltatori attivi e mentalmente aperti.



I risultati dell'indagine rivelano che i mentee prediligono, all'interno di una vasta gamma di competenze, quelle dell'ascolto attivo (82%) e della capacità di apertura mentale (74%).

Questi risultati confermano la percezione del ruolo dei mentori e delle competenze richieste per una relazione di successo.

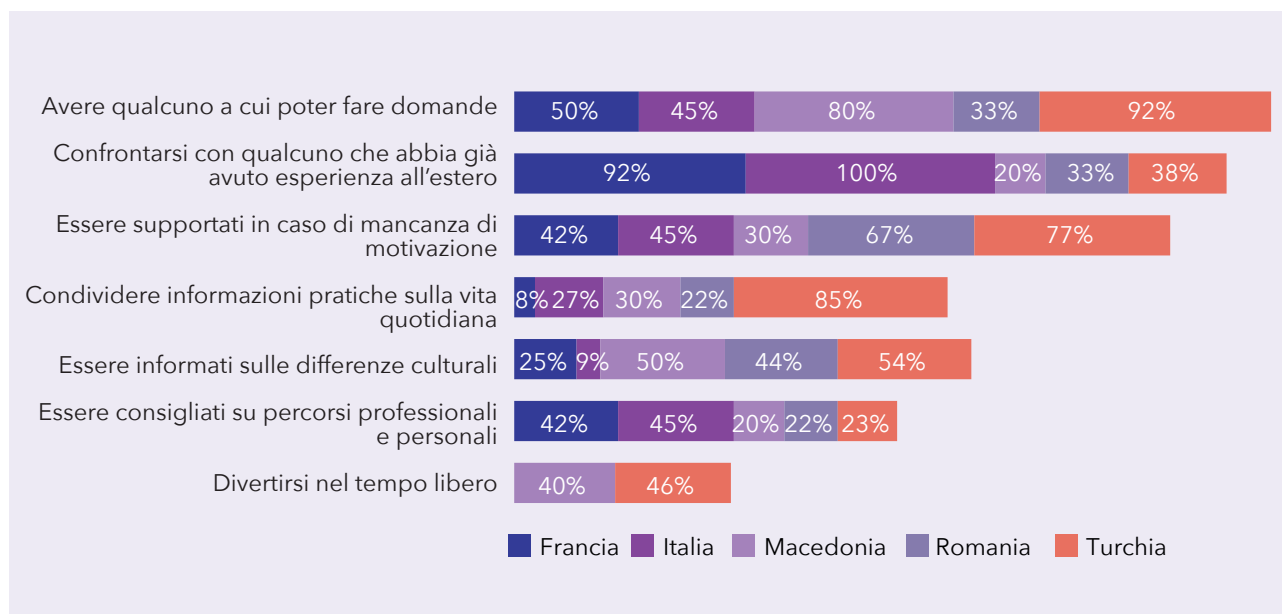
ESIGENZE

Secondo i mentori, i mentee hanno 3 esigenze principali.

ESIGENZE DEI MENTEE



ESIGENZE DEI MENTEE PER PAESE



In media, i mentori hanno identificato le principali esigenze dei mentee come essere sostenuti in caso di mancanza di motivazione (53%), avere qualcuno a cui poter fare domande (62%) e confrontarsi con qualcuno che abbia già avuto esperienza all'estero (58%).

Per quanto riguarda i risultati specifici per Paese, il 92% dei mentori turchi e l'80% dei mentori macedoni hanno risposto che il bisogno prin-

cipale dei mentee è quello di avere qualcuno a cui poter fare domande, mentre i francesi e gli italiani hanno risposto che il bisogno principale è quello di confrontarsi con qualcuno che abbia già avuto esperienze all'estero.

Inoltre, il 67% dei mentori rumeni ha risposto che essere supportati in caso di mancanza di motivazione è il bisogno principale del mentee.

ESIGENZE IDENTIFICATE DAI MENTEE



In generale, i mentee hanno identificato le loro principali esigenze come avere qualcuno a cui poter fare domande (69%), ricevere e condividere informazioni pratiche sulla vita quotidiana (67%) e confrontarsi con qualcuno che abbia già avuto esperienze all'estero (77%).

Le esigenze identificate dai mentee sono molto pratiche e specificamente legati alla mobilità internazionale: ottenere informazioni utili, consigli e risposte che i mentori possono fornire prima, durante e dopo la loro mobilità, po-

tendo di conseguenza beneficiare delle esperienze all'estero dei mentori.

Le statistiche che raggruppano entrambe le categorie (mentori e mentee) hanno rivelato alcuni risultati interessanti. È stato osservato che ci sono due principali esigenze identificate da entrambe le categorie, ovvero il bisogno di confrontarsi con qualcuno che abbia già avuto esperienze all'estero e di avere qualcuno a cui poter fare domande sulla cultura e sulle tradizioni dei Paesi ospitanti.

Il 65% dei mentori ritiene che un mentee abbia bisogno di informazioni sulla cultura e sulle tradizioni del Paese ospitante.

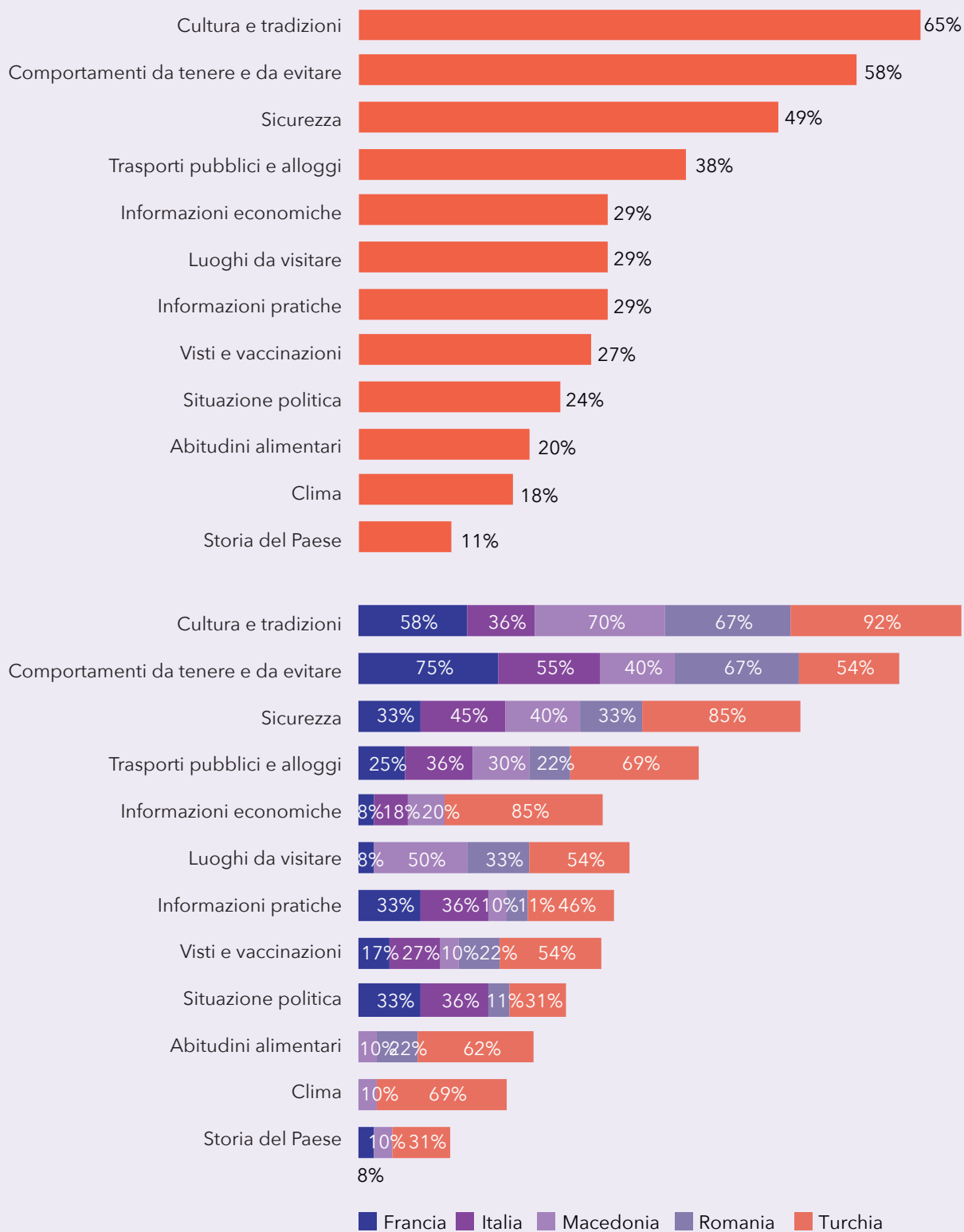
Secondo i mentori, le tre informazioni principali di cui i mentee avrebbero bisogno per la loro esperienza di mobilità riguardano la cultura e le tradizioni (65%), i comportamenti da adottare o da evitare (58%) e la sicurezza (49%).

Inoltre, i risultati mostrano che gli intervistati turchi sono interessati soprattutto alla situazione economica del Paese ospitante, mentre gli italiani pongono il loro interesse sulla situazione politica. Gli intervistati rumeni e macedoni sono interessati soprattutto ai luoghi da visitare, mentre i francesi sono ugualmente interessati a

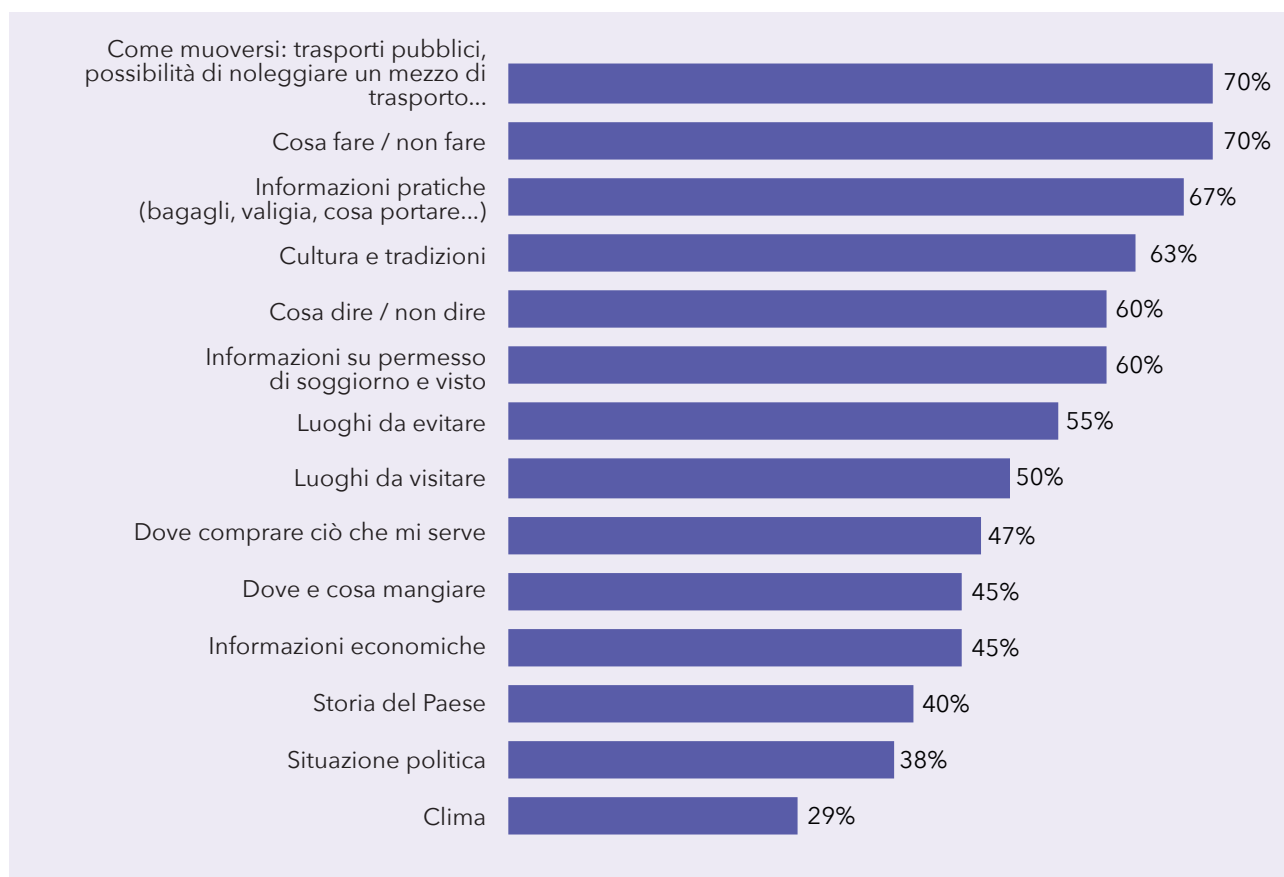


ricevere informazioni sulla sicurezza, sulla situazione politica del Paese e informazioni pratiche.

DI QUALI INFORMAZIONI I MENTORI RITENGONO CHE I MENTEE ABBIANO BISOGNO PER LA LORO ESPERIENZA DI MOBILITÀ?



Quali informazioni generali si aspettano di ricevere i mentee dal mentore?



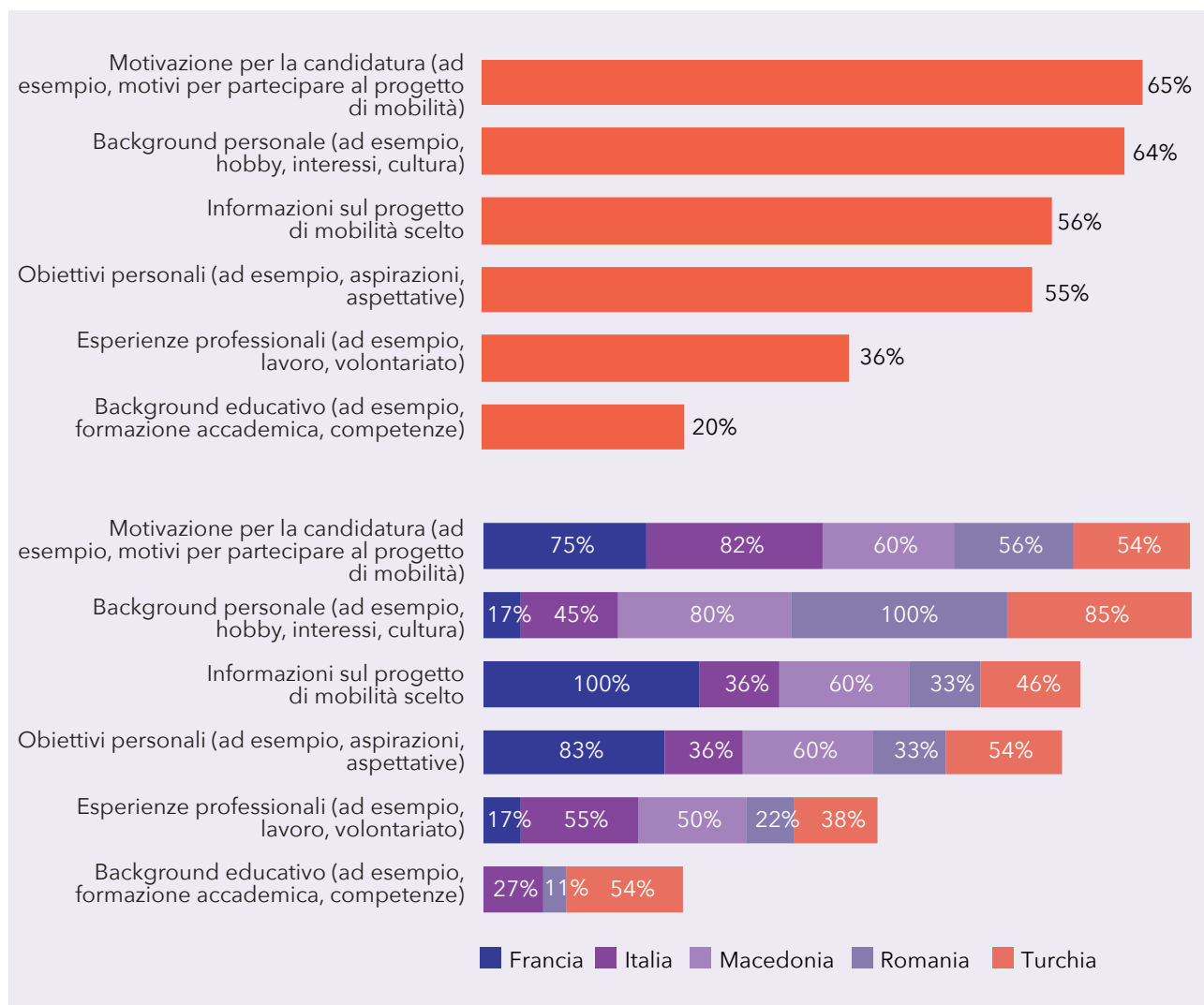
Osservando le risposte dei mentee, è stato scelto un numero maggiore di opzioni: cosa fare e non fare e come muoversi rappresentano il 70% delle selezioni degli intervistati, seguite da vicino da tutti i tipi di informazioni pratiche (67%) e da cultura e tradizioni (63%). Le altre opzioni sono piuttosto vicine nei risultati, rappresentando oltre il 40% dei voti. Questo potrebbe essere tradotto in una necessità generale per i mentee di essere il più preparati possibile per una mobilità all'estero.

Per quanto riguarda il focus sui vari Paesi, tutti gli intervistati italiani hanno indicato che le informazioni su come muoversi sono molto importanti, mentre tutti gli intervistati rumeni hanno indicato che le informazioni più rilevanti da ottenere riguardano la cultura e le tradizioni.

I mentori e i mentee concordano generalmente sulla necessità di condividere informazioni sulla cultura, su come evitare malintesi, su come comportarsi e su cosa si dovrebbe o non si dovrebbe fare. Tuttavia, si notano alcune disparità. I mentee vogliono essere rassicurati sul luogo e sulla cultura in cui si stanno inserendo, mentre i mentori sono più concentrati sulla condivisione di informazioni su come operare praticamente nella comunità locale. Alla fine, per i mentori, gli apprendimenti personali e le sfide affrontate durante le loro esperienze di mobilità sono i fatti più importanti da condividere con il loro mentee.

PRIORITÀ DIVERSE: LEGAMI PERSONALI (MENTORI) VS ESPERIENZA PROFESSIONALE (MENTEE)

DI QUALI INFORMAZIONI SUL MENTEE HA BISOGNO UN MENTORE PER SVOLGERE IL SUO RUOLO DI MENTORE?



In generale, le informazioni che la maggior parte dei mentori vorrebbe conoscere sul proprio mentee riguardano la motivazione a candidarsi a un progetto di mobilità internazionale (65%) e il background personale (64%).

Le risposte dall'Italia e dalla Romania riflettono questa tendenza; i mentori macedoni e turchi mostrano maggiore interesse per gli obiettivi

personali (60% per la Macedonia e 54% per la Turchia) e per il background educativo (54% per la Turchia); le risposte dei partecipanti francesi, invece, mostrano maggiore interesse nel conoscere informazioni su un precedente progetto di mobilità (100%) e sugli obiettivi personali (83%).

QUALI INFORMAZIONI I MENTEE HANNO BISOGNO DI SAPERE SUL LORO MENTORE?



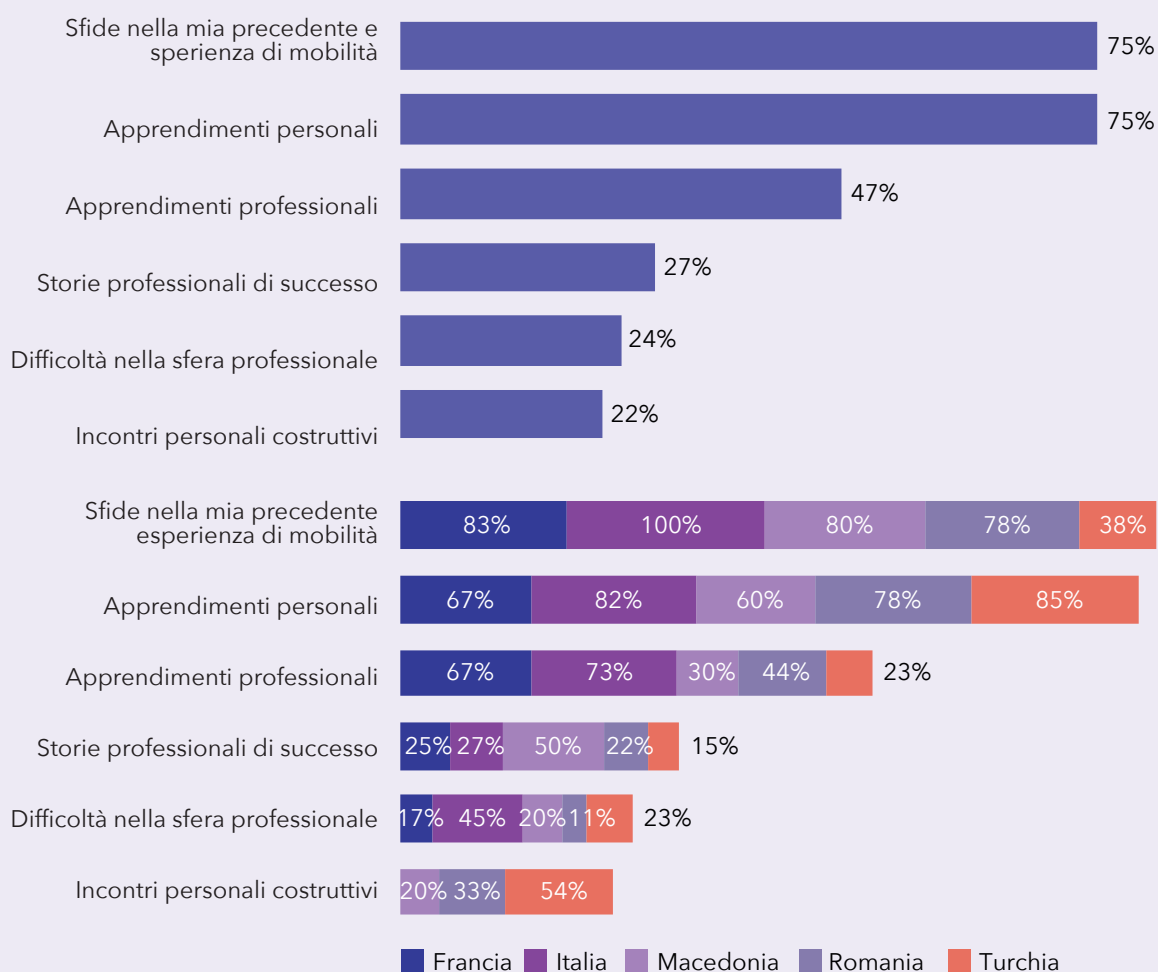
In generale, le informazioni che la maggior parte dei mentee vorrebbe conoscere sul proprio mentore riguardano le esperienze internazionali (76%) e professionali (69%). Una percentuale molto bassa di mentee (6%) non desidera conoscere alcuna informazione sul proprio mentore.

La tendenza generale si riflette in particolare nelle risposte di Francia (79%) e Italia (87%). Anche i partecipanti di Macedonia (71%),

Turchia (67%) e Romania (71%) confermano l'interesse per le esperienze internazionali e professionali. Gli intervistati di questi tre Paesi esprimono inoltre un forte interesse a conoscere le motivazioni che spingono il loro mentore a partecipare a un percorso di mentorship. Infine, le risposte dalla Romania aggiungono un ulteriore interesse nel conoscere gli obiettivi personali del proprio mentore (70%).

Il 75% dei mentee ritiene che sarebbe utile condividere gli apprendimenti personali e le sfide incontrate dai mentori durante le loro precedenti esperienze di mobilità.

CHE TIPO DI APPRENDIMENTO SAREBBE UTILE CONDIVIDERE CON IL MENTEE?

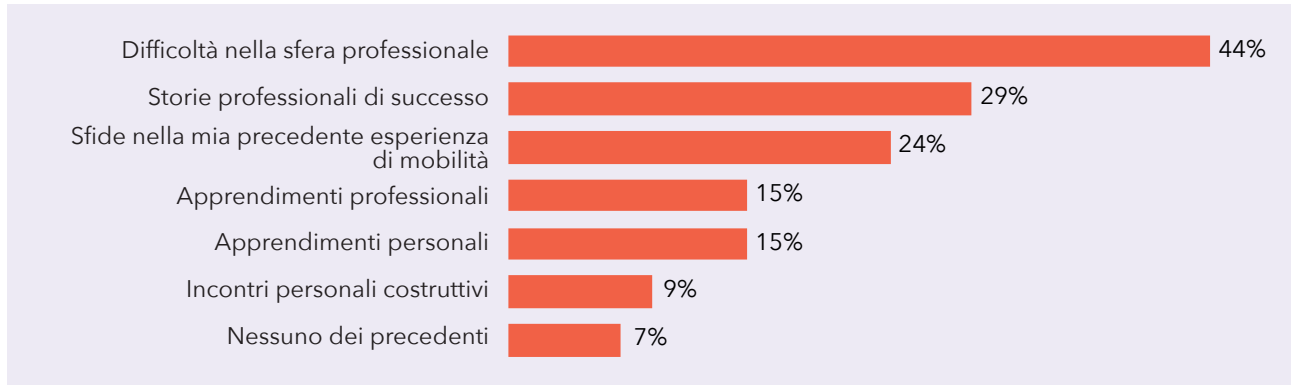


Secondo i risultati globali, il 75% dei mentori ritiene che gli apprendimenti personali e le sfide vissute siano utili da condividere con i mentee. Oltre a questi due insegnamenti, il 47% ritiene utile condividere anche quelli professionali.

Tuttavia, secondo i risultati per Paese, il 54% dei mentori in Turchia e il 33% dei mentori in Romania ritiene che gli incontri personali costruttivi siano un apprendimento utile da condividere

con il mentee. Inoltre, il 50% dei mentori della Macedonia ha dichiarato che la condivisione di storie professionali di successo sarebbe utile per il mentee.

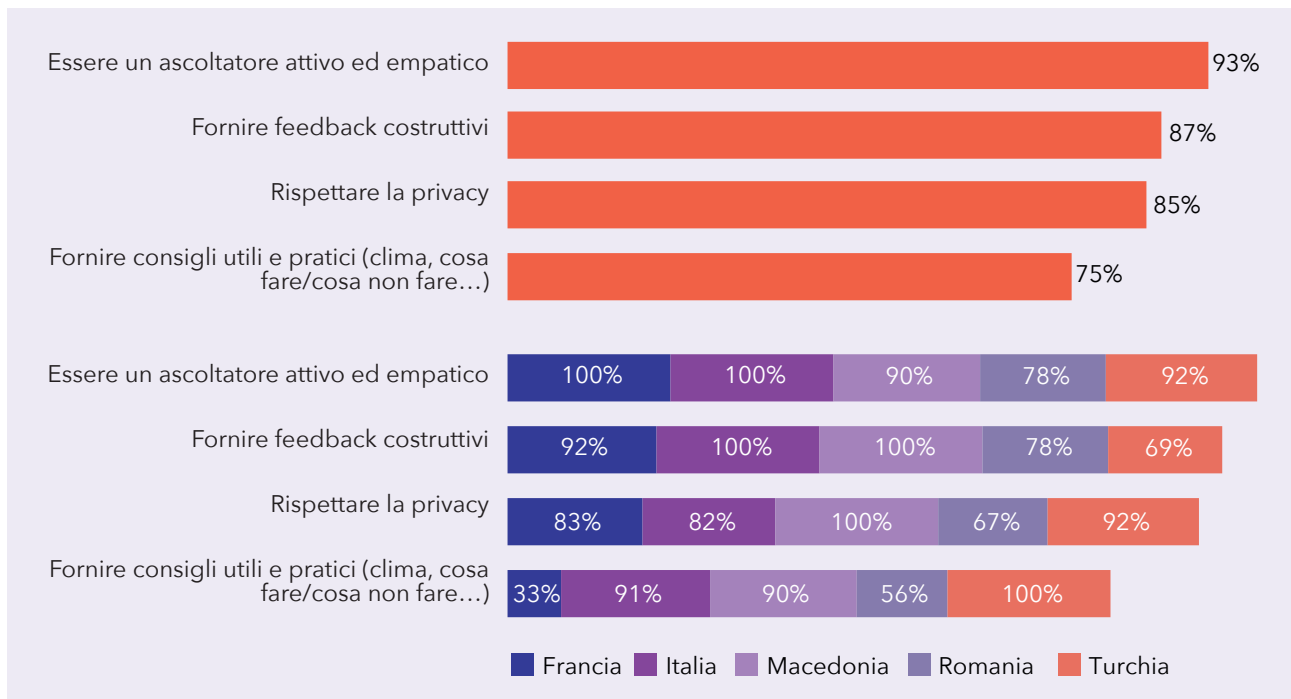
Che tipo di informazioni o apprendimenti non ritieni opportuno condividere con il tuo mentee?



Il 44% dei mentori ha risposto che non trova nessuno degli argomenti citati inappropriato. Questo implica che i mentori sono aperti a discutere di questi argomenti con i loro mentee se lo ritengono rilevante o necessario.

D'altra parte, i mentori hanno riportato che discutere delle difficoltà professionali (29%) e condividere storie di successo professionale (24%) sono considerati argomenti inappropriati da discutere con i mentee.

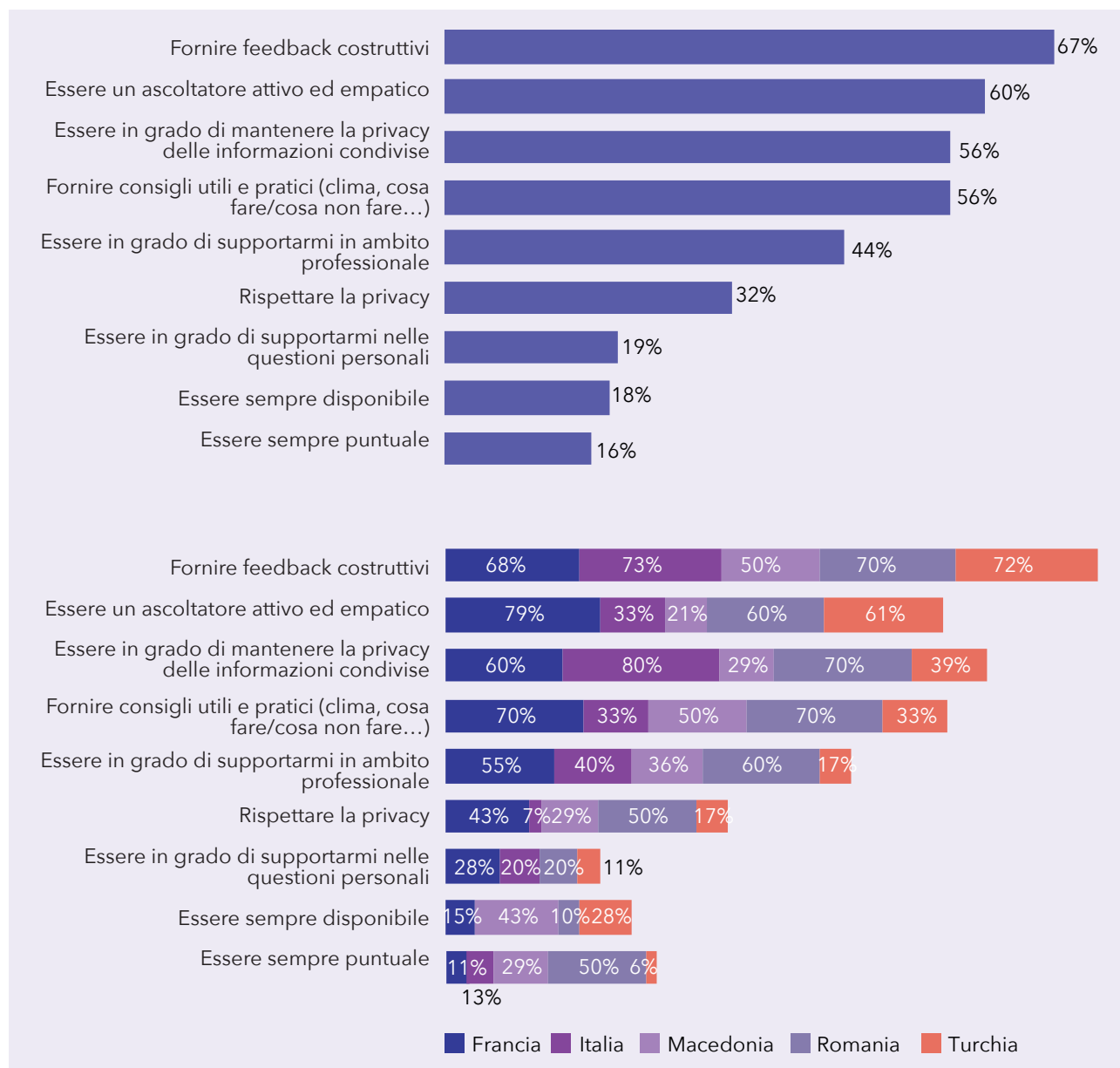
Cosa i mentori ritengono loro responsabilità?



In sostanza, gli intervistati hanno identificato le seguenti responsabilità come le più importanti per il mentore: essere un ascoltatore attivo ed empatico (93%), fornire feedback costruttivi (87%), rispettare la privacy (85%), fornire consigli utili e pratici (75%).

Le risposte fornite dai partecipanti dei cinque Paesi coinvolti nello studio confermano la media; solo gli intervistati di Francia e Romania hanno indicato meno frequentemente la responsabilità di fornire consigli utili e pratici.

Quali sono, secondo i mentee, le responsabilità dei mentori?



In generale, gli intervistati hanno identificato le seguenti responsabilità principali che i mentori dovrebbero avere: fornire feedback costruttivi (67%), essere un ascoltatore attivo ed empatico (60%), essere in grado di mantenere la privacy delle informazioni condivise (56%), fornire consigli utili e pratici (56%) ed essere in grado di supportare i mentee in ambito professionale (44%).

Le risposte meno frequenti sono: essere in grado di supportare i mentee nelle questioni personali (19%), essere sempre disponibile (18%) ed essere sempre puntuale (16%).

Questa tendenza generale è confermata quando si esaminano i risultati specifici per Paese, anche se gli intervistati della Macedonia (43%) e della Turchia (28%) hanno evidenziato l'opzione essere sempre disponibile, contrariamente alla tendenza generale.

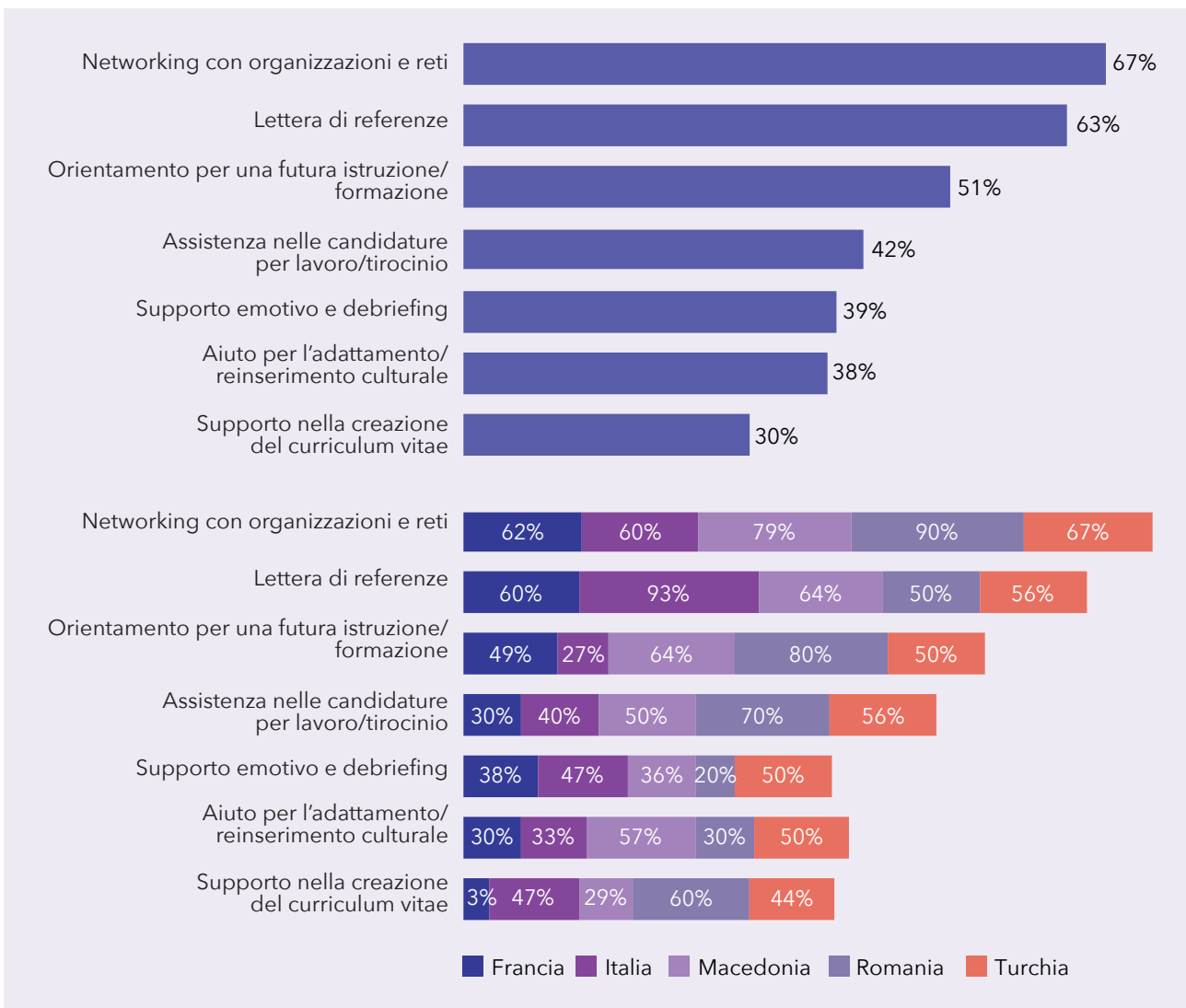
Il fatto che le risposte essere in grado di supportare il mentee nelle questioni personali, essere sempre disponibile ed essere sempre puntuale siano state le meno selezionate, fa supporre che, da un lato, i mentee considerino i mentori come professionisti con cui condividere un rapporto basato sul sostegno, la fiducia e la conoscenza reciproca ma, dall'altro, da cui è prioritario ricevere supporto per questioni professionali piuttosto che personali. Con queste risposte, i mentee dimostrano di riconoscere la necessità di limiti e confini nel ruolo

del mentore, poiché non si aspettano che sia sempre disponibile.

Se confrontiamo le risposte di mentori e mentee, sembra che i due gruppi condividano aspettative simili per un programma di mentoring. Tra le responsabilità che entrambi i gruppi assegnano al ruolo di mentore, le più condivise sono quelle di fornire feedback costruttivi, essere un ascoltatore attivo ed empatico e fornire consigli utili e pratici.

I mentee cercano di ottenere lettere di raccomandazione e di ampliare la loro rete di contatti.

RISULTATI ATTESI AL TERMINE DELLA MOBILITÀ



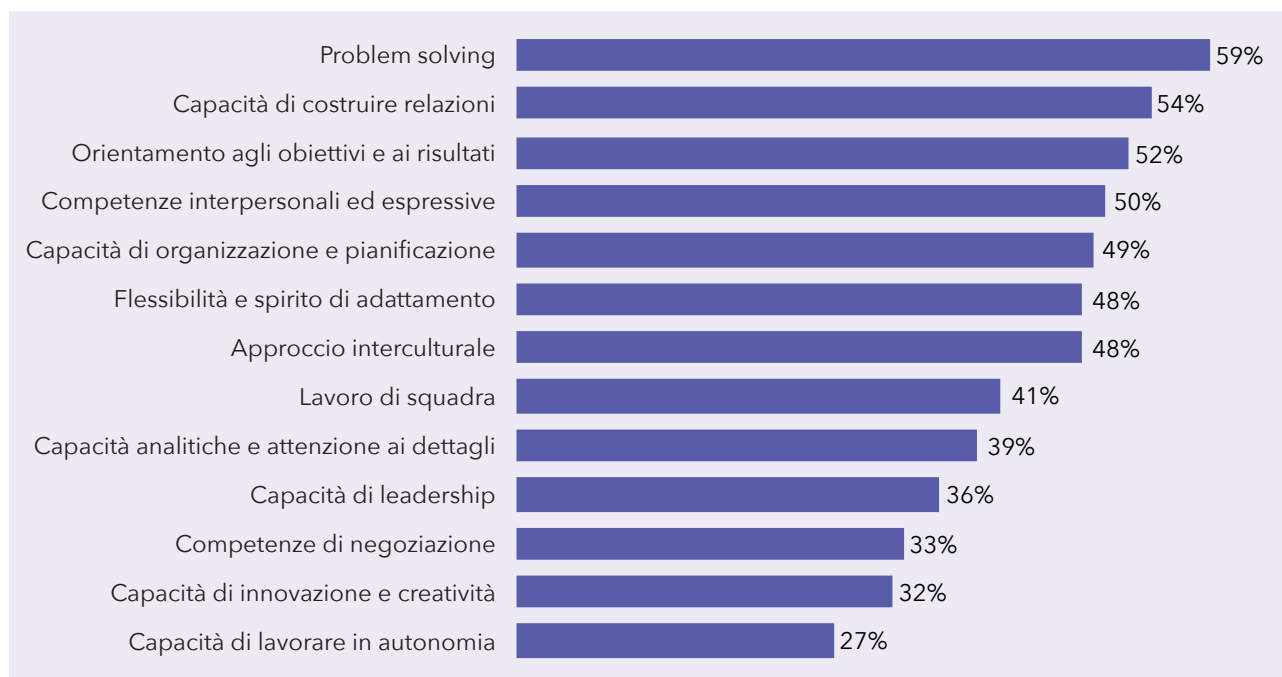
Le risposte dei mentee dimostrano che si aspettano e hanno bisogno del supporto dei mentori anche al termine del progetto di mobilità. I mentee vorrebbero beneficiare del sostegno dei mentori per i loro futuri progetti professionali: il 63% degli intervistati desidera beneficiare dell'esperienza del proprio mentore ricevendo lettere di referenze, il 67% degli intervistati, al loro ritorno, vorrebbe anche essere messo in contatto con altre organizzazioni o reti con cui il mentore è in contatto e il 51% degli intervistati esprime l'esigenza di un orientamento per una futura istruzione/formazione.

Se ci si concentra sui risultati per Paese, la maggior parte degli intervistati di Turchia (67%), Romania (90%), Macedonia (79%) e Francia (62%)

ritiene che la loro principale esigenza dopo la mobilità sia quella di essere supportati nell'accesso alle reti professionali. Tuttavia, il 93% degli intervistati italiani ha risposto che avrebbe bisogno di una lettera di referenze con l'aiuto del proprio mentore.

Considerando i risultati nel complesso, sembra che i mentee cerchino un supporto dai mentori che vada oltre il monitoraggio pragmatico che possono offrire prima e durante la mobilità. Essi esprimono il desiderio di trarre beneficio dall'esperienza di mentoring dopo la mobilità, per contribuire a valorizzare l'esperienza a livello professionale e beneficiare di una guida e di un supporto professionale personalizzato.

Quali sono le competenze trasversali che i mentee si aspettano di sviluppare con il supporto del mentore?

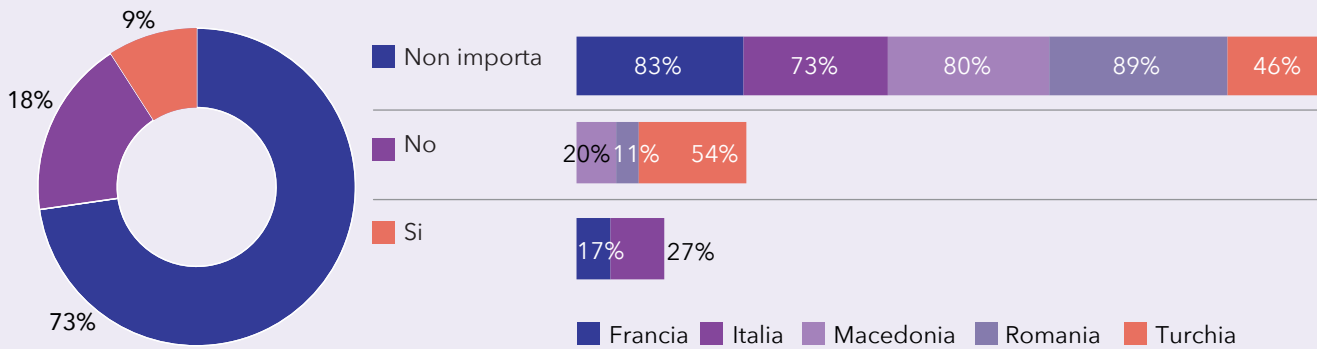


Le principali competenze trasversali che i mentee si aspettano di sviluppare con il supporto del mentore sono: problem solving (59%), capacità di costruire relazioni (54%), orientamento agli obiettivi e ai risultati (52%), competenze interpersonali ed espressive (50%), capacità di organizzazione e pianificazione (49%), flessibilità e spirito di adattamento (48%), approccio interculturale (48%).

Sebbene alcune opzioni siano state scelte più spesso di altre, tutte le competenze indicate nel questionario sono state selezionate più volte: ciò riflette la tendenza attuale a considerare le competenze trasversali come competenze importanti / essenziali da acquisire nella vita professionale, personale e sociale di una persona.

Per il 73% dei mentori non è importante che i loro mentee abbiano il loro stesso background.

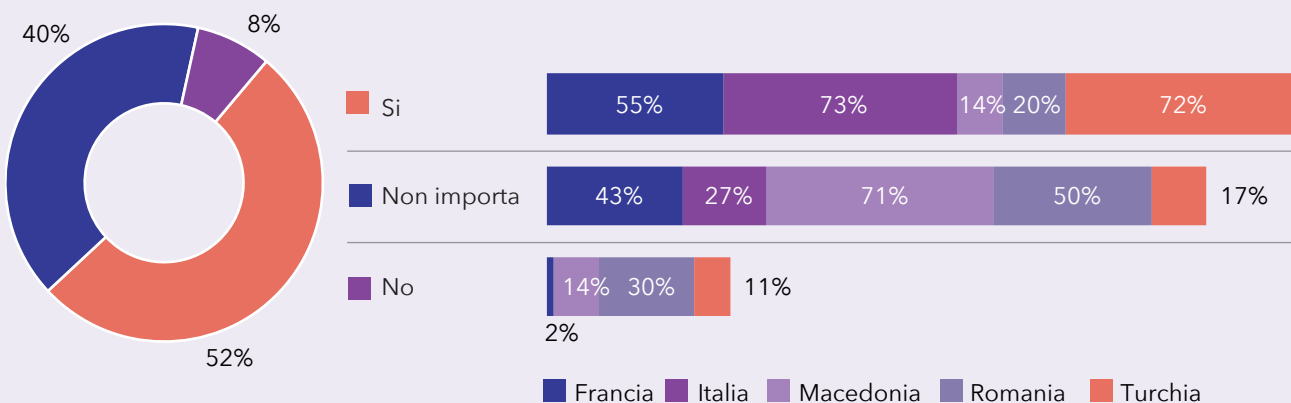
I MENTORI PREFERISCONO AVERE UN MENTEE CON IL LORO STESSO BACKGROUND?



In media, sembra che i mentori non desiderino necessariamente che i mentee abbiano il loro stesso background. Il 73% degli intervistati non ha espresso alcuna preferenza in merito. Sono fiduciosi sul fatto che la relazione possa essere fruttuosa e rilevante anche se il loro background è diverso.

Nel dettaglio per Paese, oltre il 70% di francesi, italiani, macedoni e rumeni ha risposto che non importa. Tuttavia, gli intervistati turchi hanno espresso un'opinione più definitiva: il 54% di loro ritiene che i mentee non possano avere lo stesso background.

Il 52% degli intervistati ha espresso che preferirebbe avere un mentore che abbia avuto un'esperienza simile alla propria.



Il 52% degli intervistati ha espresso che preferirebbe avere un mentore che abbia avuto un'esperienza simile alla propria. Il 40% ha risposto che non importa.

I risultati per Paese mostrano disparità significative. Gli intervistati francesi, italiani e turchi

preferiscono che i loro mentori abbiano un'esperienza simile, mentre macedoni e rumeni ritengono che non sia importante. Il 30% degli intervistati rumeni ha persino risposto che non vuole che i propri mentori abbiano un'esperienza simile.

I risultati ottenuti da mentori e mentee sono correlati alle tendenze identificate nelle domande precedenti. Mentre il 73% dei mentori ha risposto che non importa se i loro mentee hanno un'esperienza simile, il 52% dei mentee ha risposto che lo preferirebbe. Questa diffe-

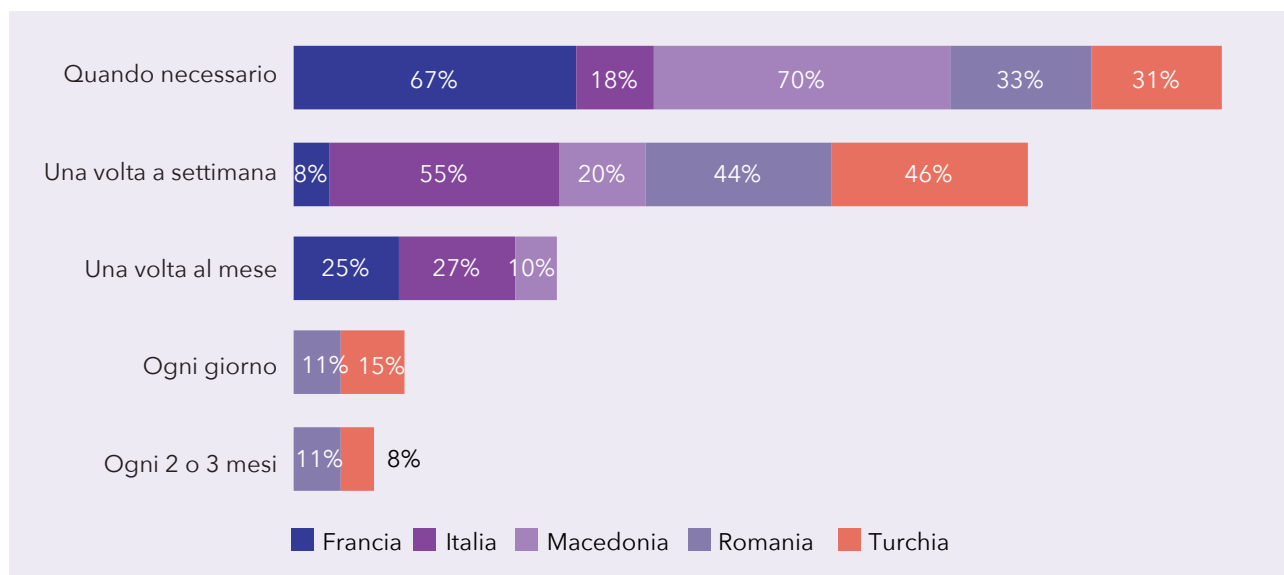
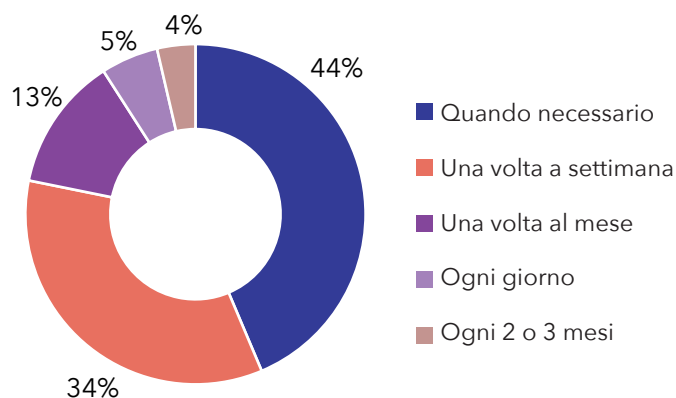
renza di aspettative potrebbe essere spiegata dalla necessità espressa dai mentee di beneficiare della guida e del supporto professionale dei mentori.

DISPONIBILITÀ, LIMITI E CANALI DI COMUNICAZIONE

In generale, il 78% dei mentori dichiara di essere disponibile per i propri mentee in caso di necessità o almeno una volta alla settimana (45% per ciascuna opzione sia in generale che per Paese). Gli intervistati della Macedonia e della Francia dimostrano la loro disponibilità a impegnarsi in modo più evidente rispetto a quelli degli altri Paesi partecipanti.

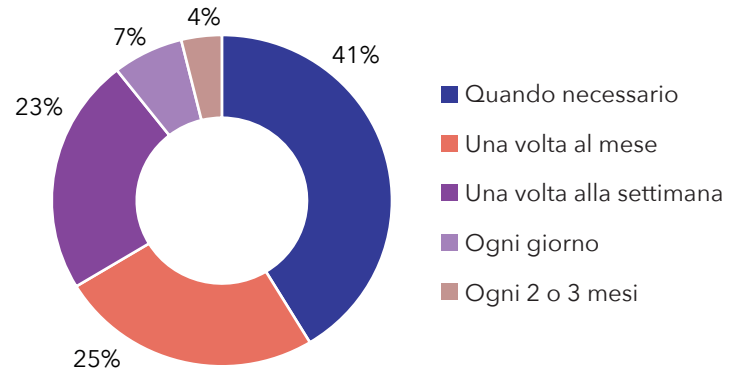
Se i mentori sono disponibili quando necessario o una volta alla settimana, solo gli intervistati turchi (15%) e rumeni (11%) sono disponibili ogni giorno per sostenere i loro mentee, mentre nessuno degli intervistati macedoni, francesi e italiani ha scelto questa opzione.

Quanto spesso i mentori sono disponibili per supportare il mentee?



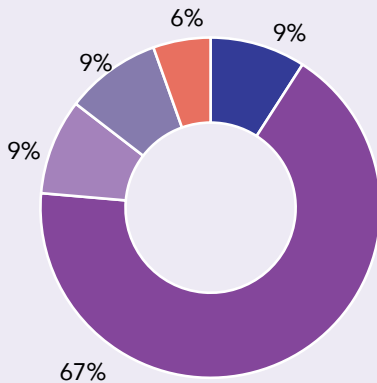
Il 41% dei mentee si aspetta di avere contatti con i propri mentori quando necessario.

Il 41% dei mentee si aspetta di avere contatti con il mentore quando necessario. Inoltre, il 23% e il 25% dei mentee si aspetta di avere contatti con i propri mentori rispettivamente una volta a settimana e una volta al mese. Sia i mentori che i mentee concordano sulla frequenza dei contatti, con circa il 41% degli intervistati di entrambi i gruppi che afferma di aver bisogno di un contatto reciproco quando necessario. I mentori sono più propensi ad essere disponibili una volta a settimana, mentre i mentee all'essere contattati una volta al mese.



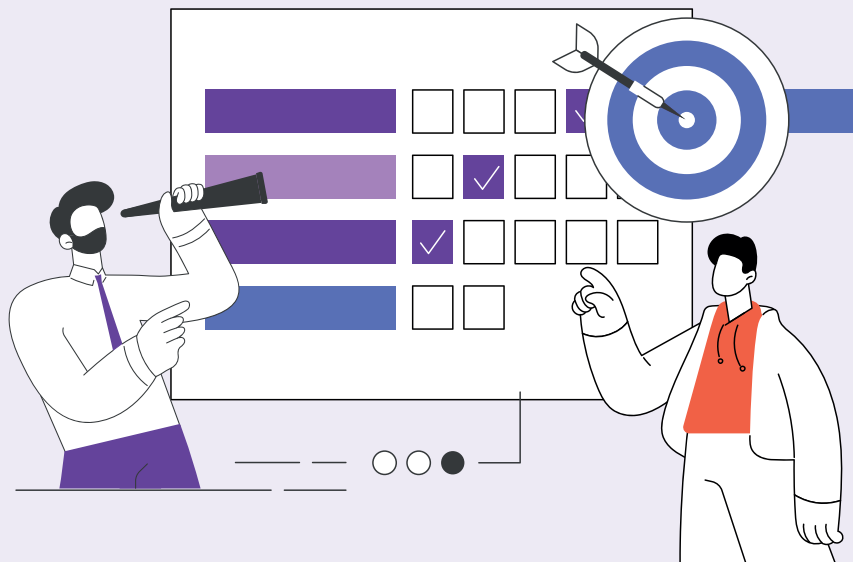
I mentori sono disposti a essere disponibili per tutto il periodo di mobilità, indipendentemente dalla sua durata.

PER QUANTO TEMPO UN MENTORE PUÒ ESSERE DISPONIBILE?

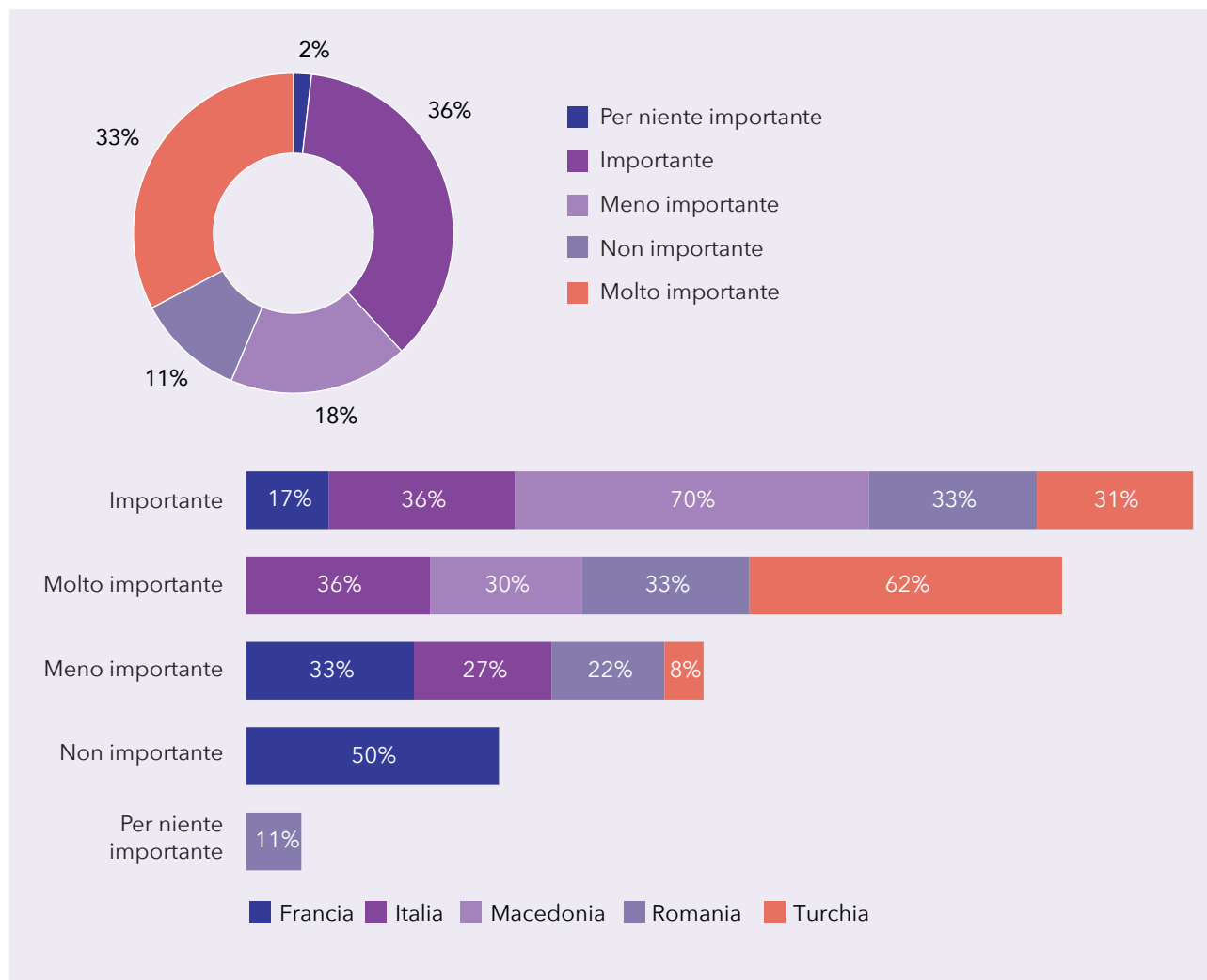


- Per me dipende molto dal contesto
- Per tutto il periodo di mobilità, indipendentemente dalla sua durata
- Da 3 a 6 mesi
- Fino a 1 anno
- Fino a 3 mesi

La maggior parte degli intervistati interessati ad assumere il ruolo di mentore in futuro dichiara di impegnarsi a svolgere il ruolo di mentore per tutto il periodo di mobilità, indipendentemente dalla sua durata (67%).



L'importanza di essere fisicamente presenti in una relazione di mentoring.



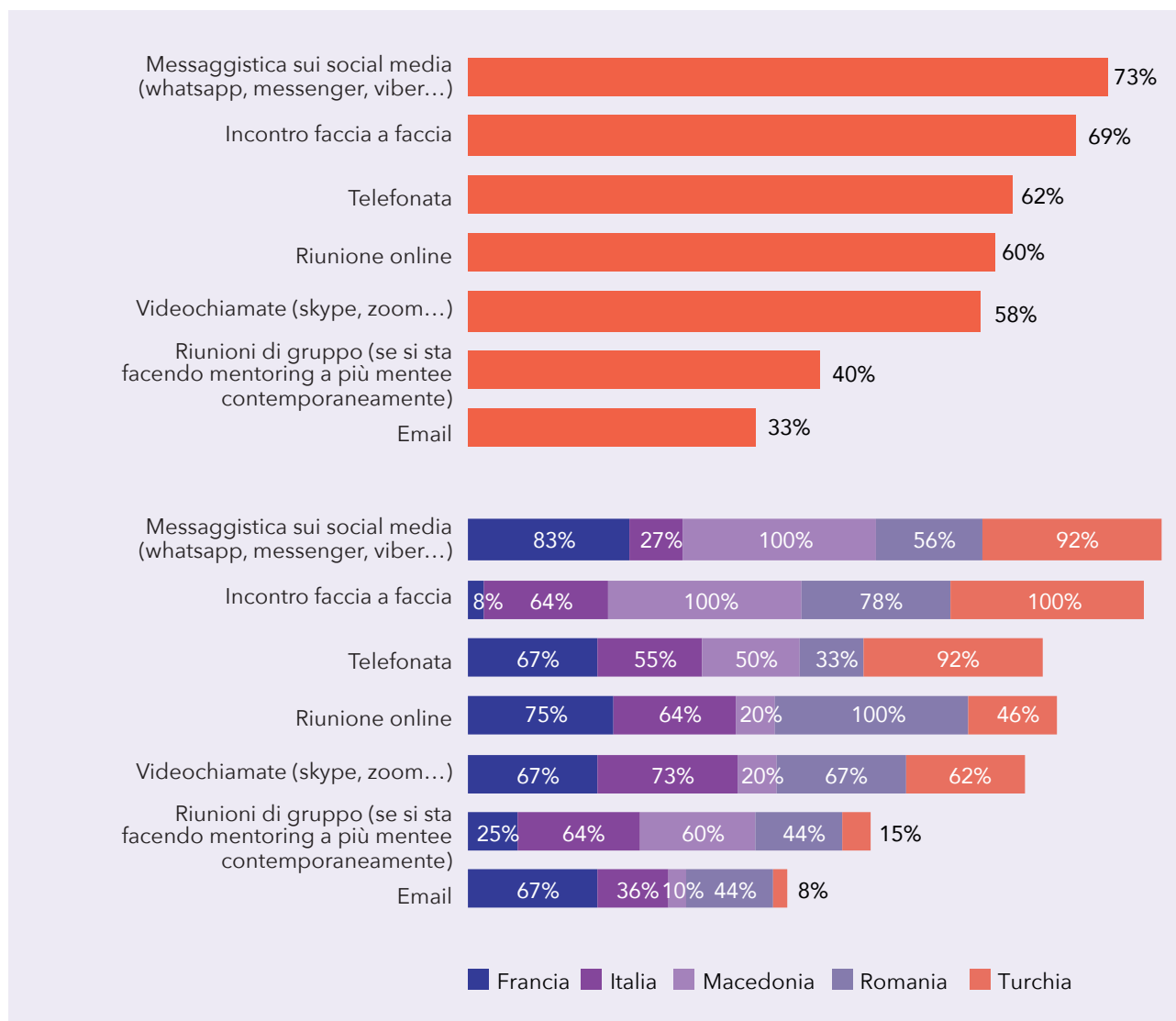
Il 36% degli intervistati ritiene importante essere fisicamente presenti per sostenere il mentee, in particolare i macedoni che hanno votato al 70% per questa opzione. La seconda opzione più selezionata dal 33% degli intervistati è che è meno importante essere fisicamente presenti (33% Francia, 27% Italia, 22% Romaniaa).

Questa domanda può essere collegata a quella successiva sul metodo di contatto preferito. Il 73% dei mentori e il 50% dei mentee raccomandano la messaggistica sui social media come forma principale di contatto, mentre il 69% dei mentori e il 58% dei mentee preferirebbero un incontro faccia a faccia.

Queste risposte dimostrano che entrambi i metodi di comunicazione (online e di persona) possono essere presi in considerazione per il mentoring.

I programmi di mentoring dovrebbero quindi affrontare la questione prima dell'abbinamento tra mentori e mentee e consentire a ciascuna parte di scegliere il mezzo di comunicazione più adatto.

Diversi tipi di canali di comunicazione per i mentori.



A livello globale, il 73% dei mentori comunicherebbe con i propri mentee attraverso i social media e il 69% tramite incontri di persona. Tuttavia, se si considerano i risultati specifici di ogni Paese, si notano delle differenze. Il 100% degli intervistati macedoni preferisce la messaggistica sui social media per comunicare, rispetto a solo il 27% degli intervistati italiani. Il 100% dei macedoni ha scelto anche l'opzione degli incontri faccia a faccia con i propri mentee, mentre solo l'8% degli intervistati francesi ha votato per questa opzione.

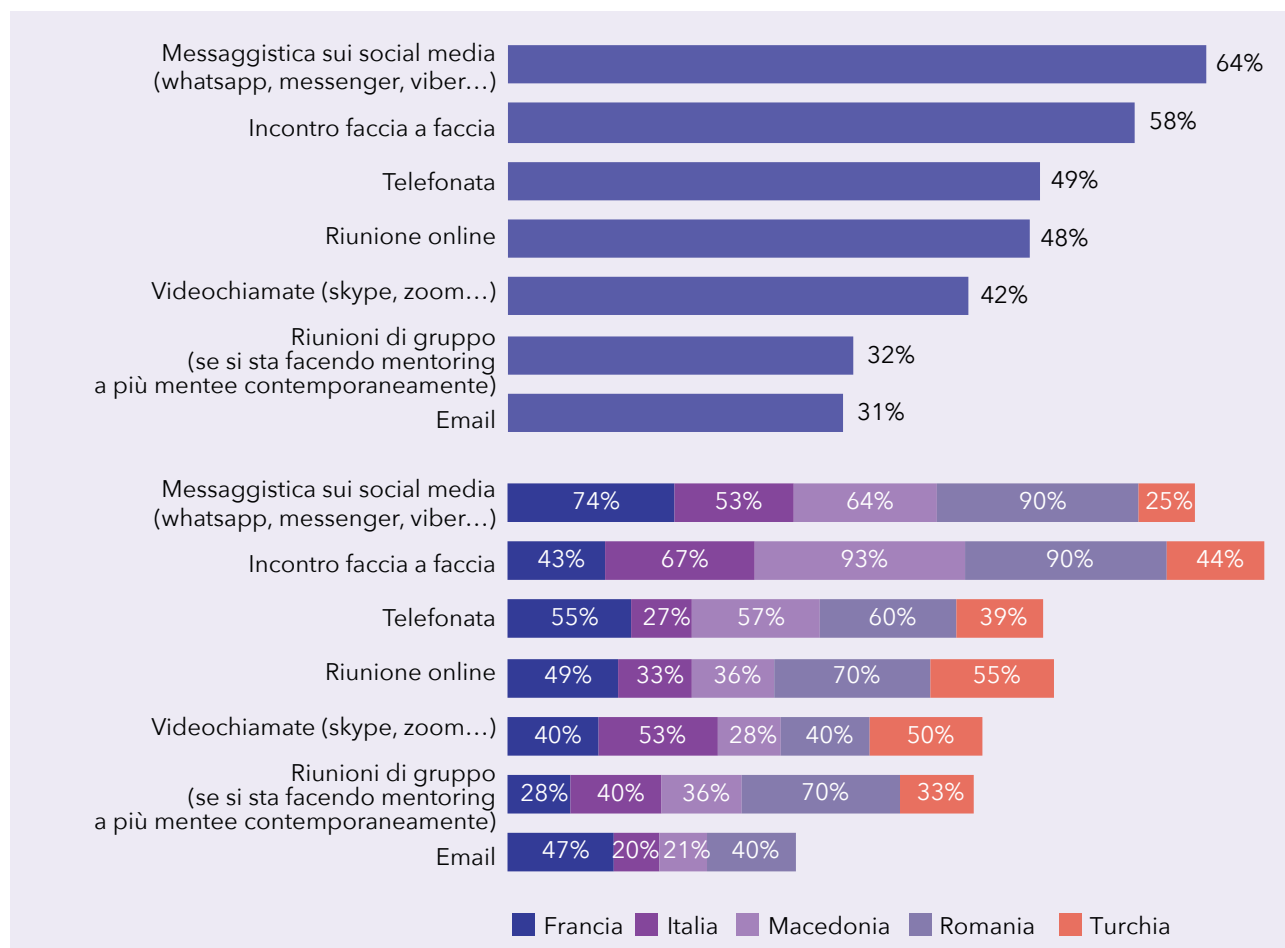
Un altro metodo di comunicazione scelto in modo significativo è quello delle telefonate.

A livello internazionale, il 62% degli intervistati ha optato per questa soluzione. Tuttavia, ci sono di nuove differenze notevoli tra i Paesi: le telefonate sarebbero attuate dal 92% degli intervistati turchi, ma solo dal 33% degli intervistati rumeni.

Infine, gli intervistati francesi comunicherebbero quasi esclusivamente online, mentre i macedoni e i turchi preferirebbero forme di contatto più dirette, come gli incontri di persona. Queste specificità nazionali dovrebbero essere prese in considerazione durante lo sviluppo di un programma di mentoring.

Gli incontri faccia a faccia e i messaggi sui social media sono i modi principali per mantenere i contatti con i mentee.

COME MANTENERE I CONTATTI?



In generale, il 64% dei mentee preferisce comunicare con i propri mentori attraverso i social media. Questo dato è seguito da vicino dal 57% dei mentee che preferirebbe incontri faccia a faccia. Per quanto riguarda gli incontri faccia a faccia, ci sono differenze tra i Paesi: oltre il 90% dei mentee rumeni e macedoni preferirebbe incontri faccia a faccia, mentre solo il 44% dei mentee turchi e il 43% di quelli francesi preferirebbero questo metodo di comunicazione. Le tendenze di mentori e mentee riguardo ai mezzi di comunicazione sono diverse, ma simili in termini di proporzioni. La maggioranza dei mentori e dei mentee macedoni e rumeni preferirebbe incontri faccia a faccia, mentre la maggioranza degli italiani e dei francesi preferirebbe la comunicazione online. I mentee turchi invece considerano le riunioni online

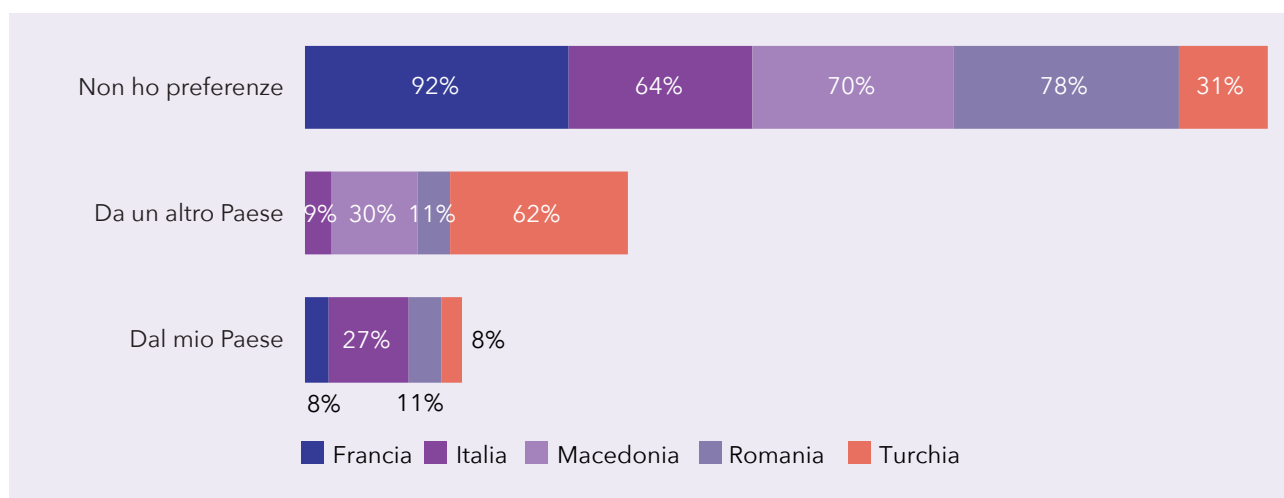
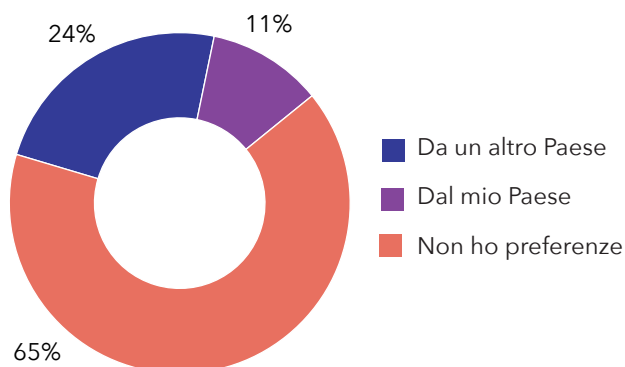
(55%) e le videochiamate (50%) come pressoché pari principali mezzi di comunicazione.

Sebbene sia evidente che gli incontri faccia a faccia sono considerati importanti, mentori e mentee sono aperti a comunicare online attraverso diversi tipi di canali di comunicazione, come videochiamate, chat room, messaggi sui social media, telefonate o e-mail. È chiaro che i mezzi di comunicazione online rimangono fondamentali per un programma di mentoring in mobilità internazionale. Tuttavia, pianificare incontri faccia a faccia, ove possibile, rimane un'opzione da considerare.

Mentori e mentee concordano sul fatto che la messaggistica dei social media è il principale mezzo di comunicazione.

RELAZIONE TRA MENTORI E MENTEE

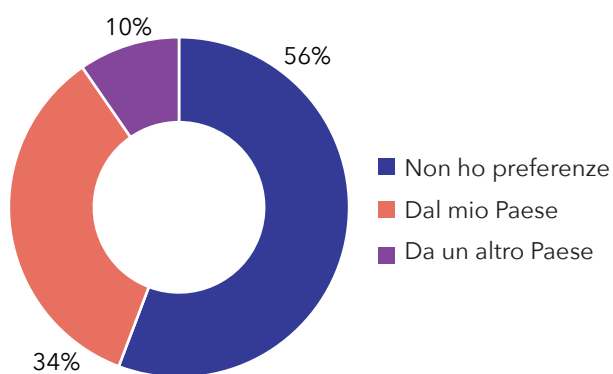
Il 65% dei mentori non ha espresso alcuna preferenza sulla scelta di un mentee del proprio Paese o di un altro Paese.



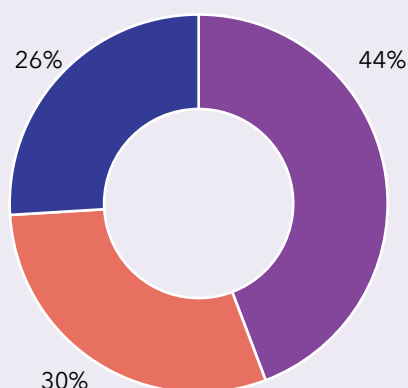
A livello globale, la stragrande maggioranza degli intervistati (65%) ha dichiarato di non avere preferenze riguardo al Paese di origine del proprio mentee, e quindi sarebbe disposta a fare da mentore sia a mentee del proprio Paese sia a mentee di altri Paesi.

Analizzando le risposte dei singoli Paesi, si può notare che gli intervistati di Francia (92%), Italia (64%), Macedonia (70%) e Romania (78%) confermano questa tendenza, mentre gli intervistati della Turchia preferirebbero un mentee di un altro Paese (62%).

Il 56% dei mentee non ha espresso alcuna preferenza sul fatto di avere un mentore del proprio Paese o di un altro Paese.



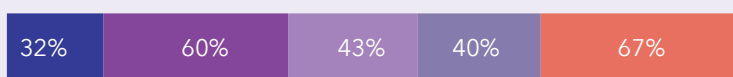
La maggioranza degli intervistati, in tutti i Paesi considerati, ha dichiarato di non avere preferenze riguardo al Paese di origine del proprio mentore (56%). Un'altra parte consistente degli intervistati ha indicato che preferirebbe condividere la stessa provenienza con il proprio mentore (34%) e una parte significativamente più piccola preferirebbe un mentore proveniente da un altro Paese (10%).



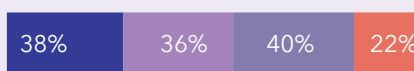
Il 44% dei mentee vuole focalizzare la loro relazione sullo sviluppo della carriera, sulla costruzione delle competenze e sulla consulenza in materia di lavoro.

- Focalizzarsi sullo sviluppo della carriera, sulla costruzione delle competenze e sulla consulenza in materia di lavoro
- Focalizzarsi sul costruire un'amicizia e consigliare sulle scelte di vita
- Focalizzarsi sulla costruzione della fiducia e sul sostegno emotivo in situazioni difficili

Focalizzarsi sullo sviluppo della carriera, sulla costruzione delle competenze e sulla consulenza in materia di lavoro



Focalizzarsi sul costruire un'amicizia e consigliare sulle scelte di vita



Focalizzarsi sulla costruzione della fiducia e sul sostegno emotivo in situazioni difficili



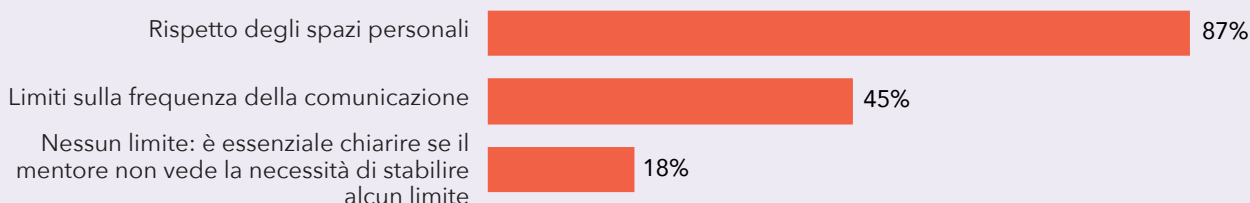
■ Francia ■ Italia ■ Macedonia ■ Romania ■ Turchia

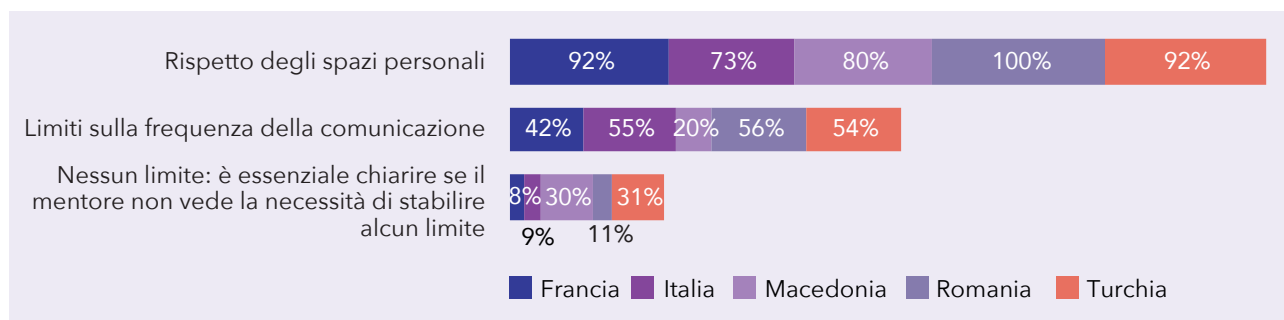
Il 44% dei mentee si aspetta che la relazione di mentoring si basi sullo sviluppo della carriera, sullo sviluppo delle competenze e sui consigli legati al lavoro. I mentee italiani e turchi sono i più favorevoli a questa categoria, con oltre il 60% di loro che opta per questa soluzione, seguiti da vicino dai macedoni (43%) e dai rumeni (40%).

Le relazioni di mentoring basate sulla fiducia e sul supporto emotivo o costruite sull'amicizia

e sulla guida nelle scelte di vita hanno un valore simile per i mentee, con rispettivamente il 26% e il 30% degli intervistati che affermano che questo è il tipo di relazione che vorrebbero creare con il loro mentore durante il periodo di mobilità. Si nota che la fiducia e il supporto emotivo sono considerati nel complesso la relazione di mentoring meno preferita dai mentee, ad eccezione dell'Italia.

Il rispetto degli spazi personali, secondo i mentori.





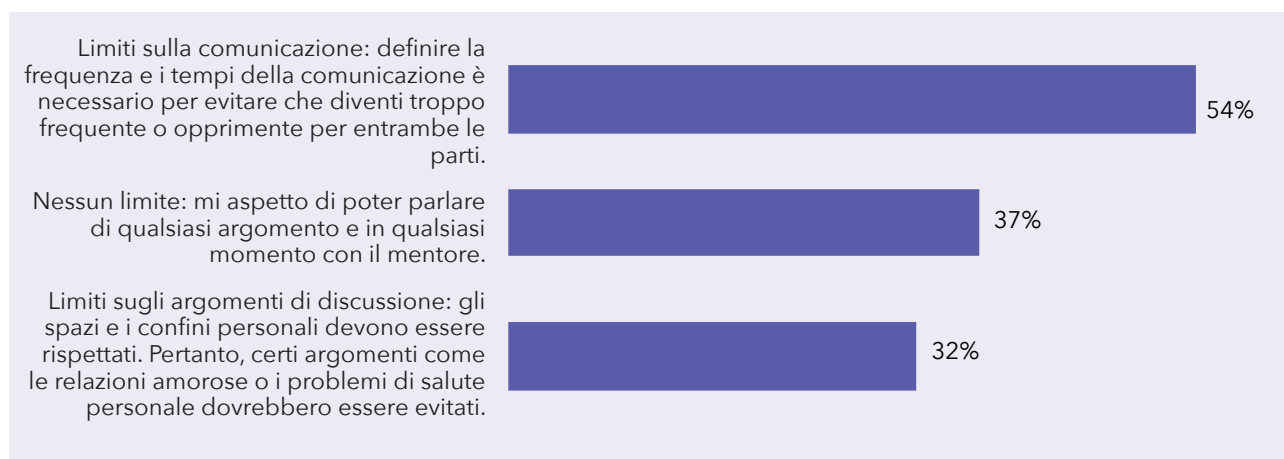
La maggior parte dei mentori intervistati (87%) ha indicato che i partecipanti dovrebbero rispettare lo spazio personale dell'altro. Questa tendenza è confermata quando si esaminano i risultati specifici per Paese: tutti gli intervistati rumeni e il 73% di quelli italiani hanno risposto che il rispetto reciproco dello spazio personale è un limite che vale la pena stabilire.

Inoltre, il 45% degli intervistati sottolinea la necessità di stabilire dei limiti sulla frequenza della comunicazione, anche se nelle risposte precedenti ha dichiarato di essere disponibile per i propri mentee quando necessario o almeno una volta alla settimana. Solo il 18% degli intervistati ritiene che sia essenziale chiarire se il mentore non vede la necessità di stabilire alcun limite.

Le opzioni limiti sulla frequenza della comunicazione (45%) e nessun limite: è essenziale chiarire se il mentore non vede la necessità di stabilire alcun limite (18%) sono state le meno selezionate dagli intervistati di ciascun Paese.

Il 20% dei mentori in Macedonia ha risposto per nessun limite, mentre i mentori degli altri 4 Paesi hanno scelto circa il 50% (54% Turchia, 56% Romaniaa, 55% Italia e 42% Francia). Turchia e Macedonia sono i due Paesi tra gli altri con la percentuale maggiore (31% per la Turchia e 30% per la Macedonia) che hanno indicato che non è necessario porre limiti alla relazione.

Stabilire dei limiti sulla comunicazione è essenziale per i mentee.



Il 54% degli intervistati ha indicato che dovrebbero esserci dei limiti sulla comunicazione per evitare che diventi troppo frequente o opprimente per entrambe le parti. Il 37% ha sottolineato che non dovrebbero esserci limiti e si aspetta di poter parlare di qualsiasi argomento

e in qualsiasi momento con il mentore. Devono essere rispettati i limiti sugli argomenti di discussione che costituiscono spazi e confini personali, come ad esempio alcuni argomenti come l'amore (32%).

DOPO LA MOBILITÀ INTERNAZIONALE

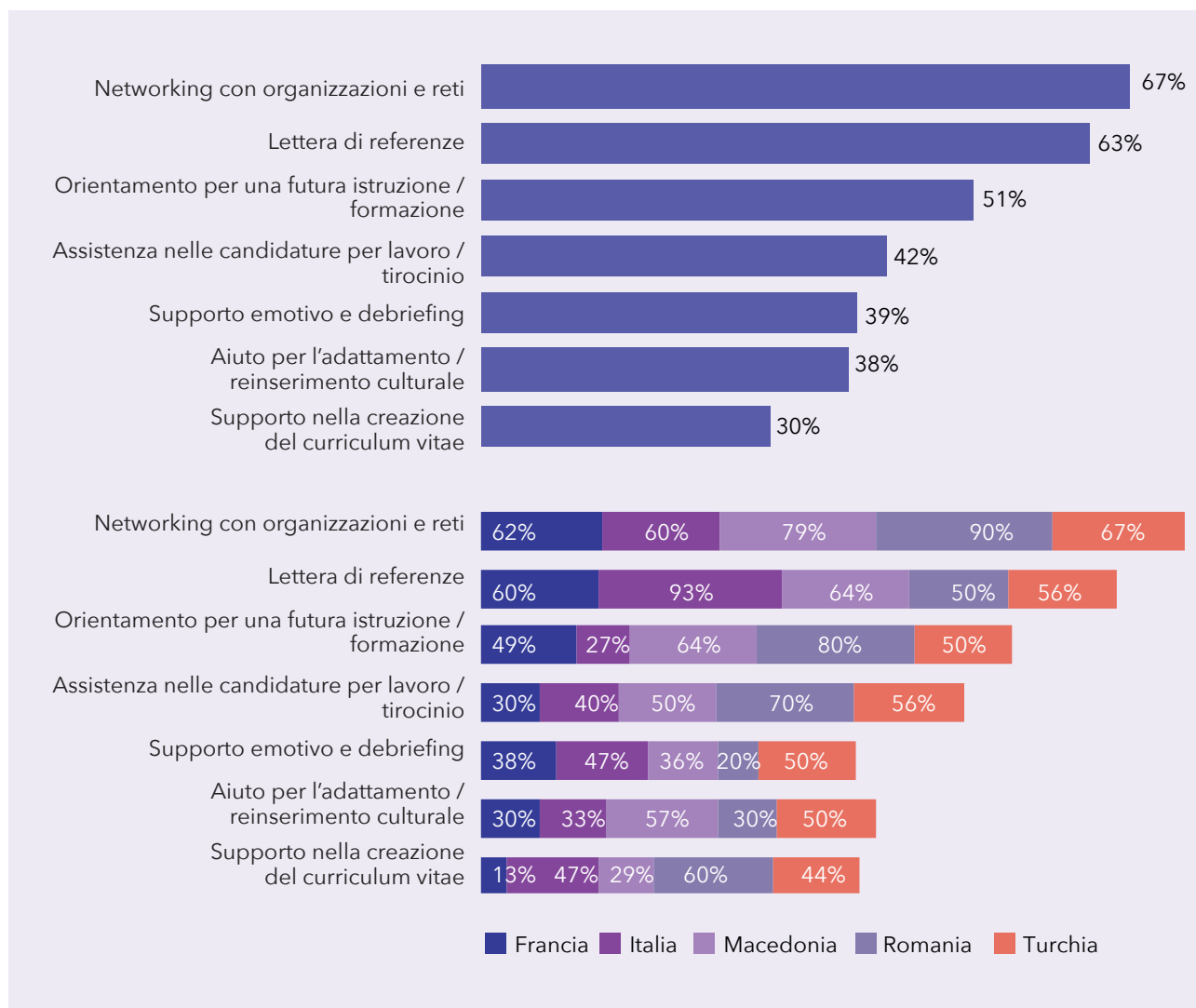
Il 67% dei mentori utilizzerebbe questa esperienza per sviluppare le proprie competenze interculturali, comunicative e di adattamento.

I mentori hanno espresso diversi modi in cui potrebbero utilizzare la loro esperienza di mentoring in futuro, spaziando dalle competenze interculturali, comunicative e di adattamento alle competenze trasversali come le competenze linguistiche, la leadership e le capacità di problem-solving. Esiste una stretta connessione tra la motivazione espressa per diventare mentore e il futuro utilizzo dell'esperienza di mentoring. Questa varietà di aspettative e somiglianze con le motivazioni può essere osservata in modo uniforme anche analizzando i risultati per Paese.

COME POSSONO I MENTORI UTILIZZARE QUESTA ESPERIENZA DI MENTORING IN FUTURO?



Quali esigenze potrebbero avere i mentee alla fine dell'esperienza di mobilità? (domanda solo per i mentee)



In linea con le tendenze precedenti, i mentee hanno espresso bisogni che mostrano come il programma di mentoring potrebbe supportarli ulteriormente a livello professionale. Il 63% dei mentee ha evidenziato la necessità di ricevere lettere di referenze, mentre il 67% ha menzionato il networking con organizzazioni o altre reti. Il terzo bisogno principale è ricevere orientamento per una futura formazione / istruzione (51% delle risposte).

Guardando alle differenze tra i Paesi, per gli intervistati turchi (67%), rumeni (90%), macedoni (79%) e francesi (62%) si tratta del networking con organizzazioni e reti, mentre per gli italiani (93%) si tratta di ottenere una lettera di referenze.

DISCUSSIONE DEI RISULTATI

I risultati dello studio dimostrano **allineamenti e variazioni tra le aspettative e le motivazioni di mentori e mentee**. Queste variazioni si verificano anche tra i Paesi dell'UE, con lievi discrepanze.

MOTIVAZIONI E ASPETTATIVE DI MENTORI E MENTEE

Nel corso dello studio sono emersi alcuni punti in comune degni di nota: le motivazioni principali che spingono i mentori a impegnarsi nei programmi di mentoring sono quelle di **guidare e consigliare i mentee** e, in secondo luogo, di **agevolare la crescita di nuove competenze trasversali**. In prevalenza, i mentori esprimono il desiderio di assumere il ruolo di **ascoltatore attivo**, e di **affermarsi come figure affidabili**. Considerano anche che competenze come l'ascolto attivo, la capacità di fornire feedback costruttivi e le competenze interculturali siano le principali abilità richieste per il ruolo. Per raggiungere questo obiettivo, la maggior parte dei mentori esprime la **necessità di formazione e orientamento su queste abilità comunicative**.

Parallelamente, le esigenze espresse dai mentee si allineano in una certa misura a quelle espresse dai mentori. I mentee sostengono che le competenze preminenti per i mentori dovrebbero includere l'abilità nell'ascolto attivo, la capacità di fornire feedback costruttivi e la competenza nella comunicazione interculturale. Più specificamente, entrambe le categorie hanno individuato esigenze simili, come la **necessità di confrontarsi con qualcuno che abbia già avuto esperienze all'estero e di conoscere meglio la cultura e le tradizioni dei Paesi ospitanti**.

APPROCCIO PRAGMATICO AL MENTORING

Sembra che mentori e mentee apprezzino entrambi **la capacità dei programmi di mentoring di facilitare lo scambio di informazioni pragmatiche e dettagliate sulla cultura, l'adattamento e l'integrazione in determinati Paesi**. I mentee vogliono essere rassicurati sul luogo e sulla cultura conta e i mentori esprimono il desiderio di condividere le informazioni su come interagire con la comunità locale. Allo stesso modo, i mentori ritengono che gli apprendimenti personali e le sfide affrontate durante le loro esperienze di

mobilità siano gli argomenti specifici che dovrebbero essere condivisi con i mentee.

Entrambi i profili degli intervistati concordano sul supporto pratico funzionale e personalizzato che può essere fornito durante un'esperienza di mentoring e, indipendentemente dal Paese di origine, sembrano considerare principalmente che **l'utilità di un programma di mentoring per i partecipanti alla mobilità internazionale sia quella di facilitare l'arrivo e l'integrazione in una comunità e cultura straniera**.

Mentre non è sorprendente che un approccio pragmatico al mentoring sia enfatizzato sia dai mentori che dai mentee - poiché sembra essere il beneficio ad hoc di un programma di mentoring per la mobilità internazionale - è interessante notare che le esigenze e le motivazioni espressi variano significativamente a seconda della natura della relazione tra un mentee e un mentore.

NATURA DELLA RELAZIONE DI MENTORING

Mentre i mentori esprimono l'esigenza di un legame più personale, come la motivazione, il background personale, l'apprendimento personale e le sfide della mobilità precedente, i mentee preferiscono creare un legame professionale con il mentore, incentrato sull'esperienza professionale e internazionale, sul networking, sul problem-solving e sulla capacità di costruire relazioni che li avvantaggino professionalmente. I mentori sono pronti a essere disponibili per i mentee e a supportarli anche dal punto di vista



emotivo durante la loro mobilità.

I mentee sono interessati al contributo che i mentori possono dare a livello professionale e si aspettano che i mentori li aiutino ad ampliare la loro rete, indicandola come la caratteristica più importante. Quando ai mentee è stato chiesto quali competenze trasversali si aspettano di sviluppare con il supporto del loro mentore, tutte le proposte hanno ricevuto un tasso di risposta quasi simile. In effetti, nessuna delle proposte ha ricevuto più voti delle altre, almeno non con un ampio margine. Questo dimostra che i mentee si aspettano che la relazione di mentoring li aiuti a sviluppare tutti i tipi di competenze trasversali.

Sia i mentori che i mentee affermano che la privacy è importante, ma divergono su come raggiungere il giusto equilibrio durante il programma di mentoring. I mentee sono disposti a costruire un rapporto e ad essere aperti a parlare di qualsiasi argomento con il mentore. D'altro canto, i mentori sono molto favorevoli a stabilire dei limiti con i loro mentee in termini di rispetto dello spazio personale di ciascuno.

Nel complesso, le discrepanze riguardanti la natura della relazione di mentoring non dovrebbero necessariamente impedire ai professionisti di realizzare programmi di mentoring rilevanti e abbinamenti tra i partecipanti. **Le aspettative di una relazione di mentoring possono essere ridefinite se affrontate durante tutto il programma di mentoring (prima, durante e dopo).**

Queste variazioni evidenziano piuttosto che i programmi di mentoring per la mobilità internazionale non dovrebbero rimanere esclusivamente pragmatici e dovrebbero affrontare le motivazioni e le aspettative più significative di mentori e mentee per ottenere risultati estesi e sviluppi positivi.

REALIZZARE UN PROGRAMMA DI MENTORING COMPLETO

Per garantire un approccio completo al mentoring, il consorzio MENTOR sostiene l'integrazione della teoria dello sviluppo giovanile e della teoria dell'apprendimento sociale per creare un quadro che si allinei con le esigenze e le aspettative identificate dai mentee ma anche dai mentori. Uno sviluppo giovanile efficace e positivo è radicato in un ambiente di suppor-

to che incoraggia la responsabilità, favorisce la crescita e fornisce agli individui le competenze necessarie per affrontare le sfide. Come evidenziato dallo studio, **il programma dovrebbe dare priorità all'allineamento delle esigenze e delle aspettative sia dei mentori che dei mentee, per garantire lo sviluppo delle 5Cs (competenza, fiducia, carattere, connessione e cura) durante l'esperienza di mentoring.**

Allo stesso tempo, come evidenziato dalla teoria dell'apprendimento sociale, i programmi di mentoring dovrebbero enfatizzare l'influenza dell'osservazione e dell'adattamento dei comportamenti dei mentori sullo sviluppo personale. Il programma di mentoring dovrebbe quindi far leva su questa teoria strutturando le interazioni tra mentore e mentee in modo da facilitare l'apprendimento per osservazione e allineare esigenze e aspettative. **I mentori dovrebbero essere messi in condizione di guidare i mentee nell'imitare comportamenti positivi e acquisire competenze cruciali per la loro crescita personale e professionale durante la mobilità internazionale.**

I risultati dello studio dimostrano uno spiccato interesse per i programmi di mentoring per la mobilità internazionale. Il consorzio MENTOR sostiene quindi che il programma dovrebbe affrontare i benefici ad hoc e andare oltre, fornendo una formazione adeguata ai mentori e valutando le loro esigenze e aspettative così come quelle dei mentee. Affidarsi a un approccio completo al mentoring consentirà ai professionisti di garantire benefici a lungo termine per i partecipanti e per le organizzazioni coinvolte nei progetti di mentoring, di costruire relazioni di fiducia con i partner internazionali e di garantire la qualità e la rilevanza dei progetti di mobilità internazionale.

RACCOMANDAZIONI

I programmi di mentoring dovrebbero valutare le esigenze dei mentori prima di abbinarli ai mentee.

I programmi di mentoring dovrebbero occuparsi dello sviluppo personale e professionale dei mentori e dei mentee.

I programmi di mentoring dovrebbero prevedere una formazione specifica dedicata ai mentori, affinché possano allineare ciò che possono offrire con le esigenze dei mentee.



I programmi di mentoring dovrebbero offrire un programma di monitoraggio incentrato sullo sviluppo delle 5Cs per i mentee:

- **Competence:** competenza
- **Confidence:** fiducia
- **Character:** carattere
- **Connection:** connessione
- **Caring:** cura

I programmi di mentoring dovrebbero concentrarsi sul facilitare l'instaurarsi di relazioni stabili e di fiducia tra mentore e mentee.

BIBLIOGRAFIA

[1] European Mentoring & Coaching Council (EMCC).

https://www.emccglobal.org/about_emcc/

[2] [3] Crosby, F. J. (1999). *The developing literature on developmental relationships*. In A. J. Murrell, F. J. Crosby, & R. J. Ely (Eds.), *Mentoring dilemmas: Developmental relationships within multicultural organizations* (pp. 3-20). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

[4] Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) Data, Youth unemployment rate.

<https://data.oecd.org/unemp/youth-unemployment-rate.htm>

update on 2023, consulted on 02/28/2024.

[5] Homer. *The Odyssey*. New York: Simon & Shuster, 1969

[6] Mentoring Fact sheet, *Understanding the youth development model*, U.S. Department of Education, Mentoring resource Centre, 13 January 2007.

[7] *Social Learning Theory*, Albert Bandura, Stanford University (1977).



ADICE

42 rue Charles Quint
59100 Roubaix
Francia
adice@adice.asso.fr

ASPEM

Via Dalmazia, 2,
22063 Cantù CO
Italia
aspem@aspem.org

VCS

Marko Cepenkov 28b,
1000, Skopje
Macedonia
vcs_contact@yahoo.com

Pi Youth Association

Akdeniz Mah. 1353 Sokak No:1 Taner İş Hanı
Kat:5 D:503 Konak 35210 İzmir
Turchia
iletisim@pigenclikdernegi.org

Curba de Cultura

Strada Principală, DN1A 91A, Izvoarele
107320
Romania
info@curbadecultura.ro