

MENTORING READER

CREATO NELL'AMBITO DEL PROGETTO MAM

AUTORE MIRJAM LINK

FORMAZIONE PER COLLABORATORI
E MENTORING

UN PROGETTO INTERNAZIONALE PER
L'EDUCAZIONE GIOVANILE



Oberalster zu Hamburg e.V.



Evangelisch-Lutherische Gemeinde
Bozen / Comunità Evangelica
Luterana di Bolzano



Evangelische Jugend
SALZBURG-TIROL

Formazione per collaboratori e mentoring

Un progetto della

Evangelische Jugend Salzburg-Tirol

CVJM Oberalster zu Hamburg e.V.

Comunità Evangelica Luterana Bolzano

Impressum:

Editori:

Evangelische Jugend Salzburg-Tirol
Rennweg 13, A-6020 Innsbruck
CVJM Oberalster zu Hamburg
Poppenbüttler Markt 2, D-22399 Hamburg
Comunità Evangelica Luterana Bolzano
Col di Lana-Straße 11, I-39100 Bozen

Redazione:

Oliver Binder, Kathrin Koetz,
Burkhard vom Schemm, Carla Thuile
Susanne Zippenfenig

Layout:

Joachim Hoffleit

Immagini:

Grafiken Mirjam Link

Prima Edizione

2019 - 400 ristampe

Stampato da onlineprinters.at



INDICE

INTRODUZIONE, 05-07

CAPITOLO 1 - COS'È MENTORING?, 9

Svolgimento, 11

Input - Was ist Mentoring ,13

Foglio di lavoro ,17

CAPITOLO 2 - CONTENUTI NEL MENTORING, 35

Svolgimento, 37

Input - Inhalte im Mentoring, 40

Foglio di lavoro, 44

CAPITOLO 3 - MENTORING - RAPPORTO, 49

Svolgimento, 51

Input - Mentoringbeziehung, 53

Foglio di lavoro, 59

CAPITOLO 4 - IL COLLOQUIO DI MENTORING, 63

Svolgimento, 65

Input - Mentoringgespräch, 67

Foglio di lavoro, 73

CAPITOLO 5 - DOMANDE E RIFLESSIONE, 79

Svolgimento, 81

Input - Fragen und Reflexion, 83

Foglio di lavoro, 89

CAPITOLO 6 - MENTORING IN PICCOLI GRUPPI, 93

Svolgimento, 95

Input - Kleingruppen-Mentoring, 97

Foglio di lavoro, 103

CAPITOLO 7 - MENTORING NELLA COMUNITÀ, 109

Svolgimento, 111

Input - Mentoring in der Gemeinde, 112

Foglio di lavoro, 116

CAPITOLO 8 - SALMO 23, 123

Svolgimento, 125

Input - (An-)Leitung – Psalm 23, 127

Foglio di lavoro, 139

CAPITOLO 9 - BASI BIBLICHE, 143

Svolgimento, 145

Input - Biblische Grundlagen, 146

Foglio di lavoro, 149

CAPITOLO 10 - IL MIO PERSONALE MENTORING-STILE, 153

Svolgimento, 155

Input - Mein persönl. Mentoringstil, 156

Foglio di lavoro, 160



Mirjam Link

www.mirjam.link

Mi chiamo Mirjam Link. Da oltre 25 anni mi muovo nel settore lavoro giovanile. In viaggio con nuove idee sempre alla ricerca di soluzioni adatte alle persone del luogo e alle loro possibilità.

Mi muovo in diversi luoghi di lavoro (comunità, scuole, CVJM) e in molti paesi in campi estivi e escursioni di trekking.

E poi in viaggio con le persone stesse. Ho potuto accompagnare molti adolescenti e giovani adulti nel loro percorso di inserimento nel mondo del lavoro e ogni volta sono molto grata quando vedo come un giovane inizia a riconoscere le proprie capacità, prova cose nuove e poi, con il volto raggianti, scopre una parte della sua personalità. Ho sempre avuto mentori. A volte sono stata consapevolmente incoraggiata e provocata, altre volte ho cercato persone dalle quali imparare.

Da quando ho scoperto il termine mentoring molti pezzi del puzzle della mia vita si incastrano. Ora posso spiegare cosa ho sempre fatto volentieri e posso anche trasmettere meglio le mie esperienze.

Attualmente lavoro come referente per i giovani nella comunità della chiesa evangelica di Lauffen e mi muovo in proprio sui temi mentoring, prospettive-sviluppo e periodi nella natura con famiglie.

Prima di tutto



Questo Reader è stato scritto per collaboratori e interessati al lavoro con i giovani cristiani. Ma anche responsabili di associazioni giovanili trovano stimoli e assistenza per poter accompagnare i giovani e i giovani adulti o meglio per formarli come mentori.

La selezione degli argomenti si riferisce ad un seminario di fine settimana sul mentoring che si è svolto a Innsbruck nel 2019, organizzato dalla Gioventù Evangelica Salisburgo-Tirolo (Austria), in collaborazione con l'YMCA Oberalster (Amburgo/Germania) e la Parrocchia Evangelica Luterana di Bolzano (Italia).

Le singole unità possono essere utilizzate separatamente. Ciò significa che è possibile combinare diversi argomenti per un seminario o una serata di formazione.

Tutte le unità durano 90 minuti. L'introduzione all'argomento si svolge con l'aiuto di un gioco o un esercizio. Seguono un input di conoscenze e domande di approfondimento. Ogni partecipante deve comprendere l'argomento e riflettere in modo da poter essere attivo come mentore nel lavoro con i giovani.

Le unità sono preparate in modo completo. Contengono tutti i fogli di lavoro, gli input di conoscenza e le istruzioni per il gioco.

La maggior parte delle conoscenze sono tratte dal seguente libro:

Tobias Faix/Anke Wiedekind: Mentoring. Das Praxisbuch, Neukirchener Aussaat 2017

Alla fine del testo per ogni unità di apprendimento sono riportati i riferimenti bibliografici supplementari.

Per ragioni di migliore leggibilità - e poiché il termine mentore non può essere messo in una forma adatta al genere - ho deciso di usare ovunque la forma neutra o maschile, così come la forma maschile generica. La forma femminile è sempre inclusa.

Auguro a tutti i futuri mentori buon divertimento e un buon supporto nel loro lavoro!

Sarei molto lieta di ricevere feedback e suggerimenti.

Mirjam Link
(www.mirjam.link)

Tutti i testi, i fogli di lavoro e la grafica sono pubblicati con la seguente licenza:

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Prefazione

dal Tirolo



Il mentoring ha una storia centenaria.

Mentor è l'amico di Ulisse nel poema greco. Quando Ulisse parte per la Guerra di Troia lascia Telemaco, suo giovane figlio, alle cure di un tutore di nome Mentor. Lo affida a Mentor con le parole: "Raccontagli tutto quello che sai".

Oggi parliamo di un mentore quando qualcuno accompagna un'altra persona, di solito un giovane, durante il periodo della sua crescita.

Il Mentoring nel lavoro con bambini e giovani focalizza il sostegno ai responsabili per giovani. La visione cristiana dell'essere umano considera l'uomo sempre nel suo insieme. I giovani devono essere accompagnati non solo nel loro impegno per gli altri ma anche nel loro essere, con tutti i dubbi e tutte le speranze, le gioie e le crisi, le visioni e illusioni, le loro domande personali alla vita e le risposte a volte mancanti.

Il mentore è di esempio con il proprio progetto di vita, sa ascoltare e dare impulsi per il lavoro con i giovani ma anche per lo sviluppo suo personale. Biblicamente parlando, il mentoring è una funzione pastorale.

La provincia del Tirolo è interessata a un lavoro prospero con bambini e giovani e quindi sostiene la formazione di mentori.

Auguro a tutti tanta forza per questo lavoro, mentori sono - biblicamente parlando - i buoni pastori del lavoro con bambini e giovani. Il presente reader sosterrà questo importante compito.

Reinhard Macht

Settore gioventù/reparto società e lavoro - Land Tirolo

Prefazione

degli editori



Da molti anni formiamo giovani per diventare collaboratori giovanili. Ma finora non avevamo chiaro come mettevano in pratica quanto appreso nelle loro comunità, se avevano difficoltà e necessitavano sostegno o se tutto procedeva senza intoppi. Volevamo cambiare questa situazione e nello specifico accompagnare e sostenere i giovani nelle loro attività.

Purtroppo non possiamo farlo noi, in quanto portatori del corso e cerchiamo di dare impulsi che possono e devono essere messi in opera sul posto. Uno di questi impulsi è di formare mentori più esperti e di sostenerli in questo nuovo compito.

Per meglio raggiungere questo fine abbiamo unito le nostre forze. Noi, il CVJM Oberalster/Hamburg (Deutschland), la comunità evangelica luterana di Bolzano (Italia) e la gioventù evangelica di Salisburgo-Tirolo (Austria). La nostra unione strategica, sostenuta da Erasmus+ per un periodo di 3 anni (2017–2020) non solo dovrebbe aiutarci a migliorare i nostri corsi per collaboratori ma anche a introdurre il mentoring nelle nostre organizzazioni e così coinvolgere e accompagnare meglio giovani collaboratori.

Siamo lieti e grati di aver trovato in Mirjam Link un'esperta di mentoring, versatile e aperta al nostro progetto.

Speriamo di poter diffondere questo impulso non solo tra le nostre fila ma auspichiamo che in molti si lascino ispirare da questa idea del mentoring e traggano profitto dal suo potenziale rinvigorente.

Il team del progetto

www.mam4you.net

Projekthomepage

con

materiale di mentoring, unità di apprendimento e giochi

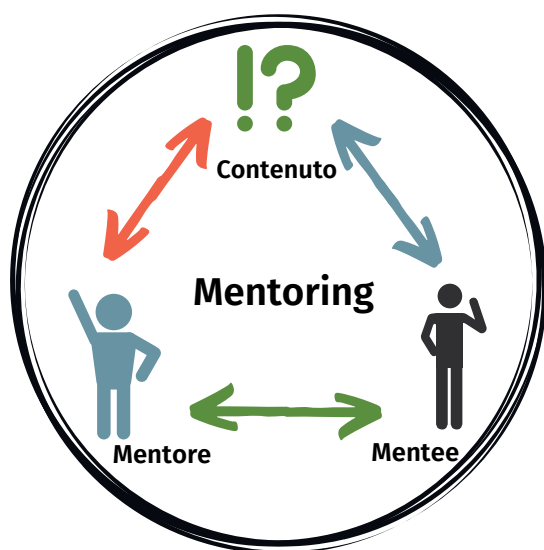


CAPITOLO 1
Cos'è mentoring?

Cos'è mentoring?

Durata: 90 min	Età: minimo 18 anni	Gruppo: minimo 10 persone
Ambiente e arredo: sala per seminari, sedie, lavagna a fogli mobili	Autore: Mirjam Link	Parole chiave: Mentoring, citazioni, introduzione, definizione, delimitazione
Obiettivi di apprendimento: Conoscere il concetto di mentoring nel lavoro con i giovani		

Fonti: Zitatsammlung, YouTube-Video,
Faix, T./Wiedekind, A.: Mentoring. Das Praxisbuch. Neukirchen-Vluyn 2017



Svolgimento

COS'È MENTORING?

Tempo	Cosa	Descrizione	Obiettivo	Metodo	Materiale	Consigli
5	Inizio	I partecipanti vengono informati sul contenuto dell'unità e quando è prevista la prossima pausa.	Panoramica, orientamento per i partecipanti	Lezione	Percorso scritto a mano	Presentazione breve, uso di flipchart con grafiche (che possono rimanere appesi)
30	Giro di presentazione con citazioni	Le citazioni relative all'argomento vengono disposte al centro della stanza. I partecipanti si avvicinano, leggono le citazioni e scelgono una a piacere. Quando tutti saranno di nuovo seduti inizia il giro delle presentazioni. Ognuno dice il proprio nome, legge la citazione scelta e spiega il motivo della scelta.	I partecipanti si collegano con le loro associazioni personali sul tema del mentoring. Sperimentano il mentoring come un argomento che ha qualcosa a che fare con i temi della loro vita.	Raccolta delle citazioni, scambio di idee	Musica, Raccolta delle citazioni, eventualmente e corda (per un cerchio di citazioni) o un telo (per metterci sopra le citazioni)	Ricordare che si tratta di una presentazione breve (1 minuto a persona). A seconda del gruppo, si può anche menzionare il luogo di residenza, la comunità, ecc. Ma soltanto se può essere di aiuto al seminario altrimenti il giro di presentazioni dura troppo a lungo.
20	Input Parte 1	Come introduzione, viene mostrato un cortometraggio su Living Bridges - una buona immagine per il mentoring. Domanda ai partecipanti: „Cosa ha a che fare il film con il mentoring?“ Breve conversazione e passaggio alla grafica (stampa, lavagna a fogli mobili). Il grafico serve a spiegare cos'è il mentoring.	I partecipanti apprendono la definizione di base di mentoring.	Filmato, lezione, eventualmente schizzo sulla lavagna a fogli mobili	https://www.youtube.com/watch?v=KD_iidGaW-cI , grafico, Input Parte 1, lavagna a fogli mobili, marcatore permanente (Edding), carta	Il grafico è disegnato e spiegato passo dopo passo sulla lavagna a fogli mobili. Questo aiuta i partecipanti a riflettere sull'argomento.
5	Riflessione	I partecipanti scrivono le domande che hanno da lungo tempo sul mentoring o che sono appena sorte.	I partecipanti devono approfondire ciò che hanno sentito e non farsi più distrarre dalle loro domande.	Lavoro individuale	Matite, foglio di lavoro	

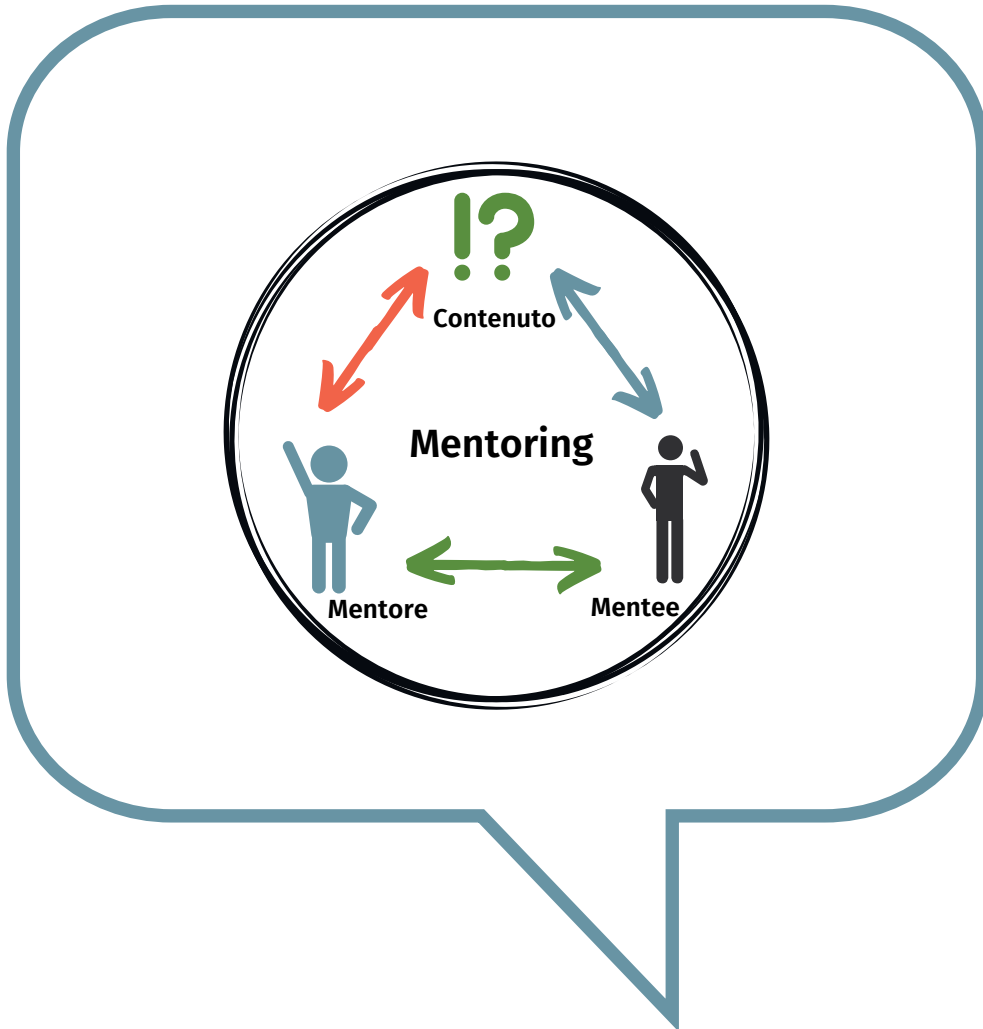
COS'È MENTORING?

Tempo	Cosa	Descrizione	Obiettivo	Metodo	Materiale	Consigli
15	Definizione e chiarimento del concetto di mentoring	Le domande vengono poste all'inizio del secondo input: „Chi ti ha accompagnato nel tuo viaggio nella vita?“ „Chi è stato una specie di mentore per te e ti ha trasmesso le sue conoscenze?“ Nel plenum tutte le risposte sono raccolte e eventualmente disposte come uno schema sul pavimento. Segue poi la parte di input 2 come lezione.	I partecipanti comprenderanno quanto sia ampio il concetto di mentoring e quali siano le basi. C'è una distinzione rispetto a termini simili (coaching, cura pastorale, psicoterapia).	Discussione di gruppo in plenaria Lezione Input Parte 2	Input Parte 2	Con le carte per i singoli termini si può disporre uno schema sul pavimento.
10	Piccoli gruppi	Il gruppo è diviso in piccoli gruppi (max. 4 persone). Compito: „Quali altre domande avete?“ Breve conversazione tra i partecipanti. Quando tutti hanno finito, le domande vengono lette e ordinate. (Sul pavimento o su una bacheca.)	L'insegnante ascolta le principali domande del gruppo e può affrontarle nelle seguenti unità.	Conversazione in piccoli gruppi	Eventualmente una bacheca, aghi	La divisione può essere fatta in un primo momento o secondo l'età. Preparare le domande per i piccoli gruppi su un cartoncino o scriverle sulla lavagna a fogli mobili.
5	Conclusione	In un giro breve tutti parlano della più grande scoperta in questa unità di apprendimento. Conclusioni e prospettive sui prossimi temi.	Comprendere l'umore e domande importanti e rispondere brevemente ad esse. Conclusione			

Input - Cos'è mentoring?

1. Definizione

Lezione di presentazione (10 Min.)



Mentoring nel lavoro con i giovani cristiani offre una zona protetta per lo sviluppo all'indipendenza, un accompagnamento nel percorso della vita. Persone più esperte trasmettono il loro sapere a persone con meno esperienza.

Un esempio della mitologia greca è la storia di Ulisse. Quando questo parte per la guerra di Troia affida suo figlio Telemaco a Mentore, suo migliore amico e gli chiede di prendersi cura di suo figlio. Da questa figura mitologica derivano i termini mentore o mentoring.



Il mentore è una persona che ha più esperienza in un settore rispetto al mentee. Per questo può diventare mentore. Egli è disposto a trasmettere il suo sapere e la sua esperienza in modo che il mentee diventi indipendente in questo settore. Parte dal presupposto che il mentee possiede tutte le risorse che necessita per crescere e risolvere i propri problemi. Queste risorse sono tesori che nel mentoring si scoprono insieme. Attraverso buone domande e interventi il mentore porta il mentee avanti nel suo sviluppo.



Il mentee è pronto a imparare cose nuove e desidera formarsi in un ambito per diventare indipendente. Desidera essere accompagnato in questo da un mentore.



Tra il mentore e il mentee nasce un mentoring-rapporto. Questo può essere di breve o di lunga durata. I presupposti sono onestà, fiducia e rispetto. Nel mentoring intenso nasce col tempo una relazione personale tra mentore e mentee.



Il contenuto del mentoring viene deciso dal mentee. Può trattarsi di domande sulla vita, collaborazione o guida nel volontariato o anche di altri contenuti. All'inizio del mentoring viene definito quando sarà raggiunto l'obiettivo o meglio quando questo processo potrà essere chiuso.



Il mentore ha un suo "rapporto" con l'argomento. Attraverso l'esperienza e la conoscenza personale può aiutare il mentee e sostenere un suo sviluppo. Sa come muoversi, ma non deve necessariamente essere un esperto (professionale).



Il mentee ha un interesse proprio relativo a un contenuto particolare e desidera formarsi in questo specifico ambito.

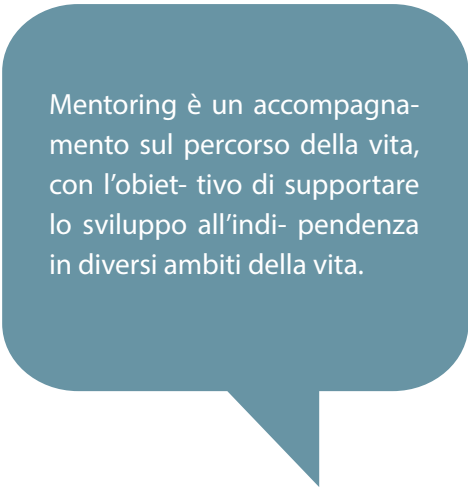


Il mentoring (di cui parliamo qui) si svolge nell'ambito del lavoro con giovani cristiani. Normalmente si tratta di volontariato e i problemi, con i quali i collaboratori devono confrontarsi.

Ci sono forme diverse, il mentoring occasionale e intenso, così come un mentoring-rapporto passivo e attivo.

2. Mentoring (delimitazione e comprensione)

Lezione di preparazione con partecipazione del gruppo (15 Min.)



Mentoring è un accompagnamento sul percorso della vita, con l'obiettivo di supportare lo sviluppo all'indipendenza in diversi ambiti della vita.

Domanda al gruppo:

Chi nella tua vita è stato un accompagnatore utile nel suo percorso di vita?

- Genitori/nonni/famiglia/patrigni
- Pastore/collaboratori di gruppi giovanili
- Proprietario di un locale
- Compagno
- Allenatore
- Superiore/colleghi più esperti/formatori/tutori
- Vicini di casa/colleghi di associazioni
- Colui del quali apprezzo l'opinione e in cui ho fiducia
- Gli amici migliori
- Maestri/professori
- Gesù
- e tanti altri

Intervento

Quando si tratta del concetto mentoring, emergono anche altri termini: cura pastorale, coach, psicoterapia, amico, compagno ...

Questi termini e la loro comprensione creano incertezza e inibizioni nell'accompagnare un giovane come mentore.

Ecco un breve riassunto per fare chiarezza.

(Cfr. Faix, Mentoring, p. 25 e 36 ss.)

Nel **mentoring**, il mentee viene sostenuto e incoraggiato nel suo "progetto fondamentale di vita". Durante il percorso di mentoring, gli obiettivi possono cambiare o diventare visibili solo in seguito. Si tratta di scoprire e promuovere il talento del mentee in modo che possa sviluppare autonomamente dopo un certo periodo di tempo. L'obiettivo del mentoring è quello di promuovere lo sviluppo della personalità.

La **pastorale** si occupa soprattutto di problemi concreti. Il pastore fornisce supporto nella risoluzione dei problemi. Questo non richiede un lungo rapporto tra la persona che cerca aiuto e il pastore. La pastorale può essere un evento una tantum, ma può anche verificarsi in processi più lunghi.

Un **allenatore** lavora molto orientato all'obiettivo. Chiede della condizione attuale e dell'obiettivo e accompagna la persona lungo il percorso. Conosciamo allenatori dei settori dello sport, dell'economia e dell'università.

Un mentore può anche essere pastore o allenatore in diverse fasi. Questo dipende molto dai temi e dalle fasi della vita del mentee.

Tuttavia, un mentore non è **mai uno psicoterapeuta**. La psicoterapia è necessaria per vari quadri clinici. Il mentore può motivare il mentee interpellare il medico e sostenere la terapia (su richiesta) come amico e compagno. Ma non potrà mai sostituire la cura professionale di una malattia.

È importante che il mentore accetti i propri limiti e comunichi in modo chiaro. Anche per lui il supporto di un mentore è molto utile. Qui si può riflettere su domande e incertezze.

ICI sono varie definizioni di mentoring nella letteratura. Ciò si riflette anche nei diversi ruoli che un mentore può assumere.

Il **principio**, tuttavia, è sempre che una persona trasmette la sua **esperienza ad un'altra per sostenere lo sviluppo di quest'ultima in modo positivo**.

I prerequisiti per lavorare come mentore sono l'apertura verso il mentee, la volontà di costruire un rapporto di fiducia, l'opportunità di investire tempo e la capacità di mettere in discussione criticamente se stesso e la propria opinione.

Un corso di formazione in questo settore può aiutare il mentore, ma non è fondamentale necessaria se si vuole agire come mentore.

Letteratura:

Faix, T./Wiedekind, A.: Mentoring. Das Praxisbuch. Neukirchen-Vluyn 2017.

Foglio di lavoro

1. *Ho scelto questa citazione:*



2. *Ho queste domande sul mentoring da molto tempo o sono venute fuori solo ora:*

3. *Termini di mentoring*

Chi nella mia vita è stato un buon mentore per me?

4. Piccolo gruppo

Queste domande/realizzazioni mi occupano:

5. La mia definizione di mentoring

6. Attuale situazione/Altro

Raccolta di citazioni

In sostanza, sono sempre le relazioni con le persone che danno alla vita il suo valore.

(Wilhelm von Humboldt)

Le vie si creano percorrendoli.

(Franz Kafka)

Lo sviluppo e il sostegno alle persone sono incredibilmente eccitanti.

(Andreas – un mentore)

Il mentoring non richiede talenti e competenze particolari, ma prima di tutto un cuore per le persone.

(Un mentore)

Chi vuole valere deve far
valere altri.

(J. W. von Goethe)

Se la vita non ha una
visione per cui lottare, a
cui aspirare, da realizzare,
allora non c'è motivo
di fare uno sforzo.

(Erich Fromm)

Mi impressionano solo i consigli e i principi che il consigliere stesso prende a cuore.

(Rosa Luxemburg)

Io stesso ho spesso fallito e ho sperimentato una situazione di stallo perché non c'era nessuno che mi mostrasse come affrontare le sfide. Il mentoring è una risposta a questo.

(Manfred – ein Mentee)

La speranza è la capacità di ascoltare la musica nel futuro. La fede è il coraggio di danzare al suo ritmo nel presente.

(Peter Kuznic)

È pericoloso fingere con altri, perché finisce che fingi a te stesso.

(Eleonora Duse)

C'è una magia in ogni
inizio.

(Hermann Hesse)

La cosa più difficile nella
vita è riuscire a far la-
vorare insieme cuore e
testa.

(Woody Allen)

L'imitazione è la forma
più alta di riconoscimen-
to.

(Oscar Wilde)

Dispiegare il proprio
essere completamente,
questo è il nostro desti-
no.

(Oscar Wilde)

Se è bello parlare, dipende dalla persona con cui si parla.

(Reiner M. Sowa)

Quando abbiamo perso di vista l'obiettivo, abbiamo raddoppiato i nostri sforzi.

(Mark Twain)

Chi dice A non deve dire
B. Può anche riconosce-
re che A era sbagliato.

(Bertold Brecht)

Se si ha un solo martello
come strumento, si vede
un chiodo in ogni prob-
lema.

(Paul Watzlawick)

Aspettative sbagliate
si trasformano spesso
molto velocemente in
vere delusioni.

(Ernst Ferstl)

Il confronto è la fine de-
lla felicità e l'inizio de-
ll'insoddisfazione.

(Sören Kierkegaard)

La libertà è sempre la
libertà di chi la pensa
diversamente.

(Rosa Luxemburg)


Il bello non è essere
questo o quello, ma es-
sere sé stessi.

(Sören Kierkegaard)



Pensare non significa
agire provando.

(Sigmund Freud)



L'esperienza rimane
maestra di vita.

(J. W. von Goethe)

Non sarei quello che
sono oggi se la gente
non avesse investito su
di me.

(Miriam – un Mentee)

La soluzione è sempre
semplice, basta trovarla.


(Alexander Solschenizyn)

Chiudere la porta al
cambiamento signifi-
cherebbe chiudere fuori
la vita stessa.

(Walt Whitman)

Tutti coloro che si aspet-
tano ancora qualcosa da
Dio possono gioire.

(Gesù)



Ridete di me perché
sono diverso. Rido di voi
perché siete tutti uguali!

(Kurt Cobain)

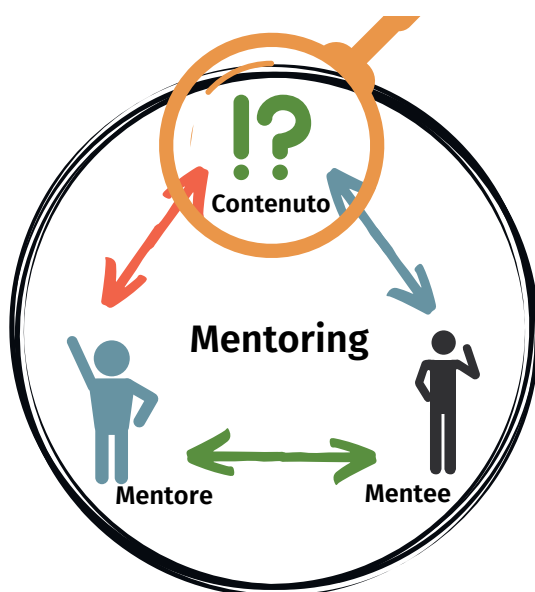


CAPITOLO 2
*Contenuti nel
mentoring*

Contenuti nel mentoring

Durata: 90 min	Età: minimo 18 anni	Gruppo: minimo 10 persone
Ambiente e arredo: sala per seminari, sedie, lavagna a fogli mobili	Autore: Mirjam Link	Parole chiave: Mentoring, modello di zona di apprendi- mento, argomenti nel mentoring
Obiettivi di apprendimento: Conoscere argomenti rilevanti per il mentoring nel lavoro con i giovani		

Fonti: Faix, T./Wiedekind, A.: Mentoring. Das Praxisbuch. Neukirchen-Vluyn 2017.
Senniger, T.: Abenteuer leiten – in Abenteuern lernen. Münster 2000.



Svolgimento

CONTENUTI NEL MENTORING

Tempo	Cosa	Descrizione	Obiettivo	Metodo	Materiale	Consigli
5	Inizio	I partecipanti vengono informati sul contenuto dell'unità e quando è prevista la prossima pausa.	Panoramica, orientamento per i partecipanti	Lezione	Percorso scritto a mano	Presentazione breve, uso di flipchart con grafiche (che possono rimanere appesi).
15	"Palle veloci" Concentrarsi su un solo contenuto nel mentoring	Il gruppo gioca. Il capogruppo conduce un breve giro di riflessione: „Come ha funzionato?“ „Quando ha funzionato meglio?“ „Cosa non ha funzionato?“ „Che cosa ha a che fare questo gioco con il mentoring?“	Rilassata e divertente introduzione all'argomento	Gioco di riscaldamento cooperativo "Palle veloci"	Istruzioni "Palle veloci"	Utilizzare diverse palle (palla da tennis, palla da ping pong, palla da massaggio, softball, palla rimbalzante ...)
5	Input, modello di zona di apprendimento, Schema sul pavimento	Per iniziare, viene posato e spiegato uno schema sul pavimento utilizzando corde e biglietti (zona comfort, zona di apprendimento, zona panico).	I partecipanti imparano a conoscere il modello di zona di apprendimento.	Lezione	Input Parte 1 biglietti, corde per schema sul pavimento	
15	Modello di zona di apprendimento	I partecipanti si posizionano nello schema sul pavimento sulle seguenti domande: 1. „In quale zona mi trovo durante questa attività?“ - Preparare e realizzare il programma per i giovani - Cucinare per grandi gruppi - Celebrare culto/sermone - ... 2. „Per quale attività sono nella mia zona di comfort?“ Alcuni partecipanti intervengono.	Attraverso questa azione diventa visibile che ogni persona ha una percezione diversa della difficoltà delle attività.	Esercizio	Input Parte 2 Selezionare le attività relative al contesto del gruppo; menzionare anche attività divertenti (saltare giù dal trampolino), camminare per la città sotto travestiti, mangiare gelatina verde)	

CONTENUTI NEL MENTORING

Tempo	Cosa	Descrizione	Obiettivo	Metodo	Materiale	Consigli
	<p>3. „Quale attività faccio quando mi dirigo verso la zona del panico?“ Alcuni partecipanti possono intervenire, se lo desiderano.</p> <p>4. „WCosa cambierebbe se avessi un mentore per questa attività?“ Singoli interventi</p>					
10	In quali argomenti/ aree voglio crescere?	Ogni partecipante risponde alle domande del foglio di lavoro.	Auto-riflessione e collegamento dei contenuti con la propria vita.	Lavoro individuale	Foglio di lavoro, matite	Far sentire musica tranquilla in sottofondo, Non lasciate che i partecipanti se ne vadano, altrimenti ci vorrà troppo tempo prima che l'esercizio seguente possa iniziare.
10	Esercizio con un partner	Sempre due partecipanti discutono i loro argomenti. Questo può essere solo un resoconto, ma possono anche prendere accordi per sostenersi a vicenda.	Diventare più concreto e lavorare sui i contenuti di apprendimento.	Discussione con il partner		Musica tranquilla in sottofondo, Scrivere le domande per l'intervista con il partner su una lavagna a fogli mobili
5	„In che modo i mentori aiutano effettivamente?“	I partecipanti imparano di più sul lavoro di un mentore nel lavoro con i giovani.		Lezione	Input Parte 3	
10	Discussioni in piccoli gruppi: Contenuti nel lavoro con i giovani	In gruppi di 3-4 i partecipanti raccolgono contenuti che potrebbero essere rilevanti per il mentoring nel lavoro con i giovani. Scrivono questi argomenti, ciascuno come parola chiave, su una scheda.	Approfondimento dell'argomento e rilevanza pratica	Lavoro in piccoli gruppi	Biglietti, matite	I post-it sono molto adatti a questo scopo.

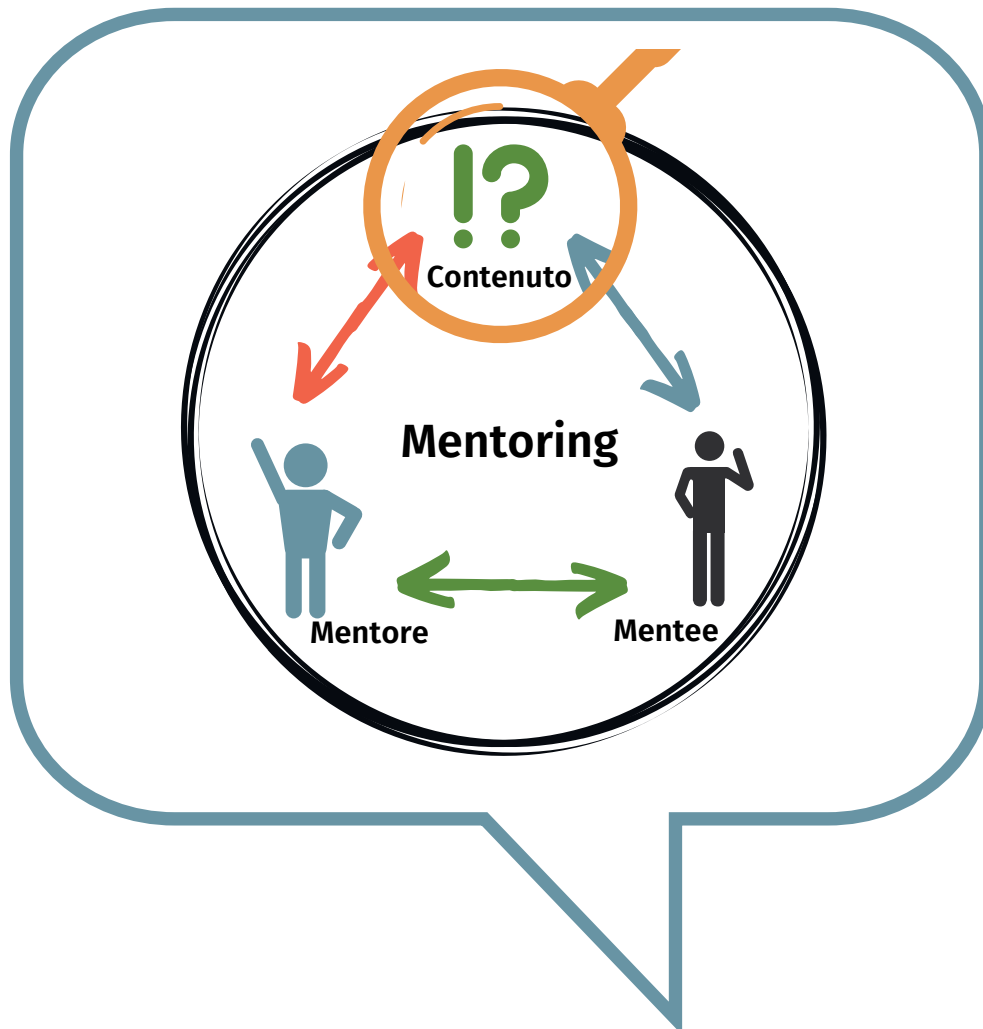
CONTENUTI NEL MENTORING

Tempo	Cosa	Descrizione	Obiettivo	Metodo	Materiale	Consigli
10	Raccogliere in plenaria	I biglietti dei singoli gruppi vengono discussi. In seguito si può discutere l'utilità di questi contenuti, su quanto spesso/ semplice/ difficile/adatto sono per il mentoring nel lavoro con i giovani.	Classificazione degli argomenti rilevanti per il lavoro con i giovani	Riflessione in plenaria	Pinboard, spille, parete liscia e strisce adesive	I biglietti possono essere ordinati anche sul pavimento.
5	Conclusione	Due flash laps: 1. Voglio imparare in questo campo. 2. In questo settore potrei fare da mentore. Conclusioni e prospettive sui prossimi temi.	Riconoscere l'umore e le domande più importanti, eventualmente approfondire brevemente. Conclusione			Raccogliere candidature per offerte di mentoring. Questo dà una bella panoramica delle competenze all'interno del gruppo.

Input - Contenuti nel mentoring

1. Definizione

Intervento di presentazione (10 Min.)



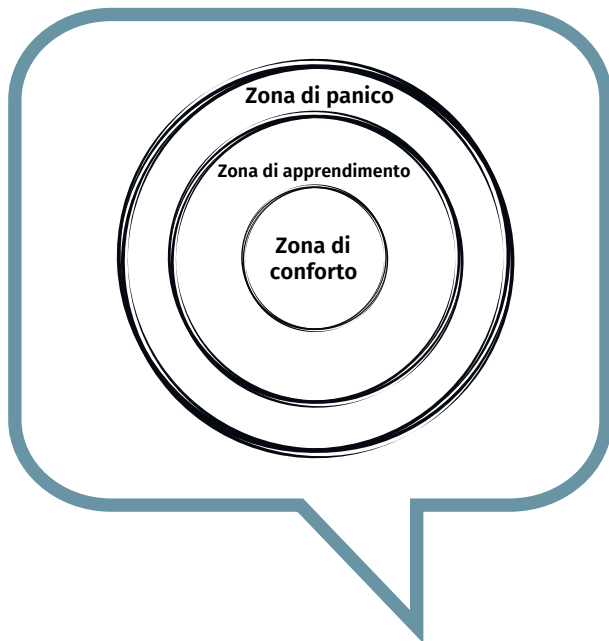
Il mentoring ha sempre un focus tematico. Un'area tematica in cui il mentore ha familiarità e il mentee vuole svilupparsi ulteriormente.

Questa unità si occupa dei contenuti rilevanti per il mentoring nel lavoro giovanile cristiano.

Idealmente, il mentoring dovrebbe sempre concentrarsi su un'area di interesse e non su più aree contemporaneamente. I contenuti devono essere elaborati uno dopo l'altro. Il gioco "Palle veloci" mostra chiaramente quanto velocemente troppi contenuti ("palle") possano causare confusione.

2. Il modello per le zone di apprendimento

Intervento di presentazione (5 Min.)



Il modello della zona di apprendimento ci aiuta a capire perché le persone imparano con diversa facilità o difficoltà in diverse aree.

Al centro c'è la zona di comfort. (Fate un cerchio di corda e mettete un biglietto con la „zona comfort“.) Questa è l'area dove troviamo qualcosa di divertente, facile e che non spaventa. Qui siamo rilassati e soddisfatti. Le attività nelle quali abbiamo già molta pratica o nelle quali non abbiamo mai avuto difficoltà hanno qui il loro posto.

Intorno inizia la zona di apprendimento. (Mettete il cerchio di corda intorno all'esterno e metteteci il biglietto con la „zona di apprendimento“.) Ecco gli argomenti che ancora non conosciamo esattamente e dove ci manca l'esperienza. Imparare significa andare oltre il limite della zona di comfort e acquisire nuove competenze per sé stessi. Ciò richiede coraggio e determinazione. A volte un sostegno benevolo, valorizzante e rafforzante da parte di altre persone è di grande aiuto.

Sul bordo esterno c'è la zona di panico. (Fare un cerchio di corda più grande e posizionare il biglietto „zona di panico“.) Gli argomenti in questa zona ci spaventano e non sono gestibili. Blocchi, grandi paure e sentimenti di fallimento ci impediscono di imparare qualcosa di nuovo.

3. Schema da mettere sul pavimento

Esercizio (15 Min.)

Dopo la posa e la spiegazione dello schema sul pavimento, inizia l'esercizio.

Tutti i partecipanti si posizionano in cerchio attorno allo schema sul pavimento (deve essere abbastanza grande perché tutti vi trovino spazio) e il capogruppo pone le seguenti domande:

1. „In quale zona mi trovo durante questa attività?“

- Preparare e realizzare il programma per i giovani
- Cucinare per grandi gruppi
- Celebrare culto/sermone
-
-

2. „Per quale attività sono nella mia zona di comfort?“

Alcuni partecipanti intervengono.

3. „Che attività faccio quando mi dirigo verso la zona del panico?“

Alcuni partecipanti possono intervenire, se lo desiderano.

4. „Cosa cambierebbe se avessi un mentore per questa attività?“

Singoli interventi

Questo esercizio può essere seguito da una discussione su chi del gruppo cerca un mentore o chi potrebbe già essere mentore nella sua area di competenza.

4. Schema da mettere sul pavimento

Esercizio (15 Min.)

Dopo la definizione di mentoring, i mentori creano uno spazio protetto per lo sviluppo verso l'autonomia. Il mentee desidera imparare e crescere in un'area prescelta.

Ad esempio, se decide di fare volontariato, vorrebbe imparare e diventare autonomo in questo settore. Il mentore ha il diritto di affrontare le difficoltà, i problemi e i dettagli relativi al tema del volontariato.

Il mentee vuole imparare. Questo è un prerequisito fondamentale per un percorso di apprendimento di successo. I mentori forniscono supporto durante il percorso dalla zona di comfort alla zona di apprendimento o nel successivo percorso di pratica nella zona di apprendimento.

Un mentore può fornire supporto nei seguenti modi:

1. I mentori ci aiutano ad acquisire conoscenze sul nostro tema. Possono fornire letteratura, seminari utili, conferenze e contatti ad altri esperti.
2. I mentori ci motivano a stare al passo con l'argomento e con il processo di sviluppo, anche quando le cose si fanno difficili. Credono in noi.
3. Ci aiutano a mantenere la nostra attenzione e a non evitare il problema fino al raggiungimento del nostro obiettivo.
4. Possiamo stabilire delle priorità nelle nostre conversazioni in modo da non impantarci e seguire il percorso di apprendimento passo dopo passo.
5. Ci sostengono in tutti i modi possibili. Ad esempio, se stiamo pianificando un nuovo evento, possono darci un feedback prima e dopo.

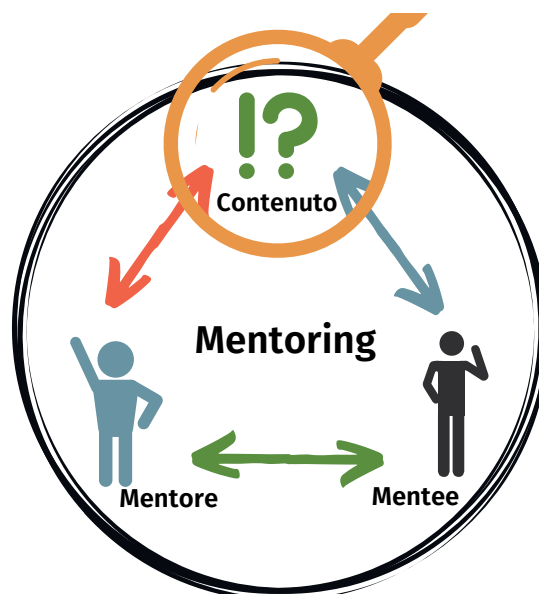
In sintesi, il mentoring nel lavoro con i giovani affronta i seguenti argomenti:

- Problemi pratici nelle attività di lavoro con i giovani
- Domande sulla vita del mentee
- Lo sviluppo spirituale del mentee
- Relazioni del mentee (Dio, altre persone, natura, la propria persona)

Letteratura:

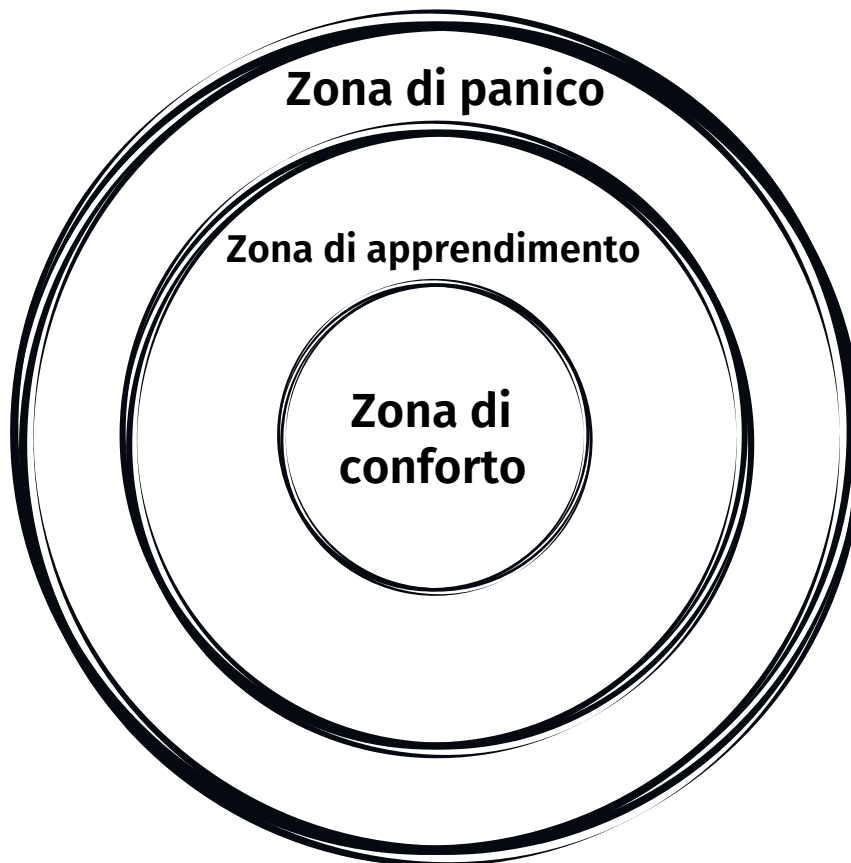
Faix, T./Wiedekind, A.: Mentoring. Das Praxisbuch. Neukirchen-Vluyn 2017.

Senniger, T.: Abenteuer leiten – in Abenteuern lernen. Münster 2000.



Foglio di lavoro

Il modello delle le zone di apprendiment



Scrivi alcune delle tue attività o priorità in ogni zona.

Cosa cambierebbe se tu avessi un mentore per i contenuti nella zona di apprendimento o di panico?

Riflessione individuale

In quali aree voglio crescere nei prossimi sei mesi?

Chi potrebbe aiutarmi in questo?

Il mio prossimo passo:

Discussione tra partner

Discussione tra partner e risultati:

In che modo i mentori supportano effettivamente?

Discussioni in piccoli gruppi

Contenuti dal lavoro con i giovani adatti al mentoring:

-
-
-
-

Essere mentore

In questi settori potrei essere un mentore per gli altri:

-
-
-
-

Palle veloci

Breve descrizione: Il gruppo sta in piedi in cerchio e deve lanciarsi e prendere il maggior numero possibile di palle.		
Categorie:	Luogo: dentro e fuori	Autore: Mirjam Link
Numero die giocatori: 6-20	Durata: 10-15 Min.	Materiale: minimo 10 palle
Età consigliabile: a partire da 12 anni	Consiglio: utilizzare differenti palle	

Breve descrizione:

Il gruppo sta in piedi nel cerchio insieme al capogruppo che ha di fronte a sé una cassetta con molte palle differenti e butta la prima palla ad una qualsiasi persona nel cerchio. Questa la prende e la passa a sua volta ad un'altra persona nel cerchio. Si continua così finché tutti hanno ricevuto la palla e questa sarà ritornata al capogruppo. Al lancio si può chiamare il nome della persona che deve ricevere la palla. La palla deve preferibilmente essere lanciata disordinatamente. L'ordine di lancio risultante è valido fino alla fine della partita. Ognuno ricorda da chi ha ricevuto la palla e a chi deve lanciarla. Inizia adesso il secondo giro. Il capogruppo lancia la prima palla alla prima persona. Poco dopo lancia la seconda palla dalla sua cassetta, poi la terza e così via. Continua a lanciare finché la cassetta non sarà vuota e le palle non saranno tornate a lui.

Si crea un'elevata dinamica, molto rumore e una situazione complessa.

Dopo la partita si possono discutere gli argomenti concentrazione, molte palle (compiti, argomenti), il collegamento tra i lanciatori ecc.

Variante:

1. Il gruppo ha soltanto 3 palle diverse e si calcola il tempo impiegato fino alla fine del gioco. Il gruppo può mettersi d'accordo e ripetere il tentativo.
2. Il gruppo non può parlare.

Letteratura:

Gilsdorf, R./Kistner, G.: *Kooperative Abenteuerspiele 2*. Kallmeyer 2001; p. 106.



CAPITOLO 3
*Mentoring-
Rapporto*

Mentoring - Rapporto

Durata: 90 min

Età:
minimo 18 anni

Gruppo:
minimo 10 persone

Ambiente e arredo:
sala per seminari,
sedie, lavagna a fogli
mobili

Autore:
Mirjam Link

Parole chiave:
Mentoring, rapporto

Obiettivi di apprendimento: Conoscere il quadrato dello sviluppo e le diverse forme di mentoring

Fonti: Faix, T./Wiedekind, A.: Mentoring. Das Praxisbuch. Neukirchen-Vluyn 2017.
Breen, M./Kallestadt, W.: Leidenschaftlich glauben – Jüngerschaft vertiefen.
8 Impulse zum geistlichen Wachstum. Marburg 2007



Svolgimento

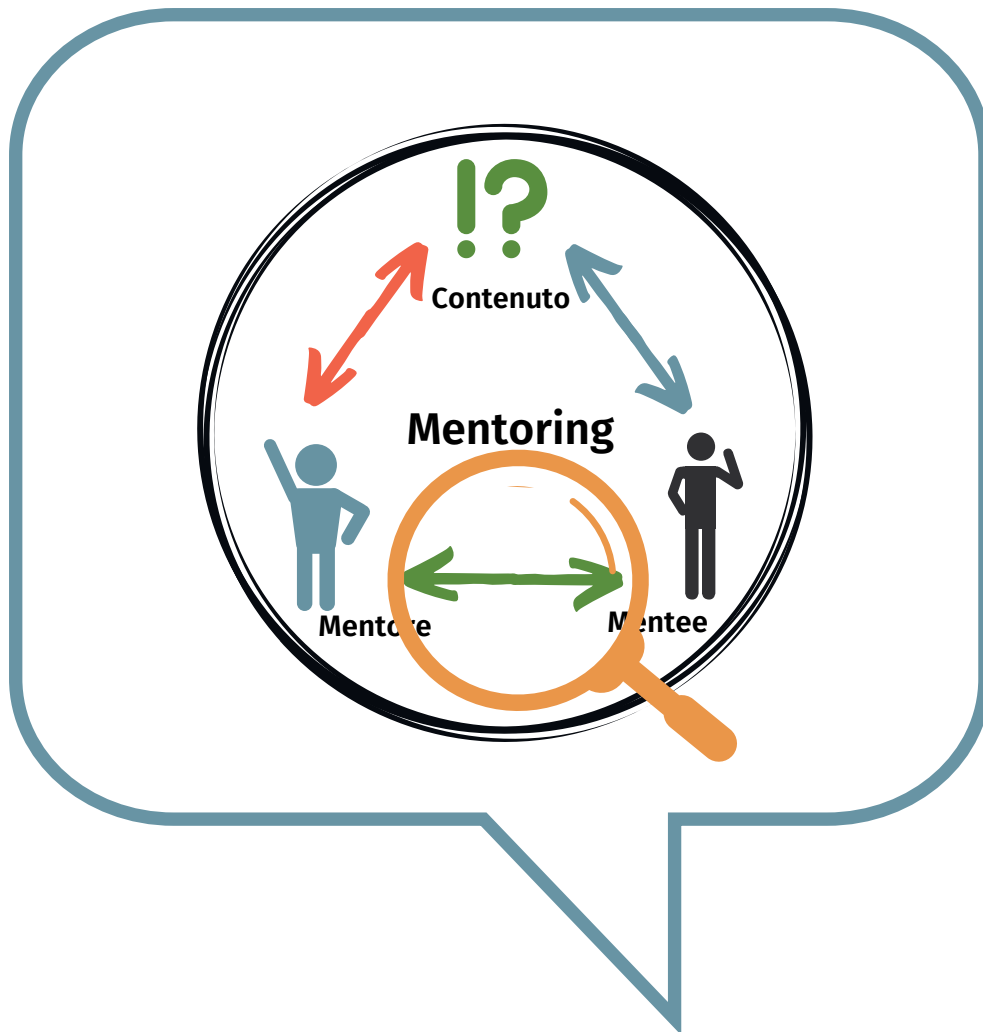
MENTORING - RAPPORTO

Tempo	Cosa	Descrizione	Obiettivo	Metodo	Materiale	Consigli
5	Inizio	I partecipanti vengono informati sul contenuto dell'unità e quando è prevista la prossima pausa.	Panoramica, orientamento per i partecipanti	Lezione	Percorso/ svolgimento scritto a mano	Presentazioni brevi, uso di flipcharts con grafica (che possono rimanere appesi)
10	Esercizio	Tutti camminano per la stanza. Il leader del gruppo nomina vari aggettivi che descrivono l'incontro tra le persone: - estraneo - gentile - cortese - amichevole - innamorato - aggressivo - ...	Introduzione al tema di come possono essere modellate diversamente le relazioni tra le persone.	Esercizio di gruppo		una breve conversazione nella stanza del gruppo. Lasciate che i partecipanti diano un nome alle loro intuizioni e ai loro sentimenti durante l'esercizio.
10	Input: Principi di base e forme di mentoring	Le diverse forme di mentoring sono spiegate con l'aiuto di un grafico (lavagna a fogli mobili / beamer/ schema sul pavimento).	I partecipanti conosceranno le diverse forme di mentoring.	Lezione	Input Parte 1 e 2 flipchart, beamer, materiale per schema sul pavimento	
10	Chi sono stati i miei mentori?	Chi sono stati i miei mentori?	I partecipanti prendono coscienza dei mentori nella loro storia di vita.	Esercizio individuale	Foglio di lavoro	
5	Riflessione	Tutti siedono in cerchio e comunicano al plenum il risultato dell'esercizio individuale.	Il gruppo riconosce quanto possano essere diversi i mentori.	Plenaria		
15	Input: Il quadrato dello sviluppo	Il quadrato dello sviluppo viene spiegato con l'aiuto di un grafico (lavagna a fogli mobili / beamer/ schema sul pavimento). In seguito il capogruppo fa domande pratiche.	I partecipanti conoscono il quadrato di sviluppo e la sua applicazione pratica.	Conferenza e giro di domande	Input Parte 3	

MENTORING - RAPPORTO

Tempo	Cosa	Descrizione	Obiettivo	Metodo	Materiale	Consigli
20	Gruppo piccolo	I piccoli gruppi riflettono ciò che hanno sentito. „Che cosa ho sentito?“ „Cosa significa questo per me?“	Approfondimento delle conoscenze acquisite per la propria pratica	Piccolo gruppo	Scrivere domande su una lavagna a fogli mobili/flipchart	
10	Presentazione	Tutti siedono in cerchio e condividono con il plenum una conclusione del lavoro del proprio gruppo.	La ricchezza di esperienza del gruppo diventa visibile.	Plenum		
5	Riflessione personale conclusione	Ognuno prende nota di un passo successivo per la propria pratica.	Orientamento, conclusione	Lezione		

Input - Mentoring - Rapporto



Si sviluppa un rapporto di mentoring tra mentore e mentee.

Questo rapporto può assumere molte forme diverse ed essere di intensità variabile.

Questo capitolo tratta le forme, compiti e principi di base del rapporto di mentoring.

1. I principi delle relazioni nel mentoring

Discorso di presentazione (5 Min.)

Il mentoring è una relazione viva. Questo rapporto ha bisogno di cure, di tempo e di tanto in tanto di riconciliazione. Un rapporto di mentoring può trasformarsi in amicizia, ma non necessariamente. Una chiara definizione del periodo di mentoring intensivo può aiutare ad evitare malintesi e delusioni.

Il mentoring è un rifugio in cui il mentee può semplicemente essere una persona e sviluppare la sua personalità. In questo rifugio possiamo tranquillamente stare fermi e aspettarci il prossimo balzo di crescita. Non c'è pressione e non c'è aspettativa di prestazioni, ma motivazione e sostegno benevolo.

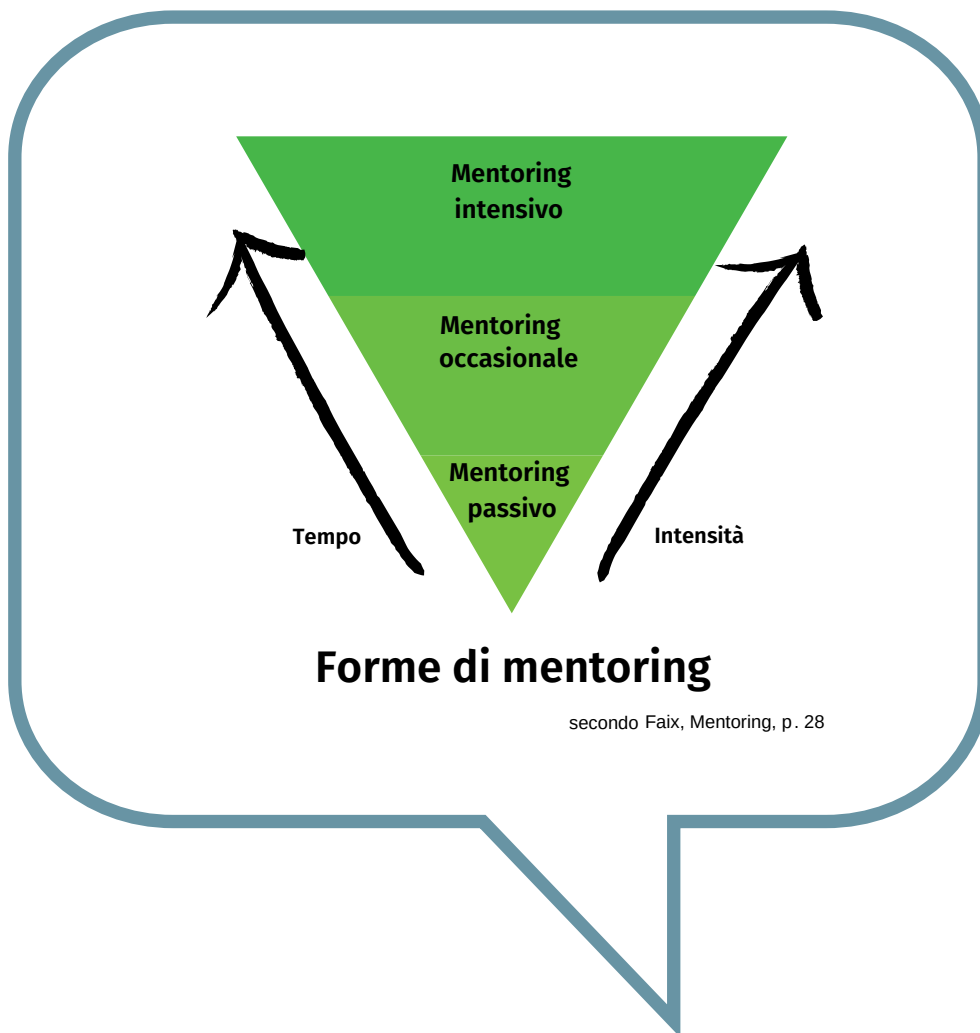
Possiamo riassumere:

1. Il compito del mentore è quello di accompagnare, incoraggiare e, se necessario, ammonire il mentee sulla via della scoperta della propria personalità.
2. Si tratta di una crescita sana e non di velocità.
3. Il mentee ha la capacità di fare il proprio lavoro, di risolvere i problemi e di prendere decisioni.
4. Il mentee sa cosa è giusto per lui e prende le proprie decisioni.
5. La base del mentoring è la fiducia e l'incontro a livello di occhi.
6. L'obiettivo del mentoring è l'indipendenza del mentee.

(cfr. Faix, Mentoring, p.39-44)

2. 2. Forme di un mentoring-rapporto

Lezione di presentazione (5 Min.)



Mentoring passivo

I mentori passivi sono persone che ci impressionano e quindi ci influenzano. Si tratta per lo più di personaggi storici la cui biografia o le cui opere ci ispirano. Nel mentoring passivo, le persone diventano modelli e insegnanti che non abbiamo mai incontrato o conosciuto personalmente, ma che tuttavia hanno una grande influenza sulla nostra vita.

I mentori passivi contemporanei possono incoraggiarci attraverso conferenze, video o eventi che abbiamo visto o attraverso la loro biografia a mettere in discussione o a confrontarci con i problemi della nostra vita.

Inoltre, ci sono ancora dei mentori inconsapevoli. Sono persone che ci hanno influenzati senza che ce ne rendessimo conto al momento. Questa influenza, che riconosciamo e comprendiamo solo a posteriori, può essere idealmente molto positiva e benefica.

Mentoring occasionale

I mentori occasionali sono persone che incontriamo spesso e di cui cerchiamo attivamente il sostegno. Non siamo legati da un'intensa relazione di mentoring. Questi mentori possono essere capigruppo, insegnanti, professori, pastori, sacerdoti o persone con funzioni simili. Quando dobbiamo prendere decisioni e in situazioni di crisi, chiediamo loro consigli e cerchiamo il loro sostegno.

Mentoring intensivo

Il mentoring intensivo richiede tempo, fiducia e spazio per lo sviluppo. I mentori intensivi ci accompagnano regolarmente e continuamente. Può trattarsi la guida spirituale, sviluppo della personalità, altri temi di vita o compiti nel volontariato.

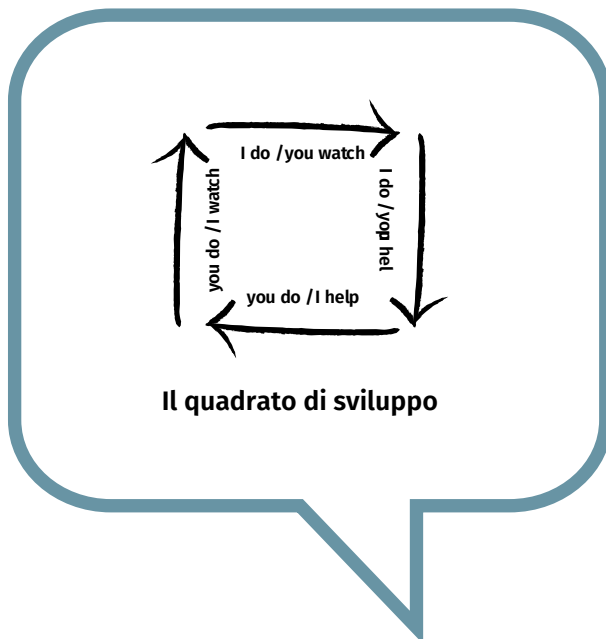
I rapporti di mentoring possono avere durate diverse. Si svolgono in conversazioni individuali o in piccoli gruppi.

(cfr. Faix, Mentoring, p. 28–35)

3. Il quadrato di sviluppo

Lezione di presentazione con domande (10 Min.)

Lo sviluppo avviene per gradi. Un obiettivo non si raggiunge con un solo balzo, ma con molti piccoli passi. Il quadrato dello sviluppo ci aiuta a capire di che tipo di guida e di sostegno ha bisogno un mentee. Il modello è spiegato qui utilizzando l'esempio di sostegno a un volontario.



I do – you watch

La prima fase è caratterizzata da un **grande entusiasmo** del mentee e da poca esperienza. Vuole imparare qualcosa e si getta pienamente nell'argomento. Il supporto del mentore è molto importante affinché l'entusiasmo si trasformi in esperienza e quindi in competenza in un'attività. All'inizio di un processo di mentoring è utile se il mentore è più direttiva. Egli dà la direzione e lo svolgimento degli incontri. È fiducioso che l'obiettivo sarà raggiunto e dà una direzione. Egli funge da modello e non mette ancora in discussione il suo approccio. In alcuni casi ci sono anche grandi incertezze in questa fase. Il mentee non osa ancora provare nulla, ma è molto affascinato. È quindi meglio se può semplicemente essere presente alle attività. Lì può osservare, è integrato e svolge prima semplici compiti. Nelle fasi di gruppo, questa fase è chiamata anche la **Forming-Phase**.

I do – you help

Nella seconda fase, l'entusiasmo del mentee per il suo lavoro diminuisce. La vera portata del soggetto e le sue **difficoltà diventano visibili**. Il mentee si sente incompetente e vuole tornare al suo entusiasmo iniziale. Crescerà e svilupperà una vera indipendenza se sarà ben guidato da un mentore in questa fase - verso quella successiva. È bene che il mentore lasci molto tempo per rispondere alle domande e alle preoccupazioni del mentee. Continua a dare indicazioni, ma è anche disposto a discutere molto. Il mentee ha compiti chiari e può sperimentare le cose. In un gruppo questa fase è la **Storming-Phase**. Senza dispute e punti di attrito, il mentee non può

andare avanti. Un ritorno all'entusiasmo iniziale non è utile a lungo termine. È possibile solo attraverso questa fase.

You do – I help

La qualità del rapporto tra mentore e mentee cambia nella terza fase. Qui può iniziare un'amicizia. Entrambi hanno attraversato insieme il punto più basso della seconda fase e ora si può promuovere attivamente **la crescita verso l'indipendenza** del mentee. L'esperienza e la competenza del mentee cresce attraverso nuovi compiti. Il mentore può ora stare al fianco del mentee come compagno e compagno di discussione. Nel volontariato sono qui i primi progetti/incontri di gruppo con la responsabilità del mentee. Il mentore può costruire una grande vicinanza al mentee e allo stesso tempo far capire che non diventeranno comunque amici o compagni. Nel lavoro con i gruppi questa fase è chiamata **Norming-Phase**.

You do – I watch

Il mentee è ora **visibilmente indipendente**. Il mentore diventa un **puntuale compagno**. Molta esperienza e pratica sono ormai diventate una competenza per il mentee. Il suo entusiasmo non è più un lampo di genio, ma gli è stata data una solida base.

La fine del rapporto di mentoring è imminente. Può essere vissuta consapevolmente e senza rimpianti. Il mentore può dare molte spiegazioni per "il tempo dopo" e mettere a disposizione del mentee le sue conoscenze. Ora non è più un modello, ma un incoraggiatore e abilitatore di un nuovo collaboratore autonomo. In un gruppo questa è la **Performing-Phase e del saluto**.

(cfr. Breen, Leidenschaftlich glauben, p. 111–126)

Dopo la lezione, è utile percorrere il quadrato dello sviluppo utilizzando uno o più esempi.

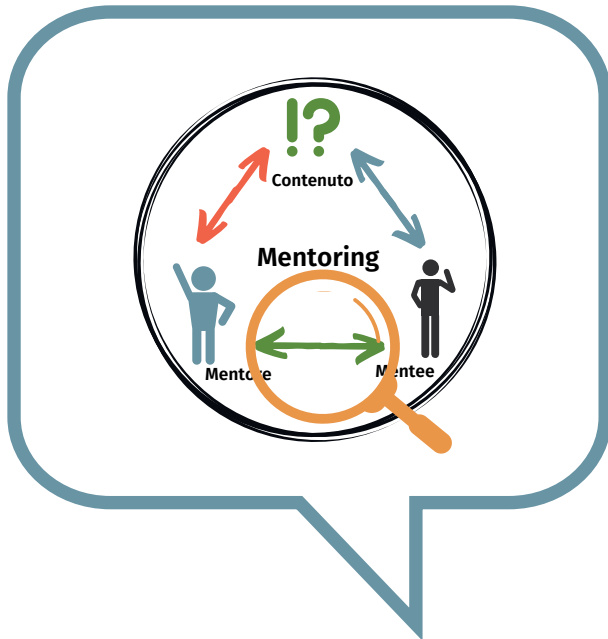
- Collaboratori di un gruppo di giovan
- Collaboratori durante un evento-tempo libero nel fine settimana
- Collaboratori del team di cucina
- e così via

Letteratura:

Faix, T./Wiedekind, A.: Mentoring. Das Praxisbuch. Neukirchen-Vluyn 2017.

Breen, M./Kallestadt, W.: Leidenschaftlich glauben – Jüngerschaft vertiefen. 8 Impulse zum geistlichen Wachstum. Marburg 2007.

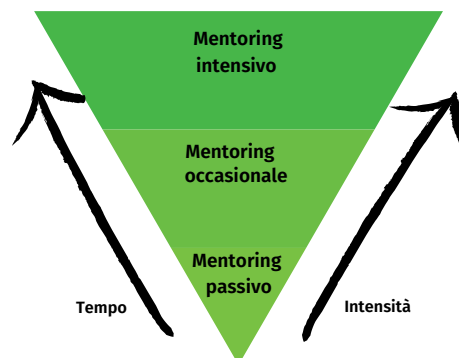
Foglio di lavoro



Basi di un mentoring-rapporto

Questo è diventato importante per me:

Forme del mentoring-rapporto



Forme di mentoring

secondo Faix, Mentoring, p. 28

Riflessione personale: I miei mentori

Mentoring passivo:

Quali sono i mentori storici e contemporanei che mi hanno influenzato?

Cosa ho imparato da loro?

Mentoring occasionale:

A quali insegnanti/pastori sono grato?

Cosa ho imparato da loro?

Sono mai stato un mentore?

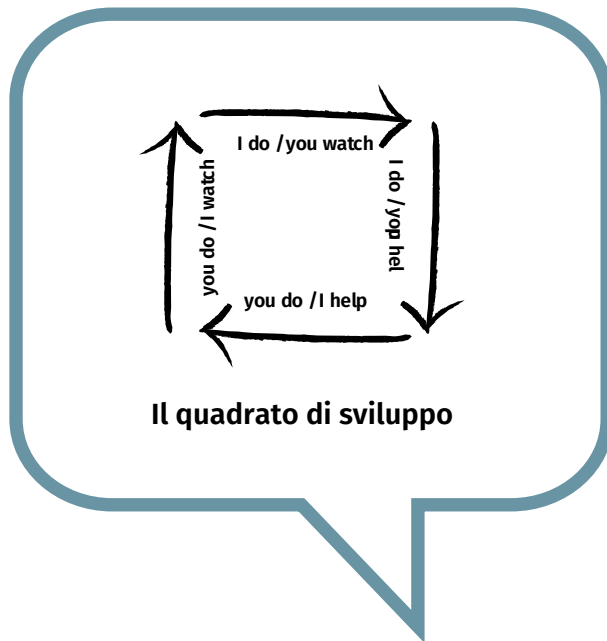
Come ho vissuto questa esperienza?

Come potrei stabilire un contatto con un mentore se non ne ho (ancora) uno?

Cosa vorrei imparare? Quale area tematica è importante?

Il quadrato di sviluppo

Esempio dalla pratica (applicazione del quadrato di sviluppo):




Discussione in piccoli gruppi:

Cosa ho sentito?

Cosa significa questo per me?

Il mio prossimo passo:



CAPITOLO 4
*Il colloquio di
mentoring*

Il colloquio di mentoring

Durata: 90 min	Età: minimo 18 anni	Gruppo: Minimo 10 persone
Ambiente e arredo: aula per il seminario, sedie, flipchart	Autore: Mirjam Link	Parole chiave: Colloquio di mentoring, obiettivi, coach- modello
Obiettivi di apprendimento: Conoscere i metodi e le procedure del mentoring-colloquio		

Fonti: Faix,T./Wiedekind, A.: Mentoring. Das Praxisbuch. Neukirchen-Vluyn 2017.
Faix, T.: Mentoring leben. Menschen durch Begleitung fördern. Berlin 2015.
Webb, K.: The Coach Model for Christian Leaders. Active Results LLC US 2019.
Breen, M./Kallestadt, W.: Leidenschaftlich glauben – Jüngerschaft vertiefen.
8 Impulse zum geistlichen Wachstum. Marburg 2007.
Senniger, T.: Abenteuer leiten – in Abenteuern lernen. Münster 2000.



Svolgimento

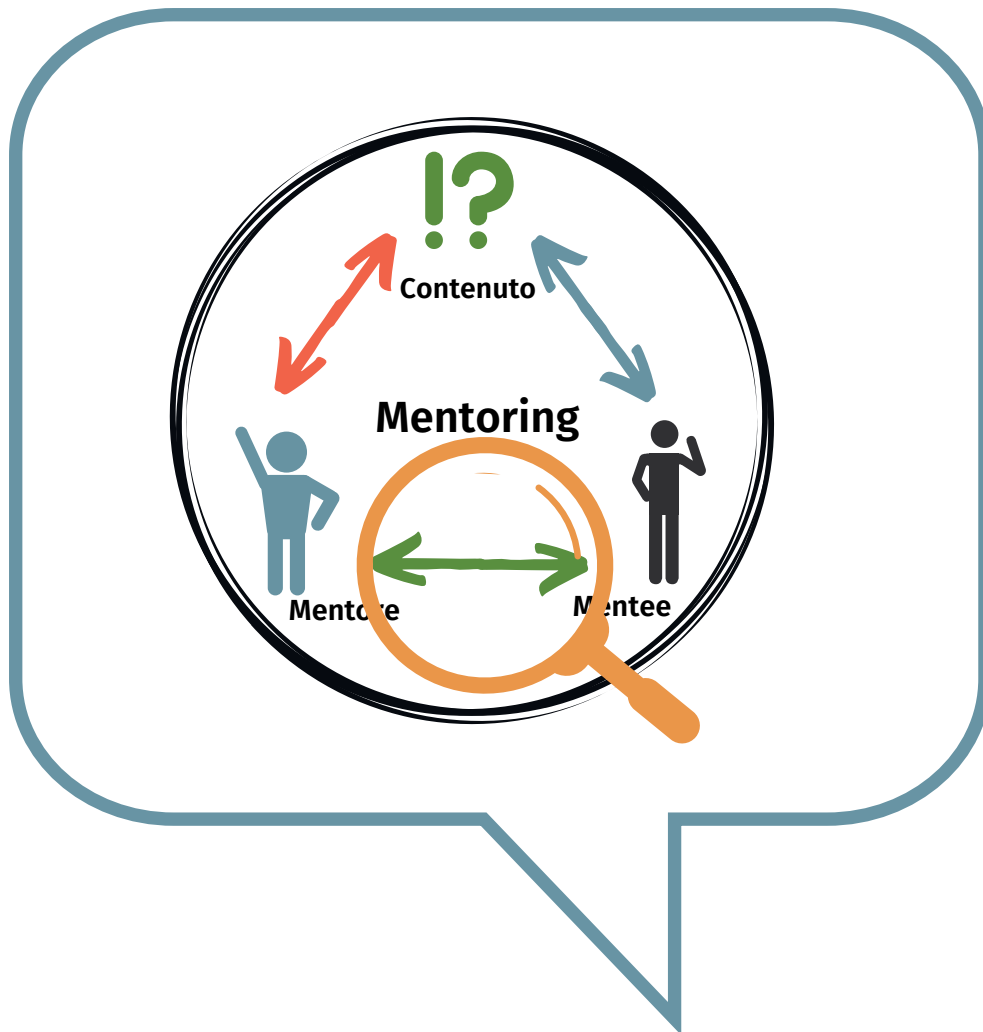
IL COLLOQUIO DI MENTORING

Tempo	Cosa	Descrizione	Obiettivo	Metodo	Materiale	Consigli
5	Inizio	I partecipanti vengono informati sul contenuto dell'unità e quando è prevista la prossima pausa.	Panoramica orientamento per i partecipanti	Conferenza	Percorso/ svolgimento scritto a mano	Presentazioni brevi, uso di flipcharts con grafica (che possono rimanere appesi)
5	„Guarda chi è seduto lì“	Un gioco dei nomi	I partecipanti sono più rilassati, impareranno i nomi e fanno un gioco dove possono ridere insieme.	Gioco di gruppo	Istruzioni	
5	Procedura di un processo di mentoring	Il capogruppo utilizza il grafico per spiegare il procedimento di mentoring.	I partecipanti hanno una prospettiva di un processo di mentoring completo nell'ambito del mentoring intensivo.	Conferenza	Input Parte 1	Scrivere le singole fasi del processo di mentoring su biglietti e metterli sul pavimento.
5	Fissare obiettivi	Il processo di mentoring comprende la definizione di obiettivi. Il capogruppo spiega i principi SMART che possono essere utilizzati per fissare obiettivi raggiungibili.	I partecipanti prendono coscienza dei mentori nella loro storia di vita.	Conferenza	Input Parte 2	Alla fine vengono formulati insieme esempi di obiettivi.
5	Quali sono i miei obiettivi?	I partecipanti formulano obiettivi per un qualsiasi momento della loro vita.	I partecipanti esercitano la loro capacità di formulare obiettivi. Esercizio individuale.	Conferenza		Suona musica soft in sottofondo. Non lasciare che i partecipanti lascino la sala, altrimenti si perde troppo tempo a causa del continuo andirivieni.
10	Colloquio di mentoring	Il capogruppo utilizza il grafico per identificare le singole fasi del colloquio di mentoring.	I partecipanti ricevono istruzioni su come sono le singole fasi di un incontro di mentoring.	Input con partecipazione di gruppi	Input Parte 3	Eventualmente aggiungere le domande al gruppo alla fine, se c'è ancora tempo.

IL COLLOQUIO DI MENTORING

Tempo	Cosa	Descrizione	Obiettivo	Metodo	Materiale	Consigli
40	Esercizio con i partner	I partecipanti formano squadre di 2 persone e si esercitano in un colloquio di mentoring con l'aiuto degli obiettivi formulati e lo svolgimento della conversazione. Dopo la metà del tempo cambiano.	I partecipanti si esercitano a condurre conversazioni.	Compito di squadra	Foglio di lavoro	
10	Condividere i risultati	I partecipanti riferiscono brevemente le loro esperienze di apprendimento durante la sessione plenaria e scrivono le domande più importanti.	Riflessione sull'esercizio dei partner	Plenaria	Carte, matite	Eventualmente basta raccogliere le domande e rispondere in un secondo momento.
5	Riflessione personale Conclusione	I partecipanti scrivono i risultati importanti o le fasi d'azione. Il capogruppo può rispondere a domande individuali e fare riferimento all'argomento successivo.	Conclusione dell'unità e prospettive.	Conferenza	Eventualmente flipchart	

Input - Parlare nel mentoring










Mentore e mentee sono in un'intensa conversazione fintanto che il rapporto di mentoring esiste.

L'argomento scelto è il contenuto della conversazione. L'atteggiamento del mentore come compagno, incoraggiatore e facilitatore determina le basi della conversazione.

1. Svolgimento di un mentoring- processo

Lezione di presentazione (5 Min.)

Il bisogno è percepito		
Primo contatto tra mentore e mentee		
Decisione per il processo di mentoring		
Accordi - Durata, frequenza delle riunioni - Aspettative, paure - Argomento, obiettivo		
Ripetizione Tutte le volte che è necessario	Preparazione degli incontri	
	Riunione di mentoring	
	Rielaborazione degli incontri	
Fine del processo di mentoring		

Nel processo di mentoring per il mentoring intensivo (vedi capitolo 2), l'inizio e la fine sono chiaramente definiti. Tale processo è mostrato nel grafico.

Si inizia con il **bisogno**. O il mentee cerca qualcuno che lo aiuti con un problema specifico. Vuole imparare. Oppure si tratta di un giovane collaboratore che segue un programma fisso in cui i nuovi collaboratori vengono accompagnati nel loro nuovo compito. Questi due modi sono utilizzati anche per **stabilire un contatto**: Il mentee cerca un mentore e il mentore offre un sostegno concreto a un collaboratore. L'offerta di mentoring può essere appropriata se il mentore vede in una persona un grande potenziale.

In un'intensa relazione di mentoring, entrambe le parti dovrebbero decidere **consapevolmente** il processo e concordare gli incontri correlati.

In una discussione vengono chiarite la frequenza e la durata degli incontri. Paure, aspettative, idee, argomenti e riservatezza possono essere chiariti qui. Viene stabilito **l'obiettivo** del processo di mentoring.

Il mentore **prepara** quindi il primo incontro di mentoring. Il rapporto di mentoring viene poi costruito attraverso incontri regolari. Il mentore ha sempre il compito di preparare e rielaborare questi incontri. Ciò include **l'auto-riflessione** e la selezione appropriata dei metodi per elaborare bene l'argomento del mentee.

Dopo un po' di tempo, **l'obiettivo** originale viene **rivisto**. In questo modo può avvenire una conferma o un riorientamento.

Il processo si conclude in modo naturale con la **fine** di un compito o si conclude dopo un tempo determinato (ad es. un anno). Questa conclusione può essere celebrata in modo appropriato. Ora entrambe le parti sono di nuovo „libere“ da questo compito e possono interrompere il contatto o trasferirlo ad un'altra forma di relazione.

(cfr. Faix, *Mentoring*, p. 57–65)

2. Fissare obiettivi

All'inizio del processo di mentoring ci sono **obiettivi chiari**. Questi obiettivi dovrebbero motivare e aiutare a mantenere il focus. Nel colloquio di mentoring si possono elaborare piccoli passi, fattibili o realizzabili in base agli obiettivi.

I **criteri SMART** di Josef W. Seifert aiutano a formulare gli obiettivi:

Specificamente

Misurabile

Azione orientata

Realistico

Terminato

Se gli obiettivi del mentee sono scritti con questo metodo, possono essere facilmente rivisti e aggiustati dopo un certo tempo.

Gli obiettivi del mentee possono trovarsi ad un livello molto pratico:

- Vorrei cucinare una semplice cena per un gruppo (15-20 persone) due volte nei prossimi sei mesi.
- Vorrei spiegare e realizzare un gioco di gruppo per bambini tre volte in tre mesi.
- Vorrei fare la preghiera mattutina di dieci minuti per i collaboratori durante il campo dei ragazzi.

(cfr. Faix, *Mentoring*. p. 23)

3. La mentoring discussione

Discorso di presentazione e domande (10 Min.)



La mentoring discussione

1. Creare contatto

La prima fase della discussione riguarda l'instaurazione di un contatto e l'acquisizione di fiducia. Il rilassamento e la sicurezza possono essere creati anche scegliendo il luogo dell'incontro. La disponibilità ad impegnarsi nel mentoring è di nuovo „verificata“ qui. Solo quando mentore e mentee sono pronti, un processo comune ha senso.

Se il mentee è stato in mentoring per un po' di tempo, si possono porre domande sull'ultimo incontro. Ad esempio, come si è comportato durante l'attuazione delle ultime fasi del processo.

- Domande al gruppo:

Come si crea un buon clima?

Quali attività comuni possono aiutare a costruire la fiducia?

Dove ci si può incontrare?

2. Tema e obiettivo

Con l'aiuto di domande, il mentore incoraggia il mentee a descrivere la sua situazione e l'argomento. Di che si tratta? Qual è il suo obiettivo? Cosa vuole ottenere entro quando? Quali sono le sue aspettative nei confronti del processo di mentoring?

Le formulazioni SMART possono essere applicate e riviste qui.

- Domande al gruppo:

Quali argomenti possono essere trattati nell'ambito del mentoring?

Fornite alcuni esempi di obiettivi utili.

3. Sviluppare soluzioni

Spesso le soluzioni non si trovano attraverso un ragionamento affilato, ma sono il risultato di processi creativi, sperimentali e ludici. In questa fase, il mentore può utilizzare vari metodi per andare alla ricerca di soluzioni.

Il punto è sostenere il mentee nel suo processo cognitivo attraverso l'ascolto attivo e buone domande.

- Domande al gruppo:

Quali metodi/procedure vi aiutano a trovare nuove soluzioni?

Le buone idee mettono già fine alla conversazione?

4. Fasi d'azione

Dopo aver trovato buone idee o riscontri, la conversazione non è ancora finita. Altrimenti il processo di sviluppo non continuerebbe. Ora si devono elaborare azioni concrete. Il mentore può sostenere il mentee ponendogli domande di riflessione per determinare 2-5 azioni che vuole realizzare entro il prossimo incontro.

- Domande al gruppo:

Come puoi ricordare i passi che hai fatto?

Qual è il numero su una scala da 1 a 10 (10 è alto) necessario per attuare il piano? Cosa ne pensi?

Quando il mentee dovrebbe rivedere il piano?

5. In conclusione

Al termine del colloquio di mentoring, il mentore riflette sul colloquio. Il mentee riceve così un feedback dal suo mentore. Il mentee dice quali nuovi insegnamenti ha acquisito e cosa ha trovato particolarmente utile.

- Domande al gruppo:

Come concluderesti un colloquio di mentoring?

Quali forme conosci e quali ti aiutano?

(cfr. Faix, Mentoring, p. 122 ss.; COACH-Modell nach Keith E. Webb)

Letteratura:

Faix, T./Wiedekind, A.: Mentoring. Das Praxisbuch. Neukirchen-Vluyn 2017.

Faix, T.: Mentoring leben. Menschen durch Begleitung fördern. Berlin 2015.

Webb, K.: The Coach Model for Christian Leaders. Active Result LLC US 2019.

Breen, M./Kallestadt, W.: Leidenschaftlich glauben – Jüngerschaft vertiefen. 8 Impulse zum geistlichen Wachstum. Marburg 2007.



Esercizio individuale - Quali sono i miei obiettivi attuali?

(Scrivi 3-5 obiettivi di diversi momenti della tua vita usando il metodo SMART)

1.

2.

3.

4.

5.

Mentoring-discussione



1. Stabilire un contatto
2. Definire il tema e gli obiettivi
3. Sviluppare soluzioni
4. Fasi di azione
5. In conclusione

Esercizio per partner

Determinate chi è il mentore e chi è il mentee. Conducete una conversazione utilizzando il grafico di procedura spiegato sopra. Potreste utilizzare uno dei vostri obiettivi dell'esercizio individuale.

Assicuratevi di finire in 20 minuti. Poi cambiate i ruoli.

Guarda chi è seduto lì!

Breve descrizione: Il gruppo gioca un gioco di nomi in due squadre

Categoria:

Luogo: interno o esterno

Autore: Mirjam Link

Numero di giocatori:
10–30

Durata:
5–10 Min.

Materiale:
coperta/grande telo

Età consigliata:
dai 12 anni in su

Consiglio:

Breve descrizione:

Il gruppo è diviso in due piccoli gruppi e si siedono vicini. Due collaboratori stendono un telo come confine tra i due piccoli gruppi. Due partecipanti siedono direttamente dietro la tela come candidati per il nome. Il capogruppo conta fino a tre e fa cadere la tela. I candidati devono rapidamente chiamare il nome della persona opposta. Il gruppo di chi è più veloce vince. Lo sconfitto va al gruppo vincente. Dopo diversi giri il gioco finisce. Idealmente ogni partecipante si è seduto una volta direttamente dietro il telo.

Letteraturar:

Senniger, T.: Abenteuer leiten. Münster 2000.

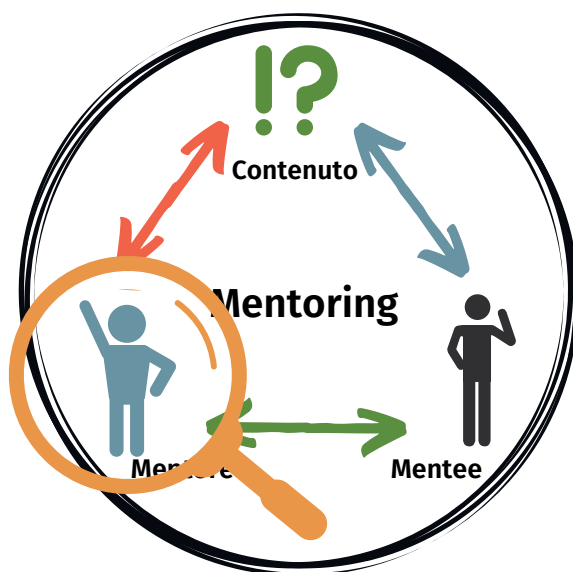


CAPITOLO 5
*Domande e
riflessione*

Domande e riflessione

Durata: 90 min	Età: minimo 18 anni	Gruppo: Minimo 10 persone
Ambiente e arredo: aula per il seminario, sedie, flipchart.	Autore: Mirjam Link	Parole chiave: Mentoring, domande, riflessioni, feedback
Obiettivi di apprendimento: I partecipanti imparano diversi tipi di domande e come porre domande utili e orientate alla soluzione.		

fonti: Faix, T./Wiedekind, A.: Mentoring. Das Praxisbuch. Neukirchen-Vluyn 2017.
Faix, T.: Mentoring leben. Menschen durch Begleitung fördern. Berlin 2015.
Friebe, J.: Reflexion im Training. Bonn 2010.
Seidel, I.: Schulungsunterlagen zur Weiterbildung Perspektiventwickler. In:
Private Unterlagen von Mirjam Link. Stuttgart Oktober 2018.
Systemische Fragen für Führungskräfte. www.trainer-akademie.de
(Zugriff am 10. 07. 2019).



Svolgimento

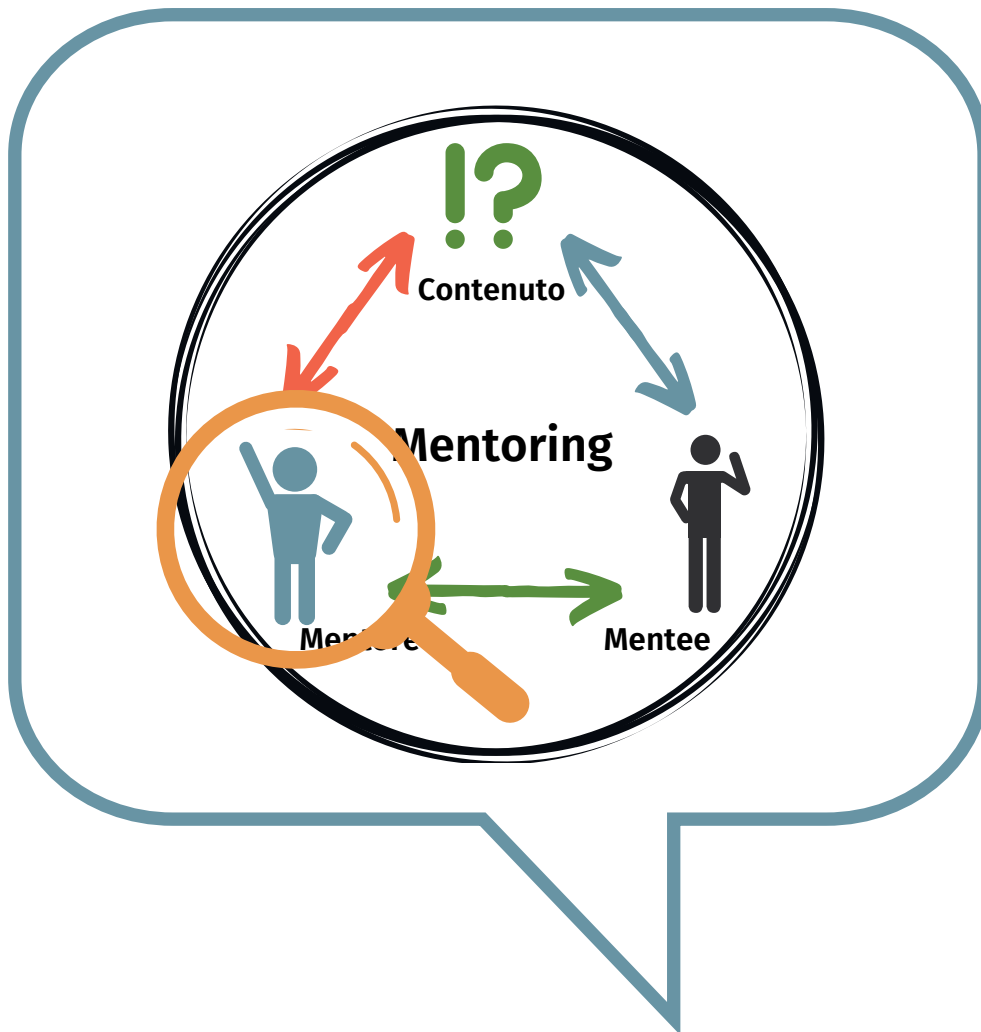
DOMANDE E RIFLESSIONE

Tempo	Cosa	Descrizione	Obiettivo	Metodo	Materiale	Consigli
5	Inizio	I partecipanti vengono informati sul contenuto dell'unità e quando è prevista la prossima pausa.	Panoramica, orientamento per i partecipanti	Conferenza	Percorso/ svolgimento scritto a mano	Presentazioni brevi, uso di flipcharts con grafica (che possono rimanere appesi)
10	Gioco domande/risposte	Tutti i partecipanti si siedono in cerchio. Un biglietto era stato incollato sotto ogni sedia. I biglietti sono stati etichettati prima del gioco sotto forma di copie domanda/risposta. Il partecipante con il foglio di carta "Domanda 1" pone al partecipante con il foglio di carta "Risposta 1" una domanda a scelta (divertente). Poi arriva la "Domanda 2" e così via fino a quando non è stato il turno di tutti i partecipanti.	Motivante gioco di gruppo per l'introduzione all'argomento "Fai domande"; i diversi tipi di domande diventano visibili	Gioco di gruppo	Carta, penne, nastro adesivo	Fissare i biglietti prima che il gruppo entri nella stanza. Se c'è ancora tempo, i partecipanti con le schede di risposta possono ancora fare una domanda a quelli con la scheda di domanda.
5	Porre buone domande	Il capogruppo spiega l'importanza delle buone domande e dell'ascolto attivo come metodo di mentoring.	I partecipanti imparano le basi del metodo di ascolto e del porre domande nel mentoring.	Conferenza	Input Parte 1	
15	Tipi di domanda	I partecipanti lavorano in piccoli gruppi (3-4 persone) su un tipo di domanda ciascuno. A tal fine possono utilizzare i documenti di input. Dopo la fase di lavoro dovrebbero presentare il loro tipo di domande in sessione plenaria e proporre domande esemplificative.	Elaborare conoscenze riguardante domande	Compito per piccoli gruppi	Carta, penne, Input Parte 2	La documentazione di input può essere stampata per tutti i piccoli gruppi..
20	Condividere risultati	I risultati di tutti i piccoli gruppi sono presentati in plenaria. Le domande che seguono vengono chiarite.	I partecipanti approfondiscono o la loro conoscenza sulle domande utili per il mentoring.	Plenaria		

DOMANDE E RIFLESSIONE

Tempo	Cosa	Beschreibung	Feinziel	Methode	Material Download	Tipps
5	Riflessione	<p>Il capogruppo fa una breve introduzione al metodo di riflessione e ai suoi obiettivi. Poi chiede al gruppo delle esperienze positive di riflessione. “Quale incontro di riflessione nel tuo passato è stato utile al tuo processo di apprendimento? “Qual è stato il motivo?”</p> <p>Possono essere presentate alcune relazioni.</p>	<p>I partecipanti combinano le loro precedenti esperienze derivanti dalle loro discussioni di riflessione con la conoscenza dei benefici dei metodi di riflessione nel mentoring.</p>	<p>Conferenza discussione di gruppo</p>	<p>Input Parte 3, schede che spiegano il metodo delle domande</p>	<p>Scrivere criteri generali per una riflessione utile..</p>
25	Metodo “domande di mano”	<p>I partecipanti compilano il foglio con le “domande a mano” su un evento che hanno scelto loro stessi. Ci sono esperienze di lavoro giovanile (campi, eventi, un anno con una squadra, ...).</p> <p>In seguito condividono i loro risultati con un altro partecipante.</p>	<p>I partecipanti praticano il metodo delle “domande a mano” sulla base delle loro esperienze.</p>	<p>Esercizio individuale (max. 10 minuti)</p> <p>Conversazione e a 2 persone (15 min.)</p>	<p>Foglio di lavoro con le “domande a mano”</p>	<p>Impostare il tempo per il passaggio alla fase di discussione in modo che ogni partecipante possa avere la parola.</p>
5	Applicazione del metodo della “domanda a mano”; Chiusura	<p>Nella discussione di gruppo vengono raccolte diverse situazioni nelle quali è possibile utilizzare il metodo della “domanda a mano”.</p> <p>L’unità viene quindi conclusa e ai partecipanti viene data un’anteprima dell’argomento successivo.</p>	<p>Conclusione dell’unità e prospettive</p>	<p>Discussione di gruppo, conferenza</p>	<p>Eventualment e flipchart</p>	

Input - Domande e riflessione



Strumenti di lavoro

Nel mentoring, le domande buone e intelligenti sono lo strumento più importante per una conversazione utile. Questo capitolo tratta dell'arte di fare buone domande e dei diversi tipi di domande. È particolarmente importante che i mentori siano in grado di ascoltare attivamente, di porre domande intelligenti e di riflettere.



Ascolto attivo



domande mirate



**riflessioni
valorizzanti**



Strumenti di lavoro

1. Porre buone domande

Lezione di presentazione (5 Min.)

Per poter fare delle buone domande, dobbiamo prima ascoltare. Non noi stessi, ma il mentee. Funziona meglio quando si smette di parlare.

Ascolto attivo

- con il cervello
- per corpo
- in modo intuitivo
- con parole
- in comunione con lo Spirito Santo

Insieme al gruppo si può definire l'aspetto dell'ascolto attivo.

Esempio:

Cosa significa ascoltare con la mente?

- lo preparo le conversazioni.
- Riconosco ciò che mi distrae e lo scrivo.
-
-

...

Fare buone domande

Le domande buone e intelligenti spesso nascono dall'ascolto attivo. Sono facili da comprendere e possono avere una risposta breve. Domande intelligenti fanno riflettere il mentee e gli permettono di acquisire consapevolezza di sé. Lo accompagnano nel cammino di riflessione e di riorientamento delle sue azioni.

Le buone domande contribuiscono:

- a focalizzare
(Su quale parte del grande tema vuoi concentrarti?)
- ad allargare la consapevolezza
(Qual è la questione di fondo?)
- a chiarire un argomento
(Cosa intendi esattamente?)
- a confermare una decisione
(Puoi ripetere la richiesta un'altra volta?)

Le domande nel mentoring dovrebbero portare in superficie ciò che è già presente nel mentee. Non dovrebbero ostentare la sua ignoranza. Sono spesso domande che portano a cambiamenti.

(cfr. Seidel, Weiterbildung Perspektiventwicklerin, Seminarunterlagen)

2. Porre buone domande*Esercizio di gruppo (15 Min.)*

Ogni piccolo gruppo prepara un tipo di domanda, formula domande esemplificative e le presenta al gruppo in plenaria. I piccoli gruppi possono usare appunti e penne per la presentazione.

Domande aperte

Le domande aperte sono introdotte con le parole pronomi interrogativi. Aiutano il mentee ad aprire i propri processi di pensiero.

Come/da cosa/di cosa/dove/cosa/chi

Alle **domande** aperte non si può rispondere con un **sì** o un **no**, altrimenti sarebbero domande chiuse. Le domande chiuse non aiutano il mentoring. Anche la domanda „perché“ dovrebbe essere evitata. Questo spesso porta a una ricerca della colpevolezza e questa ricerca non aiuta.

Domande ipotetiche e circolari

Ipotetiche domande incoraggiano il mentee a cambiare il suo punto di vista. Mentalmente si prendono nuove strade. In questo modo si possono trovare nuove soluzioni anche nella realtà.

- E se ...?

- Se tu avessi tre desideri ...

- Supponiamo ...

Le domande **circolari** non sono dirette, ma mettono in discussione e aprono la propria opinione.

- Cosa ne pensi di questo?

- Se XY una volta dicesse chiaramente quello che pensa, cosa direbbe?

Domande orientate alla soluzione

Il mentee dovrebbe trovare da solo le risposte al suo argomento o al suo problema. Le **domande orientate** alla soluzione attivano le risorse del mentee e indicano la strada verso una buona soluzione.

- In quali situazioni hai fatto buone esperienze in questo modo?

- Quando/dove non si è verificato il problema?

- Cosa c'era di diverso?

- Come potresti fare di più?

Questioni decisionali

Per giungere a una conclusione, a volte è utile che il mentore metta il mentee di fronte a una decisione ponendogli delle domande.

- Ora, se tu avessi tre scelte ...

Nel libro di Tobias Faix sul mentoring, alle pagine 126 e segg. si trovano molte domande utili su vari argomenti di mentoring.

3. Riflessione valorizzante

La riflessione è un'altra base importante nel mentoring.

Attraverso processi di riflessione è possibile:

- elaborare le esperienze del mentee (al di fuori del mentoring)
- riconoscere e denominare il progresso dell'apprendimento nel processo di mentoring
- effettuare valutazioni intermedie nel processo di mentoring

La riflessione riguarda prima di tutto la propria percezione. Segue l'interpretazione delle proprie sensazioni e la descrizione delle possibili conseguenze.

(cfr. Faix, *Mentoring leben*, p. 25)

Eine einfache und hilfreiche Reflexionsmethode ist die der 5-Finger-Reflexion.

Letteratura:

Faix, T./Wiedekind, A.: *Mentoring. Das Praxisbuch*. Neukirchen-Vluyn 2017.

Faix, T.: *Mentoring leben. Menschen durch Begleitung fördern*. Berlin 2015.

Friebe, J.: *Reflexion im Training*. Bonn 2010.

Seidel, I.: *Schulungsunterlagen zur Weiterbildung „Qualifizierung zum Perspektiventwickler“*.

Private Unterlagen von Mirjam Link. Stuttgart Oktober 2018.

Systemische Fragen für Führungskräfte: www.trainer-akademie.de

4. Riflessione con 5 dita



Pollice: Quale azione è stata davvero grande?

Indice: Cosa ho imparato?

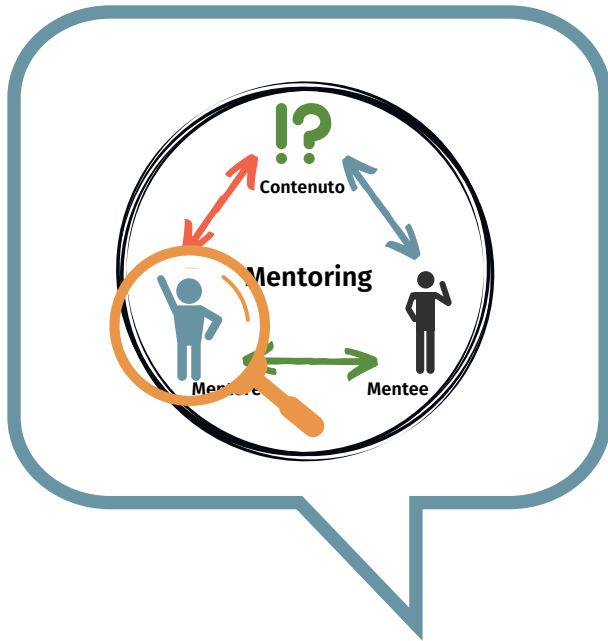
Medio: Cosa mi ha davvero fastidito

Anulare: Com'è stato il mio rapporto con il mio obiettivo/senso/la mia fede?

Mignolo: Cosa non ho considerato abbastanza? Cosa ho dimenticato?

Tutta la mano: Quali sono i miei desideri per il tempo a venire?

Foglio di lavoro



Ascolto attivo

Domande intelligenti

Tipi di domande

Risolvi un tipo di domanda nel il tuo piccolo gruppo. Mettete insieme delle domande esemplificative e poi presentatele a tutto il gruppo.

Domande aperte

Domande ipotetiche e circolari

Domande orientate alla soluzione

Domande decisionali

Mi piacciono queste domande e voglio usarle come mentore:

Riflessione

Utilizzo della riflessione nel mentoring:

-
-
-

Applicazione del metodo di riflessione a 5 dita (situazioni, argomenti):

-
-
-

Altri risultati sul tema riflessione:

-
-
-



CAPITOLO 6
*Mentoring in piccoli
gruppi*

Mentoring in piccoli gruppi

Durata: 90 min

Età:
minimo 18 anni

Gruppo:
minimo 10 persone

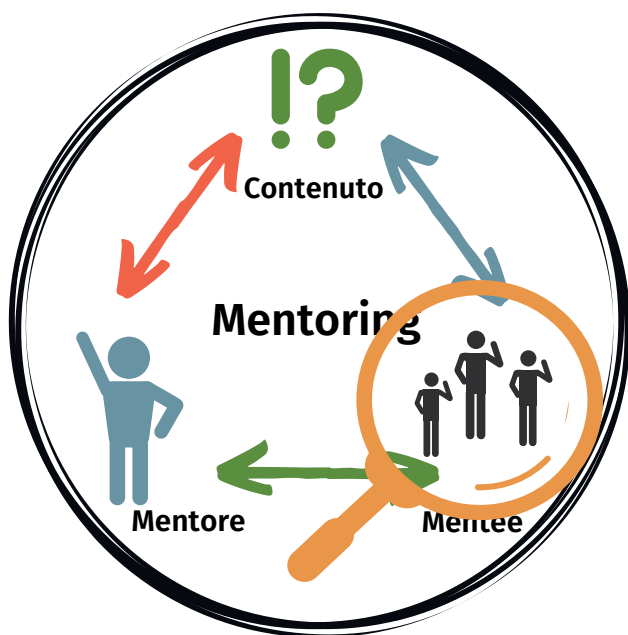
Ambiente e arredo:
aula per il seminario,
sedie, flipchart

Autore:
Mirjam Link

Parole chiave:
Mentoring, piccolo
gruppo, cerchio di
studio

Obiettivi di apprendimento: I partecipanti acquisiscono la capacità di guidare il mentoring in piccoli gruppi. Possono utilizzare il cerchio di apprendimento come metodo per condurre le discussioni.

Fonti: Faix, T./Wiedekind, A.: Mentoring. Das Praxisbuch. Neukirchen-Vluyn 2017.
Faix, T.: Mentoring leben. Menschen durch Begleitung fördern. Berlin 2015.
Schneider, C.: Schulungsunterlagen zur Weiterbildung
„Qualifizierung zum Perspektiventwickler“.
Documentazione privata di Mirjam Link. Stoccarda ottobre 2018.
Contatto per mail con Christoph Schneider del 19. luglio 2019.



Svolgimento

MENTORING IN PICCOLI GRUPPI

Tempo	Cosa	Descrizione	Obiettivo	Metodo	Materiale	Consigli
5	Inizio	I partecipanti vengono informati sul contenuto dell'unità e quando è prevista la prossima pausa.	Panoramica, orientamento per i partecipanti	Conferenza	Percorso/ svolgimento scritto a mano	Presentazioni brevi, uso di flipcharts in grafica (che possono rimanere appesi)
10	Gioco del quadrato	Il capogruppo fa una domanda e dà quattro possibili risposte, una per ogni angolo. I partecipanti si posizionano in base alle loro risposte. Ad esempio: ai quattro angoli di una stanza vengono date quattro possibili risposte. Quando tutti hanno trovato la loro risposta, possono parlare brevemente nei piccoli gruppi appena creati.	I partecipanti si posizionano su un argomento e conoscono meglio gli altri partecipanti.	Gioco di gruppo	Preparate cinque domande che si adattino al gruppo e non siano troppo profonde; fare domande piuttosto divertenti e informative.	Alla fine del gioco, una domanda può essere utilizzata per dividere in piccoli gruppi per gli esercizi (vedi sotto). Così la formazione del gruppo è casuale e già completata.
5	Mentoring in piccoli gruppi	Il mentoring di piccoli gruppi viene descritto con due obiettivi. Sia come piccolo gruppo nello sviluppo della comunità, sia come piccolo gruppo tematico.	I partecipanti si fanno un'idea delle possibilità di mentoring in piccoli gruppi.	Conferenza	Input Parte 1	I documenti di input possono essere stampati per tutti i piccoli gruppi.
5	Input circolo di apprendimento	Il circolo di apprendimento è un metodo per organizzare le discussioni in piccoli gruppi in modo mirato.	I partecipanti imparano a conoscere il circolo di apprendimento e il suo utilizzo nel mentoring	Conferenza	Input Parte 2	I documenti di input possono essere stampati per tutti i piccoli gruppi.
20	Mentoring in piccoli gruppi Pratica	I partecipanti si trovano in piccoli gruppi di 4-5 persone. Ogni persona assume un ruolo nel piccolo gruppo: 1. mentore 2. mentee 3. altri partecipanti Il mentore apre il giro e conduce la discussione. In questa prima fase di esercizio, due partecipanti assumono il ruolo di mentee. Ognuno di loro ha 7 minuti per una domanda (la più semplice possibile). Dopo, c'è un cambio di ruoli e una breve riflessione.	I partecipanti si esercitano a condurre conversazioni in piccoli gruppi con l'aiuto del cerchio di apprendimento.	Cerchio di apprendimento Input Input 2	Eventualmente i piccoli gruppi possono essere divisi in anticipo (si risparmia tempo nella formazione dei gruppi). Se nei piccoli gruppi ci sono collaboratori esperti, questo può semplificare la conversazione all'inizio. All'inizio non dovrebbero essere scelti argomenti difficili.	

MENTORING IN PICCOLI GRUPPI

Tempo	Cosa	Descrizione	Obiettivo	Metodo	Materiale	Consigli
10	Riflessione e domande	Il gruppo si riunisce nuovamente in sessione plenaria. Una persona per ogni piccolo gruppo riferisce sull'andamento dell'esercizio e sulle domande che sono sorte.	I partecipanti riflettono sulle loro esperienze nell'esercizio e possono fare domande.	Discussione in plenaria		
5	Regole del gioco e svolgimento della conversazione	Dopo le prime esperienze di conduzione delle discussioni, le "regole del gioco" per i processi di mentoring contribuiscono a creare un'utile atmosfera di discussione.	I partecipanti imparano le regole del gioco per il loro ruolo di mentori.	Conferenza	Input 3 e 4	Impostare il tempo per il passaggio alla fase di conversazione in modo che ogni partecipante possa intervenire.
25	Mentoring in piccoli gruppi pratica	I partecipanti continuano a esercitarsi negli stessi piccoli gruppi. Ogni persona assume un ruolo nel piccolo gruppo (mentore, mentee, partecipante). Questi ruoli cambiano dopo ogni conversazione. Il mentore apre il giro e conduce la discussione. In questa prima fase di esercizio, tocca a due partecipanti di fare da mentee. Ognuno di loro ha 7 minuti per una domanda (la più semplice possibile). In seguito si cambia e si riflette brevemente.	I partecipanti si esercitano a condurre conversazioni in piccoli gruppi con l'aiuto del cerchio di apprendimento.	Esercizio in piccoli gruppi	Cerchio di studio Input 2	Se necessario, i piccoli gruppi possono essere formati in anticipo (si risparmia tempo nella ricerca dei gruppi). Se nei piccoli gruppi ci sono collaboratori esperti, questo può semplificare la conversazione all'inizio. All'inizio non dovrebbero essere selezionati difficili "argomenti problematici".
5	Auto-riflessione Chiusura	Ogni partecipante ha la possibilità di scrivere le proprie domande e risposte.			Foglio di lavoro	

Input - Mentoring in piccoli gruppi



Il mentoring nel lavoro con i giovani può avvenire in relazioni individuali o in piccoli gruppi. In un piccolo gruppo la soglia di inibizione a partecipare è più bassa. Anche la componente temporale gioca un ruolo importante.

Un collaboratore esperto può seguire allo stesso tempo alcuni giovani collaboratori in un semplice mentoring processo.

1. Mentoring in piccoli gruppi

Un mentore può normalmente accompagnare un piccolo gruppo di 3-5 allievi. Sarebbe bene se lui stesso fosse in una relazione di mentoring o in un piccolo gruppo con altri mentori. In un piccolo gruppo i mentee imparano non solo dal mentore, ma anche l'uno dall'altro. La dinamica di gruppo può creare un'alta energia e velocità.

Piccoli gruppi nello sviluppo della comunità

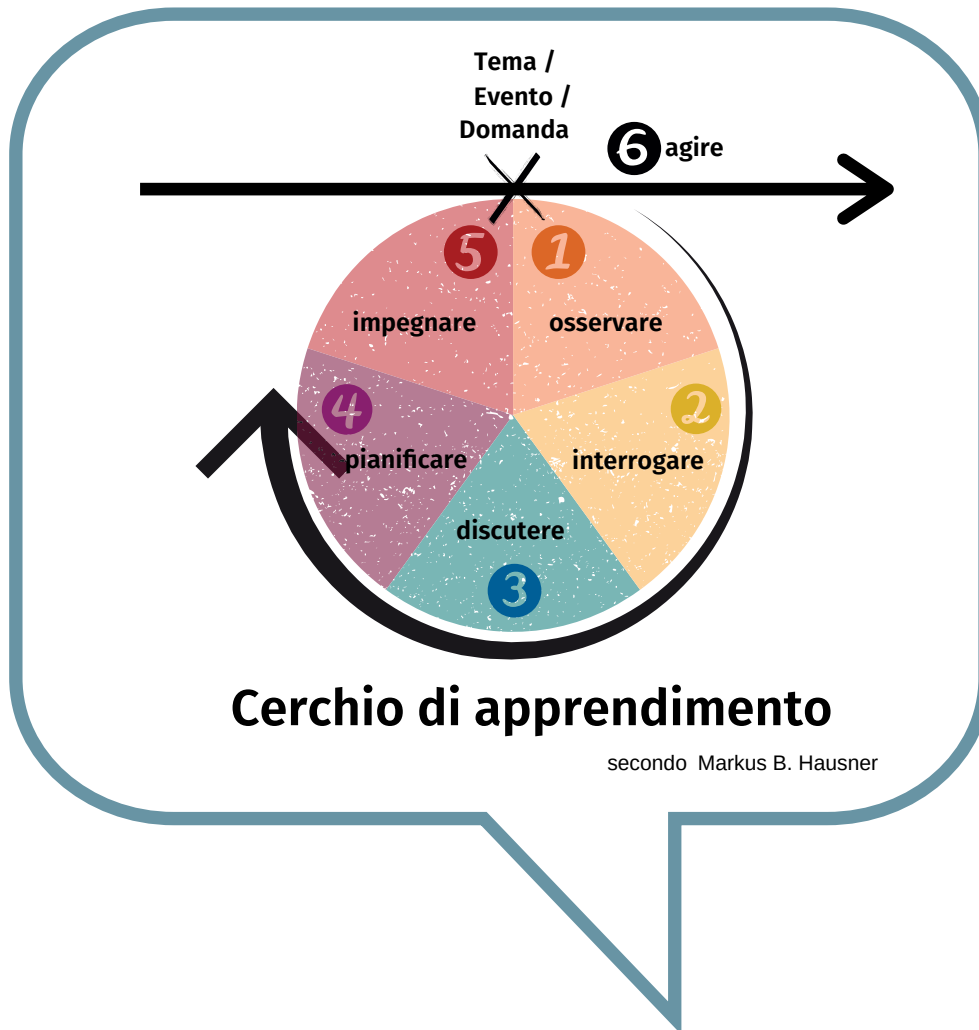
Si possono formare piccoli gruppi all'interno di una chiesa/organizzazione o di una comunità. Se un'intera area di lavoro (per esempio il lavoro giovanile o il lavoro dei giovani e degli adulti) è co-strutturata dal mentoring di piccoli gruppi, questo ha un forte effetto stabilizzante su tutta la comunità ecclesiale e sulla formazione dei giovani. (Per saperne di più su questo nel capitolo 7: Mentoring nello sviluppo della comunità e dell'organizzazione)

Piccoli gruppi a tema

Tuttavia, ci sono anche piccoli gruppi che si incontrano su un tema specifico su base sovraregionale e interconfessionale. Se i partecipanti non possono incontrarsi così spesso o vivono lontano l'uno dall'altro, i luoghi di incontro digitali come Skype o Zoom sono un modo utile per mantenere vivo il processo di mentoring. Questi piccoli gruppi possono essere creati attraverso aree di lavoro comuni, congressi, formazione continua o altri processi di networking.

(cfr. Faix, Mentoring, p. 184 s.)

2. Il cerchio di apprendimento



Il cerchio di apprendimento (secondo Marcus B. Hausner) è una guida utile per il processo di mentoring delle conversazioni in piccoli gruppi.

La conversazione inizia con un evento nella vita del mentee che solleva una domanda. Una domanda per la quale cerca una risposta nella conversazione con gli altri e nella risposta vorrebbe includere anche la prospettiva di Dio.

1. Osservare

Il mentee descrive una situazione/evento della sua vita che lo sta occupando. Dovrebbe scegliere un argomento sul quale vuole crescere. Il mentee espone le sue reazioni e i suoi sentimenti precedenti in questa situazione.

2. Interrogare

I partecipanti del piccolo gruppo possono ora fare domande. Domande che aiutano il mentee a capire meglio la sua situazione. In questo modo ottiene una visione più completa, una prospettiva diversa o nuova.

3. Discutere

In questa fase gli altri partecipanti parlano delle loro impressioni. Potrebbero già avere le loro esperienze, idee spontanee e consigli.

Il mentore dovrebbe moderare questa fase in modo molto chiaro, affinché il mentee non sia bombardato di consigli e le esperienze degli altri partecipanti occupino troppo spazio.

I primi tre passi hanno aiutato il mentee a chiarire il proprio punto di vista dal quale iniziare ad agire.

4. Pianificare

Ora seguono i primi piani. Il mentee pensa alle sue possibilità. Raccoglie i diversi modi e approcci alle soluzioni che si offrono a lui attraverso i primi tre passi.

5. Impegnare

Il mentee decide una soluzione e stabilisce un prossimo passo concreto. Permette agli altri partecipanti del piccolo gruppo di fare delle domande. Il mentore può suggerire che uno dei partecipanti chiami o scriva un messaggio al mentee nelle prossime settimane. In questo modo riceve un sostegno concreto.

6. Agire

Ora si tratta di realizzare il progetto. Il mentee ha finito la discussione e compie il passo concreto nella sua vita.

Alla fine, il mentore o un partecipante del gruppo può pregare per lui e per il suo progetto e benedirlo.

(Fonte: <https://www.youtube.com/watch?v=wcqdm6WDvqo> del 22. 07. 2019)

3. Regole di gioco per piccoli gruppi

(Input 5 min.)

Fiducia

Ci trattiamo l'un l'altro in modo aperto e onesto, nell'amore, nell'accettazione e nel perdono.

Ci occupiamo in modo confidenziale di ciò che viene discusso.

Responsabilità

Assumiamo responsabilità per nostra vita e per nostre azioni.

Diamo il nostro contributo secondo le nostre possibilità.

Impegno

Ci rispettiamo a vicenda venendo alle riunioni in modo affidabile, puntuali e preparati.

Fissiamo obiettivi realistici per il nostro viaggio e vogliamo raggiungerli.

Cambiamento

Siamo pronti a mettere in discussione le vecchie abitudini e ad imparare cose nuove.

Siamo pronti a confrontarci con nuove persone in gruppi che cambiano.

(cfr. M. Hausner, L.E.B.E.N.)

Svolgimento (ca. 7 min. a persona)

Il processo aiuta il mentore a moderare un piccolo gruppo nelle domande di un mentee in 7 minuti.

1. Breve descrizione dell'evento. Qual è esattamente la tua domanda?
2. Domande degli altri con l'obiettivo di consentirti di chiarire il passo successivo.
3. Questo ti ha suggerito un possibile passo successivo?
4. Se è così, cerca di formularlo nel modo più concreto e vincolante possibile.
5. Altrimenti cosa puoi fare in seguito per agire?
6. Possiamo chiedere ad altri al prossimo incontro del piccolo gruppo cosa è diventato?

(da: E-Mail di Christoph Schneidera Mirjam Link del 19. luglio 2019)

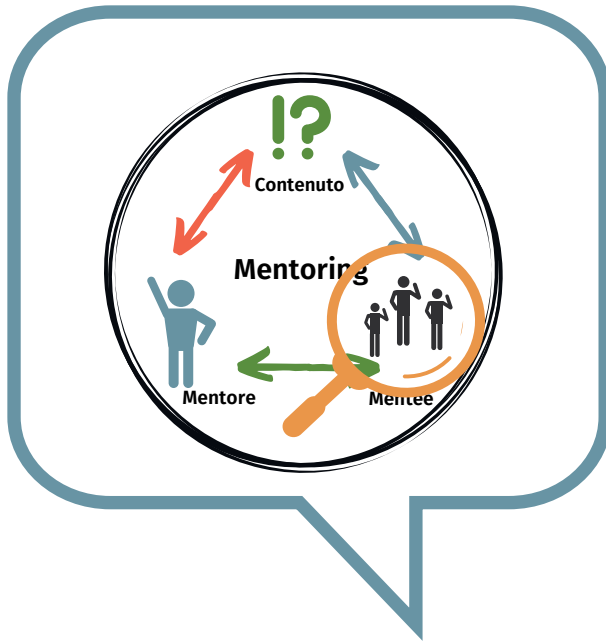
Letteratura:

Faix, T./Wiedekind, A.: Mentoring. Das Praxisbuch. Neukirchen-Vluyn 2017.

Faix, T.: Mentoring leben. Menschen durch Begleitung fördern. Berlin 2015.

Schneider, C.: Documentazione di formazione „Qualifica a “pianificatore” di prospettive. Documentazione privata di Mirjam Link. Stoccarda ottobre 2018.

Contatto per mail con Christoph Schneider del 19. luglio 2019.

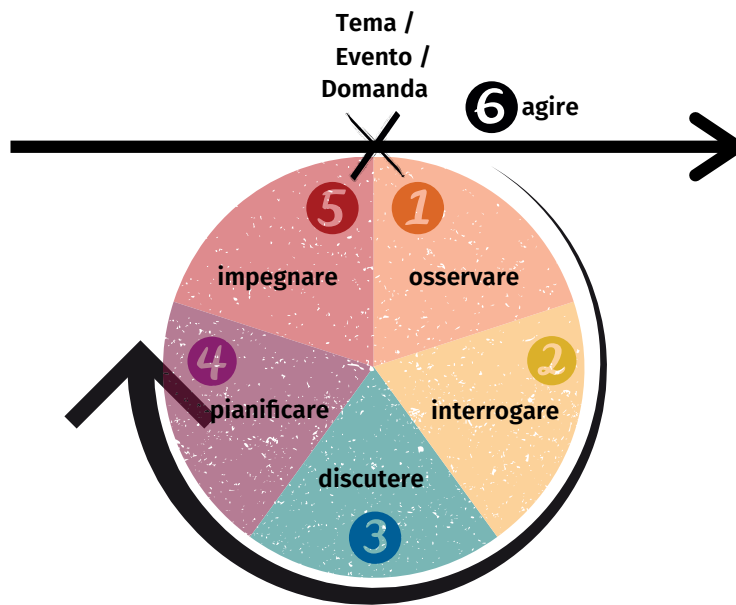


1. Mentoring in piccoli gruppi

Piccoli gruppi nello sviluppo della comunità

Piccoli gruppi a tema

2. Il cerchio di apprendimento



Cerchio di apprendimento

secondo Markus B. Hausner

Osservare

Domandare

Discutere

Pianificare

Impegnare

Agire

3. Esercizio pratico nel piccolo gruppo parte 1

Annotazioni sulla conversazione:

Riflessione sul mio ruolo (mentore, mentee, partecipante):

4. Regole del gioco e della conversazione

Regole del gioco per una discussione di mentoring:

Durata di 7 minuti per discussioni in piccoli gruppi:

5. Esercizio pratico nel piccolo gruppo parte 2

Annotazioni sulla conversazione:

Riflessione sul mio ruolo (mentore, mentee, partecipante):



CAPITOLO 7
*Mentoring nella
comunità*

Mentoring nella comunità

Durata: 90 min

Età:
minimo 18 anni

Gruppo:
minimo 10 persone

Ambiente e arredo:
aula per il seminario,
sedie, flipchart

Autore:
Mirjam Link

Parole chiave:
Mentoring, sviluppo
della comunità

Obiettivi di apprendimento: I partecipanti impareranno a conoscere esempi di concetti di mentoring funzionanti nella comunità e in altre organizzazioni di lavoro con giovani cristiani. Sviluppano idee per il proprio contesto.

Fonti: Faix, T./Wiedekind, A.: Mentoring. Das Praxisbuch. Neukirchen-Vluyn 2017.
Faix, T.: Mentoring leben. Menschen durch Begleitung fördern. Berlin 2015.
Kotter, J. P.: Das Pinguin-Prinzip. Wie Veränderung zum Erfolg führt. München 2006.
Kotter, J. P.: Leading Change. München 2011.

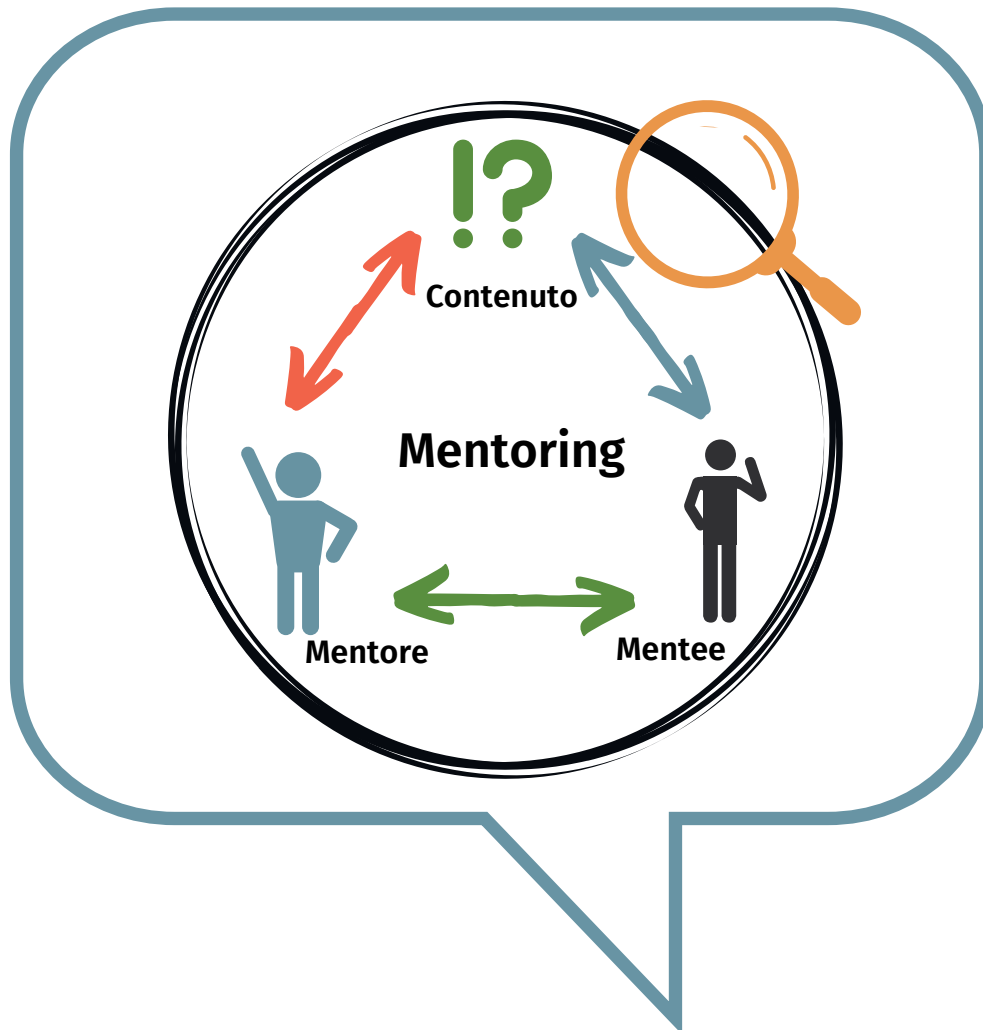


Svolgimento

MENTORING NELLA COMUNITÀ

Tempo	Cosa	Descrizione	Obiettivo	Metodo	Materiale	Consigli
5	Inizio	I partecipanti imparano di cosa tratta questa unità, il loro obiettivo e quando è prevista la prossima pausa.	Panoramica, orientamento per i partecipanti	Conferenza	Percorso/ svolgimento scritto a mano	Presentazioni brevi, uso di flipcharts con grafica (che possono rimanere appesi)
5	Gioco con mollette	Ogni partecipante riceve 5 mollette per i vestiti e le attacca ai propri vestiti. Con un chiaro segnale di partenza la gara inizia. Ogni turno di gioco dura 2 minuti. 1. variante: I partecipanti cercano di sbarazzarsi di tutte le mollette e li attaccano ai vestiti degli altri partecipanti. Vince il partecipante con il minor numero di mollette. 2. variante: I partecipanti cercano di sbarazzarsi delle mollette degli altri partecipanti e li attaccano ai propri vestiti. Vince il partecipante con il maggior numero di mollette.	Per un'atmosfera leggera e accogliente, molta interazione e grande divertimento nel gruppo	Gioco di gruppo	Moltissime mollette (almeno 5 per ogni giocatore), fischietto o musica per dare il via al gioco.	
10	Mentoring nella comunità	Se mentoring è inserito all'interno di una struttura fissa (vita in comunità, accompagnamento di collaboratori, lavoro con i giovani) può essere un importante supporto per la crescita personale e spirituale del mentee. Allo stesso tempo si crea una buona base per la costruzione di una comunità.	I partecipanti vengono a conoscere esempi di concetti di un mentoring funzionante nella comunità e in altre organizzazioni dove si lavora con giovani cristiani.	Conferenza	Input Parte 1-3	Si possono proiettare alcuni videos con il beamer.
20	Gruppo piccolo	Cosa ho sentito? Cosa significa? Ogni gruppo è invitato ad annotare 3 tra i principali apprendimenti.	I partecipanti riflettono su quanto hanno ascoltato e cercano di comprendere cosa è importante per loro stessi e nel loro contesto.	Lavoro in piccoli gruppi	Flipcharts, carta per ogni gruppo, matite, (Edding)	
10	Presentazione	Ogni gruppo piccolo presenta in plenaria le proprie conoscenze acquisite (con o senza flashchart)	I contenuti dello studio più importanti del piccolo gruppo si mettono a disposizione di tutti.	Plenaria	Panelli o flipcharts, carta, matite, (Edding) nastro adesivo per fissare i risultati dei gruppi	
5	Riflessione, chiusura	Ogni partecipante ha la possibilità di annotare proprie domande e risposte; uno sguardo alla prossima unità.			Foglio di lavoro	

Input - Mentoring nella comunità



Secondo la definizione di base (vedi capitolo 1), il mentoring offre un rifugio per lo sviluppo. Può anche fornire un rifugio per lo sviluppo spirituale in una comunità. I discepoli di Gesù hanno probabilmente beneficiato e imparato soprattutto dalla vita (quotidiana) insieme a Lui. Nei rapporti di mentoring, i cristiani più esperti possono diventare operatori di sviluppo per le questioni di fede dei giovani.

Se questo mentoring individuale o di gruppo nella comunità viene integrato in un concetto globale, la fede cristiana può diventare una quotidianità per la vita e una benedizione per tutta la comunità.

Di seguito, con il termine comunità si intende anche la CVjM, un'organizzazione, una associazione giovanile o altre forme comunitarie di lavoro cristiano per la gioventù.

1. Mentoring nella comunità



secondo Faix, Mentoring, p. 179

Per inserire il mentoring in una comunità sono necessari tre passi:

- 1. Ispirazione:** A livello di mentoring passivo e occasionale, il pensiero e i benefici del mentoring sono seminati attraverso lezioni, sermoni e conversazioni.
- 2. Comunicazione:** La questione del mentoring dovrebbe essere ben comunicata a tutti i livelli di una comunità. Un vero entusiasmo da parte della leadership è necessario affinché il mentoring si radichi in forma strutturale.
- 3. Istituzione:** Questo è il settore che richiede la massima perseveranza. Solo quando il mentoring ha una solida cornice strutturale può sostenere sistematicamente la costruzione della comunità. Questo può essere fatto soltanto attraverso persone responsabili che tirano i fili; una buona formazione e un buon sostegno dei mentori e una comunicazione continua con la comunità.

(Cfr. Faix, Mentoring, p. 179 s.)

2. Esempi dalla pratica

Mentore di piccoli gruppi

I metodi e le aree di applicazione del mentoring per piccoli gruppi sono già stati discussi in dettaglio nel capitolo 6.

Nelle comunità ci sono molte forme diverse di piccoli gruppi.

Un **esempio** è la Startkirche Hannover (www.drei16-hannover.de). Supporta la sua struttura di mentoring con un ricco podcast su vari argomenti (www.wachstumskatalysator.de).

Sostegno per i collaboratori

Nel MAM-PROGETTO si dimostra chiaramente che lo sviluppo dei collaboratori non comprende solo la formazione e la pianificazione dei progetti, ma anche il supporto continuo. I collaboratori possono avere bisogno di supporto in diversi settori:

- nel compito che hanno assunto
- nell'attuazione delle proprie idee che vorrebbero portare nella comunità
- su questioni di vita che li riguardano nella loro famiglia, scuola, lavoro o formazione
- sulle questioni di fede che sono in quel momento attuali

I mentori possono offrire un rifugio ai collaboratori, essere presenti per loro e per le loro esigenze ed eventualmente rappresentarli all'esterno (comunità, comitati, genitori). Se ci fossero uno o due mentori per ogni team di collaboratori, questo sarebbe un ottimo supporto. In singoli casi si potrebbero poi tenere conversazioni individuali per periodi di tempo limitati. Un sostegno regolare ai collaboratori (non eccessivo in termini di tempo) crea una cultura positiva, apprezzata e incoraggiante.

Un **esempio** pratico di sostegno ai volontari si trova all'indirizzo: www.juenger-minden.de/schulungen/mentoring

Responsabilità di gestione

I giovani leader possono sviluppare meglio le loro capacità e competenza dirigenziale se sono ben accompagnati e formati. Spesso il leader di un team si trova di fronte a molte domande sulla sua area di responsabilità, su come guidare gli altri membri del team, sul suo stile di leadership (che è fortemente influenzato dalla sua storia e dalla sua personalità) e su come integrare la sua fede in tutte queste questioni.

Queste domande possono trovare uno spazio protettivo e di sviluppo nel mentoring.

L'Università CVJM di Kassel ha riconosciuto che il mentoring dovrebbe già svolgere un ruolo importante nella formazione del futuro personale a tempo pieno e lo ha incluso nel suo programma. I principi di base possono essere trasferiti ai leader volontari in qualsiasi momento. (vedi: www.cvjm-hochschule.de/studium/leben-und-lernen-am-campus/persoenlichkeitsbildung)

Reti

I mentori non dovrebbero mai essere lasciati soli! Sarebbe meglio (e più onesto) se essi stessi andassero a far visita a un mentore o a un piccolo gruppo di mentori in qualità di mentee. Inoltre, ci sono varie reti e opportunità di formazione che possono aiutarli a sviluppare le loro competenze e quindi contribuire ad uno sviluppo positivo della comunità:

- www.c-mentoring.net (deutschsprachiges Netzwerk christlicher Mentoren)
- www.aktion-zusammen-wachsen.de (Progetti di mentoring in molti settori della società - grandi esempi ispiratori!)

3. Creare una struttura di mentoring

Nel suo libro “Mentoring”, Tobias Faix dà consigli pratici su come creare una struttura di mentoring in una comunità. (Cfr. Faix, *Mentoring*, p. 207 s.)

- 1. Ideatori:** Il mentoring inizia con le persone che hanno questo problema in mente e voglio no portarlo in comunità. Dovrebbero raggiungere e sviluppare obiettivi comuni.
- 2. Formulazione di obiettivi:** per poterli trasmettere, è meglio che siano formulati per iscritto.
- 3. Risorse:** Nella fase iniziale si dovrebbe chiarire di quali risorse ha bisogno l'idea (personale, tempo, denaro, stanze...).
- 4. Coinvolgimento della direzione:** Inoltre, deve essere coinvolto anche il livello dirigenziale, se non è già coinvolto in ogni caso. Il concetto di mentoring deve adattarsi al concetto di comunità. Solo così può contribuire allo sviluppo della comunità.
- 5. Fasi di lavoro:** Un piano di progetto elenca le singole fasi e i compiti e le responsabilità che ne derivano.
- 6. Ostacoli:** Vengono presi in considerazione anche gli ostacoli e le difficoltà.
- 7. Pietre miliari:** Si stabilisce una data per fare il bilancio.
- 8. Misurabilità:** Le valutazioni intermedie possono essere utili per rendere il bilancio più significativo.
- 9. Formazione:** Si chiarirà di quale formazione, sostegno e assistenza hanno bisogno i mentori.

Letteratura:

Faix, T./Wiedekind, A.: *Mentoring. Das Praxisbuch. Neukirchen-Vluyn* 2017.

Faix, T.: *Mentoring leben. Menschen durch Begleitung fördern. Berlin* 2015.

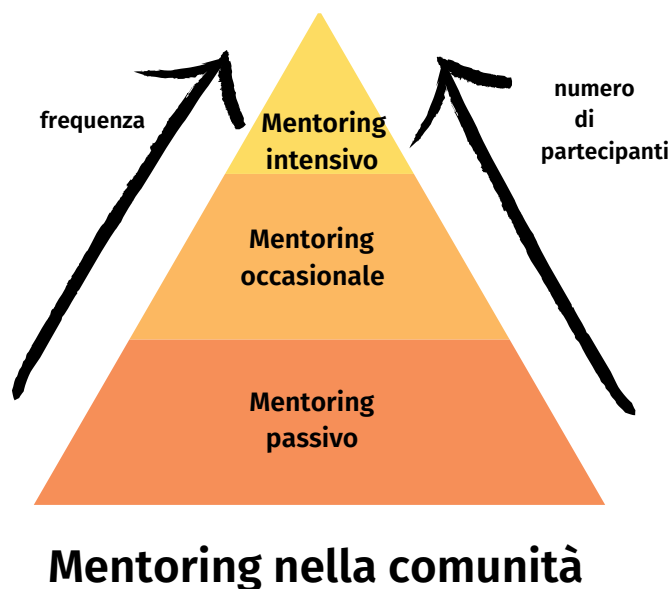
Kotter, J. P.: *Das Pinguin-Prinzip. Wie Veränderung zum Erfolg führt. München* 2006.

Kotter, J. P.: *Leading Change. München* 2011.



1. Mentoring di piccoli gruppi

Quali potrebbero essere le diverse forme di mentoring nella comunità* :



secondo Faix, Mentoring, p. 179

* La definizione comunità si riferisce alla comunità di una chiesa, lavoro con giovani, e altre organizzazioni nel lavoro con (giovani (CVJM, EC).

2. Esempi pratici

Mentore di piccoli gruppi

Supporto ai dipendenti

Responsabilità di gestione

Reti

3. Costruire una struttura di mentoring

Notizie sull'input:

4. Piccoli gruppi

Cosa ho sentito? Cosa significa per me e nel mio contesto?

5. Piccoli gruppi d'interesse

Piccolo gruppo: Accompagnamento dei volontari

Prendetevi 5 minuti per le domande e solo allora iniziate la discussione in un piccolo gruppo.

Nel piccolo gruppo può avvenire uno scambio di idee comune.

Potete anche lavorare sull'esempio di un partecipante del vostro piccolo gruppo e aiutarlo a pensare a come migliorare il supporto dei collaboratori sul luogo.

- Descrivete brevemente il vostro contesto (comunità, associazione, lavoro giovanile...).
- Quali sono i gruppi e l'equipe di collaboratori?
- **Quali argomenti hanno (probabilmente) i collaboratori?**
- Di cosa hanno bisogno?
- A chi ancora sta a cuore il sostegno ai collaboratori?
- Come può essere il mentoring in questo contesto?
- A quali risultati ti portano gli input e l'insegnamento di questa unità?
- Quali domande rimangono o emergono adesso?

Piccolo gruppo: Costruzione di una struttura di mentoring

Potete anche usare l'esempio di un partecipante del vostro piccolo gruppo per aiutarlo a pensare alla creazione di una struttura di mentoring nella sua comunità.

- Descrivi brevemente il tuo contesto (comunità, associazione, lavoro giovanile...).
- Quali sono le strutture? (in breve)
- Chi altro è interessato al tema del mentoring? Ci sono già persone, gruppi di lavoro o impulsi da parte dei responsabili che se ne occupano?
- **Come può essere il mentoring in questo contesto?**
- A quale risultato ti portano gli input e l'insegnamento di questa unità?
- **Quali domande rimangono o emergono adesso?**
- Come puoi continuare a lavorare?



CAPITOLO 8
Salmo 23

Salmo 23

Durata: 90 min

Età:
minimo 18 anni

Gruppo:
minimo 10 persone

Ambiente e arredo:
aula per il seminario,
sedie, flipchart

Autore:
Mirjam Link

Sottotitoli:
Mentoring, Immagine
di Dio, salmo 23

Obiettivi di apprendimento: I partecipanti sperimentano tramite il Salmo 23 la prospettiva di Dio come guida e riflettono sulla propria vita di fede e sugli effetti per il loro ruolo di mentore.

Fonti: Faix, T./Wiedekind, A.: Mentoring. Das Praxisbuch. Neukirchen-Vluyn 2017.

Faix, T.: Mentoring leben. Menschen durch Begleitung fördern. Berlin 2015.

edition im_puls: Sinn gesucht – Gott erfahren. Erlebnispädagogik im christlichen Kontext. Stuttgart 2005.

Lohrer, J. u. a.: Sinn gesucht – Gott erfahren 2. Erlebnispädagogik im christlichen Kontext. Stuttgart 2012.

Schwaderer U. u. a.: Sinn gesucht – Gott erfahren 3. Erlebnispädagogik in zeitbegrenzten Räumen im christlichen Kontext. Stuttgart 2018.

Aszländer, F./Grün, A.: Spirituell führen. Münsterschwarzach 2006.



Svolgimento

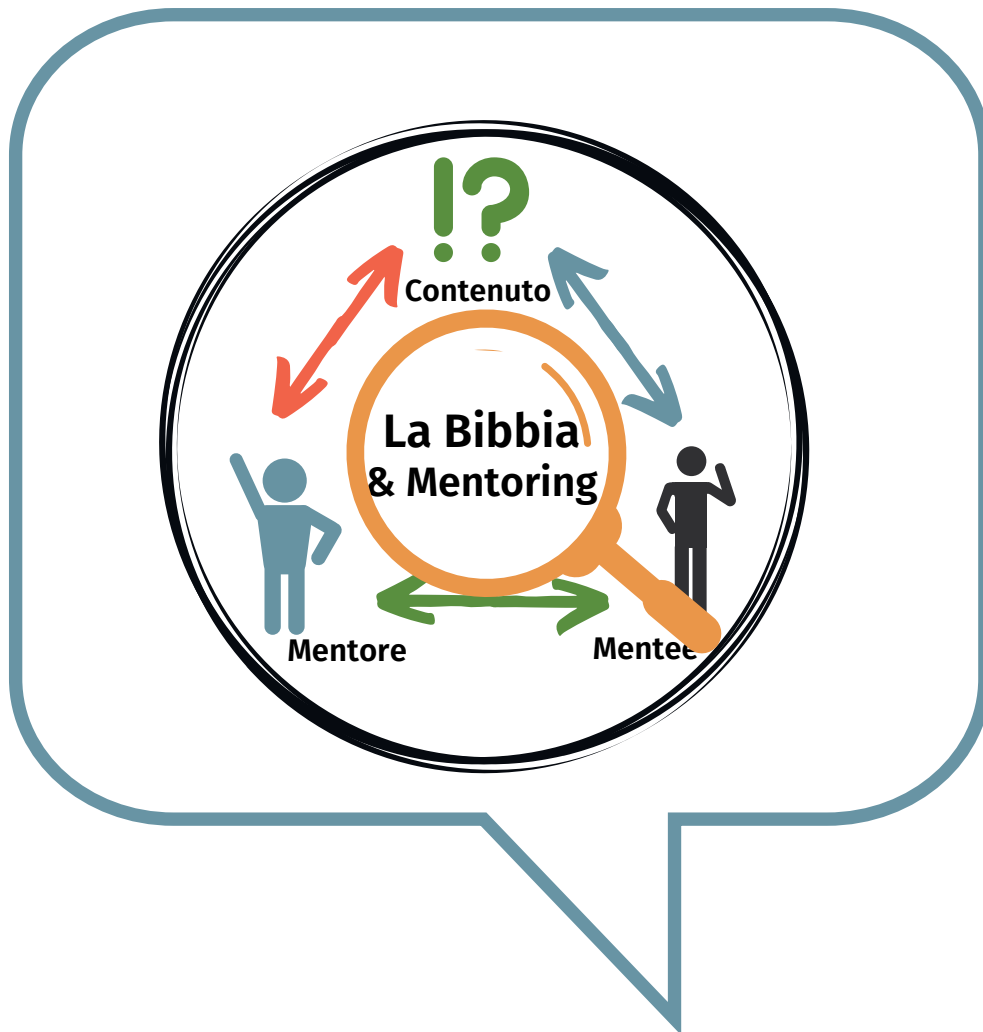
SALMO 23

Tempo	Cosa	Descrizione	Obiettivo	Metodo	Materiale	Consigli
5	Inizio	I partecipanti vengono informati sul contenuto dell'unità e quando è prevista la prossima pausa.	Panoramica, orientamento per i partecipanti	Conferenza	Percorso scritto a mano	Presentazioni brevi, uso di flipcharts con grafica (che possono rimanere appesi)
40	Salmo 23 esercizio	I partecipanti vivono il Salmo 23 come un esercizio educativo in gruppi di 2.	Salmo 23 vissuto non solo con la riflessione, ma anche con l'esperienza	Esercizio	Bende (a seconda del numero di partecipanti), Bottiglia profumata, qualcosa da mangiare e da bere, bicchieri, 2-3 bastoncini, biglietti con i singoli versi dei salmi, comprese le istruzioni (stampate o scritte a mano) Input 1	L'esercizio può svolgersi all'interno o all'esterno. La musica tranquilla in sottofondo ha un effetto calmante e aiuta i partecipanti insicuri a affrontare l'esercizio.
10	Riflessione	I gruppi a 2 riflettono insieme sull'esercizio.	Integrazione e approfondimento del vissuto.	Riflessione	Domande di riflessione dall'input 1	Scrivere le domande su biglietti o su una flipchart.
10	Importanza per il mentoring	Nella seduta plenaria vengono raccolte le risposte alle seguenti domande: 1. „Quali sono le caratteristiche di una buona guida?“ 2. „Ci sono diversi stili di leadership?“ 3. „Quando è appropriato quale stile? (Riferimento al quadrato dello sviluppo dal capitolo 2)“ 4. „Quale particolare insegnamento si può trarre dall'esercizio?“	L'esperienza dovrebbe essere trasferita al ruolo di mentore/mentee.	Plenaria	Biglietti, matite, lavagna a fogli mobili	
5	Lo sviluppo di una fede olistica	Il capogruppo dà un breve impulso su come i processi di mentoring possono contribuire allo sviluppo di una fede olistica.	I partecipanti riconoscono le conseguenze di vasta portata per lo sviluppo della fede attraverso i processi di mentoring.	Conferenza	Input Parte 2	
10	Dio come mentore	I partecipanti hanno una fase di lavoro tranquilla per affrontare sé stessi e la propria pratica di fede.	I partecipanti riflettono sulla propria pratica di fede e programmano il passo successivo.	Riflessione individuale	Foglio di lavoro	

SALMO 23

Tempo	Cosa	Descrizione	Obiettivo	Metodo	Materiale	Consigli
5	Prossimo passo	I partecipanti parlano nel loro gruppo di 2 persone dall'esercizio del passo successivo che hanno in mente.	Conferma di attuare la decisione	Discussione		
5	Propria riflessione Conclusione	Ogni partecipante ha la possibilità di scrivere le proprie domande e risposte. Prospettive per la prossima unità.			Foglio di lavoro	

Input - Salmo 23



Questa unità è fortemente orientata alla personalità e alla fede del mentore e del mentee.

La prospettiva di Dio dal Salmo 23 gioca un ruolo importante. Dio come pastore che guida, protegge e conduce le persone "all'acqua fresca".

Questa immagine può essere di grande aiuto per il ruolo del mentore nel mentore.

Si tratta inoltre dello sviluppo di una fede olistica.

1. Guidare e essere guidati

Informazioni

Il Salmo 23 parla di Dio che ci guida e ci conforta come pastore. Si prende cura di noi e mantiene la visione d'insieme. Il nostro compito è quello di lasciarci guidare e di fidarci. Per niente facile! Nella seguente azione possiamo sperimentare questi pensieri insieme.

Azione

Formate copie. Uno di voi è il cieco, l'altro è quello che lo guida. Per favore fate molta attenzione al non vedente. Il cieco può tenere le mani come protezione contro il corpo. Ora andate alle diverse stazioni. Il vedente legge il versetto del salmo e segue le istruzioni. Dopo aver eseguito le richieste, si scambiano i ruoli.

Sperimentare il "modo di guida":

- guidare per mano
- battere sulla spalla
- guidare solo a voce
- guidare con rumori
-
-

Rifessione

Dopo l'azione congiunta si pensa sopra a copie.

- Cosa hai provato?
- Come ti sei sentito a guidare ed essere guidato?
- Cosa significa per te e per la sua fede?
- Cosa potrebbe significare per il tuo ruolo di mentore o di mentee?

2. Mentoring sostiene uno sviluppo di fede nel suo insieme

Chi vuole accompagnare altre persone nello sviluppo della propria fede, fa bene a lasciarsi accompagnare nei propri temi di fede.

„Il modo migliore per imparare a guidare è lasciarsi guidare.“
(Grün, *Spirituell führen*. p. 34)

Tobias Faix (**cf. Faix, Mentoring. p. 103**) descrive come segue le caratteristiche della fede olistica che possono essere argomentati attraverso mentoring processi:

1. Relazioni sane: L'essere umano si relaziona su vari piani (Dio, sé stesso, il prossimo, la natura). Nel mentoring si può essere arrivare a definire i compiti attualmente più importanti.
2. Imparare da Gesù: Gesù ha vissuto tutte queste relazioni in modo sereno. Mentoring può prevenire crisi prendendo esempio da lui nel considerare tutti i livelli.
3. Crescere spiritualmente: la crescita spirituale si manifesta nella vita quotidiana delle persone. Nelle relazioni c'è spazio per praticare temi come la pazienza, la gentilezza, la fedeltà, la tolleranza e l'amore. (Galati 5:22 e 23)
4. Diverse fasi della vita: Ogni fase della vita ha i suoi doveri e le sue crisi. Il mentore non deve mescolare se stesso e le proprie domande sulla vita con quelle del mentee.
5. Imparare ad ascoltare sé stessi: La propria percezione è una voce che può aiutare tutti. Questo ascolto può essere praticato facendo delle buone domande.

Un processo di mentoring può accompagnare un mentee durante le crisi o, in alcuni casi, prevenirle. Non si ha solo bisogno di crisi per crescere spiritualmente. anche nella vita „normale“ ci sono abbastanza aree di apprendimento!

Letteratura:

Faix, T./Wiedekind, A.: *Mentoring. Das Praxisbuch*. Neukirchen-Vluyn 2017.

Faix, T.: *Mentoring leben. Menschen durch Begleitung fördern*. Berlin 2015.

edition im_puls: *Sinn gesucht – Gott erfahren. Erlebnispädagogik im christlichen Kontext*. Stuttgart 2005.

Lohrer, J. u.a.: *Sinn gesucht – Gott erfahren 2. Erlebnispädagogik im christlichen Kontext*. Stuttgart 2012.

Schwaderer U. u.a.: *Sinn gesucht – Gott erfahren 3. Erlebnispädagogik in zeitbegrenzten Räumen im christlichen Kontext*. Stuttgart 2018.

Assländer, F./Grün A.: *Spirituell führen*. Münsterschwarzach 2006.

**Il Signore è il mio
pastore: non man-
co di nulla.**

(Condurre per mano.)

**Su pascoli erbosi
mi fa riposare, ad
acque tranquille
mi conduce.**

(Sedetevi e rinfrescatevi.)

**Rinfranca l'anima
mia, mi guida per
il giusto cammino
a motivo del suo
nome.**

*(Posare la mano sulla spalla e
guidare.)*

**Anche se vado per
una valle oscura,
non temo alcun
male, perché tu sei
con me.**

*(Andare da solo nella stanza e
sentire la strettezza.)*

**Il tuo bastone e il
tuo vincastro mi
danno sicurezza.**
(Andare con il bastone.)

**Davanti a me tu
prepari una mensa
sotto gli occhi dei
miei nemici.**

(Mangiate e assaggiate!)

**Ungi di olio il mio
capo; il mio calice
trabocca.**

*(Sentire diversi profumi. Quale
fa bene?)*

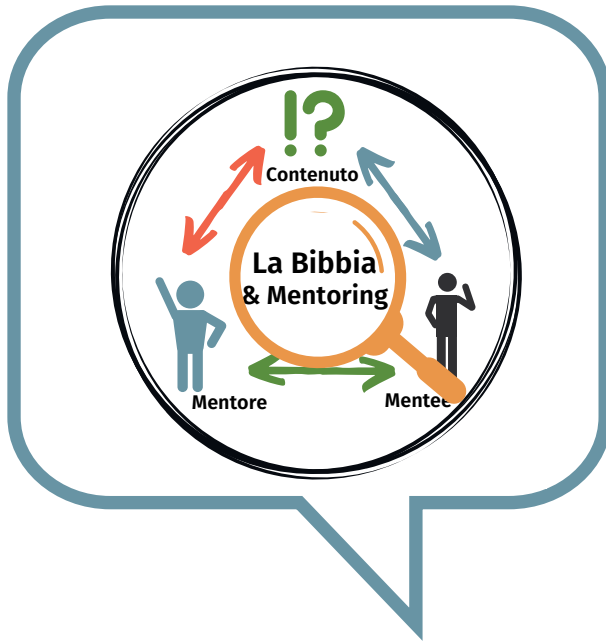
**Bontà e fedeltà mi
saranno compagne
tutti i giorni della
mia vita.**

(Guidare soltanto a voce.)

**Abiterò ancora
nella casa del Si-
gnore per lunghi
giorni.**

(Sedersi e rilassarsi.)

Foglio di lavoro



1. Guidare e essere guidati

Riflessione

Dopo l'azione parlatene a coppie!

- Quale esperienza hai vissuto?
- Come ti è sembrato guidare e essere guidato?
- Cosa significa per te e la tua fede?
- Cosa potrebbe significare nel tuo ruolo di mentore o mentee?



CAPITOLO 9
Basi bibliche

Basi bibliche

Durata: 90 min

Età:
minimo 18 anni

Gruppo:
minimo 10 persone

Ambiente e arredo:
aula per il seminario,
sedie, flipchart

Autore:
Mirjam Link

Parole chiave:
Mentoring, bibbia,
Gesù, importazione
della Parola

Obiettivi: I partecipanti ricevono una visione globale sulle basi bibliche nel mentoring, prendendo come esempio Gesù. Usano il metodo di lettura della bibbia "Importazione della parola" e decidono i passi per far crescere la loro fede.

Fonti: Faix, T./Wiedekind, A.: Mentoring. Das Praxisbuch. Neukirchen-Vluyn 2017.
Faix, T.: Mentoring leben. Menschen durch Begleitung fördern. Berlin 2015.



Svolgimento

BASI BIBLICHE

Tempo	Cosa	Descrizione	Obiettivo	Metodo	Materiale	Consigli
5	Inizio	I partecipanti imparano di cosa tratta questa unità, il loro obiettivo e quando è prevista la prossima pausa.	Panoramica, Orientamento per i partecipanti	Conferenza	Percorso/ svolgimento scritto a mano	Presentazioni brevi, uso di flipcharts con grafica (che possono rimanere appesi)
10	Mentoring-memory	I partecipanti trovano mentoring- coppie nella bibbia.	Riconoscere i tanti mentoring principi nella bibbia.	Gioco	Input 1	
5	Gesù e mentoring	Il capogruppo introduce i pensieri base dei mentoring- principi Gesù, forma piccoli gruppi e distribuisce testi della bibbia.	I partecipanti ottengono una prima impressione.	Conferenza	Input 2	
20	Esercizio in piccoli gruppi	I partecipanti leggono il testo indicato nella bibbia e rispondono alle domande.	I partecipanti riflettono sul comportamento di Gesù con gli apostoli.	Piccoli gruppi	Foglio di lavoro	Tenere pronti penne e appunti per i piccoli gruppi. Copiare in anticipo i testi biblici in una semplice traduzione (Bibbia di base).
15	Caratteristiche per Gesù e mentoring	Ogni piccolo gruppo riferisce i suoi risultati in 2-3 minuti e presenta le caratteristiche più importanti per il mentoring nei testi biblici.	Raccolta di tutti gli aspetti	Plenaria	Carta e matite	
15	Importazione della Parola	I partecipanti imparano a conoscere e utilizzare il metodo "Importazione della Parola" come metodo di lettura della Bibbia.	I partecipanti leggono un testo biblico in tutta tranquillità e riflettono sul suo significato per la loro vita.	Lavoro individuale	Foglio di lavoro	Preparare una traduzione semplice dei testi della bibbia (Bibbia di base).
	Confronto	I partecipanti si confrontano a coppie (preferibilmente nei gruppi già formati) sui loro pensieri e i loro interrogativi durante la lettura della Bibbia.	Approfondimento sul metodo di lettura della bibbia e riflessioni	Discussione a due		Musica tranquilla sullo sfondo
10	Breve riassunto Conclusioni	Ogni partecipante formula una frase (un pensiero o una domanda) per lui importante nell'unità "Basi bibliche". Sguardo alla prossima unità.	Breve riflessione, Quadro di gradimento per il capogruppo, Chiusura, Prospettive, Ausblick	Plenaria	Foglio di lavoro	



1. Mentoring-coppie bibliche

Nella Bibbia c'è il principio del mentoring, anche se non viene mai definito così. Le persone più anziane e più esperte accompagnano i giovani nel loro cammino di vita e nei loro compiti spirituali.

Le diverse coppie di mentoring possono essere scoperte in un gioco di memory.

1. Naomi/Ruth
2. Mosè/Giosuè
3. Elia/Elisa
4. Elisa/Discepolo di un profeta
5. Barnabas/Saulo
6. Gesù/Discepolo
7. Paolo/Priscilla e Aquila
8. Paolo/Timoteo
9. Timoteo/Membri della comunità in Efeso

Per le singole mentoring-coppie si trova una breve descrizione da Tobias Faix (*Mentoring*, p. 77 ss.).

Dopo il gioco del memory potrebbe esserci tempo per dire qualcosa sulle singole coppie.

2. Gesù e il mentoring

Gesù può essere visto come un mentore ideale. È stato in viaggio con i suoi discepoli per tre anni e aveva l'ambizione che i suoi discepoli diventassero come il loro maestro. (Luca 6:40). Anche se oggi non miriamo tanto sull'imitazione diretta quanto sullo sviluppo della personalità e dei talenti dei mentee, possiamo imparare molto dai principi di Gesù.

Nell'esercizio i partecipanti leggono i testi biblici considerando le domande seguenti:

- Cosa succede in questo testo biblico?
- Come si comporta Gesù con i suoi discepoli?
- Quali relazioni di mentoring possiamo imparare da questo?
- Cosa vuole insegnare Gesù ai suoi discepoli nella situazione concreta?
- Come adatta il suo metodo ai suoi discepoli affinché possano imparare qualcosa?
- Qual è l'atteggiamento di base di Gesù nei confronti di Dio e delle persone che diventa visibile nel testo.
- Che cos'altro trovi importante - in termini di mentoring- in questo testo?

Si tratta dei seguenti testi (*Vedi Faix, Mentoring, p. 83 s.*)

Matteo 14:13-21 (che alimenta il 5000)

Luca 9, 1-6 (invio dei 12 discepoli)

Luca 11, 1-4 (Padre nostro)

Matteo 5-7 (Discorso sul Monte)

Luca 22:24-30 (Conversazione con i discepoli)

Giovanni 20:24-31 (Tommaso)

Durante il confronto nel gruppo, si possono raccogliere le caratteristiche per uno stile di mentoring di Gesù. (*Vedi in dettaglio Faix, Mentoring, p. 81 ss.*)

In sintesi, si può dire che Gesù ha insegnato tramite il rapporto con i suoi discepoli. Non ha seguito un programma di studio fisso e ha trasmesso il suo messaggio a voce lungo il cammino. I discepoli imparavano molto su Dio e su sé stessi dalla vita di Gesù e le esperienze comuni. Gesù ha sempre dato ai suoi discepoli l'opportunità di praticare le loro „nuovissime“ conoscenze e di ottenere da lui la correzione. Ha insegnato loro che nulla riesce senza il volere divino.

Letteratura:

Faix, T./Wiedekind, A.: Mentoring. Das Praxisbuch. Neukirchen-Vluyn 2017.

Faix, T.: Mentoring leben. Menschen durch Begleitung fördern. Berlin 2015.

Foglio di lavoro



1. Mentoring-coppie nella Bibbia

Su questo vorrei sapere di più:

2. Mentoring-coppie nella Bibbia

Matteo 14:13-21 (che alimenta il 5000) / Luca 9, 1-6 (invio dei 12 discepoli) /
Luca 11, 1-4 (Padre nostro) / Matteo 5-7 (Discorso sul Monte) /
Luca 22:24-30 (Conversazione con i discepoli) / Giovanni 20:24-31 (Tommaso)

Leggete il testo nel vostro piccolo gruppo e rispondete alle seguenti domande:

- Cosa succede in questo testo della Bibbia?
- Come si comporta Gesù con i suoi discepoli?
- Che tipo di relazioni di mentoring possiamo imparare da questo?
- Cosa vuole insegnare Gesù ai suoi discepoli nella situazione concreta?
- Come adatta il suo metodo ai suoi discepoli affinché possano imparare qualcosa?
- Quale atteggiamento di fondo di Gesù di fronte a Dio e agli uomini è visibile nel testo.
- Che cos'altro trovi importante - in termini di mentoring - in questo testo?

Presenta i risultati in seduta plenaria.


3. Caratteristiche per il mentoring (Raccolta da tutti i testi biblici)

4. Importazione della Parola – Dare la parola a Dio

(Faix, Mentoring, p. 108)

- 1.** Prima di iniziare, prega e invita Dio.
- 2.** Leggi il testo. Fai attenzione a ciò che Dio ti sta dicendo.
- 3.** Ora è il momento di comprendere. Quali domande hai sul testo e su Gesù? Scrivile. Chiedi a Dio di rispondere alle tue domande.
- 4.** Ora puoi ringraziare Dio per ogni illuminazione e per ogni idea.
- 5.** Quali promesse di Dio hai ricevuto?
- 6.** Cosa potresti cambiare nella tua vita?
- 7.** Qual è il prossimo passo per mettere in pratica quello che hai appreso?

5. Riflessioni su Galateo 5,22–23 con l'importazione della Parola



CAPITOLO 10
*Il mio personale
mentoring-stile*

Il mio personale mentoring-stile

Durata: 90 min

Età:
minimo 18 anni

Gruppo:
minimo 10 persone

Ambiente e arredo:
aula per il seminario,
sedie, flipchart

Autore:
Mirjam Link

Parole chiave:
Mentoring, riflessione,
obiettivi, stile perso-
nale

Obiettivi di apprendimento: : I partecipanti riflettono sui contenuti appresi attraverso il mentoring. Decidono cosa è utile per loro e per il loro ambiente. Sviluppano obiettivi e le corrispondenti fasi d'azione per i prossimi sei mesi.

Fonti: Faix, T./Wiedekind, A.: *Mentoring. Das Praxisbuch.* Neukirchen-Vluyn 2017.
Faix, T.: *Mentoring leben. Menschen durch Begleitung fördern.* Berlin 2015.



Svolgimento

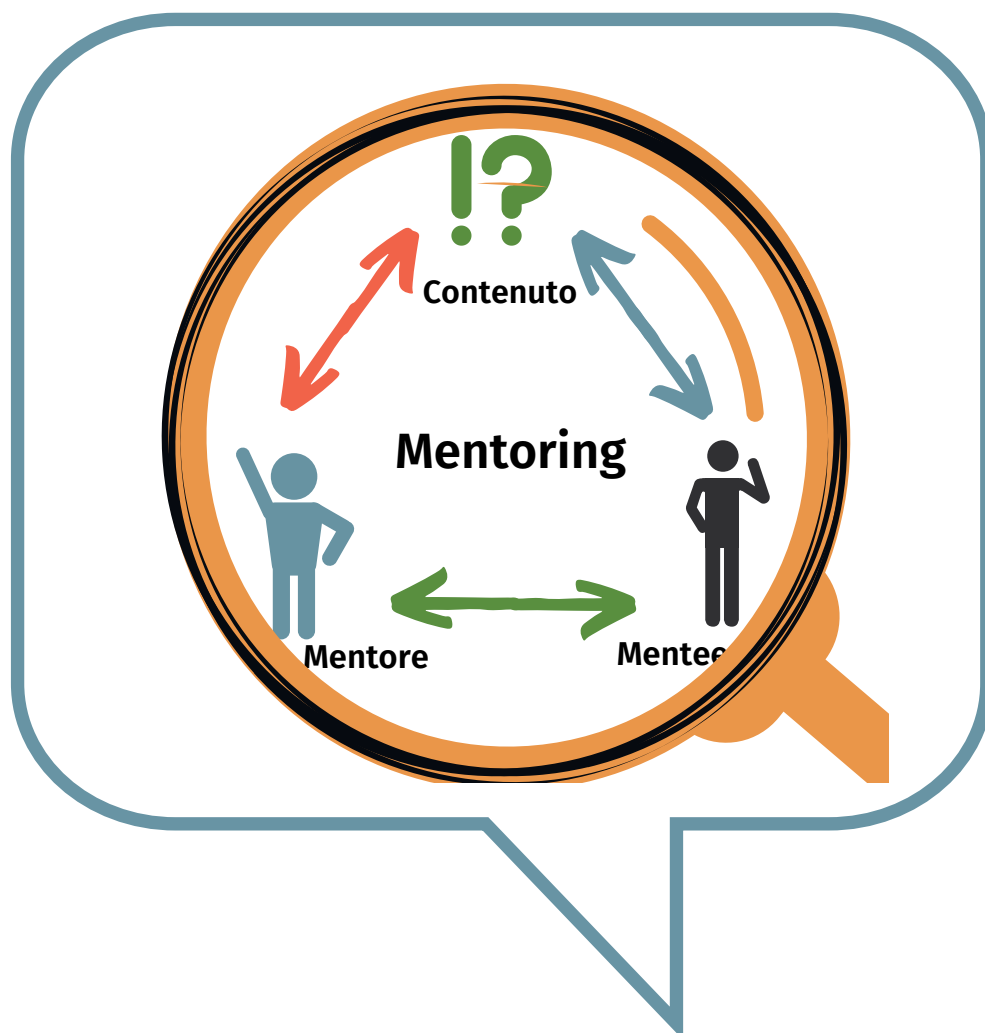
Il mio personale mentoring-stile

Tempo	Cosa	Descrizione	Obiettivo	Metodo	Materiale	Consigli
5	Inizio	I partecipanti vengono informati sul contenuto dell'unità e quando è prevista la prossima pausa.	Panoramica orientamento per i partecipanti	Conferenza	Percorso/ svolgimento scritto a mano	Presentazioni brevi, uso di flipcharts con grafica (che possono rimanere appesi)
20	Citazioni: Dove mi trovo ora?	Le citazioni dell'esercizio iniziale del primo capitolo vengono interpretate di nuovo. Ogni partecipante prende una citazione che gli sembra importante in questo momento. In un breve giro, ognuno legge la sua citazione e dice 1-2 frasi a riguardo.	Introduzione all'argomento	Plenaria	Raccolta di citazioni	Musica in sottofondo A seconda dell'orario, questo esercizio può anche essere annullato. Poi c'è più tempo per una riflessione personale.
10	Adesso si parte	Il capogruppo spiega l'inizio dello stile di mentoring e incoraggia le persone ad iniziare.	Riduzione della quantità di informazioni del corso a semplici consigli di partenza che danno coraggio.	Conferenza	Input Parte 1, Lavagna a fogli mobili o mappe per l'illustrazione	
20	Dove siamo diretti?	Ogni partecipante ha ora il tempo di rivedere i propri documenti e di scrivere gli obiettivi e le fasi dell'azione.	Riflessione sul corso, formulare l'obiettivo	Lavoro individuale	Foglio di lavoro	
20	Come funziona?	I partecipanti formano gruppi di 2 o piccoli gruppi per discutere i loro risultati. Il capo gruppo incoraggia i partecipanti a scegliere un solo argomento e a sviluppare passi concreti per esso. Il cerchio di apprendimento può essere utilizzato in questa conversazione.	Chiarimento delle intenzioni	Piccoli gruppi		Musica tranquilla in sottofondo
5	Qual è il prossimo passo?	Tutti si incontrano nel plenum e si posizionano intorno al cerchio fatto con una fune. Entrando nel cerchio ognuno dice il passo successivo, che farà il più presto possibile.	Impegno per le prossime azioni	Plenaria	Una grande corda, carte al centro, schema delle istruzioni vedi input	
5	Benedizione	Il capogruppo si dirige verso tutti: "Dio rafforzi ciò che crescerà in te e protegga ciò che ti rende vivo. Dio custodisca ciò che porti avanti e protegga ciò che lasci dietro di te. Dio ti benedica mentre vai avanti. Amen." (Daniel Trostel).	Benedizione per la futura attività da mentore	Plenaria		

IL MIO PERSONALE MENTORING-STILE

Tempo	Cosa	Descrizione	Obiettivo	Metodo	Materiale	Consigli
5	Ringraziamenti e conclusione	Ora tutti possono lasciare il cerchio della fune con una parola/una frase e il seminario è giunto alla fine.	Conclusione	Plenaria		

Input - Il mio personale stile di mentoring



Il corso volge verso la fine. Questa unità tratta riflessioni su quanto appreso e di come integrarlo nella vita al di fuori del corso.

In breve, si tratta di sviluppare un proprio mentoring stile, che si addice ai compiti e l'ambito di un mentore.

1. Adesso si parte!

Adesso può iniziare la vita come mentore. Adesso è arrivato il tempo di trasformare i fatti le conoscenze e **intenzioni** del corso o di arricchire e approfondire le esperienze preesistenti.

Qui è di aiuto se nel ruolo del **mentore** si ha un mentore o si fa parte di un gruppo piccolo. In questo modo si vive il mentoring-principio in modo autentico e si rimane alunno. Così la propria fede rimane **viva** e si vede tutta la situazione anche con gli occhi di un mentee. Serve un **feedback** chiaro. Moduli con domande non solo aiutano a valutare le risposte del mentee ma aiutano anche il mentore a continuare a **sviluppare** le sue competenze.

Secondo Tobias Faix, **l'osservanza di sé** è una chiave essenziale per una buona gestione della conversazione (*cfr. Faix, Mentoring, p. 221 s.*). Ciò significa che il mentore „ascolta“ le proprie reazioni, pensieri e sentimenti. Questi determinano il suo atteggiamento nei confronti del mentee e il modo in cui conduce la conversazione.

Alcune domande per l'auto-riflessione possono essere poste più volte:

- Come vado nella relazione con il mio pupillo? Mi fa arrabbiare o mi fa disperare o sono felice per lui?
- Possiamo incontrarci ad altezza d'occhio?
- Posso affrontare il silenzio nella conversazione? O è difficile per me?
-
-

2. Come funziona?

Le conoscenze acquisite dalla formazione possono essere tradotte in una pianificazione concreta ponendo le seguenti domande.

Cosa voglio ottenere quando e perché?

Entro (inserire la data concreta) _____

Ho intenzione di _____

in modo che _____

Priorità:

1.

2.

3.

Piano (i miei prossimi passi concreti):

Fasi d'azione per la priorità 1:

-

-

-

Fasi d'azione per la priorità 2:

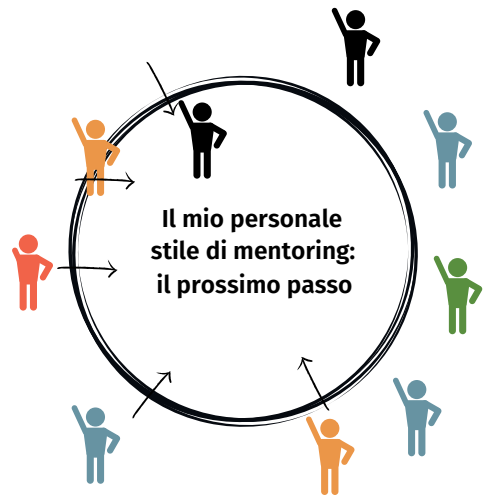
-
-
-

Fasi d'azione per la priorità 3:

-
-
-

3. Il mio prossimo passo

Il grafico illustra il compito del gruppo.



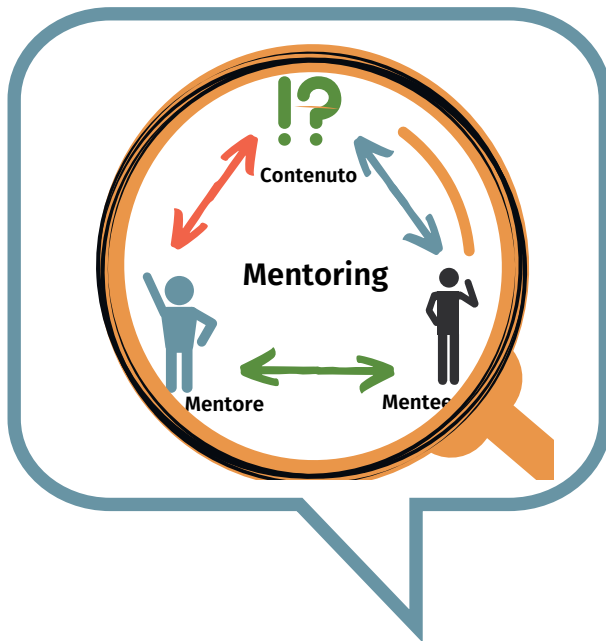
Letteratura:

Faix, T./Wiedekind, A.: *Mentoring. Das Praxisbuch. Neukirchen-Vluyn* 2017.

Faix, T.: *Mentoring leben. Menschen durch Begleitung fördern. Berlin* 2015.

Assländer, F./Grün A.: *Spirituell führen. Münsterschwarzach* 2006.

Foglio di lavoro



1. Si parte!

2. Dove siamo diretti?

Conoscenze dal corso

3. Come funziona?

Cosa voglio ottenere entro quando e perché?

Entro (inserire la data concreta) _____

ho intenzione di _____

in modo che _____

Priorità:

1.

2.

3.

Piano (i miei prossimi passi concreti):

Fasi d'azione per la priorità 1:

-

-

-

Fasi d'azione per la priorità 2:

-

-

-

Fasi d'azione per la priorità 3:

-

-

-

4. *Il mio prossimo passo*

5. *Benedizione per il cammino*

„Dio rafforzi ciò che crescerà in te
e protegga ciò che ti rende vivo.

Dio custodisca ciò che porti avanti e protegga ciò che lasci dietro di te.

Dio ti benedica mentre prosegui nel tuo cammino. Amen.“

(Daniel Trostel)

www.mam4you.net

Homepage del progetto

con

documentazione per il mentoring, unità di formazione e giochi

promosso da:



Il sostegno della Commissione europea alla produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione del contenuto, che riflette esclusivamente il punto di vista degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per l'uso che può essere fatto delle informazioni ivi contenute.

e

