



MENT TO BE

UNA LINEA GUIDA
PER IL PROGRAMMA
DI MENTORING

YO MEMO

MENT TO BE

**UNA LINEA
GUIDA PER IL
PROGRAMMA DI
MENTORING**

YO MEMO

Germania | Austria | Repubblica Ceca | Italia

"Un mentore è qualcuno che ti permette
di vedere la speranza dentro di te"

- Oprah Winfrey

©Starkmacher e.V

©Puntozero Societa Cooperativa

©Petrklíč help, z.s.

©Verein Jugend für eine geeinte Welt

YoMEMO! - 2023

Autori: Sara Stel, Felicitas Beblawy, & Nicolas Bosch.

Co-Autori: Katarína Klusová & Juan C. Poveda Rz.

Editore: Starkmacher e.V.

Montaggio: Till Krüger, Viktoria Bock, Petr Kantor & Erica Williams.

Progetto grafico: Juan C. Poveda Rz.



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

INTRODUZIONE

Come possiamo migliorare il nostro approccio al lavoro con i giovani e rispondere meglio alle loro esigenze? Questa è una domanda persistente che molte organizzazioni giovanili si pongono regolarmente. La stessa domanda ha guidato anche quattro organizzazioni giovanili internazionali: Jugend für eine geeinte Welt (Austria), Petrklic Help (Repubblica Ceca), Starkmacher e.V. (Germania) e Puntozero (Italia) a collaborare al progetto europeo "Yo MEMO! - Youth Mentorship Moves Organizations".

L'empowerment individuale dei giovani, utilizzando sia le relazioni che il campo creativo, è stato l'obiettivo comune del progetto. A tal fine, il consorzio di partner ha sviluppato due risultati di progetto che ampliano il portafoglio delle organizzazioni giovanili e degli operatori giovanili nel loro lavoro con i giovani. Entrambi i risultati del progetto sensibilizzano sui possibili metodi che promuovono l'empowerment individuale dei giovani.

Entrambi i risultati del progetto sono particolarmente adatti a lavorare con giovani provenienti da gruppi emarginati.

Il primo risultato del progetto, intitolato MENT TO BE, si concentra sull'efficacia delle relazioni di cura. Attraverso un'analisi affidabile e a lungo sostegno a lungo termine, i giovani possono essere incoraggiati nel loro sviluppo personale e rafforzati nel loro potenziale.

Questo opuscolo contiene una linea guida per il mentoring dei giovani nel campo del lavoro giovanile extrascolastico. È il risultato di un processo di ricerca e di scambio di esperienze tra operatori giovanili e artisti di Germania, Austria, Repubblica Ceca e Italia. La linea guida sensibilizza sul concetto di mentoring e sui suoi vantaggi quando si lavora con il gruppo target dei giovani (emarginati).

Questa guida non ha la pretesa di formare i mentori e quindi non ha la pretesa di essere completa. Serve a orientare e a sensibilizzare sul mentoring come possibile strumento per il lavoro extracurricolare con i giovani.

Vi auguriamo una buona lettura!

Se siete interessati a utilizzare il lavoro giovanile extrascolastico e il lavoro creativo al di là del metodo del mentoring, vi invitiamo a utilizzare il risultato del nostro secondo progetto "CRE-ACTIVE". Il documento presenta esempi di buone pratiche sull'utilizzo dell'educazione giovanile extrascolastica e del lavoro creativo per plasmare positivamente lo sviluppo dei giovani. Troverete suggerimenti pratici su come utilizzare efficacemente la cooperazione intersettoriale.



DOWNLOADS

Inviate le cartoline per ispirare i vostri amici e utilizzate il nostro kit di strumenti per avviare il processo di mentoring nella vostra comunità.



PIATTAFORMA WEB

Navigate nel nostro sito web per saperne di più sulle diverse best practice in Europa, sul progetto e per accedere a ulteriore materiale.



CAPITOLIO



MARGINALIZZAZIONE ED ESCLUSIONE SOCIALE

Avete mai lottato per riuscire a comunicare con quel ragazzo emarginato?

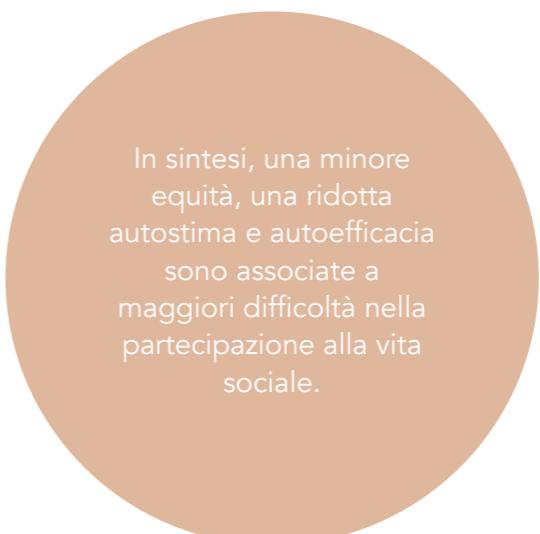
Quando parti della società o gruppi sono esclusi da e da altri gruppi più dominanti, si parla di emarginazione. Questo accade per una serie di motivi: povertà, etnia, disabilità, genere o religione sono solo alcuni esempi. Può anche essere chiamata esclusione sociale.

Vi siete mai chiesti che cosa porta le persone ad essere estranee?

Le ragioni possono essere varie e non sempre ovvie, ma l'impatto sugli individui esclusi è spesso simile. A causa della dominanza di un gruppo di popolazione, la partecipazione degli individui emarginati alla vita sociale viene ostacolata o addirittura negata. I meccanismi alla base di questo fenomeno, per quanto complessi e non necessariamente intenzionali, si basano sul fatto che alle differenze viene assegnato un valore, vengono gerarchizzate e categorizzate in migliori o peggiori, più o meno valide, ecc.

Vi siete mai chiesti quali siano le conseguenze dell'emarginazione e dell'esclusione sociale?

Le categorie della struttura sociale hanno funzioni allocative. Ad esempio, fungono da marcatori sociali, determinando la probabilità che un individuo frequenti un certo tipo di scuola e regolando l'accesso all'occupazione retribuita o a specifici segmenti del mercato del lavoro. Questa dominanza strutturale non si limita all'istruzione, alle qualifiche e al lavoro retribuito. Le categorie di dominanza determinano anche la misura in cui la nostra integrità corporea viene rispettata (ad esempio, se dobbiamo temere un'aggressione violenta perché apparteniamo a un certo gruppo sociale), se ci riconosciamo nelle rappresentazioni della società (linguaggio, media, stereotipi) o se possiamo muoverci fisicamente senza barriere.



Avete mai riflettuto su come l'emarginazione influisca sul lavoro con i giovani?

Gli effetti dell'emarginazione sono evidenti quando si lavora nel campo delle attività giovanili e le sfide che derivano dal lavoro con i giovani meno privilegiati devono essere affrontate con la sensibilità e le conoscenze necessarie.

Quando interagiscono con questi giovani, gli operatori giovanili si trovano spesso ad affrontare le insicurezze e le conseguenze emotive dirette e visibili che derivano dall'ambiente sociale e familiare. Purtroppo, i pedagogisti spesso non hanno la possibilità di soddisfare o rispondere alle esigenze specifiche dei giovani in modo metodico e coerente.

Può essere frustrante incontrare disinteresse, indifferenza o addirittura un comportamento di opposizione attiva da parte dei giovani e, in ultima analisi, gli operatori giovanili possono scoprire di non riuscire ad avere un vero accesso al gruppo o all'individuo.

Vorremmo utilizzare la conoscenza dei meccanismi di esclusione sociale per incoraggiare le interazioni tra le categorie sociali e analizzarle per lavorare con i giovani.

Consideriamo l'approccio del mentoring come un modo convincente per affrontare il condizionamento sociale dei giovani e farne un uso produttivo. Attraverso il mentoring, i giovani sono in grado di ricevere un sostegno a

lungo termine, di essere responsabilizzati e di far conoscere i propri punti di forza.

Questa guida intende promuovere la presa in carico dei bisogni del gruppo target. È stata concepita come uno strumento per aiutare gli operatori giovanili a sentirsi riaffermati nelle loro attività, fornendo loro le chiavi essenziali relative all'approccio del metodo di mentoring e per assisterli nell'accesso al gruppo target per costruire interazioni forti.



CAPITOLIO



MENTORING

Chi è un MENTORE?

Il Mentore è un personaggio importante del poema di Omero "Odissea". È un amico fidato di Ulisse. Ulisse, l'eroe, chiede a Mentore di prendersi cura di suo figlio Telemaco e di educare il ragazzo a diventare il nuovo re di Itaca mentre parte per Troia.

Nel corso del poema, la stessa dea Atena assume l'aspetto di Mentore per guidare, proteggere ed educare il giovane Telemaco, rendendo questa figura saggia, solidale, affidabile ed essenziale nell'educazione del futuro re.

Nella nostra concezione, un mentore è quindi una persona fidata ed esperta che, attraverso una relazione interpersonale, accompagna il mentee nel suo attuale percorso di vita e lo aiuta a svilupparsi ulteriormente in determinate aree.

Chi è un MENTEE?

Il mentee è la persona più giovane o meno esperta che sceglie e si affida al suo mentore in un processo a lungo termine in cui viene ascoltato, sostenuto, sfidato e incoraggiato ad apprendere e sviluppare competenze personali e professionali.

Che cos'è il MENTORING?

Il mentoring descrive un atteggiamento piuttosto che un metodo rigoroso. Si tratta di un processo di formazione che prevede una relazione individuale a lungo termine in cui entrambe le parti sviluppano e condividono competenze specifiche.

Esistono diverse forme di educazione e il mentoring può svolgere un ruolo prezioso di supporto sia nell'educazione formale che in quella non formale.

La differenza principale tra il mentoring e altre forme di educazione come l'istruzione formale, il tutoraggio e il coaching, è il ruolo del mentee che non è un ascoltatore passivo ma un partecipante attivo, impegnato nel processo di apprendimento attraverso la condivisione, l'espressione e la pratica assidua per acquisire nuove competenze.

QUANDO È INIZIATO IL MENTORING? LA LUNGA STORIA DEL MENTORING

I mentori sono sempre esistiti nel corso della storia e attraverso gli spazi geografici. Ecco alcuni esempi di mentoring in luoghi e tempi diversi:



CINA

La successione dei Re cinesi tra il 2333 e 2177 a.C.



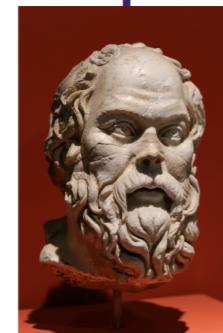
GRECIA

Alessandro Magno fu educato dal famoso filosofo Aristotele e disse che doveva la sua vita al padre, ma una vita degna di essere vissuta al suo maestro Aristotele.



GIAPPONE

Nella cultura giapponese, le parole "Senpai" e "Kōhai" si riferiscono a due individui, che di solito hanno una notevole differenza di età e di esperienza e sono coinvolti in una forte relazione reciproca in cui il "Kōhai" è aiutato nel processo di apprendimento attraverso l'assimilazione e la condivisione con il "Senpai", una figura più anziana e simile a un mentore.



GRECIA

Socrate costruì relazioni a lungo termine con i suoi studenti, guidandoli alla verità non attraverso l'insegnamento, ma stimolando il pensiero critico durante lunghe sessioni di conversazioni e dibattiti (in seguito chiamati dialoghi socratici).



INGHilterra

Durante il periodo medievale, gli artigiani venivano formati attraverso l'apprendistato. Nella letteratura popolare, Merlino era il consigliere e l'educatore del giovane re Artù di Camelot.

Tutoraggio + Coaching ≠ Mentoring

Tutti hanno sperimentato l'educazione formale a scuola con lezioni frontali in cui l'insegnante, una persona con maggiori conoscenze, insegna agli studenti materie specifiche.

Questo scambio si basa su una relazione a lungo termine, ma non prevede una connessione uno-a-uno. Inoltre, gli studenti e gli insegnanti sono organizzati in base ai registri scolastici e alla distribuzione delle classi, il che significa che molto raramente hanno la possibilità di scegliersi a vicenda.

Questi fattori che caratterizzano il legame creato tra insegnanti e studenti possono contribuire al suo successo o al suo fallimento. Un rischio importante è che gli studenti non si sentano incoraggiati o addirittura si sentano scoraggiati, avendo difficoltà a sviluppare le competenze a causa del sovraffollamento delle classi, del bullismo e del distacco dall'insegnante.

Oltre alla formazione frontale, il tutoraggio e il coaching sono altre due forme di formazione. Per le loro caratteristiche, sono spesso confusi con il mentoring, ma è importante differenziarli.

Il tutoraggio descrive un processo in cui una persona più esperta sostiene e insegna a una persona meno esperta; si tratta dell'assimilazione di contenuti e apprendimento. Il tutor aiuta lo studente a imparare qualcosa che già conosce, instaurando un rapporto che non si basa su uno scambio reciproco.

La parola "coach" deriva da "coche", "cocchiere", la persona che guida la carrozza. L'allenatore sostiene il suo apprendista e ne migliora le capacità.

Si tratta di un processo medio-lungo con un programma strutturato (ad esempio, sport, life coaching, marketing coaching o wellness coaching), non di un incontro una tantum.

Il coaching può assomigliare al mentoring per via del rapporto di fiducia a lungo termine tra il coach e il tirocinante, ma manca di reciprocità: il coach incoraggia il tirocinante, ma non si aspetta di imparare qualcosa da lui.

L'approccio del mentoring presenta vantaggi e benefici unici, soprattutto quando si lavora con gruppi di giovani emarginati. Con la loro situazione complessa, in cui altri problemi e sfide correlate sono già presenti nella loro vita, il mentoring, anche all'interno delle attività scolastiche, può fornire un sostegno reale, aiutando gli studenti a concentrarsi meglio, a recuperare le energie e ad acquisire gradualmente un senso di consapevolezza di sé, del proprio potenziale personale e un sano livello di autostima.

COME FARE DA MENTORE?

PUNTI CHIAVE DEL MENTORING

1.

VOLONTARIETÀ / LIBERTÀ / SCELTA LIBERA

Selezione personale gratuita e volontaria tra mentore e mentee: il legame tra un mentore e un mentee è la chiave del successo della relazione; il mentee è libero di selezionare e scegliere il suo mentore tra gli altri, creando un legame consapevole.



2. RELAZIONE UNO-A-UNO

Relazione individuale: garantisce una relazione intima un ambiente di fiducia in cui il mentee possa sentirsi libero di aprirsi, condividere i suoi sentimenti e le sue paure e affrontare nuovi metodi e attività in modo autonomo.



3. RELAZIONE A LUNGO TERMINE

Una relazione a lungo termine è un processo di cambiamento, crescere, fidarsi e imparare insieme, spesso con un forte legame emotivo. Le sfide di mantenere un atteggiamento proattivo e dinamica costruttiva, mentre l'adattamento a situazioni imprevedibili aiuta a sviluppare le capacità personali in uno spazio sicuro, sia nei successi che nelle difficoltà.

In definitiva, il tempo influenza la relazione e i mentori devono adattarsi alle esigenze dei mentee.

4. MUTUALITÀ

L'unicità del mentoring è l'arricchimento reciproco tra il mentore e il mentee basato su una forte capacità di ascolto e condivisione.

5. APPROCCIO INCENTRATO SUI GIOVANI / INDIVIDUALIZZAZIONE

Definire gli obiettivi in base alle preferenze del cliente mentee fa parte dell'approccio incentrato sullo sviluppo e sui giovani che aiuta a raggiungere gli obiettivi.

La collaborazione tra mentee e mentori è una componente essenziale del mentoring.

I programmi di mentoring hanno molti vantaggi che sono sempre più importanti nella nostra società. Comprendono formazione e attività specifiche e intenzionali, progettate per affrontare le sfide educative di tutti. Tuttavia, è probabile che i programmi di mentoring abbiano il massimo impatto sui giovani che presentano alti livelli di rischio.

- La famiglia tradizionale è cambiata negli ultimi anni. Le famiglie monoparentali, gli orari di lavoro più lunghi per le madri o i tempi di pendolarismo più lunghi per i genitori si ripercuotono sui bambini e sui giovani. Questo può portare a una diminuzione delle interazioni familiari, delle conversazioni o delle possibilità limitate di scambiare punti di vista a casa.
- I minori subiscono cambiamenti nell'interazione sociale, come l'uso crescente dei media o le situazioni familiari di cui sopra. Questo può portare a una grave incapacità di comunicare efficacemente con gli altri.
- Molti minori provano incertezza, disorientamento e solitudine in un mondo in rapida evoluzione. Questo può causare bassi livelli di autostima, autoefficacia e tendenza alla depressione e all'isolamento.

Il mentoring può essere d'aiuto, offrendo sostegno, ascolto attivo e propositività anche al di fuori del sistema familiare e scolastico.

LE SOFT SKILLS DI UN MENTORE



POTRESTI ESSERE UN BUON MENTORE? SCOPRITELO!

- fiducioso e rispettoso nella relazione che state costruendo?
- paziente e capace di attendere i risultati e lo sviluppo delle competenze?
- un buon ascoltatore per capire a fondo il vostro mentee anche nei segreti nascosti che possono aiutarvi a lavorare con lui?
- non giudicare gli errori anche se "l'avete detto al mentee"?
- empatico, sentendo sia il dolore che la felicità del suo mentee?
- proattivo, prevenendo i problemi e risolvendoli?
- in grado di stimolare gli interessi e le capacità del suo mentee?
- di essere amichevoli ed emotivamente connessi, pur mantenendo un sano confine tra mentoring e amicizia?

Ora provate a pensare alla vostra vita e a concentrarvi sulle esperienze che potreste aver fatto nel ruolo di mentore o di figlioccio. È stata un'esperienza positiva?

INTERVISTE

Abbiamo realizzato alcune interviste con un ampio target di persone che lavorano con i giovani in quattro Paesi: Germania, Austria, Repubblica Ceca e Italia, per capire perché fanno questa scelta e per trovare buone pratiche e buoni consigli per affrontare meglio le difficoltà.

Sorprendentemente, la maggior parte degli intervistati non sapeva cosa fosse il mentoring, anche se lo usava per lavorare con i giovani, creando con loro speciali relazioni di sostegno.

Abbiamo notato che quando abbiamo definito le caratteristiche del mentoring, tutti gli intervistati erano pienamente consapevoli del concetto, semplicemente non sapevano che l'approccio che stavano utilizzando, ovvero una speciale relazione a lungo termine, fiduciosa, di supporto, motivazionale ed empatica, era definito e riconosciuto.

Durante la durata del progetto, sono state condotte diverse interviste nei quattro Paesi partner. La valutazione mostra che elementi di mentoring sono già presenti in molti operatori giovanili. Alcune delle dichiarazioni chiave emerse dalle interviste sono riassunte di seguito.

- Perché ha scelto di fare l'animatore?

Gli intervistati hanno iniziato a lavorare con i giovani per responsabilizzarli, contribuire alla loro educazione informale, sostenerli e contribuire a cambiare il mondo poco a poco.

- Qual è la motivazione per lavorare con i giovani?

La maggior parte degli intervistati ha parlato dell'energia che si riceve quando si lavora con i giovani. È legata alla motivazione che li spinge a lavorare con i giovani, che è sia quella di aiutarli a raggiungere alcune competenze sia quella di sentirsi meglio perché il loro ruolo è chiaro nella società.

- Quali sono i limiti?

Gli intervistati hanno segnalato i seguenti limiti e sfide del lavoro con i giovani:

- Smartphone e social media dipendenza diminuire le interazioni personali,
- La costante necessità per gli operatori giovanili di innovare i contenuti,
- Il fallimento inaspettato di una relazione di medio periodo,
- Il rischio di avere una relazione sbilanciata (superiorità),
- Il delicato processo di acquisizione della fiducia,
- La mancanza di tempo o di fondi.

La maggior parte di questi problemi può essere risolta aggiornando costantemente gli studi e le esperienze con i giovani, rimanendo positivi, aperti ed empatici.

- Quali sono, secondo lei, i punti di forza dei giovani?

I due principali punti di forza dei giovani intervistati sono: i sogni e la flessibilità.

- Quali sono, secondo lei, i punti di forza degli operatori giovanili?

Gli strumenti che gli operatori giovanili hanno segnato su di sé sono: empatia, pazienza, adattamento, capacità di ascolto, curiosità, lavoro di squadra e creatività.

Le persone che non hanno familiarità con l'approccio del mentoring e con il suo potenziale desiderano avere una guida pratica e facile da usare come fonte di ispirazione di base, che includa esempi di buone pratiche e nuovi strumenti per lavorare con i giovani.

Ci auguriamo che questa guida e il sito web che abbiamo creato si rivelino utili e motivino un maggior numero di persone a iniziare a lavorare con i giovani in modo positivo ed efficace.

CAPITOL



CONCLUSIONE DELLA RISOLUZIONE DEI PROBLEMI E DELLE LEZIONI APPRESE

Lavorare con il gruppo target citato rappresenta una sfida per tutti noi. Tuttavia, non siamo soli nei nostri momenti di frustrazione. Tutti noi raggiungiamo i nostri limiti di tanto in tanto. Di conseguenza, tutti abbiamo mezzi e strumenti per affrontare le sfide in modo costruttivo. Di seguito elencheremo e spiegheremo varie metodologie e pratiche, nonché le lezioni che abbiamo imparato, in modo che tutti possano trarne beneficio. La conoscenza condivisa riduce i momenti di frustrazione e rafforza tutti noi nel nostro lavoro quotidiano.

RAFFORZARE I PUNTI DI FORZA:

“

Cerco di sostenere e rafforzare il potenziale che vedo in tutti i partecipanti.
Non faccio distinzioni tra le persone.

“

Punti di forza propri e dei giovani:

- Essere consapevoli di se stessi, dei propri simili e della natura
- Essere pronti per le esigenze della società
- Cooperazione non violenta
- Considerazione ed empatia
- Rafforzare i punti di forza
- Coesione e capacità di lavorare in gruppo
- Sviluppare un concetto di sé positivo
- Scoprire e conoscere le risorse

CULTURA DELL'ERRORE APERTA:

“

Conoscere, provare! Non abbiate paura di provare cose nuove! Gli errori servono per imparare, non per evitarli.

“

Gli errori non possono essere evitati. Tutti commettiamo errori. L'importante è imparare da essi e, soprattutto, non limitarsi a causa di essi. Senza gli errori commessi da noi stessi o dagli altri, sarebbe molto più difficile svilupparsi ulteriormente. Una cultura dell'errore aperta verso noi stessi ma anche verso gli altri ci incoraggia ad affrontare gli errori in modo costruttivo, imparando di conseguenza il più possibile. Una cultura dell'errore negativa, invece, non porta a evitare gli errori, ma piuttosto a nasconderli, limitando lo sviluppo.

L'evitamento compulsivo degli errori è utile solo in uno spazio limitato. Se vogliamo evitare gli errori o abbiamo addirittura paura di sbagliare, rimaniamo nella nostra zona di comfort e non sperimentiamo nuovi metodi, pratiche o approcci. Quando si lavora con il gruppo target, è particolarmente importante creare sempre nuovi stimoli e svilupparsi ulteriormente. In breve, bisogna essere aperti alle novità, osare nuovi approcci e ammettere gli errori a se stessi e agli altri.

COMUNICAZIONE APERTA:

“

Cerco di affidarmi ai miei buoni sentimenti e di comunicare con loro il più apertamente possibile.

“

La comunicazione è la chiave del nostro lavoro. Una comunicazione chiara e aperta previene l'insorgere di malintesi e conflitti. Una comunicazione carente o difettosa può causare conflitti evitabili. Lavorare sulle proprie capacità comunicative semplifica il lavoro quotidiano con le persone e non fa male.

DIVERTIMENTO:

“

Il vostro lavoro è importante e bello.
Godetevolo!

“

Nonostante le sfide occasionali e i momenti di frustrazione, dobbiamo sempre tenere a mente quanto sia bello il nostro lavoro e la collaborazione con il gruppo target. Non perdete mai il divertimento in ciò che state facendo. Se fate il vostro lavoro con gioia e passione, questo si trasferirà anche al gruppo target.

Ci sono sicuramente delle qualità positive nella vostra professione, che è il motivo per cui l'avete scelta. Ricordarle, soprattutto nei momenti di difficoltà, può aiutarvi a superarle. Se la frustrazione prevale e la vostra motivazione è venuta meno per questo o per altri motivi, potete trovare ispirazione da persone che la pensano come voi.

INTERAZIONE RISPETTOSA:

“

Assicuratevi sempre di trattare i giovani con rispetto e all'altezza degli occhi.

“

L'interazione rispettosa con e tra gli altri è essenziale. Il rispetto ha molte sfaccettature. Si tratta di dare valore agli altri, di prenderli sul serio e di non giudicarli per i loro errori. Si noti che il rispetto viene percepito e interpretato in modo diverso.

Le seguenti parole chiave possono fornire una guida:

- Rimanere all'altezza degli occhi dei giovani
- Percepire le esigenze e i desideri dei partecipanti
- Costruire la fiducia
- Motivarli
- Apprezzarli
- Lasciate che partecipino e portino le proprie idee

CURA DI SÉ:

“

Prendetevi cura anche di voi stessi,
“e continuate a fare cose buone per voi stessi”.

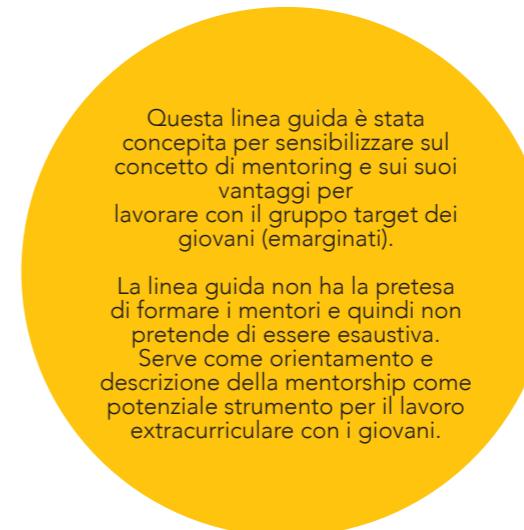
“

Cura di sé significa prendersi cura del proprio “folletto”. Può essere confuso con l'egoismo, ma sono due cose molto diverse. Cura di sé significa anche assumersi la responsabilità del proprio benessere con l'obiettivo di essere presenti per gli altri. Ciò implica dedicare del tempo a capire chi siete, come funzionate e di cosa avete bisogno per essere equilibrati e felici. A volte è necessario trarre delle conclusioni, liberarsi di un bagaglio e imparare a stabilire dei limiti, un compito che non è sempre facile.

Il principio dell'autocura è paragonabile alle maschere di ossigeno di un aereo: Le si indossa per prima cosa, prima di aiutare i bambini o altre persone. Se ci si dimentica di se stessi prima dei bisogni degli altri, non si è più in grado di essere presenti per gli altri. Pertanto, bisogna sempre prendersi cura di se stessi con coraggio e senza sensi di colpa, per il bene degli altri.

Per sentirsi equilibrati e in forma a lungo termine, dobbiamo prenderci cura di noi stessi nelle seguenti 6 dimensioni fondamentali:

1. Autocura fisica: alimentazione, esercizio fisico e sonno.
2. Autocura sociale: relazioni sane.
3. Autocura mentale: imparare cose nuove, stimolare la creatività, affinare la mente.
4. Cura di sé professionale: trarre significato dal lavoro.
5. Cura di sé spirituale: essere consapevoli di sé, del senso e del significato della propria vita.
6. Autocura emotiva: consentire le esperienze emotive e imparare a gestire tutte le emozioni.





**CONOSCERE LA
PARTNERSHIP
YO MEMO**

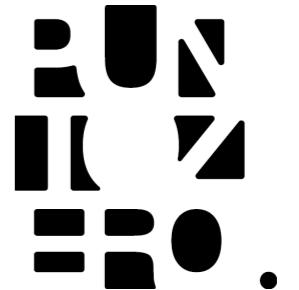


STARKMACHER E.V

- Apprezziamo l'interazione rispettosa e orientata alla
forza per sviluppare il potenziale dei giovani -

Coblitzallee 8,
68163. Mannheim
Germany

www.starkmacher.eu
info@starkmacher.eu



PUNTOZERO SOCIETA COOPERATIVA

- Promuoviamo progetti culturali nazionali e internazionali per sostenere
attivamente e innovare la società attraverso le arti e la creatività -

Via liguria 275,
33100. Udine Via
Italy

www.zeroidee.com
info@cooperativapuntozero.it



PETRKLÍČ HELP, Z.S.

- Sosteniamo i giovani offrendo loro uno spazio per realizzare le proprie idee e sviluppare le proprie competenze -

Čapkova 13/12
737 01 Český Těšín
Česká republika

www.petrklichelp.cz
petrklichelp@gmail.com

Y4UW
A U S T R I A

JUGEND FÜR EINE GEEINTE WELT

- Vogliamo responsabilizzare i giovani e gli operatori giovanili, attraverso la creatività e le esperienze, di fronte alle sfide locali e globali -

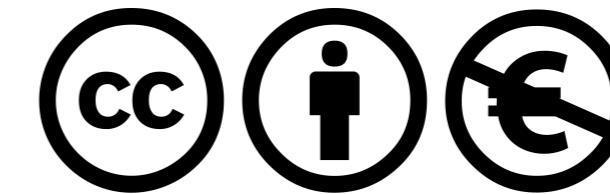
Johann Hörbiger Gasse 30
01230. Vienna
Austria

www.jugend-geeintewelt.at
verein@jugend-geeintewelt.at

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



Il sostegno della Commissione europea alla realizzazione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione dei contenuti, che riflettono esclusivamente l'opinione degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per l'uso che può essere fatto delle informazioni in essa contenute.



Quest'opera è rilasciata sotto licenza Creative Commons Attribuzione 4.0 Licenza internazionale.

YoMEMO! - 2023

©Starkmacher e.V

©Puntozero Società Cooperativa

©Petrklíč help, z.s.

©Jugend für eine geeinte Welt

MENT TO BE

Si tratta di una linea guida per un programma di mentoring nel campo del lavoro giovanile extrascolastico. È il risultato di un processo di ricerca e scambio di esperienze tra operatori giovanili e artisti di Germania, Austria, Repubblica Ceca e Italia.

La linea guida sensibilizza sul concetto di mentoring e sui suoi benefici nel lavoro con il gruppo target dei giovani (emarginati). La linea guida non pretende di formare i mentori e quindi non pretende di essere completa. Serve come orientamento e per aumentare la consapevolezza del mentoring come possibile strumento di lavoro extracurriculare con i giovani.

Yo MEMO! - Youth Mentorship Moves Organisations è un progetto Erasmus+ con un consorzio di quattro organizzazioni giovanili provenienti da Germania, Italia, Austria e Repubblica Ceca. Nel corso dei due anni di cooperazione, il consorzio ha sviluppato due risultati del progetto rivolti ai professionisti e alle organizzazioni giovanili per ampliare il loro portafoglio di lavoro con il gruppo target.

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

