Questo documento è stato finanziato dal programma Rights, Equality and Citizenship (2014-2020) dell'Unione Europea

STORY_S
EMPOWERING YOUTH

SENSIBILIZZARE E CONTRASTARE LA DISCRIMINAZIONE CON LA GIOVENTÙ: IL PROGETTO STORY_S

LINEE GUIDA



This document was funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Programme (2014–2020).
The content of this document represents the views of the author only and is his/her sole responsibility.
The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains.

IDENTIFICAZIONE DEL PROGETTO
Titolo del progetto: Springboard to Roma Youth Success
Acronimo: STORY_S
Progetto: no. 777257
Durata del progetto: 1. 01. 2018 –31. 12. 2019
Coordinatore di progetto:
Cristiana Ottaviano
Università degli Studi di Bergamo, Italia

INFORMAZIONE SULL'E-BOOK
Titolo:
RAISING AWARENESS AND CONTRASTING DISCRIMINATION WITH YOUTH:
THE STORY_S PROJECT

AUTORI:
Team Università Degli Studi di Bergamo

BASATO SU CONTRIBUTI DI:

ASSOCIAZIONE BIR ONLUS
Andrea Rampini
Stefano Pasta
Valentina Schiappadini
Ulderico Daniele

UNIVERSITAT AUTONOMA DE BARCELONA
Roser Girós
Jordi Pàmies
Marta Bertran

BULGARIAN YOUTH FORUM
Tsvetelina Tsvetkova

CARUSEL
Carmen Voinea
Cristina Oprea
Ioan Petre

FAGIC. FEDERACIÓ D'ASSOCIACIONS GITANES DE CATALUNYA
Annabel Carballo
Aaron Giménez

HESED
Velika Peterson
Diana Nedeva

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BERGAMO
Greta Persico
Oana Marcu
Clara Csilla Romano
Cristiana Ottaviano
Alessia Santambrogio

La presente versione è una traduzione del testo originale redatto in lingua inglese.

Indice

1. Sfide educative e gruppi rom in Europa 3

2. Perché il mentoring? 6

3. Il progetto 7

4. Contesto: dove sono state svolte le attività e con chi 8

4.1 Italia: Milano e Roma 8

4.2 Spagna: Barcelona e Manresa 9

4.3 Romania: Bucarest e Ilfov 9

4.4 Bulgaria: Sofia e Kyustendil 9

5. Attività 10

5.2 Matching 12

5.3 La formazione dei/lle mentor 12

5.4 Il processo di mentoring 13

Incontri individuali 15

Incontri con la famiglia 15

Attività di gruppo e mentoring di gruppo 15

La supervisione del mentoring 16

Fattori di successo e sfide 16

Chiusura del processo di mentoring 17

5.5 Laboratori di sviluppo della consapevolezza e la campagna anti-discriminazione 18

5.6 Eventi di apertura ed incubatori di cittadinanza 20

6. La valutazione del progetto: analisi dei risultati 21

7. Conclusioni 25

Bibliografia 27

1. Sfide educative e gruppi rom in Europa

I gruppi rom sono una delle minoranze con il maggior divario nella frequenza scolastica rispetto ai e alle bambine non rom, soprattutto al termine della scuola dell'obbligo. I bassi livelli di istruzione sono una delle questioni più rilevanti, in quanto creano barriere all'occupazione, impediscono l'interruzione dei circoli viziosi di povertà, esclusione, difficoltà a partecipare alla società civile. Il progetto Story_S: Springboard to Roma Youth Success, le cui azioni e risultati sono presentati in queste linee guida, affronta lo svantaggio educativo dei e delle giovani rom e i processi di discriminazione che sono alla base di tale svantaggio.

I gruppi rom sperimentano l'esclusione sociale e molteplici forme di discriminazione. La scarsa frequenza scolastica è uno degli elementi che i discorsi razzisti di stampo culturalista utilizzano per sostenere che le persone rom "non vogliono integrarsi", senza tuttavia considerare gli ostacoli che rendono difficoltosi i percorsi di istruzione come la povertà, l'insicurezza abitativa, la discriminazione strutturale e inter-generazionale.

Anche le questioni di genere hanno un ruolo importante in questo processo. Tra le principali critiche mosse a questi gruppi vi è l'accusa di approcciarsi in modo patriarcale alle relazioni di genere, mentre le recenti tendenze contro-stereotipate sono sconosciute ai più e i cambiamenti nella formazione familiare e nei rapporti di genere nelle coppie, insieme all'aumento dell'età del matrimonio, possono favorire un miglioramento nell'educazione e libertà delle ragazze rom (Marcu 2014). Giovani rom e non rom, compresi coloro i/le quali hanno un background migratorio, condividono questi aspetti all'interno di ambienti sempre più multiculturali dei quartieri e delle scuole, nei quali l'apprendimento interculturale avviene quotidianamente.

Se guardiamo ai livelli complessivi di partecipazione all'istruzione dell'obbligo, si rilevano dati abbastanza incoraggianti in riferimento all'anno 2016, come emerge dalla tabella seguente.

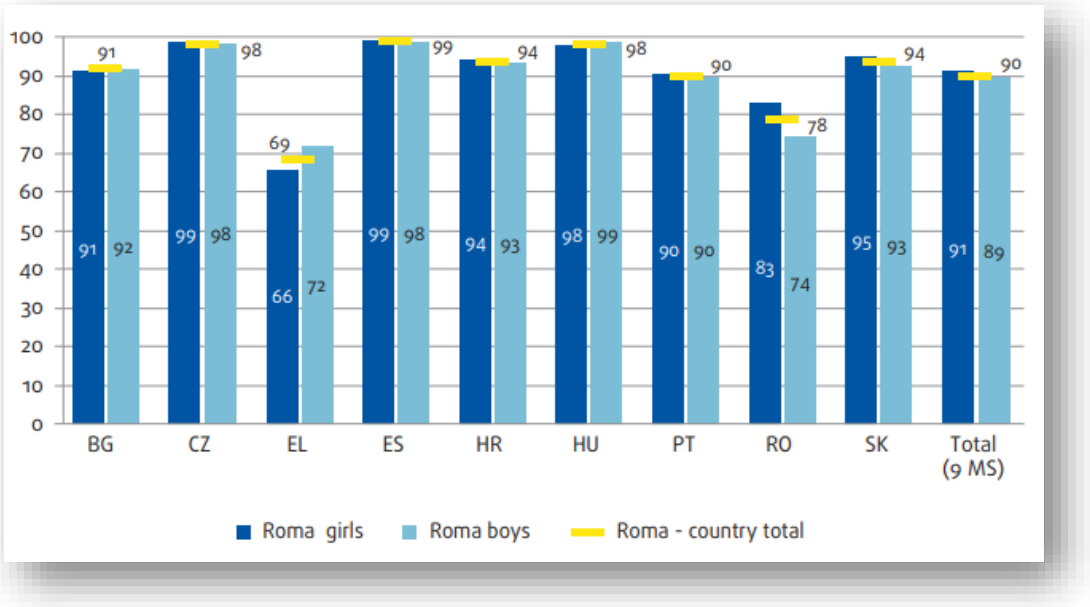


Figura 1: Bambini in età scolare obbligatoria (specifici per paese) che partecipano all'istruzione, per Stato membro dell'UE (%) [a,b]

Note:

a. *Prende atto di tutte le persone in età scolare obbligatoria specifica per paese nelle famiglie rom (n = 7.364); risultati ponderati.*
b. *Diverse fasce di età per l'età dell'obbligo scolastico nei Paesi, validi per gli anni scolastici 2015/2016: età di inizio in anni - 7 (BG), 6 (CZ, ES, HR, PT, RO, SK) e 5 (EL, HU); età di fine - 17 (PT), 16 (RO), 15 (BG, ES, HU, SK) e 14 (CZ, EL, HR) (Fonte: Commissione Europea/EACEA/Eurydice (2015)). L'età è calcolata su base annuale, quindi le cifre non tengono conto dell'inizio anticipato o ritardato dell'istruzione primaria di un singolo bambino.*

Fonte: FRA, EU-MIDIS II 2016, Roma

Ad ogni modo, focalizzando l'attenzione sulle caratteristiche della scuola e livelli di istruzione, la bassa qualità rimane un comune denominatore così come i problemi riguardanti la segregazione e l'abbandono precoce. Secondo FRA (2016) "circa il 18% dei rom di età compresa tra i 6 e i 24 anni frequenta un livello di istruzione inferiore a quello corrispondente alla loro età e spesso (dal 4% al 29%) in scuole o classi separate". Per quanto riguarda la segregazione scolastica, i bambini e le bambine rom che frequentano lezioni in cui tutti i compagni e le compagne di classe sono rom sono aumentati dal 10% nel 2011 al 15% nel 2016.

L'abbandono scolastico precoce rimane la questione principale in tutti i paesi europei. I/le giovani rom di età compresa tra i 18 e i 24 anni rappresentano la fascia con il più alto tasso di abbandono scolastico in quasi tutti i paesi dell'UE che hanno una significativa minoranza rom (FRA 2016). Molti di coloro che continuano a studiare sono iscritti/e a scuole tecniche e professionali, in modo da poter iniziare a lavorare al più presto (e comunque prima di quanto accadrebbe se frequentassero scuole superiori orientate al proseguimento degli studi universitari).

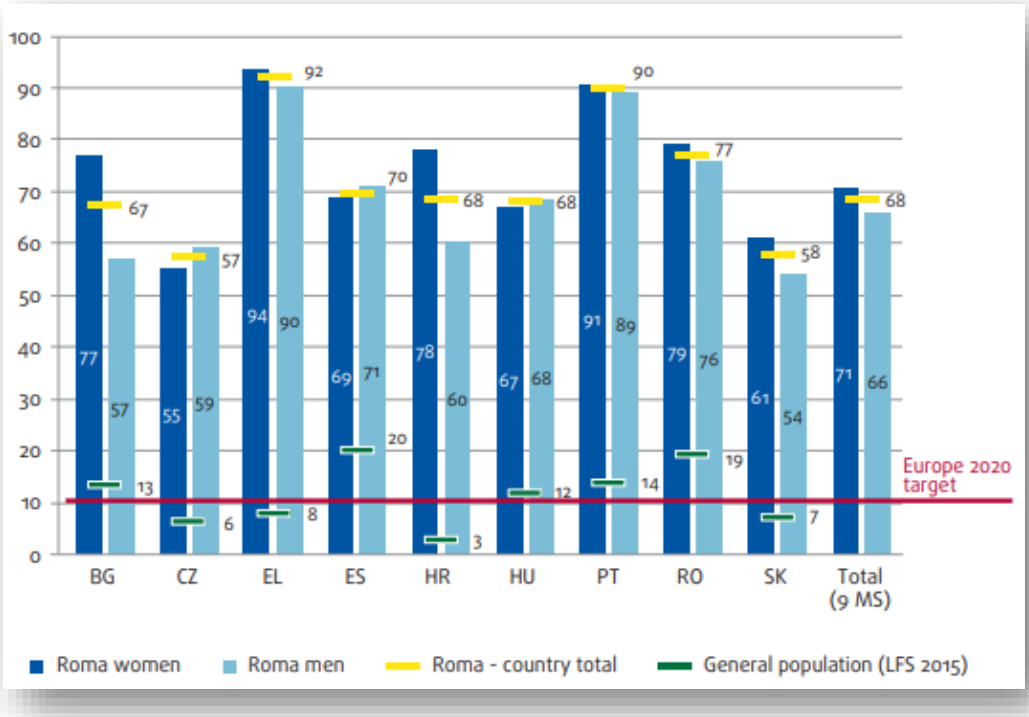


Figura 2: Abbandonanti prematuramente istruzione e formazione, [d] di età compresa tra 18 e 24 anni, per Stato membro dell'UE (%) [a, b, c]

Note:
a. *Su tutte le persone di età compresa tra 18 e 24 anni nelle famiglie rom (= 4.152); risultati ponderati.*
b. *Basato sul questionario alle famiglie. Stessa definizione usata per la popolazione generale, ad eccezione della partecipazione all'educazione non formale o formazioni. Ciò non è stato richiesto nell'UE-MIDIS II, ma è considerato da Eurostat per la popolazione generale.*

c. *Tasso Eurostat 2015: edad_lfse_14 (download 12/09/2016). Percentuale di popolazione di età compresa tra 18 e 24 anni che ha conseguito l'istruzione secondaria di primo grado e che non è stata coinvolta in ulteriori studi o formazione.*
d. *Abbandono prematuro dell'istruzione e della formazione indica la percentuale di popolazione di età compresa tra 18 e 24 anni che ha completato la maggior parte dell'istruzione secondaria di primo grado (livelli ISCED 2011 0, 1 o 2) e che non è coinvolta in ulteriori corsi di istruzione o formazione. Vi sono alcune deviazioni dalla definizione di Eurostat. Eurostat comprende le persone che non hanno frequentato l'istruzione e la formazione (né formale, né non formale) nelle quattro settimane precedenti l'indagine LFS.*
e. *EU-MIDIS II 2016 chiede "attualmente frequenta la scuola o una formazione professionale" e non chiede esplicitamente un'educazione non formale.*

Fonte: FRA, EU-MIDIS II 2016, Roma; Eurostat, Labour Force Survey (LFS) 2015, General population

Inoltre, in questa fascia d'età, circa due terzi dei e delle giovani rom non lavorano, non studiano o non seguono corsi di formazione (FRA 2018). In termini di esperienze di discriminazione diretta, il 14% di studenti ha dichiarato di sentirsi discriminato nel sistema scolastico sia nel 2011, che nel 2016 (FRA 2018). Questo fattore può anche contribuire all'abbandono scolastico, in quanto la discriminazione spesso porta verso alti tassi di assenteismo e alienazione (Eurofound 2016).

A seguire, illustreremo in dettaglio la situazione di ciascun paese in cui si sono svolte le attività del progetto Story_S.

Il primo elemento da considerare è la significativa mancanza di dati affidabili sulla scolarizzazione della popolazione rom e sinti in **Italia** e la totale assenza di dati o report ufficiali relativi ai/alle giovani rom e sinti che frequentano l'istruzione terziaria. Come è accaduto in diversi Stati europei, dal 2012 è stata implementata una strategia nazionale per l'inclusione dei rom anche in ambito scolastico: dal 2014 al 2020 un progetto nazionale per l'inclusione e l'integrazione dei bambini rom, sinti e camminanti sarà attuato in alcune regioni italiane (Persico, Sarcinelli 2017). A livello nazionale, i dati disponibili più recenti (MIUR, ISMU) si riferiscono all'anno 2014/2015 e indicano un aumento nella presenza di bambini/e rom e sinti a tutti i livelli scolastici rispetto all'anno precedente. I report si riferiscono solo a "rom non italiani", senza alcuna informazione su chi siano gli/le studenti rom e sinti italiani/e. Ciò che emerge dai report ufficiali, nonostante mostrino segni di miglioramento, è ancora una situazione allarmante.

In **Spagna** ci sono pochi dati affidabili sulla popolazione rom spagnola e sulla sua situazione scolastica. Recenti sondaggi (Laparra 2007) e studi empirici (Abajo e Carrasco 2004; Beremény i e Carrasco 2015) fanno riferimento al fatto che il livello generale di scolarizzazione dei rom è significativamente inferiore rispetto a quello della popolazione spagnola in generale. Il livello accademico dei e delle rom adulte è molto basso, con alti tassi di analfabetismo e analfabetismo funzionale e alti tassi di abbandono scolastico e insuccesso scolastico. I report confermano ancora l'esistenza di un divario educativo, che è misurabile tramite l'uso di diversi indicatori (FSG, 2013): il tasso d'iscrizione all'ultimo anno di istruzione obbligatoria è del 57%; circa l'80% degli e delle studenti iscritti abbandona prima di completare il grado di istruzione secondaria, con significative differenze di genere, e i/le rom sono infatti sovra rappresentati/e nei programmi educativi di recupero (39%). Piattaforme e servizi di supporto rivolti a questi/e studenti stanno diventando popolari nei diversi progetti di ONG pro-rom, ma si tratta di sperimentazioni e le associazioni stanno ancora cercando di capire quale sia il tipo di supporto più efficace e che possa raggiungere un maggior numero di giovani studenti rom.

Secondo Garaz e Toroctoi (2017) in **Romania**, un sistema di posti riservati alla minoranza rom nell'istruzione superiore ha funzionato per ridurre i rapporti di esclusione tra rom e non rom dal 1992, quando il programma è iniziato con dieci posti all'interno del Dipartimento di Sociologia presso l'Università di Bucarest (Toroctoi 2013). Da allora, l'iniziativa è stata ampliata a tutto il paese e attuata come azione guidata dal governo (Bokinca, Munteanu, Toth, Surdu e Szira 2009). Secondo un'analisi di questo programma, condotta nel 2009, l'assegnazione di posti universitari alla minoranza rom è avvenuta prevalentemente nei settori delle scienze umane e sociali, con circa il 35% dei posti riservati agli/alle studenti rom occupati/e nelle facoltà che offrono specializzazioni umanistiche (Bojinca et al. 2009).

Nonostante decenni di sforzi dei governi **bulgari** per quanto riguarda l'integrazione educativa dei rom, i risultati sono tutt'altro che positivi. I dati dell'indagine regionale sui rom dell'UNDP/Banca mondiale/EC (2011) indicano che il tasso di conseguimento dell'istruzione primaria dei e delle rom è aumentato di nove punti percentuali dal 77% nel 2004 all'86% nel 2013. Tuttavia, altre indagini hanno rilevato che un'ampia maggioranza degli intervistati rom in Bulgaria aveva lasciato la scuola prima di completare l'istruzione secondaria (85% dei rom di età compresa tra 18 e i 25 anni, rispetto al 32% dei non rom nella stessa fascia di età). La percentuale di rom che ha frequentato la scuola, ma ha lasciato prima dei 16 anni era del 73%, rispetto al 17% dei non rom. Il tasso di iscrizione all'istruzione universitaria per i/le rom è dell'1%, rispetto al 42% dei non rom della stessa età (Bulgarian National Statistical Institute 2019).
Sebbene la segregazione scolastica sia legalmente vietata in Bulgaria, il 60% delle e dei bambini frequenta scuole segregate *de facto* (EU Fundamental Rights Agency 2016). Quasi la metà di essi/e, di età compresa tra i 3 e i 5 anni rimane esclusa dal sistema di asili nido. Quando questi bambini/e raggiungono la seconda elementare, il loro divario di rendimento scolastico rispetto al resto della popolazione è già troppo grande per essere superato. La maggior parte di loro abbandona la scuola e persino il 15-20% che riesce a diplomarsi al liceo è spesso alfabetizzato ad un livello basilare, con pochissime opportunità di carriera. Questi/e giovani non sono quindi carenti solo dell'istruzione necessaria, ma anche delle competenze sociali e di vita di base di cui hanno bisogno per soddisfare le esigenze dei datori di lavoro. La maggior parte degli interventi istituzionali, finora, sono stati dirette verso le scuole, ma l'iscrizione scolastica da sola non garantisce vera istruzione e concrete opportunità, in quanto molti bambini e bambine non frequentano regolarmente le scuole in cui sono iscritti/e e/o si diplomano con un livello accademico molto basso.
La Health and Social Development Foundation (HESED) lavora con minori di tutte le età e i loro genitori, attraverso servizi integrati che promuovono competenze e opportunità per lo sviluppo personale e della comunità, per la salute e il benessere sociale, nonché per creare e diffondere approcci efficaci per un'integrazione di successo delle comunità socialmente escluse.

2. Perché il mentoring?

I programmi di mentoring possono essere un modo per promuovere lo sviluppo positivo di adolescenti al fine di contrastare problematiche in ambito scolastico, sociale e comportamentale. Diverse valutazioni hanno dimostrato che le relazioni di mentoring possono avere molteplici influenze positive: oltre a sostenere i risultati accademici e l'autonomia personale, influiscono sulle relazioni tra pari e genitori, aiutano a ridurre i tassi di recidività tra i/le minori delinquenti e a ridurre l'abuso di sostanze. I/Le mentor si concentrano intenzionalmente sulla costruzione di relazioni di qualità, condividono esperienze di vita, punti di vista e prospettive positive sul futuro. Il ruolo del/della mentor è di ampia portata, offre una vasta gamma di consigli su argomenti legati alla scuola e lavora su obiettivi a lungo termine, aiutando i/le mentee a raggiungere obiettivi accademici. Una caratteristica essenziale del mentoring è la combinazione di un approccio volto allo sviluppo ed alla crescita, con una relazione premurosa, quasi un'amicizia. Ci si aspetta che i e le mentor forniscano supporto strumentale e personale ai/alle loro mentee, ponendo tuttavia maggiormente l'accento sul supporto personale. Nel progetto, in particolare, è stato implementato un mentoring tra pari, che può essere descritto come una relazione uno-a-uno non giudicante in cui il/la mentor ha sostenuto da uno a tre mentee di origine rom.
In **Catalogna**, le azioni di mentoring sono fortemente integrate nei processi paralleli dell'agenda europea per lo sviluppo/empowerment dei rom (Roma Decade and Roma Strategy); vengono promosse l'emancipazione, chiamate di intervento incentrate sull'empowerment (DG Giustizia, EACEA), azioni etnicamente mirate, ROMED (CoE, UE), l'etica della mediazione e numerosi progetti di tutoraggio incentrati sui rom: un esempio è il consolidato *Programa Ruiseñor* (Fundació Girona Universitat 2018).
Le organizzazioni più popolari sono FSG (*programa Promociona*), Pere Closa (*programa Siklavipen*

Savorença) e persino FAGIC, che ha accumulato esperienza nel campo, ma che è più focalizzato sulla formazione professionale. Tutti i progetti sopra menzionati includono alcuni elementi del mentoring, oltre ad altre azioni extracurricolari più "classiche". Diversa è la *CampusRom Network,* l'iniziativa spontanea che offre un sostegno reciproco tra gli/le studenti universitari/e rom e la continuità di supporto agli/alle studenti rom che seguono solo i corsi integrali del piano accademico. Infine, è utile menzionare come le risorse destinate a tali interventi sono principalmente nell'area di Barcellona.

In **Italia** la situazione è diversa. A Roma, alcuni/e mentori e alcuni/e mentee sono stati/e coinvolti/e, negli ultimi anni, nel progetto "*Today, Tomorrow, ToNino*" dell'associazione Casa dei Diritti Sociali. Lo scopo del progetto era combattere il fenomeno dell'abbandono scolastico da parte di minori in difficoltà economiche e sociali e promuovere il diritto universale allo studio, sperimentando e diffondendo pratiche innovative per combattere l'abbandono scolastico. A Milano, alcuni/e mentor (e coetanei/e coinvolti negli Awareness Raising Workshop) hanno preso parte a un precedente progetto europeo chiamato "Luoghi Comuni", guidato da Associazione BIR Onlus due anni fa. La maggior parte dei/delle mentee sono coinvolti/e in attività peer to peer, supporto scolastico, consulenza con Sant'Egidio, La Casa della Carità e Chiesa Valdese.

In **Romania**, Carusel promuove due programmi relativi all'istruzione. *Obor Community Center* è un programma educativo e di socializzazione per bambini/e di gruppi svantaggiati di età compresa tra i 5 e i 16 anni. Attraverso l'educazione non formale, gli obiettivi del centro consistono nel consentire ai/alle bambini/e svantaggiati/e di frequentare la scuola e offrire altre attività extracurriculari che possano sostenere il processo di integrazione sociale. Un secondo programma è la *Risk Groups and Support Services Summer School* che Carusel organizza dal 2012. Scopo principale è migliorare la qualità della vita dei gruppi vulnerabili ed emarginati, aumentando la capacità dei/delle giovani professionisti/e di fornire servizi di supporto e garantire l'implementazione del diritto alla non discriminazione.

In **Bulgaria** alcuni/e mentor del programma avevano partecipato a precedenti corsi di formazione sulla leadership per giovani rom. Uno dei mentee opera come volontario presso una ONG che lavora con i/le giovani.

Il progetto Story_S - attraverso il programma di peer to peer mentoring - è intervenuto sulle traiettorie individuali. Il sostegno dei/delle mentor non è sempre potuto essere efficace in quanto, a volte, ci si è scontrati con barriere strutturali a livello di politiche e di accessibilità ai servizi. La campagna antidiscriminazione costruita nel corso del progetto può essere considerata una forma di intervento sul contesto, ma questo, ovviamente, non ha avuto un impatto sul sistema e sulle sue strutture. Affinché i processi di integrazione siano efficaci sarebbe infatti necessario attuare cambiamenti sul fronte delle politiche per superare la discriminazione istituzionale di cui i/le rom sono vittime.

3. Il progetto

"Story_S - Springboard to Roma Youth Success" è un progetto finanziato dalla Commissione Europea DG JUSTICE, programma Rights, Equality and Citizenship, attuato in Bulgaria, Italia, Romania e Spagna.

L'obiettivo principale del progetto era sensibilizzare e combattere gli stereotipi relativi ai rom e promuovere l'integrazione incoraggiando e sostenendo le carriere scolastiche di ragazzi e ragazze rom attraverso un approccio partecipativo. Secondo la proposta di progetto, l'azione principale era un programma di mentoring di un anno e mezzo. L'azione del mentoring tra pari ha coinvolto sia giovani rom che non rom come mentori. I/le mentori hanno agito come modelli di vita positivi e hanno sostenuto i giovani e le giovani rom, in alcuni casi costruendo un rapporto significativo con loro.

La seconda azione del progetto è stata una **campagna antidiscriminazione** realizzata da giovani rom e altri coetanei e coetanee durante gli eventi "Awareness Raising Workshop", che hanno

coinvolto giovani di scuole superiori, università e associazioni di volontariato. La campagna è stata diffusa in scuole, università, centri di volontariato, luoghi frequentati da giovani, luoghi di interesse pubblico e sui social media con oltre dieci **opening events** in ciascun paese. Inoltre, sono stati organizzati degli **incubatori di cittadinanza** per discutere a fondo la campagna con i/le giovani coinvolti/e grazie a metodologie attive.

Il progetto Story_S vede l'Università di Bergamo come leader di un gruppo di università e associazioni del Terzo Settore in Italia (BIR), Romania (Carusel), Spagna (Universitat Autonoma de Barcelona e Fagic) e Bulgaria (HESED e Bulgarian Youth Forum).

4. Contesto: dove sono state svolte le attività e con chi

4.1 Italia: Milano e Roma

Nella città di Milano, nel nord **Italia**, dopo anni di concentrazione abitativa e interventi esclusivamente sulle popolazioni rom, sono state attuate soluzioni di decentramento abitativo per i/le rom in tutti i quartieri della città. La politica dello sgombero era parte di questo processo di decentramento e ha colpito sia grandi campi autorizzati che baraccopoli informali, più piccole e spontanee.

A tale processo fa seguito la creazione di centri di accoglienza temporanea, soluzioni prossime all'invivibilità perché sovraffollate e non sufficientemente supportate da politiche di integrazione.

Uno dei luoghi di provenienza dei/lle nostri/e mentee e mentor è uno squat, situato a sud della città.

Altri/e giovani partecipanti, provenienti sia dall'ex Jugoslavia che dalla Romania, vivono in case popolari dopo aver vissuto in baraccopoli e centri di transizione. Alcuni/e mentee vivono in case occupate e affrontano serie difficoltà ad ottenere il riconoscimento del loro status legale in Italia, anche se vivono nel Paese da 10 anni o più. Altri/e giovani rom del progetto vivono, da maggio 2018, in un CAS – Centro di Accoglienza Straordinaria, volto al conseguimento dell'autonomia abitativa che è stato chiuso il 24 marzo 2019. In contrasto alla chiusura del centro, oltre ai suoi abitanti, si è schierato il Movimento Kethane, un gruppo che rivendica i diritti delle persone rom (finanziato da un progetto di tre anni dell'Open Society Foundation).

Altre famiglie vivono in case in affitto sul mercato privato. Esse hanno ricevuto supporto da alcune ONG durante il loro percorso di integrazione che in molti consiste in un contributo economico (a volte con limiti temporali) per il pagamento della rata d'affitto.

La città di Roma, situata nel centro Italia, sta attraversando enormi trasformazioni. Da un lato ci sono intense pressioni politiche contro i campi nomadi che hanno portato ad alcuni sgomberi nei fatti poco efficaci; dall'altro lato, l'assegnazione di appartamenti nelle case popolari ha avuto come esito la fuoriuscita di alcune famiglie dai campi esistenti. Possiamo prendere a titolo di esempio lo sgombero del camping River di Roma, vissuto in prima persona dai/lle mentee e, indirettamente, dai/lle mentor coinvolti/e nel progetto. Alcune famiglie che vivevano nel campo sono state alloggiate in centri di emergenza; inoltre, alcune di esse sono state vittime di attacchi razzisti mentre stavano entrando nel loro alloggio popolare e sono state obbligate a trasferirsi altrove.

Il gruppo di mentee a Roma è stato fin dall'inizio un gruppo molto variegato. Dal punto di vista dell'istruzione, le situazioni erano molto diverse, e vedevano la presenza di partecipanti a rischio di abbandono una volta superati gli anni dell'obbligo scolastico, fino a persone iscritte a corsi universitari. Anche i background migratori sono molto vari, alcuni/e mentee vengono dalla Bosnia, altri/e dalla Serbia e dalla Romania.

Il gruppo di mentee a Milano è per lo più composto da migranti rom provenienti dalla Romania, che vivono nella città dalla prima infanzia o che sono nati/e in Italia; solo pochi/e di loro hanno raggiunto la famiglia durante la scuola primaria o

immediatamente dopo. Molti/e di questi/e giovani e le loro famiglie per anni hanno vissuto in baraccopoli e sono stati/e vittime di sgomberi. Le loro condizioni abitative sono molto cambiate grazie a progetti sociali condotti da ONG, a volte in cooperazione con le pubbliche amministrazioni locali.

I/le rom che partecipano al progetto sono "*Caló*", il sottogruppo rom che proviene dalla Penisola Iberica. Ciò significa che sono rom che non hanno un background migratorio. Essi/e vivono in quartieri con un'alta percentuale di popolazione rom; anche i/le partecipanti provenienti da Manresa (rom catalani/e) vivono in un'area della città ad alta concentrazione rom.

4.2 Spagna: Barcelona e Manresa

Barcellona è la capitale della comunità autonoma di Catalogna, della regione di Barcelonés e dell'omonima provincia. Manresa è una municipalità catalana, capitale della regione di Bages, nella provincia di Barcellona, 65 km a nord.

Prendendo in considerazione l'area metropolitana di Barcellona, il progetto è stato implementato in 3 quartieri: Sant Roc, La Mina e Bon Pastor. La Mina e Sant Roc sono il risultato di un'azione affermatasi nel 1969, il cui obiettivo era lo sradicamento di vari insediamenti spontanei. La maggior parte delle persone che vi abitava erano migranti provenienti da diverse regioni della Spagna, in particolare dal sud, a cui si aggiunge un'alta percentuale di persone di origine rom.

Per quanto riguarda La Mina, inizialmente era un quartiere isolato dagli altri. Non aveva servizi sociali né centri sanitari, e solo una scuola primaria. Negli ultimi 15 anni questa situazione si è modificata: attualmente il quartiere è cambiato e sono stati migliorati i servizi pubblici; tuttavia, le condizioni sociali ed economiche rimangono le stesse. La Mina è un quartiere con molte carenze nei servizi di base ed è negativamente stigmatizzato.

A San Roc la situazione è molto simile. Il quartiere è stato costruito per alloggiare persone provenienti dalle baracche, occupate principalmente da rom, e presenta segni di degrado quali: traffico di droga, alto livello di disoccupazione, basso status economico e alti tassi di analfabetismo. Gli stereotipi che colpiscono il quartiere permangono tutt'oggi.

A Bon Pastor, attualmente, esistono ancora alcune case di edilizia popolare in cui vivono alcuni/e dei/lle nostri/e mentor e mentee; tuttavia, il progetto futuro è di demolirle tutte, tenendone solo una a titolo di esempio, come parte di un museo. Il quartiere è diverso rispetto a Sant Roc e La Mina, non è vittima di stereotipi e facendo di fatto parte della città di Barcellona, è facilmente raggiungibile dai trasporti pubblici e offre tutti i servizi di base.

4.3 Romania: Bucarest – Ilfov

Bucarest-Ilfov è posizionata nel sud della Romania e include la capitale Bucarest e la regione di Ilfov. Il censimento del 2011 mostra che il 96.6% della popolazione a Bucarest è rumena. Altri gruppi etnici in essa presenti sono rom, ungheresi, tedeschi, ebrei, turchi e cinesi.

I/le mentee sono stati/e selezionati/e da tutti i distretti della regione di Bucarest-Ilfov, tuttavia quasi la metà proviene dall'area Chitila-Bucurestii Noi, situata nella parte nord-ovest di Bucarest, in cui vive una grande comunità rom.

La popolazione rom con cui abbiamo lavorato era eterogenea e composta da giovani ragazzi e ragazze, dai 14 ai 20 anni, non migranti e tutti in possesso di regolare documentazione. Inoltre tutti/e i/le mentee erano coinvolti/e in varie forme di educazione formale e cinque di essi/e sono inseriti nel sistema di tutela. Il rischio di abbandono scolastico dei/lle mentee è stato relativamente basso, solo in due casi vi è stato il rischio di drop-out.

4.4 Bulgaria: Sofia e Kyustendil

La popolazione ufficiale di Sofia ammonta a 1.240.000 (nel 2017), mentre fonti non ufficiali attestano una popolazione di oltre 2 milioni di persone. Il più grande quartiere rom di Sofia ("Fakulteta") conta circa 50.000 abitanti e il secondo ("Filipovtsi") ne conta 7.000, a cui si aggiungono altre sacche di concentrazione rom nella città. La maggior parte degli alloggi a "Fakulteta" e "Filipovtsi" è composta da baraccopoli. I quartieri a Sofia sono alquanto vicini al centro della città, mentre alcune aree ne sono più lontane.

La popolazione della città di Kyustendil si aggira attorno alle 43.000 persone.

In alcuni quartieri la popolazione è quasi completamente rom. C'è possibilità di accesso ai trasporti pubblici e alle scuole pubbliche. I/le giovani rom con cui abbiamo lavorato sono tutti/e nati/e e cresciuti/e in Bulgaria. La maggior parte dei residenti rom nel Paese ha cittadinanza bulgara. Alcuni/e dei/lle mentor sono rom. I/le mentee frequentano la scuola pubblica e tutti/e i/le mentor hanno una laurea o frequentano l'università.

5. Attività

In questa sezione presenteremo tutte le fasi del progetto, esplorandole singolarmente e considerando le specificità dei contesti locali.

Innanzitutto vorremmo presentare una tabella che riassume le procedure di ingaggio e selezione dei/delle partecipanti adottate da ogni partner; successivamente mostreremo come sono stati implementati i processi di matching, in accordo con i bisogni dei/lle mentee selezionati/e.

Presenteremo poi un modello comune di formazione dei/lle mentor, provando a chiarire come ogni paese lo abbia adattato in risposta al bisogno formativo dei/lle partecipanti, alla sua conoscenza dei contesti locali, al gruppo di rom, ecc.

Nell'ultima parte di questa sezione analizzeremo in profondità il processo di mentoring, restituendo alcuni dati quantitativi e qualitativi raccolti durante il progetto.

5.1 Ingaggio e selezione dei/lle mentor

La tabella descrive il processo di ingaggio e selezione dei/lle mentor adottato da ogni Paese, al fine di chiarire le strategie e gli strumenti utilizzati.

	CRITERI DI SELEZIONE	CONSIDERAZIONI SULLA DIVERSITÀ DEL TEAM	STRATEGIE DI COMUNICAZIONE E SCREENING	SELEZIONE
BULGARIA	Età (18-28) Motivazione Esperienza di mentoring Educazione secondaria di secondo grado Conoscenza della lingua rom (opzionale) Vivere nella stessa città	Gruppo eterogeneo di persone con professioni differenti (insegnanti, operatori/trici sociali) La maggior parte svolge attività di volontariato	Offline: lo staff di HESED ha svolto attività di sensibilizzazione della comunità nei quartieri rom Presentazione del programma di mentoring in quattro scuole con una larga percentuale di studenti rom Online – sito web e social networks (gruppi Facebook a tema) di HESED, Social Development Foundation, Bulgarian Youth Forum, altre ONG	1° Pubblicazione di una call per i/le mentor con allegato un application form. 2° Interviste con due membri dello staff: esperienza, disponibilità, motivazione, aspettative. 3° Sessioni di gruppo, con il comitato e I/le candidati/e: osservare comportamento e competenze dei/lle mentor. 4° Lista di mentor aggiuntivi
ITALIA	Età Competenze relazionali	Differenti percorsi di studio o lavoro, età, background sociale Equilibrio di genere	Call online pubblica: sito web e Facebook di BIR	1° CV e lettere o video di presentazione

	Percorso di vita (comune background) Motivazione Disponibilità (tempo e flessibilità) Esperienze pregresse in progetti o volontariato	Mentor rom provenienti da differenti Paesi o origini, e con diverse esperienze di vita (migrazione e percorsi di residenzialità)	Invio di mail o chiamate telefoniche a organizzazioni rom e pro-rom che prestano servizio alle popolazioni rom e sinti Città di Roma: contatto diretto con persone precedentemente coinvolte in altri progetti contro la dispersione scolastica, tramite organizzazioni locali	2° Interviste con due membri dello staff: motivazione, possibili problemi identificati, risorse personali, problemi economici e organizzativi, simili esperienze pregresse, aspettative rispetto alla formazione sul progetto + valutazione delle soft skill da parte dell'intervistatore/trice
ROMANIA	Esperienza in: Università (Scienze Sociali), attivismo, mentoring o con il gruppo target Competenze sociali: aperto/a, tollerante, capace di comunicare con i/le giovani, competenze artistiche Disponibilità e flessibilità con il proprio lavoro/studio	Maggioranza (nove) laureati/e in Scienze Sociali (laurea e master) e due in arte. Diversità nelle competenze, lavori e interessi: recitare, danzare, assistente sociale, impiegato/a in multinazionali. Omogeneità nell'età: 20/25 anni. Quattro rom.	Disseminazione tramite: volontari/e, amministrazioni locali, altre ONG con programmi di mentoring, facoltà in Sociologia e Assistenza sociale, prima mentor e mentee Questi interlocutori hanno contribuito alla selezione e costituzione del gruppo target.	1° CV e lettera di presentazione. 2° Incontro in presenza e discussione telefonica aperta e libera (esperienza, percorso di studi, motivazione)
SPAGNA	Prossimità: conoscenza delle scuole locali, delle risorse e delle famiglie Radicamento nelle famiglie rom del quartiere Le famiglie conoscono il/la mentor Network sociale, fiducia, esperienza con il gruppo target	*Tutto il gruppo è composto da rom: "*La fiducia si costruisce quando persone rom lavorano per persone rom"* Classe sociale: la stessa dei/lle mentee, provenienza dallo stesso quartiere Età simile (a eccezione di una donna di 42 anni) 2 profili: lavoro in progetti sull'abbandono scolastico con bambini/e o giovani rom/referente nella comunità (pastorale, associazioni, AMPA).	FAGIC possiede un ampio network con le associazioni rom locali e con programmi attivi nello stesso territorio e con lo stesso gruppo target I/le mentor sono collegati/e alle associazioni federate con FAGiC e con altre organizzazioni rom o pro-rom che lavorano nel settore educativo, dalla scuola primaria all'università *i/le mentor propongono il/la proprio/a mentee I/le mentee e le loro famiglie hanno chiesto di avere come mentor	1° Presentazione del progetto alle associazioni federate di FAGiC Incontri informali con il/la facilitatore/trice, per spiegare il progetto e il ruolo del/la mentor 2° Interviste formali, controllo di disponibilità, motivazione, e se il/l mentor propone il/la proprio/a mentee

			referenti rom del quartiere	

5.2 Matching

Partendo da una proposta comune, ogni partner ha implementato un particolare modello di assegnazione che implica: differenti definizioni dei criteri per assegnare mentor e mentee; definire le modalità di assegnazioni e incontro tra persone abbinate.
I quattro metodi adottati in Story_S (DuBois, David L. i Karcher Michael J, 2014) sono:

- **Assegnazione da parte dello staff**: l'assegnazione è basata su un precedente sondaggio di interessi in comune fatto durante la fase di reclutamento. La valutazione considera variabili demografiche come ad esempio l'età, il genere, la classe o interessi simili e aspetti organizzativi. In Bulgaria, la prima intervista con i/le mentee e lo staff è stata seguita da un'intervista in profondità con i/le mentor per informarli sugli interessi, gli hobby, ecc. e un follow up alcuni giorni dopo. È stata considerata una buona prassi, in quanto i primi momenti della relazione sono la fase più critica.

- **Incontro di conoscenza** (DuBois, David L. i Karcher Michael J, 2014): aiuta mentor e mentee a conoscersi. Il team italiano e quello rumeno hanno designato una sorta di spazio di relazione lasciando i/le partecipanti liberi di interagire tra loro e usando tecniche attive per rompere il ghiaccio e metodologie partecipate.

In Italia, gli incontri in gruppo sono stati seguiti da un'intervista con il/la mentor e poi da visite a casa. In Romania, specialmente per i/le mentee inseriti nel sistema di tutela, gli incontri sono stati organizzati dove vivono e svolgono le loro attività.

- **Il modello "choice-based" o "youth-initiated mentoring"**: ogni partecipante ha la possibilità di decidere il/la partner. In alcuni casi, questo modello è stato implementato in Spagna, dove una parte dei/lle mentor hanno proposto i/le loro mentee, scegliendoli/le dalla loro rete parentale, di vicinanza o di affiliazione religiosa.

- **Setting aziendale o educativo**: in Spagna, in alcuni casi la relazione era già inserita in un setting educativo ed il/la mentor sviluppa così un ruolo educativo e civico-sociale. Dopo l'abbinamento, la prossimità territoriale tra mentor e mentee e affinità come interessi in comune e hobby si sono dimostrati criteri importanti per rafforzare le relazioni. Ad esempio, in Bulgaria gli interessi condivisi in campo accademico sembrano essere meno importanti delle affinità tra persone o le capacità del/la mentor di rendere l'incontro piacevole. In alcuni casi, l'esperienza nel volontariato o altri ambiti di comune interesse sono stati un fattore che ha facilitato le relazioni più difficoltose o ha aiutato i/le mentor ad affrontare la frustrazione dell'abbandono del percorso da parte dei/lle partecipanti (Italia e Bulgaria). Nel caso della Spagna la singolarità delle storie di vita, far parte delle stesse cerchie di amici/che, comunità religiose o dello stesso quartiere sono stati considerati fattori che rafforzano l'identificazione e il legame, quindi usati come criteri di assegnazione.

5.3 La formazione dei/lle mentor

Inizialmente i partner hanno definito un programma comune di formazione negli scopi e nelle metodologie. In seguito, ogni Paese lo ha implementato nello specifico contesto locale, in modo da rendere la proposta efficace e adeguata a ciascun gruppo.
Il punto in comune è stato la scelta di metodologie per rompere il ghiaccio nel gruppo e per facilitare la libera espressione sui vari argomenti affrontati;

è stato implementato un processo ispirato al photovoice: i/le mentor hanno avuto la possibilità di migliorare le proprie competenze attraverso uscite fotografiche e parlandone in piccoli gruppi. La formazione è stata organizzata in tre giorni ed era, idealmente, residenziale, anche se non tutti/e hanno potuto trascorrere lì la notte. In Spagna, la formazione è stata orientata alla ricerca partecipativa di comunità, con formatori/trici che facevano parte dalla comunità rom. Sono stati svolti prima tre incontri con i/le formatori/trici stessi/e per adattare contenuti ed attività.

In Romania è stato mantenuto un focus specifico sul contesto locale e sulla condizione dei/lle rom romeni/e grazie all'aiuto di alcuni/e mentor.

Sono stati discussi i seguenti temi:

- la presentazione del progetto;
- il ruolo dei/lle mentor e le fasi del mentoring;
- la gestione e gli strumenti di rendicontazione (i diari personali dei/lle mentee ecc.);
- codici etici e misure per proteggere mentor e mentee;
- competenze relazionali;
- proposte di attività di mentoring;
- attività di monitoraggio e valutazione;
- gruppi rom e contesto locale.

5.4 Il processo di mentoring

Il processo di mentoring è iniziato ufficialmente a giugno – luglio 2018. Ogni mentor ha avuto inizialmente assegnati due/tre mentee, però, dopo una serie di abbandoni dal progetto, un/a mentor poteva trovarsi a seguire anche solo un/a mentee. Nei 4 paesi hanno partecipato 141 giovani rom nel ruolo di mentee e 49 pari (rom e non) come mentor. 15 tra i/le mentor hanno lasciato il percorso e sono stati sostituiti da nuove persone, lo stesso è accaduto con 48 mentee. Alcuni abbandoni del progetto da parte dei/lle mentee possono essere considerati casi di successo, perché hanno raggiunto i loro obiettivi e non avevano più bisogno del sostegno di un/a mentore, mentre due sono stati/e "promossi/e" da mentee a mentor.

La durata media di partecipazione al progetto è stata di 11 mesi a luglio 2019 (dopo 13 totali), considerato che alcuni/e partecipanti sono stati/e reclutati/e in itinere. L'età media dei/lle mentee è stata di 16 anni in Bulgaria e in Romania, 17 in Italia, 20 in Spagna.

L'età dei/lle mentor varia tra 17 e 42 anni (un mentor in Spagna era molto più grande degli/lle altri/e), con una media di 23,5 anni. I/le mentor coinvolte erano 29 donne e 20 uomini; 27 erano rom, anche se la composizione è cambiata con il reclutamento di nuovi/e mentor e con le uscite dal progetto.

Alcune caratteristiche, auto-dichiarate nel questionario di valutazione dai/lle mentee, sono presentate qui sotto.

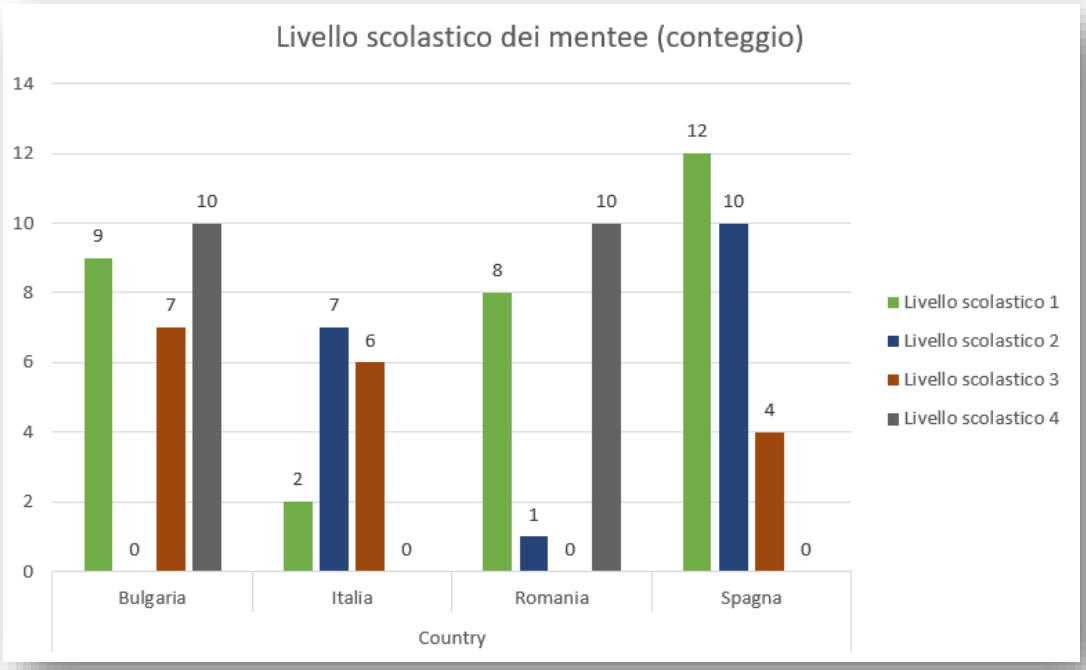


Figura 3. Il livello scolastico dei/lle mentee a luglio 2019. (Livello 1=Educazione elementare, fino a 8 anni; 2=Educazione professionale di base; 3=Educazione professionale/istituti professionali; 4=Educazione secondaria (licei); 5=Educazione terziaria di base).

La maggior parte dei/lle mentee è iscritta nella scuola secondaria o professionale; molti/e però stanno ancora completando il ciclo di educazione obbligatoria.

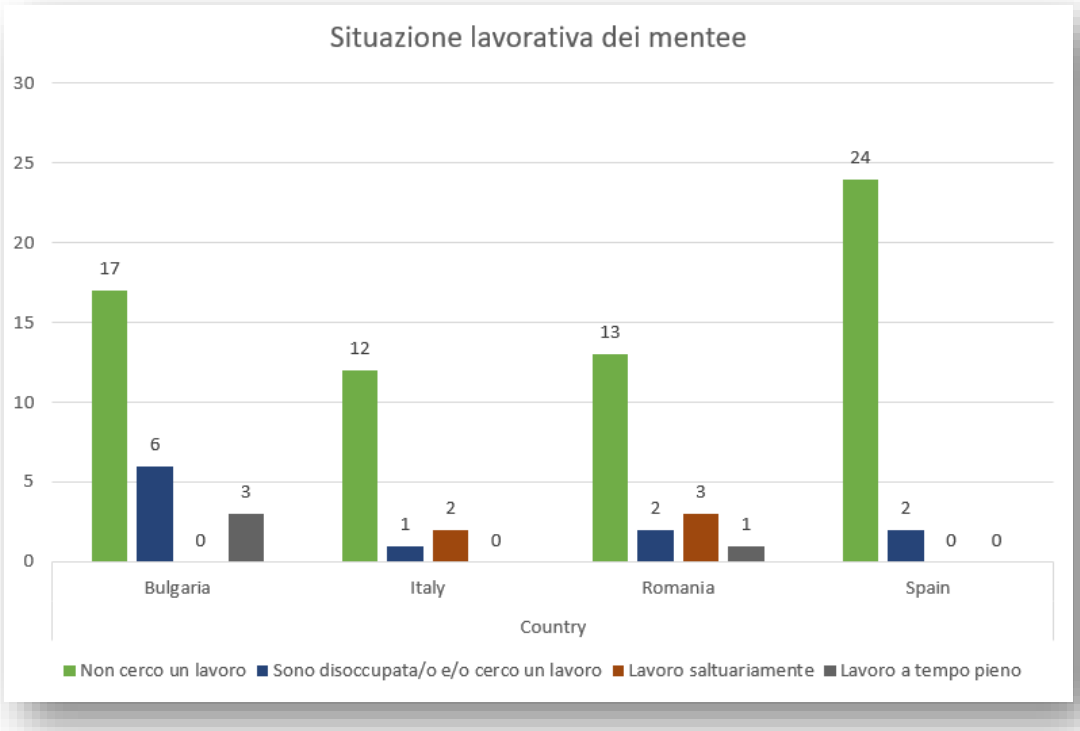


Figura 4. La situazione lavorativa dei/lle mentee.

La maggior parte dei/lle mentee non sta cercando un lavoro. Un piccolo numero di beneficiari è inserito o vuole entrare nel mercato del lavoro.

Il processo di mentoring è stato costruito attraverso incontri individuali, incontri con le famiglie, attività di gruppo (con mentor e mentee), mentoring di gruppo (un mentor e i/le mentee a lui/lei assegnati oppure alcuni/e mentor e i/le loro mentee) e la superevisione dei/lle mentor (individuale e di gruppo). Il processo è stato documentato attraverso mezzi che supportavano la riflessività e permettano la raccolta di dati per il monitoraggio, la valutazione e a scopi di ricerca.

Incontri individuali

Obiettivi degli incontri individuali sono stati la costruzione della relazione, l'orientamento personale e accademico, il supporto emotivo e mettere in connessione il/la mentee con altre risorse locali.

Gli incontri uno/a ad uno/a tra mentor e mentee sono stati organizzati autonomamente, usando il mezzo di contatto preferito a ciascun/a giovane. In alcuni casi, laddove ciò non ha funzionato per bassa motivazione e rischio di dropout, problemi a scuola e in famiglia, utilizzo ridotto del telefono personale, il/la facilitatore/trice è intervenuto/a facilitando la comunicazione con la famiglia e il/la mentee. I tipi di attività individuali si sono differenziati a partire dal contesto locale e dalle competenze, dai contatti, interessi del/la mentore. Le attività sono state: il sostegno a scuola (fornire consigli, esplorare interessi, affrontare problemi, ma anche sostegno concreto allo studio), orientamento professionale e scolastico (cercare opportunità di formazione, cercare lavoro, preparare il curriculum vitae), attività per il tempo libero (visite a biblioteche pubbliche, parchi, piscine, cinema, passeggiate).

I programmi dei/lle mentor e mentee e la vicinanza geografica si sono rivelati importanti fattori che facilitano gli incontri individuali (anche se nell'assegnazione individuale è stato difficile prendere in considerazione questi aspetti anche perché le persone hanno cambiato abitazione nel corso del progetto). Conciliare le agende di mentor e mentee, soprattutto quando entrambi studiavano e lavoravano, è stata una sfida. Importante per mentor e facilitatori/trici è garantire l'accessibilità dei posti degli incontri e mettere in conto la necessità di accompagnare alcuni/e mentee (soprattutto giovani ragazze che non possono uscire da sole).

Incontri con la famiglia

Gli incontri con la famiglia sono stati importanti soprattutto all'inizio, per spiegare il progetto e presentare il/la mentor ai genitori o agli adulti di riferimento. Costruire fiducia con le famiglie è stato cruciale perché i/le giovani fossero sostenuti nella partecipazione, ciò è stato permesso da contatti precedenti con lo staff di progetto, con l'organizzazione o con il/la mentor, quando faceva parte dalla famiglia o dalla comunità di appartenenza. Spesso, i genitori avevano idea differenti rispetto al lavoro educativo necessario per i loro figli e le loro figlie (a volte cercavano nel progetto un supporto per disciplinare i propri figli/e). Molto lavoro di negoziazione, a volte carico emotivamente, ha investito i/le mentori. Come spiega il report spagnolo, uno dei dilemmi è stato "negoziare pratiche famigliari interdipendenti verso un approccio più responsabilizzante del/la mentee", come quella di empowerment portata avanti dal progetto.

Oltre all'informazione e al consenso alla partecipazione dell'inizio di progetto, in Bulgaria lo staff ha parlato anche dei drop-out con le famiglie. In Italia, gli incontri con le famiglie sono avvenuti qualora si siano presentate difficoltà o emergevano questioni significative, mentre in Romania i/le mentor non hanno considerato necessario o non hanno avuto la possibilità di incontrare regolarmente le famiglie.

In Spagna, nel caso di mentor che vivevano nello stesso quartiere con le famiglie, sono avvenuti incontri informali in chiesa, per strada o a casa; in una situazione di mentoring all'interno della famiglia, alcuni incontri sono avvenuti nelle occasioni di famiglia, ma il/la mentor ha dedicato tempo al mentee per parlare dei suoi problemi personali.

Si sono verificate anche questioni legate alla segretezza (quando il/la mentee nasconde qualcosa dalla famiglia), ed è stato importante che il/la mentee e i suoi desideri rimanessero al centro del processo di mentoring.

Attività di gruppo e mentoring di gruppo

Le attività di gruppo intendevano costruire una rete sociale tra i/le giovani rom e i/le loro mentor, aumentando la coesione tra partecipanti, con la

convinzione che il gruppo allargato fosse una fonte di amicizia spontanea, solidarietà e supporto. Le attività di gruppo sono state organizzate ad hoc, oppure il gruppo ha partecipato a eventi culturali, divertimento, formazione proposte da altre ONG, organizzazioni di volontariato, gruppi sportivi. Mentor e mentee sono stati consultati/e rispetto ai loro desideri per le attività di gruppo, anche se non tutti i suggerimenti si sono dimostrati fattibili o ugualmente interessanti o coinvolgenti.

Non è stato previsto un budget per queste azioni, però attività gratuite sono state disponibili in alcuni Paesi e lo sponsorship (con biglietti gratuiti per partite, pattinaggio, cinema o teatro) è stato un buon modo per garantire esperienze altrimenti non facilmente accessibili per i/le mentee (es. Inter Stadium a Milano). In Spagna sono state organizzate partite di calcio tra due gruppi di mentee-mentor provenienti dalle due zone in cui il progetto si è tenuto (La Mina e Manresa), mentre in Italia i/le mentee sono stati coinvolti in un evento sportivo con alla squadra locale di rifugiati e ad altri volontari. In quest'ultimo caso, il campo da gioco è stato ottenuto attraverso uno sponsor.

All'inizio del progetto, quando la relazione tra mentor e mentee non era ancora formata, i facilitatori e le facilitatrici e i/le mentor hanno considerato che più incontri di gruppo sarebbero stati un buon modo per rafforzare la relazione e formare il gruppo. Nonostante ciò, tali incontri hanno richiesto un grande sforzo organizzativo. Nei periodi intensi di scuola per i/le partecipanti (dicembre, luglio) e verso la fine del progetto, l'organizzazione è diventata più complicata, nel trovare posti, momenti e attività che potevano essere gradite da tutt/e. Gli incontri di group mentoring sono così diventati l'alternativa preferita: un/una singolo/a mentor incontra due/tre mentee oppure due/tre mentor incontrano i loro mentee come gruppo. Questo ha permesso di scegliere le attività in modo più mirato e avere più flessibilità rispetto all'orario e al luogo.

La supervisione del mentoring

La supervisione del mentoring è stata realizzata dall'intero staff di progetto e, in modo periodico, dall'esperto/a esterno/a. È consistita in incontri individuali, interviste, incontri di gruppi mensili o bimensili, focus-group di valutazione, incontri skype, gruppi whatsapp, telefonate e invio mensile di diari e timesheet.

Obiettivo della supervisione era verificare che l'assegnazione funzionasse, sostenere i/le mentor nell'organizzazione di incontri e nel contatto con i/le mentee, sostituire il/le mentor quando la relazione non era funzionale, negoziare il livello di autonomia e di sostegno organizzativo, suggerire approcci ai problemi dei/elle mentee e delle loro famiglie. Il processo ha altrettanto affrontato i bisogni continui di formazione e ha sostenuto lo sviluppo di competenze da parte dei/lle mentor, come la comunicazione, la pianificazione, il mutuo apprendimento, il coaching, l'accesso a servizi professionali e consapevolezza rispetto alla condizione dei e delle rom.

Fattori di successo e sfide

I fattori di successo nel mentoring sono stati:

- essere in grado di creare un ambiente sicuro, relazioni di fiducia;
- l'esistenza di interessi in comune, il desiderio da parte del/la mentee di essere guidato/a;
- l'atteggiamento del/la mentor: pieno impegno, perseverante nel tentativo di guadagnare la fiducia, non troppo impegnato in altre attività;
- la cooperazione: non imporre le decisioni, ma sostenere il/la mentee a prendere una decisione propria;
- ascoltare, perché molti/e mentee non si sentono ascoltati dai loro genitori, hanno bisogno di condividere i loro sentimenti, che non sempre riescono a comunicare agli amici;
- esistenza di una precedente relazione di parentela o di amicizia;
- aspettative positive da parte del gruppo e delle persone attorno alla relazione di mentoring.
- riuscire a incontrarsi facilmente, grazie all'atteggiamento responsabile dei/lle mentee rispetto agli incontri; ai posti d'incontro accessibili; alla capacità del/la mentor di gestire il tempo, gli appuntamenti, di muoversi nella città;
- esperienza positiva con in mentoring in passato;
- mantenere contatto quando incontrarsi è difficile (whatsapp, telefono, skype) se il/la mentee non ha un telefono personale.

- relazioni positive, efficacy e di support tra il/la mentor e i/le facilitatori/trici di progetto.

Le sfide sono state legate in primis al fatto che il sostegno academico ed educativo passa attraverso l'ascolto di altri problemi di cui i/le mentee fanno esperienza (affettive, amicale, relazione con la famiglia, consumo di sostanze, problemi di salute, disoccupazione, povertà familiare e problemi abitativi). Di seguito, le principali sfide rilevate:

- La disponibilità di servizi e risorse dove il mentor possa accompagnare il mentee per trovare sostegno è importante. Il mentoring è efficace quando è una risorsa tra tante altre già esistenti.
- L'insicurezza delle condizioni abitative, la povertà della famiglia, la disoccupazione possono limitare la possibilità dei/lle mentee di partecipare, visibile già dalla fase di reclutamento e in corso, con le uscite. Alcuni drop out del progetto sono legati a condizioni ingiuste o fragili che richiedono soluzioni strutturali per risolvere bisogni di base. I/le giovani lavoravano in casa o fuori, si prendevano cura dei bambini e degli anziani, mentre un progetto di educazione informale non offre incentivi economici e non garantisce una connessione esplicita tra le attività svolte e il miglioramento delle condizioni di vita della famiglia.
- Il tasso di uscita nel corso del progetto.
- La difficoltà dei mentee di tenere il ritmo regolare delle attività, a volte non presentandosi senza preavviso, è stato demotivante per i mentor (Italia, Bulgaria). Questo problema è stato affrontato attraverso la formazione, il supporto più diretto dei facilitatori e cambi di mentor quando questi hanno abbandonato il percorso. Nel mentoring iniziato sulla base di relazioni già esistenti, il riconoscimento del progetto da parte dei e delle mentee è stato difficile, perché la loro partecipazione e comunicazione con altri ruoli del progetto è stato mediato dai mentor. Ha implicato variazioni nella solidarietà formale (istituita tramite il progetto) e informale (naturale, famigliare) in relazioni quotidiane, di famiglia e di amicizia.
- Trovare del tempo libero (per mentor e mentee altrettanto) è stata una sfida in tutti e quattro i Paesi, dato che i/le partecipanti erano studenti a tempo pieno, lavoravano, partecipavano in altri programmi o erano i responsabili economici della propria famiglia, dedicando tempo ed energia ad attività economiche. Un contratto con poche ore e responsabilità poco chiare può portare alla perdita di centralità delle attività del mentoring nella vita di ogni giorno del mentor. Il coordinamento a distanza (messaggi testo, telefonate), il sostegno e la supervisione da parte del facilitatore ha diminuito questi effetti negativi. I mentor sono anche riusciti ad adattare creativamente il ritmo delle loro attività: questo ha portato più tardi ad un pattern non omogeneo tra coppie di mentoring.

Nonostante le sfide, il progetto è stato ben apprezzato dai partecipanti e ha offerto occasioni significative di incontri e connessioni, come la costruzione di relazioni basate sul modello di ruolo, come vedremo nella sezione dedicata ai risultati dell'analisi dei dati della valutazione.

Chiusura del processo di mentoring

Nella fase finale del processo di mentoring, sono stati effettuati colloqui individuali tra mentor e staff di progetto o incontri di gruppo con tutte le figure coinvolte. Tutti i/le mentor sono state invitate a riflettere, insieme ai loro mentee, su come e se intendevano continuare la loro relazione o se preferivano rimanere amici una volta terminato il progetto.

In tutti i paesi è stato organizzato un incontro finale con mentor e mentee. Questo incontro di gruppo ha voluto essere un'occasione per esplicitare i risultati raggiunti e per riflettere sui due anni trascorsi e condividere l'esperienza positiva dei partecipanti al programma e le lezioni apprese.

In alcuni casi, lo staff ha anche scoperto che alcuni mentori erano interessati a continuare il loro impegno all'interno di organizzazioni di volontariato, per cui li hanno messi in contatto con ONG o associazioni o li hanno coinvolti direttamente in attività all'interno delle loro organizzazioni. Un "certificato" ufficiale è stato consegnato ai mentori come riconoscimento delle loro competenze e dei compiti svolti.

5.5 Laboratori di sviluppo della consapevolezza e la campagna anti-discriminazione

L'obiettivo degli Awareness Raising Workshop (ARW) era la costruzione di una campagna antidiscriminazione attraverso una metodologia di progettazione partecipativa.
Le attività possono essere elencate come segue:
a. attività di gruppo volte a sensibilizzare in merito alle discriminazioni basate su etnia, religione, genere e orientamento sessuale e le loro radici comuni;
b. incontri con volontari/e e professionisti di organizzazioni che combattono ogni tipologia di discriminazione;
c. attività di team building volte a rafforzare le relazioni tra i/le partecipanti e combattere i pregiudizi verso gli altri membri del gruppo;
d. attività basate sul teatro o sull'arte finalizzate all'apprendimento di strategie comunicative efficaci;
e. attività volte ad aiutare i/le partecipanti a co-progettare la campagna antidiscriminazione con l'aiuto dello staff di progetto.

Tra ottobre 2018 e fine gennaio 2019 si sono tenuti tre giorni di seminario in ciascun paese.
I/le partecipanti erano un gruppo misto di giovani rom e non rom, maschi e femmine, provenienti da diverse classi sociali. Prendendo in considerazione tutti i paesi, i/le partecipanti avevano un'età compresa tra i 14 e i 28 anni. I gruppi erano composti dai mentori, mentee e alcuni/e partecipanti amici/che dei mentee, altre persone sono state invitate attraverso reti e centri giovanili e, nel caso dell'Italia, è stata coinvolta anche metà classe di un liceo. Sia la Romania che l'Italia hanno pubblicato una call per la ricerca di partecipanti sui loro social media. I workshop si sono svolti in scuole pubbliche e private, università, associazioni rom e centri di aggregazione ad alta presenza giovanile.
Tutte le sessioni di apertura sono iniziate con esercizi rompighiaccio e di team building. Quando i/le partecipanti ancora non si conoscevano, è stato importante creare coesione di gruppo e una buona dinamica attraverso più ice-breakers. Nel caso in cui i/le partecipanti provenissero da classi sociali molto diverse, gli esercizi e i giochi pianificati miravano a enfatizzare i tratti comuni. Prima di iniziare a lavorare sulla campagna fotografica, è stato introdotto il tema delle discriminazioni attraverso vari esercizi, in modo che i/le partecipanti potessero riflettere sulla propria esperienza nell'affrontare casi di discriminazione diretta o indiretta. Al fine di far sentire tutti e tutte a proprio agio, dall'inizio dei workshop sono stati creati spazi sicuri supportando tutti/e nel processo di racconto di storie, ponendo domande chiare e mostrando che ogni opinione era rispettata. Ci sono stati due modi principali tramite cui si è affrontato il tema del contrasto alla discriminazione: in plenaria e in gruppi più piccoli. In alcuni paesi il processo di condivisione è stato sentito come più semplice quando i/le partecipanti hanno lavorato in piccoli gruppi o si sono espressi attraverso esercizi scritti. Durante il brainstorming in plenaria è stato più difficile far parlare tutte le persone; la dimensione del gruppo ha reso più difficile la condivisione delle esperienze personali legate alla discriminazione. In alcuni casi, anche se non tutti i/le partecipanti hanno condiviso le loro esperienze, ci sono stati diversi/e giovani che si sono aperti/e e hanno raccontato le situazioni che hanno vissuto. Questo ha aiutato anche gli/le altri/e a condividere le loro storie. Le sessioni in piccoli gruppi hanno offerto l'opportunità di andare più in profondità rispetto alla sessione in plenaria. Diversi/e partecipanti, in conclusione, hanno ammesso di aver vissuto esperienze dolorose che non sono ancora pronti a condividere.
Sono stati inoltre proposti alcuni esercizi interattivi (vedere l'apposita sezione dell'Handbook) per far riflettere i/le partecipanti sui diversi tipi di discriminazione e condividerne altri esempi a partire da differenze di: genere, etnia, colore della pelle, disabilità, età, orientamento sessuale, ecc. È stato interessante notare come alcuni/e si siano sentiti/e abbastanza sicuri/e da condividere la loro identità rom e come la discriminazione abbia influenzato loro o le loro famiglie e amici. Alcuni esempi riguardavano anche i campi (politiche abitative etniche) e il diverso trattamento nei luoghi pubblici. In tutti e quattro i paesi, le esperienze condivise erano principalmente legate alla discriminazione in base allo status socioeconomico, l'etnia, l'aspetto e al genere.

A conclusione di ogni incontro, si è sempre svolto un momento in plenaria per assicurarsi che i/le partecipanti non se ne andassero con emozioni irrisolte. Elencare frasi antidiscriminazione ha aiutato a concentrarsi sull'obiettivo dei seminari e a canalizzare le energie in modo positivo e costruttivo.

In Romania e in Italia è stato utilizzato il processo photovoice. Per consentire ai/alle partecipanti di esprimersi al meglio attraverso la fotografia, sono state illustrate le basi della fotografia e delle tecniche di comunicazione. Gli/le specialisti/le della comunicazione hanno utilizzato materiali visivi, che hanno aiutato i/le partecipanti a comprendere i metodi di comunicazione e lo sviluppo dei messaggi. Alcuni degli argomenti discussi sono stati la street photography, i servizi fotografici diretti/costruiti e l'uso della metafora (usando oggetti o elementi concreti per indicare concetti astratti, idee o emozioni).

In Italia e in Romania è stato chiesto di scattare foto sulla discriminazione o su ciò che funziona come antidiscriminazione, da soli/e o in piccoli gruppi, dando il tempo necessario (almeno due settimane) tra le sessioni. Sono state fornite delle macchine fotografiche a coloro che non ne possedevano una. Nello scattare le foto, i/le mentee sono stati/e seguiti/e dai/dalle mentori, facendo passeggiate fotografiche nei loro quartieri o in giro per la città. In Italia, è stata fatta una pre-selezione delle foto prima dell'incontro finale guidata da criteri estetici e di efficacia comunicativa. Durante l'ultimo incontro si sono formati dei gruppi di discussione e si sono identificati dei temi comuni, assegnando una categoria a ciascuna delle immagini. Quindi, al fine di scegliere le foto per la campagna, ogni persona ha votato la sua preferita per ogni categoria.

In Romania, sono stati prodotti più poster di quanto inizialmente previsto, al fine di non escludere idee emerse e valorizzare il lavoro di ogni partecipante. Le foto finali sono state accompagnate da una breve frase o spiegazione che riflette l'intento, i pensieri iniziali dei e delle partecipanti e alcuni significati emersi nella discussione di gruppo su ciascuna foto. In Bulgaria il processo è stato leggermente diverso: sono stati formati dei gruppi di sei-otto persone in base a due criteri principali: il loro interesse per una determinata area di discriminazione e la loro età; ogni partecipante ha avuto la possibilità di cambiare gruppo dopo la suddivisione. Gli argomenti identificati e trattati dai sei gruppi sono stati: etnia, appartenenza culturale, status socio-economico, credenze religiose e aspetto fisico.

Durante gli ARW in Bulgaria, il disegno di gruppo è stato dunque utilizzato come metodo partecipativo basato sull'arte. In Spagna le immagini hanno avuto un ruolo più concettuale che è stato deciso in plenaria, in quanto, i/le partecipanti hanno scelto di fare una scelta molto forte ed emotiva: mostrare i propri volti per innescare una riflessione sulla discriminazione. In questo caso la decisione è stata condivisa, i/le partecipanti hanno poi contribuito allo sviluppo di supporti per la diffusione dei messaggi (che variano da poster a poster), con elementi ricorrenti su tutti i poster.

Pensando all'esperienza nel suo complesso, possono essere formulate alcune raccomandazioni: lavorare con gruppi più piccoli avrebbe reso il processo più efficace. Inoltre, il tempo trascorso tra gli ARW e la presentazione della campagna avrebbe dovuto essere più breve, per non 'perdere' alcuni/e dei/lle partecipanti; a volte, è stato difficile coinvolgerli di nuovo e avere lo stesso grado di entusiasmo. Inoltre, sarebbe stato utile avere più tempo, forse un quarto giorno di workshop, per discutere le campagne in modo più approfondito e accrescere la motivazione dei/lle partecipanti. Sarebbe stato utile dedicare più tempo anche al team building, affinché i/le partecipanti rom e non rom potessero legare abbastanza da formare gruppi misti per svolgere il compito di scattare foto insieme. Per alcuni partner, i/le partecipanti avrebbero potuto avere più libertà nella scelta dei metodi/mezzi della campagna. Il team spagnolo ritiene che raggiungere il numero previsto di partecipanti agli ARW avrebbe dovuto essere di secondaria importanza, privilegiando invece la motivazione di e delle giovani del gruppo, se pur di ampiezza inferiore. Infine, parte delle attività avrebbe potuto essere più guidata dai ragazzi e dalle ragazze e non pre-programmata.

5.6 Eventi di apertura ed incubatori di cittadinanza

Dopo la sua realizzazione, la campagna è stata esposta e presentata in un minimo di 10 Opening Event (OE) in ciascun paese - 53 eventi in totale. L'obiettivo era quello di creare uno 'spazio di pensiero' per sensibilizzare circa le dimensioni discriminatorie della cultura e delle sottoculture in cui i/le giovani possono agire come agenti di cambiamento.
I protagonisti e le protagoniste di questi incontri sono stati/e i/le partecipanti degli ARW. Durante questa fase, durata da febbraio a luglio 2019, i/le giovani hanno infatti agito da facilitatori/trici, supportati da membri dello staff di progetto. Nel complesso, siamo stati accolti/e calorosamente in ogni luogo: scuole, comunità e centri giovanili, centri sportivi, altri eventi pubblici; raggiungendo un totale di 2.173 partecipanti nei quattro paesi. Qui, i giovani facilitatori e facilitatrici (o, in loro assenza, i/le componenti dello staff) hanno descritto ogni foto della campagna nazionale, hanno parlato di come è stata costruita la campagna e alla fine hanno dedicato del tempo a domande o dibattiti peer-to-peer su questi argomenti. Le persone sono state invitate a dire quali messaggi avessero attirato maggiormente la loro attenzione e perché. Vi è stata una sola occasione in cui qualcuno ha espresso disapprovazione ed è uscito dalla stanza, è stata un'esperienza negativa a cui non eravamo abbastanza preparati/e, ma fortunatamente non è accaduta in altre occasioni. Durante molti degli eventi anche i/le giovani del pubblico hanno iniziato a condividere esperienze personali di discriminazione, sentendosi motivati/e dal messaggio che la campagna stava inviando. In una scuola italiana le docenti hanno lanciato un concorso per conto proprio sugli argomenti della campagna per coinvolgere attivamente gli e le studenti. La campagna è stata condivisa anche sui social media delle organizzazioni partner e sulle pagine Facebook e Instagram del progetto.

Sono stati inoltre organizzati 47 incontri denominati incubatori di cittadinanza (CI) che sono stati svolti tra marzo e luglio 2019, raggiungendo un numero totale di 1.434 partecipanti. Le location erano scuole, università e centri giovanili, come per gli OE, ma i gruppi coinvolti erano più ridotti di numero, per esempio singole classi. Con l'espressione di 'incubatore di cittadinanza' intendiamo un luogo in cui abbiamo cercato di co-creare una cultura di inclusione e rispetto. Grazie ad attività concrete e interattive, i/le partecipanti hanno potuto condividere diverse esperienze personali, a volte riportando eventi in cui sono stati/e vittime di discriminazione, altre volte condividendo situazioni testimoniate in luoghi 'pubblici' o ammettendo alcuni comportamenti che li mettevano nei panni del soggetto perpetratore. Spesso, ciò che è emerso è che la discriminazione ha influenzato in molti modi la vita quotidiana di molte persone da diversi punti di vista. È stato interessante notare che, a volte, c'era una differenza nel tipo di partecipazione tra gli studenti e le studentesse agli eventi che hanno avuto luogo nelle scuole e i/le partecipanti in altri luoghi - centri giovanili e comunitari. Ciò potrebbe essere dovuto al fatto che coloro che frequentano i centri giovanili e comunitari sono giovani che hanno scelto e preso l'iniziativa di essere attivi e partecipare alla vita della comunità. Erano brillanti e impegnati, aperti a questo progetto, desiderosi di imparare, crescere e contribuire. Ad ogni modo, il formato di lavoro in gruppi più piccoli dei CI ha permesso agli e alle studenti delle scuole di essere più coinvolti/e rispetto a quanto accaduto durante gli OE. Inoltre, è stato interessante che i/le partecipanti dei CI si conoscessero tra di loro: ciò ha simulato una comunità già in essere, in cui i/le vari/e partecipanti avevano ruoli diversi. I CI sono stati implementati tenendo conto del gruppo target e, in alcuni casi, con l'uso di alcune presentazioni video o PowerPoint. In alcuni paesi sono stati coinvolti anche i/le mentor e mentee, creando un'atmosfera amichevole nella quale tutte e tutti sono stati invitati a partecipare apertamente e rispettosamente al dibattito.

6. La valutazione del progetto: analisi dei risultati

Questa sezione presenta i risultati dell'analisi qualitativa e quantitativa condotta sui dati raccolti durante il processo di mentoring da parte dell'intero partenariato. Il diario è stato compilato per ogni mentee, dal/la mentore, consegnato mensilmente e comprendeva una breve descrizione delle attività. Il questionario di valutazione periodica è stato somministrato dal facilitatore/trice, ricercatore/trice o esperto/a esterno/a a tutti i mentee che hanno accettato di compilarlo. Il questionario prevedeva una descrizione della situazione scolastica o lavorativa, una valutazione della relazione con il/la mentore attraverso una scala adattata da Rhods (2014), la misurazione della soddisfazione per le attività e di vari altri aspetti (personale, supporto fornito, divertimento, ecc.). Il 90% dei e delle mentee ha risposto nella prima ondata, l'85% nella seconda ondata. I casi di drop-out sono stati documentati attraverso la realizzazione di interviste, ove possibile.

Le cinque interviste di approfondimento con i/le mentee, condotte ogni 6 mesi in ogni paese, da diverse figure del progetto (ad eccezione dei/lle mentori), si sono concentrate sul livello di istruzione, le conoscenze e le competenze acquisite durante il progetto, la pertinenza delle attività e la soddisfazione verso il progetto stesso e le relazioni in esso costruite. Incontri mensili di supervisione con i/le mentori sono stati condotti da facilitatori/trici, ricercatori/trici e, talvolta, esperti/e esterni/e, chiedendo loro periodicamente di riflettere su 'punti di forza e criticità' per raccogliere la loro prospettiva sulle attività e i rapporti con i/le partecipanti. Le interviste individuali e di gruppo non sono state registrate, ma trascritte durante e dopo l'incontro. L'analisi tematica è stata condotta da ricercatori/trici locali e un'analisi trasversale relativa ai risultati è stata condotta dall'ente capofila del progetto.

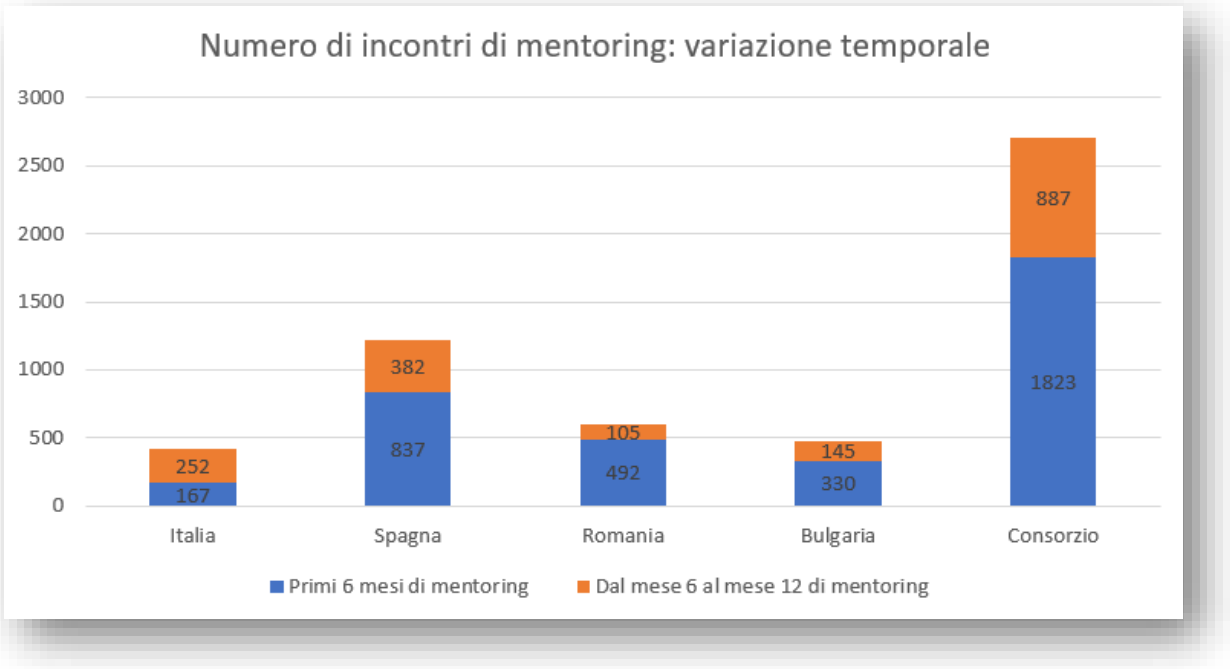


Figura 5. Numero di incontri di mentoring, a partire dai diari personali dei/lle mentor (incontri individuali e di gruppo).

L'indicatore del numero di riunioni di mentoring mostra che all'avvio del processo di mentoring, in ciascun paese, sono state organizzate più riunioni. I primi 6 mesi vanno da giugno a novembre 2018, ma a causa dei ritardi nel processo di reclutamento dei e delle mentee e del periodo

delle vacanze scolastiche (agosto), possiamo considerare i due periodi di tempo approssimativamente equivalenti in termini di durata. Il rallentamento del processo di mentoring dopo i primi 6 mesi dipende dalla natura della relazione che può variare dal momento che il processo di mentoring si adatta ad esigenze individuali ed a circostanze della vita dei giovani, così che ogni relazione può seguire un corso differente (Keller, 2005). Per questa ragione è stato utile effettuare una verifica in itinere degli obiettivi di progetto così da poterli calibrare e modificare a seconda delle situazioni.

Tale ridimensionamento non si registra in Italia, forse perché in questo periodo sono state esplicitamente adottate diverse misure per incrementare lo scarso numero di incontri registrati nei primi sei mesi, misure che hanno portato a un effettivo aumento. Tali strategie sono consistite nel rafforzare il supporto ai e alle mentor attraverso il reclutamento di un altro facilitatore, nel fornire consulenza e supervisione alle e ai mentori, nel reclutare nuovi/e (e più motivati/e) mentee e mentor, nella ridefinizione degli obiettivi e nelle riassegnazioni di alcuni mentee a nuovi mentor.

Per comprendere l'opinione e i sentimenti dei e delle mentee, dopo 6 mesi e dopo 12 mesi di mentoring, è stata utilizzata una versione ridotta della scala di misurazione del rapporto di mentoring. Il punteggio sommato variava da 5 (migliore) a 15 (peggiore) e le risposte sono state in media 5,68 dopo 6 mesi di mentoring e 6,56 dopo 12 mesi, ottenendo un punteggio elevato di soddisfazione per le relazioni in tutti i paesi (specialmente in Spagna e Bulgaria). Nei casi in cui si è verificato un leggero peggioramento dei punteggi, lo stesso potrebbe essere dovuto al turnover dei e delle mentori e alle riassegnazioni, o alla graduale diminuzione dell'intensità della relazione nel corso dell'anno, come suggerito sopra dalla diminuzione della frequenza degli incontri. Gli aspetti che hanno ricevuto un punteggio positivo, in media a livello consortile, sono 'il mio mentore mi aiuta a distogliere la mente facendo qualcosa con me' e 'mi sento vicino al mio mentore'. L'aspetto valutato più negativamente è stato 'il mio mentore ha molte buone idee su come risolvere i problemi', il che indica che il rapporto era più vicino a una relazione tra pari che a una relazione educativa professionale.

Tuttavia, la soddisfazione per il programma non è diminuita molto, è stata infatti di 7,24 nella prima ondata e 7,87 nella seconda (min. 5 - migliore, max. 14 - peggiore); mentre il voto medio relativo a vari altri aspetti del progetto (min. 8 - peggiore, max. 30 - migliore), è stato di 25,7. Questi dati indicano una corrispondenza tra le aspettative dei e delle mentee e il progetto, per il quale si deduce un buon livello di soddisfazione.



Figura 6. Gradimento delle attività, a livello di partenariato, scala da 1 (d'accordo) a 3 (non d'accordo), 169 risposte valide (prima e seconda ondata).

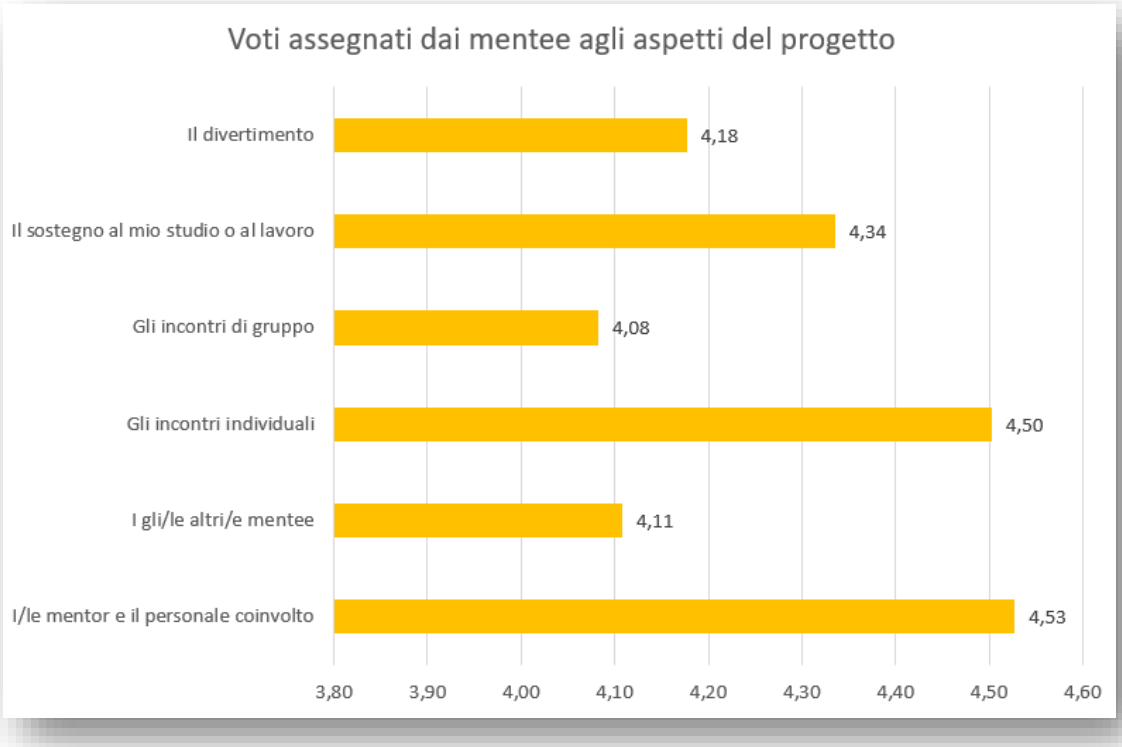


Figura 7. Valutazione (1 peggiore – 5 migliore) data dai/lle mentee dell'intero partenariato in merito a vari aspetti del progetto. 170 risposte valide (prima e seconda ondata).

La valutazione qualitativa realizzata con mentori e mentee, era finalizzata a cogliere il loro punto di vista sul processo e a comprendere le biografie dei e delle mentee e delle e dei mentori relative ai temi del progetto.

I/le mentori hanno generalmente descritto l'acquisizione di competenze spendibili professionalmente come un obiettivo personale e una svolta attesa nella loro vita anche grazie al progetto. Nella maggior parte dei casi, l'obiettivo delle e dei mentee era la mobilità sociale e il superamento dell'instabilità lavorativa. In Spagna, i/le partecipanti si sono iscritti a un programma di reinserimento scolastico e hanno con ciò dovuto affrontare le fatiche relative al 'tornare a scuola' e adattarsi al ruolo dello/a studente (adulto/a), in un contesto che non sempre ha compreso o sostenuto la loro decisione. In concreto ciò ha significato realizzare nuovi compiti tanto sul piano cognitivo che sociale, gestire il tempo e la fatica, e spesso negoziare i cambiamenti sul posto di lavoro e con la famiglia. In Italia, per fare un altro esempio, la maggior parte dei/delle mentee sono stati iscritti/e a scuole professionali, che avevano una marcata attenzione ai processi di inserimento nel mercato del lavoro. Per i/le mentee, infatti, vi è una forte aspettativa nonché motivazione all'intraprendere percorsi formativi con l'obiettivo di essere impiegati nello stesso settore in cui studiano. Quando gli obiettivi di studio non erano così ben definiti, variavano anche i risultati del processo di mentoring: in alcuni casi, dopo il confronto con mentori che avevano un livello di istruzione superiore, sono emerse anche aspirazioni più elevate di quelle iniziali; in altri casi le decisioni dei e delle mentee (cambiare o abbandonare la scuola) non erano apparentemente modificabili nonostante l'intervento dei/lle mentori.

Le/i mentee che hanno raggiunto i loro obiettivi educativi durante il progetto si sono descritti come felici e in qualche modo orgogliosi delle loro esperienze. Definiscono inoltre 'di fiducia' il rapporto con alcuni insegnanti, che sembrano sostenerli; inoltre, alcuni/e mentee hanno descritto relazioni molto positive con i/le compagni di classe. Altri/e mentee, d'altra parte, hanno avuto difficoltà a raggiungere il livello di apprendimento previsto dagli insegnanti e ad adattarsi all'ingresso al liceo, il che ha portato al desiderio di cambiare scuola.

Il rapporto con i/le mentori è facilitato dall'avere interessi comuni o background condivisi (ad esempio, in un caso, entrambi provengono da famiglie numerose). Il/la mentore è stato per lo più vissuto/a come una fonte di consigli, suggerimenti, o addirittura di supporto e stimolo a fare cose insieme. Le/i mentori sono viste/i come coloro che possono insegnare alcune 'soft skills' che sono fondamentali quando si ha a che fare con compagni/e di scuola o colleghi. Essi appaiono nelle parole delle e dei mentee come 'esempio di vita' perché hanno dimostrato che è possibile diventare adulti e autonomi raggiungendo obiettivi personali nell'ambito, ad esempio, di scuola o lavoro.

La fiducia è stata un elemento chiave: perché si rafforzasse è stato però necessario che la/il mentee credesse nell'utilità della relazione con i/le mentori per il proprio sviluppo individuale. Questo aspetto si è rivelato essere strettamente connesso con la definizione dell'obiettivo iniziale - ovvero che fosse chiaro e prevedesse margine per lo sviluppo personale - e con una buona motivazione a partecipare da parte del/la mentee. Quando per il/la mentee non era chiaro in cosa il/la mentore potesse sostenerlo, e non riusciva quindi a identificare obiettivi specifici da perseguire, la relazione è risultata essere meno soddisfacente ed efficace. Il controllo periodico degli obiettivi e dell'interesse per le attività del progetto e, successivamente, la ridefinizione delle attività stesse nell'ottica di avvicinarsi alle preferenze dei/delle mentee, sembra essere un indizio per mantenere una buona motivazione sia del/della mentor che del/della mentee.

La dimensione di gruppo assume valore anche per motivare ulteriormente i/le partecipanti, dando forza agli obiettivi del progetto e legittimando il ruolo dei/delle mentori come parte di una rete. All'inizio del progetto, gli incontri di gruppo sono stati molto apprezzati da mentor e mentee. Anche se si sono verificati episodi nei quali alcuni mentee hanno giudicato negativamente il gruppo di pari definendo alcuni/e di loro come elementi che 'disturbano' e che 'non sono realmente motivati'.

Una delle maggiori sfide per i/le mentori è stata quella di trovare il tempo per incontrare i/le mentee, con appuntamenti che fossero comodi per entrambi, e la difficoltà di conciliare gli impegni del progetto con altri lavori a tempo pieno sono stati la ragione principale per l'abbandono del progetto stesso. Decidere come affrontare i problemi durante gli incontri - per lo più informali – ha rappresentato una sfida (in Bulgaria).

Anche il livello di coinvolgimento è stato difficile da gestire: alcuni mentori ritengono che le ore disponibili non fossero sufficienti, molti non sono ancora riusciti a utilizzare tutte le ore disponibili, mentre altri/e ritengono, a livello emotivo, che avrebbero dovuto essere maggiormente coinvolti/e, anche se il progetto non lo richiedeva. Quest'ultimo esempio è quello di un mentore in Italia la cui mentee è scappata da casa a causa di un alterco con la madre. Quest'ultima ha richiesto ripetutamente il sostegno da parte della mentor, ma il programma non lo prevedeva e non aveva le risorse per un così alto coinvolgimento con membri della famiglia che non fossero i mentee stessi.

Le principali ragioni dell'abbandono del progetto da parte dei e delle mentee erano fortemente connesse alla scarsa motivazione alla frequenza scolastica. In alcuni casi, quando il/la mentee abbandonava la scuola, abbandonava al contempo il progetto. Cambiamenti di residenza (anche a causa di sfratti forzati, ad esempio in Italia), migrazioni familiari (anche ripetute, con lunghi periodi nel paese di origine), conflitti familiari per la scelta di un/una partner o di relazioni amorose al di fuori del matrimonio, la costruzione di un nuovo nucleo famigliare, lutti familiari - nel caso di tre mentee - e la paura delle ragazze per la mancanza di sicurezza sui mezzi di trasporto pubblico, sono stati tra i motivi citati per l'abbandono scolastico.

Durante le interviste, sono state chieste anche opinioni e valutazioni dei laboratori di Awarness Raising. In Italia, le opinioni erano diverse tra i partecipanti, così come la loro partecipazione. Alcuni/e hanno percepito la formazione prima delle sessioni di fotografia come lunga e troppo tecnica, altri/e sono stati molto contenti di partecipare alla formazione con altri studenti; alcuni dei/delle partecipanti si sono dichiarati/e orgogliosi/e di parlare di questi argomenti davanti ai e alle compagni/e di classe o di scuola. Altri/e dichiarano al contrario che è stato molto difficile per loro, perché non abituati/e a parlare davanti a un vasto pubblico.

In Spagna, i pensieri e le impressioni dei e delle partecipanti sono stati positive, principalmente perché è emerso un forte interesse da parte di studenti non rom rispetto agli universi rom, poco conosciuti.

In Romania le ARW sono state descritte dai e dalle mentee intervistati/e come la migliore attività realizzata nel corso del progetto, sono stati felici e orgogliosi/e e hanno avuto modo di conoscere nuove persone.

In Bulgaria, la partecipazione dei e delle mentee è stata un'occasione di soddisfazione per i/le mentor, nonché vedere come i primi si sia nel corso del progetto realizzata una transizione da destinatari/e di un intervento, a promotori/trici di un cambiamento durante gli eventi connessi alla campagna e alla sua diffusione: presentando argomenti importanti in modo accessibile ai/alle loro pari hanno infatti avuto la possibilità di cambiare l'ambiente in cui vivono, rendendolo più inclusivo.

I team di progetto hanno compreso l'importanza di affrontare il tema delle discriminazioni anche in vicende quotidiane, perché di solito si discutono solo le forme estreme, mentre le forme più implicite e nascoste, in quanto poco visibili, vengono più facilmente accettate e in tal modo rese legittime.

7. Conclusioni

In conclusione, intendiamo condividere alcuni punti di forza, criticità e apprendimenti derivati da questi due anni di progetto, al fine di rendere il più possibile concreta e operativa la riflessione sulla replicabilità di STORY_S o di parte delle sue azioni.

In Story_S, ci siamo impegnati/e con i/le giovani rom e non rom in un processo di ricerca intervento partecipativo, con l'obiettivo di contrastare la discriminazione. In ogni paese i partner del progetto hanno collaborato con una rete di

organizzazioni e scuole per avviare un processo di riflessione sulle discriminazioni nella vita quotidiana che i/le giovani (15-25 anni) vivono, tra le/gli studenti, in cui i/le giovani rom hanno avuto un ruolo centrale. Inoltre, a livello europeo abbiamo rafforzato una rete di partner con competenze nel campo della ricerca e dell'istruzione, come Università, associazioni di volontariato Rom e organizzazioni di sensibilizzazione a sostegno di percorsi educativi di successo dei e delle giovani Rom e non solo.

I/le giovani non solo sono stati/e in grado di costruire proattivamente una campagna, ma hanno avuto la possibilità di comunicarne i messaggi tra i loro contatti. Ad esempio, i/le giovani che hanno partecipato agli workshop di sensibilizzazione hanno apprezzato la pagina Facebook e Instagram del progetto, così come i/le partecipanti agli eventi di apertura e agli incubatori di cittadinanza, moltiplicando il messaggio nelle loro reti. Grazie al programma biennale di mentoring, i partner hanno avuto la possibilità di riflettere sui fattori contestuali che influenzano i percorsi educativi dei e delle giovani rom (ad esempio, crescere nel sistema di protezione dell'infanzia in Romania o in un rifugio di emergenza in Italia). Il mentoring si è dimostrato un processo che si basa principalmente su relazioni tra pari, e la costruzione di relazioni richiede tempo, anche se programmi troppo lunghi possono produrre disaffezione e perdita di motivazione, al mutare delle circostanze di vita. Inoltre, come previsto all'inizio del progetto, sono emerse alcune difficoltà in relazione alle condizioni abitative, al contesto personale e familiare, alle questioni economiche e di mobilità, ecc. Queste si sono rivelate di grande complessità e in alcuni casi hanno influito sulla partecipazione dei/delle giovani al programma di mentoring. Alcuni drop-out sono legati a queste ingiuste e precarie condizioni che richiederebbero soluzioni strutturali in risposta a bisogni di base (es. sfratti, sgomberi, chiusure di strutture per l'accoglienza). Nonostante la complessità del progetto e della sua gestione, durante le attività di tutoraggio e il processo di sviluppo e condivisione della campagna anti-discriminazione sono emerse alcune dinamiche positive e sinergie con altri attori deputati all'erogazione dei servizi sociali.

Per la campagna antidiscriminazione, è stata confermata l'importanza che i giovani trovino uno spazio sicuro dove condividere le proprie esperienze e interrogarsi sugli effetti dei propri comportamenti e di quelli di discriminazione. Parlare con i/le coetanei/e significa poter comunicare in una lingua comune, condivisa e vicina alle loro esperienze. Tuttavia, la necessità di avere un prodotto efficace e la mancanza di continuità nella partecipazione di alcuni/e giovani ha reso necessari interventi di esperti per guidare il processo e conseguire i risultati attesi. Come in altri progetti di ricerca con metodi visuali, il prodotto mediatico finale è raggiunto attraverso una continua collaborazione e negoziazione tra partecipanti, facilitatori ed esperti.

Bibliografia

- Abajo, J. E., & Carrasco, S. (2004). *Experiencias y trayectorias de éxito escolar de gitanas y gitanos en España. Encrucijadas sobre educacion, genero y cambio cultural*. Madrid: CIDE/ Instituto de la Mujer.
- Beremény i, B. Á. & Carrasco, S. (2015). *Interrupted aspirations: research and policy on gitano education in a time of recession, in Spain*. Intercultural Education, 26(1), pp. 1-12 (online version).
- Beremény i, B. Á. & Carrasco, S. (2017). *Bittersweet Success. The impact of academic achievement among the Spanish Roma after a decade of Romani Inclusion.* In Second International Handbook of Urban Education, Springer International Handbooks of Education, pp. 1169-1198.
- Bojinca, M., Munteanu, D. & Toth, A. (2009). *Executive Summary*. In Surdu, M., & Szira, J. (Eds.) (2009*). Analysis of the impact of affirmative action for Roma in high schools, vocational schools and universities,* Roma Education Fund, pp. 11-19. Retrieved from http://www.oportunitatiegale.ro/pdf_files/gallup_romania_english.pdf
- Crenshaw, K. (1989). *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics,* University of Chicago Legal Forum: Vol. 1989: Iss. 1, Article 8.
- DuBois, D. L., & Karcher, M. J (2014) *Handbook of Youth Mentoring*. Second Edition. Sage
- Eurofound (2016) *Exploring the Diversity of NEETs. Luxembourg: Publications Office of the European Union.*
- European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) (2018). *A persisting concern: anti-Gypsyism as a barrier to Roma inclusion.* Vienna: European Union Agency for Fundamental Rights.
- European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) (2016). *Second European Union Minorities and Discrimination Survey* (EU-MIDIS II) *Roma – Selected Findings.* Vienna: European Union Agency for Fundamental Rights. Available in English at: http://fra.europa.eu/en/publication/2016/eumidis-ii-roma-selected-findings.
- European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) (2018). *Transition from Education to Employment of Young Roma in 9 Member States.* Vienna: European Union Agency for Fundamental Rights.
- Garaz, S., & Toroctoi, S., (2017). *Increasing access to higher education and the reproduction of social inequalities: the case of Roma University students in eastern and southeastern Europe.* European Education, 49:1, pp. 10-35.
- Laparra, M., et al., (2013). *Update civil societymonitoring report on the implementation of the National Roma integration strategy and decade action plan in 2012 and 2013 in Spain.* Budapest: Decade of Roma Inclusion Secretariat Foundation.
- Marcu, O., (2014). *Malizie di strada. Una ricerca-azione con giovani rom romeni.* Milan: FrancoAngeli.
- MIUR (2014/2015). *Alunni con cittadinanza non italiana. La scuola multiculturale nei contesti locali*. Quaderni ISMU 1/2016, Milan: Fondazione ISMU.
- Persico, G., & Sarcinelli, S. (2017). "*Progetto Nazionale per l'inclusione e l'integrazione dei bambini rom, sinti e caminanti. Uno sguardo socio-antropologico",* in Beluschi Fabeni G. & Tosi Cambini S. (eds.) special issue di ANUAC vol.6, n 1, pp. 209-232.
- Rhodes, J. E., Schwartz, S., Willis, M. M., & Wu, M. B. (2014). *Validating a Mentoring Relationship Quality Scale: Does Match Strength Predict Match Length?* In *Youth & Society*, 49(4), 415–437.
- Bulgarian National Statistical Institute (2019). "*Statistical Reference Book*".
- UNDP/World Bank/EC (2011). *Regional Roma Survey*. Retrieved from: https://cps.ceu.edu/article/2012-10-16/undpworld-bankec-regional-roma-survey-2011.
- Torotcoi, S. (2013). *Widenning participation: Romanian Roma in Higher Education*. Masters of Arts in Public Policy at Central European University.
- Surdu M., & Szira J. (2009*).* Conclusions. In Surdu, M., & Szira, J. (Eds.) (2009*). Analysis of the impact of affirmative action for Roma in high schools, vocational schools and universities* (pp. 131-135). Roma Education Fund. Retrieved from http://www.oportunitatiegale.ro/pdf_files/gallup_romania_english.pdf.

- UNAR (2011) *Strategia di inclusione dei rom dei sinti e dei camminanti*. Retrieved from http://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/infanzia-e-adolescenza/focus-on/integrazione-rom-sinti-e-caminanti/Documents/Strategia%20Nazionale.pdf.

This document was funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Programme (2014–2020).
The content of this document represents the views of the author only and is his/her sole responsibility.
The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains.