

INVECE DI GIUDICARE

PROGETTO PER LA COSTRUZIONE DI UNA RETE DI PERSONE, MEZZI E
STRUMENTI PER LA DIFFUSIONE SU LARGA SCALA DELLA CULTURA DELLA
MEDIAZIONE FINALIZZATA ALLA CONCILIAZIONE

LA CARTA DI BOLOGNA

*decalogo e codice di condotta dei formatori di mediatori tra pari
per la diffusione ed il radicamento della mediazione tra pari*

PREAMBOLO

Nella comunità scolastica i metodi alternativi di gestione del conflitto rappresentano, un diverso modo di declinare le relazioni tra singoli, tra gruppi, tra singoli e gruppi e, al tempo stesso, un passo in direzione opposta rispetto al tradizionale approccio sanzionatorio evidenziando una correlazione esplicita con la capacità di apprendimento collaborativo.

Tutti i suddetti metodi, spesso formativi e tesi a sviluppare conoscenze e competenze della pratica mediativa, collocano gli studenti al centro e stimolano e consentono la realizzazione della cooperazione tra e con gli altri studenti dell'istituto scolastico.

Tra i diversi approcci comunque capaci di coinvolgere gli studenti, la mediazione tra pari caratterizza per un alto grado di coinvolgimento, un impegno formativo e applicativo più diretto, responsabilizzante ed efficace.

Per i giovani partecipanti affrontare la formazione di mediatore tra pari e sperimentarsi in tale ruolo costituiscono preziose occasioni educative in grado di allenare all'accettazione dell'altro, delle diversità, alla cooperazione e alla creazione di regole condivise.

*(contenuto tratto, e in parte rivisitato, dalla relazione finale della ricerca prevista dalla borsa di studio
Mario Quinto opportunity - Peer mediation comparative recognition program anno 2017 –
redatta dalla dott.ssa Giulia Ganugi)*

DECALOGO

La mediazione tra pari:

1. è un processo per mezzo del quale un gruppo di studenti opportunamente formati, ascolta i problemi tra gli studenti coinvolti in un conflitto per trovare loro stessi una soluzione condivisa e soddisfacente per le parti;
2. è al servizio dell'autodeterminazione dei confliggenti, offre l'opportunità di gestire le loro questioni in un contesto organizzato e con prassi condivise e riconosciute;
3. prevede e garantisce la totale riservatezza delle informazioni, delle affermazioni e dei risultati delle scelte condivise raggiunte dagli studenti con l'aiuto dei mediatori tra pari;
4. coinvolge il singolo istituto scolastico interessato con un programma anche personalizzato che può predeterminare le categorie di conflitti esclusi e che prevede, in ogni caso, la supervisione di adulti formati;
5. si svolge alla presenza di almeno due mediatori preferibilmente di genere diverso con un approccio tendenzialmente informale e senza essenzialità dell'accordo finale in forma scritta, ritenuto comunque utile;
6. favorisce autoregolazione, autostima e autodisciplina;
7. favorisce l'inclusione ed il senso di appartenenza alla comunità scolastica;
8. può promuovere il pensiero critico, contribuire alla costruzione di capacità decisionali, introdurre nuove buone pratiche all'interno della scuola;
9. aiuta ad affrontare i problemi cercando di prevenire situazioni di difficile gestione;
10. può ridurre la tensione eventualmente presente nel singolo istituto, migliorando il clima scolastico.

CODICE DI CONDOTTA DEI FORMATORI DI MEDIATORI TRA PARI

Un “diritto deontologico” di mediatori al servizio della crescita di mediatori tra pari

Il formatore di mediatori tra pari:

1. è un mediatore a sua volta formato per facilitare l'avvio all'attività di mediatori tra pari di ragazzi e ragazze motivati, responsabili, che partecipano volontariamente e, se minori, autorizzati dai genitori;
2. s'impegna per l'aggiornamento ed il miglioramento continuo delle proprie competenze riconoscendo l'insieme dei colleghi come primaria comunità di pratica;
3. facilita la crescita degli studenti, nonché l'emersione, la valorizzazione e la messa alla prova di abilità, stimola le risorse, le predisposizioni ed i talenti di ciascun partecipante, ne potenzia le competenze culturali ed utilizza tecniche e metodologie specifiche;
4. s'impegna al rispetto delle norme vigenti, del presente codice e delle buone pratiche anche internazionalmente riconosciute e condivise;
5. nello svolgimento delle proprie funzioni è indipendente, evita conflitti d'interesse e non promuove la propria immagine, i propri interessi personali e/o quelli di persone, di gruppi, di organizzazioni a cui aderisce a scapito di altre;
6. esclude ogni atteggiamento di discriminazione culturale, sessuale, etnica, partitica, sindacale ed ideologica;
7. tiene, nei confronti del committente, un atteggiamento positivo e collaborativo improntato alla disponibilità e al rispetto degli impegni e alle scadenze preconcordate;
8. instaura, con i partecipanti alla formazione, un clima d'accoglienza ed una relazione formativa improntata al rispetto, alla collaborazione ed alla disponibilità;
9. instaura, nei confronti dei colleghi, un rapporto di reciproco rispetto, collaborazione e disponibilità riconoscendo, qualora intenda avvalersene, i loro contributi intellettuali;
10. s'impegna a non divulgare informazioni di carattere riservato di cui venga a conoscenza in ragione del suo ruolo, riguardanti chiunque.

Approvato il 10 novembre 2018