

**La giustizia sociale nei servizi di orientamento
permanente per migranti adulti con basso livello di
istruzione**

(KA2-Istruzione degli adulti -2020-1-IT02-KA204-079842)

**Programma Pilota di apprendimento per
l'orientamento permanente incentrato
sulla giustizia sociale
(IO2)**

PROGRAMMA PILOTA DI APPRENDIMENTO PER L' ORIENTAMENTO PERMANENTE INCENTRATO SULLA GIUSTIZIA SOCIALE (IO2)

Indice dei contenuti

Indice dei contenuti.....	2
Introduzione	3
1. Area di apprendimento: Gestione della comunicazione	6
Unità di apprendimento 1.1. Socievolezza (Sociability).....	6
Unità di apprendimento 1.2. Ascolto attivo	46
Unità di apprendimento 1.3. Gestione dei conflitti e mediazione.....	89
2. Area di apprendimento Uguaglianza	133
Unità di apprendimento 2.1. Imparzialità	133
Unità di apprendimento 2.2. Gestione di pregiudizi e stereotipi	175
3. Area di apprendimento: Equità	232
Unità di apprendimento 3.1. Equità e pari opportunità	232
Unità di apprendimento 3.2. Relazioni e comunicazione interculturale	274
Unità di apprendimento 3.3. Coscienza critica e riflessività critica	319
4. Area di apprendimento: Responsabilità	388
Unità di apprendimento 4.1. Advocacy	388

Introduzione

Obiettivo generale del progetto: migliorare la qualità e l'efficacia dell'orientamento rivolto agli adulti migranti con basse qualifiche.

Gli obiettivi specifici sono:

- 1) Migliorare la comprensione della giustizia sociale nella pratica dell'orientamento permanente;
- 2) Sviluppare un quadro di riferimento comune e reciprocamente riconosciuto per le competenze nell'orientamento dell'educatore incentrate sulla giustizia sociale;
- 3) Accrescere le competenze degli educatori per implementare pratiche di orientamento di qualità e più efficaci nei percorsi di riqualificazione per adulti (Upskilling Pathways, 2016/C 484/01)
- 4) Rafforzare l'orientamento mirato a raggiungere le persone che necessitano di una attenzione speciale (2016 / C484/01), come forza trainante per l'equità e l'incoraggiamento alla partecipazione.

A2: (OER) SVILUPPO DEL CURRICOLO DI APPRENDIMENTO PILOTA PER L'INTERVENTO DI ORIENTAMENTO INCENTRATO SULLA GIUSTIZIA SOCIALE (IO2)

OBIETTIVO: definire un programma di apprendimento pilota per gli educatori di migranti adulti basato sulla Competenze Profilo (IO1)

A2.1 Sviluppare il programma di apprendimento, sulla base delle aree di competenza definiti nel Profilo.

A2.1 (A) Progettazione concettuale del programma di apprendimento

A2.1 (B): Sviluppo

A2.2 Sviluppo di materiale formativo rivolto agli educatori. Il materiale formativo comprenderà: materiale per l'autoapprendimento; materiale per l'apprendimento guidato (anche in ambienti digitali: video lezioni); materiale didattico per la formazione esperienziale.

La macrostruttura del programma di apprendimento pilota

1. Area di apprendimento Gestione della comunicazione (60 ore)

Unità di apprendimento 1.1. Socialità (comunicazione) (15 ore).

Unità di apprendimento 1.2. Ascolto attivo (20 ore).

Unità di apprendimento 1.3. Gestione dei conflitti e mediazione (25 ore).

2. Area di apprendimento Uguaglianza (50 ore)

Unità di apprendimento 2.1. Imparzialità (25 ore).

Unità di apprendimento 2.2. Gestione dei pregiudizi e degli stereotipi (25 ore).

3. Area di apprendimento Equità (60 ore)

Unità di apprendimento 3.1. Equità e pari opportunità (20 ore)

Unità di apprendimento 3.2. Comunicazione e relazioni interculturali (20 ore).

Unità di apprendimento 3.3. Coscienza e riflessività critica (20 ore).

4. Area di apprendimento Responsabilità (30 ore)

Unità di apprendimento 4.1. Advocacy (30 ore).

Distribuzione del tempo nelle unità di apprendimento

Riteniamo che per raggiungere l'obiettivo del progetto la distribuzione appropriata del tempo nelle unità di apprendimento sia (approssimativamente): 30% di autoapprendimento; 30% di apprendimento guidato; 40% di apprendimento esperienziale.

Icone utilizzate per contrassegnare le diverse parti del programma



Valutazione



Debriefing, feedback



Domande di discussione



Punti chiave



Istruzioni



Attività di apprendimento



Riflessione



Autoapprendimento, lettura

Strumenti



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

Il prodotto è stato sviluppato con il contributo dei Partnes del progetto SoJUST e il coordinamento di Ilmiolavoro Srl.

Revisione dei contenuti: Lietuvos suaugusiuju svietimo asociacija-LSSA (LT) e Ilmiolavoro srl (IT)

Redazione grafica: Ilmiolavoro srl

1. Area di apprendimento: Gestione della comunicazione

Unità di apprendimento 1.1. Socievolezza (Sociability)

1. Introduzione

L'obiettivo di questo modulo è quello di migliorare le conoscenze e le competenze degli educatori che lavorano con adulti migranti, al fine di sviluppare le loro capacità di comunicazione e di imparare a stabilire una relazione positiva ed empatica. L'obiettivo di questo modulo è quello di sensibilizzare gli educatori su come comunicare meglio con i loro studenti migranti, tenendo conto degli stili di comunicazione e di leadership e del loro retroterra culturale.

Il programma di apprendimento consiste in 15 ore di formazione, di cui 4,5 ore di autoapprendimento, 4,5 ore di apprendimento guidato e 6 ore di apprendimento esperienziale.

2. Tabella sinottica

Modulo N° 1.1 Socievolezza	
Nome del modulo	Socievolezza (comunicazione)
Obiettivi del modulo	Questo modulo intende aiutare gli educatori/insegnanti a sviluppare il modo in cui comunicano con gli adulti migranti in un contesto di educazione degli adulti per stabilire una relazione positiva ed empatica.
Prerequisiti per il modulo	<ul style="list-style-type: none">- Disponibilità ad apprendere- I partecipanti hanno un background nel lavoro con i migranti adulti e il desiderio di aumentare la loro autoconsapevolezza in questo campo.
Durata	<ul style="list-style-type: none">- Ore totali: 15 ore- Ore di autoapprendimento: 4 ore e 30 minuti- Ore di apprendimento guidato: 4 ore e 30 minuti - Ore di apprendimento esperienziale: 6 ore

<p style="text-align: center;">Contenuto del modulo</p>	<p>Il modulo è composto da 5 componenti.</p> <p>1. Teorico (Autoapprendimento) L'obiettivo della parte teorica è quello di sviluppare la conoscenza dei concetti di socialità, di come stabilire relazioni positive, dell'importanza della comunicazione e dei diversi stili comunicativi, dei diversi tipi di leadership e dell'approccio interculturale.</p> <p>2. Apprendimento misto teorico e pratico (apprendimento guidato) Nella sezione di apprendimento guidato, il discente approfondisce alcuni concetti già acquisiti in autoapprendimento e apprende ulteriori informazioni attraverso un'esperienza guidata. L'apprendimento guidato è sia pratico che teorico, grazie alla combinazione di questi due aspetti: brevi lezioni e attività pratiche.</p> <ul style="list-style-type: none"> - A.1. Diversi tipi di comunicazione (discussione di gruppo) - B.1. Che tipo di leader sono? (Dinamica di gruppo e gioco di ruolo) - C.1 Mito o verità? (Discussione di gruppo) <p>3. Apprendimento esperienziale Questa parte contiene le linee guida per un uso pratico delle conoscenze acquisite. In questo modo, il discente le trasformerà in una competenza pratica.</p> <ul style="list-style-type: none"> - A.2. Contatto sociale - Dinamica di gruppo - B.2. Film "Invictus" e una leadership positiva - Visione del film e riflessione - C.2. Comunicazione non verbale e non violenta - Dinamica di gruppo <p>4. Valutazione formativa</p> <ul style="list-style-type: none"> - Discussioni - Riflessioni su di sé - Questionari <p>5. Valutazione sommativa</p> <ul style="list-style-type: none"> - Questionari - Autovalutazione
--	--

	<p>Al termine di questo modulo, il discente sarà in grado di:</p> <ul style="list-style-type: none">- Essere in grado di spiegare e comprendere il concetto di socialità.- Essere in grado di spiegare e comprendere il concetto di comunicazione e i suoi diversi tipi.- Applicare tecniche di comunicazione adeguate a stabilire una relazione positiva con i migranti adulti.- Ascoltare e rispondere con mente aperta e in modo efficace.- Riconoscere l'importanza della cultura nel modo in cui comunichiamo con gli altri.
--	---

<p style="text-align: center;">Contenuti didattici</p> <p>Attività di apprendimento/formazione</p>	<p>Argomento A - Come utilizzare una comunicazione appropriata per migliorare il rapporto tra l'educatore e gli adulti migranti</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Definizione di socievolezza ● Socialità e relazioni positive ● Importanza della comunicazione e stili di comunicazione ● Tipi di comunicazione <p>Argomento B - L'importanza di un buon stile di leadership per favorire una relazione positiva</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Leader o capi positivi e negativi ● Leadership autocratica o autoritaria ● Leadership democratica o partecipativa ● La leadership del laissez-faire o del free-rein ● Leadership paternalistica <p>Argomento C - L'impatto dei pregiudizi e dei miti nello stabilire una relazione positiva</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Definizione di interculturalità ● L'approccio interculturale ● Assimilazione - inserimento - integrazione <p>Attività Argomento A Attività A.1.: Diversi tipi di comunicazione Durata: 1 ora Descrizione: Si tratta di una discussione di gruppo per riflettere su come la comunicazione abbia un impatto nelle relazioni con gli studenti. Strumenti: Lavagna e penne</p>
--	--

	<p>Attività A.2.: Contratto sociale Durata: 1 ora Descrizione: Una dinamica di gruppo in cui l'insegnante e gli studenti stabiliscono alcune regole di base per migliorare la loro comunicazione. Strumenti: Cartoncino e penne colorate</p>
--	---

	<p>Argomento B</p> <p>Attività B.1.: Che tipo di leader sono?</p> <p>Durata: 2 ore</p> <p>Descrizione: L'insegnante avrà l'opportunità di sperimentare e riflettere sui diversi stili di leadership, utilizzando un gioco di ruolo.</p> <p>Strumenti: Lavagna bianca, penne e le 4 situazioni con i 4 stili di leadership.</p> <p>Attività B.2.: Il film "Invictus" e una leadership positiva</p> <p>Durata: 3 ore e 30 minuti</p> <p>Descrizione: Guardate il film "Invictus" e riflettete sulla leadership positiva di Nelson Mandela.</p> <p>Strumenti: Film "Invictus", computer e proiettore</p> <p>Argomento C</p> <p>Attività C.1.: Mito o verità?</p> <p>Durata: 1 ora</p> <p>Descrizione: Verranno presentate 8 affermazioni su migranti e rifugiati, che esemplificano le idee sbagliate e i pregiudizi tipici di questi gruppi.</p> <p>Strumenti: Un elenco delle affermazioni e una linea guida per il formatore.</p> <p>Attività C.2.: Comunicazione non verbale e non aggressiva</p> <p>Durata: 1 ora</p> <p>Descrizione: Il formatore presenta diverse situazioni in cui si verifica un malinteso e gli studenti devono trovare una soluzione, utilizzando la comunicazione non violenta.</p> <p>Strumenti: Elenco delle affermazioni</p>
--	--

Bibliography	<ul style="list-style-type: none"> ● Introduction and definition of sociability: H. Ninomiya, in International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences, 2001 ● Keyton, J. (2011). Communication and organizational culture: A key to understanding work experience. Thousand Oaks, CA: Sage. ● Cheney, G. (2011). Organizational communication in an age of globalization: Issues, reflections, practices. Long Grove, IL: Waveland Press. Giffin, K. & B. R. Patten. (1976). Basic Readings in Interpersonal Communication: <ul style="list-style-type: none"> ● Theory and application. New York: Harper & Row. ● Aarti, R. (2012). “Four Types of Communication” Oxford Advanced Learner’s Dictionary of Current English. 2004. Oxford: Oxford University Press. ● Cissna, K., & Schockman, H. E. (2020). Finding the Key to Positive Leadership: Applying Virtue Ethics and Inclusivity. In New Horizons in Positive Leadership and Change (pp. 207227). Springer, Cham.
---------------------	--

3. Materiale didattico e formativo

Il percorso di apprendimento è costruito in 3 moduli di apprendimento, ognuno dei quali corrisponde a una fase di apprendimento.

1. Autoapprendimento: Nel contesto del lavoro con i migranti adulti, imparerete a comunicare meglio e a sviluppare relazioni positive. L'obiettivo di questo modulo è quello di sviluppare le conoscenze e le competenze degli educatori che lavorano con i migranti adulti per comunicare meglio e sviluppare relazioni positive. Si propone inoltre di fornire agli educatori consigli concreti per migliorare il loro modo di comunicare, di assisterli nell'identificare e migliorare il loro stile di leadership e di comprendere il peso dell'interculturalità in questi processi.
2. Apprendimento guidato: mira a trasferire su una dimensione pratica le conoscenze e le informazioni acquisite nella fase precedente. Si tratta di una modalità di apprendimento misto in cui si combinano nozioni teoriche e attività pratiche. In questa fase le conoscenze passano dalla dimensione astratta a quella reale. In questa fase il discente analizzerà la situazione e il contesto per “allenare” ed applicare i principi teorici appresi.
3. Apprendimento esperienziale: questa fase mira a consolidare le conoscenze e a trasformarle in competenze. Le attività sono completamente pratiche e richiedono un

impegno totale da parte del discente, che ha la responsabilità di mettere in pratica e sperimentare tutto ciò che ha appreso.

3.(A) Autoapprendimento



L'obiettivo di questo modulo è quello di sviluppare le conoscenze e le competenze degli educatori che lavorano con i migranti adulti, al fine di migliorare la comunicazione e sviluppare relazioni positive. Si propone inoltre di fornire agli educatori consigli concreti per migliorare il modo in cui comunicano, di assisterli nell'identificare e migliorare il loro stile di leadership e di comprendere il peso dell'interculturalità in questi processi.

Argomenti teorici:

- Definizione di socialità
- Socialità e relazioni positive
- Importanza della comunicazione e stili di comunicazione
- Tipi di comunicazione
- Leadership autocratica o autoritaria
- Leadership democratica o partecipativa
- La leadership del laissez-faire o del free-rein
- Leadership paternalistica
- Definizione di interculturalità
- L'approccio interculturale
- Assimilazione - inserimento - integrazione

Strumento di valutazione quantitativa:



Da utilizzare prima e dopo il modulo di autoapprendimento

DOMANDA 1 (5 PUNTI)	
Cosa c'è di vero sulla socievolezza?	
Segnate la risposta corretta aggiungendo un simbolo più (+) all'interno della parentesi.	
(+)	Le relazioni sociali influenzano la salute mentale, il comportamento, la salute fisica e il rischio di mortalità.
()	L'integrazione sociale si riferisce alla relativa assenza di relazioni sociali.
DOMANDA 2 (5 PUNTI)	

Qual è il consiglio giusto per avere una comunicazione appropriata?	
Segnate la risposta corretta aggiungendo un simbolo più (+) all'interno della parentesi.	
()	Ascoltare e comunicare senza giudicare. Questo non include la comunicazione sull'intimità per le persone che hanno una relazione sentimentale.
()	Lavorare e pensare come individui egoisti, pensare ai vostri obiettivi individuali.
(+)	Siate disposti ad ascoltare qualcosa che non rientra in ciò che avete predeterminato come vero.
()	Quando ascoltate l'altro, preparate già la vostra risposta.
DOMANDA 3 (5 PUNTI)	
Tra le frasi sopra riportate, selezionare quella corretta:	
Segnate la risposta corretta aggiungendo un simbolo più (+) all'interno della parentesi.	
()	Se l'approccio enfatizza le punizioni, il leader utilizza una leadership positiva.
(+)	Per essere un leader positivo, è necessario avere autostima e autoefficacia.
()	La stabilità emotiva non è un'abilità rilevante per una leadership positiva.
()	I leader positivi dovrebbero essere chiamati capi piuttosto che leader.
DOMANDA 4 (5 PUNTI)	
Cosa definisce una leadership autocratica o autoritaria?	
Segnate la risposta corretta aggiungendo un simbolo più (+) all'interno della parentesi.	
()	Il leader non dà alcuna direzione e lascia che il gruppo stabilisca i propri obiettivi e risolva i propri problemi.
()	Questo stile è caratterizzato dalla consultazione delle opinioni dei subordinati e dalla loro partecipazione alla formulazione di piani e politiche.
(+)	Questo tipo di leadership si basa su minacce e punizioni.
()	La leadership autocratica si basa su una supervisione libera, una direzione chiara e ordini del superiore.
DOMANDA 5 (5 PUNTI)	
Cosa significa interculturalità?	
Segnate la risposta corretta aggiungendo un simbolo più (+) all'interno della parentesi.	
()	È un accumulo di conoscenze, esperienze, credenze, valori, atteggiamenti, significati, scale sociale, religione, nozioni del tempo, ruoli, relazioni spaziali, concetti dell'universo, oggetti e beni materiali acquisiti da un gruppo di persone nel corso delle generazioni dagli individui.
()	Sono gli stereotipi sulle altre culture.
()	Lo stesso del multiculturalismo.
(+)	È un processo attraverso il quale individui di culture diverse interagiscono per conoscere la cultura dell'altro.

DOMANDA 6 (5 PUNTI)

Diversi autori utilizzano questi termini per cercare di descrivere una base sociale degli atteggiamenti politici verso gli stranieri:

Segnate la risposta corretta aggiungendo un simbolo più (+) all'interno della parentesi.

()	Assimilazione – Indifferenza - Integrazione
(+)	Assimilazione - Inserimento - Integrazione
()	Attacco - Inserimento - Integrazione
()	Assimilazione - Indifferenza - Inserimento

**Auto-riflessione:**

1. Il mio punteggio è diverso prima e dopo aver letto il materiale?
2. Se il vostro punteggio è diverso, in quali argomenti pensate di essere migliorati? E se no, perché?
3. Secondo te, come pensi di poter migliorare le tue conoscenze e competenze in questa area?

Spiegazione delle teorie, definizioni di base, dimensioni generali**Argomento A - Come utilizzare una comunicazione corretta per migliorare il rapporto tra l'educatore e gli adulti migranti**

Definizione di socialità



Nella International Encyclopedia of the Social & Behavioural Sciences, la "sociability," è definita come la capacità di godere della compagnia di altre persone rispetto alla solitudine.

Sociability

La socievolezza è una nozione utilizzata dagli storici per comprendere le diverse forme di relazioni sociali, in particolare i legami interpersonali avviati consapevolmente o inconsapevolmente in un determinato contesto. Si distinguono in generale, in base al loro carattere sociale, la sociability borghese da quella popolare e, in base alla forma che assume, la socievolezza formale da quella informale. Maurice Agulhon è stato il primo a utilizzare questa nozione, come parola chiave nella sua analisi della società provenzale (1966). Nel suo studio, ha collegato la socievolezza provenzale alla nascita dei movimenti repubblicani nei villaggi. Dopo questo primo tentativo, altri storici hanno iniziato ad applicare questa nozione a diversi gruppi sociali, a diversi aspetti sociali, a diverse aree culturali. In Francia, a partire dagli anni '70, la socievolezza è stata un baluardo onorato della storia sociale. In Germania e in Svizzera sono stati fatti molti studi sulla *Vereinswesen* (associazione) e sulla *Geselligkeit* (socievolezza); in Italia, sulla *socievolezza* o sull'*amicizia*; in Inghilterra, sulla socievolezza di quartiere. Anche in Giappone la socievolezza ha potuto svolgere un ruolo euristico e ha aperto una nuova prospettiva nella storia sociale. D'altra parte, a livello di storia delle idee, la correlazione tra le associazioni di stampo egualitario e la formazione della sfera pubblica è molto discussa.

Diverse teorie suggeriscono che l'essere estroversi ovvero essere socievoli può influenzare ed essere correlato allo stato di benessere fisico, ma i dati sono pochi. Le persone che sono ben integrate nelle loro comunità, che hanno amici e che hanno buone relazioni con gli altri hanno maggiori probabilità di manifestare un maggior benessere psico-fisico. Tale sostegno sociale, tuttavia, non deriva necessariamente dall'essere molto estroversi. Un'analisi più approfondita rivela che molte persone pur non particolarmente estroverse hanno relazioni sociali importanti e stabili.

Socialità e relazioni positive

Le relazioni sociali, sia in termini di quantità che di qualità, influenzano la salute mentale, la salute fisica e il rischio di mortalità. Gli studiosi hanno approfondito le diverse caratteristiche del legame sociale (Smith e Christakis 2008). L'*isolamento sociale* si riferisce alla relativa assenza di relazioni sociali. L'*integrazione sociale* si riferisce al livello complessivo di coinvolgimento nelle relazioni sociali informali, come l'averne un coniuge, e nelle relazioni sociali formali, come quelle con le istituzioni religiose e le organizzazioni di volontariato. La

qualità delle relazioni comprende gli aspetti positivi delle relazioni, come il sostegno emotivo fornito dagli altri, e gli aspetti di tensione delle relazioni, come i conflitti e lo stress. Le *reti sociali* si riferiscono alla rete di relazioni sociali che circondano un individuo, in particolare alle caratteristiche strutturali, come il tipo e la forza di ciascuna relazione sociale. Ognuno di questi aspetti delle relazioni sociali influisce sul benessere.



Come esseri umani, le relazioni che stringiamo con altre persone sono fondamentali per il nostro benessere mentale ed emotivo e persino per la nostra sopravvivenza. "Il sostegno sociale è una parte molto importante dell'essere umano e quindi quando le relazioni sociali si interrompono o vengono danneggiate, possono avere un forte impatto sulla nostra salute mentale e sul nostro benessere", afferma la psicologa Sheehan D. Fisher, PhD, esperta di relazioni, della Northwestern Medicine.

Una relazione positiva può essere condivisa da due persone che si sostengono, si incoraggiano e si aiutano reciprocamente sia dal punto di vista pratico che emotivo. Secondo il dottor Fisher, la parte più importante di una relazione sana è una comunicazione sana.

Ecco i consigli del Dr. Fisher per una comunicazione appropriata in una relazione:

- Ricordate che non state parlando a voi stessi. Cercate di capire da dove viene l'altra persona e come percepisce il mondo quando comunicate con lei.
- Siate disposti ad ascoltare qualcosa che non rientra in ciò che avete predeterminato come vero.
- Ascoltate senza preparare già la vostra risposta.

In generale, le persone che hanno relazioni sane tendono a:

- Ascoltare e comunicare senza giudicare. Questo include una comunicazione efficace anche sul piano personale, intimo, per le persone che hanno una relazione sentimentale, per garantire che entrambe le parti siano soddisfatte della relazione.
- Fiducia e rispetto reciproco.

- Trovare costantemente del tempo per l'altro.
- Ricordare i dettagli della vita dell'altro.
- Impegnarsi nelle attività insieme.
- Lavorare in modo collaborativo come una squadra piuttosto che come due individui separati.
- Siate disciplinati. È facile lasciarsi andare e mostrare il proprio lato peggiore con le persone a cui si è legati, ed è per questo che la frase "Si fa sempre del male a chi si ama" suona vera per molti. Le persone che hanno relazioni sane hanno la disciplina di non trattare male la loro controparte solo perché hanno particolare confidenza.
- Stare bene con voi stessi, invece di cercare la propria identità o il proprio benessere nell'altro
- Evitare di concentrarsi su ciò che si vuole ottenere dall'altra persona, ma concentrarsi invece su come la relazione possa essere reciprocamente vantaggiosa.



Ecco i benefici di relazioni sane:

Meno stress: Una relazione stabile è legata a una minore produzione di cortisolo, un ormone dello stress. Ciò suggerisce che le persone legate sono meno reattive allo stress psicologico e che il supporto sociale ed emotivo che deriva dall'avere un partner può essere un ottimo cuscinetto contro lo stress. Ci sono persino prove che indicano che le coppie che convivono sono più felici di quelle che non lo fanno. "Sapere che qualcuno ti ama e ti sostiene durante la tua giornata, anche se non è fisicamente presente, è un toccasana per la salute mentale", afferma la dottoressa Fisher.

Cure e recupero migliori: Che si tratti di avere qualcuno che vi ricordi di prendere le medicine o di avere un partner che vi aiuti a distrarvi dal dolore, la ricerca suggerisce che i partner di lunga data che hanno subito un intervento al cuore hanno tre volte più probabilità di sopravvivere nei primi tre mesi dopo l'intervento rispetto ai pazienti single. I partner di lunga data hanno inoltre dichiarato di sentirsi più sicuri della propria capacità di gestire il dolore post-operatorio e di essere meno preoccupati per l'intervento in generale. Un po' di sostegno emotivo può aiutare molto la persona a riprendersi da un intervento o da una malattia.

Comportamenti più sani: Le relazioni sane danno il tono perfetto per uno stile di vita complessivamente sano. Se il vostro coniuge, i vostri amici o altre persone care vi incoraggiano a seguire una dieta sana, a fare esercizio fisico, a non fumare e così via, è probabile che seguiate le loro orme. È molto più facile assumere comportamenti sani quando ci si circonda di persone che fanno lo stesso.

Senso dello scopo: molte persone cercano di sentirsi come se stessero facendo qualcosa di buono per qualcun altro e di migliorare il mondo in qualche modo. Una relazione d'amore, di qualsiasi tipo, può dare a una persona un senso di benessere e di scopo. In effetti, è possibile che avere un senso di scopo possa aggiungere anni alla propria vita.

Una vita più lunga: A proposito di aggiungere anni alla vita, la ricerca suggerisce che avere legami sociali può aumentare la longevità.

Ognuno di noi è unico e ha i propri bisogni e desideri in fatto di relazioni sociali partener. Se siete il tipo di persona a cui piace stare da sola, va bene lo stesso, ma cercare di instaurare qualche relazione potrebbe apportare notevoli benefici alla vostra salute mentale e fisica.

A volte avere almeno un buon amico (o un collega fidato, un terapeuta o un consulente) che vi aiuti a superare problemi come l'ansia sociale o la depressione può rivelarsi più che utile. Potrebbe essere difficile, ma potrebbe anche essere esattamente ciò di cui avete bisogno. Avere dei rapporti forti e sani può avere un effetto positivo.

Autovalutazione:



Leggete ogni affermazione e assegnatela al concetto giusto:

- a. ... si riferisce al livello complessivo di coinvolgimento nelle relazioni sociali informali.
- b. ... comprende aspetti positivi delle relazioni, come il sostegno emotivo fornito dagli altri, e aspetti tesi delle relazioni, come il conflitto e lo stress.
- c. ... si riferisce alla assenza di relazioni sociali.
- d. ... si riferiscono alla rete di relazioni sociali che circondano un individuo, in particolare alle caratteristiche strutturali, come il tipo e la forza di ogni relazione sociale.

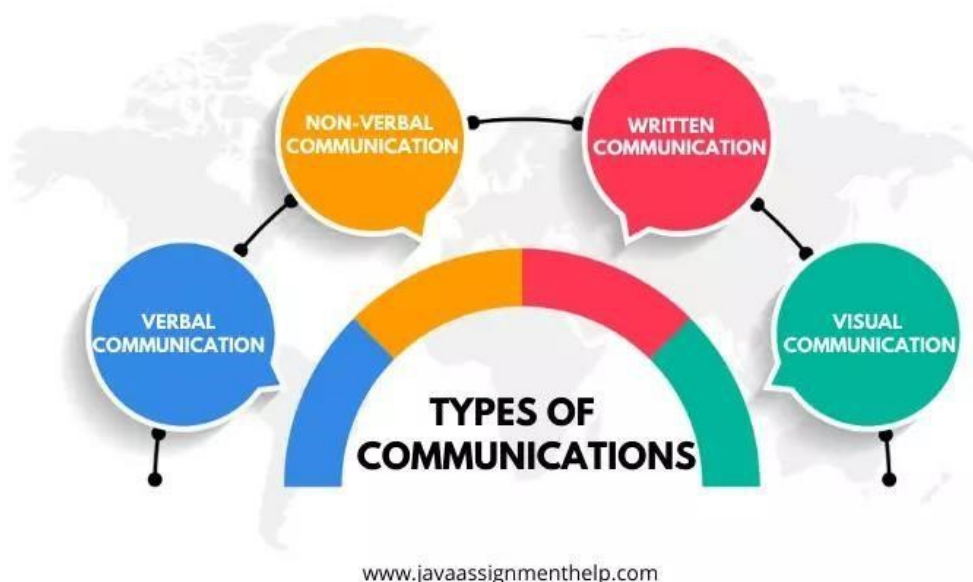
Isolamento Sociale	Integrazione sociale	Qualità delle relazioni	Reti sociali

Importanza della comunicazione e degli stili di comunicazione



La comunicazione può essere definita come il processo di trasmissione di informazioni e di comprensione comune da una persona all'altra (Keyton, 2011). La parola comunicazione deriva dal termine latino communis, che significa comune. La definizione sottolinea il fatto che, se dallo scambio di informazioni non scaturisce una comprensione comune, non c'è comunicazione. La Figura 1 riflette la definizione e identifica gli elementi importanti del processo di comunicazione (Cheney, 2011). Giffin & Patten (1976) affermano inoltre che la comunicazione è il processo di creazione di significato e di attribuzione di significato. È lo scambio di idee e l'interazione tra i membri di un gruppo. L'Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English (2004) definisce la comunicazione come l'attività o il processo di esprimere idee e sentimenti o di fornire informazioni alle persone.

Tipi di comunicazione



Comunicazione verbale: Come dice il nome, si tratta di comunicare con le parole, i suoni, il linguaggio parlato. Il linguaggio parlato è un modo efficace di comunicare: si divide in

comunicazione interpersonale e “parlare in pubblico” (Aarti, 2011). La comunicazione interpersonale avviene quando una persona parla direttamente a un'altra. In questo caso, la comunicazione è informale: si può dire ciò che si sente veramente, anche se ciò è vincolato dalle norme sociali che guidano il parlante e il destinatario. Si parla in pubblico quando una persona parla a un gruppo numeroso. In questo caso, la comunicazione è formale, vincolata da regole e incentrata sull'ottenimento di risultati da parte dell'oratore. In tutti questi casi, chi parla può voler intrattenere, informare, persuadere o argomentare. La comunicazione verbale può anche essere definita come orale o parlata. Può avvalersi di supporti visivi e di elementi non verbali per facilitare la comprensione del significato, migliorare il rapporto e raggiungere un alto livello di comprensione eliminando l'ambiguità e ottenendo un feedback immediato.

Comunicazione non verbale: La comunicazione non verbale è il processo di trasmissione del significato che comprende tutte le informazioni, i messaggi e le idee che trasmettiamo senza usare le parole, facendo uso della comunicazione fisica come il tono della voce, il tatto, l'olfatto e i movimenti del corpo. La comunicazione non verbale comprende musica, danza, pittura, teatro e scultura. Sono inclusi anche i simboli e il linguaggio dei segni (cfr. Daniel, 2016). Questo perché il linguaggio del corpo, le espressioni facciali, lo schiarirsi la gola, il contatto fisico e l'abbigliamento trasmettono molte informazioni. Un buon esempio di comunicazione non verbale è il linguaggio dei segni, che può essere usato da chiunque in qualsiasi momento. Un segno non verbale come il suono di una campana è un segno comune che voi e io comprendiamo. Di per sé, il suono di una campana non significa nulla. Tuttavia, in contesti riconosciuti, può significare "ora di andare a scuola", "cambio di lezione", "c'è qualcuno in casa", "fine della lezione" ecc. Secondo Wilson (1972), non solo quasi tutto può essere usato come segno, ma quasi ogni segno può essere usato per comunicare diverse cose. Spiega inoltre che tutto dipende dall'accordo e dalla comprensione dei modi in cui usiamo i segni. Secondo Wilson, il significato di un segno dipende dal contesto in cui viene utilizzato.

Comunicazione scritta: Significa comunicare con altre persone attraverso parole scritte. Una buona comunicazione scritta è praticata in molte lingue diverse. Messaggi di posta elettronica e di testo, relazioni, articoli e promemoria sono alcuni dei modi di utilizzare la comunicazione scritta, sia per scopi lavorativi che personali. Un vantaggio della comunicazione scritta è che può essere modificata ed emendata molte volte prima di essere inviata alla persona a cui è destinata. La scrittura è un'invenzione umana. Ci sono tante leggende e storie sull'invenzione della scrittura quante sull'origine del linguaggio.

Comunicazione visiva: Si tratta di una comunicazione di informazioni tramite immagini come topografie, fotografie, segnaletica, codici stradali, simboli e disegni. La televisione e i videoclip sono la forma elettronica di comunicazione visiva (Aarti, 2011).

Si dice che la comunicazione sia alla base di ogni *relazione interpersonale*. In effetti, una comunicazione efficace è la chiave per una relazione sana e duratura. Se gli individui non comunicano efficacemente tra loro si creano problemi. La comunicazione ha un ruolo fondamentale nel ridurre i malintesi e nel rafforzare il legame tra gli individui. Una relazione

perde forza se gli individui non esprimono e non ricambiano i loro sentimenti attraverso varie modalità di comunicazione. Una sana interazione è essenziale per una relazione sana.

I sentimenti possono essere espressi anche attraverso modalità di comunicazione non verbale. I movimenti del corpo, i gesti, le espressioni facciali, i movimenti delle mani comunicano qualcosa. Assicuratevi di non fare smorfie a nessuno. Dovete apparire felici e contenti perché l'altra persona possa godere della vostra presenza. Non guardate sempre con aria triste e irritata. Anche i movimenti degli occhi hanno un ruolo importante nelle relazioni. Solo con gli occhi si può capire se si è arrabbiati, infelici o frustrati.

La comunicazione interpersonale è il processo di scambio di informazioni, idee e sentimenti tra due o più persone attraverso metodi verbali o non verbali. Spesso include lo scambio di informazioni faccia a faccia, sotto forma di voce, espressioni facciali, linguaggio del corpo e gesti. Il livello delle capacità di comunicazione interpersonale si misura attraverso l'efficacia del trasferimento dei messaggi agli altri. La comunicazione interpersonale comunemente utilizzata all'interno di un'organizzazione comprende la comunicazione interna quotidiana con i dipendenti, le riunioni con i clienti, le valutazioni delle prestazioni dei dipendenti e le discussioni sui progetti. Inoltre, le conversazioni online costituiscono oggi una parte consistente della comunicazione interpersonale.

Autovalutazione



Abbinare le coppie: Leggete le definizioni e abbinatele al nome corretto

- Comunicare con altre persone attraverso le parole scritte.
- Comunicare usando le parole, suoni il linguaggio parlato.
- Comunicare informazioni con immagini quali topografia, fotografia, segnaletica, codici stradali, simboli e disegni.
- È il processo di trasmissione del significato sotto forma di messaggi non verbali. Comprende tutte le informazioni, i messaggi e le idee che trasmettiamo senza usare le parole, facendo uso della comunicazione fisica come il tono di voce, il tatto, l'olfatto e il movimento del corpo.

___ Comunicazione verbale

___ Comunicazione non verbale

___ Comunicazione scritta

___ Comunicazione visiva

Argomento B - L'importanza di un buon stile di leadership per favorire relazioni positive



Il modello complessivo delle azioni dei leader, così come viene percepito, è chiamato stile di leadership. Rappresenta la filosofia, le capacità e gli atteggiamenti dei leader nella pratica delle relazioni.

È necessario studiare i diversi stili di leadership tra i quali scegliere quello più adatto, a seconda della situazione in cui la leadership deve essere esercitata.

Leader o capi positivi e negativi

Esistono diversi modi in cui i leader si rivolgono alle persone per motivarle. Se l'approccio enfatizza, riconosce e promuove i meriti, il leader utilizza una leadership positiva. Se l'approccio invece sottolinea gli errori e li sanziona, il leader applica una leadership negativa. I leader negativi dovrebbero essere chiamati capi piuttosto che leader.

Esistono tre classi di tecniche di leadership - autocratica, partecipativa o consultiva e a briglie sciolte - e a queste tre tecniche corrispondono tre stili di gestione - autocratico, democratico e laissez-faire. A questi se ne può aggiungere un altro: lo stile paternalistico.

Per essere un leader positivo, ci sono alcune abilità e caratteristiche importanti che si possono sviluppare o migliorare. Sebbene non si tratti di un elenco esaustivo, alcuni dei tratti e delle capacità più importanti includono:

- Affetto positivo
- Mindfulness (consapevolezza di se)
- Speranza
- Fiducia
- Autostima
- Autoefficacia
- Locus of control
- Stabilità emotiva

Leadership autocratica o autoritaria



<https://www.mindomo.com/eu/mindmap/classical-leadershipstylesbb3d1b8961524a1b8c2e30374a45afe8>

Un leader autocratico accentra in sé il potere e il processo decisionale. Dà ordini, assegna compiti e mansioni senza consultare i dipendenti. Il leader ha piena autorità e si assume la piena responsabilità.

La leadership autocratica è negativa, basata su minacce e punizioni. I subordinati agiscono secondo le direttive. Non si preoccupa delle loro opinioni né permette loro di influenzare le decisioni. Crede che, grazie alla sua autorità, solo lui possa decidere cosa sia meglio in una determinata situazione.

La leadership autocratica si basa sulla stretta supervisione, sulla direzione e sull'ordine del superiore. Facilita decisioni rapide, spinge all'azione e all'unità di direzione. Dipende da un grado minore di delega. Tuttavia, un uso eccessivo dell'autorità può provocare controversie. È probabile che produca frustrazione e ritardi lo sviluppo delle capacità dei dipendenti. I dipendenti lavorano duramente solo per evitare punizioni. Produrranno quindi il minimo indispensabile per sfuggire alla punizione.

Questo stile di leadership ha meno probabilità di essere efficace perché:

- (i) le nuove generazioni sono più indipendenti meno sottomesse e soggetti a controlli rigidi;
- (ii) le persone cercano soddisfazioni individualistiche dal proprio lavoro
- (iii) Il cambiamento delle aspettative ha cambiato l'atteggiamento delle persone nei confronti della leadership.

La leadership autocratica può essere suddivisa in tre classi:

(A) **L'autocrate hard-boiled** che si basa principalmente su influenze negative usa la forza della paura e della punizione per indirizzare i suoi subordinati verso gli obiettivi organizzativi. È probabile che questo provochi il risentimento dei dipendenti.

(B) **L'autocrate benevolo** che si basa principalmente su influenze positive; utilizza premi e incentivi per indirizzare i suoi subordinati verso gli obiettivi organizzativi. Usando lodi e pacche sulle spalle, si assicura la lealtà dei subordinati che accettano le sue decisioni.

(C) **L'autocrate manipolatore** che fa sentire i dipendenti partecipi del processo decisionale, anche se è il manager stesso a prendere la decisione. McGregor definisce questo stile come Teoria X.

(D)

Leadership democratica o partecipativa



<https://blog.vantagecircle.com/democratic-leadership/>

I leader partecipativi o democratici decentrano l'autorità. Il loro stile è caratterizzato dalla consultazione dei subordinati e la loro partecipazione alla formulazione di piani e strategie. Incoraggia la partecipazione al processo decisionale. Guida i subordinati principalmente con la persuasione e l'esempio, piuttosto che con la paura e la forza. A volte il leader funge da moderatore delle idee e dei suggerimenti del suo gruppo. McGregor definisce questo stile come Teoria Y. La gestione scientifica di Taylor si basava sull'incapacità dei normali dipendenti di prendere decisioni efficaci sul proprio lavoro. Di conseguenza, il potere decisionale era affidato alla direzione. Ma studi recenti indicano la necessità della partecipazione dei subordinati. La tendenza moderna favorisce la condivisione delle responsabilità con i dipendenti. Questo favorisce l'entusiasmo dei dipendenti. I dipendenti sentono che la direzione è interessata a loro e alle loro idee e suggerimenti. Pertanto, proporranno i loro suggerimenti per il miglioramento. I vantaggi della leadership democratica sono i seguenti:

- una maggiore motivazione e un miglioramento dell'umore;
- una maggiore collaborazione con i leader;
- miglioramento delle prestazioni lavorative;
- riduzione dei reclami e (v) riduzione dell'assenteismo e del turnover dei dipendenti.

La leadership del laissez-faire o del free-rein



<https://blog.vantagecircle.com/laissez-faire-leadership-style/>

Questi leader evitano il potere e le responsabilità. Il leader laissez-faire, o non interferente trasferisce la responsabilità del processo decisionale ai suoi subordinati e prende un minimo di iniziativa nell'amministrazione. Non dà direttive e lascia che il gruppo stabilisca i propri obiettivi e risolva i propri problemi. Il leader svolge solo un ruolo secondario. La sua idea è che ogni membro del gruppo, se lasciato a se stesso, farà del suo meglio e in questo modo si possono ottenere i massimi risultati. Il leader agisce come un arbitro. Ma poiché non viene esercitata alcuna direzione o controllo sulle persone, l'organizzazione rischia di andare a rotoli.

Un esperimento condotto tra i club di boy-scout degli Stati Uniti nel 1940 dimostra che la leadership autocratica può suscitare antagonismo nel gruppo e produrre ostilità nei confronti del leader. Nei gruppi democratici, l'assenza del leader faceva poca differenza, mentre nei gruppi autocratici il lavoro produttivo scendeva al minimo quando il leader era assente. La leadership democratica ha maggiori probabilità di conquistare la fedeltà del gruppo. Anche i gruppi laissez-faire hanno sviluppato approcci amichevoli con il leader, come nel gruppo democratico. Ma la partecipazione del gruppo è stata bassa e meno produttiva.

Leadership paternalistica



<https://www.cleverism.com/paternalistic-leadership-guide/>

In questo stile di gestione, il leader presume che la sua funzione sia paterna.

Paternalismo significa che il papà sa tutto. La relazione tra il leader e il suo gruppo è la stessa che intercorre tra il capofamiglia e i membri della famiglia. Il leader guida e protegge i suoi subordinati come membri della sua famiglia.

In qualità di capofamiglia, offre ai suoi subordinati buone condizioni di lavoro e benefici. Si presume che i lavoratori lavoreranno di più per gratitudine. Questo stile di leadership ha avuto un successo straordinario in Giappone grazie al suo particolare retroterra sociale.

Questo stile di leadership è ancora largamente diffuso nelle piccole imprese indiane. Tuttavia, è improbabile che questo approccio paternalistico funzioni con dipendenti adulti e maturi, molti dei quali non amano che i loro interessi siano curati da un "padrino". Invece di gratitudine, potrebbe generare antagonismo e risentimento nei subordinati.



Auto-riflessione:

1. Come descriveresti una leadership autocratica o autoritaria?
2. Come descriveresti una leadership democratica o partecipativa?
3. Come descriveresti la leadership "laissez-faire" o "free-rein"?
4. Come descriveresti una leadership paternalistica?

Argomento C - L'impatto dei pregiudizi e dei miti nella relazione positiva con i migranti adulti

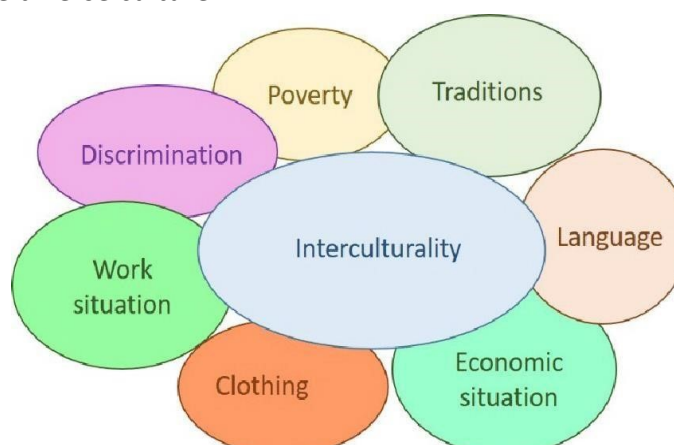
Definizione di interculturalità



L'interculturalità si riferisce all'esistenza e all'interazione equa di culture diverse e alla possibilità di generare espressioni culturali condivise attraverso il dialogo e il rispetto reciproco. Lo scopo è quello di comprendere le differenze nel modo in cui le persone di diverse culture agiscono, comunicano e percepiscono il mondo che le circonda. La cultura ha un grande impatto sul modo in cui le persone conducono gli affari; pertanto, le implicazioni culturali sono fondamentali per avere successo in un contesto internazionale.

Qual è il concetto centrale di ogni interazione? L'interazione è un tipo di azione che si verifica quando due o più oggetti hanno un effetto l'uno sull'altro. L'idea di un effetto bidirezionale è essenziale nel concetto di interazione, al contrario di un effetto causale unidirezionale. *Quali sono alcuni concetti culturali?* La cultura si riferisce all'insieme di conoscenze, esperienze, credenze, valori, atteggiamenti, significati, religioni, nozioni del tempo, ruoli, relazioni sociali e spaziali, concetto dell'universo, oggetti materiali e beni acquisiti da un gruppo di individui nelle generazioni.

L'interculturalismo è nato in risposta alle critiche rivolte alle politiche esistenti di multiculturalismo. Alcune di esse sono state accusate di non essere riuscite a creare un'inclusione delle diverse culture



https://www.researchgate.net/figure/Aspects-describing-interculturality-according-to-data-from-the-literature-review_fig1_354217001

all'interno della società; al contrario, hanno diviso la società legittimando comunità separate e segregate che si sono isolate e hanno accentuato la loro specificità. Si basa sul

riconoscimento delle differenze e delle somiglianze tra le culture. Ha affrontato il rischio della creazione di un relativismo assoluto nella postmodernità e nel multiculturalismo.

La filosofa Marta Nussbaum, nella sua opera *Coltivare l'umanità*, descrive l'interculturalità come "il riconoscimento dei bisogni umani comuni tra le culture e della dissonanza e del dialogo critico all'interno delle culture" e sostiene che gli interculturalisti "rifiutano la pretesa della politica dell'identità secondo cui solo i membri di un particolare gruppo hanno la capacità di comprendere la prospettiva di quel gruppo". L'*interculturalità* è un processo attraverso il quale individui di culture diverse interagiscono per conoscere la cultura dell'altro. È importante prendere le distanze dalle proprie convinzioni, senza rifiutarle, e imparare a oggettivare il sistema di riferimento della propria cultura. È anche importante mettersi al posto dell'altro e sviluppare l'empatia verso l'altro.

Comprendere una cultura significa proiettarsi da un'altra prospettiva. Tuttavia, va sottolineato che la cultura dell'altro non deve essere generalizzata o ridotta a un insieme di stereotipi. Infine, occorre superare i pregiudizi e cercare di comprendere l'altro e il suo modo di percepire la realtà. Questo permetterà di decodificare correttamente i messaggi emessi dall'altro. Naturalmente, è importante essere dotati di una serie di conoscenze che permettano a ciascuno di comprendere il comportamento dell'altro. L'interculturalità può essere un mezzo per sviluppare la formazione alla cittadinanza, poiché permette di acquisire valori come il rispetto per gli altri e la tolleranza per vivere in una società armoniosa. Inoltre, la diversità culturale, lungi dall'essere uno svantaggio, è una ricchezza. Ne sono prova potenze come gli Stati Uniti, che hanno saputo sfruttare il contributo delle diverse culture che vi convergono. In campo commerciale, possedere competenze interculturali è attualmente molto importante per vari motivi. Le aziende non solo vogliono che i loro dipendenti abbiano una migliore consapevolezza del luogo di lavoro e dei colleghi, ma anche che abbiano la capacità di adattarsi a nuovi ambienti di lavoro e di evitare scontri culturali.

L'approccio interculturale

Noelle de Smet afferma: "Cosa succede di nuovo nell'interazione se ci ostiniamo a considerare l'altro come estraneo e distante... e se ci poniamo sulla difensiva... o se ci accontentiamo di sfiorarci? Gli incontri culturali non devono essere evitati se possono avvenire all'interno di un rapporto paritario, senza sentimentalismi paternalistici, e se si possono porre domande, ad esempio sui nostri riferimenti e convinzioni culturali... Se nessuno si sente minacciato di perdere la propria identità o di doversi adattare a quella che gli viene imposta, sarà senza dubbio possibile lavorare attraverso tutte le sorprendenti complessità insite negli incontri, nelle procedure e nell'educazione alla vita che non ignorino le differenze e che iniziano a costruire l'interculturalità". L'approccio interculturale è comunemente caratterizzato da tre fasi:

"de-centramento", penetrazione nel sistema dell'altro e negoziazione.

1. *"De-centrarsi"*, avere uno sguardo più distante da sé, cercare di definire i propri quadri di riferimento come individuo con una cultura e delle sottoculture (nazionali, etniche, religiose, professionali, istituzionali...), fuse insieme nel proprio sviluppo personale. Attraverso questa riflessione su sé stessi, ci si rende conto di ciò che è relativo nelle proprie osservazioni e si dà un senso ai propri riferimenti. "Le tappe attraverso le quali un individuo è stato incluso nella sua comunità si perdono nella notte dei tempi, a tal punto che l'individuo può anche ignorare che ciò che sembra "ovvio" è una costruzione del mondo determinata dalla cultura".

2. *Penetrare nel sistema dell'altro*, uscire da sé stessi per vedere le cose dalla prospettiva dell'altro. "È un atteggiamento di apertura, uno sforzo personale di indagine sui temi principali che si formano intorno a sistemi di riferimento e segni fondamentali che vengono interpretati e mescolati in modo unico da ogni individuo".

3. *Negoziazione*, trovare il compromesso minimo necessario e l'intesa per evitare lo scontro in cui il più forte impone il suo codice di priorità al più debole. È qui che il relativismo culturale, che vorrebbe far coesistere tutti i valori dei membri di un gruppo, si rivela improprio. Come si procede, in caso di conflitto di valori? La convivenza implica un accordo su un minimo comune di valori e modi di vedere le cose. Il quadro della negoziazione può essere dedotto dal principio dell'autonomia della coscienza.

Assimilazione - inserimento - integrazione

Diversi autori utilizzano questi termini come degli indicatori per cercare di descrivere una base sociale degli atteggiamenti politici verso gli stranieri. Senza cadere nell'errore che abbiamo indicato prima (confusione tra approccio interculturale e approccio all'immigrazione), riteniamo utile utilizzare questo schema per esaminare il nostro modo di operare.

Assimilazione: "Accetto l'altro se rifiuta ciò che è diverso da sé". L'altro viene accettato senza riserve o discriminazioni, ma solo se rinuncia alla propria personalità e adotta in toto e senza esitazioni i valori e i comportamenti della società ospitante.

Inserimento: "Tollerero l'Altro con le sue caratteristiche culturali, ma è straniero, diverso e rimarrà tale". Ha il diritto di lavorare e di partecipare alla società, ma rimane diverso.

Integrazione: "Voglio continuare a credere nei miei valori, ma non ti costringo a rinunciare ai tuoi". È un processo aperto. L'integrazione ha bisogno di tempo; nel tempo, produce una fertilizzazione incrociata. "La negoziazione è la barriera protettiva contro la pressione all'assimilazione che minaccia tutti i rappresentanti delle istituzioni che rivendicano una funzione educativa. Una politica di integrazione individuale impone un tipo di acculturazione spesso brutale, privando gli individui dei riferimenti che definiscono la loro identità; quando

la generazione nata nel paese ospitante si integra, provoca particolari reazioni xenofobe legate alla vicinanza culturale e alla rivalità sociale esistente con la popolazione locale.

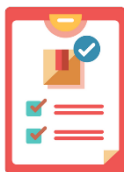


<https://behorizon.org/analysis-of-academic-studies-on-the-integration-of-displaced-persons/>

Tuttavia, ha il vantaggio di non creare un rigido confronto a lungo termine tra gruppi consolidati e di integrare la popolazione di origine straniera - o almeno i loro figli. Una politica di integrazione collettiva consente un processo di acculturazione che dura tre o forse quattro generazioni, proteggendo gli stessi migranti da traumi emotivi. Ma rafforza l'autoconsapevolezza etnica, contribuendo alla reinterpretazione in divisioni etniche e sociali dei confini tra i gruppi e aumentando il rischio di scontri tra gruppi.

L'integrazione collettiva aiuta a sottolineare l'esistenza di gruppi che soffrono di diversi handicap etnici e sociali per giustificare gli atti di discriminazione nella vita sociale e quindi per incoraggiare le autorità ad adottare politiche compensative di "discriminazione positiva". Ma soprattutto, potrebbe facilmente aprire la strada a un pensiero "comunitario" nel funzionamento della vita pubblica, in modo che ogni gruppo etnico richieda e possibilmente ottenga una rappresentanza politica proporzionale alla propria numerosità".

Autovalutazione



Scrivete una riflessione critica su come interagite con gli studenti migranti, identificando lo stile di leadership tipico che utilizzate (con esempi) ed elaborando passi concreti per creare/migliorare un rapporto positivo con loro.



Istruzioni

- Il testo deve riflettere la vostra comprensione dei temi principali: socievolezza, comunicazione e relazioni positive e stili di leadership.
- Il saggio non deve essere più lungo di 2 pagine (non meno di 5000 caratteri con spazi), Times New Roman 12 punti, interlinea 1,15 punti.

Guida per il formatore:



Il formatore deve valutare in base alle seguenti domande:

- Lo studente ha afferrato i concetti principali identificati? (5 punti)
- Ha identificato correttamente il loro stile di leadership? (2,5 punti)
- Ha fornito esempi concreti? (2,5 punti)
- Ha fornito misure concrete per migliorare il loro stile di leadership e/o la comunicazione? (5 punti)
- Gli step sono appropriati e fattibili? (5 punti)

Il formatore deve fornire un feedback scritto e un voto da 0 a 20 (in base alle domande di cui sopra)

3.(B) Apprendimento guidato

Argomento A - Come utilizzare una comunicazione appropriata per migliorare il rapporto tra l'educatore e gli adulti migranti

Attività A.1 (1 ora e 30 minuti) Diversi tipi di comunicazione - Discussione di gruppo



Si tratta di una discussione di gruppo per riflettere su come la comunicazione abbia un impatto sulle relazioni che si instaurano con gli studenti.

La classe discuterà alcuni concetti chiave, basandosi sulla propria esperienza personale.



Domande da utilizzare nella discussione:

- Cosa pensate sia la comunicazione?
- Qual è, la differenza tra comunicazione verbale e non verbale?
- Come comunicare in modo corretto?
- In che modo una comunicazione corretta contribuisce a una relazione positiva?
- Come comunicare efficacemente con qualcuno che non parla correntemente la nostra lingua (o che non è madrelingua)?



Guida al feedback per il formatore:

L'obiettivo di questa attività è che i partecipanti riflettano su come la comunicazione abbia un impatto nelle relazioni che si instaurano con gli studenti, in particolare con quelli che non sempre parlano correntemente la loro lingua madre (ad esempio i migranti). È importante riflettere sul modo in cui un messaggio viene concepito (tramite testo, conversazione, uso di un tono di voce appropriato, linguaggio del corpo, ecc. Alcuni concetti chiave del quadro teorico dovrebbero essere esplorati e chiariti in questa attività.



Domande per l'auto-riflessione:

- a. Come definireste la comunicazione verbale e non verbale?
- b. Quanto sono importanti quando si tratta con adulti migranti?
- c. Secondo te, come si può migliorare il rapporto con gli studenti adulti migranti?

Argomento B - L'importanza di un buon stile di leadership per favorire una relazione positiva

Attività B.1 (2 ore) - Che tipo di leader sono?



Si avrà l'opportunità di sperimentare e riflettere sui diversi stili di leadership, utilizzando un gioco di ruolo.



Istruzioni

- I partecipanti saranno divisi in 4 gruppi. Ogni gruppo sceglierà un foglio a caso con il contesto e il tipo di leader che dovrà interpretare (vedi sezione dello strumento, sotto); avrà 15 minuti per prepararsi.
- Tornati insieme, i partecipanti cercheranno di indovinare che tipo di leader hanno percepito.
- La rappresentazione dovrebbe durare circa 5-10 minuti. Ogni gruppo dovrà spiegare la propria comprensione del tipo di leadership che gli è stata assegnata in modo casuale.

- Ogni parola chiave sarà scritta su una lavagna, in modo da avere la descrizione di ogni tipo di leadership. Il facilitatore può guidare il gruppo a definire alcuni tratti in caso di necessità. Nella parte finale, tutti i partecipanti possono discutere per 15 minuti le loro sensazioni durante l'attività.



Guida al feedback per il formatore:

Alcune domande per guidare la riflessione finale:

- Qual è stata la difficoltà più grande nello svolgimento di questa attività?
- Cosa avete imparato?
- Che tipo di leader vedete in voi? Perché?
- Avete individuato qualcosa che potete valutare di cambiare nel vostro operato?

Situazione 1 - Uno di voi è l'insegnante e gli altri sono gli studenti. L'insegnante nota che alcuni membri del mio gruppo sono demotivati; quindi, gestisce da vicino ogni loro compito per assicurarsi che seguano correttamente le procedure (ESSERE AUTOCRATICI).



Feedback sulla situazione 1 Leadership autoritaria e autocratica

Questo approccio è utile quando il team deve seguire un processo "alla lettera", per gestire un rischio significativo. È efficace anche quando è necessario intervenire con persone che non rispettano le scadenze, in reparti in cui il conflitto è un problema o in team che si basano su un rapido processo decisionale.

Ma dovete essere consapevoli del fatto che affidarsi al controllo e alle punizioni per mantenere gli standard rischia di allontanare le persone. Allo stesso modo, se chiedete sempre al vostro team di lavorare alla massima velocità, potete finire per esaurire tutti.

Al contrario, potete mostrare rispetto per i membri del team fornendo le motivazioni delle vostre decisioni. È più probabile che si conformino alle vostre aspettative se vi impegnate a spiegare il perché delle regole.

Potete migliorare la vostra capacità di "leadership" pianificando una crisi, riflettendo e prendendo le giuste decisioni sotto pressione. Allo stesso tempo, bisogna essere consapevoli del loro potenziale impatto negativo sulla creatività, sulla raccolta di idee, sulla motivazione e sulla fiducia all'interno del team. Essere troppo autocratici può anche significare avere difficoltà ad avere una visione più ampia e strategica.

Situazione 2 - Uno di voi è l'insegnante e gli altri sono gli studenti. C'è un conflitto all'interno del gruppo, quindi l'insegnante parla con gli studenti come se fossero membri della famiglia, con approccio paternalistico (ESSERE PATERNALISTI)



Feedback sulla situazione 2 Leadership paternalistica

In questo stile di gestione, il leader presume che la sua funzione sia paterna o paterna.

Paternalismo significa che papà sa tutto. La relazione tra il leader e il suo gruppo è la stessa che intercorre tra il capofamiglia e i membri della famiglia. Il leader guida e protegge i suoi subordinati come membri della sua famiglia.

In qualità di capofamiglia, egli offre ai suoi subordinati buone condizioni di lavoro e benefici. Si presume che i lavoratori lavoreranno di più per gratitudine. Questo stile di leadership ha avuto un successo straordinario in Giappone grazie al suo particolare background sociale. Questo stile di leadership è ancora largamente diffuso nelle piccole imprese indiane. Tuttavia, è improbabile che questo approccio paternalistico funzioni con dipendenti adulti e maturi, molti dei quali non amano che i loro interessi siano curati da un "padrino". Invece di gratitudine, potrebbe generare antagonismo e risentimento nei subordinati.

Situazione 3 - Uno di voi è l'insegnante e gli altri sono gli studenti. Gli studenti hanno una scadenza di otto ore per un progetto, l'insegnante vuole sapere qual è il modo più veloce per completarlo. (DEMOCRATICI)



Feedback sulla situazione 3 Leadership democratica e partecipativa

Con questo approccio, stabilite gli obiettivi, guidate le discussioni del team e prendete la decisione finale. Ma riconoscete anche che i vostri collaboratori possono avere una visione preziosa di un problema o di un processo, quindi li consultate attivamente. Di conseguenza, è probabile che otterrete input creativi e idee nuove che non vi sarebbero venute in mente se aveste lavorato da soli.

Potreste chiedervi come gestire le opinioni divergenti all'interno del team una volta optato per questo stile. Il vostro obiettivo è costruire una cultura in cui le persone possano avere dibattiti sani tra loro. Quindi:

- Date l'esempio essendo voi stessi aperti e flessibili.
- Il rispetto reciproco è una priorità, per garantire la partecipazione di tutti.
- Imparare a risolvere i conflitti.

Tenete presente che i processi potrebbero diventare pericolosamente lenti se coinvolgete i membri del vostro team in ogni decisione. Dovrete valutare attentamente se è necessario adottare un approccio più autocratico, anche solo per un breve periodo.

Situazione 4 - Uno di voi è l'insegnante e gli altri sono gli studenti. L'insegnante deve organizzare un evento interculturale e affida il compito agli studenti, chiedendo loro di tornare con un piano. (ESSERE PERMISSIVI)



Feedback sulla situazione 4 Il leader delegante, "Laissez Faire

"Laissez faire" è un'espressione francese adottata in inglese che significa "Lascia che (le persone) facciano (come vogliono)". Descrive una politica che lascia che le situazioni seguano il loro corso, senza interferire.

Adottando questo stile di leadership, si dà al team la possibilità di prendere decisioni e organizzare i propri processi, con poca o nessuna guida. Il pericolo di questo approccio è che le situazioni possano precipitare nel caos se le persone sono poco motivate o poco competenti. Può funzionare, invece, se le persone sono esperte, competenti, sicure di sé, creative e orientate al risultato, oppure se le scadenze sono flessibili e i processi semplici.

Non dimenticate, però, che in qualità di leader sarete comunque tenuti a rispondere del risultato! Per questo motivo, potreste organizzare dei processi decisionali di gruppo per supportare i vostri collaboratori mentre voi adottate un approccio "a mani libere". Assicuratevi però di delegare il compito giusto alla persona giusta, perché un'inadeguatezza potrebbe comportare il fallimento dell'intero team.

Evitare di diventare troppo distanti, anche con un team altamente performante e autonomo. I cambiamenti possono avvenire in qualsiasi momento nel mondo degli affari, quindi le esigenze dell'organizzazione per il team potrebbero cambiare dopo il briefing iniziale. Se ciò accade, rimanete in contatto con i vostri collaboratori e comunicate in modo chiaro e tempestivo. Ricordate che potete offrire il vostro sostegno senza diventare un supervisore!



Domande per l'auto-riflessione:

- a. Come associa la leadership al ruolo dell'insegnante?
- b. Che tipo di leadership pensa sia utile quando si ha a che fare con una classe di adulti migranti? Perché?
- c. Quali misure concrete potete adottare per migliorare il vostro stile di leadership?

Argomento C - L'impatto dei pregiudizi e dei miti nello stabilire una relazione positiva Attività C1. Mito o verità? (1 ora) - Discussione di gruppo



Saranno presentate 8 affermazioni sui migranti e i rifugiati che esemplificano le idee sbagliate e i pregiudizi tipici di questi gruppi.



Alcune domande da utilizzare durante la riflessione:

- Siete d'accordo con questa affermazione? Perché? Perché no?
- È un'idea sbagliata diffusa su questo particolare gruppo? Perché lo pensa?
- Cosa sapete di questo particolare gruppo di persone?
- Sentite di aver bisogno di saperne di più su questo particolare gruppo di persone per non dare giudizi affrettati?

Questa affermazione è vera o è un mito?

- Tutti i musulmani sono arabi o mediorientali.
- L'Islam è una religione violenta e i musulmani si identificano con il terrorismo.
- L'Islam opprime le donne e le costringe a un ruolo di sottomissione.
- L'emigrazione è negativa perché ci rubano tutti i posti di lavoro.
- I migranti non hanno un'istruzione superiore.

- I migranti non vogliono imparare la nostra lingua.
- I rifugiati non vengono sottoposti a controlli quando entrano nel nostro Paese.
- La maggior parte dei migranti è qui illegalmente.



Guida al feedback per il formatore:

Utilizzate i fatti qui sotto per dare un feedback ai partecipanti sulle affermazioni:

- Tutti i musulmani sono arabi o mediorientali.

FATTI: Sebbene l'Islam sia nato come religione in Medio Oriente e i suoi luoghi più sacri si trovino lì, la regione ospita solo il 20% circa dei musulmani del mondo. Secondo una stima del Pew Research Center, nel 2015 i musulmani nel mondo erano 1,8 miliardi, pari a circa il 24% della popolazione mondiale. Sebbene molti pensino che la maggior parte dei musulmani sia di origine mediorientale, in realtà l'Indonesia (nel sud-est asiatico) ha attualmente la popolazione musulmana più numerosa. Le proiezioni per il futuro stimano che l'India (in Asia meridionale) avrà la più grande popolazione di musulmani al mondo entro il 2050.

- L'Islam è una religione violenta e i musulmani si identificano con il terrorismo

FATTI: All'interno di ogni religione esiste uno spettro di atteggiamenti e comportamenti, e l'estremismo non è unico per un particolare sistema di credenze. Ci sono persone che si considerano sinceramente musulmane e che hanno commesso atti orribili in nome dell'Islam. Queste persone, e la loro interpretazione dell'Islam, sono giustamente chiamate "estremiste"; sono una minoranza all'interno dell'Islam e la grande maggioranza dei musulmani rifiuta la loro violenza e considera la loro interpretazione una distorsione della fede musulmana. L'estremismo non è un fenomeno esclusivo dell'Islam.

- L'Islam opprime le donne e le costringe a un ruolo di sottomissione.

FATTI: Il ruolo e lo status delle donne musulmane nella società non possono essere separati dal ruolo delle donne nella società in generale, perché le donne di tutto il mondo, di tutte le razze, religioni e nazionalità, devono affrontare disuguaglianze a molti livelli. Le donne musulmane non sono sole. Il Corano afferma esplicitamente che uomini e donne sono uguali agli occhi di Dio e proibisce l'infanticidio femminile, istruisce i musulmani a educare le figlie e i figli, insiste sul fatto che le donne hanno il diritto di rifiutare un potenziale marito, dà alle donne il diritto di divorziare in certi casi, ecc. Tuttavia, l'interpretazione dei ruoli di genere specificati nel Corano varia a seconda dei Paesi e delle culture e nel mondo islamico esistono principi e pratiche che soggiogano e opprimono le donne (ad esempio, matrimoni forzati,

rapimenti, privazione dell'istruzione, mobilità limitata). Molte donne e uomini contemporanei rifiutano le limitazioni imposte alle donne e reinterpretano il Corano da questa prospettiva. È anche importante capire che, come in altre religioni, le persone in posizione di potere a volte usano la religione come scusa per giustificare l'oppressione delle donne.

- L'emigrazione è negativa perché ci rubano tutti i posti di lavoro.

FATTI: L'arrivo nel 2015 di oltre un milione di rifugiati, in gran parte provenienti dal Medio Oriente e dal Nord Africa, ha smosso nuovamente l'Unione europea fino alle sue fondamenta. I vecchi demoni del nazionalismo e della xenofobia sono riemersi, i partiti populistici antieuropei hanno preso forza e l'insistenza sulla "sovranità nazionale" ha bloccato le soluzioni compatibili con i principi europei e la dignità umana. Negli Stati Uniti d'America, nel 2019, i migranti hanno pagato collettivamente più di 492 miliardi di dollari di tasse, compresi più di 30 miliardi di dollari di tasse pagate dai migranti senza documenti.

- I migranti non hanno un'istruzione superiore.

FATTI: Una dimensione importante dell'integrazione dei migranti nelle società ospitanti è il livello di istruzione. Nel 2020, poco più di un terzo (35,6%) dei migranti adulti (di età compresa tra 25 e 54 anni) nati in un altro Stato membro dell'UE aveva un livello di istruzione medio-elevato. Questo tasso era più basso per i migranti nati al di fuori dell'UE (29,6%).

- I migranti non vogliono imparare la nostra lingua.

FATTI: L'apprendimento delle lingue non è affatto un compito semplice e la maggior parte delle persone dimentica facilmente che ci vogliono circa dodici anni per imparare la prima lingua. I primi cinque o sei anni dalla nascita sono dedicati all'acquisizione della scioltezza orale, mentre altri sei anni circa sono necessari per imparare a leggere e a scrivere, per acquisire le norme testuali di una lingua e anche per ampliare le strutture grammaticali, espandere il vocabolario e perfezionare le convenzioni linguistiche.

L'acquisizione della prima lingua può richiedere più tempo del previsto, ma i suoi risultati sono relativamente uniformi (a condizione che la scolarizzazione sia universale in una popolazione). Al contrario, i risultati dell'apprendimento di una seconda lingua e il tempo necessario per ottenerli sono molto più variabili.

- I rifugiati non vengono sottoposti a controlli quando entrano nel nostro Paese.

I FATTI: Quando entrano nel nostro Paese, i rifugiati sono sottoposti a controlli più rigorosi di qualsiasi altro individuo. Per ottenere lo status di rifugiato devono fare domanda, presentando la documentazione di supporto e sostenendo un colloquio.

- La maggior parte dei migranti è qui illegalmente.

I FATTI: Secondo le nuove stime del Pew Research Center, il numero di migranti non autorizzati che vivono in Europa è aumentato tra il 2014 e il 2016, per poi stabilizzarsi tra i 3,9 e i 4,8 milioni nel 2017. Nel 2017, i migranti non autorizzati rappresentavano quasi una persona su cinque che vive in Europa senza cittadinanza dell'UE o dell'EFTA. I richiedenti asilo in attesa di una decisione sulla loro domanda rappresentavano quasi un quarto della popolazione europea di migranti non autorizzati nel 2017. I migranti non autorizzati in Europa provengono da tutto il mondo. Circa la metà dei migranti non autorizzati in Europa è arrivata nella regione di recente e la maggior parte è giovane.



Domande per l'auto riflessione

- a) Riconoscete in voi alcuni stereotipi sui migranti adulti? Quali?
- b) Come riuscite a demistificare questi stereotipi per stabilire una comunicazione positiva con i vostri studenti adulti migranti?

Fonti:

- <https://www.adl.org/education/resources/tools-and-strategies/myths-and-factsaboutmuslim-people-and-islam>
- <https://www.learningforjustice.org/magazine/spring-2011/ten-myths-aboutimmigration>
- <https://www.adl.org/resources/fact-sheets/myths-and-facts-about-immigrantsandimmigration-en-espanol>
- <https://www.bushcenter.org/catalyst/immigration/collins-immigration-myths.html>
- <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210707-2>
- <https://www.open.edu/openlearn/languages/more-languages/linguistics/whatmakes-ithard-migrants-learn-the-language-their-new-home>
- <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2019/11/14/5-facts-aboutunauthorizedimmigration-in-europe/>

3.(C) Apprendimento esperienziale - Attività A.2. (1 ora) Contratto sociale - lavoro di gruppo



Dinamica di gruppo in cui il formatore e gli studenti stabiliscono alcune regole di base per migliorare la loro comunicazione.



Istruzioni

- Il formatore chiede al gruppo di stabilire alcune regole di base per migliorare la comunicazione tra il gruppo e l'insegnante;
- Utilizzando un cartoncino e delle penne colorate, l'insegnante avvia una discussione sulle regole da seguire all'interno della classe (ad esempio, non interrompere quando gli altri si esprimono; non essere aggressivo con gli altri...). Quando tutti sono d'accordo con una regola, questa viene scritta nel tabellone.
- Quando tutte le regole sono state definite e scritte, l'insegnante e gli studenti devono firmare il tabellone e attaccarlo in un luogo visibile in classe.



Guida al feedback per l'insegnante

- L'insegnante dovrebbe chiedere a diversi studenti la loro opinione per coinvolgere tutti nel processo (ad esempio, chiedere direttamente l'opinione di uno studente silenzioso).
- Il formatore deve promuovere regole che favoriscano una comunicazione positiva e può porre le seguenti domande:
 - a. Pensate che questa regola sia inclusiva ed esprima la volontà della maggioranza?
 - b. È facile da mettere in pratica?
 - c. Come possiamo farlo rispettare?
 - d. Cosa fare se qualcuno non rispetta le regole?

Attività B.2 - (3 ore e 30 minuti) Film "Invictus" ed esplorazione di una leadership positiva.



Guardate il film "Invictus" e riflettete sulla leadership positiva di Nelson Mandela.



Istruzioni

- Il formatore dovrebbe fare una piccola introduzione al film e spiegare che il film sarà guardato e sarà interrotto nei momenti cruciali per consentire al gruppo di riflettere.
- L'insegnante deve gestire la visione del film e fermarlo in 4 momenti diversi.
- Primo momento: Da 00.00s a 33.33s (circa 30 minuti) - Alla fine della scena del discorso all'assemblea della commissione sportiva si stoppa, dopo la battuta "*Chi è con me?*".
- Secondo momento: Da 00.00 a 58.30 (circa 25 minuti) - Alla fine della scena in cui Mandela interrompe la riunione per vedere la notizia dell'allenamento della squadra di rugby con i bambini, dopo la battuta "*Quella foto valeva un numero enorme di discorsi*".
- Terzo momento: Da 58.30s a 01.28.32s (circa 30 minuti) - Fine della scena della conversazione delle guardie nello stadio, il giorno prima della partita, dopo la battuta "*È quello che vogliamo tutti*".
- Quarto momento: Da 01.28.32s - 2.00.00 (circa 30 minuti) - Alla fine del film.
-



Guida al feedback per gli insegnanti:

I partecipanti vengono divisi in gruppi (non più di 4/5 persone per gruppo) per poter riflettere sulle diverse parti del film.

- Dopo il primo momento, l'insegnante può porre queste domande, da riflettere in piccoli gruppi:
- Qual è il problema/sfida di questo contesto?
- Quali esempi concreti si possono trovare nel film?
- Qual era la posizione di questi due diversi gruppi?
- Dopo il secondo momento, l'insegnante può porre queste domande, per riflettere in piccoli gruppi:
- Qual è la missione di Nelson Mandela?
- Quali strategie utilizza Nelson Mandela per affrontare i problemi che incontra?
- Siete già in grado di identificare uno stile di leadership tra quelli studiati? Fate degli esempi tratti dal film.

- Dopo il terzo momento, l'insegnante può porre queste domande, per riflettere in piccoli gruppi:
- Che impatto hanno avuto le strategie/soluzioni di Nelson Mandela?
- Identificate queste trasformazioni, utilizzando esempi tratti dal film.
- Dopo il quarto momento, l'insegnante può porre queste domande, per riflettere in piccoli gruppi:
- Quali lezioni posso imparare da questo film che si applicano alla mia vita?
- Se dovesse scegliere un insegnamento principale, quale sarebbe?

Attività C.2 (1 ora e 30 minuti) Comunicazione non verbale e non violenta - Lavoro di gruppo



L'insegnante presenta diverse situazioni in cui si verifica un malinteso e gli studenti devono trovare una soluzione, utilizzando la comunicazione corretta.

Istruzioni

- I partecipanti vengono divisi in gruppi (non più di 4/5 persone per gruppo).
- A ogni gruppo viene assegnata una delle problematiche e deve proporre una soluzione:
- Dopo aver risolto ogni problematica, ogni gruppo presenta la soluzione alla classe. - Ogni volta che un gruppo presenta la propria situazione e soluzione, il resto degli studenti commenta e fa un brainstorming su altre possibili soluzioni.



Guida al feedback per gli insegnanti:

Alcune domande per guidare la riflessione finale:

- Tra le soluzioni emerse durante la discussione di gruppo, quali pensate siano le più efficaci?
- Tra le situazioni presentate sopra, vi riconoscete in qualcuna di esse? In che modo? Cosa fareste di diverso?
- In che modo una comunicazione appropriata può aiutarci a creare un rapporto positivo con i miei compagni di classe?

SITUAZIONI:

Situazione 1:

Lo studente 1 si prende gioco delle abitudini religiose dello studente 2. Questa situazione vi preoccupa. Cosa potete fare? Ricordate che dovete mantenere una comunicazione positiva e non autoritaria.

Situazione 2:

Ogni volta che lo studente 3 parla, in fondo all'aula c'è un gruppo di studenti che ride dell'accento di quello studente. Trovate delle possibili soluzioni affinché tutti rispettino gli altri.

Situazione 3:

Un oggetto personale dello studente 4 è scomparso dal suo zaino. Immediatamente accusa l'unico studente di pelle scura della classe. Sapete che non è colpevole perché è stato seduto accanto a voi per tutto il tempo. Secondo voi cosa è che non va nella dinamica del gruppo e come si può risolvere?

Situazione 4:

Lo studente 5 non riesce a capire ciò che l'insegnante dice perché non parla ancora la lingua. Come potete aiutare questo studente?

Valutazione sommativa:



Scrivi un saggio: Dopo aver visto il film *Invictus*, quali caratteristiche si possono individuare in Nelson Mandela come esempio di leadership e comunicazione positiva?

TEST:

DOMANDA 1 (5 PUNTI)	
Come si può descrivere una comunicazione positiva e appropriata?	
Scrivete una breve risposta:	
DOMANDA 2 (5 PUNTI)	
Qual è il consiglio giusto per avere una comunicazione appropriata?	
Segnate la risposta corretta aggiungendo un simbolo più (+) all'interno della parentesi.	
()	Ascoltare e comunicare senza giudicare.
()	Lavorare e pensare come individui egoisti, pensare ai vostri obiettivi individuali.
(+)	Siate disposti ad ascoltare qualcosa che non rientra in ciò che avete predeterminato come vero.
()	Quando ascoltate l'altro, già preparate la vostra risposta.
DOMANDA 3 (5 PUNTI)	
Tra le frasi riportate, selezionare quella corretta:	
Segnate la risposta corretta aggiungendo un simbolo più (+) all'interno della parentesi.	
()	Se l'approccio utilizza punizioni, il leader utilizza una leadership positiva.
(+)	Per essere un leader positivo, bisogna avere autostima.
()	I leader positivi dovrebbero essere chiamati capi piuttosto che leader.
DOMANDA 4 (5 PUNTI)	
Cosa si può fare per avere una comunicazione non aggressiva?	
Scrivete una breve risposta:	

DOMANDA 5 (5 PUNTI)	
Cosa significa interculturalità?	
Segnate la risposta corretta aggiungendo un simbolo più (+) all'interno della parentesi.	
()	Sono gli stereotipi sulle altre culture.
()	Simile al multiculturalismo.
(+)	È un processo attraverso il quale individui di culture diverse interagiscono per conoscere la cultura dell'altro.
DOMANDA 6 (5 PUNTI)	
Quali sono le caratteristiche di un buon leader?	
Scrivete una breve risposta:	

Unità di apprendimento 1.2. Ascolto attivo

1. Introduzione

L'obiettivo di questo modulo è garantire che la comunicazione tra gruppi culturali sia efficace e contribuisca a produrre competenze orientate alla giustizia sociale; infatti, l'ascolto attivo è un'abilità importante necessaria per migliorare e/o sviluppare la comunicazione tra educatori e adulti migranti basso scolarizzati.

L'ascolto attivo è un modo di ascoltare ciò che ci viene detto con uno sforzo intenzionale per capire il punto di vista altrui migliorando così la comprensione reciproca, riducendo la possibilità di fraintendimenti e aiutando a risolvere i problemi e le incomprensioni.

Da questo punto di vista, l'ascolto attivo è un'abilità fondamentale che gli educatori/insegnati dovrebbero sviluppare e acquisire per affrontare efficacemente le varie situazioni che si possono presentare.

2. Tabella sinottica

Modulo N° 1.2 Ascolto attivo	
Nome del modulo	L'importanza dell'ascolto attivo nell'approccio alla comunicazione interculturale.
Obiettivi del modulo	<p>L'obiettivo di questo modulo è garantire che la comunicazione tra gruppi culturali sia efficace e produca competenze orientate alla giustizia sociale.</p> <p>Gli educatori saranno in grado di spiegare i principi e le tecniche principali dell'ascolto attivo applicate in situazioni concrete di orientamento di migranti adulti.</p> <p>Ciò significa essere in grado di:</p> <ul style="list-style-type: none">● Spiegare i principi e le tecniche dell'ascolto attivo orientato alla giustizia sociale.● Utilizzare messaggi verbali e non verbali in modo appropriato riconoscendo il significato dei segnali del linguaggio del corpo.● Ascoltare e rispondere con mente aperta in modo più efficace.● Ridurre al minimo le barriere di comunicazione tra educatori/consulenti e adulti migranti basso scolarizzati.● Approcciare e relazionarsi con migranti poco qualificati riconoscendo e apprezzando le differenze culturali e di genere nella comunicazione.● Applicare le corrette tecniche di ascolto attivo in circostanze concrete di guida di migranti adulti.
Prerequisiti per il modulo	Non ci sono prerequisiti specifici

Durata	<ul style="list-style-type: none">- Ore totali 20- Ore di autoapprendimento: 6- Orario di apprendimento guidato: 6- Ore di apprendimento esperienziale: 8
---------------	--

<p>Contenuto del modulo</p>	<p>Il modulo è composto da 5 parti</p> <p>. 1. Teorico (autoapprendimento)</p> <p>Le finalità e gli obiettivi del modulo teorico sono: Definire cos'è la comunicazione e comprendere l'importanza dell'ascolto attivo in un processo di comunicazione orientato alla giustizia sociale e acquisire i principi e le tecniche principali dell'ascolto attivo tra educatori/consulenti e adulti migranti poco qualificati.</p> <p>I concetti, le teorie e le definizioni di base sono:</p> <p>a) L'importanza dell'ascolto attivo per migliorare e/o sviluppare la comunicazione tra educatori/consulenti e adulti migranti poco qualificati.</p> <p>b) Definizione di ascolto attivo nelle sue tre componenti fondamentali per acquisire le competenze essenziali:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Predisposizione all'ascolto ● La tecnica riflessiva ● Abilità di fare domande <p>c) Barriere all'ascolto attivo: ci sono molte barriere all'ascolto attivo, tra cui fattori fisici e culturali. Queste includono segnali non verbali inappropriati, reazioni e approcci stereotipati, risposte inappropriate, finta comprensione, ecc.</p> <p>d) d) Vantaggi dell'ascolto attivo: Sviluppare gli elementi dell'approccio orientato all'ascolto (empatia, accettazione, congruenza e concretezza) è fondamentale per ottenere un processo comunicativo di successo.</p> <p>2. Apprendimento misto teorico e pratico (apprendimento guidato)</p> <p>In questa sezione approfondiremo gli elementi chiave dell'ascolto attivo nella comunicazione interculturale utilizzando esempi e attività pratiche di apprendimento guidato che aiutano il consulente/educatore a mettere in pratica i concetti teorici così riassumibili:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dimostrare di prestare realmente attenzione 2. Rispondere in modo appropriato è il vostro miglior feedback 3. Rinviare il giudizio (non giudicare a priori) <p>Attività di apprendimento guidate relative agli elementi di cui sopra:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Ascoltare prima di parlare</i>: Esercizio di ascolto attivo strutturato per sviluppare la capacità di ascoltare senza interrompere.
------------------------------------	--

	<p>2. <i>Nessun fraintendimento!</i> Gioco di ascolto attivo che sviluppa e dimostra la capacità di rispondere in modo appropriato.</p> <p>3. <i>Mettersi nei panni di chi parla:</i> Attività di sviluppo dell'ascolto personale per evitare il più possibile il giudizio, aumentando l'empatia.</p> <p>Strumenti: Esercizi di ascolto attivo, domande di autoanalisi, diario dei progressi.</p> <p>3. Apprendimento esperienziale Percorsi di apprendimento esperienziale</p> <ul style="list-style-type: none"> - Strutturare un colloquio conoscitivo con i migranti applicando gli strumenti e i concetti teorici dell'ascolto attivo. - Applicazione di tecniche di ascolto attivo in uno sportello di consulenza per migranti. <p>4. Valutazione formativa Strumenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Scrivere una o due frasi che identifichino il punto principale di una lezione. b. Check list c. Diario dei progressi <p>5. Valutazione sommativa Strumenti</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Test b. Domande di autovalutazione c. Guida al compito di realtà e alla valutazione
<p>Risultati apprendimento</p>	<p>Al termine di questo modulo, il discente sarà in grado di:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Spiegare i principi e le tecniche dell'ascolto attivo orientato alla giustizia sociale. ● Utilizzare messaggi verbali e non verbali in modo appropriato riconoscendo il significato dei segnali del linguaggio del corpo. ● Ascoltare e rispondere senza pregiudizi e in modo più efficace. ● Ridurre al minimo le barriere di comunicazione tra educatori/consulenti e adulti migranti poco qualificati. ● Approcciare e relazionarsi con migranti riconoscendo e apprezzando le differenze culturali e di genere. ● Applicare le corrette tecniche di ascolto attivo in circostanze concrete di guida e orientamento di migranti adulti.

<p>Contenuti didattici</p>	<p>Argomento 1-L'importanza dell'ascolto attivo per migliorare e/o sviluppare la comunicazione tra educatori/consulenti e adulti migranti poco qualificati.</p> <p>Argomento 2- Definizione di ascolto attivo nelle sue componenti fondamentali in contesti multiculturali.</p> <p>Argomento 3- Buone pratiche di ascolto attivo per superare le barriere comunicative nell'approccio alla comunicazione interculturale.</p> <p>Argomento 4 - Vantaggi dell'ascolto attivo in un approccio orientato alla giustizia sociale: gestire le aspettative, affrontare le questioni di riservatezza e parlare dei migranti con prospettive, esigenze, interessi e aspirazioni diverse.</p>
<p>Attività di apprendimento/ formazione</p>	<p>Argomento 1 Durata: 3 ore di autoapprendimento Attività: Lezioni teoriche Tipo: autoapprendimento Strumenti: Materiale di lettura, mappe concettuali, checklist</p> <p>Argomento 2 Durata: 1 ora di autoapprendimento e 2 ore di apprendimento guidato Attività: Lezioni teoriche e compiti guidati (esercitazione) Tipo: autoapprendimento, apprendimento guidato Strumenti: Materiale di lettura, attività guidate</p> <p>Argomento 3 Durata: 1 ora di autoapprendimento e 4 ore di attività guidate Attività: Lezioni teoriche e compiti guidati (esercitazione) Tipo: autoapprendimento, apprendimento guidato Strumenti: Lezioni, attività guidate</p> <p>Argomento 4 Durata: 9 ore Attività: 1 ora di autoapprendimento, 8 ore di attività esperienziali 1- strutturare il format di un colloquio con i migranti secondo i principi dell'ascolto attivo 2- sportello di consulenza ai migranti orientato all'ascolto attivo. Strumenti: Materiale di lettura, attività di formazione.</p>

<p>Bibliografia</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Farson, R. E., Rogers, C. R. (2015). Active Listening. US: Martino Fine Books. 2015 Reprint of 1957 Edition. ● Purdy, Michael, and Deborah Borisoff (1997) eds. <i>Listening in everyday life: A personal and professional approach</i>. U.S: University Press of America. ● Leonardo, N. (2020). Active Listening Techniques: 30 Practical Tools to Hone Your Communication Skills. U.S: ROCKRIDGE Press. ● Weger Jr, Harry, Gina R. Castle, and Melissa C. Emmett. (2010) "Active listening in peer interviews: The influence of message paraphrasing on perceptions of listening skill." <i>The Intl. Journal of Listening</i> 24.1: 34-49. ● UNHCR. Protection Training Manual for European Border and Entry Officials - Session 5 Manual - (pp 9-15). UNHCR.
	<p>retrieved from: https://www.unhcr.org/4d9474fc9.pdf</p> <p>Boni, E. Nino Ginnetti, N. - Il Colloquio Nella Relazione D'aiuto Rivolta A Rifugiati, Richiedenti Asilo E Beneficiari Di Protezione Internazionale - Italia: InMigrazione - Recuperato da: https://www.inmigrazione.it/UserFiles/File/Documents/16_IL%20CO_LLOQUIO.pdf</p>

3. Materiale didattico e formativo

A.1) Presentazione delle finalità e degli obiettivi del modulo

Gli scopi e gli obiettivi del modulo sono: definire cos'è la comunicazione e comprendere l'importanza dell'ascolto attivo in un processo di comunicazione orientato alla giustizia sociale e acquisire i principi e le tecniche principali dell'ascolto attivo tra educatori/consulenti e adulti migranti poco qualificati.

In generale, per ascolto attivo si intende l'utilizzo di una serie di abilità che incoraggiano la persona intervistata a parlare, per aiutarla a sentirsi ascoltata e compresa. Si chiama "attivo" perché occorre implementare tecniche per aiutare la persona a parlare e prestare la propria attenzione a ciò che l'interlocutore dice, a come si comporta e a come si sente. Si fa ascolto attivo quando si "ascolta e coglie il significato". L'ascoltatore deve trasmettere empatia, accettazione e genuinità.

Lo sviluppo di una competenza personale di ascolto attivo è fondamentale per la formulazione di un approccio sensibile e mirato con i migranti, al fine di acquisire la capacità di identificare le diverse prospettive, esigenze, interessi e aspirazioni dei migranti.

Questo tipo di approccio è importante per consentire al consulente/educatore di progettare e attuare azioni con un approccio alla giustizia sociale nelle azioni di orientamento.

A. 2) Strumento di autovalutazione

Lista di controllo per l'ascolto attivo



Usate lo strumento di valutazione prima di leggere, studiare e applicare i contenuti del presente modulo. Prendete nota delle vostre risposte.

Dopo aver letto, studiato e applicato il contenuto del presente modulo, rispondete nuovamente alle domande.

Indicatore	Controllo	Azioni
L'ascolto attivo in teoria		
Spiegare i principi e le tecniche dell'ascolto attivo orientato alla giustizia sociale.	<input type="checkbox"/>	So cos'è l'ascolto attivo.
	<input type="checkbox"/>	Conosco i principi fondamentali dell'ascolto attivo
	<input type="checkbox"/>	Posso citare almeno un atteggiamento di ascolto attivo
Ascoltare e prestare attenzione		

Ascoltate e rispondete con mente aperta in modo più efficace.	<input type="checkbox"/>	Quando è possibile, guardo l'interlocutore e stabilisco un contatto visivo quando parla.
	<input type="checkbox"/>	Rimango coinvolto e ascolto senza distrarmi con altre idee che voglio esprimere.
	<input type="checkbox"/>	Mi concentro sulle parole dell'oratore ed evito le distrazioni intorno a me.
	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Mi concentro sull'oratore ogni volta che sento che i miei pensieri si allontanano dall'obiettivo di comprendere il messaggio e il punto di vista dell'oratore. Al momento opportuno, faccio domande per chiarire i punti, come ad esempio: "Cosa intende quando dice...?"
ali Messaggi verbali e non verbali		
Utilizzare messaggi verbali e non verbali in modo appropriato riconoscendo il significato dei segnali del linguaggio del corpo.	<input type="checkbox"/>	Annuisco, sorrido e uso altre espressioni facciali appropriate per dimostrare che sto ascoltando.
	<input type="checkbox"/>	La mia postura (ad esempio, stare seduto e piegato in avanti) dimostra che sono attento e interessato.
	<input type="checkbox"/>	Quando è il caso, uso brevi richiami vocali positivi, come "sì" e "ahah".
	<input type="checkbox"/>	Evito il multitasking, come mandare messaggi o scorrere gli appunti, per dimostrare all'interlocutore che sto prestando attenzione.
Sospensione del giudizio		
Ridurre al minimo le barriere di comunicazione tra educatori/consulenti e adulti migranti poco qualificati.	<input type="checkbox"/>	Lascio che l'interlocutore finisca in modo da poter ascoltare il messaggio completo.
	<input type="checkbox"/>	Mantengo una mente aperta sull'argomento ed evito di lasciare che i miei filtri personali, le mie opinioni, i miei giudizi e le mie convinzioni distorcano ciò che sento.

	<input type="checkbox"/>	Evito di interrompere per raccontare le mie storie o opinioni perché so che le interruzioni possono far perdere tempo e frustrare gli oratori.
Rispondere in modo appropriato		
Approcciare e relazionarsi con migranti poco qualificati riconoscendo e apprezzando le differenze culturali e di genere nella comunicazione.	<input type="checkbox"/>	Rispondo in modo pertinente al contenuto o all'emozione del messaggio.
	<input type="checkbox"/>	Dopo aver compreso il messaggio di un interlocutore, faccio domande se voglio saperne di più.
	<input type="checkbox"/>	Attendo educatamente la risposta dell'interlocutore alle mie domande o ai miei commenti.
	<input type="checkbox"/>	Quando lavoro in un gruppo, riassumo e rifletto su ciò che è stato detto parafrasando, usando affermazioni come "Quello che sento è..." e "Se ho capito bene, sembra che tu voglia dire..."

- Confrontate il prima e il dopo prendendo nota dei progressi.
- Descrivete le differenze analizzando i vostri principali punti di forza e di debolezza, approfondendo dove necessario.

A.3) Spiegazione delle teorie, definizioni di base, dimensioni generali

Argomento 1 - L'importanza dell'ascolto attivo per migliorare e/o sviluppare la comunicazione tra educatori/consulenti e adulti migranti poco qualificati.



L'esempio più semplice di comunicazione interpersonale è la conversazione tra due persone. Questa attività costituisce una parte significativa della quantità totale di comunicazione in cui siete coinvolti ogni giorno, e farla bene ha una grande influenza sulla vostra efficacia nell'attività quotidiana di educatore.

Per essere un insegnante/educatore efficace, dovete essere innanzitutto un ascoltatore attivo, il che significa che in un processo di conversazione, ascoltare la vostra controparte è importante quanto trasmettere il vostro messaggio. E questo è particolarmente vero quando si agisce come consulente per l'orientamento.

L'ascolto è la componente fondamentale delle abilità di comunicazione interpersonale ed è un processo attivo in cui si decide consapevolmente di ascoltare e comprendere i messaggi dell'interlocutore. Come "ascoltatori", dovete rimanere neutrali e non giudicanti; ciò significa

cercare di non prendere posizione preconstituita, soprattutto all'inizio della conversazione. Questo è particolarmente vero in una conversazione orientata alla giustizia sociale.

L'ascolto attivo si occupa di migliorare la vostra capacità di comprendere esattamente ciò che l'interlocutore intende dire quando vi parla. Non è così semplice come sembra, perché l'ascolto attivo implica la ricerca di un significato (in particolare, il significato percepito dall'interlocutore), non solo l'ascolto delle parole usate e la loro accettazione al valore nominale.

L'ascolto attivo richiede pazienza, perché le persone hanno bisogno di tempo per esplorare i propri pensieri e sentimenti prima di esprimerli a parole. Ciò significa che bisogna accettare e considerare anche il silenzio e resistere alla tentazione di intervenire con domande o commenti ogni volta che l'interlocutore fa una pausa. Quando si ha a che fare con gruppi di migranti scarsamente qualificati, bisogna tenere conto delle difficoltà di parlare una lingua straniera, che può ostacolare il processo di comunicazione.

Un ascoltatore può implementare strategie e tecniche di ascolto attivo, ognuno dei quali si traduce in una diversa qualità della comunicazione. I tre principali metodi/tecniche di ascolto attivo sono: - Ripetere

- Parafrasare
- Riflettere (Ritornare – rispecchiare il messaggio all'altro)

	ASCOLTO ATTIVO		
Ripetere	Parafrasare	“Riflettere”	
Ripetere usando le stesse parole dell'oratore	Riformulare il messaggio con parole simili a quelle dell'oratore	Restituire all'altro quello che ti viene detto ma con parole diverse.	

Da un punto di vista pratico, l'essenza dell'ascolto attivo consiste nel mettere da parte le proprie preoccupazioni, distrazioni e idee mentre si ascolta. Così si è in grado di cogliere tutti i segnali consci e inconsci che si manifestano, permettendo di discernere il vero significato dietro le parole pronunciate.

Questa tecnica non lascia dubbi all'interlocutore sul fatto che gli state dedicando tutta la vostra attenzione e, quando viene usata con abilità, l'ascolto attivo può essere utile per:

- Dimostrare attenzione totale
- Incoraggiare l'interlocutore a continuare a parlare
- Riavviare una narrazione completamente bloccata
- Rassicurare l'interlocutore

- Confermare, migliorare o correggere la propria comprensione - Colmare eventuali lacune nel contenuto della narrazione.
- Migliorare la comprensione dei problemi da parte della controparte - Creare un rapporto tra voi e l'interlocutore

Punti chiave



-L'ascolto attivo è una tecnica semplice da usare per migliorare le proprie capacità di comunicazione.

-L'ascolto attivo implica la ricerca di un significato, non solo l'ascolto delle parole pronunciate. - Un ascoltatore attivo è neutrale, non giudica e si impegna a fondo durante la conversazione.

-L'ascolto attivo dimostra la vostra attenzione, incoraggia l'interlocutore a continuare a parlare e può creare un rapporto "sincero" tra voi e l'interlocutore.

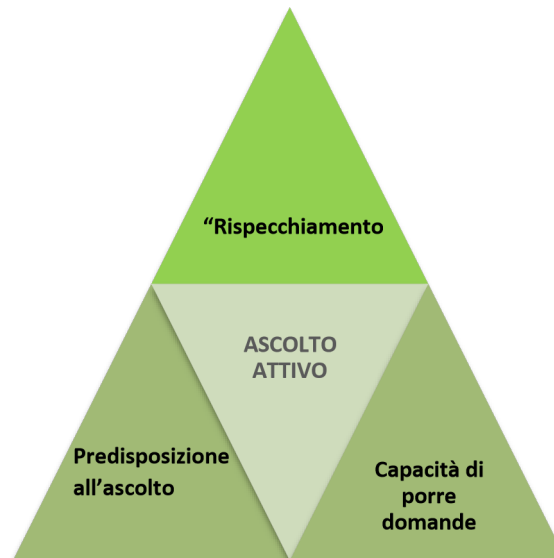
Argomento 2- Definizione dell'ascolto attivo nelle sue componenti fondamentali per avvicinare i gruppi di migranti poco qualificati;



Un educatore/consulente che sappia padroneggiare le tecniche di ascolto attivo sarà in grado di avere un approccio più produttivo in un contesto di comunicazione interculturale. Questo perché i migranti si sentiranno ascoltati e compresi. L'atmosfera che l'ascolto attivo genera può facilitare la comunicazione e il rapporto di fiducia fra gli interlocutori.

Ci sono tre componenti dell'ascolto attivo che è necessario comprendere per padroneggiare questa abilità comunicativa essenziale:

1. Predisposizione all'ascolto
2. La tecnica "riflessiva"
3. Capacità di porre domande



Predisposizione all'ascolto

Un ascolto attivo efficace inizia con uno sforzo consapevole di affrontare la conversazione con un atteggiamento positivo nei confronti dell'altra persona e dell'incontro stesso.

L'orientamento dell'ascoltatore deve essere caratterizzato da attenzione totale, empatia, rispetto, accettazione, congruenza e concretezza.

Attenzione totale

Questo dovrebbe essere chiaro: Il 100% della vostra attenzione è rivolta all'interlocutore. È necessario assicurarsi che la comunicazione avvenga in un ambiente privo di distrazioni e dove non si venga disturbati. Dovete ad esempio mettere il cellulare in modalità silenziosa ed evitare di guardarlo, di guardare lo schermo del computer o qualsiasi altra cosa che non sia la persona che state ascoltando.

Empatia nell'ascolto attivo

L'empatia inizia con la consapevolezza dei sentimenti di un'altra persona e si sviluppa naturalmente con l'ascolto attivo. Ovviamente, sarebbe più facile entrare in empatia se l'interlocutore vi dicesse semplicemente come si sente. Tuttavia, a meno che non abbiate a che fare con una persona insolitamente schietta, dovrete interpretare i segnali non verbali. Dovete anche prestare attenzione al linguaggio preciso che sta usando. Si tratta di una questione molto delicata nei processi di comunicazione interculturale, poiché sia gli indizi verbali che quelli non verbali sono più difficili da comprendere e possono essere nascosti sotto alcuni aspetti legati a culture specifiche che voi, in qualità di educatori/insegnanti, potreste non conoscere o essere in grado di individuare immediatamente.

Potete mostrare empatia riconoscendo le loro emozioni, siano esse positive o negative. Ad esempio: "Posso capire perché ti senti così".

La capacità di immedesimarsi è fondamentale, perché aiuta a "sintonizzarsi" sulle cose importanti per l'interlocutore. L'empatia è sorprendentemente difficile da raggiungere perché tutti noi abbiamo una forte tendenza a consigliare, raccontare, essere d'accordo o in disaccordo dal nostro punto di vista.

Rispetto: Questo significa pensare bene di ogni persona, piuttosto che giudicarla secondo uno standard preconcepito di valore personale. Non significa necessariamente essere d'accordo con loro, ma significa che bisogna essere rispettosi a livello personale, piuttosto che sprezzanti o accondiscendenti.

Accettazione: L'accettazione, in questo contesto, è molto vicina al concetto di rispetto e richiede ancora una volta un approccio non giudicante. Significa che si deve evitare di esprimere accordo o disaccordo con ciò che l'altra persona dice. Si accetta semplicemente lo stato attuale delle cose e questo servirà come punto di partenza per la discussione successiva. Questo atteggiamento incoraggia l'interlocutore a stare meno sulla difensiva e a dire cose che altrimenti potrebbe tenere nascoste. Gli adulti migranti devono percepire che il vostro approccio non è giudicante per poter portare avanti una conversazione aperta e sincera.

Congruenza: Si tratta di apertura, franchezza e genuinità da parte di chi ascolta. Questo può essere un problema se si nutrono forti sentimenti negativi nei confronti di ciò che si ascolta. Per esempio:

Se si è infastiditi da qualcuno, può essere molto difficile mostrare empatia, rispetto o accettazione. In questo caso la scelta sarebbe quella di ammettere di sentirsi infastiditi o di rimandare la conversazione a quando ci si sarà calmati.

La prima linea d'azione può essere la migliore, perché l'onestà da parte vostra di solito porta anche l'interlocutore ad aprirsi, piuttosto che comunicare in maniera non vera e franca. Il principio della congruenza è importante perché le persone sono molto brave a leggere il linguaggio del corpo e i segnali para-verbali dell'altro. Ciò significa che se ciò che dite è in contrasto con ciò che sentite, l'interlocutore se ne accorgerà e penserà che state mentendo o che siete confusi. In genere, questi significati contrastanti potrebbero generare sospetto e ostilità.

Concretezza

La concretezza si riferisce all'attenzione per gli aspetti specifici piuttosto che per vaghe generalità. Usate parole d'azione concrete piuttosto che parole astratte. È importante citare dati concreti, come ad esempio una situazione reale specifica, piuttosto che una situazione generale. Citate sempre fatti a cui possiamo fare riferimento nella vita reale, esperienze che ci sono realmente accadute. Spesso una persona che ha un problema evita i sentimenti dolorosi essendo astratta o impersonale, ma questo ostacola un approccio di ascolto attivo, in particolare quando si tratta di adulti migranti. Può anche spersonalizzare le cose dicendo qualcosa del tipo: "Penso che la maggior parte delle persone voglia..." piuttosto che "Io

voglio". Si può incoraggiare la concretezza chiedendo loro esattamente a chi o a quale episodio specifico si riferiscono.



Punti chiave



Orientarsi all'ascolto significa fare uno sforzo consapevole per affrontare la conversazione con un atteggiamento positivo nei confronti dell'interlocutore e dell'incontro stesso.

È caratterizzata da attenzione totale, empatia, rispetto, accettazione, congruenza e concretezza.

- Tecnica della riflessione-rispecchiamento (ritornare- rispecchiare il messaggio all'altro)

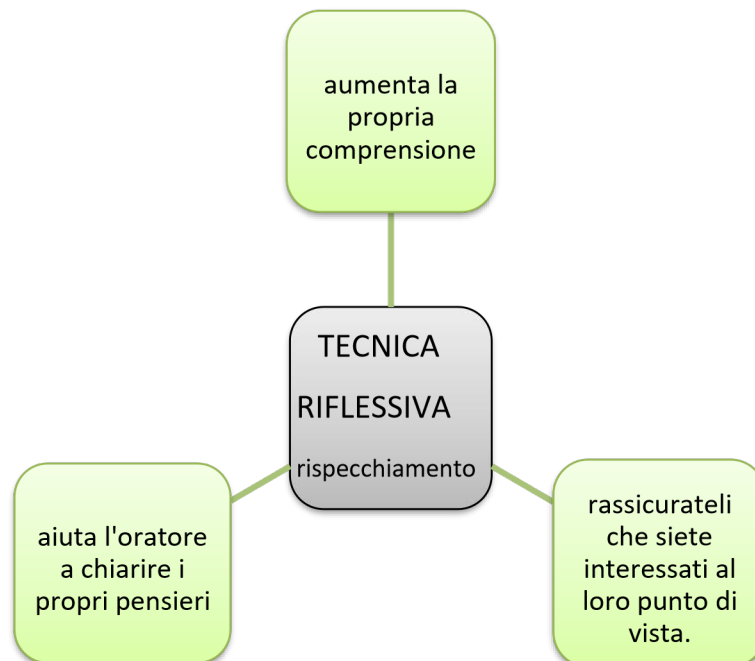
La seconda componente dell'ascolto attivo è la tecnica di "rispecchiamento", che consiste nel rispecchiare all'interlocutore ciò che si ritiene voglia dire. Tuttavia, ha anche un secondo elemento importante, che è il chiarimento del significato di ciò che è stato detto. Un consulente/educatore deve sempre assicurarsi di comprendere a fondo il messaggio che l'interlocutore vuole trasmettere; questo processo può essere ostacolato dalle barriere linguistiche e culturali che di solito sono elevate quando si ha a che fare con migranti poco qualificati.

In pratica, il rispecchiamento e il chiarimento del messaggio, sono interconnesse perché la riflessione (specchiatura) spesso porta a un certo grado di chiarimento e i tentativi di comprendere a fondo il messaggio spesso richiedono un certo grado di riflessione del messaggio.

I vantaggi di questa tecnica sono:

- Aumenta la propria comprensione

- Aiuta l'interlocutore a chiarire i suoi pensieri.
- Può rassicurare sul fatto che siete interessati al suo punto di vista.



Rispecchiamento

Il termine "restatement" viene spesso applicato a questa parte della tecnica, perché comporta la parafrasi delle parole dell'interlocutore sotto forma di domanda. Ad esempio:

Migrante: "Non credo sia possibile".

Ascoltatore: "Stai dicendo che non è possibile per lei venire alle lezioni di italiano il lunedì?".

L'aspetto più importante di questo approccio è che deve tenere conto dei segni non verbali dell'interlocutore, oltre che delle parole che usa.

Quando si utilizza la "riflessione" verbale, le interazioni più brevi hanno il vantaggio di interrompere meno il flusso della narrazione. Mantenere le domande brevi obbliga anche ad attenersi ai punti principali, ma non è sempre possibile perché è necessario essere specifici piuttosto che generici.

Usando il "rispecchiamento", l'interlocutore può vedere che gli state prestando attenzione e che state facendo uno sforzo consapevole per capire cosa intende. Se volete farlo verbalmente, potete usare frasi o suoni di supporto come "Sì", "Continua", "Ah ha", "OK" o "Mm". Modificando leggermente la postura (ad esempio, spostandosi in avanti) o annuendo con la testa, si dimostra di aver recepito ciò che viene detto. Potete anche usare un'espressione facciale appropriata o stabilire un contatto visivo per segnalare all'interlocutore che lo state ascoltando.

Questo tende a incoraggiare le persone ad aprirsi e ad esporre il proprio caso in modo onesto e sincero. Se ritenete che ci sia ancora qualcosa da approfondire, potete parafrasare le ultime parole pronunciate o fare una domanda aperta per mantenere viva la conversazione. In alcuni casi, potreste semplicemente rimanere in silenzio per dare all'interlocutore il tempo di raccogliere nuovamente i propri pensieri. Queste semplici tecniche possono aiutare a portare alla luce questioni di cui prima non si era a conoscenza.

IL RISPECCHIAMENTO PUÒ UTILIZZARE LA PARAFRASI	
PAROLA PARLATA	SEGNALI NON VERBALI E PARAVERBALI

Chiarimenti

Un mix di riflessione e domande dirette può portare a capire cosa si intende. Questi approcci consentono di correggere i malintesi e di colmare le lacune della narrazione, ottenendo così una migliore comprensione della situazione generale.

Il processo di rispecchiamento offre anche l'opportunità di sottolineare le imprecisioni nella vostra comprensione. Tuttavia, dovete essere consapevoli che l'interlocutore potrebbe non prendere l'iniziativa di farlo. Di conseguenza, dovrete prestare molta attenzione al suo linguaggio del corpo e stare attenti ai segnali non verbali che potrebbero indicare che avete interpretato male il significato.

Un altro aspetto da tenere presente è che si possono chiarire solo le informazioni che l'interlocutore ha espresso. Se si sospetta che vengano taciute informazioni significative, non si può "riflettere" nel modo consueto, perché non si sa quali siano. Dovete quindi porre domande che inducano l'interlocutore al chiarimento.

Dal vostro punto di vista, il risultato finale del chiarimento è una comprensione più completa e accurata della situazione generale in un'interazione con migranti poco qualificati e una comprensione dettagliata delle questioni specifiche che sorgono in un contesto multiculturale. Dal punto di vista dell'interlocutore, il risultato finale dovrebbe essere la sensazione che le sue circostanze e il suo punto di vista siano stati compresi e che il consulente/educatore abbia una comprensione chiara e completa delle questioni sollevate.

L'aspetto centrale di questo processo è che l'insegnante/educatore deve superare la tendenza naturale a dare suggerimenti o soluzioni. Questo è importante per evitare di riconoscere le proprie emozioni durante la comunicazione. Il consulente/educatore deve permettere all'interlocutore di presentare l'intero quadro, in modo da esporre il livello delle sue conoscenze e la portata delle sue idee e su come affrontare il problema in questione.

Alcune semplici tecniche che l'insegnante/educatore può utilizzare per assicurarsi che si chiedano chiarimenti piuttosto che offrire la propria opinione sono le seguenti:

- Esprimete ciò che pensate riguardo quello che l'interlocutore abbia detto, così come lo capite. - Verificate se questo è ciò che intendeva veramente
- Usare domande aperte e non dirette, se opportuno.
- Chiedete se avete capito bene e siate pronti a essere corretti.
- Ammettete se non si è sicuri di ciò che l'interlocutore intende dire - Chiedete esempi specifici, se necessario o se utili alla comprensione.

Lasciando alcuni secondi di silenzio prima di porre una domanda o dare un feedback, vi assicurerete che l'oratore abbia detto tutto quello che voleva. Potete anche indicare la vostra attenzione parafrasando accuratamente le parole dell'interlocutore in una frase che comunichi la vostra imparzialità e comprensione. In questo modo, inoltre, potrete chiarire di aver compreso la spiegazione dell'argomento.

Quando si usa il chiarimento, una parte importante della tecnica è la capacità di riassumere l'intero scambio comunicativo, illustrando così la propria comprensione di ciò che è stato detto. Nel riassunto siate concisi, obiettivi e non giudicate, utilizzando gli elementi essenziali della conversazione.

CHIARIMENTO MISCELA	
DI:	
DOMANDE E "RISPECCHIAMENTO"	COLMARE LE LACUNE ED EVITARE LE IDEE SBAGLIATE

Abilità di porre domande

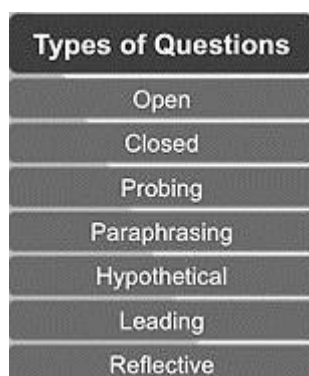
La terza componente dell'**ascolto attivo** è l'arte di fare domande.

In qualità di consulente/educatore, è fondamentale per il vostro lavoro sviluppare la capacità di porre domande che permettano di ottenere le informazioni necessarie per comprendere la situazione dell'interlocutore e aiutarlo a trovare una soluzione. Le domande vi aiutano a: -

- Focalizzare l'attenzione
- Sollecitare nuove idee
- Incoraggiare l'esplorazione
- Favorire l'impegno

Abilità di porre domande	
Concentrare l'attenzione	Sollecitare nuove idee
Incoraggiare l'esplorazione	Promuovere l'impegno

Ci sono sette tipi diversi di domande che si possono fare e bisogna assicurarsi di avere un'idea chiara del motivo per cui si sta facendo una domanda in un determinato modo e in un determinato momento.



Le domande **aperte** sono comunemente utilizzate per incoraggiare l'interlocutore ad "aprirsi", in modo da poter raccogliere le informazioni necessarie. Spesso iniziano con perché, cosa, dove, quale e come.

Funzionano meglio quando la conversazione sta già fluendo liberamente. Per esempio: *Come ti è stato utile il corso di italiano?*

Cosa hai fatto per migliorare il tuo italiano? Parli bene

Le domande di approfondimento possono essere usate per chiarire qualcosa che è già stato detto o per scoprire ulteriori dettagli. Molte di queste domande sono utili per creare un rapporto, ma bisogna fare attenzione a non esagerare con il loro uso, perché possono far sentire le persone come se fossero interrogate o addirittura aggredite.

Assicuratevi che i vostri segnali verbali e non verbali siano neutri o di supporto quando fate queste domande. Questo tipo di domande è utile per far emergere dettagli che inizialmente potrebbero essere stati trascurati o ritenuti irrilevanti. Per esempio:

Perché pensi che sia giusto/sbagliato?"

Che cosa significa?

Quali sono le opzioni per risolvere il problema?

Potrebbe essere più specifico?

Chi è coinvolto?

Che cosa deve essere affrontato?

C'è un'opzione che non avete ancora considerato?". Come siete riusciti a sopportare la situazione fino ad oggi?". Cosa vi interessa di più in questa situazione?". Quali sono le sue preoccupazioni?

Le domande **chiuse** richiedono una risposta "sì" o "no". Queste domande dovrebbero essere usate con parsimonia perché tendono a rendere la conversazione unilaterale, ma in alcuni casi è sufficiente una risposta affermativa o negativa. In situazioni delicate, è meglio evitarle perché possono danneggiare il rapporto e l'empatia che sono parte essenziale dell'ascolto attivo.

Le domande di "rispecchiamento" sono spesso utilizzate per verificare e chiarire la comprensione. Questo tipo di domanda rimanda all'interlocutore ciò che ha appena detto e gli permette di esplorare a fondo la sua comprensione di una situazione.

Queste domande offrono inoltre all'interlocutore l'opportunità di dare voce alle emozioni che provava in quel particolare momento, senza che voi dobbiate interpretare il motivo per cui ciò è accaduto. L'uso di domande "riflessive" vi evita di dover esprimere un'interpretazione o giudicare perché l'altra persona si è sentita così. Per esempio:

Interlocutore - "Mi sento frustrato con me stesso".

Ascoltatore - "Perché ti sei sentito frustrato?"

Interlocutore - "I funzionari dell'ufficio per il rilascio dei passaporti mi prendevano in giro per la lingua".

Ascoltatore - "Per la lingua? Ti fai capire bene... Perché ti prendevano in giro?"

Le **domande guida** devono essere usate con cautela perché implicano che esiste una risposta giusta alla domanda, il che contraddice l'etica dell'ascolto attivo. Sono utili nelle situazioni in cui si richiede una risposta desiderata o si deve influenzare il pensiero delle persone. Per esempio:

Quindi non sarebbe stato meglio...?"

Non credi che avresti dovuto...?"

Le **domande ipotetiche** consentono di valutare come una persona potrebbe agire o cosa pensa di una possibile situazione. Sono efficaci per indurre la persona a pensare e discutere nuove idee o approcci a un problema. Per esempio:

Cosa fareste se...?

Cosa succederebbe se...?

Le **domande di parafrasi** sono uno dei modi migliori per verificare la propria comprensione di ciò che l'oratore ha detto. Per esempio:

Interlocutore - "Lunedì non posso venire a scuola per le lezioni di italiano".

Ascoltatore - "Quindi lei dice che lunedì non può venire a scuola per le lezioni di italiano. Ho capito bene?"

Ogni volta che fate una domanda pensate a come e dove state cercando di "portare" l'interlocutore. Se la domanda che ponete non produce un passo avanti positivo, dovete porvi tre semplici domande: "L'ho fatta nel modo sbagliato?", "Le parole che ho usato possono essere interpretate male?" e "Il tipo di domanda era appropriato?". Le risposte che otterrete ponendovi queste domande vi permetteranno di sviluppare la vostra competenza in materia di domande e di migliorare le vostre capacità di porre domande.

ARGOMENTO 3 - Le migliori pratiche di ascolto attivo per superare le barriere comunicative;



Per utilizzare efficacemente le tecniche di ascolto attivo, è necessario mettere da parte i propri sentimenti personali durante la conversazione, fare domande e parafrasare le risposte all'interlocutore. Alcune delle barriere che possono impedire una corretta comprensione, includono fattori logistici e culturali come un ambiente rumoroso, un forte accento o una differenza culturale, di valori e di vedute. In un contesto multiculturale, quando si ha a che fare con i migranti, la barriera linguistica è un parametro da tenere in considerazione per ottenere la migliore comprensione possibile tra il consulente/educatore che ascolta e il migrante.

Oltre a questi fattori esterni, che di solito sono abbastanza facili da superare, ci sono alcuni ostacoli meno evidenti di cui dovete essere consapevoli.

Segnali non verbali inappropriati

Tra questi vi sono cose come il voltarsi o l'allontanarsi dall'interlocutore, il non mantenere il contatto visivo, l'apparire tesi, il presentare una postura "chiusa" incrociando le braccia, ecc. Se ciò che dite viene continuamente contraddetto dal vostro linguaggio del corpo, non c'è alcuna possibilità che l'interlocutore si apra.

La vostra postura e i vostri gesti devono sempre dare l'impressione che state prestando completa attenzione all'interlocutore. Le distrazioni costringono a inviare segnali non verbali inappropriati e basta uno solo di questi segnali per vanificare i benefici che si possono ottenere dall'ascolto attivo.

Protagonismo

Si riferisce alla tendenza della maggior parte delle persone a condividere equamente la conversazione. Si tratta di passare da un ruolo passivo a uno attivo e di spostare l'attenzione dall'interlocutore verso se stessi.

Prima di essere tentati di prendere la scena, ricordate che non appena iniziate a dare consigli o istruzioni non state più ascoltando l'interlocutore. I consulenti/educatori non dovrebbero mai cadere in questa tentazione, perché può influenzare il rapporto fra consulente e migrante.

Reazioni stereotipate

Quando si cerca di ottenere un chiarimento utilizzando domande "riflessive-rispecchiamento" è molto facile iniziare le domande con frasi come:

Stai dicendo che...?". Vuoi dire che...?

Se non si fa attenzione a questo tipo di domande, si può dare l'impressione all'interlocutore di imporre dei punti vista perché può apparire condiscendente. Dovreste usare questo tipo di domande solo quando è necessario chiarire il significato di qualcosa che l'interlocutore ha detto.

Risposte inappropriate

Se vi viene posta una domanda diretta, di solito la risposta più appropriata è quella di rispondere piuttosto che cercare un significato più profondo. Se l'interlocutore dice:

Quando potremo avere delle risposte per i funzionari dell'ufficio di emissione dei passaporti?".

La risposta migliore è di solito quella diretta. Ad esempio:

Avremo delle risposte la prossima settimana".

Dovrei saperlo giovedì".

Si può procedere a fare altre domande se si ha veramente bisogno di chiarimenti su qualcosa, ma si deve cercare di evitare di rispondere alle domande dirette con una domanda propria, perché può far apparire l'interlocutore vago o evasivo.

Fingere di capire

Se non capite davvero quello che l'interlocutore sta cercando di dire, dovreste sempre chiedere un chiarimento in modo diretto, ad esempio dicendo qualcosa come *"Scusa, non ho capito. Intendi dire che... ?".*

Sperare che il loro significato diventi chiaro è inutile e mina l'intero processo. Se siete confusi da qualcosa che è stato detto, chiedete una spiegazione.

Eccesso di comprensione e sottovalutazione del messaggio.

L'esagerazione consiste nell'attribuire significati che vanno ben oltre quelli espressi dall'interlocutore, con interpretazioni che sono vostre congetture.

La sottovalutazione consiste nel non cogliere il significato di ciò che è stato detto perché non è in accordo con la propria visione di come stanno le cose. I consulenti/educatori devono essere consapevoli che gli stereotipi sono sempre in agguato quando si ha a che fare con tante culture diverse dalla nostra. Questo è il motivo per cui l'esagerazione è un errore pericoloso da non commettere.

La tentazione di cercare conferme alle proprie opinioni può essere forte, ma è necessario fare uno sforzo consapevole per evitare di farlo.

La prolissità

Dare risposte molto lunghe o complesse interrompe il flusso della conversazione e rende meno probabile la comprensione della posizione dell'interlocutore. Le risposte brevi e semplici sono più efficaci.

	Segnali non verbali inappropriati	
Fingere di capire	BARRIERE COMUNICATIVE	Protagonismo
Reazioni stereotipate		Eccesso di comprensione e sottovalutazione del messaggio.
	Risposte complesse inappropriate	

4. Argomento 4 - Abilità di ascolto attivo - Vantaggi dell'ascolto attivo



L'ascolto attivo migliora la capacità di assorbire e trasmettere i dati e le informazioni fornite durante lo scambio comunicativo. Sviluppando le vostre abilità e tecniche di ascolto attivo, le vostre conversazioni guadagneranno in chiarezza ed empatia.

Un aspetto essenziale dell'ascolto attivo è la capacità di bloccare tutte le distrazioni che possono essere presenti durante la comunicazione. Dedicando il 100% alla conversazione, si potrà ascoltare e comprendere il vero contenuto del messaggio, cogliendo tutti i segnali verbali e non che si manifestano.

Se la vostra tendenza naturale è quella di rispondere in modo affrettato, esercitatevi a prendere tempo prima di parlare, in modo che l'altra persona abbia l'opportunità di finire quello che sta dicendo. Se non lo fate e interrompete la risposta dell'interlocutore prima che abbia spiegato tutto il suo punto di vista, non avrete un quadro completo. Fate attenzione a questo e a molti altri ostacoli che dovete evitare per ottenere i benefici dell'ascolto attivo.

Senza il quadro completo della discussione, è più probabile che interpretiate male lo scambio verbale. Per mantenere la concentrazione su ciò che viene detto, date all'interlocutore segno della vostra piena attenzione muovendo leggermente la testa o gli occhi. Potrebbe anche essere necessario chiedere agli altri presenti di fare silenzio per consentire all'altro di esprimersi.

Comportandovi in questo modo, sarete in grado di formulare risposte più persuasive e di raggiungere il vostro obiettivo di comunicazione. Inoltre, si dimostra di aver compreso il punto di vista dell'altro e il rapporto con le proprie convinzioni.

Prestando attenzione alle risposte dell'interlocutore, sarete in grado di valutare con precisione la sua conoscenza dell'argomento e di adattare il vostro stile di comunicazione in modo appropriato. Avrete anche l'opportunità di comunicare all'interlocutore che avete compreso ciò che vi sta dicendo.

Questo fa sì che si sentano apprezzati e ben disposti assicurando che lo scambio diventi un processo bidirezionale. Per ottenere questo risultato è sufficiente far seguire al riassunto di ciò che hanno detto frasi come:

- Ha senso per te?
- Cosa ne pensate?
- Siete d'accordo?
- Qual è la sua opinione in merito?

Inoltre, potete incoraggiare un'altra persona a dare un contributo alla discussione facendo una pausa o rimanendo in silenzio. Questo offre due vantaggi. In primo luogo, dà a chi ascolta il tempo di raccogliere i propri pensieri e, in secondo luogo, le persone hanno il desiderio innato di riempire un vuoto iniziando a parlare.

La comunicazione bidirezionale che l'ascolto attivo incoraggia offre anche l'opportunità di fornire un feedback ragionato e valido, oltre a consentire di ottenere chiarimenti su ciò che è stato detto.

Questa è una delle tecniche che consentono di ridurre al minimo le distrazioni che possono verificarsi durante uno scambio o un dialogo. Riuscire a mantenere il focus della comunicazione sul proprio obiettivo è essenziale per il successo. Un importante effetto di

questo modus operandi è che gli altri seguiranno il vostro esempio nel condurre rapporti comunicativi.

Sviluppando le vostre capacità di utilizzare tutte e tre le componenti dell'ascolto attivo - orientamento all'ascolto, rispecchiamento e capacità di porre domande - sarete in grado di massimizzare l'efficacia e la produttività nel dialogo sia educativo che conoscitivo.

L'ascolto attivo è un'abilità che può essere acquisita e sviluppata con la pratica. Tuttavia, l'ascolto attivo può essere difficile da padroneggiare e richiede quindi tempo e pazienza. Se usato in modo appropriato, l'ascolto attivo può dare tre risultati molto positivi:

In primo luogo, l'ascoltatore ottiene informazioni perché l'ascolto attivo incoraggia l'interlocutore a parlare di più cose e in modo più approfondito di quanto non farebbe rispondendo semplicemente a domande o suggerimenti. Questa profondità di discussione spesso mette in luce i problemi sottostanti, compresi quelli che l'interlocutore non aveva riconosciuto in precedenza.

In secondo luogo, è probabile che gli elementi essenziali dell'ascolto attivo (empatia, accettazione, congruenza e concretezza) aumentino man mano che il processo di ascolto prosegue. Questi sono gli ingredienti necessari per una conversazione aperta e fiduciosa con i migranti.

Infine, l'ascolto attivo stimola e incanala l'energia motivazionale. Come ascoltatori, accettate e incoraggiate l'interlocutore, ma lasciate l'iniziativa nelle sue mani. Di conseguenza, i migranti riconosceranno nuove strade per l'azione e diventeranno più fiduciosi e sicuri di sé.

REGOLE DELL'ASCOLTO ATTIVO		
PRESTARE ATTENZIONE ELIMINANDO LE DISTRAZIONI	ASCOLTO VERBALE E NON VERBALE	DARE UN RISCONTRO RASSICURANDO CHE AVETE CAPITO



A.4) Attività di apprendimento

Il discente in questa attività di apprendimento avrà un primo approccio nella pratica dell'ascolto attivo applicando i concetti teorici acquisiti.

Esercizio - Ascoltare prima, parlare dopo

Obiettivo: avere la mentalità dell'ascoltatore

Tempo approssimativo necessario - 50 minuti

Debrief - 10 minuti

Descrizione

Questo esercizio di ascolto attivo (da soli), si basa su una nota strategia di formazione delle abitudini: il processo di "immaginazione" e "riflessione". Questo esercizio basato sull'immaginazione vi aiuterà a rafforzare il comportamento di entrare in ogni conversazione con l'obiettivo di ascoltare, piuttosto che parlare.

Nello specifico, in un luogo privo di distrazioni, pensate a una situazione passata in cui siete stati coinvolti come consulenti/educatori, quando avete avuto l'atteggiamento di essere i primi a parlare. Ora immaginate di entrare nella discussione con l'intenzione di ascoltare attivamente per primi. Continuate a riprodurre questa immagine nella vostra mente finché non riuscite a visualizzarvi facilmente mentre ascoltate attivamente gli altri.

In seguito, riflettete su come l'ascolto attivo avrebbe migliorato la situazione e poi su come l'ascolto attivo avrebbe potuto giovare nella situazione in oggetto, e nelle relazioni comunicative nelle attività di consulenti/educatori.

Obiettivi

Lo scopo di questo esercizio di ascolto attivo è quello di aiutarvi a comprendere l'importanza di entrare in ogni discussione, in particolare quando si ha a che fare con adulti migranti, innanzitutto con un atteggiamento da "ascoltatore", in modo da concentrarsi sulla comprensione della prospettiva dell'altro. Poi, una volta compreso adeguatamente, potrete passare al ruolo di "comunicatore" per condividere la vostra prospettiva.

Quando si parla si cerca sempre di farsi capire, mentre quando si ascolta si cerca attivamente di capire la prospettiva dell'interlocutore sull'argomento della discussione. Anche se è estremamente allettante gestire una conversazione con l'obiettivo di farsi ascoltare e capire, spesso la strategia migliore è quella di entrare in ogni discussione con l'obiettivo di ascoltare per prima cosa. Questo vi permette di entrare davvero in contatto con gli adulti migranti.

La connessione si crea quando condividiamo informazioni veramente rilevanti e utili per loro e quando le inquadrano in un quadro chiaro. Questo significa che se cercate di parlare per primi invece di prendervi il tempo di capire la loro prospettiva, rischiate di diventare sovrachianti o di essere fraintesi.



Istruzioni

Trovate un luogo libero da distrazioni e sedetevi con un blocco per appunti e una penna; se preferite potete usare un PC o tablet.

Pensate a alla situazione passata in cui siete stati coinvolti come consulenti/educatori con adulti migranti. Ponetevi nella condizione di ascolto.

Immaginatevi di fare domande per ottenere maggiori informazioni, per chiarire e per confermare il significato di ciò che sentite.

Un ottimo modo per iniziare una discussione come ascoltatore è quello di iniziare con una domanda del tipo "Ci sono novità?" o "Quali sono i progressi dal nostro ultimo incontro?".

Continuate a riprodurre questa immagine nella vostra mente finché non riuscite a visualizzare facilmente voi stessi che ascoltate attivamente l'altra persona.

Una volta ottenuta una chiara immagine mentale dell'ascolto attivo, riflettete sulle seguenti domande: Come cambierebbe il vostro rapporto con quell'adulto migrante se lo ascoltaste regolarmente ascoltandolo attivamente?

Annotate i vostri pensieri sul blocco note. Scrivere aiuta il processo di rinforzo cognitivo. Infine, pensate alla prossima volta che lavorerete con un adulto migrante nel vostro ruolo di consulenti/educatori.

Qual è un'azione pratica che potete intraprendere, tra quelle suggerite dalla teoria e che vi sembra più funzionale e pertinente? Immaginate e riflettete sulle situazioni passate e applicate queste nuove tecniche durante le prossime attività.



Resoconto

- Riflettete brevemente su cosa ha funzionato e cosa no.
- Decidete un'azione di ascolto da ripetere (o da cambiare) nella prossima discussione.
- Eseguite ripetutamente queste fasi di debriefing/riflessione dopo le discussioni regolari per rafforzare le proprie capacità.
- Se riflettete regolarmente su come avete condotto l'incontro, L'ascolto diventerà il vostro approccio predefinito.

3.(B) Apprendimento guidato

Dopo aver letto e riflettuto sul materiale teorico fornito nella parte A, per migliorare le vostre abilità pratiche come "ascoltatori" attivi è importante applicare gli elementi chiave riportati di seguito. Questi elementi incarnano il giusto atteggiamento e comportamento quando si è coinvolti in un processo comunicativo di ascolto attivo. Gli argomenti principali sono:

1. Dimostrare di prestare attenzione
2. Rispondere in modo appropriato è il vostro miglior feedback
3. Sospendere e rinviare il giudizio.

L'attività di ascolto attivo proposta vi aiuterà a comprendere le abilità di ascolto attivo essenziali per essere un buon ascoltatore.

B.1.1) Dimostrare di prestare attenzione ascoltando:

Ciò significa essenzialmente considerare i seguenti elementi su cui concentrarsi:

- Assicuratevi di essere rivolti verso l'oratore, prestandogli attenzione (ad esempio, fate attenzione al linguaggio del corpo, avendo una postura aperta);
- Nessuna distrazione;
- Evitare di interrompere inutilmente l'oratore
- Incoraggiare l'oratore a continuare con commenti verbali "brevi".
- Fate delle espressioni facciali, come un cenno del capo o un sorriso.

B.2.1. Strumenti utilizzati: Attività di apprendimento guidato - Esercizio



Esercizio n. 1: Ascoltare prima di parlare (2h)

Descrizione: Esercizio di ascolto attivo strutturato per sviluppare la capacità di ascoltare senza interrompere.



Istruzioni

Trovate qualcuno che si offra volontario per una breve conversazione di circa cinque minuti.

Invitate il vostro volontario a scegliere un argomento e a iniziare a parlarne. Dovete solo ascoltare in silenzio, senza dire nulla, mentre l'altra persona parla e cercare di capire il messaggio che l'interlocutore vuole trasmettere.

Una volta che l'interlocutore ha finito di parlare, potete intervenire parafrasando ciò che avete capito.

Alla fine della parafrasi l'oratore può confermare la correttezza o la chiarezza della parafrasi.



Domande di autovalutazione

Rispondete alle seguenti domande per valutare le vostre prestazioni durante l'esercizio:

- 1- Siete riusciti ad ascoltare senza interrompere?
- 2- Siete stati tentati di interrompere l'interlocutore mentre parlava?
- 3- In che modo l'attività di ascolto ha beneficiato del vostro atteggiamento?



Tenete traccia dei vostri progressi: Facendo riferimento all'intero esercizio, fate un elenco dei principali punti di forza e di debolezza.

B.1.2) Rispondere in modo appropriato è il vostro migliore feedback

Ciò significa essenzialmente considerare i seguenti elementi su cui concentrarsi:

- Porre domande correlate e pertinenti
- Cercare chiarimenti parafrasando
- Affermare la propria opinione con rispetto dell'altro
- Rispondere in modo aperto e onesto, con un tono di voce appropriato.



Esercizio n. 2 Nessun malinteso

Descrizione: Gioco di ascolto attivo per consulenti ed educatori che dimostra la capacità di rispondere in modo appropriato.

Durata: 2 ore



I partecipanti a questa attività sono due.

Sedetevi con la schiena rivolta al vostro partner. Il partecipante uno ha un'immagine che non deve mostrare al partecipante due. Il partecipante due ha un foglio da disegno e una penna e per 5 minuti fa domande sull'immagine per disegnarla nel modo più accurato possibile.

Il partecipante è libero di rispondere e di descrivere l'immagine come vuole.

Alla fine il partecipante uno e il partecipante due confrontano il disegno con l'immagine originale e ne discutono.

Ora scambiate i ruoli con una nuova immagine e ripetete l'esercizio.

Alla fine dell'esercizio i due partecipanti discutono insieme delle difficoltà di comunicazione e di come superarle utilizzando strategie di ascolto attivo.

Ripetere l'esercizio con altri partner e immagini.



Domande di autovalutazione

Rispondete alle seguenti domande per valutare le vostre prestazioni durante l'esercizio:

- 1- Quanto efficacemente avete compreso le descrizioni delle immagini fatte dal vostro interlocutore.
- 2- Quali difficoltà ha incontrato?
- 3- Come avete aumentato la vostra comprensione dell'immagine del vostro partner?



Tenete traccia dei vostri progressi: Facendo riferimento all'intero esercizio, fate un elenco dei principali punti di forza e di debolezza.

B.1.3) Sospendere il giudizio:

Ciò significa essenzialmente considerare i seguenti elementi su cui concentrarsi:

- Evitare di fare ipotesi
- Essere empatici e non giudicare
- Considerare la comunicazione dal punto di vista di chi parla

- Lasciate che la presentazione faccia il suo corso
- Ascoltate l'intero messaggio prima di intervenire con i vostri commenti.



Esercizio n. 3: mettersi nei panni dell'oratore

Descrizione: Attività di sviluppo dell'ascolto personale per evitare il più possibile il giudizio, aumentando la comunicazione empatica.

Durata: 2 ore



Istruzioni

Questa attività si basa su una conversazione con qualcuno che ha convinzioni ideologiche diverse, ad esempio un vegano contro un non vegano.

L'obiettivo è entrare cognitivamente in empatia con qualcuno che ha convinzioni diverse dalle vostre. Nel corso della conversazione, cercate di approfondire le convinzioni ideologiche della vostra controparte, rimanendo sempre amichevoli e coltivando una discussione fruttuosa per comprendere meglio il punto di vista del vostro interlocutore.

Lavorate per diventare sempre più a vostro agio nel conversare con chi non è d'accordo con voi.

Ripetere l'esercizio con altri partner con convinzioni diverse, anche radicalmente diverse.



Domande di autovalutazione

Rispondete alle seguenti domande per valutare le vostre prestazioni durante l'esercizio:

- Avete cercato di convincere il vostro interlocutore a seguire le vostre convinzioni?
- Avete sospeso le vostre opinioni sulla sua ideologia?
- Avete mantenuto il rispetto in ogni momento?



Tenete traccia dei vostri progressi: Facendo riferimento all'intero esercizio, fate un elenco dei principali punti di forza e di debolezza.

3.(C) Apprendimento esperienziale

I percorsi di apprendimento esperienziale includono:

- Strutturare un colloquio conoscitivo con i migranti applicando gli strumenti e i concetti teorici dell'ascolto attivo.
- Applicazione di tecniche di ascolto attivo in uno sportello di consulenza strutturato per migranti.

C.1) Percorsi di apprendimento esperienziale.

Considerando le competenze sviluppate e al fine di applicarle concretamente, vengono proposti i seguenti apprendimenti esperienziali:

1. Strutturare un colloquio conoscitivo con i migranti applicando gli strumenti e i concetti teorici dell'ascolto attivo;
2. Applicazione di tecniche di ascolto attivo in uno sportello di consulenza strutturato per migranti.

Seguire le indicazioni e le raccomandazioni successive per una corretta implementazione.



C.1.1) Strutturare un colloquio conoscitivo con i migranti applicando gli strumenti e i concetti teorici dell'ascolto attivo.

Contesto: Nell'esercizio della loro professione, i consulenti di orientamento/educatori si rivolgono a un gran numero di adulti migranti poco qualificati. Il primo passo dopo la conoscenza è quello di condurre un colloquio per ottenere informazioni. Il colloquio non mira a identificare in modo esaustivo ogni singola domanda da porre per ottenere una testimonianza rilevante. Piuttosto, mira a fornire un punto di partenza per raccogliere informazioni su vari elementi della loro vita e del loro background, che sono un pilastro fondamentale per sviluppare la futura relazione tra i consulenti/educatori e gli adulti migranti.

Le domande del colloquio devono seguire la natura della richiesta e i dettagli del racconto del singolo richiedente. Utilizzate solo le domande che potrebbero essere rilevanti. Questo vi aiuterà a costruire un rapporto solido basato sulla fiducia reciproca. Data la vulnerabilità degli adulti migranti, è importante esercitare cautela, giudizio e sensibilità nel decidere se fare o meno una domanda.

Durata: La durata in ore dipende dal singolo candidato da intervistare, ma in generale il colloquio non dovrebbe mai durare meno di mezz'ora.



Istruzioni

Il colloquio inizia con domande sui dati personali, come NOME, COGNOME, NAZIONALITÀ, LUOGO E DATA DI NASCITA, ecc.

Poi approfondisce le questioni legate all'interiorità:

- Dove sei nato? Può descrivere la zona? (Rurale, urbana)
- Che lavoro facevano i tuoi genitori? Qual era la loro occupazione?
- Puoi descrivere l'ambiente in cui è cresciuto? Rurale/urbano? L'occupazione della sua famiglia?
- Fino a che età sei andato a scuola? Dove ha frequentato la scuola? Qual è il suo livello di istruzione più alto? Quando ha completato la sua istruzione?
- Ha esperienze di lavoro? Come si è mantenuto? Si prega di fornire i dettagli.
- Dove ha vissuto l'ultima volta nel suo Paese d'origine?
- Siete soli o con la vostra famiglia in questo Paese? Le manca qualcuno nel suo Paese d'origine?
- Quali sono le vostre volontà e i vostri desideri per il futuro?
- Quali sono le vostre aspettative in questo Paese?
- Ha il desiderio di tornare nel suo Paese? Me ne parli.
- Cosa pensi che ti accadrà se torni nel tuo paese?
- Descrivete i vostri dubbi o le vostre paure di tornare nel vostro Paese, se ce ne sono.

L'obiettivo è quello di portare avanti il colloquio, benché le domande appaiono piuttosto chiuse, proprio cercando di seguire i principi teorici dell'ascolto attivo descritti in A, e di avvicinarsi e relazionarsi con migranti.

Le fasi operative devono comprendere:

1. Fissare un appuntamento con il migrante adulto
2. Assicuratevi di dedicare abbastanza tempo all'appuntamento

3. Svolgete l'intervista in un ambiente confortevole e privo di distrazioni, dove non sarete disturbati.
4. Prendere appunti, se necessario
5. Al termine di ogni intervista, prendetevi qualche minuto per il debriefing.

Strumenti utilizzati durante l'apprendimento esperienziale

1. Computer e accesso a Internet
2. Versione stampata dell'intervista
3. App per la traduzione in diverse lingue



C.2.1) Sportello di ascolto attivo orientato ai migranti:

Contesto: Lo sportello di consulenza è una delle attività più comuni che un consulente svolge quando lavora con adulti migranti.

Questa attività prevede l'ascolto attivo come aspetto preminente, e la sfida è quella di gestire lo sportello seguendo i principi dell'ascolto attivo applicando le tecniche corrette nelle circostanze concrete dell'orientamento dei migranti adulti.

Durata: La durata dipende dalla persona che consulta lo sportello, ma in generale la consulenza non dovrebbe mai durare meno di un'ora.



Descrizione delle fasi operative/attività. Le

fasi operative devono comprendere:

- Durante il primo approccio create empatia e assicuratevi di capire il motivo o i motivi per cui il migrante ha bisogno di consulenza.
- Una volta che conoscete il motivo o i motivi della consulenza, assicuratevi di essere pronti ad affrontare le sue richieste.
- Fissare un appuntamento con il migrante adulto per dedicargli tempo sufficiente per la consulenza.
- Svolgete l'attività di counseling in un ambiente confortevole e privo di distrazioni, dove non verrete disturbati.
- Prendere appunti, se necessario
- Alla fine di ogni consulenza, prendetevi qualche minuto per il debriefing.

Strumenti utilizzati durante l'apprendimento esperienziale

1. Computer e accesso a Internet
2. Stampati di ogni materiale utile per far fronte alle richieste dei migranti. 3. Applicativi per la traduzione in diverse lingue

C.3) Valutazione sommativa.

Risultato di apprendimento n. 1

Spiegare i principi e le tecniche dell'ascolto attivo orientato alla giustizia sociale.



Strumento di valutazione: Test

- 1- I tre gradi principali dell'ascolto attivo sono: Ripetere, Parafrasare, "rispecchiamento"

VERO	FALSO
------	-------
- 2- Un ascoltatore attivo non dovrebbe essere neutrale, giudicare e non impegnarsi completamente durante la conversazione.

VERO	FALSO
------	-------
- 3- Le tre componenti dell'ascolto attivo sono:
 - a) Orientamento all'ascolto, tecnica riflessiva, capacità di porre domande.
 - b) Orientamento dell'ascoltatore, tecnica dell'ascolto, capacità di porre domande.
 - c) Orientamento dell'ascoltatore, tecnica riflessiva, capacità di parafrasare
- 4- L'ascolto attivo è caratterizzato da:
 - a) attenzione totale, empatia, rispetto, accettazione, incongruenza e concretezza.
 - b) attenzione totale, empatia, rispetto, accettazione, congruenza e concretezza.
 - c) attenzione totale, empatia, rispetto, non accettazione, congruenza e concretezza.
- 5- Durante un processo di comunicazione basato sull'ascolto attivo, la domanda deve essere chiusa per ottenere informazioni chiare:

VERO	FALSO
------	-------
- 6- Per un ascoltatore attivo è importante...
 - a) Pianificare le modalità di risposta
 - b) Notare ciò che si cela dietro le parole.
 - c) Interrompere l'oratore per fare un'osservazione.
- 7- Per superare le barriere la comunicazione è fondamentale...
 - a) Ascoltare il messaggio senza giudicarlo o valutarlo immediatamente.
 - b) Osservare il linguaggio del corpo (espressioni, gesti).
 - c) Prendete appunti, se necessario.
- 8- Cosa non dovrebbe fare un ascoltatore attivo?
 - a) bloccare tutte le distrazioni che possono essere presenti nel luogo in cui si sta

comunicando.

- b) illustrare la propria comprensione del punto di vista dell'oratore
- c) interrompere l'oratore per fare un'osservazione

Risposte: 1: vero - 2: falso - 3:a - 4:b - 5:falso - 6:b - 7:a - 8:c **Punteggio:**

8: Livello 4

6-7: Livello 3

3-5: Livello 2

1-2: Livello 1

0: Sottosoglia

Rubrica di valutazione

RISULTATI DI APPRENDIMENTO	PROVE DI RISULTATI DI APPRENDIMENTO	INDICATORI CRITERI DI VALUTAZIONE	LIVELLI	DESCRITTORI
Spiegare i principi e le tecniche dell'ascolto attivo orientato alla giustizia sociale.	Spiegazione di alcuni o tutti i principi dell'ascolto attivo	Conoscenza teorica dei principali aspetti dei principi e della tecnica dell'ascolto attivo.	Livello 4	Il discente è totalmente consapevole dei principi dell'ascolto attivo; identifica e valuta i campi di applicazione in situazioni reali in un approccio di giustizia sociale.
			Livello 3	L'apprendente è in grado di identificare pienamente i principi e la tecnica dell'ascolto attivo, riconoscendone l'importanza nell'approccio con un gruppo di migranti poco qualificati.
			Livello 2	L'apprendente è in grado di identificare e illustrare i concetti di base dell'ascolto attivo.
			Livello 1	L'apprendente ha una conoscenza limitata del principio e delle tecniche
			Sottosoglia	L'apprendente non ha raggiunto il principio di base dell'ascolto attivo.

Risultato di apprendimento n. 2:

Utilizzare messaggi verbali e non verbali in modo appropriato riconoscendo il significato dei segnali del linguaggio del corpo.



Strumento: Lista di controllo dell'autovalutazione

<i>Mentre qualcuno parla:</i>	<i>Di solito</i>	<i>A volte</i>	<i>raramente</i>
Mantenete il contatto visivo	5		1
Notate ciò che si cela dietro le parole..	5		1
Vi Rivolgete alla persona che sta parlando.	5		1
Osservate le espressioni significative del viso	5		1
Osservate i gesti significativi del corpo	5		1
	Totali per ogni colonna: _____ + _____ + _____		
	Totale generale = _____		

Punteggio:

- 5: Sotto soglia
- 6-10: Livello 1
- 11-15: Livello 2
- 16-20: Livello 3
- 21-25: Livello 4

Rubrica di valutazione

RISULTATI DI APPRENDIMENTO	PROVE DI RISULTATI DI APPRENDIMENTO	INDICATORI CRITERI DI VALUTAZIONE	LIVELLI	DESCRITTORI
Utilizzare messaggi verbali e non verbali in modo appropriato riconoscendo il significato dei segnali del linguaggio del corpo.	Trasmissione di messaggi verbali e non verbali e interpretazione dei segnali del linguaggio del corpo.	Uso appropriato di messaggi verbali e non verbali in un processo comunicativo.	Livello 4	L'apprendete è completamente in grado di utilizzare messaggi verbali e non verbali riconoscendone il valore in un contesto multiculturale.
			Livello 3	L'apprendete utilizza in modo appropriato le abilità comunicative verbali e non verbali in varie situazioni.

			Livello 2	L'apprendete è in grado di riconoscere e utilizzare i principali messaggi verbali e non verbali.
			Livello 1	L'apprendete ha una capacità limitata di utilizzare messaggi verbali e non verbali in un processo comunicativo.
			Sottosoglia	L'apprendete non sa come utilizzare i messaggi verbali e non verbali in un processo comunicativo.

Risultato di apprendimento n. 3

Ascoltate e rispondete con mente aperta in modo più efficace.



Strumento: Lista di controllo dell'autovalutazione

- Quando interagisco con le persone, di solito considero il punto di vista dell'altro.
Sempre (5) - Qualche volta (3) Raramente (1)
- Parlando con le persone sono più propenso a fare affermazioni che a porre domande.
Solitamente (1) - Qualche volta (3) Raramente (5)
- Sono davvero interessato più all'ascolto che alla conversazione.
Sempre (5) - Qualche volta (3) Raramente (1)
- Sono molto più concentrato sull'essere compreso che sul capire gli altri.
Solitamente (1) - Qualche volta (3) Raramente (5)
- Ho cercato di comprendere appieno le richieste dei migranti per poter rispondere in modo efficace.
Sempre (5) - Qualche volta (3) Raramente (1)

Punteggio:

5: Sotto soglia

5-10: Livello 1

11-15: Livello 2

16-20: Livello 3

21-25: Livello 4

Rubrica di valutazione

RISULTATI DI APPRENDIMENTO	PROVE DI RISULTATI DI APPRENDIMENTO	INDICATORI CRITERI DI VALUTAZIONE	LIVELLI	DESCRITTORI
Ascoltate e rispondete con mente aperta in modo più efficace.	Rispondere in modo efficace, avendo una mente aperta nel processo di ascolto.	Utilizzare una mente aperta quando si ascolta per rispondere in modo efficace.	Livello 4	L'apprendete è in grado di comprendere, analizzare e riflettere criticamente sui bisogni dei migranti rispondendo con una mente veramente aperta in modo più efficace.
			Livello 3	L'apprendete è in grado di comprendere appieno le esigenze dei migranti e di rispondere con una mentalità molto aperta in modo più efficace.
			Livello 2	L'apprendete è in grado di ascoltare e identificare le principali esigenze dei migranti e di rispondere con una mentalità aperta in modo più efficace.
			Livello 1	L'apprendete ha una capacità parziale di rispondere con una mente aperta in modo più efficace interagendo con adulti migranti poco qualificati.
			Sottosoglia	Il discente non è in grado di rispondere con una mente aperta in modo efficace all'interazione con adulti migranti poco qualificati.

Risultato di apprendimento n. 4

Ridurre al minimo le barriere di comunicazione tra educatori/consulenti e adulti migranti poco qualificati.



Strumento: Lista di controllo dell'autovalutazione

- Faccio domande per ottenere maggiori informazioni e incoraggio l'oratore a continuare.
Sempre (5) - Qualche volta (3) Raramente (1)
- Ripeto con parole mie quello che ho appena sentito per assicurarne la comprensione. **Sempre (5) - Qualche volta (3) Raramente (1)**
- Ascolto il messaggio senza giudicarlo o valutarlo immediatamente, rispettando i sentimenti e l'atteggiamento degli altri.
Sempre (5) - Qualche volta (3) Raramente (1)
- Riconosco che ognuno ha la propria storia e il proprio percorso di vita.
Sempre (5) - Qualche volta (3) Raramente (1)
- Ascolto con piena attenzione per capire i pensieri e la prospettiva di un'altra persona.

Sempre (5) - Qualche volta (3) Raramente (1) Punteggio:

5:	Sotto soglia
5-10:	Livello 1
11-15:	Livello 2
16 - 20:	Livello 3
21-25:	Livello 4

Rubrica di valutazione

RISULTATI DI APPRENDIMENTO	PROVE DI RISULTATI DI APPRENDIMENTO	INDICATORI CRITERI DI VALUTAZIONE	LIVELLI	DESCRITTORI
Ridurre al minimo le barriere di comunicazione tra educatori/consulenti e adulti migranti poco qualificati.	Capacità di ridurre al minimo le barriere comunicative	Portare avanti un processo di comunicazione con gli adulti migranti poco qualificati riducendo al minimo le barriere.	Livello 4	L'apprendete è in grado di riconoscere, analizzare e superare completamente le barriere comunicative tra educatori/consulenti e adulti migranti poco qualificati.

			Livello 3	L'apprendete conosce e mette in atto le strategie per superare le barriere comunicative tra educatori/consulenti e adulti migranti poco qualificati.
			Livello 2	L'apprendete evo conosce e mette in atto le strategie di base per superare le barriere comunicative.
			Livello 1	L'apprendete conosce le strategie di base per superare le barriere comunicative, ma non è in grado di metterle in pratica.
			Sottosoglia	L'apprendete non è in grado di ridurre al minimo la barriera della comunicazione.

Risultato di apprendimento n. 5

Approcciare e relazionarsi con migranti poco qualificati riconoscendo e apprezzando le differenze culturali e di genere nella comunicazione.



Strumento: Domande di autovalutazione

Per completare la valutazione dell'autovalutazione, il consulente/educatore dovrebbe condurre almeno 5 colloqui per ottenere un valido feedback. Vedi C.1.1 Durante l'intervista:

1. Mi sono preso il tempo necessario per portare avanti il colloquio senza alcuna pressione, in modo da mettere a proprio agio il migrante. Spesso **(5)** - occasionalmente **(3)** quasi mai **(1)**
2. Ho pensato di sapere cosa avrebbe detto l'adulto migrante e ho smesso di ascoltare. Spesso **(1)** - occasionalmente **(3)** quasi mai **(5)**
3. Ho ascoltato il punto di vista dell'intervistato anche se diverso dal mio in termini di prospettive.

Spesso **(5)** - occasionalmente **(3)** quasi mai **(1)**

4. Ho interrotto il migrante per parlare delle mie opinioni e convinzioni. Spesso **(1)** - occasionalmente **(3)** quasi mai **(5)**
5. Ho potuto continuare il colloquio senza distrazioni per rispondere in modo pertinente al contenuto del messaggio.
Spesso **(5)** - occasionalmente **(3)** quasi mai **(1)**

Punteggio:

5: Sotto soglia

6-10: Livello 1

11-15: Livello 2

16-20: Livello 3

21-25: Livello 4

Rubrica di valutazione

RISULTATI DI APPRENDIMENTO	PROVE DI RISULTATI DI APPRENDIMENTO	INDICATORI CRITERI DI VALUTAZIONE	LIVELLI	DESCRITTORI
<p>Approcciare e relazionarsi con migranti poco qualificati riconoscendo e apprezzando le differenze culturali e di genere nella comunicazione.</p>	<p>Valorizzare il processo di comunicazione con adulti migranti poco qualificati tenendo conto delle differenze culturali e di genere</p>	<p>Utilizzare un approccio che valorizzi le differenze culturali e di genere nella comunicazione.</p>	Livello 4	L'apprendete è in grado di analizzare e riconoscere appieno le differenze culturali e di genere nella comunicazione con adulti migranti poco qualificati.
			Livello 3	L'apprendete sa come approcciare e relazionarsi con migranti poco qualificati riconoscendo e apprezzando le differenze culturali e di genere nella comunicazione.
			Livello 2	L'apprendete conosce e mette in atto le strategie di base per approcciare e relazionarsi con migranti poco qualificati riconoscendo e apprezzando le differenze culturali e di genere.
			Livello 1	L'apprendete conosce le strategie di base per approcciare e relazionarsi con i migranti scarsamente qualificati.

			Sottosoglia L'apprendete non è in grado di approcciare e relazionarsi con migranti poco qualificati riconoscendo e apprezzando le differenze culturali e di genere nella comunicazione.
--	--	--	---

Risultato di apprendimento n. 6

Applicare le corrette tecniche di ascolto attivo in circostanze concrete di guida di migranti adulti.

Strumento: Domande di autovalutazione



Per completare la valutazione di autovalutazione, il consulente/educatore dovrebbe svolgere almeno 5 attività di consulenza per ottenere un valido feedback.

- Aspetto educatamente che il migrante risponda alle mie domande o ai miei commenti. Spesso **(5)** - occasionalmente **(3)** quasi mai **(1)**
- Dopo aver compreso il messaggio del migrante, faccio domande per incoraggiare la conversazione e per essere sicuro di aver compreso il contenuto. Spesso **(5)** - occasionalmente **(3)** quasi mai **(1)**
- Sono stato in grado di portare avanti la consulenza senza giudicare e senza pregiudizi. Spesso **(5)** - occasionalmente **(3)** quasi mai **(1)**
- Sono stato in grado di identificare le diverse prospettive, i bisogni, gli interessi e le aspirazioni dei migranti. Spesso **(5)** - occasionalmente **(3)** quasi mai **(1)**
- Sono stato in grado di rispondere efficacemente alle richieste e alle esigenze dei migranti. Spesso **(5)** - occasionalmente **(3)** quasi mai **(1)** **Punteggio:**

5:	Sottosoglia
5-10:	Livello 1
10-15:	Livello 2
15- 20:	Livello 3
20-25:	Livello 4

Rubrica di valutazione

RISULTATI DI APPRENDIMENTO	PROVE DI RISULTATI DI APPRENDIMENTO	INDICATORI CRITERI DI VALUTAZIONE	LIVELLI	DESCRITTORI
Applicare le corrette tecniche di ascolto attivo in circostanze concrete di guida di migranti adulti.	Utilizzare le tecniche corrette di ascolto attivo durante la guida in circostanze concrete di orientamento di migranti adulti.	Capacità di guidare gli adulti migranti in circostanze concrete utilizzando tecniche di ascolto attivo.	Livello 4	L'apprendete è in grado di riflettere criticamente, scegliere e applicare la migliore strategia di ascolto attivo in circostanze concrete di orientamento di migranti adulti.
			Livello 3	L'apprendete è in grado di applicare in modo appropriato le tecniche di ascolto attivo in circostanze concrete di orientamento di migranti adulti.
			Livello 2	L'apprendete è in grado di applicare le tecniche di base dell'ascolto attivo in circostanze concrete di orientamento di migranti adulti.
			Livello 1	L'apprendete è in grado di definire solo le tecniche di base dell'ascolto attivo in circostanze concrete di orientamento degli adulti migranti.
			Sottosoglia	L'apprendete non conosce e non applica le tecniche corrette di ascolto attivo in circostanze concrete di guida di migranti adulti.

Unità di apprendimento 1.3. Gestione dei conflitti e mediazione

1. Introduzione

L'obiettivo del seguente modulo è quello di migliorare le conoscenze e le competenze degli educatori che lavorano con i migranti adulti, nel prevenire e gestire i conflitti sul posto di lavoro, attraverso una maggiore conoscenza dei conflitti, delle loro cause e della loro gestione. L'obiettivo è quello di fornire agli educatori strumenti concreti per la gestione costruttiva delle divergenze, delle conflittualità, per sviluppare in senso positivo l'individuo, il gruppo e l'organizzazione.

Il programma di apprendimento consiste in 30 ore di formazione, di cui 8 ore di autoapprendimento, 10 ore di apprendimento guidato e 12 ore di apprendimento esperienziale. Contiene anche strumenti per la valutazione formativa e la valutazione sommativa.

2 Tabella sinottica

Modulo n. 3	
Nome del modulo	Gestione dei conflitti e mediazione
Obiettivi del modulo	L'obiettivo del seguente modulo è quello di migliorare le conoscenze e le competenze degli educatori che lavorano con i migranti adulti, nel prevenire e gestire i conflitti sul posto di lavoro, attraverso una maggiore conoscenza dei conflitti, delle loro cause e della loro gestione. L'obiettivo è quello di fornire agli educatori strumenti concreti per la gestione costruttiva delle divergenze, delle conflittualità, per sviluppare in senso positivo l'individuo, il gruppo e l'organizzazione.
Prerequisiti per il modulo	I partecipanti hanno esperienza di lavoro con migranti adulti
Durata	<ul style="list-style-type: none">- Ore totali: 30 ore- Autoapprendimento: 8 ore- Apprendimento guidato 10 ore- Apprendimento esperienziale: 12 ore

<p>Contenuto del modulo</p>	<p>Il modulo è composto da 5 componenti.</p> <p>1. Teorico (autoapprendimento)</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'obiettivo del modulo teorico è quello di migliorare la conoscenza delle cause e dei tipi di conflitti e della loro gestione (rilevante per gli educatori che lavorano con adulti migranti).
	<p>Inoltre, l'obiettivo è quello di migliorare la conoscenza delle cause dei conflitti specificamente nel contesto del lavoro con i migranti adulti e di come evitare e gestirli nello stesso contesto.</p> <p>Le definizioni di base utilizzate sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elementi di conflitto - Escalation dei conflitti: le sette fasi della scala di escalation - Modello ABC - triangolo del conflitto - Diversi stili di gestione dei conflitti - Bisogni umani che portano alla frustrazione quando non vengono soddisfatti - Radici dei conflitti e diversi tipi di conflitti legati ai migranti adulti - Fattori che prevengono i conflitti <p>2. Apprendimento misto teorico e pratico (apprendimento guidato)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Concetti, teorie e approfondimento delle dimensioni chiave: Diversi tipi di conflitti e gestione dei conflitti, cause dei conflitti, escalation dei conflitti, fattori che prevengono i conflitti. - Scenari di escalation del conflitto - Apprendimento tra pari: Fattori che prevengono i conflitti - Gioco di ruolo: Diversi tipi di gestione dei conflitti - Esercizio: Diversi stili di gestione dei conflitti, prevenzione dei conflitti quando si lavora con migranti adulti - Discussione di gruppo: Tipi comuni di conflitti - Discussione di gruppo - Cause dei conflitti <p>3. Apprendimento esperienziale</p> <ul style="list-style-type: none"> - Esercizio pratico sul posto di lavoro in caso di conflitto - Esercizio sul posto di lavoro: gestione dei conflitti quando si lavora con migranti adulti

	<ul style="list-style-type: none"> - Attività pratiche per prevenire i conflitti <p>4. Valutazione formativa</p> <ul style="list-style-type: none"> - Discussioni di gruppo sulla gestione dei conflitti - Discussione di gruppo sugli stili di gestione dei conflitti - Riflessione - Sintesi <p>5. Valutazione sommativa</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quiz (valutazione quantitativa)
--	---

	<ul style="list-style-type: none"> - Domande di auto-riflessione (valutazione qualitativa) - Autovalutazione - Test di autovalutazione (valutazione qualitativa)
Risultati dell'apprendimento	<p>Il modulo ha 4 risultati di apprendimento:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Il discente sarà in grado di descrivere le diverse parti dei conflitti e l'escalation dei conflitti. 2. Il discente sarà in grado di descrivere le strategie di gestione dei conflitti e quali strategie applicare in diverse situazioni di conflitto. 3. Il discente sarà in grado di identificare e analizzare le cause comuni e le radici dei conflitti quando lavora con migranti adulti. 4. Il discente sarà in grado di descrivere e applicare metodi e strategie per evitare i conflitti e per gestirli quando lavora con migranti adulti.

<p>Contenuti didattici</p> <p><input type="checkbox"/> Attività di apprendimento/ formazione</p>	<p>Argomento A - Introduzione ai conflitti e alla loro gestione Attività 1, 3 ore di autoapprendimento - Definizione di conflitto, elementi del conflitto ed escalation del conflitto. Strumento: Presentazione teorica</p> <p>Attività 2, 2 ore di apprendimento guidato - Casi di escalation del conflitto. Strumenti: Istruzioni per la stesura di studi di caso</p> <p>Argomento B - Strategie per la gestione dei conflitti e la mediazione</p> <p>Attività 1, 3 ore di autoapprendimento - Gestione costruttiva dei conflitti, diversi tipi di gestione dei conflitti. Strumento: Presentazione teorica.</p> <p>Attività 2, 2 ore di apprendimento guidato - Apprendimento tra pari: Fattori che prevengono i conflitti Strumento: Istruzioni per l'apprendimento tra pari</p> <p>Attività 3, 2 ore di apprendimento guidato - Gioco di ruolo: Diversi tipi di gestione dei conflitti, strumento: Istruzioni per il gioco di ruolo</p> <p>Attività 4, 1 h. apprendimento guidato - Esercizio: I diversi stili di gestione dei conflitti. Strumento: Istruzioni per l'esercizio</p> <p>Attività 5, 4 h. apprendimento esperienziale - Esercizio pratico sul posto di lavoro in caso di conflitto.</p>
--	---

	<p>Argomento C - Cause e radici dei conflitti e fattori che li prevengono</p> <p>Attività 1, 2 h. autoapprendimento - Bisogni umani che portano alla frustrazione quando non vengono soddisfatti, tipi comuni di conflitti, fattori che prevengono i conflitti. Strumento: Presentazione teorica.</p> <p>Attività 2, 1 h. apprendimento guidato, discussione di gruppo: Tipi comuni di conflitti quando si lavora con adulti migranti. Strumenti: Istruzioni per la discussione di gruppo.</p> <p>Attività 3, 1 h. apprendimento guidato, discussione di gruppo: Tipi comuni di conflitti</p> <p>Attività 4, 1 h. apprendimento guidato, discussione di gruppo - Cause dei conflitti. Strumento: Istruzioni per la discussione di gruppo</p> <p>Attività 5, 4 h. apprendimento esperienziale, Esercizio: gestione dei conflitti quando si lavora con adulti migranti</p> <p>Attività 6, 4 h. apprendimento esperienziale, compiti pratici per prevenire i conflitti</p>
<p>Bibliografia</p>	<p>Jordan, Thomas (2015). <i>Konflikthantering i arbetslivet. Förstå, hantera och förebygg</i>. Malmö: Gleerups.</p> <p>Nilsson, Björn (2017). <i>Samspel i grupp. Introduktion till gruppdynamik</i>. Lund: Studentlitteratur.</p> <p>Pruitt, Dean G; Kim, Sung Hee (2004). <i>Social conflict: escalation, stalemate and settlement</i>. 3. ed. New York: McGraw-Hill</p> <p>Ydrén, Johan (2010). <i>Konflikthantering</i>. Stockholm: Forum för konstruktiv konflikthantering.</p> <p>Exercise by Thomas Jordan " Har din arbetsplats en problemlösande samarbetskultur?", from Jordan, Thomas (2015). <i>Konflikthantering i arbetslivet. Förstå, hantera och förebygg</i>. Malmö: Gleerups. Free to use. http://www.perspectus.se/tj/arbetsblad/2.1problemlosandekultur.pdf</p>

3. Materiale didattico e formativo

In questo modulo di formazione imparerete a conoscere meglio le caratteristiche dei conflitti, come si aggravano, le cause e quali metodi e strumenti possono essere utilizzati per gestirli. Imparerete diverse strategie di gestione e otterrete strumenti concreti per gestire i conflitti in modo costruttivo, nel contesto del lavoro con i migranti adulti. Le teorie sul conflitto e sulla loro gestione trattano delle cause dei conflitti, l'escalation e le teorie di gestione, come il

modello ABC. Le teorie sono tutte rilevanti e correlate al contesto di lavoro con i migranti adulti e l'obiettivo è quello di migliorare le conoscenze e le competenze per prevenire le conflittualità e applicarle nel contesto lavorativo. Il modulo è suddiviso in tre parti:

- L'autoapprendimento è la parte teorica, delle conoscenze più importanti in materia di gestione, cause e prevenzione dei conflitti.
- Apprendimento guidato misto teorico e pratico approfondirà le conoscenze acquisite nella parte teorica.
- L'apprendimento esperienziale è la parte in cui le conoscenze della parte teorica e dell'apprendimento guidato possono essere messe in pratica sul posto di lavoro e nella vita reale.

3(A) Autoapprendimento (parte teorica) - Spiegazione delle teorie, definizioni di base, dimensioni generali.

Questa parte inizierà con una valutazione quantitativa e qualitativa che sarà ripetuta nella valutazione sommativa, per confrontare le conoscenze e le competenze dei partecipanti prima e dopo la formazione. Verranno affrontati tre argomenti:

- Argomento A - Introduzione ai conflitti e gestione
- Argomento B - Strategie per la gestione dei conflitti e la mediazione
- Argomento C - Cause e radici dei conflitti e fattori che li prevengono

Strumenti di autovalutazione



1. Valutazione quantitativa:

Domanda 1	
Cosa c'è di vero nei conflitti?	
Segnate la risposta corretta aggiungendo un simbolo più (+) all'interno della parentesi.	
()	I conflitti sono sempre distruttivi e portano a stress e malessere.
()	I conflitti possono essere costruttivi, se gestiti bene.
Domanda 2	
Cosa rappresenta l'"ABC" nel triangolo del conflitto?	
Selezionate la risposta corretta tra le opzioni sottostanti aggiungendo un simbolo più (+) o meno (-) all'interno delle parentesi.	

()	A = Atteggiamenti B = Essere aperti C = Conflitto
()	A = Animosità B = Comportamento C = Conflitto
()	A = Atteggiamenti B = Comportamento C = Contraddizione

Domanda 3	
Indicare almeno quattro delle fasi dell'escalation del conflitto.	
>	
>	
>	
>	
>	
>	
>	
>	

Domanda 4	
Quali sono i cinque stili di risoluzione più comuni?	
Selezionate la risposta corretta tra le opzioni sottostanti aggiungendo un simbolo più (+) o meno (-) all'interno delle parentesi.	
()	<ul style="list-style-type: none"> ● In competizione ● Collaborare ● Compromesso ● Evitare ● Accomodante
()	<ul style="list-style-type: none"> ● Avvincente ● Diplomatico ● Proiezione ● Collaborare ● In competizione

Domanda 5	
Cosa c'è di vero nella gestione dei conflitti secondo il modello ABC se il conflitto si concentra sugli atteggiamenti?	
Selezionate una o più risposte corrette tra quelle indicate di seguito aggiungendo un simbolo più (+) all'interno delle parentesi.	
<input type="checkbox"/>	Ascoltare e cercare di capire la prospettiva dell'altro
<input type="checkbox"/>	Concentrarsi sulla contraddizione
<input type="checkbox"/>	Creare un quadro chiaro e un'atmosfera sicura per poter discutere la contraddizione.
<input type="checkbox"/>	Scusarsi innanzitutto per il proprio comportamento

Domanda 6	
Indicare sette bisogni umani che portano alla frustrazione quando non vengono soddisfatti.	
>	
>	
>	
>	
>	
>	
>	
>	

Domanda 7	
Quali sono i tipi di conflitto più comuni?	
Selezionate la risposta corretta tra le opzioni sottostanti aggiungendo un simbolo più (+) o meno (-) all'interno delle parentesi.	
()	Posizione, comportamento, distribuzione, struttura
()	Distribuzione, posizione, struttura, comportamento, valori
()	Valori, distribuzione, comportamento

Domanda 8	
Riempire gli spazi nel testo dei fattori di prevenzione dei conflitti	

Buon _____ dove si prova empatia e rispetto....
 Non stimare _____ con i partecipanti/adulti migranti
 Aperto _____, quadro consolidato e chiaro per _____
 Assicurarsi che ci sia un dialogo per gestire _____ e i conflitti emergenti in una fase iniziale.
 Definire ruoli, regole, obiettivi e _____ comuni.

Domanda 9

Cosa fate se scadete sempre nei conflitti?

Selezionate la risposta corretta tra le opzioni sottostanti aggiungendo un simbolo più (+) o meno (-) all'interno delle parentesi.

- | | |
|-----|---|
| () | Lasciate che i vostri sentimenti vengano fuori |
| () | Spiegate che siete arrabbiati e chiedete una pausa. |
| () | Tieni i tuoi sentimenti dentro di te |

2. Auto-riflessione (valutazione qualitativa)



Rispondere alle domande

- Quali conflitti avete sperimentato lavorando come migranti adulti e come li affrontereste oggi in modo diverso?
- Come pensi che i diversi bisogni dei migranti che non vengono soddisfatti, influenzino l'insorgere di conflitti?
- Come gestite i conflitti nelle loro diverse fasi?
- Quale gestione dei conflitti pensi sia opportuno applicare quando si lavora con migranti adulti?
- Come hai cercato di prevenire i conflitti quando hai lavorato con adulti migranti e come hai potuto migliorare la tua strategia?



3. Autovalutazione: L'educatore e l'associazione hanno una cultura di collaborazione per la risoluzione dei problemi?

Contrassegnate con un cerchietto l'alternativa che ritenete più adatta.

1. Risoluzione dei problemi					
Quando sorgono problemi sono certo che, grazie a un dialogo costruttivo, riusciremo a trovare una soluzione.	Non è affatto vero 1	Vero fino a un certo punto 2	In parte vero 3	Vero in larga misura 4	Sempre vero 5
2. Rispetto					
Quando il mio studente/adulto migrante ha delle rimostranze e bisogni, può contare sul fatto che verrà trattato con rispetto e interesse.	Non è affatto vero 1	Vero fino a un certo punto 2	In parte vero 3	Vero in larga misura 4	Sempre vero 5
3. Insegnamento					
La mia associazione è caratterizzata dal desiderio di garantire un'attività di alta qualità. Accogliamo con favore i disaccordi e le opinioni critiche, perché possono dare stimoli per migliorare e imparare.	Non è affatto vero 1	Vero fino a un certo punto 2	In parte vero 3	Vero in larga misura 4	Sempre vero 5
4. Adeguamento					
Lo studente/adulto migrante può essere certo della nostra capacità di adattamento se ha richieste ed esigenze particolari dovute a differenze individuali in termini di condizioni di vita e personalità.	Non è affatto vero 1	Vero fino a un certo punto 2	In parte vero 3	Vero in larga misura 4	Sempre vero 5
5. Incontro					

Nell'incontro con l'adulto migrante, ci riuniamo e socializziamo alla pari, indipendentemente dalle differenze individuali in termini di condizioni di vita, personalità e ruolo.	Non è affatto vero 1	Vero fino a un certo punto 2	In parte vero 3	Vero in larga misura 4	Sempre vero 5
6. Chiedere prima					
Non do giudizi affrettati sugli altri. Se qualcuno dice qualcosa che sembra stupido o strano, cerco prima di tutto di capire ciò che è stato detto.	Non è affatto vero 1	Vero fino a un certo punto 2	In parte vero 3	Vero in larga misura 4	Sempre vero 5
7. Tolleranza					
Ho un alto livello di tolleranza perché a volte le persone commettono errori e sbagliano, e quindi il migrante adulto può sbagliare senza rischiare di essere incompreso.	Non è affatto vero 1	Vero fino a un certo punto 2	In parte vero 3	Vero in larga misura 4	Sempre vero 5
8. Disponibilità al cambiamento					
Sono desideroso di garantire un'attività di alta qualità e di dedicarmi a ciò di cui il nostro mondo ha bisogno. Pertanto, ho un atteggiamento positivo nei confronti di una rivalutazione e di un cambiamento dei metodi di lavoro e delle priorità.	Non è affatto vero 1	Vero fino a un certo punto 2	In parte vero 3	Vero in larga misura 4	Sempre vero 5

Argomento A - Introduzione ai conflitti e alla gestione dei conflitti



Faremo una sessione di formazione sulla gestione dei conflitti e inizieremo pensando all'ultima volta che avete avuto un conflitto con qualcuno. Grande o piccolo che sia. Può trattarsi di un conflitto con il vicino di casa, con un familiare, con un collega di lavoro o forse con qualcuno di questo gruppo?

Ci sono molti tipi di conflitti e se vi viene in mente uno particolarmente avvelenato, prendete proprio quello. Prendetevi un minuto per pensare a un conflitto che avete vissuto. Come è andato? Come vi siete sentiti? Il conflitto è stato risolto? Pensate che sia stato gestito bene da entrambe le parti? (Date al gruppo il tempo di pensare prima di continuare).

Tenete a mente questa esperienza durante la formazione, in modo da poter collegare le informazioni ricevute nel proseguo.

I conflitti fanno parte delle relazioni umane e quindi della vita quotidiana dei gruppi, indipendentemente dal fatto che le dinamiche di gruppo siano buone o meno. Se i conflitti sono gestiti in modo costruttivo, possono essere una forza positiva di cambiamento sia per l'individuo che per il gruppo e per il contesto di lavoro. Nel corso della formazione che segue, imparerete a conoscere meglio i conflitti e il loro insorgere, le diverse strategie di gestione e i consigli pratici su come gestirli in modo costruttivo.

L'obiettivo della formazione è fornire gli strumenti per essere in grado di gestire in modo costruttivo i conflitti che si verificano nel vostro gruppo. Riceverete anche suggerimenti e strumenti pratici per prevenirli all'interno del gruppo.

Definizione di conflitto

La definizione del termine è "collisione" e "scontro". I conflitti sorgono quando una o più parti vogliono qualcosa che l'altra parte non è disposta a dare o a fare. Questo blocco di richieste e bisogni porta alla frustrazione, che induce almeno una delle parti a cercare di influenzare l'altra per raggiungere i propri obiettivi, mentre allo stesso tempo le parti sono raramente disposte ad ascoltare le esperienze o le opinioni dell'altra parte.



Conflitti:

- Può essere uno scontro di opinioni, interessi, valori, obiettivi, bisogni, routine e personalità.

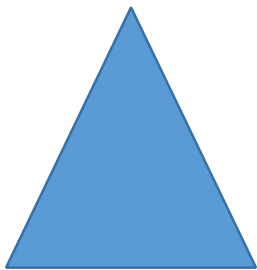
Più grande e diversificato è il gruppo, maggiore è la probabilità che sorgano conflitti.

- Può essere di lunga o breve durata, verbale o fisica.
- Può sorgere tra gruppi, all'interno di gruppi o tra individui.
- Possono essere distruttivi e influenzano negativamente sia le persone che il gruppo quando si aggravano per un lungo periodo e non vengono gestiti. In questi casi, aumentano anche il malessere fisico e emotivo, mentre la cooperazione si deteriora, si sviluppano intrighi, diminuisce l'impegno verso gli obiettivi comuni e diminuiscono l'efficacia e la qualità del gruppo.
- "I conflitti sono sempre situazioni in cui le persone vogliono cambiare qualcosa e molte volte c'è un potenziale in questo (...) che può portare a molte cose buone" (Fonte: Thomas Jordan, ricercatore in gestione dei conflitti).
- Se gestiti bene, possono essere costruttivi e positivi per il gruppo. Una gestione costruttiva dei conflitti può prevenire lo stress, oltre a rafforzare e sviluppare le relazioni e i metodi di lavoro attraverso l'apprendimento, le nuove idee e le nuove proposte.
- L'assenza di conflitti può essere il segno di un manager troppo dominante, di un'elevata pressione di gruppo affinché tutti pensino e agiscano allo stesso modo o di incarichi di lavoro troppo monotoni.

Gli elementi del conflitto

Comprendere in cosa consiste il conflitto: Il modello ABC mostra i diversi elementi del conflitto e visualizza le dinamiche e lo sviluppo. I diversi angoli mostrano come le persone in conflitto siano motivate da aspetti diversi. Un conflitto può iniziare in qualsiasi angolo e i diversi elementi possono influenzarsi a vicenda fino a provocare un'escalation. La teoria è stata sviluppata dallo studioso Johan Galtung e può essere applicata ai conflitti tra individui, gruppi e anche nazioni.

Modello ABC/Triangolo del conflitto di Johan Galtung è un professore norvegese e uno studioso dei conflitti. Ha sviluppato questo modello negli anni '60.



Il modello ABC consiste in un triangolo in cui i diversi angoli rappresentano ciascuno un aspetto del conflitto.

Angolo A. Atteggiamenti, emozioni e pensieri

Questo angolo del conflitto rappresenta l'atteggiamento delle parti nei confronti dell'altro. Gli atteggiamenti sono influenzati dai pensieri e dai sentimenti che le diverse parti hanno su se stesse e sulla controparte, nonché dal modo in cui interpretano ciò che viene detto e fatto nel conflitto. Le parti hanno spesso percezioni ed esperienze diverse di ciò che è accaduto e perché; queste esperienze possono cambiare nel corso del conflitto. L'atteggiamento è influenzato anche dalle esperienze e in generale dal comportamento della parte in causa. Anche la motivazione e l'impegno delle parti per risolvere la conflittualità influiscono sull'angolo A.

I conflitti evocano emozioni e a loro volta li influenzano e li guidano. Le emozioni possono prendere il sopravvento sul conflitto stesso. In un conflitto, capita che la parte avversa venga dipinta come un nemico o caricaturata con qualità eccessivamente negative. Spesso tendiamo a spiegare il comportamento negativo degli altri come causato da difetti della loro personalità, piuttosto che come causato da circostanze esterne. I sentimenti forti ci portano a esagerare ciò che viviamo e a fraintendere. Quando siamo arrabbiati, abbiamo anche difficoltà a mettere in discussione la nostra posizione. Se il conflitto si concentra molto su questo aspetto, è possibile che i punti della questione passino in secondo piano, mentre semplicemente la parte avversa viene vista come il problema principale.

Esempio: La persona A è infastidita dalla persona B perché interrompe spesso e parla molto in ogni riunione. La persona A pensa che B non sia adatto per un team, un presuntuoso e un arrogante.

Angolo B. Comportamenti.

Questo aspetto del conflitto riguarda i comportamenti delle parti, cioè il modo in cui le parti comunicano e agiscono nel conflitto. Include le azioni, sia ciò che facciamo che ciò che non facciamo, ma anche ciò che diciamo verbalmente ed esprimiamo con il linguaggio del corpo. L'intonazione, le espressioni facciali, i gesti e la postura hanno una importanza maggiore di ciò che diciamo.

(Il 60 per cento del linguaggio del corpo, il 30 per cento della voce e il 10 per cento delle parole.)

I conflitti possono evocare sentimenti di disagio, paura e ansia. Alcune persone vivono questi sentimenti agendo in modo evasivo, trovando scuse, negando o fuggendo dalla disputa. Altri passano al contrattacco e affrontano la controparte con rabbia e aggressività.

Quando una parte vuole difendere la propria posizione, si ricorre spesso a espressioni forti. La necessità di mantenere la propria immagine e la fiducia in se stessi a volte ha la precedenza sulle relazioni con le altre persone. Un comportamento difensivo complica la gestione del conflitto e la comunicazione tra le parti coinvolte. Il comportamento di solito cambia nel corso del conflitto e può degenerare. Inoltre, molte persone vedono il proprio comportamento come una risposta inevitabile imposta dal comportamento della controparte, piuttosto che come un'interazione reciproca tra azioni e reazioni fra parti.

Esempio: La persona A non dice alla persona B che non sopporta quando B interrompe e prende il sopravvento durante le riunioni. Tuttavia, la persona A quando ciò accade, dopo la riunione, va a parlare con altre persone del gruppo di come B sia così egocentrico durante le riunioni.

Angolo C. La questione di fatto, dalla parola inglese "conflict" (conflitto).

L'angolo C riguarda il punto in questione, l'effettiva contraddizione tra due parti. La questione di fatto è un punto di partenza logico e comune del conflitto. La questione di fatto consiste in richieste ed esigenze incompatibili tra due parti e non è sempre esplicita o ovvia. Un conflitto può avere diverse questioni di fatto - che possono essere un fattore che contribuisce all'escalation del conflitto. L'elenco dei tipi comuni di conflitto (vedi sopra) mostra esempi tipici di motivazioni al conflitto.

Esempio: La persona A pensa che la persona B interrompa e non sia in grado di ascoltare durante le riunioni. La questione di fatto riguarda il bisogno di sentirsi una persona rispettata e apprezzata nel gruppo.

Escalation del conflitto

Comprendere le fasi del conflitto:

Anche se tutti i conflitti sono unici, esistono modelli generali di eventi che guidano il conflitto e di eventi che lo trattengono. Questi comportamenti di solito si manifestano senza che ne siamo consapevoli - reagiamo invece di agire, il che significa che spesso abbiamo certi schemi comportamentali in situazioni di conflitto a cui ci riferiamo. Il conflitto si inasprisce quando sperimentiamo che non viene dato supporto alle nostre richieste e gradualmente tendiamo ad inasprire il conflitto con la controparte.

Sapere come si inaspriscono i conflitti può fornire gli strumenti per gestirli in modo costruttivo. Riconoscendo i segnali di un conflitto che inizia a intensificarsi, si può scegliere deliberatamente di rinunciare ai comportamenti distruttivi e impedire che si inasprisca.

Diversi tipi di escalation:

Escalation emotiva: Emergono sentimenti forti, una discussione si trasforma in un litigio, ci agitiamo e ci comportiamo male, ma poi ci calmiamo. Questi conflitti sono temporanei, si riducono rapidamente e raramente causano danni permanenti alla relazione.

Cambiamento di atteggiamento: Il comportamento nel conflitto peggiora gradualmente, i nostri atteggiamenti verso la controparte e le nostre percezioni si aggravano e persistono. Un atteggiamento negativo nei confronti della controparte complica e riduce la motivazione per una gestione costruttiva del conflitto. I conflitti in cui le parti hanno cambiato il loro atteggiamento reciproco richiedono più tempo per essere superati e uno sforzo attivo da parte di tutti i soggetti coinvolti. Pertanto, bisogna fare attenzione a non danneggiare permanentemente i rapporti con le altre persone.

Ora potete pensare all'ultimo conflitto in cui siete stati coinvolti e riflettere su quale fase del modello di escalation avete sperimentato.

Le sette fasi della Scala di Escalation

La scala di escalation illustra come i conflitti si inaspriscano per gradi. Allo stesso modo, anche la riduzione del conflitto avviene gradualmente. Le parti coinvolte in un conflitto possono trovarsi in fasi diverse. In questa sede esamineremo le varie fasi dell'escalation e contemporaneamente presenteremo suggerimenti su come agire per affrontare ciascuna fase.

1. Tensione
2. Personificazione
3. Il conflitto si aggrava
4. Azione
5. L'Immagine del nemico
6. Aperta Ostilità
7. Separazione



Fase 1: tensione

Il conflitto si incentra intorno ad una causa.

Azioni:

- Definire la questione di fatto: il conflitto riguarda la stessa cosa per tutte le parti interessate?
- Accettare che la controparte possa avere una percezione diversa della situazione.
- Concentrarsi e distinguere tra la questione dei fatti e la persona.
- Siate chiari e basate le vostre argomentazioni su voi stessi. Per esempio, dite: "Ho bisogno di pace e tranquillità quando lavoriamo per potermi concentrare" piuttosto che "Sei fastidioso quando parli".

Escalation: Il conflitto raggiunge la fase successiva quando qualcuno si comporta in un modo che l'altra parte percepisce come inaccettabile.

Fase 2: Personificazione

La colpa e la persona diventano più importanti della causa. Gli attacchi e le difese personali rendono le parti emotivamente più coinvolte. Iniziano a formarsi cambiamenti di atteggiamento e la fiducia diminuisce. Più che risolvere il conflitto una parte vuole sopraffare l'altro.

Azioni:

- Tornate alla questione di fatto e concentratevi su quella.
- Chiedete scusa e fate un passo indietro se avete fatto un attacco personale.
- Spostate l'attenzione dall'altro a voi stessi. Per esempio, dite "Io penso/sento" piuttosto che "Ci sono molte persone che pensano che tu...".
- Non usate generalizzazioni come "sempre, sempre, mai, persone, uno" quando vi esprimete, come nell'esempio "Arrivi sempre in ritardo".
- Accettare le differenze dell'altro.

Escalation: Il conflitto raggiunge la fase successiva quando qualcuno si comporta in un modo che l'altra parte percepisce come inaccettabile.

Fase 3: il conflitto cresce

Quando l'attenzione si distoglie dalla causa originaria per concentrarsi sulla controparte, sulla persona, emergono altri problemi. Vengono tirate in ballo altre questioni. Spesso si tratta di vecchi e piccoli attriti che non erano considerati quando ancora il conflitto non si era manifestato.

Azioni:

- Concentrarsi sulla questione di fatto originale o su un'area di conflitto alternativa.
- Non continuare a cercare di risolvere altri problemi paralleli.
- In questa fase, è consigliabile l'intervento di una terza parte (neutrale) che faccia da mediatore e guidi la gestione del conflitto.

Escalation: Il conflitto raggiunge la fase successiva quando qualcuno si comporta in un modo che l'altra parte percepisce come inaccettabile.

Fase 4: Azione - le parti smettono di comunicare tra loro.

Se si lascia che la fase 3 continui, le parti riterranno inutile continuare a comunicare. Nessuno ascolta l'altro e la discussione gira a vuoto. L'interazione sociale si riduce se il conflitto si protrae a lungo. Quando non si comunica più verbalmente, ci si concentra maggiormente sul linguaggio del corpo e sul comportamento. Aumentano i malintesi e le interpretazioni

negative. Si parla l'uno dell'altro piuttosto che con l'altro. "Il "trash talk" dà luogo a "clan" e le altre persone possono essere incoraggiate a scegliere da che parte stare e a unirsi al conflitto. In questa fase, le parti sono più impegnate ad agire senza giustificare le proprie intenzioni all'altro. Questo comportamento è spesso percepito come offensivo.

Azioni:

- Continuare o riprendere la comunicazione con la controparte.
- Chiarite le intenzioni delle vostre azioni per evitare interpretazioni errate.
- In questa fase, una terza parte (neutrale) è di grande aiuto.
- Per aiutare le persone intorno a voi che sono coinvolte in un conflitto, dovete mantenere la vostra neutralità. Incoraggiate le parti a incontrarsi e a comunicare, invece di prendere posizione o di ascoltare le dicerie.

Escalation: Il conflitto raggiunge la fase successiva quando qualcuno si comporta in un modo che l'altra parte percepisce come inaccettabile.

Fase 5: L'Immagine del nemico

In questa fase, l'immagine negativa dell'interlocutore è diventata la realtà. L'altro è ora percepito come una persona meschina e stupida, piuttosto che come semplicemente la controparte. La percezione è esagerata e senza mezze misure. Il cambiamento di atteggiamento è un dato di fatto, che blocca i contendenti alle loro opinioni. Il conflitto deve essere "vinto" a tutti i costi. Rimane un po' di autocontrollo per paura di rendersi ridicoli agli occhi delle persone circostanti, ma la fiducia e la speranza di comprensione e solidarietà reciproca sono scomparse. Il conflitto è grave e prosciuga le energie.

Azioni:

In questa fase, le parti dipendono dall'aiuto di una terza parte (neutrale).

Escalation: Il conflitto raggiunge la fase successiva quando qualcuno si comporta in un modo che l'altra parte percepisce come inaccettabile.

Fase 6: Ostilità aperta

In questa fase, la controparte è percepita come un oggetto piuttosto che come un individuo e persona che soffre per il conflitto. Le parti mostrano apertamente i loro atteggiamenti negativi. Può assumere la forma di un attacco aperto, di minacce, di abusi umilianti o di aggressioni fisiche.

Azioni:

- In questa fase, le parti dipendono dall'aiuto di una terza parte (neutrale). È l'ultima possibilità di gestione del conflitto.

- Anche quando il conflitto è impossibile da risolvere, è possibile elaborarlo. Stabilire le posizioni definendo ciò che le diverse parti vogliono e non vogliono, nonché ciò a cui le parti sono disposte a rinunciare.

Escalation: Il conflitto raggiunge la fase successiva quando qualcuno si comporta in un modo che l'altra parte percepisce come inaccettabile.

Fase 7 Separazione

Le parti non possono più rimanere nello stesso ambiente. Una parte fugge o viene allontanata. Questo può accadere quando qualcuno lascia l'ambiente comune volontariamente o è costretto ad andarsene.

La cosa più importante per fermare e prevenire l'escalation è comunicare con l'altro. Ascoltare con l'obiettivo di capire l'altro. Accettare che si possano avere opinioni diverse.

Fonte: Johan Ydrén, Thomas Jordan.

Argomento B Strategie per la gestione dei conflitti e la mediazione

Gestione dei conflitti



Finora abbiamo parlato delle fonti comuni di conflitto, dei tipi degli elementi e delle fasi del conflitto. Ora siamo pronti a passare al modo in cui può essere gestito in modo costruttivo.

Gestendo i conflitti in modo chiaro e organizzato, si crea un clima nel gruppo buono e sano. In questi casi, i conflitti possono essere rafforzativi e positivi per il gruppo. Una forza potenzialmente positiva rafforza sia le persone che il gruppo. La gestione costruttiva dei conflitti previene lo stress e i malesseri, contrasta la pressione dei pari e le norme inibitorie secondo cui tutti dovrebbero pensare e agire allo stesso modo. Se gestiti bene, possono potenzialmente migliorare il clima del gruppo, costruendo al contempo la comunità e la solidarietà di gruppo.



Cosa significa gestione costruttiva dei conflitti?

La gestione costruttiva dei conflitti significa che si impara dal conflitto e si prendono le misure necessarie per gestire i problemi di fondo che hanno portato al conflitto. Detto questo, non ci sono garanzie che tutti i conflitti possano essere risolti in modo soddisfacente per tutte le parti coinvolte, ma le abilità di gestione dei conflitti possono comunque essere molto utili e fare una grande differenza (Jordan 2015, 10).

Gestione dei conflitti con l'aiuto del modello ABC/ Triangolo del conflitto

Quando abbiamo analizzato gli elementi del conflitto, abbiamo parlato del modello ABC/ Triangolo del conflitto. (Mostrare l'immagine con i punti riassuntivi per ogni angolo). Ora torneremo a quel modello, ma questa volta approfondiremo il modo in cui un conflitto può essere gestito, concentrandoci sui diversi aspetti del conflitto.

Osservando il conflitto dai diversi angoli del triangolo, si può avere una visione d'insieme e capire da quale parte del conflitto si può partire per una gestione costruttiva. Il primo passo consiste nell'individuare la posizione del conflitto rispetto ai diversi angoli del modello ABC. L'attenzione si concentra su una questione di fatto (una contraddizione), sui comportamenti o sulle emozioni e gli atteggiamenti?

Quando il conflitto si concentra sugli atteggiamenti:

Se gli atteggiamenti e le emozioni negative sono al centro del conflitto, le parti devono elaborare e comprendere il loro atteggiamento reciproco.

- Riconoscere l'esistenza di un conflitto e considerarlo come un problema comune alle parti.
- Concentrarsi sulla creazione di un quadro chiaro e di un'atmosfera tranquilla prima di discutere la questione dei fatti (la causa).

- Ascoltate e cercate di capire il punto di vista dell'altro. È un prerequisito per la risoluzione dei conflitti.
- Chiedetevi perché e come vi sentite e cercate di esprimerlo a parole, anche se difficile cercato di farlo.

Quando il conflitto si concentra sul comportamento:

Se il conflitto è caratterizzato da un comportamento distruttivo di una parte o di una delle parti, il primo passo dovrebbe essere quello di ridurre al minimo o eliminare i comportamenti distruttivi.

- Chiedete scusa e fate un passo indietro se avete fatto un attacco personale.
- Cercate di concentrarvi sulla questione dei fatti: lasciate che le parti esprimano a parole ciò che riguarda effettivamente il conflitto.

Quando il conflitto si concentra sulla questione di fatto (la causa):

- Se la causa non fosse evidente o esplicitamente dichiarata, il primo passo dovrebbe essere quello di indagare su quali bisogni e interessi delle parti coinvolte interessano. È comune aspettarsi che gli altri comprendano i propri pensieri e sentimenti senza che ciò venga comunicato.
- Dovete essere chiari e parlare dei vostri punti di vista, anche se vi sembra scomodo o difficile.
- Ascoltate e cercate di capire il punto di vista dell'altro.

Stili di gestione dei conflitti

Ogni conflitto è unico e le persone si comportano in modo diverso. Nonostante ciò, le persone tendono a gestire i conflitti secondo cinque stili. Gli stili di conflitto possono essere classificati in base a una scala di attenzione per i propri interessi (asse verticale) e per gli interessi dell'altra parte (asse orizzontale):

- Competizione
- Collaborazione
- Compromesso
- Fuga
- Adeguamento

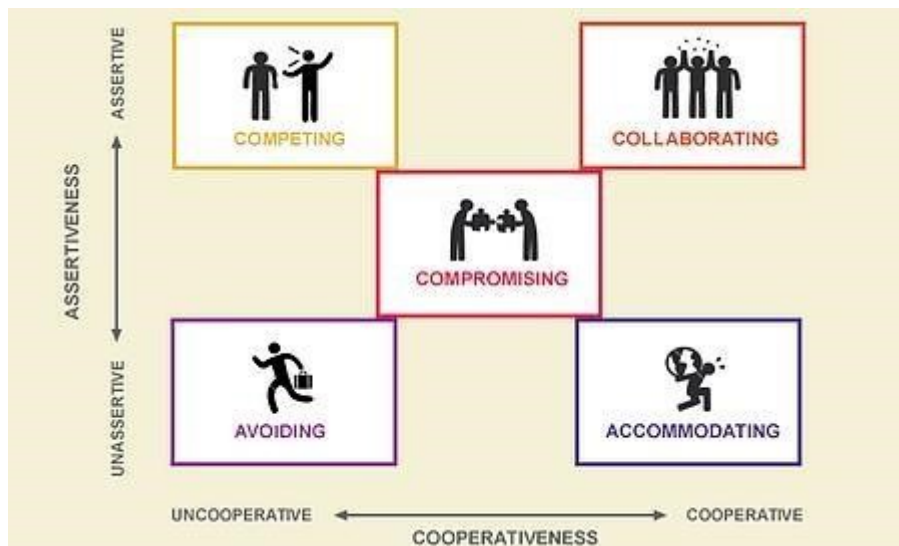


Immagine presa da: <https://learn.g2.com/conflict-management-styles>

Le persone possono mescolare gli stili di gestione nelle diverse fasi di un conflitto. Tuttavia, a seconda dell'attitudine, dell'esperienza e della personalità, molte persone tendono a preferire uno o due stili di gestione del conflitto rispetto ad altri. Una parte importante della gestione costruttiva dei conflitti è la consapevolezza e la comprensione dei propri e altrui comportamenti.

Competizione

Significa che:

- Una parte si preoccupa solo dei propri interessi e cerca di “vincere”.

Svantaggi

- Può portare a un'escalation se anche l'altra parte utilizza lo stesso approccio.
- I bisogni e gli interessi degli altri vengono scavalcati e quindi il problema di fondo può rimanere e svilupparsi in un secondo momento in un nuovo conflitto.
- Può creare un cattivo clima di gruppo e influire negativamente sulle relazioni.

È utile:

- Quando è necessario prendere decisioni rapide o in situazioni di crisi che richiedono un'azione immediata.
- Quando un leader lo fa per porre fine a conflitti che non possono essere risolti con il dialogo o la discussione.

Fuga:

Significa che:

- Una parte ignora, evita, o si allontana fisicamente dal conflitto nella speranza che scompaia da solo.
- Una parte rimanda il confronto sulle questioni importanti.
- Una parte fa riferimento a regole formali per risolvere il conflitto (gestione impersonale).

Svantaggi:

- Una parte trascura gli interessi propri e quelli della parte avversa.
- Il conflitto rimane e può aggravarsi se si lascia che continui.

È utile:

- Per questioni banali o periferiche.
- Quando le conseguenze negative della gestione dei conflitti superano i vantaggi.
- Quando il conflitto richiede maggiori informazioni prima di poter prendere una decisione.
- Quando ci sono altri problemi a cui dare la priorità e se è possibile rimandare la gestione del conflitto.

Compromesso

Significa che:

- Le parti si impegnano in negoziati che portano a una soluzione accettabile ma non ideale. Le parti danno e prendono in modo che nessuno ottenga ciò che vuole o perda tutto.
- Una soluzione equa.

Svantaggi:

- Nessuna delle due parti riesce a soddisfare pienamente i propri bisogni e interessi.
- Non necessariamente indaga o risolve le cause del conflitto.

È utile:

- Quando gli altri stili hanno fallito.
- Quando le parti vogliono raggiungere una soluzione per motivi di urgenza. Il compromesso non richiede una discussione o un'elaborazione più lunga del conflitto.
- Dare un po' di respiro in un conflitto in previsione di una soluzione collaborativa.

Adeguamento

Significa che:

- Una parte si adegua ai desideri della parte avversa e ignora i propri interessi.

Svantaggi:

- Non si affrontano i problemi e le questioni importanti.
- Una parte trascura i propri interessi.

È utile:

- Quando una parte si rende conto che l'altra ha ragione.
- Quando l'armonia della relazione è considerata più importante dei punti di vista e delle opinioni personali.

Collaborare

Significa che:

- Una parte si preoccupa molto degli interessi di entrambe le parti e cerca di trovare una soluzione che tutti i soggetti coinvolti sentano come rispondente alle loro esigenze. Fornisce capacità di gestione costruttiva dei conflitti.

Svantaggi:

- Richiede molto tempo.

È utile:

- Quando c'è tempo e quando le parti vogliono una soluzione che vada bene per tutti.
- Quando due punti di vista sono ugualmente importanti e un compromesso non è possibile.

Argomento C - Cause e radici dei conflitti e fattori che li prevengono



Bisogni umani che causano frustrazione quando sono bloccati e non soddisfatti

Equità	Fiducia	Il rispetto
Conferma	Intelligibilità	Stimolo
Carico di lavoro ragionevole	Solidarietà	Autonomia

- Rispetto: mi sento rispettato?
- Fiducia: ho fiducia nei membri del mio gruppo?
- Conferma: la mia prestazione è sufficiente?
- Intelligibilità: cosa ci si aspetta che faccia?
- Stimolo - mi sto evolvendo nelle mie attività, li trovo interessanti e piacevoli?
- Autonomia - mi viene dato lo spazio di operare e anche di influenzare il gruppo?
- Solidarietà - mi sento integrato con gli altri membri del gruppo?
- Carico di lavoro ragionevole - la situazione lavorativa è sostenibile?

Tipi comuni di conflitto:

- *Conflitto di distribuzione* - Come devono essere distribuiti il tempo e le risorse all'interno del gruppo? In un conflitto di distribuzione, le parti sono in disaccordo sulla distribuzione dei compiti e sulla loro durata.
- *Conflitto di posizione* - Come dovrebbero essere distribuiti i ruoli e le responsabilità? A chi dovrebbe essere assegnato un ruolo o un compito migliore/peggiore? Quale parola ha più peso? Nei conflitti di ruolo, solo una parte può o deve assumere il ruolo o la responsabilità.

- **Conflitto di struttura** - Quali sono i quadri, l'ordine delle priorità e le routine da applicare? Nei conflitti di struttura, le parti sono in disaccordo sull'organizzazione. Ad esempio, possono riguardare la struttura organizzativa, l'ordine di delega, l'autorità, i processi decisionali, gli obiettivi e i metodi.
- **Conflitto comportamentale** - Come dobbiamo comportarci? Quali stili di comunicazione e quali modi di impegnarsi sono considerati validi?
I conflitti comportamentali riguardano le norme proprie del gruppo. Quale modo di comportarsi è accettabile e quale no, sia in relazione agli incarichi di lavoro, sia nei confronti dei membri del gruppo e degli altri al di fuori dell'associazione. Per esempio, quanta responsabilità una persona si assume per gli incarichi, il ritmo di lavoro e il trattamento degli altri.
- **Conflitto di valori** - Cosa è importante per i membri dell'associazione? Cosa è giusto o sbagliato, cosa funziona e cosa no?
Nei conflitti di valore, le parti sono in disaccordo su quale prospettiva debba essere il principio guida del gruppo. I membri possono sperimentare di non poter fare ciò che considerano il cuore (ciò che è stimolante o piacevole) del loro impegno a causa della pressione o della mancanza di risorse.



Fattori che prevenziono il conflitto

Anche se i conflitti possono essere a volte costruttivi, di per sé non vanno incoraggiati. I conflitti sorgono nella maggior parte dei gruppi, ma possono essere prevenuti con un buon clima di lavoro. I seguenti fattori prevengono i conflitti:

- Buone relazioni in cui proviamo empatia e rispetto per l'altro. Le relazioni si sviluppano quando ci conosciamo. Non sottovalutate le pause caffè o le attività sociali con gli altri membri del gruppo/associazione.
- Comunicazione franca - quadri di riferimento chiari e consolidati per la comunicazione. Ad esempio, può essere definita da regole di riunione scritte di comune accordo. Assicurarsi che ci sia un forum per il dialogo, al fine di gestire le tensioni e i conflitti incipienti in una fase iniziale. Ad esempio, potrebbe avvenire sotto forma di tavole rotonde periodiche in concomitanza con le riunioni del consiglio di amministrazione.
- Ascoltare con l'obiettivo di cercare di capire l'altro.
- Obiettivi chiari e comuni riducono la competizione all'interno del gruppo. Tutti sono d'accordo su quale sia la missione, quali siano gli obiettivi e il modo per raggiungerli? Ricordate regolarmente al gruppo gli obiettivi e la missione. Festeggiate gli obiettivi e i progetti realizzati: questo crea solidarietà nel gruppo.
- Definire ruoli, regole e aspettative all'interno del gruppo.

3.(B) Apprendimento guidato

Concetti, teorie e approfondimento dei concetti chiave: diversi tipi, gestione, cause, escalation e fattori che prevengono i conflitti. Include: casi di studio, apprendimento tra pari, gioco di ruolo, esercitazioni e discussioni di gruppo.

Argomento A: Casi di studio: Escalation dei conflitti:



Istruzioni:

Lavorate a coppie. Ognuno scrive un conflitto in una fase specifica (non menzionare la fase) o un conflitto della propria esperienza o immaginario.

Le coppie si scambiano gli appunti e l'altra persona cerca di identificare in quale fase si trova il conflitto.

Ripetere e discutere come agire nelle diverse situazioni e fasi del conflitto.

Strumento di supporto: "Sette fasi di escalation del conflitto" dalla parte teorica.

Argomento B: Esercizio - gioco di ruolo: diversi stili di gestione dei conflitti



Istruzioni:

Assegnate a ogni coppia una lettera, A o B, e date loro anche una carta del gioco ruolo. Sulle carte sono scritti diversi stili di gestione dei conflitti che le coppie dovranno seguire. Ogni coppia deve leggere uno scenario di conflitto e poi cercare di risolverlo in base allo stile di gestione dei conflitti assegnato.

La discussione viene interrotta dopo 5 minuti. Alla coppia viene consegnata una nuova carta del gioco di ruolo e dovranno cercare di risolvere il conflitto con un nuovo stile di gestione dei conflitti.

Dopo altri 5 minuti, il gioco di ruolo viene interrotto per una discussione comune con l'intera classe. Come pensano che le diverse coppie abbiano risolto il conflitto la prima volta? È andata diversamente quando hanno ricevuto nuove carte di ruolo? Se sì, perché? Quali carte di ruolo avevano? Quali fattori sono stati cruciali per la risoluzione del conflitto nei casi in cui le coppie hanno avuto successo? Quali fattori sono stati cruciali nei casi in cui il conflitto non è stato risolto?

Carte per il gioco di ruolo

Accogliente

Una parte si adegua ai desideri della parte avversa e ignora i propri interessi.

Fuga

Una delle due parti cerca di ignorare, di ridere, di evitare e di rimandare il conflitto.

Compromesso

Una parte cerca di trovare una soluzione accettabile in modo che entrambe le parti soddisfino in parte i propri interessi. Nessuna delle parti coinvolte ottiene ciò che vuole né perde tutto.

Competizione

Una parte si preoccupa solo dei propri interessi e cerca di “vincere” il conflitto.

Collaborazione

Una parte si preoccupa molto degli interessi di entrambe le parti e cerca di trovare una soluzione che tutti i soggetti coinvolti sentano rispondente alle loro esigenze.

Scenario di conflitto:

Nell'organizzazione, si pianifica e si prepara un evento. Si costruirà un palco, si installerà l'illuminazione, si preparerà un buffet e si decorerà la sala.

Quando i ruoli sono stati assegnati, la persona A nota che la distribuzione dei compiti è stereotipata tra uomini e donne. La persona A fa notare al gruppo che se vogliamo avere uno spirito democratico e critico nei confronti delle norme nell'associazione, dovranno riassegnare i compiti in modo che non siano stereotipati per genere.

La persona B non è d'accordo e pensa che ognuno debba svolgere i compiti che preferisce. Cosa c'è di più democratico che scegliere effettivamente il compito che ci sembra più entusiasmante da fare?

Cercate di risolvere il conflitto in base alla vostra carta di ruolo e al vostro stile di gestione dei conflitti.



Resoconto

- Cosa hanno risposto tutti i membri del gruppo? Le risposte sono diverse? Se sì, in che modo?
- Come possiamo migliorare l'esperienza della cultura collaborativa? Quali misure concrete può adottare il gruppo per migliorare la cultura del problem solving?

Argomenti B e C. Esercizio: Diversi stili di gestione dei conflitti, prevenzione dei conflitti quando si lavora con gli adulti migranti



Istruzioni:

Nell'ambito dell'orientamento/insegnamento, saper comprendere le persone e farsi rapidamente un'idea di chi si ha di fronte è un'abilità importantissima. Trasforma l'incontro con la controparte in un'opportunità per intravedere un potenziale problema/minaccia/opportunità e il modo in cui deve essere gestito. È uno degli elementi costitutivi di una relazione professionale. Come educatori, incontrerete diversi tipi di interlocutori. Anche se appartengono allo stesso gruppo "adulti migranti", hanno background, personalità ed esperienze diverse. Essere in grado di identificare con chi si ha a che fare permette di sviluppare la giusta strategia per massimizzare le interazioni con loro.

Il formatore deve fornire una descrizione generale della comunicazione e spiegare che ogni migrante ha aspettative, esigenze e possibilità diverse, anche se appartiene allo stesso gruppo target.

I partecipanti sono invitati a descrivere una situazione in cui hanno dovuto affrontare conflitti completamente diversi e come hanno gestito le situazioni. Sono invitati a utilizzare la propria esperienza nelle interazioni quotidiane con i migranti e a confrontare gli approcci e le risposte comuni e diverse.



- Dopo il brainstorming, il formatore parla dei conflitti più comuni e il modo in cui normalmente rispondiamo ad essi.
- Discussione di gruppo su strategie e consigli su come trattare con clienti diversi. Il formatore incoraggia i partecipanti a rispondere ai seguenti argomenti:
- Quali sono le condizioni importanti per poter conoscere meglio i singoli interlocutori?
- Come possono i professionisti gestire queste situazioni?
- Il formatore spiega che gli educatori devono lavorare centrati sul migrante, in relazione ai bisogni specifici e alle possibilità dello stesso.

Argomento C: Discussione di gruppo - Tipi comuni di conflitti



Lavorate in gruppo. Ognuno fa un elenco dei tipi di conflitto più comuni in base alla propria esperienza di lavoro con i migranti adulti. Se possibile, fornite un esempio di conflitto relativo a ciascuno dei diversi tipi (per esperienza personale o immaginaria). Elencateli da 1 a 5.

Confrontarsi con gli altri membri del gruppo e discutere. Applicare le strategie di gestione dei conflitti apprese e discutere su come agire nei diversi scenari.

Conflitto di posizione

Conflitto di struttura

Conflitto di distribuzione

Conflitto di valori

Conflitto comportamentale

Argomento C: Discussione di gruppo - Cause dei conflitti



Istruzioni:

– Considerare i bisogni che portano alla frustrazione quando non vengono soddisfatti, a partire dalla parte teorica.

Domande al gruppo:

- Pensate di avere avuto esperienze personali di frustrazione in uno degli esempi riportati.
- Come pensate che questo si adatti ai migranti adulti nella loro situazione?
- Cosa cambierà nel nostro comportamento come educatori nei confronti dei migranti adulti se consideriamo questi aspetti.

Argomento C: Fattori che prevengono i conflitti



Istruzioni:

Ripetete i cinque fattori importanti che prevengono i conflitti. Come potete applicarli alla vostra situazione lavorativa come educatori. Ognuno scrive un elenco con suggerimenti concreti, tratti dalla propria esperienza o da proposte. Ognuno lo presenta al gruppo e gli altri danno un feedback. Discutete ulteriormente nel gruppo in merito alle sfide e alle opportunità offerte dai suggerimenti proposti.

Strumento di supporto: "Fattori che prevengono i conflitti" della parte teorica.

Buone relazioni in cui proviamo empatia e rispetto per l'altro.

Comunicazione aperta - quadri di riferimento chiari e consolidati per la comunicazione.

Ascoltare con l'obiettivo di cercare di capire l'altro.

Definire ruoli, regole e aspettative

Obiettivi chiari e comuni

3.C Apprendimento esperienziale

Argomenti A, B e C: esercitazione pratica sul posto di lavoro in caso di conflitto



Istruzioni:

Quando si è sul posto di lavoro, questo esercizio rappresenta dodici passi per l'applicazione di una gestione costruttiva dei conflitti:

1. Riconoscere e accettare l'esistenza di un conflitto. Considerare il conflitto come un compito comune da risolvere in modo costruttivo. Ricordate che i conflitti possono creare cambiamenti positivi.
2. Gestire il conflitto, il prima possibile: crea condizioni migliori per risolverlo prima che si intensifichi e si inasprisca.
3. Le persone possono assumere una posizione difensiva nella speranza di essere capite e nel timore che i loro bisogni e interessi vengano minacciati. Pertanto, è necessario creare uno spazio per la fiducia e la sicurezza nel dialogo reciproco, ad esempio:
 - Ci rispettiamo a vicenda, anche se non siamo d'accordo.
 - Siamo onesti su come ci sentiamo e su ciò che pensiamo.
 - lasciamo parlare senza interrompere.
 - L'obiettivo è quello di risolvere il conflitto senza un'ulteriore escalation.
4. Discutere faccia a faccia e lasciare che tutte le parti parlino.
 - Siate onesti e chiari riguardo ai vostri pensieri e alle vostre emozioni.
 - Partite da voi stessi e sostenete le vostre opinioni ed emozioni. Dite "Io penso/sento" piuttosto che "Ci sono molte persone che pensano che...".
 - Distinguere tra il fatto e la persona. Dite "Ho bisogno di pace e tranquillità quando lavoriamo individualmente e sono infastidito dalle tue chiacchiere" piuttosto che "Mi dai fastidio quando chiacchieri".
 - Non utilizzate generalizzazioni come "sempre, mai, persone, uno", come nell'esempio "Sei sempre in ritardo".
 - Non fate mai supposizioni sulla controparte. Dovete invece chiedere direttamente all'interlocutore cosa pensa e cosa prova. Attenetevi ai fatti.
5. Spesso in un conflitto agiamo e reagiamo con la forza dell'abitudine: ricordate che non dovete agire nel modo in cui agite di solito.
 - Controllate le vostre emozioni per un momento e pensate a come volete gestire la situazione. Che cosa provo? Perché mi sento così? Voglio sentirmi e reagire in questo modo? Per evitare l'escalation del conflitto, è importante ricordare a voi stessi che esistono modi costruttivi di gestire il conflitto.

Avete paura del conflitto?

- Disinnescare il conflitto: considerarlo come un compito comune che può essere gestito e che può portare a uno sviluppo positivo.
- Affrontare il problema. Far finta che il problema non esista o semplicemente nascondere sotto il tappeto non fa scomparire il conflitto. In parte, vi fa soffrire inutilmente e, in parte, può causare attriti nelle dinamiche di gruppo, che possono avere un impatto negativo sull'intero gruppo.
- Ricordate: "Non si rovina l'umore, l'umore è già stato rovinato".

Siete "esplosivi" nei conflitti?

- I conflitti spesso causano una visione "a tunnel" e, se siamo arrabbiati, spesso abbiamo difficoltà a mettere in discussione la nostra esperienza. Non cedete al desiderio di vendicarvi con un comportamento ancora peggiore se la controparte si è comportata male.
 - Spiegate che siete turbati e chiedete una pausa per calmarvi se avete difficoltà a controllare le vostre emozioni e reazioni.
6. Raggiungere un accordo sulla causa. Indagare le cause del conflitto facendo ascoltare, ripetere e riassumere alle diverse parti l'esperienza dell'altro. È importante avere una percezione comune del conflitto.
 - Porre domande chiarificatrici, come ad esempio: "Ho capito bene se...?" e "Intende dire che...?".
 - Cercate di non interrompervi a vicenda. È meglio correggere dopo, nel caso in cui si voglia cambiare, aggiungere, correggere o confermare l'interpretazione.
 - Sforzatevi di ascoltare per capire la controparte invece di convincerla che avete ragione. Ascoltare ed essere ascoltati fa guadagnare rispetto e porta alla riconciliazione.
 7. Accettare e rispettare che l'altra persona non condivida la stessa visione della situazione. Il nostro bagaglio unico di esperienze, bisogni e valori influisce sulla nostra comprensione e interpretazione e sul nostro modo di gestire il conflitto.
 8. Chiedere scusa quando è necessario. Ammettere i propri errori.
 9. Esistono documenti politici o regole comuni a cui fare riferimento? Il riferimento a regole chiare può facilitare la gestione dei conflitti.
 10. Chiedere l'aiuto di una terza parte (neutrale) che possa condurre la discussione se le trattative sono fallite o se il conflitto si è inasprito al punto da non poter andare avanti nella gestione del conflitto.
 11. Creare un piano d'azione scritto con misure e obiettivi concreti. È importante stabilire una scadenza per il completamento del piano d'azione.
 - Raggiungere un accordo sullo scopo della gestione dei conflitti.
 - Discutete le proposte di soluzione e classificatele in base al loro grado di realismo e praticabilità.
- Valutate come è andata con il piano d'azione e la gestione del conflitto. Il conflitto è stato risolto? I problemi sono scomparsi? C'è ancora qualcosa di cui occuparsi?

12. Quando il conflitto non può essere risolto, è possibile elaborare la situazione conflittuale. Chiarire le posizioni definendo ciò che le diverse parti vogliono, ciò che non vogliono e ciò a cui possono rinunciare e definire i limiti di ciò che può essere tollerato.



"Ricordate che la gestione dei conflitti richiede pratica e che dobbiamo fermarci e ricordare a noi stessi che ci sono altri modi di agire quando i conflitti causano una visione a tunnel" (Johan Ydrén).

Argomenti B e C: Esercizio esperienziale: gestione dei conflitti quando si lavora con migranti adulti



Istruzioni:

Il formatore concede 45 minuti come tempo di preparazione per ripetere i contenuti della parte teorica.

- In piccoli gruppi i partecipanti tracciano una mappa delle differenze culturali tra uno o due migranti provenienti da un altro Paese e il Paese ospitante e quali tipi di conflitti sorgono di solito durante l'incontro con un educatore.
- Discutete in un grande gruppo se riconoscono i conflitti descritti dalle loro esperienze personali.
- Il formatore facilita la discussione utilizzando le seguenti istanze:
 - Analizzare le differenze culturali tra uno dei migranti e il vostro paese.
 - Quali sono i conflitti più comuni che si verificano?
 - Per quanto riguarda il coaching, pensa che una conoscenza specifica sia più rilevante per il tipo di background culturale? Perché? Perché no?
 - Riassumete come scegliereste di risolvere i diversi conflitti.





I mediatori culturali hanno a che fare con individui con background culturali diversi. Il modello dimostra che a volte non siamo consapevoli dell'influenza che il nostro background culturale ha sul nostro approccio. Pertanto, è utile guardare le persone da una prospettiva diversa, offrendo supporto e spiegazioni quando necessario.

Argomenti A, B e C: compiti pratici per prevenire i conflitti



Istruzioni: Prevenite i tipi di conflitto più comuni completando i seguenti compiti. È un passo importante per migliorare il clima di lavoro nel gruppo e per creare le basi per un gruppo ben funzionante. Documentate tutto per iscritto e tenetelo in un luogo accessibile a tutti.

- Definire come distribuire il tempo e le risorse all'interno del gruppo/tra voi e il migrante adulto, per evitare conflitti di distribuzione.
- Definire la distribuzione dei ruoli e delle responsabilità; deve essere chiaro chi fa cosa e quali responsabilità sono incluse in ciascun ruolo, per evitare conflitti di ruolo.
- Definite quali sono le routine, i quadri e gli standard che si applicano. Dovrete includere le regole che disciplinano il comportamento reciproco all'interno del gruppo/tra voi e l'adulto migrante, nonché le regole che disciplinano il trattamento reciproco al di fuori del gruppo. Raggiungere un accordo sul tipo di impegno che ci si aspetta dai membri e sugli stili di comunicazione da applicare per evitare conflitti strutturali.
- Definire ciò che è importante per il proprio gruppo/il migrante adulto. Scrivere gli obiettivi, lo scopo e la visione del lavoro. Quale approccio dovrebbe servire da guida? Cosa è giusto o sbagliato, buono o cattivo? Una visione comune previene i conflitti di valore.



4. Valutazione formativa



Discussione di gruppo: Discutere il punto di vista del gruppo sulla gestione dei conflitti.



Domande al gruppo (riflessione individuale o discussione a coppie):

- Cosa fate di solito quando c'è un conflitto? Avete parlato di come affrontarlo? Avete delle strategie personali per la gestione dei conflitti?
- Perché è utile saper gestire i conflitti? È rilevante?
- Quali sono le lezioni più importanti che avete imparato nella gestione dei conflitti?

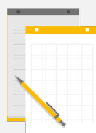
Discussione di gruppo: Diversi stili di gestione dei conflitti



Domande al gruppo (riflessione individuale o discussione a coppie):

- Tendete a utilizzare un particolare stile di gestione dei conflitti?
- Preferite utilizzare diversi stili di gestione dei conflitti a seconda della situazione e del ruolo (lavoro, casa o relazioni diverse)?
- Qualcuno degli stili di gestione dei conflitti è più facile o più difficile? Perché

Riflessione:



- Diversi stili di gestione dei conflitti sono adatti a situazioni diverse. La pratica e l'utilizzo dei diversi stili vi offre una maggiore capacità di adattamento alla situazione.
- Se avete la tendenza a scegliere sempre determinati stili di gestione dei conflitti, questo può limitarvi nella vostra pratica lavorativa.

- La prossima volta che sarete coinvolti in un conflitto, riflettete se è così che volete sentirvi, reagire e agire. Potete riflettere, rivedere criticamente e in qualche misura cambiare il vostro approccio e comportamenti.

-Ancora una volta, potete riflettere se avete già avuto a che fare con un conflitto nel gruppo riguardante uno dei tipi menzionati. È importante portare con sé questa riflessione per poter affrontare e/ o per prevenirli in futuro.

Riassunto:

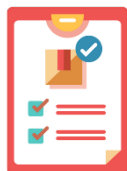


Lavorate in coppia. Scrivete in 100 parole un riassunto di ciò che avete imparato durante la formazione. Leggetelo all'altra persona e discutetene.

- Quali sono le cose più importanti?
- Cosa c'è di nuovo?
- Cosa avete intenzione di cambiare nella vostra attività e nell'organizzazione?

Valutazione sommativa

Strumento di autovalutazione



Valutazione quantitativa:

Domanda 1	
Cosa c'è di vero nei conflitti?	
Segnate la risposta corretta spuntando (+) all'interno della parentesi.	
()	I conflitti sono sempre distruttivi e portano a stress e malessere.
()	I conflitti possono essere costruttivi, se gestiti bene.
Domanda 2	
Cosa rappresenta l'"ABC" nel triangolo del conflitto?	
Selezionate la risposta corretta tra le opzioni sottostanti aggiungendo un simbolo più (+) o meno (-) all'interno delle parentesi.	
()	A = Atteggiamenti B = Essere aperti C = Conflitto
()	A = Animosità B = Comportamento C = Conflitto
()	A = Atteggiamenti B = Comportamento C = Cause – questioni di fatto
Domanda 3	
Indicare almeno quattro delle fasi dell'escalation del conflitto.	

>
>
>
>
>
>
>
>

Domanda 4	
Quali sono i cinque stili di risoluzione più comuni?	
Selezionate la risposta corretta tra le opzioni sottostanti aggiungendo un simbolo più (+) o meno (-) all'interno delle parentesi.	
()	<ul style="list-style-type: none"> ● Competizione ● Collaborazione ● Compromesso ● Fuga ● Adeguamento
()	<ul style="list-style-type: none"> ● Vincente ● Diplomatico ● Proiezione ● Collaborazione ● In competizione

Domanda 5	
Cosa c'è di vero nella gestione dei conflitti secondo il modello ABC se il conflitto si concentra sugli atteggiamenti?	
Selezionate una o più risposte corrette tra quelle indicate di seguito aggiungendo un simbolo più (+) all'interno delle parentesi.	
[]	Ascoltare e cercare di capire la prospettiva dell'altro
[]	Concentrarsi sulla causa
[]	Creare un quadro chiaro e un'atmosfera sicura per poter discutere la causa.
[]	Scusarsi innanzitutto per il proprio comportamento

Domanda 6	
Indicare sette bisogni umani che portano alla frustrazione quando non vengono soddisfatti.	
>	
>	
>	
>	
>	
>	

Domanda 7	
Quali sono i tipi di conflitto più comuni?	
Selezionate la risposta corretta tra le opzioni sottostanti aggiungendo un simbolo più (+) o meno (-) all'interno delle parentesi.	
()	Posizione, comportamento, distribuzione, struttura
()	Distribuzione, posizione, struttura, comportamento, valori
()	Valori, distribuzione, comportamento

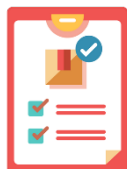
Domanda 8	
Cosa fate se scade sempre nei conflitti?	
Selezionate la risposta corretta tra le opzioni sottostanti aggiungendo un simbolo più (+) o meno (-) all'interno delle parentesi.	
()	Lasciate che i vostri sentimenti vengano fuori, tutte le espressioni sono ok
()	Spiegate che siete arrabbiati e chiedete una pausa.
()	Tieni tutto dentro di te

Auto-riflessione (valutazione qualitativa)



Rispondere alle domande:

- Quali conflitti avete sperimentato lavorando con migranti adulti e come li affrontereste?
- Come pensi che i diversi bisogni dei migranti che non vengono soddisfatti, influiscano sull'insorgere di conflitti?
- Quale gestione dei conflitti pensi sia opportuno applicare quando si lavora con migranti adulti?
- Come hai cercato di prevenire i conflitti quando hai lavorato con adulti migranti e come hai potuto migliorare la tua strategia?



Autovalutazione: L'educatore e l'associazione hanno un corretto approccio alla risoluzione dei problemi?

Contrassegnate con un cerchietto l'alternativa che ritenete più adatta.

1. Risoluzione dei problemi					
Quando sorgono problemi sono certo che, grazie a un dialogo costruttivo, riusciremo a trovare una soluzione.	Non è affatto vero 1	Vero fino a un certo punto 2	In parte vero 3	Vero in larga misura 4	Sempre vero 5
2. Rispetto					

Quando il mio studente/adulto migrante ha delle rimostranze e bisogni, può contare sul fatto che verrà trattato con rispetto e interesse.	Non è affatto vero 1	Vero fino a un certo punto 2	In parte vero 3	Vero in larga misura 4	Sempre vero 5
3. Insegnamento					
La mia associazione è caratterizzata dal desiderio di garantire un'attività di alta qualità. Accogliamo con favore i disaccordi e le opinioni critiche, perché possono dare stimoli per migliorare e imparare.	Non è affatto vero 1	Vero fino a un certo punto 2	In parte vero 3	Vero in larga misura 4	Sempre vero 5
4. Adegamento					
Lo studente/adulto migrante può essere certo della nostra capacità di adattamento se ha richieste ed esigenze particolari dovute a differenze individuali in termini di condizioni di vita e personalità.	Non è affatto vero 1	Vero fino a un certo punto 2	In parte vero 3	Vero in larga misura 4	Sempre vero 5
5. Incontro					
Nell'incontro con l'adulto migrante, ci riuniamo e socializziamo alla pari, indipendentemente dalle differenze individuali in termini di condizioni di vita, personalità e ruolo.	Non è affatto vero 1	Vero fino a un certo punto 2	In parte vero 3	Vero in larga misura 4	Sempre vero 5
6. Chiedere prima					

Non do giudizi affrettati sugli altri. Se qualcuno dice qualcosa che sembra stupido o strano, cerco prima di tutto di capire ciò che è stato detto.	Non è affatto vero 1	Vero fino a un certo punto 2	In parte vero 3	Vero in larga misura 4	Sempre vero 5
7. Tolleranza					
Ho un alto livello di tolleranza perché a volte le persone commettono errori e sbagliano, e quindi il migrante adulto può sbagliare senza rischiare di essere incompreso.	Non è affatto vero 1	Vero fino a un certo punto 2	In parte vero 3	Vero in larga misura 4	Sempre vero 5
8. Disponibilità al cambiamento					
Sono desideroso di garantire un'attività di alta qualità e di dedicarmi a ciò di cui il nostro mondo ha bisogno. Pertanto, ho un atteggiamento positivo nei confronti di una rivalutazione e di un cambiamento dei metodi di lavoro e delle priorità.	Non è affatto vero 1	Vero fino a un certo punto 2	In parte vero 3	Vero in larga misura 4	Sempre vero 5

2. Area di apprendimento Uguaglianza

Unità di apprendimento 2.1. Imparzialità

1. Introduzione

L'obiettivo del modulo è quello di evitare l'insorgere di comportamenti distorti degli operatori che lavorano con i migranti con bassa scolarità e di agire sulla base di un approccio imparziale rivolto all'individuo, del gruppo e dell'organizzazione. In questo modo, si mira a stabilire una comunicazione sana con i rifugiati, i migranti e i richiedenti asilo nei Paesi di accoglienza e aumentare la qualità del servizio espletato.

Il programma di apprendimento consiste in 25 ore di formazione, di cui 7,50 ore di autoapprendimento, 7,50 ore di apprendimento guidato e 10 ore di apprendimento esperienziale. Vengono messi a disposizione anche strumenti per la valutazione formativa e la valutazione sommativa.

2. Tabella sinottica

Modulo N°2.1.	
Nome del modulo	Area di apprendimento Uguaglianza - Imparzialità
Obiettivi del modulo	L'obiettivo di questa unità è quello di rendere le persone consapevoli dei comportamenti eventualmente non adeguati nei confronti dei migranti con basso livello di istruzione e di sviluppare un approccio imparziale e corretto. In questo modo, si mira a integrare socialmente ed economicamente i rifugiati, i migranti e i richiedenti asilo nei Paesi ospitanti coinvolti nel progetto.
Prerequisiti per il modulo	I partecipanti hanno un background lavorativo con i migranti adulti e il desiderio di aumentare la loro autoconsapevolezza sulla tematica.
Durata	<ul style="list-style-type: none">- Ore totali (25 ore)- Ore di autoapprendimento (7 ore e 30 minuti)- Ore di apprendimento guidato (7 ore e 30 minuti)- Ore di apprendimento esperienziale (10 ore)
Contenuto del modulo	Il modulo è composto da 5 parti. 1. Teorico (autoapprendimento) L'obiettivo del modulo teorico è quello di sviluppare le conoscenze relative alla definizione dei concetti di neutralità, discriminazione,

	<p>obiettività e pregiudizio, alle cause e ai tipi di comportamento distorto, all'accettazione delle differenze e all'imparzialità (applicabile agli educatori che lavorano con migranti adulti).</p> <p>2. Apprendimento misto teorico e pratico (apprendimento guidato)</p> <p>Sulla base delle conoscenze acquisite con l'autoapprendimento individuale, le conoscenze teoriche sull'imparzialità saranno analizzate con l'ausilio di un formatore per applicare e testare le conoscenze acquisite con ulteriori metodi e risorse. Verrà chiesto di valutare i risultati e di trovare soluzioni ai problemi proposti.</p> <p>3. Apprendimento esperienziale</p> <p>Si prevede che il partecipante acquisisca esperienza rafforzando le conoscenze e l'apprendimento sull'imparzialità con applicazioni pratiche.</p> <p>4. Valutazione formativa</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Analisi dei risultati dei test. ● Feedback dei testi prodotti ● Feedback delle attività <p>5. Valutazione sommativa</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Test <ul style="list-style-type: none"> ● Quiz
<p>Risultati dell'apprendimento</p>	<p>Al termine di questo modulo, il discente sarà in grado di:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Riconoscere che tutti gli esseri umani hanno i medesimi diritti. 2. Adottare un approccio imparziale quando si lavora con i migranti . 3. Rendersi conto che le differenze sono solo diversità. 4. Evitare parole, espressioni e comportamenti discriminatori.
<p>Contenuti didattici</p>	<p>Argomento A. Che cos'è il concetto di imparzialità?</p> <p>Obiettivo dell'argomento: Descrivere il concetto di imparzialità e di alcuni dei suoi principi fondamentali nel contesto di lavoro con i migranti.</p>

□ **Attività di apprendimento /formazione**

Attività A.1. Presentazione teorica dell'imparzialità Autoapprendimento (2 ore):

Strumenti:

- Materiali teorici (sezione A.3). Spiegazione delle teorie, definizioni di base, dimensioni generali).
- Attività per l'autoapprendimento

Attività A.2. Discussione di gruppo sull'imparzialità Apprendimento guidato (1 ora e 30 min.):

Strumenti:

- Domande di discussione

Attività A.3. Osservare e comunicare con istituzioni, organizzazioni, associazioni, ecc.

Apprendimento esperienziale (2 ore e 30 min.):

Strumenti:

- Guida all'apprendimento esperienziale.
- Materiali per l'autoapprendimento:

Integrity and Impartiality, Barbara Herman, The Monist Vol. 66, No. 2, Integrity and Purity in Art and Morals (April, 1983), pp. 233-250.

<https://www.jstor.org/stable/27902803>

For further exploration of the topic the learners are advised to read:

- Impartiality, T. Jollimore, Stanford Encyclopedia of Philosophy.
<https://plato.stanford.edu/entries/impartiality/#:~:text=The%20plausibility%20of%20identifying%20the,every%20person%20is%20equally%20important.>

- Ethics and Impartiality, John Cottingham, Philosophical Studies: An International Journal for Philosophy in the Analytic Tradition Vol. 43, No. 1, Jan. 1983, pp. 83-99.

<https://www.jstor.org/stable/4319575>

- The Possibility of Impartiality, William Lucy, Oxford Journal of Legal Studies, Volume 25, Issue 1, Spring 2005, pp. 3-31.
<https://academic.oup.com/ojls/articleabstract/25/1/3/1598135?login=false>

Argomento B. Aree di imparzialità

Obiettivo dell'argomento: Spiegare e analizzare il concetto di imparzialità e i suoi principi fondamentali nel contesto di lavoro con i migranti. Spiegare e analizzare ciò che limita l'imparzialità tenendo conto della percezione della cultura altrui/ dando priorità alla cultura dei migranti.

Attività B.1. Presentazione teorica delle aree di imparzialità - Auto apprendimento (1 ora e 30 min.):

Strumenti:

- Materiali teorici (sezione A.3). Spiegazione delle teorie, definizioni di base, dimensioni generali

Attività B.2. Condivisione di esempi ed esperienze sull'imparzialità. Apprendimento guidato (2 ore):

Strumenti:

- Domande per la condivisione di esperienze ed esempi. **Attività**

B.3. Drammatizzazione creativa - Scrivi la tua storia - Apprendimento esperienziale (2 ore e 30 min.):

Strumenti:

- Guida all'organizzazione dell'attività
- Guida per il feedback sull'attività

Argomento C. Insidie nelle pratiche di imparzialità

Attività C.1. Presentazione teorica delle insidie nelle pratiche di imparzialità.

C.1. Discriminazione

C.1.1. Genere

C.1.2. Etnia

C.1.3. La religione

C.1.4. Nazionalità

C.1.5. Età

C.1.6. Discriminazione della disabilità

C.2. La cultura

Obiettivo dell'argomento: Identificare e riflettere criticamente su come i propri pregiudizi e preconcetti possano influenzare le prestazioni professionali.

Attività C.2. Film (Il migliore dei nemici) Discussione. Apprendimento guidato (2 ore):

- Dibattito sul film
- Strumenti: Guida all'attività

Attività C.3. Studio di caso sulle pratiche di imparzialità.

Apprendimento esperienziale (2 ore e 30 minuti):

- Studio di caso
- Strumenti: Guida all'attività

Argomento D. Come posso essere imparziale?

Obiettivo dell'argomento: Scegliere e applicare intenzionalmente varie tecniche per mantenere l'imparzialità nell'approccio con i migranti.

Riconoscere gli ostacoli all'imparzialità all'interno dell'organizzazione e della comunità e attuare interventi a sostegno dell'imparzialità.

Attività D.1. Presentazione teorica su come essere imparziali.

Autoapprendimento (1 ora e 30 minuti):

- Presentazioni teoriche (1 ora e 30 min.)
- Strumenti: Guida all'autoapprendimento (obiettivi dell'autoapprendimento, domande).
- Materiali teorici (sezione A.3). Spiegazione delle teorie, definizioni di base, dimensioni generali.

Attività D.2. Discussione di gruppo su esempi di imparzialità sul posto di lavoro

Apprendimento guidato (2 ore):

- Discussione di gruppo (2 ore)
- Strumenti: Guida all'attività

	<p>Attività D.3. Se foste voi il giudice?</p> <p>Apprendimento esperienziale (2 ore e 30 min.):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se foste voi il giudice? (2 ore e 30 minuti) - Strumenti: Guida all'attività
--	---

Bibliography	<p>StuDocu, Module 10 Reason and Impartiality as Requirements for Ethics, November, 2021, https://www.studocu.com/ph/document/batangasstate-university/ethics/lecture-notes-10-reason-and-impartiality-asrequirements-for-ethics/15956176</p>
---------------------	---

3. Materiale didattico e formativo

Panoramica generale dei contenuti e del percorso di apprendimento realizzato.

Nel contesto del lavoro con i migranti adulti, imparerete le strategie di imparzialità e acquisirete gli strumenti concreti per gestire la discriminazione. L'obiettivo del modulo teorico è quello di sviluppare le conoscenze relative alla definizione dei concetti di neutralità, discriminazione, obiettività e pregiudizio, le cause e i tipi di comportamento distorto, l'apertura alle differenze e l'imparzialità (applicabile agli educatori che lavorano con migranti adulti). Tutti gli argomenti sono rilevanti e pertinenti al contesto di lavoro con i migranti adulti e l'obiettivo è quello di sviluppare le conoscenze e le competenze per prevenire i comportamenti distorti nella pratica lavorativa.

3. A. Autoapprendimento

A. 1) Obiettivi

L'obiettivo di questo modulo è quello di sviluppare le conoscenze e le competenze degli educatori che lavorano con migranti adulti per essere imparziali e obiettivi sul posto di lavoro, attraverso una maggiore conoscenza dei pregiudizi verso i migranti adulti, delle cause del comportamento distorto e dell'imparzialità. L'obiettivo è fornire agli educatori strumenti tangibili per prevenire comportamenti discriminatori e aumentare l'imparzialità per migliorare il rapporto con l'individuo e/o il gruppo.

Le definizioni di base utilizzate nella sezione teorica sono: -

Che cos'è l'imparzialità e perché è importante?

- Modi per gestire un comportamento di parte.

- Che cos'è l'obiettività?

- L'importanza dell'imparzialità nell'etica

- Che cos'è la discriminazione, quali sono le sue cause?
- Come si applicano le strategie di neutralità quando si lavora con i migranti adulti?
- Risorse (libri, presentazioni video, riviste, lettura di articoli, visione di film)

A. 2) Strumento di autovalutazione (esempi)



Domande di valutazione quantitativa:

1. Accettate incondizionatamente chi vive nel vostro Paese?
 - Sì
 - No
2. Vorresti essere il tuo vicino di casa migrante?
 - Sì
 - No
3. Lo potreste incontrare nella vostra vita?
 - Sì
 - No
4. In quali aree è necessaria l'imparzialità?
 -
 -
 -
 -
 -
5. Quale delle seguenti non è una delle insidie della pratica dell'imparzialità?
 - A) Discriminazione
 - B) Genere
 - C) Religione
 - D) Il nazionalismo
 - E) Media

A. 3) Spiegazione delle teorie, definizioni di base, dimensioni generali Argomento A - Che cos'è il concetto di imparzialità?

Attività A.1. Presentazione teorica dell'imparzialità. Autoapprendimento.



L'imparzialità può essere descritta come il principio secondo il quale le decisioni devono essere basate su criteri oggettivi, piuttosto che su pregiudizi, preconcetti o preferenze a favore di una persona piuttosto che di un'altra per motivi sbagliati. L'imparzialità è essenziale per garantire che il messaggio sia trasmesso nella sua interezza senza che venga distorto e influenzato.



La definizione di persona imparziale è di quella persona che non favorisce una parte o un'opinione piuttosto che un'altra. Un esempio di imparzialità è quella di un giudice in un processo. Trattare tutte le parti, i contendenti allo stesso modo; non parziale, non di parte; equo.

Il diritto dell'Unione europea fa riferimento alla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. Ogni persona ha il diritto che le questioni che lo riguardano siano trattate in modo imparziale, equo ed entro un termine ragionevole dalle istituzioni, organi e organismi dell'Unione (articolo 41).

Da un punto di vista comportamentale, viene definito come un comportamento e un atteggiamento umano, che consiste nel parteggiare per qualcosa o qualcuno o, viceversa, di non parteggiare per una posizione preconstituita. Si pensi al tifo per una squadra di calcio

Da un punto di vista filosofico, rimanere imparziali è in ultima analisi una scelta o una decisione, poiché tutti i fatti della vita vengono filtrati dal nostro essere, in qualche misura dalle nostre idee e convinzioni, pertanto, è impossibile essere veramente imparziali.

Da un punto di vista sociologico, l'imparzialità è considerata come il consenso all'opinione, al comportamento e all'attività della maggioranza, il non essere contrari, il pensare e il comportarsi in modo da rimanere all'interno delle norme.

Dal punto di vista scientifico, significa attenersi alle risultanze, ai dati e i fatti del metodo scientifico.

In senso giuridico, l'imparzialità si riferisce all'imparzialità delle persone e delle istituzioni che operano come arbitri nelle questioni sociali, che si esplica principalmente con il potere giudiziario. L'imparzialità della magistratura è il potere che garantisce e facilita il controllo degli altri due poteri che compongono lo Stato, amministrativo e legislativo, con principi e risultanze oggettivi.

L'imparzialità politica, nelle democrazie parlamentari, si riferisce, ad esempio, all'imparzialità della presidenza del parlamento nella gestione del rispetto delle regole parlamentari da parte degli eletti senza favoritismi di parte.

A.1. Imparzialità in vari aspetti

Imparzialità nei comportamenti: viene definita come un comportamento e un atteggiamento umano, di parteggiare per qualcosa o qualcuno o, viceversa, di non parteggiare per una posizione preconstituita. Si pensi al tifo per una squadra di calcio

Da un punto di vista filosofico, rimanere imparziali è in ultima analisi una scelta o una decisione, poiché tutto può essere filtrato dal nostro essere, dalle nostre idee e/o convinzioni. Pertanto, è impossibile essere veramente imparziali.

Da un punto di vista sociologico, l'imparzialità è considerata come il consenso dell'opinione, al comportamento e all'attività della maggioranza, il non essere contrari, il pensare e il comportarsi in modo da rimanere all'interno delle norme.

Dal punto di vista scientifico, significa attenersi alle risultanze, dati e fatti del metodo scientifico.

In senso giuridico, l'imparzialità si riferisce all'imparzialità delle persone e delle istituzioni che agiscono come arbitri nelle questioni sociali, che si esplica principalmente con il potere giudiziario. L'imparzialità della magistratura come potere che garantisce e facilita il controllo degli altri due poteri che compongono lo Stato, amministrativo e legislativo, con principi e risultanze oggettivi.

L'imparzialità politica, in particolare nelle democrazie parlamentari, si riferisce all'imparzialità della presidenza del parlamento nella gestione del rispetto delle regole parlamentari da parte degli eletti senza favoritismi di parte.

Qual è l'importanza dell'imparzialità nell'etica?



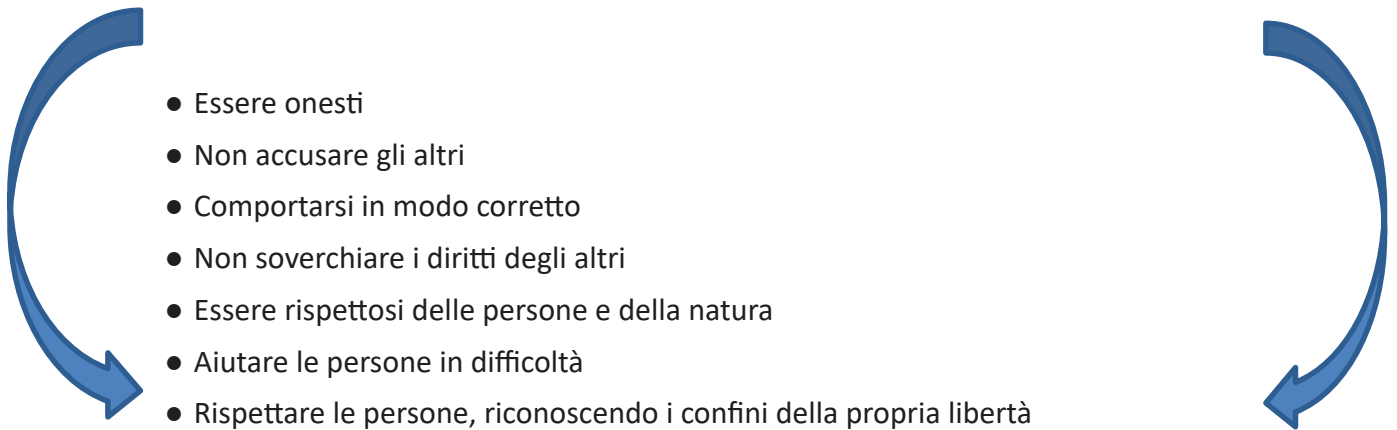
L'etica è il modo di agire correttamente sulla base di un sistema di valori. Il termine etica deriva dalla parola greca "ethos" che significa "personalità, carattere".

Sebbene siano usati in modo intercambiabile, la morale e l'etica possono essere considerate concetti diversi. Mentre l'etica, in quanto campo della filosofia, riguarda principalmente le discussioni sulla vita giusta e corretta le speculazioni sviluppate in questo campo, la morale si basa su accettazioni sociali, tradizioni, presupposti, regole e leggi. Naturalmente, ci sono discussioni aperte su questi concetti e la loro relazione reciproca.

L'etica copre molte questioni e dibattiti in diverse discipline. I dibattiti etici in corso in molti campi come l'antropologia, l'economia, la politica, la sociologia, la legge, la criminologia, la psicologia, la biologia e l'ecologia costituiscono la base di questi campi. Poiché l'etica riguarda valori universali, si occupa di giudizi e verità che possono includere tutte le attività umane. L'etica, che si basa su concetti come bene, male, giusto, sbagliato, giustizia, crimine, valore, virtù, coscienza, è suddivisa in diverse sottocategorie

Oggi esistono diverse categorizzazioni dell'etica che hanno significati diversi. In particolare, l'etica individuale, l'etica del lavoro, l'etica organizzativa e l'etica degli affari sono tra le più conosciute. I tipi di etica comprendono l'etica manageriale e l'etica professionale. L'etica individuale si basa maggiormente sui valori morali personali. L'etica individuale si occupa delle responsabilità dei comportamenti individuali nei confronti della società.

Esistono alcuni valori etici che sono accettati da tutti nel mondo in senso generale. I valori etici "universalmente" riconosciuti possono essere elencati come segue:

- 
- Essere onesti
 - Non accusare gli altri
 - Comportarsi in modo corretto
 - Non soverchiare i diritti degli altri
 - Essere rispettosi delle persone e della natura
 - Aiutare le persone in difficoltà
 - Rispettare le persone, riconoscendo i confini della propria libertà

L'idea che l'imparzialità sia una caratteristica che definisce la prospettiva morale solleva ovvie domande e difficoltà, in relazione alle nostre convinzioni e ai nostri comportamenti ordinari. La maggior parte di noi vive in modi che mostrano una certa parzialità nei confronti ad esempio di parenti, amici e affetti con cui siamo legati.

L'esistenza di vaste disparità globali nella distribuzione della ricchezza e nell'accesso alle risorse può non sembrare in accordo con la visione tipicamente moderna secondo cui tutte le persone sono in qualche modo fondamentalmente uguali da un punto di vista morale.

Sebbene i principi morali generali e astratti che definiscono l'imparzialità tendono a sembrare accettabili per molti di noi, nelle nostre opinioni e nel nostro agire, sembriamo non attribuirgli l'importanza dovuta.

Non è chiaro, tuttavia, se trattare con benevolenza e imparzialità gli altri collimi con i valori e l'idea di moralità. Trattare una persona in modo appropriato e rispettoso può richiedere alcuni tipi di risposte emotive e/o cognitive: sensibilità ai suoi bisogni e valori, empatia per la sua sofferenza. Ma se queste risposte sono considerate come i risultati di atteggiamenti positivi (e non semplicemente come il risultato di una mancanza di pregiudizi o di preconcetti), allora non è chiaro se il solo fatto di essere imparziali con le persone sia sufficiente a garantire che si possieda la sensibilità necessaria.

Infatti, le caratteristiche di un approccio imparziale rischia di essere considerato freddo e indifferente all'altro.



Riflessione

- Riassumete con almeno 5 frasi ciò che avete appreso

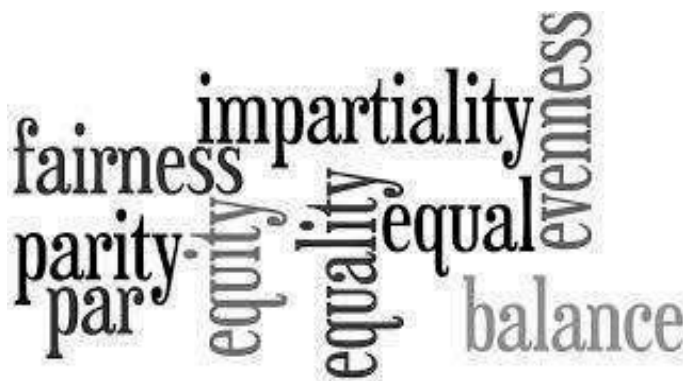
-
-
-

Argomento B - Aree di imparzialità

Attività B.1. Presentazione teorica delle aree di imparzialità. Auto-apprendimento.



Esistono aree in cui i requisiti di imparzialità sono fondamentali. Si pensi ad esempio alla copertura giornalistica la quale deve essere scevra da razzismo, sessismo e pregiudizi nei confronti di particolari gruppi religiosi, nazionali o etnici. Non dovrebbe includere articoli espliciti, né dovrebbe essere di parte. Questi requisiti fondamentali di imparzialità sono o dovrebbero essere condivisi.



L'uomo, in quanto essere sociale, interagisce con gli altri in tutte le sue azioni. Questa interazione impone alle persone la responsabilità negli atteggiamenti e comportamenti verso gli altri. Uno di queste responsabilità è quello dell'imparzialità. A tal punto che il concetto di imparzialità è stato considerato una delle condizioni più importanti perché un individuo possa vivere convivere in maniera sana nella società. Poiché l'imparzialità ha aspetti individuali e sociali, il concetto di imparzialità deve essere esaminato individualisticamente, ma anche sul piano sociale, educativo ed istituzionale.

Le "aree di imparzialità" affrontate in questa parte saranno:

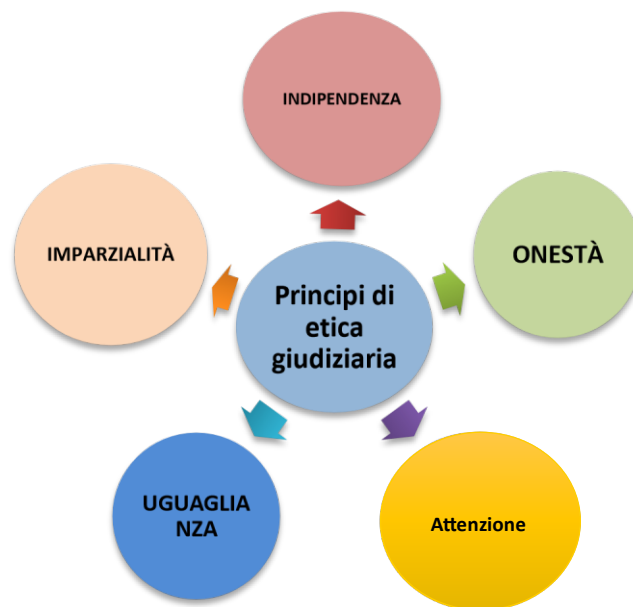
- Imparzialità del sistema giudiziario
- Imparzialità nella società civile
- Imparzialità delle istituzioni pubbliche
- Imparzialità in termini di Principi di Etica Professionale
- Imparzialità politica
- Imparzialità nel linguaggio dei media
- Imparzialità nella vita lavorativa

B.1. Imparzialità della magistratura

Se per indipendenza della magistratura si intende la protezione istituzionale e costituzionale dei giudici da pressioni e interferenze dovute alla funzione sociale che svolgono, un altro importante principio che accompagna l'indipendenza della magistratura è il principio di "imparzialità della magistratura".



Mentre l'indipendenza si riferisce alla protezione della magistratura dalle influenze esterne, l'imparzialità significa che, dopo l'indipendenza, il giudice si libera di pregiudizi e posizioni ideologiche durante la fase di giudizio nell'esercizio della propria funzione. L'uso imparziale dei poteri giudiziari è estremamente importante per garantire l'indipendenza dei giudici. L'indipendenza della magistratura comporta la responsabilità di applicare la legge in modo imparziale. L'imparzialità giudiziaria è una componente essenziale un caposaldo della giustizia.



Il principio di imparzialità richiede che i giudici applichino la legge senza pregiudizi o preconcetti personali. I giudici devono esercitare la legge in modo uniforme e coerente. I giudici devono applicare la legge in modo ugualitaria e imparziale a tutti. Questo principio viene violato quando un giudice ha un pregiudizio personale su una delle parti della controversia. Un senso di malanimo o, al contrario, di favoritismo nei confronti di una delle parti è inappropriato e dimostra che un giudice non ha il grado di imparzialità necessario per decidere del caso in modo equo. Alcuni tipi di pregiudizio sono incompatibili con la funzione giudiziaria e inaccettabili per i giudici. È chiaro che i pregiudizi razziali non dovrebbero avere alcun ruolo nel giudizio. Nella stragrande maggioranza dei casi che vengono sottoposti ai giudici, l'etnia è un aspetto irrilevante che non ha nulla a che fare con la questione in oggetto. I pregiudizi razziali si basano spesso su stereotipi. Il pregiudizio razziale è umiliante e offensivo per gli individui a cui è diretto. Va contro il principio di uguaglianza nei confronti della legge e non trova posto nel processo giudiziario. Allo stesso modo, la parzialità di genere e il pregiudizio basato sull'origine etnica o religiosa sono inconcepibili per un giudice.

Garantire l'indipendenza della magistratura è un dovere e una responsabilità degli Stati. Innanzitutto, i principi fondamentali dell'indipendenza della magistratura dovrebbero essere garantiti dalla Costituzione e le regole per la loro attuazione dovrebbero essere disciplinate dalla legge in modo tale da non lasciare spazio a interpretazioni.

B.2. Perché l'imparzialità giudiziaria è importante?

Il caso Dreyfus



Il caso Dreyfus; nel 1894, il processo in cui il capitano Alfred Dreyfus fu ingiustamente accusato di spionaggio e processato in Francia, e gli eventi che seguirono.

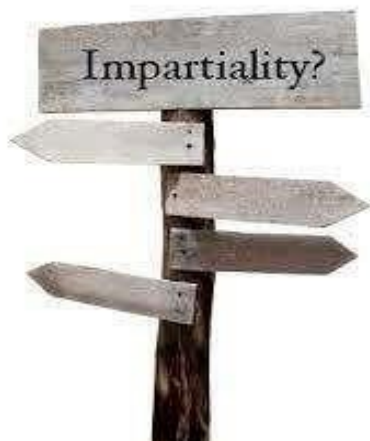
Il capitano Alfred Dreyfus, soldato dell'esercito francese, è il protagonista del libro "L'indimenticabile delirio del giudizio". Dreyfus è figlio di una famiglia benestante ed è ebreo. Nel periodo in cui l'antisemitismo era molto diffuso, il capitano Alfred Dreyfus fu arrestato con l'accusa di aver inviato alcuni documenti militari segreti all'addetto militare tedesco Von Schwartzkoppen, fu dichiarato colpevole dalla stampa prima dell'inizio del processo e fu giudicato senza processo dai giornali con titoli razzisti.

Il processo Dreyfus iniziò nel 1894. Il caso si basava su un documento presumibilmente scritto a mano da Dreyfus, trovato nel cestino dell'addetto militare tedesco. Non ci sono altre prove nel fascicolo. Dreyfus dichiarò che la calligrafia sul documento non era sua, e invece di indagare se questo documento appartenesse a Dreyfus, è stato condannato in seguito al rapporto preparato dai servizi segreti francesi. L'imputato Dreyfus e il suo avvocato non videro il rapporto redatto dall'intelligence e sulla base di questo rapporto, che non fu mostrato in fase processuale, i giudici del tribunale lo condannarono all'unanimità per tradimento. Come risultato della decisione, Dreyfus fu privato del suo grado militare e condannato all'ergastolo; sebbene la decisione fosse stata appellata, la condanna non fu annullata. Dreyfus fu portato sull'Isola del Diavolo per scontare la sua condanna all'ergastolo.

Eventi successivi al processo Dreyfus

La condanna di Dreyfus, che iniziò a scontare l'ergastolo, diede vita a un grande dibattito nella Francia dell'epoca. Il dibattito, iniziato sull'innocenza di Dreyfus, si trasformò in un problema e in una lotta nazionale con la partecipazione dell'esercito, del parlamento, del governo, della stampa e degli intellettuali. I sostenitori di Dreyfus furono bloccati e puniti. Il maggiore Picquart, nominato capo dei servizi segreti militari due anni dopo la condanna di Dreyfus da parte del tribunale, dopo aver esaminato in dettaglio il dossier Dreyfus, rivelò che il vero colpevole era un altro ufficiale di nome Esterhazy. Picquart sostenne che il caso Dreyfus doveva essere riaperto, ma fu esiliato in Tunisia. In seguito a ciò, lo Stato Maggiore francese dovette riaprire il caso contro Esterhazy, che però fu assolto da un tribunale militare dopo un processo durato due giorni.

B.3. Imparzialità nella società civile



Le organizzazioni non governative sono organizzazioni senza scopo di lucro che reclutano i loro membri e dipendenti volontariamente fondandosi su donazioni e quote dei soci. Sono al di fuori delle istituzioni pubbliche e lavorano in modo indipendente, svolgendo attività di persuasione e azioni in linea con gli obiettivi politici, sociali, culturali, legali e ambientali.

Le organizzazioni non governative operano tipicamente sotto forma di fondazioni e associazioni. Le fondazioni e le associazioni sono società legali costituite per sviluppare un servizio utile alla società e per aiutare tutti. È di grande importanza che le ONG svolgano tutte le attività in modo imparziale, trasparente e responsabile.

Tuttavia, possono mostrare comportamenti distorti durante il proprio operare. Ad esempio, una ONG di assistenza a malati di cancro ha respinto una paziente siriana perché migrante. In questo caso, non è possibile parlare di principio di imparzialità. Tuttavia, nel quadro dei diritti umani, le ONG devono fornire servizi imparziali ed egualitari.

Alla luce di quali principi si può realizzare l'imparzialità nelle Organizzazioni Non Governative?

1- indipendenza/autonomia: Indipendenza/autonomia significa che le ONG agiscono in modo indipendente e libero nell'ambito del diritto internazionale e nazionale e non si sentono sottoposte a pressioni da parte di alcuna ideologia politica o sociale.

2- rispetto reciproco: Il principio del rispetto reciproco, oltre al quadro previsto dal principio di uguaglianza, richiede che tutte le parti interessate ascoltino le rispettive opinioni, cerchino di comprenderle, le rispettino e le considerino legittime. È necessario accettare che le ONG siano parti interessate ai processi a pari titolo e rispettare le conoscenze, le esperienze e le competenze che condividono.

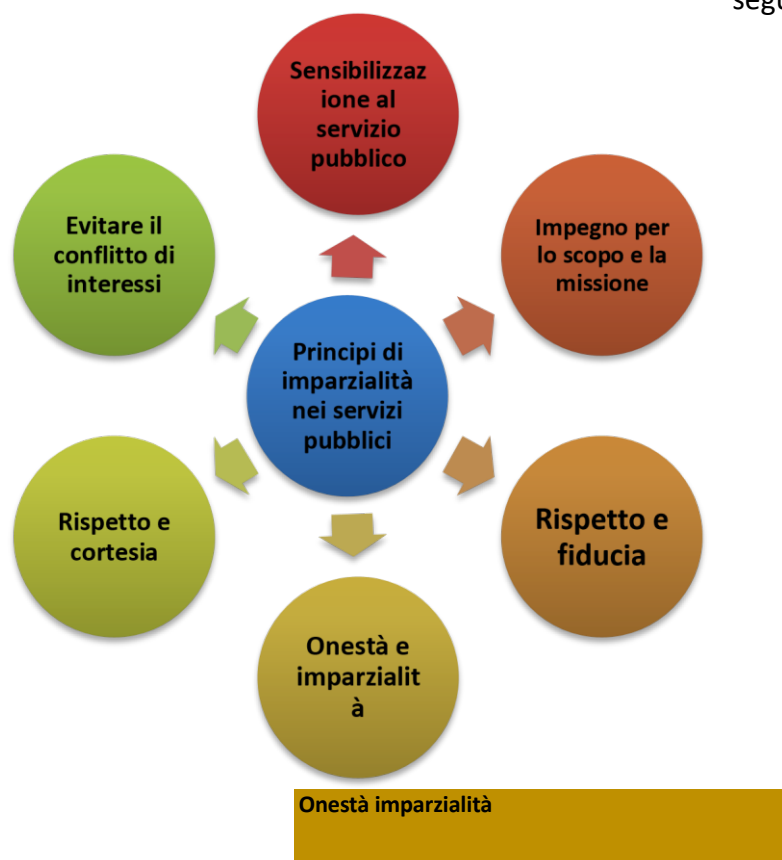
3- uguaglianza: Il principio di uguaglianza nella società civile significa il riconoscimento dell'esistenza di diritti reciprocamente uguali. Affinché il principio sia attuato in quanto tale, tutte le parti devono riconoscersi reciprocamente come interlocutori di pari livello.

4- trasparenza: Il principio della trasparenza deriva dal diritto di tutti gli stakeholder di accedere alle informazioni. L'esistenza di informazioni non è sufficiente a garantire la trasparenza. Le informazioni devono essere adatte al loro scopo, liberamente accessibili, spiegate tempestivamente, accurate e complete.

5- pluralismo: La partecipazione ai processi decisionali deve essere garantita in conformità con il principio del pluralismo e assicurata da vari meccanismi. I processi di partecipazione dovrebbero tenere conto di tutte le differenze presenti nella società e la partecipazione alle organizzazioni non governative di persone di ogni estrazione sociale, che hanno opinioni e visioni diverse, dovrebbe essere incoraggiata e garantita.

B.4. Imparzialità nelle istituzioni pubbliche

I diritti di ogni individuo sono garantiti nel servizio pubblico. Il principio dell'uguaglianza e dell'imparzialità di ogni individuo nel settore pubblico è essenziale. In caso contrario, si creano discriminazioni e tensioni sociali. In questo senso, i fornitori di servizi pubblici dovrebbero svolgere attività sui seguenti principi:



Consapevolezza del servizio pubblico: Il servizio deve facilitare la vita quotidiana delle persone, soddisfare i bisogni nel modo più efficace, veloce ed efficiente, aumentare la qualità del servizio, aumentare la soddisfazione delle persone, rendere i servizi orientati ai bisogni e ai risultati.

Impegno verso lo scopo e la missione: I funzionari pubblici devono agire in conformità con lo scopo e la missione dell'istituzione o dell'organizzazione per cui lavorano, in linea con gli interessi del Paese, il benessere della comunità e gli ideali di servizio delle loro istituzioni.

Onestà e imparzialità: In tutte le azioni dei funzionari pubblici, devono essere in linea con i principi di legalità, giustizia, uguaglianza, imparzialità e onestà, non discriminare o essere prevenuti per motivi quali la lingua, la religione, le opinioni, il pensiero politico, l'etnia, il genere nell'esercizio delle loro funzioni. Non comportarsi contro o limitare i diritti e le libertà fondamentali e impedire le pari opportunità.

Rispetto e fiducia: Deve garantire la fiducia nella pubblica amministrazione, evitando comportamenti che danneggiano il senso di fiducia del cittadino nel servizio pubblico, o creano sospetti e ledono il principio di giustizia.

Cortesìa e rispetto: I funzionari pubblici devono comportarsi con cortesia e rispetto nei confronti del personale e di coloro che usufruiscono del servizio, mostrando la necessaria attenzione e, se incapaci di assolvere il compito, indirizzare agli uffici competenti.

Evitare il conflitto di interessi: I funzionari pubblici possono incorrere in un conflitto di interessi laddove, l'interesse personale, estraneo alla pubblica amministrazione, può interferire con l'interesse pubblico generale, nei cui riguardi il dipendente ha precisi doveri e responsabilità.

B.5. Imparzialità in termini di Principi di etica professionale

I valori e le regole morali servono da guida nella formazione di un comportamento etico. I valori etici guidano la vita e l'agire della persona. Chi segue tali valori diventa una "persona di valore" o "persona etica". I valori etici sono ordinati gerarchicamente sotto forma di base e universali, valori elevati, valori locali e norme professionali o etica professionale. Tra i valori universali possono essere annoverati il rispetto per la vita, il rispetto per le persone, l'onestà, la giustizia, l'uguaglianza, la libertà, il rispetto della parola data, la riservatezza, la lealtà, i diritti di proprietà, la privacy, il bene pubblico, ecc. Inoltre, sono stati sviluppati dei sottovalori di questi "valori".

L'imparzialità, in ambito professionale, mira a fornire servizi a tutta in modo imparziale, senza



pregiudizi ed equità, in modo da non servire ad interessi e scopi personali o di gruppo, nel quadro del rispetto dei diritti umani fondamentali. Nelle professioni occorre rispettare tali regole etiche.

B.5. Imparzialità politica

La politica deve fondarsi sull'assenza di confini di classe sociale o di casta imposti, l'assenza di discriminazioni precostituite. Ad esempio, il genere, l'etnia, l'età, l'orientamento sessuale, d'origine, classe sociale, il reddito o la ricchezza, la lingua, la religione, le opinioni, la salute o la disabilità non possono essere motivo di disparità di trattamento davanti alla legge e non devono essere discriminate nell'attività politica. La struttura politico giuridica di ogni paese deve garantire

l'imparzialità della politica nel senso di cui sopra. Quando tale imparzialità non viene rispettata vi sono organizzazioni internazionali come l'ONU, l'UE e/o i vari Stati firmatari di trattati internazionali che dovrebbero far rispettare tali obblighi di imparzialità.

B.6. Imparzialità dei media



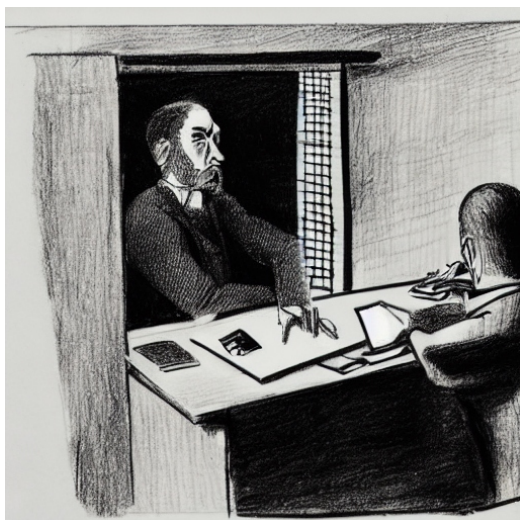
I media dovrebbero rispettare i principi a tutela della correttezza, completezza, imparzialità e pluralismo dell'informazione

Quando un media non è imparziale, si parla di pregiudizio mediatico quando non vi è imparzialità nel modo in cui vengono scelte e riportate le informazioni e notizie.

Il termine "pregiudizio mediatico" implica un pregiudizio pervasivo o diffuso che contravviene agli standard del giornalismo e del pluralismo, piuttosto che la prospettiva di un singolo giornalista o di una notizia. Il grado di pluralismo e di imparzialità dei media nei vari Paesi sono ampiamente studiati e valutati. Le limitazioni pratiche all'imparzialità dei media includono l'incapacità dei giornalisti di riportare tutte le notizie e i fatti in un modo verificabile e coerente.

Ogni organo di informazione dovrebbe essere imparziale. Perché si possono innescare comportamenti socialmente pregiudizievoli fomentando ostilità sociali.

B.7. Imparzialità nella vita lavorativa



La discriminazione può verificarsi sia tra datori di lavoro sia fra gli stessi dipendenti. Si possono creare discriminazioni nel reclutamento e nella selezione dei dipendenti, ponendo alcune restrizioni alle tipologie di candidati, anche solo non dichiarare chiaramente le caratteristiche desiderate per quella posizione lavorativa. Secondo l'ILO (2003; 2007), ciò può creare una situazione di significativa disuguaglianza quando la scelta del candidato passa per motivazioni che esulano dalle caratteristiche della mansione.

Come tipi di discriminazione, vengono classificate ed esaminate la discriminazione basata sulla religione e sull'origine etnica, che è la più comune, la discriminazione basata sull'età, la discriminazione basata sul genere e la discriminazione basata sulla disabilità. In questo senso, garantire l'imparzialità in ogni fase della organizzazione aziendale è di grande importanza. Il riconoscimento dell'imparzialità implica inevitabilmente l'eliminazione della discriminazione in tutte le sue forme come diritto universale e fondamentale. L'imparzialità, in quanto principio fondamentale del diritto, ha un campo di applicazione nella vita lavorativa così come in tutti gli ambiti della vita sociale. Si concretizza anche nella forma della parità di trattamento per i lavoratori.

B.8. Come si possono gestire i problemi di imparzialità nella vita lavorativa come manager o come collega?

Sentire e comprende le parti in causa

Prima di cercare di risolvere il problema, è necessario comprendere le posizioni delle parti, le motivazioni e le preoccupazioni. Prima di riunirli e discutere assieme, parlate con ciascuno dei soggetti coinvolti separatamente consentendo loro di parlare apertamente anche della controparte per comprendere e risolvere il problema.

Identificare la causa

Può trattarsi di uno scontro di personalità o di una mancanza di attenzione e rispetto, ma in ogni caso è importante arrivare al nocciolo del problema. Non si tratta solo di stabilire cosa è successo, ma di capire quale elemento ha turbato ciascuna delle parti. Ad esempio, può darsi che la parte A sia stata esclusa da un meeting della parte B. Questo ha portato ad un mancato rispetto della scadenza del progetto. A si sente frustrato perché si sente sottovalutato, mentre in realtà probabilmente si è trattato solo di un errore o di una svista o dimenticanza.

Evitare gli antagonismi

È facile sentirsi frustrati quando si ha l'impressione che le persone non siano del tutto oneste o non rispondano effettivamente alla domanda posta, ma occorre evitare gli antagonismi e il vittimismo. Concentratevi sul nocciolo del problema sulle ciò che ritengono sia stato fatto in modo scorretto.

Non rimuginare su ciò che è stato

Suggerendo quello che si doveva fare, potete facilmente schierarvi con una delle parti, anche se non è vostra intenzione. Dovreste invece concentrarvi su ciò che si può fare in futuro per evitare situazioni simili. Questo è particolarmente importante se si ha a che fare con due membri dello stesso team, poiché qualsiasi attrito in corso potrebbe compromettere il clima.

Evitare di attribuire colpe

Quando ci si confronta con le parti, può essere facile cadere nella trappola di cercare di far chiedere scusa a tutti o di riconoscere le proprie colpe. Tuttavia, questo può risultare controproducente e

portare a un conflitto ancora maggiore. Invece, fate in modo che ogni persona esprima le proprie preoccupazioni in merito alla situazione e che si impegni ad evitare situazioni simili in futuro.

Riflessione



Riassumete con almeno 5 frasi ciò che avete appreso

Argomento C - Insidie nelle pratiche di imparzialità

Attività C.1. Parte teorica: insidie nelle pratiche di imparzialità. Autoapprendimento.

Come accennato per avere un comportamento imparziale occorre evitare discriminazioni (genere, etnia, religione, ideologia, età, cultura).



Il cervello umano inserisce naturalmente le cose in categorie per dare un senso al mondo. I bambini molto piccoli imparano rapidamente la differenza tra maschi e femmine, per esempio. Ma i valori che attribuiamo alle diverse categorie vengono appresi dai nostri genitori, dai nostri coetanei e dai fatti su come funziona il mondo. Spesso la discriminazione nasce dalla paura e dall'incomprensione. La discriminazione può essere dannosa anche se subdola e non si manifesta in atti palesi di pregiudizio.

C.1. Discriminazione

La discriminazione è un concetto importante, definito come un atteggiamento o comportamento che si assume a seguito di un pregiudizio. Si tratta di un comportamento specifico che comporta un'azione diversa nei confronti dei membri di un gruppo rispetto a quelli di un altro gruppo. Si tratta di un atto di accettazione o rifiuto di altre persone semplicemente a causa della loro appartenenza a un determinato gruppo. La discriminazione, che nasce esclusivamente

dall'appartenenza a un determinato gruppo di persone, è spesso associata al pregiudizio (legato all'etnia, alla classe sociale ecc.).

La discriminazione e il pregiudizio possono derivare dalle condizioni socio-economiche storicamente sviluppate delle relazioni sociali fra intergruppi e dai processi psicodinamici che possono sfociare nella competizione fra individui appartenenti a gruppi diversi. Un atteggiamento di pregiudizio esprime la tendenza ad agire in modo favorevole o sfavorevole verso un determinato gruppo.

Nell'ambito del comportamento e degli atteggiamenti sociali la discriminazione viene associata all'accezione negativa di distinguere e trattare differentemente persone sulla base di gruppi o categorie di appartenenza diverse. Porta a mantenere un gruppo a distanza tale da rendere impossibile l'avvicinamento al gruppo di appartenenza e nell'istituzionalizzazione di tale comportamento in modo più o meno formale. I membri di un gruppo possono collocare gruppi diversi a distanze sociali diverse. Altri ancora sono considerati ed esclusi e non vengono nemmeno accettati. Uno degli esempi più importanti è il fatto che negli Stati Uniti degli anni '30 le persone di colore e i cinesi non erano ammessi nei ristoranti. La ragione di questo diverso trattamento è il pregiudizio razzista e discriminatorio nei confronti della loro provenienza e origine.

Come sottolinea Allport, si tratta di una sorta di *negazione dei diritti* creata dal pregiudizio. Per questo motivo, il pregiudizio e la discriminazione comportano un processo pericoloso che può portare a violazioni dei diritti umani. Da un lato, il pregiudizio, lo stereotipo e la discriminazione possono far sì che il gruppo escluso si senta "sconfitto su tutta la linea", "destinato a perdere", e abbassare il livello di aspettative. Il concetto di "effetto della probabilità di successo", che è uno degli assunti di base teorici del "locus of control", diviene centrale; gli sforzi degli individui per ottenere risultati, dipendono in larga misura dalle loro stime sulle probabilità di successo. In questo senso, i gruppi che sono oggetto di discriminazione possono avere la tendenza a "non provarci neppure" a rimanere nel proprio angolo autoescludendosi.

La situazione negativa causata dalla discriminazione nei gruppi o negli individui non si limita al "ritiro" e all'intimidazione". Al tempo stesso, provoca ulteriori danni psicologici. Crea conseguenze dannose per i membri del gruppo che vengono discriminati. L'opposizione tra discriminazione e uguaglianza democratica crea tensione; i membri di questo gruppo provano un senso di inferiorità e di scarsa considerazione; la paura di essere sottomessi, la tendenza all'aggressività, e la percezione della realtà si deteriora. Inoltre, i membri del gruppo discriminante possono presentare malessere emotivo. Con la consapevolezza che stanno commettendo un'ingiustizia nei confronti del gruppo escluso, possono provare conflitti interni e sensi di colpa.

C.1.1. Genere

Il sessismo è una forma di discriminazione basata sul sesso o sul genere di una persona. È stato collegato agli stereotipi e al genere e può includere la convinzione che un sesso o un genere sia intrinsecamente superiore a un altro. Il sessismo estremo può favorire molestie sessuali, stupri e altre forme di violenza sessuale. La discriminazione di genere può comprendere il sessismo ed è la discriminazione verso le persone basata sulla loro identità di genere o sulle loro differenze di genere o di sesso. La discriminazione di genere si può spiegare anche in termini di disuguaglianza sul posto di lavoro. Può derivare da abitudini e norme sociali o culturali. La discriminazione basata sul genere può essere suddivisa in due categorie:



Discriminazione di sesso: È la discriminazione in base al sesso, si esplica nella privazione e le limitazioni operate sulla base del genere che impediscono alle persone di essere riconosciute e di beneficiare delle loro libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale e culturale

Discriminazione basata sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere: Gli individui con orientamenti sessuali diversi dall'eterosessualità sono soggetti a violazioni dei diritti fondamentali, in particolare del diritto alla propria identità. Questa discriminazione è una violazione dei diritti umani, che sfocia ad esempio nel considerare l'omosessualità come una "malattia".

C.1.2. Etnia

Etnocentrismo: è la tendenza a considerare la propria cultura, religione e gruppo etnico superiore, disprezzando i gruppi esterni. Una caratteristica del comportamento etnocentrico è che il rifiuto dei gruppi esterni è di natura generale. La persona etnocentrica tende a vedere negativamente il gruppo di cui non si fa parte e valuta le persone prima di tutto in base ai gruppi di appartenenza. Un'altra caratteristica della persona etnocentrica è che cambia l'atteggiamento nei confronti dell'outgroup a seconda della situazione.

Il razzismo è un'estensione dell'atteggiamento etnocentrico. Il razzismo è generalmente definito come "la convinzione che una persona di un'altra «razza» sia inferiore per principio". La parola «razza» è stata a lungo utilizzata per indicare gruppi etnici o culturali, anche se in realtà c'è differenza. Si considera che per i gruppi razziali ci si riferisce a legami ereditari e i gruppi etnici a legami sociali e culturali (Harlak, 2000:34).

La discriminazione razziale si verifica quando gli individui vengono trattati in modo diverso dagli altri a causa dell'etnia o di caratteristiche inalterabili, come ad esempio le caratteristiche fisiche attribuite alla «razza».

La "discriminazione cromatica" si verifica quando le persone vengono trattate in modo diverso dagli altri a causa del colore della pelle. Tale discriminazione può avere luogo anche all'interno dello stesso gruppo etnico.

C.1.3. La religione



La discriminazione religiosa consiste nel valutare o trattare in modo diverso persone o gruppi per il loro credo o a causa dei loro atteggiamenti e sensibilità verso una determinata religione. Per esempio, la popolazione ebraica della Germania, e di fatto di gran parte dell'Europa, è stata oggetto di discriminazione e persecuzione da parte del

partito nazista tra il 1933 e il 1945. Furono costretti a vivere nei ghetti, a indossare una stella di David sui vestiti e a essere inviati nei campi di concentramento e di sterminio nelle zone rurali della Germania e della Polonia, torturati e uccisi, tutto a causa della loro religione ebraica. Molte leggi (in particolare le Leggi di Norimberga del 1935) escludevano gli ebrei, ritenendoli inferiori.

C.1.4. Nazionalità

La discriminazione sulla base della nazionalità è solitamente inclusa nelle discriminazioni che si verificano sul lavoro (si veda la sezione precedente per la discriminazione sul lavoro nello specifico). La discriminazione sulla base della nazionalità può manifestarsi come "livello di accettazione" in un gruppo nei confronti di nuovi membri che differiscono per la nazionalità della maggioranza dei membri del gruppo.

A volte viene trattata insieme alla discriminazione razziale, anche se può essere separata. Vi sono leggi che impediscono di rifiutare l'assunzione in base alla nazionalità, o domande sull'origine, fino a divieti di licenziamento, pensionamento forzato, compensi e retribuzioni, ecc. basati sulla nazionalità.

Minoranze e discriminazione: Si tratta di tutti i comportamenti discriminatori di cui sono vittime i gruppi che hanno un'identità religiosa, etnica o linguistica diversa, che vogliono preservarla, che sono in numero minore rispetto agli altri gruppi della società e che non occupano una posizione dominante nella vita sociale.

C.1.5. Età

Le persone possono subire comportamenti discriminatori nella vita lavorativa, nelle relazioni interpersonali anche a causa della loro età. Ad esempio, alcune persone possono non essere accettate per un lavoro perché "vecchie", mentre altre possono subire comportamenti umilianti nel loro ambiente perché considerate "giovani" e alle prime armi.

C.1.6. Discriminazione della disabilità

Basandosi sul giudizio che le persone disabili sono "bisognose di aiuto" o "incapaci", la persona disabile è stata percepita con sentimenti di pietà e compassione nel corso della storia. È la discriminazione della disabilità che si sviluppa sulla base di questi stereotipi e rende difficile per le persone con disabilità di beneficiare dei loro diritti, come l'istruzione, l'occupazione e la partecipazione alla vita comunitaria.

C.2. La cultura



La cultura, con i suoi vari elementi, è ciò che ci tiene uniti come società. Ci fornisce una preziosa identità comunitaria, ci tiene uniti e forma le reti sociali che ci uniscono. Pertanto, la cultura è un concetto molto importante dal punto di vista sociologico.

C.2.1. Caratteristiche della cultura

La cultura è un sistema di regole. La cultura consiste in regole e comportamenti adottati dalla società. Le regole scritte e non scritte che determinano la vita delle persone nella società garantiscono l'integrità e la continuità della cultura. Infatti, grazie alle regole, il background culturale viene fornito e trasferito alle nuove generazioni. Sono le persone che interagendo e operando creano gli elementi culturali.

La cultura è integrazione. Tutti gli elementi che compongono la cultura hanno la caratteristica di formare un sistema armonioso e integrato. Se non si raggiunge l'integrazione culturale, nella società si verificano lacune significative in campo socio-culturale ed economico e possono verificarsi conflitti tra le persone.

La cultura è specifica della società. Ogni società, "evoluta" o non, ha la sua cultura. Le società primitive possono non avere tutti gli elementi della cultura; ma nelle società moderne, tutti questi elementi sono completi e convivono in armonia ed equilibrio tra loro perché funzionino compiutamente. L'eccesso o l'inadeguatezza di alcuni di essi può danneggiare la società stessa. In questo senso, la cultura è l'espressione di un insieme armonioso ed equilibrato che crea benessere alla società, serve all'integrazione e alla felicità della persona.

La cultura è universale. I comportamenti e le convinzioni che tutte le nazioni hanno come valore comune formano la cultura universale. Campi come i diritti umani, l'istruzione, le leggi, lo sport, l'arte, la letteratura, la musica sono valori comuni a tutte le culture.

La cultura non può essere criticata. Poiché la cultura si sviluppa in base alle caratteristiche, comportamenti valori di una società o nazione, è preclusa alla critica. Non sarebbe corretto considerare la cultura di una nazione come giusta e l'altra come sbagliata. La cultura a suo modo è corretta ed appropriata.

La cultura è aperta al cambiamento. Nel corso della storia, le società sono state influenzate dalle altre culture. Questa influenza avviene attraverso canali come la vicinanza geografica, le migrazioni, le guerre, il commercio, il turismo, e la cultura di nazioni generalmente forti influenza altre nazioni. Oggi la cultura americana ed europea si sono diffuse in molti Paesi del mondo.

C.2.2. Quali sono i fattori che influenzano la comunicazione interculturale?

Taylor (1994) definisce la competenza interculturale come il possesso di conoscenze culturali e di abilità comportamentali tali da consentire a una persona di comprendere e interagire con una cultura diversa o con uno straniero proveniente da una cultura diversa.

Le nostre caratteristiche culturali sono la nostra ricchezza. Ci aiutano a vedere la vita da altri punti di vista. Le differenze culturali ci permettono di guardare la vita da una prospettiva più ampia. L'inculturazione è la creazione di una nuova cultura attraverso l'incontro di persone provenienti da gruppi, società o da culture diverse. In questo modo si raggiunge una nuova forma culturale. L'acculturazione avviene attraverso l'interazione di due culture diverse.

Sensibilità interculturale: significa essere sensibili alle differenze culturali e alle prospettive di persone di culture diverse.

Conflitti culturali; derivano dalle differenze fra "norme", valori, comportamento delle persone di culture diverse. Ogni persona si comporta secondo i valori e le norme della propria



cultura. Questo può causare allontanamento e conflitto all'interno della cultura dominante. **Le abitudini e il modo di vivere persone di culture diverse possono differire.**

- Le abitudini delle persone di culture diverse dipendono dalle società in cui sono cresciute e provengono.

- Poiché tutte le società hanno caratteristiche diverse, come la lingua, la religione e l'etnia, anche le loro culture sono diverse.

- Uno degli elementi più importanti per determinare la cultura di una società è la religione. La religione ha interagito per secoli con la cultura delle società. Le cose da fare e da non fare in campo religioso hanno influenzato la cultura.

- Le tradizioni e i costumi delle persone hanno portato alla formazione di diverse culture. Ogni società ha degli aspetti tradizionali.

Un'altra differenza è rappresentata dalle differenze negli abiti tradizionali. Ad esempio, l'abito tradizionale della Scozia è il kilt. Anche gli uomini lo indossano. Ma in molti Paesi non è pensabile che gli uomini indossino la gonna.

Differenze religiose: È una delle maggiori differenze nella formazione di una cultura è la religione giocando un ruolo importante nella formazione della cultura.

Tradizioni e costumi: Le tradizioni e le usanze di tutti i popoli possono essere diverse. Anche le persone che vivono nello stesso Paese hanno usi e costumi diverse in base alla regione di provenienza.

Abitudini alimentari: Ogni Paese ha una cultura tradizionale del cibo, anche questo aspetto può essere considerato una causa di differenza culturale.

Luoghi di vita: Si può dire che ci sono abitudini culturali diverse nei luoghi in cui le persone vivono. Ci sono differenze nello stile di vita di una persona che vive in una zona rurale e di una persona che vive in città.

C.2.3. Discriminazione politica e multiculturalismo



Discriminazione è il nome dell'atteggiamento culturale/politico che trasforma qualsiasi rapporto di differenza o alterità in un rapporto e forma di sottomissione. Mira ad eliminare le differenze o quantomeno nell'ignorarle e ignorare il diverso, l'altro. Questo porta ad una forma di assimilazione, costringendo il migrante ad adottare la cultura dominante, o all'esclusione, entrambe discriminatorie.

Una parte minoritaria dei migranti è in grado di crearsi un sistema un modo di coesistere e di integrarsi nel paese ospitante, in considerazione di un buon livello economico e culturale. Tuttavia,

poiché la maggior parte di essi è costituita da gruppi a basso livello di istruzione e di reddito, l'estrema povertà e l'esclusione possono portarli all'esclusione sociale. Il multiculturalismo non dovrebbe consistere nell'imporre la cultura dominante con la forza o nell'esclusione applicando politiche discriminatorie.

Nel primo caso si assimilano gli elementi estranei/esterni, nel secondo si mira a eliminare di tutti gli elementi estranei/esterni "cancellandoli".

Di conseguenza, la coesistenza e il multiculturalismo (prerequisiti per tutti i tipi di società e comunità) sono possibili solo con l'accettazione delle differenze non gerarchica, che non dia luogo a situazioni di sopraffazione dell'uno sull'altro.

Riflessione



Riassumete con almeno 5 frasi ciò che avete appreso

Argomento D - Come posso essere imparziale?

Attività D.1. Parte teorica.

L'imparzialità è richiesta soprattutto nel contesto di ruoli specifici, come nel caso di un giudice, arbitro, giornalista o rappresentante di un'istituzione.



È necessario mostrare imparzialità in tutti i rapporti con i colleghi, i partner e i membri della società. Ciò si ottiene con una condotta priva di pregiudizi, equa e obiettiva. Considerare i diversi aspetti di una situazione e assicurarsi che a ciascuno di essi venga data la stessa considerazione. Non favorire una persona o un gruppo rispetto a un altro, riconoscendo che la discriminazione aumenta il senso di ingiustizia e rende più difficile il nostro lavoro. Non permettere che sentimenti, convinzioni o opinioni personali influenzino ingiustamente le nostre azioni in qualsiasi situazione. Valutare ogni situazione in base ai suoi aspetti specifici, garantendo un comportamento equo e coerente con la situazione.

Comportamenti da tenere:

- Tenere conto delle esigenze individuali.
- Comprendere che trattare tutti in modo equo non significa trattare tutti allo stesso modo.
- Dare sempre alle persone l'opportunità di esprimere il proprio punto di vista.
- Comunicare e rapportarsi con tutti.
- Valorizzare i punti di vista e le opinioni di tutti, ascoltando tutte le opinioni per comprendere le varie prospettive.
- Prendere decisioni eque e oggettive analizzando obiettivamente gli elementi a disposizione.
- Consentire a tutti un accesso paritario ai servizi e alle informazioni.

D.1. Modi di essere imparziali

Rapporto tra interessi personali e il proprio operare

In termini di imparzialità, ci si dovrà chiedere se esiste un conflitto di interessi tra il vostro agire, le decisioni prese e gli interessi personali. Un buon test potrebbe essere immaginare un osservatore terzo: Ha motivo di sospettare sulla vostra obiettività? In caso affermativo, sarà necessario cambiare il proprio comportamento.

Relazione tra gli interessi legati all'appartenenza istituzionale o identitaria e le decisioni prese

Le minacce all'imparzialità possono derivare dalla richiesta di agire in modo contrario alle regole, alla deontologia professionale o persino ai doveri di legge. Se alle dirette dipendenze di un'organizzazione si potrebbe subire delle pressioni per svolgere il proprio lavoro nell'interesse dell'organizzazione stessa sviando le autorità di controllo, i consigli di amministrazione o altri membri.

Attraverso l'apertura all'altro del decisore

Bisogna essere consapevoli che esistono molte forme di faziosità, tra cui la faziosità etica e tecnica. Si possono creare situazioni in cui si sceglie un metodo perché si ha familiarità con esso, anche se

altri sono più appropriati (questo non significa che usare la procedura implementata sia necessariamente sbagliato). Si può essere faziosi anche per non voler ledere il lavoro di un collega che è anche un amico. Ad esempio, se si deve fornire un servizio in un settore o se l'argomento è un'assunzione, anche se tutte le qualifiche sono disponibili, il datore di lavoro o il fornitore di servizi può agire favorendo il proprio gruppo. Si può ridurre il rischio di operare in modo parziale essendo consapevoli dei rischi di parzialità e tenendone conto per assicurarsi di agire in modo imparziale quando si prendono decisioni o si danno indicazioni e consigli. Bisogna essere disposti a cambiare o adattare il proprio approccio per ridurre il rischio di parzialità senza preconcetti, il rischio di scendere nella faziosità è sempre dietro l'angolo e strisciante.

Garantire l'imparzialità attraverso le leggi:



Per garantire l'imparzialità, è necessario operare in diversi ambiti. Il più importante è quello dei diritti e delle libertà che devono essere garantiti dalla legge. Se i diritti e le libertà non possono essere esercitati nonostante le leggi, occorre che intervengano gli organi preposti.

La magistratura è composta da giudici, pubblici ministeri e avvocati che devono lavorare in modo indipendente, imparziale e libero.

Esistono, ovviamente, principi, raccomandazioni e norme giuridiche nazionali che consentono a pubblici ministeri e avvocati di svolgere i loro compiti in sicurezza.

In particolare, la Raccomandazione n. R (94) 12 (1-2-b) agli Stati membri sull'indipendenza, l'efficienza e il ruolo dei giudici del Consiglio d'Europa afferma che "gli organi legislativi ed esecutivi dovrebbero garantire l'indipendenza dei giudici e non dovrebbe essere presa alcuna misura che la metta a rischio".

Nei "Principi sul ruolo dei pubblici ministeri" delle Nazioni Unite, adottati a L'Avana nel 1990, si afferma che se i pubblici ministeri agiscono in conformità con i principi enunciati, contribuendo a una giustizia penale giusta ed equa e all'effettiva protezione dei cittadini contro il crimine. Definisce anche la garanzia e trasparenza nella nomina dei procuratori e che si deve tener operare sempre per avere garanzie contro eventuali fenomeni discriminatori.

Inoltre, l'Age Discrimination in Employment Act del 1967, e successive modifiche, previene la discriminazione sul lavoro basata sull'età per le persone over 40. In base a questa legge, è illegale

discriminare una persona a causa della sua età in relazione a qualsiasi condizione o tipo di impiego.

Garantire Imparzialità dei media:

I media hanno un ruolo importante e gli operatori dell'informazione del servizio pubblico devono cercare di riportare i fatti e le notizie in modo più equo, equilibrato e "imparziale", per quanto possibile.



Innanzitutto, devono avere le competenze intellettuali e la formazione professionale adeguata per poter operare in modo imparziale. Ciò che ci si aspetta da un giornalista è di essere il più imparziale possibile mentre opera cercando di non includere le proprie opinioni nelle notizie. A questo punto, il giornalista ha il diritto di scegliere l'argomento da trattare e di stabilire cosa è importante e cosa no, utilizzando le proprie conoscenze.

Il giornalista determina il fatto oggetto della notizia e le informazioni del testo giornalistico. Il lettore interagendo con il testo formerà la propria opinione, il giornalista deve "riportare" i fatti. Solo in questo modo, il giornalismo evita di influenzare il lettore e gli permette di fare valutazioni ed opinioni proprie.

Come ci si assicura di comportarsi in modo equo ed imparziale?

- Identificare l'autorità che prende la decisione.
- Garantire imparzialità e indipendenza.
- Rispettare l'equità procedurale.
- Stabilire le questioni dei fatti.
- Valutate i fatti e poi prendete una decisione.
- Fornite motivazioni significative e accurate per la vostra decisione.
- Controllate i vostri pregiudizi.



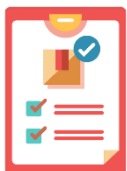
Essere imparziali in una contesa significa mettere da parte l'impulso a giudicare, decidere o risolvere, per concentrarsi sulla effettiva comprensione dei punti di vista di tutte le parti coinvolte. Significa ascoltare e riconoscere il punto di vista di ciascuno allo stesso modo.

Riflessione

Riassumete con almeno 5 frasi ciò che avete appreso



-
-
-
-



A. 4) Strumenti di valutazione.

Scrivete 10 affermazioni che riassumo ciò che avete imparato o fate un riassunto breve riguardo ciò che avete imparato.

Guida alla stesura

1. Il saggio deve riflettere la comprensione dei concetti principali: Imparzialità.
2. Il testo deve essere più lungo di 2 pagine (non meno di 5000 caratteri con spazi), Calibro 12 punti, interlinea 1,15 punti. Contenere Le immagini e gli schemi significativi.
3. Per scrivere il testo non dovete solo trovare, copiare e incollare le parti appropriate dei documenti, fornendo le risposte alle domande, ma anche fornire il vostro punto di vista, i vostri commenti, esempi tratti dalla vostra pratica quotidiana.
4. La struttura del testo:
 - I. Introduzione
Un breve paragrafo sulle cause dell'imparzialità.
 - II. Corpo principale del testo (scrivete il titolo di questo capitolo). Concetti essenziali sull'imparzialità.
 - III. Sintesi
Scrivete una sintesi di quanto avete appreso sull'importanza dell'imparzialità.



Guida al feedback:

Il formatore è tenuto a valutare il testo scritto nell'ambito delle seguenti domande. Allo stesso tempo, deve dare un feedback allo studente nell'ambito di queste domande.

1. Ha identificato "Cosa significa imparzialità?".
2. Ha identificato "Che cosa significa discriminazione?".
3. Ha menzionato i problemi causati dalla discriminazione?
4. Ha menzionato le ragioni dell'imparzialità?
5. Ha citato esempi di imparzialità?
6. Ha parlato dell'importanza di essere imparziali?

3. B) Apprendimento guidato

B. 1) Obiettivi.

Concetti, teorie e approfondimento dei concetti chiave.

Argomento A. Cos'è il l'imparzialità? Attività di apprendimento.



Attività A.2. Discussione di gruppo sull'imparzialità (1 ora e 30 min.)



Istruzioni

- Gli studenti saranno divisi in 5 gruppi.
- Si discuterà, sulla base di esperienze personali, del significato del concetto di e dei fattori che rendono difficile rimanere imparziali. La durata è di 1,30 ore.



Domande da utilizzare nella discussione:

- Qual è la prima cosa che ti viene in mente quando pensi all'imparzialità?
- Cosa si intende per imparzialità?
- Quali sono i fattori che rendono difficile l'imparzialità?
- Perché è importante essere imparziali?
- Quali sono i problemi sociali e politici che il pregiudizio può causare in una società?



Guida al feedback:

- Lo scopo della discussione è quello di far capire ai partecipanti come l'imparzialità viene definita e interpretata.
- Si discuterà in che modo il principio di imparzialità nel sistema sociale, politico ed economico ne facilita e migliora funzionamento e la sua importanza nel garantire la coesione sociale.
- Come risultato di un'analisi multidimensionale per valutare l'imparzialità in tutte le sue dimensioni, verranno discussi i fattori che spingono le persone ad agire in modo fazioso e come questo influisca sulle pratiche basate sull'uguaglianza sociale e sui diritti umani nel contesto dei principi etici fondamentali.
- Aumentare la consapevolezza dell'impatto dei fattori personali (atteggiamento, carattere, convinzioni pregresse) sul nostro comportamento; a tal fine, è auspicabile suggerire come costruire un approccio egualitario, partecipativo, al fine di rendersi conto che l'identità, la

cultura, l'etnia, le affiliazioni, le tradizioni e i pregiudizi possono essere un ostacolo all'imparzialità e come rimuovere questi ostacoli.

- Verrà discusso il tipo di danno che può essere causato a un gruppo o a una classe sociale, in modo che i partecipanti siano consapevoli dell'integrità e dell'imparzialità.
- Di conseguenza, le discussioni saranno valutate all'interno di questo quadro e verrà fornito un feedback ai partecipanti.

Argomento B. Aree di imparzialità. Attività di apprendimento.



Attività B.2. Condivisione di esempi ed esperienze sull'imparzialità.

(2 ore):

Obiettivo: I partecipanti discutono sul concetto di imparzialità condividendo le loro esperienze passate.



Istruzioni:

- Gli studenti sono divisi in 5 gruppi.
- Si discuterà di esempi di discriminazione nell'ambito delle aree di imparzialità presentate. La durata è di 2 ore.
- L'obiettivo principale è consentire ai partecipanti di apprendere il significato completo della parola discriminazione e di distinguere le esperienze che possono essere associate al concetto di discriminazione.
- Dopo aver dato un significato alla parola discriminazione, si collegherà alle aree di imparzialità sia nella vita sociale che in quella lavorativa.
- Discutere dell'importanza dell'uso corretto dei media e della loro imparzialità.



Domande da utilizzare nella discussione:

- Quali sono le discriminazioni che si possono subire nella vita lavorativa? Fate un esempio e condividete le vostre opinioni.
- Ritenete di essere trattati in modo imparziale in qualsiasi campo (istruzione, salute, legge, vita lavorativa, ecc.)?
- Siete mai stati discriminati?
- Puoi fare un esempio di notizie scritte con un linguaggio distorto nei media?



Guida al feedback:

Durante la discussione, si valuterà il contributo dei partecipanti sulla base dei concetti principali sopra menzionati e si darà un feedback ai partecipanti con le seguenti domande.

- È in grado di distinguere tra comportamenti imparziali e discriminatori?
- Conosce le aree di imparzialità?
- Conosce l'importanza delle aree di imparzialità e l'importanza di essere imparziali in queste aree?
- È consapevole dei danni della discriminazione?

Argomento C. Insidie nelle pratiche di imparzialità. Attività di apprendimento.



Attività C.2. Visione di un film (Il migliore dei nemici). Discussione. (2 ore):



Istruzioni:

Discussione sul film (The Best of Enemies)



Domande da utilizzare nella discussione:

- Perché i bianchi non potevano essere sicuri dei loro rappresentanti scelti?
- Quali sono i fattori che influenzano l'imparzialità degli elettori?
- In che modo i nostri ruoli e status sociali ci influenzano nel processo decisionale?
- Cosa ne pensa del fatto che i consiglieri si girano di spalle quando parla Ann Atwater?
- Cosa ne pensate dell'ultimo discorso di C. P. Ellis?

Argomento D. Come posso essere imparziale? Attività di apprendimento.



Attività D.2. Discussione di gruppo su esempi di imparzialità sul posto di lavoro. (2 ore):



Istruzioni:

- Gli studenti saranno divisi in 5 gruppi.
- Si discuterà dell'imparzialità, del comportamento imparziale e dell'importanza dell'imparzialità. Il tempo a disposizione è di 2 ore.



Domande da utilizzare nella discussione:

- È possibile essere imparziali?
- Come possiamo essere imparziali?
- Qual è l'importanza dell'imparzialità?
- Quali sono i vantaggi di essere imparziali?

3. C) Apprendimento esperienziale

C.1) Percorsi di apprendimento esperienziale.



Attività A.3. Comunicare con l'istituzione, l'associazione, gruppi ecc.

In questa fase di apprendimento, si terranno incontri con diverse istituzioni e fondazioni per scambiare idee su come operare per evitare la discriminazione dei migranti e l'imparzialità.



Istruzioni:

- È preferibile una sala riunioni in cui i tavoli sono rotondi e ogni tavolo è al massimo di 8 persone.
- I partecipanti e i leader di varie organizzazioni, fondazioni e comunità sono invitati in questa sala riunioni.
- I funzionari delle organizzazioni e delle fondazioni invitate si presentano uno per uno. Il tempo a disposizione è di 30 minuti.
- I partecipanti vengono poi divisi in gruppi di 5 persone e in ogni gruppo è presente un funzionario di un'organizzazione o di una fondazione.
- Si inizia poi a discutere dei problemi relativi al concetto di imparzialità e discriminazione. La durata dell'attività è di un'ora e mezza.

- Verrà effettuato uno scambio di idee sul concetto di imparzialità e sulle possibili soluzioni alla discriminazione.
- Alla fine dell'incontro, un portavoce di ciascun gruppo fornisce breve resoconto su ciò che è emerso dall'incontro. Il tempo a disposizione per questa attività è di 30 minuti.
- Le domande di base dell'incontro:
 1. Come si può definire la discriminazione?
 2. Che cos'è l'imparzialità secondo lei?
 3. Quali sono i problemi di discriminazione che incontra maggiormente nel suo settore di lavoro?
 4. Che tipo di negatività provoca la discriminazione?
 5. Come si può essere imparziali?



Attività B.3. Drammatizzazione creativa - Scrivi la tua storia. (2 ore e 30 minuti):



Istruzioni:

- Dividete i partecipanti in cinque gruppi.
- Mettete in una scatola 5 cartoncini con i 5 sottotitoli delle aree di imparzialità (Imparzialità nella società civile, Imparzialità nelle istituzioni pubbliche, Imparzialità politica, Imparzialità nel linguaggio dei media, Imparzialità nella vita lavorativa).
- Chiedete a ogni gruppo di scegliere un cartoncino. Il tempo di preparazione previsto è di 15 minuti.
- Chiedete a ogni gruppo di preparare uno scenario basato sull'imparzialità e la discriminazione su un argomento a scelta. Il tempo a disposizione è di 45 minuti.
- Chiedete al gruppo di presentare gli scenari preparati. La durata è di 30 minuti.



Guida al feedback

Dopo la rappresentazione della storia, discutete le aree di imparzialità e discriminazione relativamente alle seguenti domande (1 ora):

- Come vi siete sentiti di fronte a un comportamento discriminatorio?
- Quali sono le cause della discriminazione?
- Quali sono i danni della discriminazione?
- Perché è importante l'imparzialità?



Attività C.3. Studio di caso sulle pratiche di imparzialità. (2 ore e 30 minuti):

Obiettivi:

Si discuterà di discriminazione e imparzialità attraverso i principali casi di pratiche di imparzialità. Verranno poi valutati i risultati.



Istruzioni:

- Dividete i partecipanti in cinque gruppi. 15 minuti.
- Dopo aver formato i gruppi, distribuite ai gruppi le seguenti domande. 15 minuti
- Chiedete al gruppo di leggere le domande e di discutere i casi che sono oggetto delle domande. 45 minuti.
- Chiedete a ciascuno dei gruppi di spiegare le conclusioni a cui sono giunti a seguito della discussione. 45 minuti.



Domande di discussione:

Discutete le decisioni che ne derivano nell'ambito delle seguenti domande:

- Cosa si intende per discriminazione e imparzialità?
- Cosa si intende per imparzialità?
- Quali sono i problemi maggiormente legati alla discriminazione nel tuo settore di lavoro?
- Pensi di poter agire in modo imparziale quando lavori con migranti e minoranze?
- Quali potrebbero essere gli esempi di imparzialità?



Attività D.3. Se tu fossi il giudice? (2 ore e 30 minuti):



Istruzioni:

- Dividete i partecipanti in cinque gruppi. 15 minuti.
- Dopo aver formato, distribuite a ciascun gruppo la scheda della storia allegata. 15 minuti
- Chiedete al gruppo di leggere la storia e di essere il giudice del caso oggetto di questa storia, di discutere il caso. 45 minuti.
- Chiedete a ciascuno dei gruppi di spiegare le decisioni prese in seguito alla discussione e le relative motivazioni. 45 minuti.



Domande di discussione:

Discutete le decisioni prese considerando le seguenti domande:

- Pensi di essere stato imparziale durante il procedimento?
- È possibile essere imparziali?
- Quali fattori hanno reso difficile mantenere l'imparzialità nelle decisioni prese?

La storia:

La custodia temporanea di Zeynep, una bambina di tre anni i cui genitori sono in fase di divorzio, è stata affidata dal tribunale alla madre Ayşe. Il padre ha 22 anni, è di nazionalità siriana, è muto e disoccupato. Vive con la madre durante la causa di divorzio. La madre, invece, ha 20 anni e lavora come cassiera in un supermercato. Dopo il processo, il fratello di Ayşe, Firat, afferma che la sorella è stata molto colpita dalla causa di divorzio e che il padre ha abusato del figlio e consumato alcolici quasi ogni giorno. Aggiunge inoltre che domani con il bambino si stabilirà all'estero e non lo farà mai più vedere al padre, Mohammed. Mohammed pensa di rapire il figlio. A mezzanotte si intrufola nella casa dove vivono Ayşe e suo figlio. Fa annusare ad Ayşe, che sta guardando la TV, una sostanza che ha un effetto stordente. Mohammed rapisce la bambina e riapre il caso di affidamento. Se foste voi il giudice, decidereste che il bambino deve stare con la madre o con il padre? Non dimenticate di inserire le vostre motivazioni.

Valutazione sommativa



1. Quiz (esempi di domande):

1. Quale dei seguenti è un esempio di comportamento imparziale?
 - A) L'insegnante si comporta nello stesso modo con tutti gli studenti della sua classe.
 - B) L'insegnante assegna 10 punti in più agli studenti della sua nazionalità.
 - C) Dare sempre l'ultima fila quando si assegnano i posti ai migranti.
 - D) Riluttanza del medico a curare un migrante
 - E) Non accettare i cittadini di alcuni paesi nel ristorante.

2. Quale delle seguenti è un'area di imparzialità?
 - A) Media
 - B) Istituzioni pubbliche
 - C) Politica
 - D) Vita lavorativa
 - E) Tutti

3. Puoi scrivere 3 cose importanti sull'imparzialità?
 -
 -
 -

4. Descrivere brevemente le aree dell'imparzialità?
 -
 -
 -
 -
 -

5. Quale delle seguenti non è una delle insidie della pratica dell'imparzialità?
 - A) Discriminazione
 - B) Genere
 - C) Religione
 - D) Il nazionalismo
 - E) Media

2. Riassunto

Fate 50 affermazioni su ciò che avete imparato o fate un riassunto di 500 parole su ciò che avete appreso.



Istruzioni

Il testo deve riflettere la comprensione dei concetti principali: Imparzialità, discriminazione, aree di imparzialità, insidie nelle pratiche di imparzialità.

- Il testo deve essere più lungo di 2 pagine (non meno di 5000 caratteri con spazi), Times New Roman 12 punti, interlinea 1,15 punti. Le immagini e gli schemi non contano. ●

Per scrivere il test non dovete solo trovare, copiare e incollare le parti appropriate dei documenti, fornendo le risposte alle domande, ma anche fornire il vostro punto di vista, i vostri commenti, esempi tratti dalla vostra vita.

La struttura del testo:

I. Introduzione

Un breve paragrafo sul significato di imparzialità e discriminazione.

II. Corpo principale del saggio (scrivete il titolo di questo capitolo).

Scrivete un paragrafo sulle cause dell'imparzialità e della discriminazione.

Scrivete un paragrafo sulle aree di imparzialità.

Scrivete un paragrafo sulle insidie delle pratiche di imparzialità.

III. Sintesi

Scrivete una sintesi di quanto avete appreso sull'importanza dell'imparzialità e del ruolo nella nostra vita.



Guida al feedback:

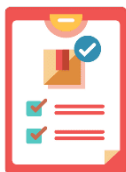
Il formatore è tenuto a valutare il testo scritto in relazione alle seguenti domande. Allo stesso tempo, deve scrivere un feedback allo studente nell'ambito di queste domande.



Le domande:

1. Ha identificato "Cosa significa imparzialità?".
2. Ha identificato "Che cosa significa discriminazione?".
3. Ha menzionato i problemi causati dalla discriminazione?
4. Ha menzionato le ragioni dell'imparzialità?
5. Ha menzionato le aree di imparzialità?
6. Ha menzionato le insidie nelle pratiche di imparzialità?
7. Ha citato esempi di imparzialità?
8. Ha parlato dell'importanza di essere imparziali?

3. Check list (tutte le attività)



	Sì	No	In parte
1- Sono consapevole dei principi di imparzialità.			
2- So quali sono gli ambiti di imparzialità			
3- Conosco il comportamento discriminatorio.			
4- Riconosco le insidie quando si cerca di essere imparziali.			
5- Penso che sia facile agire in modo imparziale in situazioni in cui convivono culture diverse.			
6- I nostri pensieri personali causano un comportamento non imparziale nell'interazione con chi è diverso da noi.			

Unità di apprendimento 2.2. Gestione di pregiudizi e stereotipi

1. Introduzione

L'obiettivo del modulo è quello di consentire alle persone che lavorano con i migranti con un basso livello di istruzione di comprendere i concetti di pregiudizio e stereotipo e di agire sulla base di un approccio empatico a livello individuale, di gruppo e nel proprio lavoro. In questo modo, si mira ad aumentare la qualità della comunicazione e del servizio con i migranti e la relazione reciproca.

Il programma di apprendimento consiste in 25 ore di formazione, di cui 7,5 ore di autoapprendimento, 7,5 ore di apprendimento guidato e 10 ore di apprendimento esperienziale.

Contiene anche strumenti per la valutazione formativa e la valutazione sommativa. **2. Tabella sinottica**

Modulo n. 2.2	
Nome del modulo	Gestione dei pregiudizi e stereotipi
Obiettivi del modulo	<p>L'obiettivo del modulo è quello di rendere le persone consapevoli dei pregiudizi e degli stereotipi sui migranti con un basso livello di istruzione e di migliorare tale aspetto.</p> <p>Fornire agli educatori strumenti concreti basati su un approccio empatico, individuale o di gruppo e all'interno dell'organizzazione in cui si opera, al fine di fornire un servizio imparziale e obiettivo.</p>
Prerequisiti per il modulo	Il partecipante ha esperienza di lavoro con migranti adulti e ha il desiderio di sviluppare l'autoconsapevolezza sociale aumentando la propria consapevolezza in questo campo.
Durata	<ul style="list-style-type: none">- Ore totali (25 ore)- Ore di autoapprendimento (7,5 ore)- Ore di apprendimento guidato (7,5 ore)- Ore di apprendimento esperienziale (10 ore)
Contenuto del modulo	<p>Il modulo è composto da 5 parti.</p> <p>1. Teorico (Autoapprendimento)</p> <p>L'obiettivo del modulo teorico è quello di sviluppare le conoscenze relative alla definizione dei concetti di pregiudizio, stereotipo, empatia, alle cause e ai tipi di</p>

pregiudizi e stereotipi diversi e alla loro gestione (per gli educatori che lavorano con migranti adulti).

Ovvero:

- Cos'è il pregiudizio, le cause del pregiudizio
- 5 modi per gestire i pregiudizi
- Che cos'è lo stereotipo, le cause degli stereotipi
- Teorie del pregiudizio e dello stereotipo
- Come vengono attuate le strategie di gestione dei pregiudizi e degli stereotipi quando si lavora con i migranti adulti?
- Sezione con ulteriori risorse didattiche

Strumenti:

Materiali teorici.

Lettura (articoli e libri)

Visione di film

2. Apprendimento misto teorico e pratico (apprendimento guidato)

- Aumentare le conoscenze con risorse di apprendimento individuali e riorganizzare le proprie risorse di apprendimento alla luce delle conoscenze acquisite.
- Trovare fonti di informazione affidabili e accurate.
- Utilizzare l'esperienza e le conoscenze comuni come metodi di apprendimento interattivi.

Strumenti:

Studio di caso

Giochi di ruolo (scenari)

Drammatizzazione creativa e comunicazione efficace

Recensioni di film

Attività:

- Una parola... una connotazione
- Puoi dire "no"?
- Una foto è sufficiente?

3. Apprendimento esperienziale

- Valutazione e discussione dei risultati con un workshop per discutere i risultati del lavoro svolto dai migranti adulti per acquisire esperienza sul campo attraverso studi sperimentali.
- Verifica dei risultati di apprendimento dei laboratori esperienziali.

	<p>Strumenti: Riunioni Giochi di ruolo (scenari) Osservare e comunicare con istituzioni, organizzazioni, associazioni, ecc.</p> <p>Attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il vostro vicino migrante • L'esperienza di una cucina diversa • Di chi è questa storia? <p>4. Valutazione formativa: -Analisi dei risultati dei test. -Feedback sui testi di apprendimento esperienziale. -Feedback sul caso di studio. Test preliminare-post-test</p> <p>5. Valutazione sommativa -Valutazione dei risultati dell'apprendimento in termini di adeguatezza allo scopo. -Testo - Scrivere una storia (con parole chiave), Cosa hai imparato? -Test</p>
<p>Risultati dell'apprendimento</p>	<p>Al termine di questo modulo, il discente sarà in grado di:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Descrivere, spiegare e analizzare il concetto di stereotipi e pregiudizi e le strategie chiave per gestirli. 2. Riflettere e riconoscere come i propri pregiudizi e stereotipi possano influenzare le prestazioni professionali. 3. Selezionare e applicare intenzionalmente una varietà di strategie per facilitare un'interazione senza stereotipi con il migrante. 4. Anticipare, riconoscere e identificare gli stereotipi e i pregiudizi specifici dei singoli migranti e dei gruppi di migranti e selezionare intenzionalmente le strategie per aiutare i migranti a superare gli stereotipi e i pregiudizi su se stessi e sulla nuova società. 5. Discutere, riconoscere e mettere in discussione le pratiche dell'organizzazione e della comunità che sono influenzate da stereotipi e pregiudizi.
<p>Contenuti didattici</p>	<p>Argomento A. Cosa sono il pregiudizio e lo stereotipo?</p>

<p>Attività di formazione</p>	<p>Obiettivo dell'argomento: Spiegare e analizzare il concetto di stereotipi e pregiudizi.</p> <p>Autoapprendimento (2,5 ore):</p> <p>Attività A1 - Presentazioni teoriche (1 ora)</p> <p>Attività A2 - Lettura (articoli e libri) (1 ora e 30 min.) Strumenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Guida all'autoapprendimento (obiettivi dell'autoapprendimento, domande). - Materiali teorici (sezione A.3). Spiegazione delle teorie, definizioni di base, dimensioni generali). - Articoli <p>Apprendimento guidato (1,30 ore):</p> <p>Attività A3 - Studio di caso - Una parola una connotazione (1 ora e 30 min.) Strumenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cartoncini delle parole - Guida all'attività <p>Apprendimento esperienziale (2 ore e 30 min.):</p> <p>Attività A4 - Osservare e comunicare con l'istituzione, l'organizzazione, l'associazione, ecc.</p> <p>Strumenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Guida all'attività <p>Materiali per l'autoapprendimento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bias e filosofia, Michael Brownstein e Jennifer Saul, Oxford University Press, pagg. 90-115. https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=TJQDDAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA90&dq=info:9JSmRyREZIIJ:scholar.google.com/&ots=0HV5B4Eahp&sig=sBaUYsMBHsqmm1COK0Hkhywpwjk&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false <p>Per approfondire l'argomento si consiglia di leggere:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stereotypes and Prejudice in the Perception of the “Other”, Cătălin-George Fedor, Procedia - Social and Behavioral Sciences Volume 149, 5 September 2014, pp. 321326. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814049702 - Stereotypes and Prejudices at School: a Study on Primary School Reading Books, Daniela Damigellaa, Orazio Licciardello, Procedia - Social and Behavioral Sciences, Volume 127, 2014, pp. 209 – 213. https://www.researchgate.net/publication/262196255_Stereotypes_and_Prejudices_at_School_A_Study_on_Primary_School_Reading_Books <p>Per approfondire l'argomento si consigliano agli studenti i video seguenti:</p> <p>https://m.youtube.com/watch?v=zftZl1M1S2Y&t=10s</p> <p>https://m.youtube.com/watch?v=NBN_SJMdErc</p>
--------------------------------------	---

Argomento B. Cause dei pregiudizi e degli stereotipi

Obiettivo dell'argomento:

1. Riflettere e riconoscere come i propri pregiudizi e stereotipi possano influenzare le prestazioni professionali.
2. Spiegare e analizzare le cause dei pregiudizi e degli stereotipi.

Autoapprendimento (1 ora):

Attività B1 - Presentazioni teoriche (1 ora) Strumenti:

- Guida all'autoapprendimento (obiettivi dell'autoapprendimento, domande).
- Materiali teorici (sezione A.3). Spiegazione delle teorie, definizioni di base, dimensioni generali).

Apprendimento guidato (2 ore):

Attività B2 - Drammatizzazione creativa e comunicazione efficace - Una foto è sufficiente? (2 ore).

Strumenti:

- Cartoncini (con foto).
- Guida all'attività.

Apprendimento esperienziale (2 ore e 30 min.):

Attività B3 - Incontro con il vicino migrante (2 ore e 30 min.) Strumenti:

- Guida all'attività.
- Criteri per la valutazione formativa del saggio.

Argomento C. Il rapporto tra stereotipi e pregiudizi

Obiettivo dell'argomento:

Spiegare e analizzare la relazione tra stereotipi e pregiudizi.

Autoapprendimento (1 ora):

Attività C1 - Presentazioni teoriche (1 ora) Strumenti:

- Guida all'autoapprendimento (obiettivi dell'autoapprendimento, domande) –
- Materiali teorici (sezione A.3). Spiegazione delle teorie, definizioni di base, dimensioni generali).

Apprendimento esperienziale (2 ore e 30 min.):

Attività C2 - Incontro - Esperienza della cucina diversa (2 ore e 30 min.)

Strumenti:

- Guida all'attività.
- Criteri per la valutazione formativa del saggio.

Argomento D. Effetti negativi e conseguenze di pregiudizi e stereotipi

Obiettivo dell'argomento:

1. Anticipare, riconoscere e identificare gli stereotipi e i pregiudizi dei singoli migranti e dei gruppi di migranti e selezionare le strategie per aiutare i migranti a superare gli stereotipi e i pregiudizi nella nuova società.
2. Analizzare gli effetti e le conseguenze negative di pregiudizi e stereotipi.

Autoapprendimento (2 ore):

Attività D1 - Visione film (2 ore) Strumenti:

- Film (Il medico africano)
- Guida all'attività

Apprendimento guidato (1 ora e 30 minuti):

Attività D2 – Visione film (1 ora e 30 min.) Strumenti:

- Film (Il medico africano)
- Guida all'attività

Argomento E. Gestione di pregiudizi e stereotipi

Obiettivo dell'argomento:

1. Selezionare e applicare intenzionalmente una serie di strategie per facilitare un'interazione senza stereotipi con il migrante.
2. Anticipare e identificare gli stereotipi e i pregiudizi specifici dei singoli migranti e dei gruppi di migranti e individuare le strategie per aiutare i migranti a superare gli stereotipi e i propri pregiudizi nella nuova società.
3. Discutere, riconoscere e implementare le pratiche nell'ambito di quei gruppi e comunità influenzate da stereotipi e pregiudizi.

	<p>Autoapprendimento (1 ora): Attività E1 – Materiale teorico (1 ora) Strumenti: – Guida all'autoapprendimento (obiettivi dell'autoapprendimento, domande). – Materiali teorici (sezione A.3). Spiegazione delle teorie, definizioni di base, dimensioni generali).</p> <p>Apprendimento guidato (2 ore e 30 minuti): Attività E2 - Caso di studio: sai dire "no"? (2 ore e 30 minuti): Strumenti: – Guida all'attività</p> <p>Apprendimento esperienziale (2 ore e 30 min.): Attività E3 - Giochi di ruolo (scenari) - Di chi è questa storia? (2 ore e 30 min.) Strumenti: – Cartoncini delle storie – Guida all'attività</p>
--	--

<p>Bibliografia</p>	<p>Appendix -American Psychological Association. November, 28 ,2021, https://www.apa.org/topics/racism-bias-discrimination - Brownstein, M. & Saul, J. (2016). <i>Implicit Bias and Philosophy</i>, Oxford University Press. -Cambridge Dictionary, November,27 ,2021, https://dictionary.cambridge.org/tr/s%C3%B6z%C3%BCk/ingilizce/stereotype - Damigellaa, D. & Licciardello, O. (2014). Stereotypes and Prejudices at School: a Study on Primary School Reading Books. <i>Procedia - Social and Behavioral Sciences</i>, Volume 127, pp. 209 – 213. -Fedor, C. (2014). Stereotypes and Prejudice in the Perception of the “Other”. <i>Procedia - Social and Behavioral Sciences</i>, Volume 149, pp. 321-326. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814049702 -Fiske, Susan T. Prejudice, Discrimination, and Stereotyping. NOBA, November, 28 ,2021, https://nobaproject.com/modules/prejudice-discrimination-and-stereotyping -LUMEN, Prejudice and Discrimination, November, 28 ,2021, https://courses.lumenlearning.com/wmopen-psychology/chapter/prejudice-and-discrimination/ -New World Encyclopedia, Prejudice, November, 29 ,2021, https://www.newworldencyclopedia.org/entry/Prejudice -MARICOPA, Stereotypes, Prejudice and Discrimination, November, 28 ,2021, https://open.maricopa.edu/culturepsychology/chapter/stereotypes-prejudice-and-discrimination/ -Pressbooks, Module 9: Prejudice, November, 29 ,2021, https://opentext.wsu.edu/social-psychology/chapter/module-9-prejudice/ - Vescio, T. & Weaver, K. (2017). Prejudice and Stereotyping. <i>Oxford Bibliographies</i>, November, 27, 2021, https://www.oxfordbibliographies.com/view/document/obo-9780199828340/obo9780199828340-0097.xml</p>
----------------------------	--

3. Materiale didattico e formativo

In questo modulo di formazione conoscerete meglio le caratteristiche dei pregiudizi e degli stereotipi, come si sviluppano, le cause quali metodi e strumenti possono essere utilizzati per gestirli nel contesto del lavoro con i migranti adulti. Imparerete una serie di strategie per gestire i pregiudizi e gli stereotipi e otterrete strumenti concreti per sviluppare comportamenti empatici. Il modulo tratta le teorie del pregiudizio e dello stereotipo, le teorie della gestione del pregiudizio e dello stereotipo, i diversi tipi di pregiudizio e di stereotipo e le loro cause. Tutte le teorie sono rilevanti per il contesto di lavoro con i migranti adulti. L'obiettivo è sviluppare conoscenze e competenze per prevenire, sviluppare una relazione empatica e applicare la gestione dei pregiudizi e degli stereotipi nel proprio contesto lavorativo.

3.(A) Apprendimento teorico)

A.1) Obiettivi del modulo

L'obiettivo di questo modulo è quello di migliorare le conoscenze e le competenze degli educatori che lavorano con i migranti adulti per prevenire e gestire i pregiudizi e gli stereotipi nel loro luogo di lavoro, attraverso una maggiore conoscenza, delle cause e della gestione del pregiudizio e dello stereotipo, in relazione ai migranti adulti. L'obiettivo è fornire agli educatori strumenti concreti per una gestione costruttiva dei pregiudizi e degli stereotipi per sviluppare l'individuo, il gruppo e l'organizzazione.

Le definizioni di base utilizzate nella sezione teorica sono:

- Cos'è il pregiudizio e le cause dei pregiudizi
- 5 modi per gestire i pregiudizi
- Che cos'è lo stereotipo e le cause degli stereotipi
- Teorie del pregiudizio e dello stereotipo
- Come vengono attuate le strategie di gestione dei pregiudizi e degli stereotipi quando si lavora con i migranti adulti?

-Implicito bias e filosofia, Michael Brownstein e Jennifer Saul, Oxford University Press, pagg. 90-115.

<https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=TJQDDAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA90&dq=info:9J>

[S](#)

[mRyREZIJ:scholar.google.com/&ots=0HV5B4Eahp&sig=sBaUYsMBHsqmm1COK0Hkhywpjvk&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://scholar.google.com/&ots=0HV5B4Eahp&sig=sBaUYsMBHsqmm1COK0Hkhywpjvk&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)

-Stereotypes and Prejudice in the Perception of the “Other”, Cătălin-George Fedor, Procedia - Social and Behavioral Sciences Volume 149, 5 September 2014, pp. 321-326.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814049702>

-Stereotypes and Prejudices at School: a Study on Primary School Reading Books, Daniela Damigellaa, Orazio Licciardello, Procedia - Social and Behavioral Sciences, Volume 127, 2014, pp. 209 – 213.

https://www.researchgate.net/publication/262196255_Stereotypes_and_Prejudices_at_School_A_Study_on_Primary_School_Reading_Books

2) Strumento di autovalutazione



Domande di valutazione quantitativa:

Domanda 1	
Cosa c'è di vero nel pregiudizio?	
Segnare la risposta corretta aggiungendo un simbolo più (+) all'interno della parentesi.	
()	È l'informazione più importante per conoscere una comunità.
()	Il pregiudizio è un atteggiamento e un sentimento negativo nei confronti di un particolare gruppo sociale.
Domanda 2	
Quale dei seguenti elenchi individua le componenti del pregiudizio?	
Selezionate la risposta corretta tra le opzioni sottostanti aggiungendo un simbolo più (+) o meno (-) all'interno delle parentesi.	
(a)	A = Affettivo B=Cognitivo C=Conativo
(b)	A = Affettivo B=Cognitivo C = Conflitto
(c)	A = Atteggiamenti B = Affettivo C=Cognitivo
Domanda 3	
Scrivete 5 modi per ridurre pregiudizi e stereotipi.	
>	
>	
>	
>	
>	

Domanda 4	
Quali sono i comportamenti discriminatori sottoelencati, dal più lieve al più grave?	
Selezionate la risposta corretta tra le opzioni sottostanti aggiungendo un simbolo più (+) o meno (-) all'interno delle parentesi.	
()	<ul style="list-style-type: none"> ● Opposizione ● Distanziamento ● Discriminazione ● Attacco fisico ● Distruzione
()	<ul style="list-style-type: none"> ● Esprimere opposizione ● Distanziamento ● Attacco fisico ● Discriminazione ● Distruzione

Domanda 5
Fornite 5 esempi di pregiudizi e stereotipi presenti nella vita quotidiana.
>
>
>
>
>

Domanda 6	
Quale non è una forma di discriminazione?	
Selezionate la risposta corretta tra le opzioni sottostanti aggiungendo un simbolo più (+) o meno (-) all'interno delle parentesi.	
()	età
()	etnia
()	genere
()	umanesimo

Domanda 7

Riempire gli spazi nel testo dei fattori di prevenzione dei conflitti

Il pregiudizio cognitivo si riferisce a ciò che le persone credono sia _____.
_____ può estendersi alle istituzioni o ai sistemi sociali e politici.
Respingete il _____ quando è possibile e pratico.

Domanda 8

Quali relazioni tra discriminazione, stereotipo e pregiudizio sono vere?

Selezionate la risposta corretta tra le opzioni sottostanti aggiungendo un simbolo più (+) o meno (-) all'interno delle parentesi.

- | | |
|-----|---|
| () | Ogni pregiudizio ha un aspetto comportamentale. Ma non sempre viene mostrato. |
| () | Pregiudizi e stereotipi incentivano la discriminazione. |
| () | La cultura promuove il pregiudizio. |

□ Auto-riflessione, domande di valutazione qualitativa:

- Conosci più persone di gruppi sociali diversi?
- Quante spesso senti parlare persone che criticano gruppi diversi senza sapere nulla di loro?
- Si può pensare che alcuni gruppi siano più accoglienti di altri?
- Quali gruppi mostrano pregiudizi ambivalenti?
- Credete che le gerarchie di gruppo siano inevitabili? Auspicabili?
- Come si può imparare ad andare d'accordo con persone che sembrano distanti da voi?

A.3) Spiegazione delle teorie, definizioni di base, dimensioni generali

Argomento A - Che cosa sono i pregiudizi e gli stereotipi?

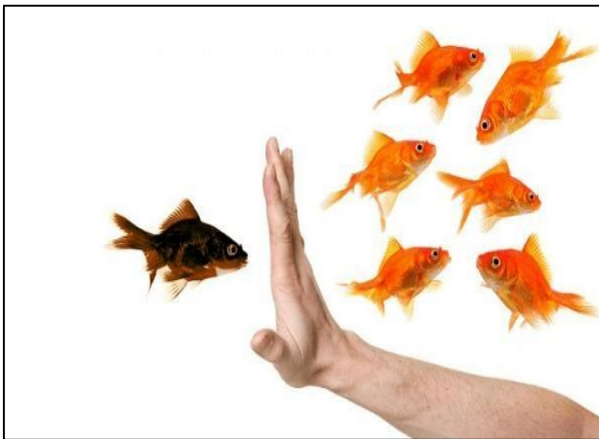


Il pregiudizio e la discriminazione sono situazioni di fatto che si incontrano frequentemente nella vita sociale. Possono manifestarsi in diversi ambiti e con diverse evidenze. Esiste molta documentazione su questo argomento. La storia dell'umanità è stata testimone di molti eventi di pregiudizio e discriminazione: come la discriminazione di genere, etnica e di credo religioso. Le persone che sono state esposte a discriminazioni o pregiudizi in situazioni diverse ne pagano ancora le conseguenze anche emotive. Gli esseri umani tendono con un atteggiamento

individualistico a sentirsi appartenenti a un gruppo; determinando il punto di vista di individui o gruppi con caratteristiche diverse. Atteggiamenti come la discriminazione o il pregiudizio nei confronti dell'individuo, tendono ad essere giustificati come risposta alla persona che ha avuto lo stesso comportamento creando un circolo vizioso.

Il pregiudizio è un giudizio, un atteggiamento o un'opinione preconcetta, non provata e priva di fondamento.

Pregiudizio



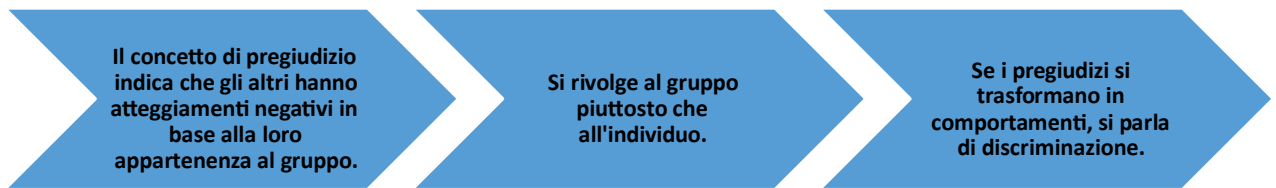
Il pregiudizio è un atteggiamento e un sentimento negativo nei confronti di un individuo basato esclusivamente sull'appartenenza a un particolare gruppo sociale (Allport, 1954; Brown, 2010).

Il pregiudizio è comune nei confronti delle persone che appartengono a un gruppo culturale diverso. È un concetto che presenta aspetti individuali, di gruppo e sociali. La definizione di pregiudizio varia a seconda del campo in cui viene utilizzato.

Si tratta di un atteggiamento positivo-negativo che l'individuo, il gruppo o la società assume nei confronti dell'altra parte attraverso (conoscenza-gruppo-società) informazioni sbagliate. Pertanto, il pregiudizio è un atteggiamento. Se guardiamo all'etimologia della parola atteggiamento, in latino significa pronto all'azione. Si presume che gli atteggiamenti influenzino il comportamento. L'atteggiamento, nel senso più generale, è definito come una tendenza appresa, che spinge l'individuo a mostrare determinati comportamenti di fronte a certe persone, oggetti e situazioni. Il nostro atteggiamento nei confronti di un oggetto o di un evento, se è positivo, aumenta la probabilità che le nostre decisioni in merito siano positive; se il nostro atteggiamento è negativo, c'è la possibilità che le nostre decisioni in merito siano negative.

Il pregiudizio, che acquista significato come tipo di atteggiamento, si incontra in molti ambiti della nostra vita sociale. Il pregiudizio è una valutazione e un atteggiamento ostile, per lo più negativo, nei confronti dei membri di un gruppo (definito da etnia, religione, sesso, occupazione, livello di istruzione, ecc.) Gli atteggiamenti sono una delle cause del pregiudizio. Gli atteggiamenti sono

tendenze a lungo termine di emozioni, credenze e comportamenti altamente organizzati. Queste tendenze si concentrano su altre persone, gruppi, idee, altri aspetti del Paese o oggetti.



Le due componenti del pregiudizio

1. **Il pregiudizio cognitivo** si riferisce a ciò che le persone credono sia vero. Un esempio di pregiudizio cognitivo può essere l'adesione a una particolare filosofia metafisica o metodologica, escludendo altre filosofie che potrebbero offrire una spiegazione teorica più completa.

È importante distinguere tra pregiudizi cognitivi e fallacie logiche. Una fallacia logica è un errore nell'argomentazione logica.

Alcuni psicologi sociali ritengono che i nostri pregiudizi cognitivi ci aiutino a elaborare le informazioni in modo più efficiente, soprattutto in situazioni di pericolo. Tuttavia, possono portarci a commettere grossi errori. Ecco alcuni punti chiave da tenere a mente.

Alcuni pregiudizi cognitivi che impediscono il nostro pensiero razionale:

Pregiudizio di conferma	Ci piace essere d'accordo con chi è d'accordo con noi. Per questo motivo visitiamo siti web che riflettono le nostre opinioni politiche e spesso frequentiamo persone con opinioni e gusti simili. Ad esempio, se si fa parte di una comunità anti-migranti, tendiamo ad appoggiare le loro opinioni.
Pregiudizio di intragruppo	In qualche modo simili ai pregiudizi di conferma, i pregiudizi di gruppo sono un aspetto delle nostre innate tendenze tribali. Gran parte di questo effetto deriva dalla secrezione del neurotrasmettitore chiamato ossitocina, se da un lato ci aiuta a formare legami stretti con chi fa parte del nostro gruppo, dall'altro fa il contrario con gli estranei, rendendoci sospettosi, timorosi
Negazione della probabilità	Lo psicologo Cass Sunstein parla di "negazione della probabilità" per indicare la nostra incapacità di comprendere correttamente il senso del pericolo. Spesso tendiamo a sopravvalutare i pericoli per attività con un basso rischio e, per contro, a sottovalutare quelli a più alto rischio. Ad esempio, il pregiudizio che i crimini che si verificano in una società siano commessi da migranti ignora la possibilità che un normale cittadino autoctono possa aver commesso quel crimine.
Pregiudizio di percezione selettiva	È l'effetto di notare di colpo cose a cui prima non si faceva caso. Tuttavia, in questo caso abbiamo l'errata convinzione dell'aumento del fenomeno osservato. Ad esempio, iniziamo selettivamente a notare i migranti che vivono nella nostra città e pensiamo che la città in cui viviamo sia occupata dai migranti, anche se il loro numero rispetto alla popolazione generale è basso.

Pregiudizio e negatività	Le persone tendono a prestare maggiore attenzione alle notizie negative. I sociologi sottolineano che ciò è dovuto alla nostra attenzione selettiva e, a seconda delle scelte, percepiamo le notizie negative come più importanti o grandi. Ad esempio, la tendenza a ignorare il contributo economico dei migranti a una società e a prestare maggiore attenzione alle notizie sui danni all'economia del Paese. Questo è l'effetto dell'improvviso accorgersi di cose che prima non si notavano.
---------------------------------	--

2. **Il pregiudizio affettivo** si riferisce a ciò che alle persone piace o non piace. Un esempio di pregiudizio affettivo si può trovare, ad esempio, nell'attitudine verso persone con particolari caratteristiche come l'etnia, l'origine o il credo. Il pregiudizio psicologico è un tipo di pregiudizio nei confronti di un gruppo alimentato da caratteristiche sociali che non sembrano avere una base cognitiva.

Categorizzazione	<p>La categorizzazione è un sistema apparentemente cognitivo che rende la vita più facile ma il pregiudizio può facilmente accompagnarla. Pertanto, anche la categorizzazione è un processo pericoloso. I processi emotivi lo influenzano sempre. Perché pregiudizi e generalizzazioni sull'“altro” portano facilmente la categorizzazione.</p> <p>Non percepiamo gli altri solo come membri di un gruppo o di una classe (categoria); ci percepiamo anche come parte di un gruppo. È un senso di appartenenza. Proprio come un individuo non è mai solo, nemmeno un gruppo lo è. È circondato da altri gruppi.</p>
Dentro o fuori dal gruppo	<p>L'outgroup è determinato sulla base di varie caratteristiche e l'ingroup è definito in relazione all'esistenza dell'outgroup. Alcune caratteristiche sono attribuite ai membri di entrambi i gruppi e sono percepiti come due categorie diverse. La distanza tra i due gruppi aumenta; I membri di due gruppi sono percepiti come completamente diversi l'uno dall'altro, mentre i membri dello stesso gruppo sono percepiti come simili.</p> <p>Si pensa che il proprio gruppo sia in cima e gli altri gruppi posizionati più in basso. Si tende a generalizzare il pregiudizio contro gli outgroup. Questo è un processo di categorizzazione e l'outgroup è ora un "capro espiatorio". Poiché i migranti sono generalmente visti al di fuori del gruppo, sono percepiti come estranei al gruppo.</p>

3. **Il pregiudizio comportamentale** si riferisce al modo in cui le persone sono inclini a comportarsi. È considerato come un atteggiamento e un comportamento legato all'insieme delle intenzioni di azione associate ai membri di un determinato gruppo sociale. Le persone non agiscono in base ai loro sentimenti ma influenzati dal gruppo.

Stereotipi



Uno stereotipo è una convinzione o un'ipotesi specifica sugli individui, basata esclusivamente sulla loro appartenenza a un gruppo, indipendentemente dalle loro caratteristiche individuali. Gli stereotipi possono essere positivi o negativi e, se generalizzati, vengono applicati a tutti i membri di un gruppo. In altre parole, uno stereotipo è uno schema delle caratteristiche personali o fisiche di una classe o di un gruppo di persone. Uno schema è una struttura cognitiva che rappresenta gli attributi di un concetto. Si tratta di un insieme di cognizioni come pensieri, credenze e atteggiamenti che sono in relazione tra loro. Ci permette di dare facilmente un significato a una persona, una situazione, un evento o un luogo con informazioni limitate. Ad esempio, "tutti gli ebrei sono avari", "tutti i giovani ascoltano musica ad alto volume". Lo stereotipo è una situazione che ignora le caratteristiche individuali delle persone e attribuisce a tutti caratteristiche comuni. Può avere diverse motivazioni, come la paura, le difficoltà economiche, il capro espiatorio.

Possiamo anche dire che gli stereotipi sono inferenze sulle caratteristiche personali o fisiche di un'intera classe di persone. Ad esempio, un tedesco è intelligente, meticoloso e serio. Queste inferenze si applicano raramente alle persone dell'intera classe e sono spesso fuorvianti.

Gli stereotipi hanno effetti sulla memoria. Quando abbiamo informazioni su una persona, a volte la inseriamo in uno stereotipo e poi combiniamo le informazioni fornite con quelle del nostro stereotipo. In questo modo, il nostro ricordo della persona si basa parzialmente sullo stereotipo. Lo stereotipo è un'immagine mentale rigida di un gruppo.

Negli stereotipi non ci si preoccupa dell'autenticità delle "immagini mentali". Anche se si ha coscienza che l'immagine non è quella reale, si tiene conto della regola "le eccezioni non infrangono la regola" e non si cambia.

Le caratteristiche degli stereotipi possono essere elencate come segue:

1-Gli stereotipi sono informazioni semplici. Facilitano l'ottenimento di informazioni sul problema in discussione e la formazione di un'opinione personale. Alimentano anche preconcetti profondamente radicati nella società. Pertanto, preludono a situazioni che contraddicono la realtà.

2- Esprimono uno stato predittivo o emotivo e sono giudizi di valore. Vengono ereditati di generazione in generazione. Fanno parte del contenuto della cultura.

3- Gli stereotipi derivano dalla società, dai costumi e dalle tradizioni o dalle nostre tendenze personali e creano convinzioni sotto forma di giudizi di valore stereotipati.

4- Gli stereotipi sono spesso giudizi e immagini falsi e negativi. Sono più un pregiudizio che una concezione basata sulla realtà.

5- Gli stereotipi sono prodotti della cultura orale in quanto si basano sulla conoscenza ordinaria. Gli stereotipi vengono acquisiti, diffusi e quindi diventano comportamenti attraverso l'interazione di vari gruppi.

Approcci teorici agli stereotipi e ai pregiudizi



Quando si esaminano le definizioni di stereotipo, si riconducono a tre distinti approcci: psicodinamico, socioculturale e cognitivo

Approcci psicodinamici: L'approccio psicodinamico sottolinea l'importanza dei fattori motivazionali e psicologici che possono emergere attraverso l'uso degli stereotipi. Questo approccio, che si basa sulla teoria psicoanalitica di Freud, spiega che gli atteggiamenti pregiudiziali e stereotipati della persona, in quanto parte indispensabile dell'intera personalità, hanno un compito protettivo nei confronti del conflitto interiore della persona e sottolinea il ruolo delle esperienze della prima infanzia. Questa teoria, che agisce da un punto di vista psicologico individuale, cerca di spiegare gli stereotipi che impediscono la formazione di relazioni amichevoli tra membri di gruppi diversi, basandosi sui processi nel mondo interiore dell'individuo e sottolineando il fattore personalità. Le persone hanno istintivamente il desiderio di valutarsi positivamente. Steele (1988), invece, ha spiegato le ragioni dell'emergere di questo motivo nella teoria dell'autoaffermazione. In questo senso, la persona sceglie di svalutare altre persone e gruppi e di glorificare se stessa. Secondo questa spiegazione, gli stereotipi negativi verso i gruppi sociali nascono dal desiderio delle persone di confrontare il proprio gruppo con altri gruppi e di trovarlo migliore.

Approcci socioculturali: Nell'approccio socioculturale si sottolinea che gli stereotipi vengono appresi e sviluppati sotto l'influenza della socializzazione e della cultura. Secondo questo approccio, gli individui "apprendono" gli stereotipi sociali definiti nella cultura dal loro ambiente sociale e dalle loro famiglie. La visione socioculturale degli stereotipi si basa sull'affermazione di Lippmann (1922) secondo cui "la fonte degli stereotipi è l'ambiente culturale". Esaminando gli stereotipi dal punto di vista della formazione dei gruppi e del conflitto di gruppo, essi formano e standardizzano atteggiamenti negativi e stereotipi nei confronti degli outgroup quando entrano in relazioni funzionali in condizioni di competizione e inibizione. Secondo i risultati della ricerca, la solidarietà all'interno del gruppo aumenta come risultato delle relazioni di gruppo in competizione e la distanza sociale aumenta come risultato degli stereotipi negativi contro l'outgroup. Si è visto che

ogni gruppo ha esaltato il proprio e diffamato l'altro, cercando in questo modo di giustificare il comportamento e i propri stereotipi.

Approcci cognitivi: Nella prospettiva cognitiva, si sottolinea che gli individui utilizzano strutture di conoscenza e credenze stereotipate per gestire meglio il complesso mondo sociale nel processo di elaborazione delle informazioni. Questi stereotipi guidano i processi di ricerca e acquisizione delle informazioni e influenzano il modo in cui le nuove informazioni vengono ricodificate, elaborate, rappresentate e recuperate. Questa situazione può manifestarsi nel comportamento dell'individuo. In sintesi, l'approccio cognitivo vede i percettori come strutture cognitive che contengono una sintesi delle conoscenze e delle credenze dei membri di una società. Hamilton e Gifford (1976) hanno spiegato la formazione degli stereotipi in linea con i processi di elaborazione delle informazioni da parte delle persone con la teoria delle false relazioni. La relazione illusoria può essere spiegata come l'instaurazione di una relazione tra due eventi che in realtà non sono correlati e l'esagerazione del livello di questa relazione. Quando questa relazione viene stabilita tra un evento e un risultato, può portare a comportamenti prevenuti. Inoltre, si vede come le credenze stereotipate vengano mantenute attraverso l'elaborazione di informazioni pregiudizievoli, guidate dalle precedenti credenze.

Materiali per l'autoapprendimento:

- Implicit Bias and Philosophy, Michael Brownstein e Jennifer Saul, Oxford University Press, pp. 90-115.
https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=TJQDDAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA90&dq=info:9JSmRyREZIIJ:scholar.google.com/&ots=0HV5B4Eahp&sig=sBaUYsMBHsqmm1COK0Hkhywpjvk&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Per approfondire l'argomento si consiglia di leggere:

- Stereotypes and Prejudice in the Perception of the “Other”, Cătălin-George Fedor, Procedia - Social and Behavioral Sciences Volume 149, 5 September 2014, pp. 321-326.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814049702>

- Stereotypes and Prejudices at School: a Study on Primary School Reading Books, Daniela Damigellaa, Orazio Licciardello, Procedia - Social and Behavioral Sciences, Volume 127, 2014, pp. 209 – 213.

https://www.researchgate.net/publication/262196255_Stereotypes_and_Prejudices_at_School_A_Study_on_Primary_School_Reading_Books

https://www.researchgate.net/publication/262196255_Stereotypes_and_Prejudices_at_School_A_Study_on_Primary_School_Reading_Books

Per approfondire l'argomento si consiglia agli studenti di guardare:

<https://m.youtube.com/watch?v=zftZl1M1S2Y&t=10s>

- Lippmann (1992) ha introdotto in letteratura il concetto di stereotipo per riferirsi alle "immagini mentali".
- Gli stereotipi, utilizzati nel contesto delle relazioni inter-gruppi, delle credenze e delle rappresentazioni nella letteratura di psicologia sociale, sono credenze prive di fondamento su un individuo, un gruppo o una comunità.
Esempio: i tedeschi sono disciplinati, I francesi sono ottimi cuochi, I giapponesi tengono alla loro dignità, ecc.

Discriminazione

Quando qualcuno agisce in base ad atteggiamenti pregiudizievole nei confronti di un gruppo di persone, si parla di discriminazione. La discriminazione è un'azione negativa nei confronti di un individuo a causa della sua appartenenza a un particolare gruppo (Allport, 1954; Dovidio & Gaertner, 2004). Come risultato del possesso di credenze negative (stereotipi) e atteggiamenti negativi (pregiudizi) su un particolare gruppo, si implementano azioni negative "sul bersaglio". La discriminazione può estendersi alle istituzioni o ai sistemi sociali e politici.

"Moltissime persone credono di pensare quando invece si limitano a riordinare i loro pregiudizi". William James

Strumento di autovalutazione



Quiz a scelta multipla:

1. Quale dei seguenti non è un esempio di stereotipo?
 - a) Dobbiamo essere protetti dai rifugiati.
 - b) Tutti i giapponesi sono molto laboriosi.
 - c) I migranti aumentano la criminalità e la violenza.
 - d) La Germania è un paese europeo

2. Quale dei seguenti non è un esempio di pregiudizio?
 - a) Non è possibile superare questo esame.
 - b) Sono sicuro che non verrà con noi.
 - c) Non può scrivere belle poesie.
 - d) Non ha comprato un'auto bella.

"Sottolinea il ruolo dell'esperienza della prima infanzia e spiega che gli atteggiamenti pregiudiziali e stereotipati della persona, in quanto parte indispensabile dell'intera personalità, hanno un compito protettivo nei confronti del conflitto interiore della persona".

3. La definizione sopra riportata rappresenta uno degli approcci teorici agli stereotipi e ai pregiudizi?
 - a) Approcci psico-motivazionali
 - b) Approcci socio-culturali
 - c) Approcci cognitivi
 - d) Approcci storici

4. Quale delle seguenti informazioni non è corretta?
 - a) La fonte degli stereotipi è l'ambiente culturale.
 - b) Gli stereotipi sono solo atteggiamenti positivi.
 - c) Gli stereotipi sono inferenze sulle caratteristiche personali o fisiche di un'intera classe di persone.
 - d) Gli stereotipi hanno effetti sulla memoria.

5. Quale delle seguenti non è una caratteristica degli stereotipi?
 - a) Gli stereotipi iniziano ad essere pronunciati da vari gruppi, vengono diffusi e diventano così comportamenti.
 - b) Gli stereotipi esprimono uno stato predittivo o emotivo e sono giudizi di valore.
 - c) Gli stereotipi vengono ereditati di generazione in generazione.
 - d) Gli stereotipi possono essere cambiati facilmente.

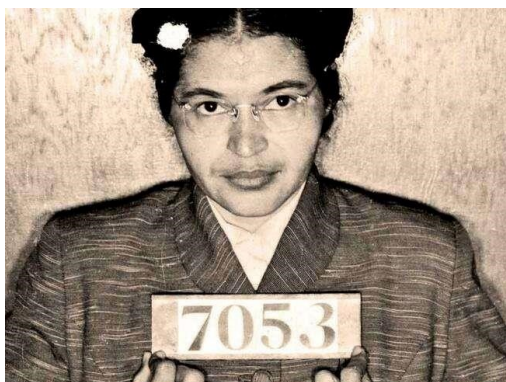
Riflessione



Potreste riassumere ciò che avete appreso in almeno 5 frasi?

Lotta contro la discriminazione

Rosa Louise McCauley Parks (4 febbraio 1913 - 24 ottobre 2005) è stata un'attivista americana del movimento per i diritti civili, nota soprattutto per il suo ruolo centrale nel boicottaggio degli autobus di Montgomery. Il Congresso degli Stati Uniti l'ha onorata come "la prima donna dei diritti civili" e "la madre del movimento per la libertà".



Il 1° dicembre 1955, a Montgomery, in Alabama, Parks rifiutò l'ordine dell'autista James F. Blake di liberare una fila di quattro posti nella sezione "di colore" a favore di un passeggero bianco, una volta che la sezione "bianca" fosse stata riempita. Parks non fu la prima persona a opporsi alla segregazione sugli autobus, ma la National Association for the Advancement of Colored People (NAACP) ritenne che fosse la candidata migliore per affrontare una lotta giudiziaria dopo il suo arresto per disobbedienza civile in violazione delle leggi sulla segregazione dell'Alabama, e contribuì a ispirare la comunità nera a boicottare gli autobus di Montgomery per oltre un anno. Il caso si impantanò nei tribunali statali, ma la causa federale *Browder v. Gayle* sugli autobus di Montgomery portò, nel novembre 1956, alla decisione che la segregazione degli autobus è incostituzionale in base alla Clausola del 14° Emendamento della

Costituzione degli Stati Uniti.

L'atto di sfida di Parks e il boicottaggio degli autobus di Montgomery divennero simboli importanti del movimento. Divenne un'icona internazionale della resistenza alla segregazione razziale e

organizzò e collaborò con i leader dei diritti civili, tra cui Edgar Nixon e Martin Luther King Jr. All'epoca, Parks lavorava come sarta in un grande magazzino locale ed era segretaria della sezione di Montgomery della NAACP. Aveva da poco frequentato la Highlander Folk School, un centro del Tennessee per la formazione di attivisti per i diritti dei lavoratori e l'uguaglianza razziale. Sebbene sia stata ampiamente onorata negli anni successivi, ha anche sofferto per il suo gesto; è stata licenziata dal suo lavoro e ha ricevuto minacce di morte per anni. Poco dopo il boicottaggio, si trasferì a Detroit, dove trovò per breve tempo un lavoro simile. Dal 1965 al 1988 è stata segretaria e receptionist di John Conyers, un rappresentante afroamericano degli Stati Uniti. È stata anche attiva nel movimento Black Power e nel sostegno ai prigionieri politici negli Stati Uniti.

Dopo il pensionamento, Parks scrisse la sua autobiografia e continuò la lotta per la giustizia. Parks ricevette riconoscimenti nazionali, tra cui la Medaglia Spingarn della NAACP nel 1979, la Medaglia presidenziale della libertà, la Medaglia d'oro del Congresso e una statua postuma nella National Statuary Hall del Campidoglio degli Stati Uniti. Alla sua morte, nel 2005, è stata tumulata nella Rotonda del Campidoglio. La California e il Missouri commemorano il Rosa Parks Day il giorno del suo compleanno, il 4 febbraio, mentre l'Ohio, l'Oregon e il Texas commemorano l'anniversario del suo arresto, il 1° dicembre.

Argomento B- Cause del pregiudizio e dello stereotipo



Gli uomini sebbene condividano molte somiglianze, hanno anche molte differenze. I gruppi sociali a cui apparteniamo contribuiscono a formare la nostra identità (Tajfel, 1974). Queste differenze possono essere difficili da conciliare per alcune persone, il che può portare a pregiudizi nei confronti di chi è diverso. Il pregiudizio è comune nei confronti delle persone che appartengono a un gruppo culturale sconosciuto. Pertanto, alcuni tipi di educazione, contatti, interazioni e relazioni con membri di gruppi culturali diversi possono ridurre la tendenza al pregiudizio.



all'altro gruppo.

In effetti, il semplice immaginare di interagire con membri di gruppi culturali diversi può influenzare il pregiudizio. Infatti, quando ai partecipanti ad “una sperimentazione sociale” è stato chiesto di immaginare di interagire positivamente con qualcuno di un gruppo diverso, questo ha portato a un aumento dell'atteggiamento positivo verso l'altro gruppo e a un aumento dei tratti positivi associati

Inoltre, l'interazione sociale può ridurre l'ansia associata alle interazioni tra gruppi (Crisp & Turner, 2009). Quali sono alcuni esempi di gruppi sociali a cui appartenete e che contribuiscono alla vostra identità? I gruppi sociali possono includere il genere, l'etnia, la nazionalità, la classe sociale, la religione, l'orientamento sessuale, la professione e molti altri. E, come nel caso dei ruoli sociali, si può essere contemporaneamente membri di più di un gruppo sociale.



Ragioni del pregiudizio

Spiegazioni psicodinamiche	Spiegazioni socioculturali
<p>Secondo l'approccio psicoanalitico, il pregiudizio è un processo psicodinamico. Secondo gli psicoanalisti, pregiudizi e stereotipi sono legati a una naturale tendenza umana. I sostenitori di questo approccio affermano che le frustrazioni vissute nella prima infanzia creano tensioni emotive. Successivamente hanno sviluppato un modello secondo il quale quando si avvertono aggressività e sentimenti ostili che non sono giustificati dalla situazione, vengono attribuiti ad altri attraverso il meccanismo di proiezione.</p> <p>Come risultato del blocco, quando non viene trovato un bersaglio attaccabile, altri bersagli "capro espiatorio", vengono attaccati al posto del bersaglio reale, in risposta alle conseguenze derivanti dal blocco. Il linciaggio delle persone di colore, l'incendio di sinagoghe e l'attacco a rappresentanti di gruppi minoritari sono stati esempi di tale comportamento.</p> <p>La seconda delle teorie psicodinamiche si concentrava sul punto che il pregiudizio si svilupperebbe solo in una persona con un carattere debole o una configurazione di personalità imperfetta. Questa prospettiva non accetta il pregiudizio come una condizione normale; il pregiudizio emerge come risultato dell'insicurezza e dell'ansia grave.</p>	<p>Trattare il pregiudizio solo da un punto di vista psicologico, anche se spiega la situazione da un punto di vista personale, non può rispondere ad alcune domande da un punto di vista sociale. Pertanto, se esaminiamo il pregiudizio solo da un punto di vista psicologico, facciamo una riduzione psicologica. Tuttavia, l'approccio sociopsicologico parte dal livello del fenomeno sociale basato sull'osservazione e passa attraverso il livello della personalità e poi di nuovo al livello sociale. A questo proposito, considerando le ragioni storiche, le socioculturali del pregiudizio è raccolto in tre categorie;</p> <p>Ragioni storiche, economiche, situazionali (fenomenali), personali e socioculturali:</p> <p>I pregiudizi possono essere anche gli atteggiamenti acquisiti dalla famiglia, dagli insegnanti e dai coetanei. Per questo motivo, è necessario considerare i pregiudizi come parte del processo di apprendimento e crescita invece di collegarli semplicemente alle tendenze naturali delle persone. I pregiudizi acquisiti attraverso l'apprendimento sociale iniziano ad essere assimilati in famiglia in tenera età. Quando si cresce e si inizia ad andare a scuola, il quartiere e la città in cui è cresciuto continuano a influenzarlo. Le parole pronunciate, i comportamenti, i giudizi, i pettegolezzi e i soprannomi intorno lasciano tracce nella mente dei bambini, e questa traccia fa sì che si maturino gli stessi pregiudizi. Così, il bambino inizia a realizzare il proprio posto nella società stabilendo relazioni definite. Utilizza le etichette dei gruppi di pari.</p>
	<p>In questo processo non è da dimenticare il ruolo dei genitori e dei coetanei nella formazione degli e in età adulta, ci si può ritrovare con pregiudizi causati dalla struttura socioculturale di appartenenza e di crescita.</p>

In sintesi, si è visto che il pregiudizio si forma come risultato dell'interazione comune di fattori psicodinamici, storici, economici, situazionali, di apprendimento sociale, e culturali. Come afferma Goldstein, i pregiudizi sorgono soprattutto a livello situazionale, storico e culturale.

Riflessione

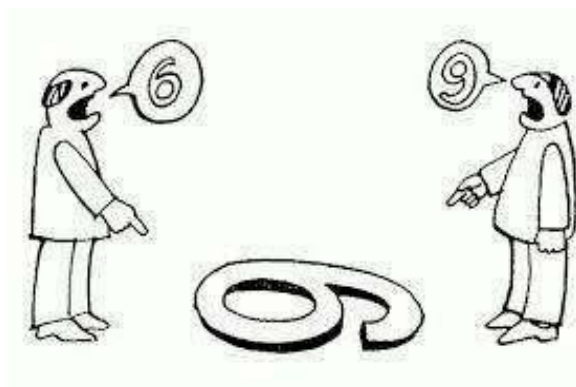


Potreste scrivere 3 delle ragioni dei pregiudizi?

Cause degli stereotipi:



Gli stereotipi evitano all'individuo un nuovo processo di apprendimento per ogni nuovo atteggiamento, oggetto o persona/gruppo che incontra. Offrire l'opportunità di utilizzare determinate tendenze e aspettative facilita il lavoro della persona e porta ordine e coerenza al suo comportamento. Quanto minore è la conoscenza che una persona ha di un gruppo, tanto più facile è accettare le idee degli altri su quel gruppo e tendere a stereotiparlo. Al contrario, non è necessario sviluppare stereotipi su gruppi e individui noti.



Per sviluppare un atteggiamento nei confronti di un gruppo di cui si sa poco, un individuo raccoglie le informazioni che ha letto e sentito da altri. In questo modo, il modello di atteggiamento che sviluppa dà all'individuo un'idea del gruppo in breve tempo. Questo permette di definire le aspettative e il comportamento nei confronti di un membro del gruppo, di cui si conosce poco. In questo contesto, l'individuo può organizzare l'ambiente con i propri occhi e predisporre le proprie reazioni all'ambiente, disponendo di poche informazioni su altri gruppi, grazie agli stereotipi.

In generale, più un individuo conosce da vicino un gruppo sociale, più vede la diversità all'interno di quel gruppo. La valutazione con gli stereotipi aumenta al diminuire della familiarità. Allo stesso tempo, quando il gruppo diventa più piccolo e più debole, la partecipazione diminuisce e la valutazione stereotipata aumenta.

Gli stereotipi aiutano a minimizzare l'incertezza cognitiva e sociale. Possono anche chiarire i ruoli sociali, la differenziazione del potere e i conflitti intergruppi, legittimare lo status e aggiungere un significato positivo all'identità del gruppo. Si può dire che gli stereotipi sono determinati dall'influenza di molti fattori, in particolare da ragioni socioculturali e religiose, ideologiche ed economiche, da fattori ambientali, dalla struttura della personalità dell'individuo, dalle aspettative, dalle paure, dall'immagine che si vuole lasciare, dai gruppi di amici, ecc.

Gli stereotipi si sviluppano in due direzioni:

Tendenza alla generalizzazione

È la diffusione delle caratteristiche di una o più persone che non conosciamo a tutte le altre persone della stessa categoria. Ad esempio, se qualcuno ha un figlio basso e dispettoso pensa che tutti i bambini bassi siano dispettosi. Si tratta di generalizzare improvvisamente, emotivamente, un'immagine su una situazione che abbiamo vissuto, senza una opportuna riflessione.

Tendenza alla privatizzazione

È quando si applica un'opinione che abbiamo su un Paese, un gruppo o una situazione a una singola persona di quel Paese, gruppo o situazione. Gli stereotipi hanno un posto effettivo nella vita sociale e nelle relazioni umane.

In sostanza, possiamo dire che gli stereotipi esprimono un pregiudizio, un'ossessione per un'idea, o talvolta una superstizione piuttosto che un fatto. L'approccio cognitivo agli stereotipi è stato introdotto come risposta alle spiegazioni basate sulla personalità.

Sebbene gli stereotipi siano il prodotto di un processo cognitivo, non possono essere controllati

Riflessione



Potreste scrivere 3 cause e situazioni che causano stereotipi?



Strumento di autovalutazione

Quiz a scelta multipla:

1. Quale delle seguenti non è una causa di pregiudizio?
 - a) I pregiudizi acquisiti attraverso l'apprendimento sociale appresi in famiglia fin dalla più tenera età.
 - b) I pregiudizi sono atteggiamenti acquisiti dalla famiglia, dagli insegnanti e dai coetanei.
 - c) Il pregiudizio emerge come risultato dell'insicurezza e dell'ansia delle persone.
 - d) I pregiudizi nascono in maniera naturale.
2. Quale delle seguenti non è una causa di stereotipo?
 - a) Per sviluppare un atteggiamento nei confronti di un gruppo di cui si sa poco, la persona raccoglie le informazioni che ha letto e sentito da altri, e così si creano le basi degli stereotipi.
 - b) Gli stereotipi possono sorgere con le informazioni socioculturali e religiose.
 - c) Gli stereotipi si sviluppano con l'istruzione.

- d) Si può dire che gli stereotipi sono determinati dall'effetto di molti fattori, come ragioni ideologiche ed economiche, fattori ambientali, struttura della personalità dell'individuo, aspettative, ecc.
3. Quali delle informazioni fornite su pregiudizi e stereotipi sono corrette?
- a) Pregiudizi e stereotipi possono essere usati in modo intercambiabile.
- b) Pregiudizi e stereotipi hanno lo stesso significato.
- c) Sebbene pregiudizi e stereotipi vengano confusi l'uno con l'altro, entrambi i concetti si riferiscono a situazioni diverse.
- d) Non è possibile parlare di una relazione tra pregiudizi e stereotipi.

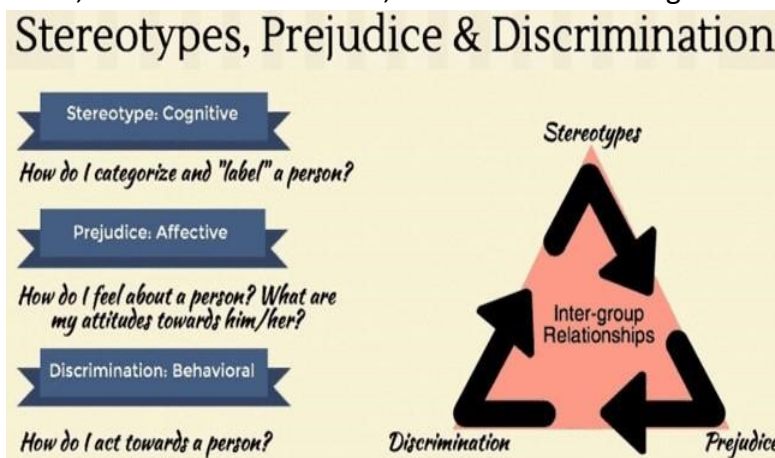
Riflessione Potreste riassumere ciò che avete imparato in almeno 5 frasi?



Argomento C - Il rapporto tra stereotipi e pregiudizi



Discriminazione e pregiudizio sono spesso considerati simili o usati in modo intercambiabile. Tuttavia, entrambi i concetti si riferiscono a situazioni diverse. Pregiudizio, come suggerisce la parola, significa "giudicare". Il problema non è l'azione dell'individuo, ma il pensiero nella mente. Il pensiero che esiste nella mente può essere positivo o negativo. In genere si attribuisce al pregiudizio un'accezione negativa; La discriminazione è la trasformazione di un pregiudizio negativo in un comportamento. Tuttavia, non tutti i pregiudizi negativi si trasformano in comportamenti negativi. La discriminazione assume forme diverse; a volte inizia con l'allontanarsi dalla persona vittima del pregiudizio, altre volte può arrivare a annientarla. I fattori che rivelano questa situazione sono l'ambiente culturale dell'individuo, la struttura economica, l'istruzione e la famiglia.



Coloro che sono visti in modo diverso dalla società, per qualsiasi motivo, sono etichettati in genere con nomi come l'altro, lo straniero, la minoranza, il migrante, l'ospite, il rifugiato, il richiedente asilo.

Sebbene ogni concetto abbia un'enfasi o un significato diverso, tutti questi concetti esprimono le differenze tra i gruppi. Questi concetti, che esprimono individui che non appartengono al gruppo dominante, contengono la distinzione tra noi e loro. L'etnocentrismo è alla base di questa differenziazione e, di conseguenza, dello sforzo di identificarsi in principi diversi. Le persone valutano le altre culture confrontandole con la propria. Questo atteggiamento si chiama etnocentrismo. L'etnocentrismo nasce dalle relazioni umane. La somiglianza rassicura, la differenza dà fastidio. Percepriamo credenze, valori e comportamenti diversi come minacce ai nostri valori e alle nostre convinzioni.

Questi pregiudizi, che hanno caratteristiche negative, non sopravvivono da soli nella società. I pregiudizi si integrano con gli stereotipi. Le persone generalmente generalizzano attribuendo le stesse caratteristiche a quasi tutti i membri di un gruppo (indipendentemente dalle differenze tra loro). Queste generalizzazioni formano gli stereotipi. Da questa prospettiva, gli stereotipi sono le convinzioni delle persone su un gruppo e riassumono le caratteristiche di un gruppo.

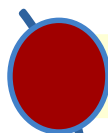
In sintesi, i pregiudizi e gli stereotipi sono dinamiche che lavorano insieme per creare e mantenere la disuguaglianza sociale. Il pregiudizio si riferisce agli atteggiamenti e ai sentimenti - positivi o negativi, consapevoli o meno - che le persone hanno nei confronti dei membri di altri gruppi. Al contrario, gli stereotipi sono stati tradizionalmente definiti come convinzioni specifiche su un gruppo, come le descrizioni dell'aspetto dei membri di un particolare gruppo, del loro comportamento o delle loro capacità. In quanto tali, gli stereotipi sono rappresentazioni cognitive di come i membri di un gruppo sono simili tra loro e diversi dai membri di altri gruppi. È importante notare che le persone possono essere consapevoli degli stereotipi culturali e avere rappresentazioni cognitive di tali credenze senza approvare personalmente tali stereotipi, senza provare pregiudizi e senza essere consapevoli che tali stereotipi potrebbero influenzare il proprio giudizio e comportamento.

Teoria dell'identità sociale e categorizzazione sociale	Teoria del conflitto	Teoria dell'attribuzione
<p>La teoria dell'identità sociale afferma che le persone hanno la tendenza a categorizzare il loro mondo sociale in rappresentazioni semplicistiche di gruppi di persone. Queste rappresentazioni sono poi organizzate come <i>prototipi</i>, ovvero "insiemi sfumati di un numero relativamente limitato di caratteristiche che definiscono una categoria e che servono a distinguerla da altre categorie" (Foddy & Hogg, 1999). Questo processo di <i>categorizzazione sociale</i> ci porta a enfatizzare le somiglianze percepite all'interno del nostro gruppo e le differenze con gli altri. Costruiamo degli in-group, o gruppi con cui ci identifichiamo, e degli out Group, o gruppi che non sono i nostri, e categorizziamo.</p> <p>Da qui si genera un comportamento tale da assimilare il sé al prototipo saliente dell'in-group, che definisce le cognizioni, gli affetti e i comportamenti specifici che possiamo esibire. Favoriamo gli in-group, il cosiddetto favoritismo di gruppo, per aumentare la nostra autostima e produrre un concetto di sé positivo. Un'altra conseguenza è che tendiamo a vedere i membri dell'out Group come simili tra loro mentre il nostro in group è visto come vario, chiamato effetto di omogeneità dell'out Group (Park & Rothbart, 1982). Uno dei motivi per cui ciò potrebbe verificarsi è che in genere abbiamo un minore coinvolgimento con i singoli membri dell'out Group e quindi abbiamo meno familiarità con loro. Se abbiamo contatti, è meno probabile che vengano visti come omogenei.</p>	<p>Un'altra linea di pensiero sostiene che i gruppi si impegnano in pratiche pregiudizievoli e discriminatorie perché sono in competizione per risorse limitate.</p> <p>L'aspetto interessante è che la competizione avviene a causa di squilibri reali di potere e risorse, chiamati teoria del conflitto realistico di gruppo (Levine & Campbell, 1972) o di squilibri percepiti, chiamati privazione relativa. Nel primo caso, i gruppi che competono per posti di lavoro limitati possono mettere in atto pratiche discriminatorie o fare commenti pregiudizievoli sull'altro gruppo. Anche i gruppi dominanti vogliono mantenere lo status quo o continuare a controllare i gruppi subordinati. Chi ha un orientamento al dominio sociale (SDO) vede il proprio gruppo come dominante e superiore ai gruppi esterni e cerca di far rispettare la gerarchia esistente.</p>	<p>La teoria dell'attribuzione (Heider, 1958) afferma che le persone sono motivate a spiegare il proprio e l'altrui comportamento attribuendo le cause di tale comportamento a qualcosa di proprio, di interno, o a un tratto che possiedono, chiamata attribuzione disposizionale (interna), oppure a qualcosa di esterno alla persona, chiamata attribuzione situazionale (esterna). Commettiamo anche l'errore fondamentale di attribuzione (FAE; Jones & Harris, 1967), nell'assegnare una causa al comportamento di un altro, dando una ragione disposizionale per le sue azioni e ignoriamo i fattori situazionali. In relazione all'attuale discussione sul pregiudizio e la discriminazione, commettiamo l'errore cognitivo del pregiudizio di gruppo ignorando il comportamento positivo di un membro dell'out Group e assegnando attribuzioni disposizionali al suo comportamento negativo, mentre attribuiamo il comportamento negativo a fattori situazionali e il comportamento positivo a fattori disposizionali per i membri dell' in-group.</p>



Strumento di autovalutazione

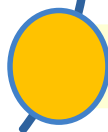
Completare la definizione



1. La discriminazione è...



2. Il pregiudizio è...



3. Lo stereotipo è...

Riflessione



Potreste riassumere ciò che avete appreso in almeno 5 frasi?

Argomento D- Effetti e conseguenze negative di pregiudizi e stereotipi



Gli stereotipi iniziano a svilupparsi fin dalla tenera età. Vari fattori politici, storici, economici e culturali giocano un ruolo in questo sviluppo. Gli atteggiamenti stereotipati sono per lo più alimentati da informazioni per sentito dire e servono a colmare la mancanza di conoscenze reali. Pertanto, spesso sono più emotivi che razionali. Quindi, si può affermare che gli stereotipi non cambiano facilmente e sono stabili nel tempo. Il potere emotivo generalmente forte degli stereotipi indica che le loro radici sono profondamente radicate nella società e permettono di spiegare la natura delle relazioni tra gruppi, generi e razze diverse. Se gli stereotipi sono facilmente accessibili nella memoria, diventano permanenti e danno una direzione agli atteggiamenti e ai comportamenti degli individui. Potrebbe non essere possibile rimettere in discussione gli stereotipi attraverso nuove informazioni, spesso i vecchi schemi presenti nella mente determinano la lettura dei nuovi dati.



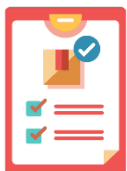
Gli stereotipi determinano le aspettative e i comportamenti dell'individuo. In questo modo, guidano il modo in cui le persone osservano e danno un senso agli eventi, alle persone e ai gruppi, e permettono all'individuo di filtrare la realtà oggettiva del mondo esterno. In questo caso, si può dire che gli stereotipi si frappongono costantemente tra il mondo e l'individuo, che spesso utilizza gli stereotipi per dare un senso all'ambiente sociale. Poiché gli stereotipi contengono informazioni incomplete e distorte e servono a legittimare la posizione dell'individuo, sono insufficienti nella percezione oggettiva della realtà sociale. In questo contesto, gli stereotipi sono punti ciechi che impediscono valutazioni obiettive, coerenti ed equilibrate dell'altro. Sono considerati rigidi nel senso che sono insensibili sia all'educazione e alla critica che ai cambiamenti della realtà.

Le convinzioni stereotipate e gli atteggiamenti prevenuti non sono dovuti semplicemente al condizionamento sociale e al fatto che permettono alle persone di incanalare la loro ostilità; esistono anche perché sono sottoprodotti dei normali processi di pensiero. L'estensione fallace delle proprie esperienze negative passate al caso generale può essere dannosa e può essere definita pregiudizio. Se una persona ha sviluppato il concetto che i membri di un gruppo hanno determinate caratteristiche a causa di una spiacevole conoscenza passata con un membro di quel gruppo, può presumere che tutti i membri del gruppo hanno tali caratteristiche.

In altri casi, il pregiudizio può essere una questione di educazione precoce: i bambini a cui viene insegnato che certi atteggiamenti sono quelli "corretti" possono formarsi delle opinioni senza soppesare le prove oggettive di una data questione, senza che vi sia alcuna intenzione di malizia da parte del bambino. Un adulto potrebbe addirittura rimanere scioccato nel sentirsi rispondere dai propri figli con insulti o commenti razziali e con le proprie opinioni su vari gruppi. Negli Stati Uniti d'America, in Australia e in Europa, in particolare, per alcuni è considerato un tabù esprimere pubblicamente i propri pregiudizi nei confronti di un'altra etnia o di un altro gruppo di persone; questa opinione è stata sostenuta da un certo grado di quadro giuridico e di politica all'interno di molte grandi organizzazioni. Tuttavia, tali tabù non esistono in modo endemico al di fuori della sfera pubblica e numerose monoculture considerano i presunti insulti come un normale linguaggio quotidiano. Questa discrepanza tra la visione dell'establishment e quella popolare dei tabù legati al "pregiudizio" è legata alla percezione, spesso riferita, che il "politicamente corretto" limiti l'espressione organica dei punti di vista all'interno della società, e alla concomitante reazione contro tale restrizione della libertà di parola.

L'effetto Pigmalione (profezia che si auto-avvera)

- Gli stereotipi possono creare la realtà.
- È un mito che afferma che qualcosa che le persone desiderano che accada o che percepiscono come reale, prima o poi accadrà.
- Per esempio:
"Una ragazza con un'immagine negativa di sé si comporta di conseguenza".
"Il fallimento della banca con le voci di un possibile fallimento della banca". "Se dici una cosa 40 volte, diventa vera".



Strumento di autovalutazione

Quiz a scelta multipla:

Il pregiudizio consiste nel prendere una decisione su una persona o un evento senza avere informazioni sufficienti. I pregiudizi possono indurre le persone a pensare e ad agire in modo errato. Ad esempio, affrontare le differenze culturali con pregiudizio comporta molti problemi nella società.

1. Quale dei seguenti NON è uno dei problemi causati dal pregiudizio?

- a) Il pregiudizio è causa di discriminazione nella società.
- b) I pregiudizi accelerano l'interazione interculturale.
- c) Le persone con culture diverse possono essere escluse dalla maggioranza.
- d) Il pregiudizio potrebbe causare violenza tra i diversi gruppi della società.

Lo stereotipo è una forma di percezione e di comportamento causata dalla tendenza a classificare le persone in base alle loro caratteristiche. Queste caratteristiche, che si pensa esistano negli esseri

umani, nella maggior parte dei casi non sono basate sulla realtà. Lo stereotipo si sviluppa in linea con la tendenza alla privatizzazione e alla generalizzazione.

2. Quale delle seguenti situazioni è un esempio di stereotipo?

- a) Mehmet è convinto che la squadra per cui tifa diventerà campione quest'anno.
- b) Gozde si tiene a distanza dai suoi nuovi vicini di casa provenienti dalla campagna
- c) Sevim pensa che tutti i giapponesi siano laboriosi e intelligenti.
- d) Merve non vuole accogliere un nuovo studente nel suo gruppo di amici.

Le persone ci valutano e si fanno delle idee su molte questioni, dal nostro stile di vita al modo in cui ci vestiamo, alla musica che ascoltiamo e al modo in cui parliamo.

3. Questa situazione provoca quale dei seguenti problemi?

- a) Pregiudizio
- b) Empatia
- c) Stereotipo
- d) Personalizzazione

4. Di conseguenza, quale delle seguenti non è una delle caratteristiche degli stereotipi?

- I. Gli stereotipi sono puramente positivi.
- II. Gli stereotipi possono essere cambiati.
- III. Gli stereotipi si basano su dati scientifici.
- IV. Gli stereotipi si sviluppano sotto forma di personalizzazione e generalizzazione.

a) solo II; b) I e IV; c) I e III; d) I, II e III

Riflessione

Potreste riassumere ciò che avete appreso in almeno 5 frasi?



L'esperimento della bambola Clark



Questa fotografia del 1947 (di Gordon Parks, per la rivista Ebony) può sembrare semplicemente un bambino che viene osservato mentre gioca, ma in realtà rivela un esperimento che ha contribuito a portare alla decisione monumentale della Corte Suprema nella causa *Brown v. Board of Education*, che richiedeva l'integrazione razziale delle scuole pubbliche americane.

Gli psicologi Kenneth e Mamie Phipps Clark cercarono di mettere in discussione l'opinione della Corte secondo cui le scuole pubbliche "separate ma uguali" erano costituzionali (*Plessy v. Ferguson*, 1896) verificando se i bambini afroamericani fossero danneggiati psicologicamente ed emotivamente dalla frequentazione di scuole segregate.



Il dottor Kenneth Clark mostrava ai bambini di età compresa tra i sei e i nove anni due bambole esattamente uguali, solo che una era nera e l'altra bianca. Poi poneva ai bambini una serie di domande sulle bambole, domande del tipo: "Mostrami la bambola con cui ti piace giocare... mostrami la bambola che è bella... mostrami la bambola che è cattiva".

Mentre la maggior parte di tutti i bambini finì per scegliere la bambola bianca come bambola buona e la bambola di colore come bambola cattiva, i bambini di colore che frequentavano scuole segregate ebbero un'incidenza ancora maggiore di scegliere la bambola nera come cattiva e di preferire la bambola bianca per giocare, oltre il 70%. Secondo il racconto della dottoressa Clark, quando a questi bambini e bambine è stato detto: "Ora mostrami la bambola che ti somiglia di più", alcuni sono rimasti "emotivamente turbati dal doversi identificare con la bambola che avevano rifiutato". Alcuni sono addirittura usciti dalla stanza come una furia.

Come ha ricordato il dottor Clark, lui e sua moglie hanno concluso che "il colore in una società razzista era una componente molto disturbante e traumatica nell'autostima del valore di un individuo".

All'inizio degli anni Cinquanta, le scoperte delle scienze sociali non erano spesso al centro dell'attenzione della più alta corte nazionale. Ma durante i preparativi per i casi che costituivano la

causa Brown, l'avvocato capo della N.A.A.C.P. (poi giudice della Corte Suprema) Thurgood Marshall respinse gli avvertimenti di altri avvocati per i diritti civili, secondo i quali i giudici si sarebbero sentiti offesi se fossero stati sottoposti a racconti di bambole e bambini che piangevano.

Nel maggio del 1954 si dimostrò che aveva ragione. Quando espresse la sentenza Brown, citò lo studio sulla bambola come un fattore nelle sue deliberazioni. Quella sera, durante la cena, Marshall alzò un bicchiere a Kenneth Clark e chiese ai colleghi scettici: "Ora chiedete scusa!".

Riflessione



- Qual era lo scopo dell'esperimento Clark Doll?
- Che cosa ci hanno mostrato i risultati dell'esperimento?
- Perché pensate che questi risultati siano stati così importanti per contribuire alla sentenza?

Argomento E- Gestione di pregiudizi e stereotipi



I dati ottenuti dalle ricerche sul pregiudizio hanno dimostrato che la ragione dell'atteggiamento prevenuto tra le comunità e soprattutto la società ospitante è la mancanza di informazioni reali. Poiché l'accesso alle informazioni è spesso indiretto ed è ritenuto valido dalle persone senza prove oggettive, si forma una rete di comunicazione composta da false informazioni. Questa disinformazione contiene per lo più giudizi negativi sui migranti. Non va trascurata l'influenza dei media nella diffusione di queste informazioni false e distorte. Per questo motivo, l'atmosfera di "conflitto" tra le comunità può continuare a crescere di giorno in giorno.

Tutte queste ragioni ci hanno mostrato l'importanza della gestione dei pregiudizi e degli stereotipi.

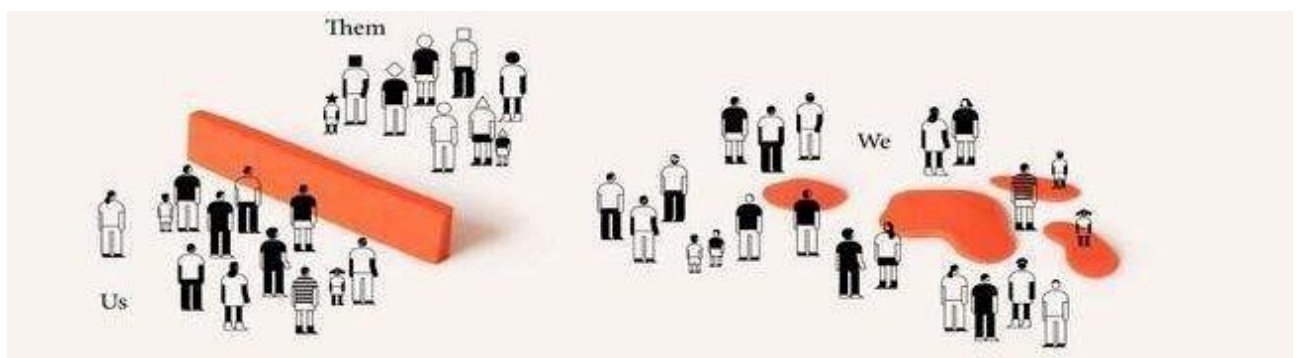
Esistono 3 metodi per la gestione di pregiudizi e stereotipi:

1. Ipotesi del contatto sociale.
2. De-categorizzazione.
3. Ri-categorizzazione.

1. Ipotesi del contatto sociale



La mancanza di contatti tra gruppi sociali chiarisce i confini tra i gruppi e rafforza i giudizi negativi sull'"altro". Il "contatto sociale" è stato proposto come ipotesi negli anni '50 per prevenire l'allontanamento sociale e, in ultima analisi, il pregiudizio. L'ipotesi si basa sulla premessa che se la mancanza di interazione e la segregazione tra persone di diversi gruppi favorisce il pregiudizio, al contrario, garantire il contatto sociale tra i membri di un gruppo che si percepiscono negativamente può ridurre il pregiudizio. A tal fine, se interagiamo tra i membri dei gruppi che si percepiscono negativamente, queste persone possono iniziare a mettere in discussione i loro stereotipi ostili sui membri dell'"altro" gruppo, rendersi conto che ci sono voci e opinioni diverse all'interno dell'"altro" gruppo e abbandonare i loro giudizi generalizzanti ed errati. Possono persino scoprire le somiglianze tra il proprio gruppo e quello "altro" e percepire nuovamente i membri di quel gruppo come "vicini". Si ritiene che, se i rappresentanti di gruppi ostili l'uno all'altro si riuniscono in un ambiente confortevole e amichevole e stabiliscono relazioni umane, si possano sviluppare buoni rapporti e cambiare le loro prospettive.



In che modo il contatto sociale riduce i pregiudizi e la discriminazione?

Con la consapevolezza di conoscere "l'altro gruppo":	È la messa in discussione e l'aggiornamento degli stereotipi e degli atteggiamenti esistenti alla luce delle "nuove informazioni" ottenute sull'"altro" come risultato del contatto. Ad esempio, in un campo estivo che riunisce bambini israeliani e palestinesi, i bambini imparano cose nuove gli uni sugli altri. Il fatto che un bambino palestinese si renda conto che tra gli israeliani ci sono religiosi e non religiosi, che alcuni amano il calcio come lui e altri non amano gli sport, mette in discussione la percezione omogenea e gli stereotipi sul gruppo.
Con il cambiamento di comportamento:	Entrare in contatto con il membro del gruppo percepito come ostile o prevenuto in un ambiente amichevole, cioè cambiare il comportamento prima degli stereotipi e dell'atteggiamento, può portare a un cambiamento comportamentale per realizzare il cambiamento cognitivo ed emotivo. Una nuova forma di comportamento positivo può portare allo sviluppo di un atteggiamento positivo. Sulla base dello stesso esempio, vedere che possono prima giocare una partita di calcio con un israeliano, giocare per la stessa squadra e collaborare, può portare alla messa in discussione degli stereotipi cambiando prima il comportamento di un bambino palestinese.
Stabilendo dei legami emotivi:	Gli atteggiamenti negativi e i pregiudizi possono essere modificati da sentimenti positivi ed empatia verso gli altri membri del gruppo. Un ragazzo palestinese e uno israeliano possono sviluppare amicizie e formare un legame emotivo al campo estivo. Di conseguenza, anche il loro atteggiamento nei confronti di tutti gli "altri" membri del gruppo può diventare più positivo.
Rivalutando il proprio gruppo:	La riduzione degli atteggiamenti e dei pregiudizi nei confronti dell'"altro" gruppo può avvenire anche attraverso la rivalutazione del proprio gruppo di appartenenza. Ad esempio, vedere che il proprio gruppo non è così omogeneo e uniforme, o vedere i punti deboli del proprio gruppo può ridurre il pregiudizio nei confronti dell'"altro".

È stata affrontata seriamente la questione della generalizzazione dei vantaggi ottenuti dal contatto dall'individuo all'intero gruppo e persino agli altri membri del gruppo. Il problema della generalizzazione si presenta in tre fasi, ognuna delle quali deve essere presa in considerazione quando si organizza un programma di contatto sociale. Queste tre fasi sono:



Il contatto sociale è uno dei più importanti strumenti di cambiamento sociale di cui disponiamo, insieme all'istruzione, per affrontare pregiudizi, discriminazioni e conflitti intergruppi quando si verificano le condizioni appropriate. Nonostante tutte le critiche e le carenze, è uno strumento di cambiamento sociale di cui disponiamo, ma che deve essere progettato con attenzione, per consentire a individui di gruppi diversi di interagire in un ambiente amichevole e di affrontare pregiudizi e discriminazioni.

Per approfondire l'argomento si consiglia agli studenti di guardare:

<https://m.youtube.com/watch?v=D9Ihs241zeg>

2. De-categorizzazione

Questa strategia è stata proposta da Brewer e Miller (1984). Di conseguenza, se l'appartenenza al gruppo è meno evidente durante il contatto sociale, le categorie sociali diventano più flessibili. La transizione dei confini del gruppo è facilitata, in modo che i membri del gruppo possano "individuarsi" più facilmente e la distinzione con l'intero gruppo "altro" si attenua. Quando i confini netti delle categorie di gruppo scompaiono, l'individuo e le sue caratteristiche cominciano a emergere nelle relazioni sociali; le persone si definiscono reciprocamente non perché sono membri di un certo gruppo o comunità, ma in base alle loro caratteristiche umane e in questo contesto stabiliscono relazioni reciproche.

3. Ri-categorizzazione

Questa terza strategia affronta il modo in cui la generalizzazione può essere realizzata dal livello individuale a quello dell'intero gruppo, considerando due gruppi che si uniscono per uno scopo comune, e devono cooperare per la loro esistenza e la formazione di una nuova categoria identitaria comune o superiore che trascende entrambe le categorie etniche.



Il pregiudizio è responsabilità di chi lo nutre. Pensare che la vittima di un pregiudizio abbia la possibilità-capacità di far cambiare idea a una persona prevenuta è un'idea velleitaria. Le ricerche sociologiche poco supportano l'idea che attraverso una strategia specifica messa in atto dalle vittime si possa far cambiare idea agli "aggressori".

Le persone vittime di pregiudizi dovrebbero invece concentrarsi sulle strategie che possono far affrontare la situazione:

- Costruire una solida rete di persone solidali e premurose. Gli amici e i familiari possono rendere più facile affrontare i pregiudizi.
- Sviluppare una forte identità culturale. Le ricerche hanno dimostrato che le persone che sviluppano forti relazioni con la propria cultura, etnia o genere sono meglio attrezzate per gestire lo stress del pregiudizio e della discriminazione.
- Identificare, combattere e riformulare i pensieri negativi. La discriminazione e il pregiudizio possono essere interiorizzati. Una donna esposta a continue pressioni per apparire in un certo modo può iniziare a credere che la sua principale fonte di valore sia il suo aspetto. Identificare e affrontare questi pensieri, spesso con l'aiuto di un terapeuta, può aiutare a ripristinare un senso di autostima.
- Respingere i pregiudizi quando è possibile e pratico. Lamentarsi di un insegnante razzista, documentare le differenze salariali e denunciare le molestie sessuali può aiutare a ripristinare un senso di autonomia e la possibilità ad un trattamento equo.
- Prendete una pausa dai media e dalle persone che hanno scatenato l'episodio di discriminazione. Prendersi una pausa dai social media e passare del tempo con persone sensibili agli effetti può aiutare a ritrovare un senso di equilibrio.

Le strategie di gestione dei pregiudizi e degli stereotipi sono efficaci se mirano a:

- Ridurre al minimo le opportunità di acquisizione dei pregiudizi.
- Cambiare gli atteggiamenti negativi.
- De-enfatizzare un'identità sociale ristretta basata sull'in-group.
- Scoraggiare la tendenza alla profezia che si auto-avvera tra le vittime del pregiudizio.
- Coltivare la consapevolezza dei propri pregiudizi.
- Lavorare per aumentare l'empatia e la comunicazione empatica.
- Comportarsi in maniera educata e gentile.
- Sviluppare amicizie intergruppo nella propria vita

Strumenti di autovalutazione

1. Abbinare le frasi qui sotto:

- Adward e Moshe sono tifosi della squadra di calcio del Real Madrid
- Hans ringrazia il Dr. Muhammed per le cure.
- Fatima incontra Micheal nonostante il divieto di hicab.

- Ri-categorizzazione
- De-categorizzazione
- Contatto sociale



2. Quiz a scelta multipla:

1. Quale dei seguenti non è uno dei metodi utilizzati nella gestione dei pregiudizi e degli stereotipi?
 - a) contatto sociale
 - b) pre-categorizzazione
 - c) ri-categorizzazione
 - d) la socializzazione

2. Quale dei seguenti non è uno dei metodi utilizzati nella gestione dei contatti sociali?
 - a) La consapevolezza di conoscere il gruppo "altro".
 - b) L'instaurazione di legami emotivi
 - c) Rivalutare il proprio gruppo di appartenenza
 - d) Esperimenti scientifici

Riflessione

Potreste riassumere ciò che avete appreso in almeno 5 frasi?



3.(B) Apprendimento guidato

Obiettivo: Approfondimento di concetti, teorie e dimensioni chiave.

Argomento A - Che cosa sono i pregiudizi e gli stereotipi?

Attività A.1. Drammatizzazione creativa e comunicazione efficace - Una parola una connotazione (1,5 h)

Ai partecipanti verrà chiesto di spiegare e interpretare le parole presenti sulle carte consegnate loro. In questo modo, si cerca di distinguere i concetti di pregiudizio e stereotipo.



Istruzioni:

1. Dividete i partecipanti in cinque gruppi.
2. Distribuite a ogni gruppo i cartoncini con i seguenti esempi di parole. Inoltre, mostrate le parole sullo schermo con un proiettore.
3. Esempi di parole: migrante, straniero, altro, povero, periferia, cittadino, noi, patria, ecc.
4. Date informazioni sul processo con le parole che avete mostrato con il riflettore.
5. Chiedete ai gruppi di preparare e condividere uno scenario di 5 minuti che includa i loro pensieri quando hanno visto per la prima volta le parole sul cartoncino. Date loro 15

minuti per farlo. In questa attività di gioco di ruolo, chiedete loro di condividere i loro suggerimenti per la soluzione dei pregiudizi e dei comportamenti stereotipati creati dalla parola scritta sulle carte che avete distribuito.



Dopo che i gruppi hanno condiviso le loro riflessioni sulle parole, ponete le seguenti domande a tutti

- Cosa influenza i pensieri dietro le parole?
- Le parole influenzano il nostro comportamento?
- Si tratta di discriminazione? Se sì, di che tipo di discriminazione si tratta?
- Come possiamo riorganizzare il nostro comportamento di fronte a una situazione del genere?

Dare un feedback sui risultati delle attività.

Argomento B: Cause dei pregiudizi e degli stereotipi

Attività B.1. Drammatizzazione creativa e comunicazione efficace - Di chi è questa storia? (2 ore)

Le foto di persone di diversi Paesi e le loro storie saranno collocate in due colonne separate sulle schede che verranno consegnate ai partecipanti, ai quali verrà chiesto di abbinare le foto alle storie. Dopo che tutti i partecipanti avranno terminato l'abbinamento, l'abbinamento corretto verrà visualizzato e sarà condiviso. In seguito, si terrà una discussione sui nostri pregiudizi e sulle loro ragioni sulla base degli abbinamenti. In questo modo, si auspica che i partecipanti diventino consapevoli dei pregiudizi e degli stereotipi.



Istruzioni:

1. Dividete i partecipanti in cinque gruppi.
2. Distribuite le seguenti foto a ciascun gruppo. Inoltre, proiettate le foto sullo schermo.
3. Chiedete loro di abbinare le storie alle foto nelle immagini mostrate con il proiettore. Date loro 15 minuti per farlo. In questa attività di gioco di ruolo, dopo aver abbinato le foto, date loro 15 minuti di tempo e chiedete loro di scrivere la storia delle foto.
4. Chiedete a ogni gruppo di relazionare sulle scelte (5 minuti.)



Dopo che i gruppi hanno svolto l'attività, le seguenti domande saranno discusse in sessione plenaria:

- Quali sono le ragioni dei nostri pregiudizi?
- Si tratta di un atteggiamento di parte? Perché?
- Esiste un'idea di etnia? Se c'è, è legata alla struttura culturale, politica, economica o sociale? Oppure è un concetto/idea biologica e genetica?

Dare un feedback sui risultati delle attività.

Strumenti:

- Foto



A) Delbaz, 48 anni, siriano, pittore.

B) Delbaz, 48 anni, afghano, pittore.

C) Delbaz, 48 anni, persiano, pittore.

D) Delbaz, 48 anni, spagnolo, pittore.

<https://turkey.iom.int/stories/delbaz>



- A) Zahra, 25 anni, persiana, stilista.
- B) Sara, 25 anni, spagnola, stilista.
- C) Zahra, 25 anni, persiana, stilista.
- D) Sara, 25 anni, francese, stilista.

(<https://storyteller.iom.int/stories/staryoutus-fashionjourneycreatingopportunities>)



- A) Nahide, 16 anni, siriana, giocatrice di tennis da tavolo, rappresenta la Turchia.
- B) Nadia, 16 anni, albanese, giocatrice di tennis da tavolo, rappresenta la Turchia.
- C) Nadia, 16 anni, russa, giocatrice di tennis da tavolo, rappresenta la Turchia.
- D) Nahide, 16 anni, bosniaca, giocatrice di tennis da tavolo, rappresenta la Turchia.

(<https://turkey.iom.int/stories/passionmakes>

perfect)

Chi pensi non possa essere un economista?



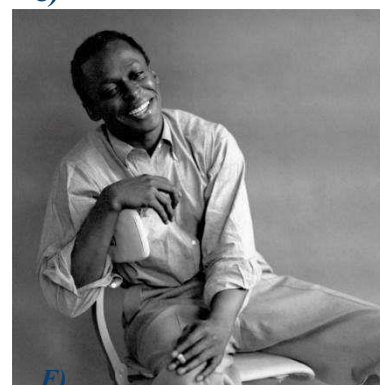
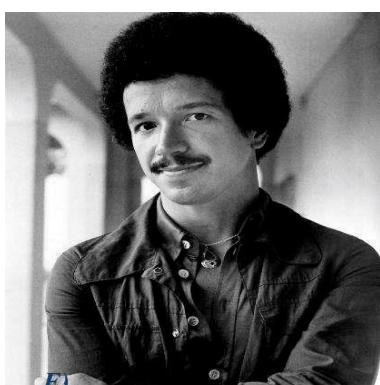
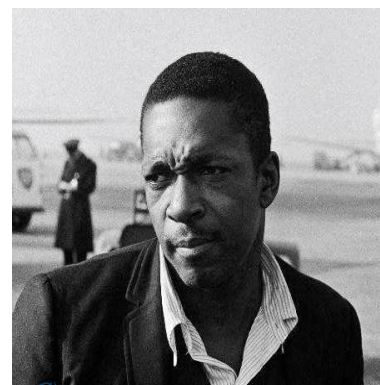
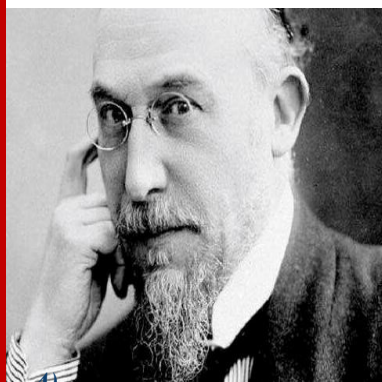
RISPOSTA: E

Anshula Kant (nata il 7 settembre 1960) è il direttore finanziario e amministratore delegato del Gruppo Banca Mondiale, nominato il 12 luglio 2019. È originaria di Roorkee, India.

Nel 1981, Kant ha conseguito un master in Economia presso la Delhi School of Economics. Nel 1979 ha conseguito il bachelor in Economia presso il Lady Sri Ram College for Women. Presso l'Indian Institute of Bankers è associata certificata. Nel 1983 è entrata a far parte della State Bank of India (SBI) come funzionario in prova. È diventata direttore generale di SBI (Maharashtra e Goa), vice direttore generale delle operazioni del National Banking Group e direttore generale di SBI (Singapore). Nel settembre 2018 è diventata amministratore delegato di SBI per un periodo di due anni e membro del consiglio di amministrazione della banca.

Il 12 luglio 2019 è stata nominata direttore finanziario e amministratore delegato del Gruppo Banca Mondiale e sarà responsabile del bilancio e della gestione finanziaria e dei rischi.

Chi pensi non possa essere un musicista jazz?



RISPOSTA: D

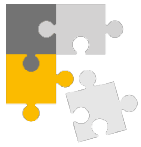
Yusef Lateef (William Emanuel Huddleston, 9 ottobre 1920 - 23 dicembre 2013) è stato un polistrumentista jazz americano, compositore e figura di spicco della comunità Ahmadiyya in America. Sebbene i suoi strumenti principali fossero il sassofono tenore e il flauto, Lateef suonava anche l'oboe e il fagotto, entrambi rari nel jazz, e strumenti non occidentali come il flauto di bambù, lo shanai, lo shofar, lo xun, l'arghul e il koto. È noto per essere stato un innovatore nella fusione del jazz con la musica "orientale". Peter Keepnews, nel suo necrologio di Lateef sul *New York Times*, ha scritto che il musicista "suonava la world music prima che la world music avesse un nome".

Tra i libri di Lateef figurano due novelle intitolate *A Night in the Garden of Love* e *Another Avenue*, le raccolte di racconti *Spheres* e *Rain Shapes*, e l'autobiografia *The Gentle Giant*, scritta in collaborazione con Herb Boyd. Oltre alla sua etichetta discografica YAL Records, Lateef era proprietario di Fana Music, una casa editrice musicale. Lateef ha pubblicato i lavori attraverso Fana, che includono *Yusef Lateef's Flute Book of the Blues* e molte delle sue composizioni orchestrali.

Argomento C - Il rapporto tra stereotipi e pregiudizi

L'apprendimento guidato non sarà effettuato.

Argomento D - Effetti e conseguenze negative di pregiudizi e stereotipi



Attività D.1. Discussione sul film Il medico africano (1,30 ore).

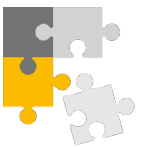
Tenere un dibattito sul film (The African Doctor) da proporre ai partecipanti.



Domande per la discussione:

- Perché tutto è più difficile quando si è persone di colore (stranieri)?
- Lui lotta per farli vedere come persone normali!?
- Quali erano i pregiudizi e gli stereotipi della popolazione locale nei confronti della famiglia nera in arrivo? Quali potrebbero essere le ragioni alla base di questi pregiudizi e stereotipi?
- Discutere perché lo status professionale del medico africano non è considerato sufficiente in termini di accettazione sociale.
- Quali sono gli effetti dell'utilizzo di strumenti di socializzazione (squadra di calcio) nella gestione di pregiudizi e stereotipi? Discutere.
- Discutere le dinamiche emerse nel film in relazione ai pregiudizi e stereotipi.

Argomento E- Gestione di pregiudizi e stereotipi



Attività E.1. Caso di studio - Puoi dire "No"? (2,5 h)

In primo luogo, i partecipanti condividono le loro esperienze e poi si discute quali reazioni si possono avere nella stessa situazione.

Istruzioni:

Dividete i partecipanti in cinque gruppi.

1. I membri di ogni gruppo condividono a turno le loro esperienze individuali con gli altri membri del gruppo (5 minuti). Chiedete agli altri partecipanti di riflettere per 5 minuti su come avrebbero reagito, e poi chiedete di condividerle fra i partecipanti.

2. Al termine dell'attività, chiedete a ogni gruppo di condividere i propri pensieri e risultati con un relatore per gruppo (5 minuti)



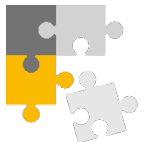
Chiedete ai gruppi di discutere sull'attività seguendo delle seguenti domande:

- Quali sono le cause dei nostri pregiudizi e stereotipi?
- Quali sono le sovra-generalizzazioni in queste esperienze?
- Elencare i comportamenti reciprocamente pregiudizievoli e stereotipati.
- Come possiamo gestire i nostri pregiudizi e stereotipi?

Dare un feedback sui risultati delle attività.

3.(C) Apprendimento esperienziale

Argomento A. Cosa sono il pregiudizio e lo stereotipo?



Attività A.2. Osservare e comunicare con l'istituzione, l'organizzazione, l'associazione, ecc.

Visitate associazioni, fondazioni e istituzioni pubbliche che lavorano con i migranti insieme agli studenti e condividendo informazioni sul lavoro svolto sul territorio e sui problemi riscontrati. L'obiettivo è quindi quello di fornire una comunicazione più efficace e un servizio di qualità.

Istruzioni:

- È preferibile una sala riunioni in cui i tavoli siano preferibilmente rotondi e ogni tavolo sia organizzato per un massimo di 8 persone.
- I partecipanti e le varie organizzazioni, fondazioni e rappresentanti della comunità sono invitati in questa sala riunioni.
- I funzionari delle organizzazioni e delle fondazioni invitate si presentano uno per uno. Il tempo a disposizione è di 30 minuti.
- Successivamente, i partecipanti vengono divisi in 5 gruppi e in ogni gruppo è presente un funzionario di un'organizzazione o di una fondazione.
- Si discutono poi i problemi legati ai pregiudizi e agli stereotipi. Il tempo a disposizione è di 1,5 h.
- C'è uno scambio di idee sulle proposte di soluzione relative ai pregiudizi e agli stereotipi.
- Al termine della riunione, il portavoce di ciascun gruppo si alza e fornisce brevi informazioni su ciò che è stato discusso. Il tempo a disposizione è di 30 minuti.

- Le principali domande dell'incontro:
 1. Come definirebbe il pregiudizio?
 2. Come definirebbe gli stereotipi?
 3. Quali sono gli esempi più comuni di pregiudizi e stereotipi nel vostro campo di studi?
 4. Quali svantaggi causano i pregiudizi e gli stereotipi?
 5. Quali precauzioni prendete contro pregiudizi e stereotipi?

Dare un feedback sui risultati delle attività.

Argomento B. Cause dei pregiudizi e degli stereotipi



Attività B.2. Incontro con il “vicino migrante” (2 ore e 30 min.)

Ai partecipanti verrà chiesto di incontrare i loro vicini di casa appartenenti a una famiglia migrante o a una comunità locale nel loro quartiere o nei dintorni e di ascoltare la loro storia. Verrà poi chiesto loro di esprimere la propria esperienza con un testo argomentativo. L'obiettivo è quello di far incontrare i partecipanti con i loro vicini migranti e di stabilire una relazione con essi.

Istruzioni:

- I partecipanti sono divisi in gruppi di 3 o 5 persone ciascuno.
- Si richiede la partecipazione all'attività a dei migranti residenti - I loro nomi riportati su dei cartoncini vengono messi in una scatola - I capigruppo sono invitati a scegliere uno dei cartoncini.
- Ai gruppi viene chiesto di andare in un bar, in un parco o, se lo desiderano, a casa dei migranti per incontrarsi e passare il tempo (lo studio preliminare per questa attività può essere fatto alla fine dell'attività di apprendimento guidato).
- Al termine di questa attività, ai partecipanti viene chiesto di scrivere un testo.

Guida alla stesura del saggio

1. Il testo deve riflettere la comprensione dei concetti principali: Stereotipi e pregiudizi.
2. Il saggio deve essere più lungo di 2 pagine (non meno di 5000 caratteri con spazi), Calibri 12 punti, interlinea 1,15 punti. Le immagini e gli schemi non contano.
3. Per scrivere il saggio non dovete solo trovare, copiare e incollare le parti appropriate dei documenti, fornendo le risposte alle domande, ma anche fornire il vostro punto di vista, i vostri commenti, esempi tratti dalla vostra pratica.
4. La struttura del saggio:
 - I. Introduzione
 - un breve paragrafo sulle cause dei pregiudizi e degli stereotipi.
 - II. Corpo principale del saggio (scrivete il vostro titolo per questo capitolo).
 - Scrivete in pochi paragrafi come avete conosciuto il vostro vicino migrante, le vostre esperienze, le esperienze del vostro vicino nel Paese ospitante e i punti che hanno attirato la vostra attenzione sulla sua storia.
 - III. Sintesi
 - Quali sono le principali cause di pregiudizi e stereotipi nel contesto dell'apprendimento teorico e delle storie personali?

Argomento C. Il rapporto tra stereotipi e pregiudizi



Attività C.1. Incontro - Esperienza della cucina diversa (2 ore e 30 min.)

I partecipanti sono invitati a recarsi in un caffè o in un ristorante di un paese diverso e a provare il cibo di quel paese. Poiché la cucina e la lingua sono uno strumento importante per il trasferimento della cultura, l'obiettivo è creare una consapevolezza culturale provando cucine diverse.

Istruzioni:

- I partecipanti sono divisi in gruppi di 8 persone ciascuno.
- I ristoranti appartenenti alle cucine di 3 o 5 Paesi diversi, che sono i più comuni nella vostra città, vengono determinati e i loro nomi vengono scritti su cartoncini e messi in una scatola.
- I capigruppo devono scegliere una di queste carte. Se i gruppi sono più di 3 o 5, i nomi dei ristoranti possono essere scritti più volte.
- Ai gruppi viene chiesto di andare a mangiare in questi ristoranti (lo studio preliminare di questa attività può essere fatto alla fine dell'attività di apprendimento guidato di questo argomento).
- Al termine di questa attività, ai partecipanti viene chiesto di scrivere un saggio.

Guida alla stesura del saggio

1. Il saggio deve riflettere la comprensione dei concetti principali: Stereotipi e pregiudizi.
2. Il saggio deve essere più lungo di 2 pagine (non meno di 5000 caratteri con spazi), Calibro 12 punti, interlinea 1,15 punti. Le immagini e gli schemi non contano.
3. Per scrivere il saggio non dovete solo trovare, copiare e incollare le parti relative dei documenti, fornendo le risposte alle domande, ma anche fornire il vostro punto di vista, i vostri commenti, esempi tratti dalla vostra pratica.
4. La struttura del saggio:
 - I. Introduzione
 - un breve paragrafo sulla relazione tra stereotipi e pregiudizi.
 - II. Corpo principale del saggio (scrivete il titolo di questo capitolo).
 - Quali erano i suoi precedenti pensieri e pregiudizi sulle diverse cucine?
 - Che cosa ha imparato da questa esperienza?
 - Quali sono le esperienze interessanti che avete vissuto in questa esperienza?
 - III. Sintesi
 - Quali sono i punti chiave tra stereotipi e pregiudizi nel contesto dell'apprendimento teorico e dell'esperienza fatta?

Argomento E. Gestione di pregiudizi e stereotipi



Attività E.2. Giochi di ruolo (scenari) - La mia storia (2 ore e 30 min.)

Ai partecipanti verranno consegnate delle schede contenenti storie di persone di culture diverse e verrà chiesto loro di interpretare e di discutere le loro esperienze. In questo modo, si vuole che i partecipanti acquisiscano un approccio empatico comprendendo le esperienze dei migranti e della popolazione locale.

Istruzioni:

- Dividete i partecipanti in cinque gruppi.
- Chiedete ai partecipanti di scegliere una scheda.
- Chiedete ai partecipanti di leggere la storia dei fogli che hanno in mano e di immaginarsi al posto del protagonista della storia. Poi chiedete loro di immaginare quello che sta passando il protagonista della storia. Date ai partecipanti 10 minuti.
- Chiedete ai partecipanti di raccontare le storie con parole proprie e di condividere come si sono sentiti dopo averle raccontate. Dedicate 10 minuti a ciascuno.
- In seguito, chiedete ai partecipanti di descrivere come reagirebbero se si trovassero in quella situazione. Lasciate 5 minuti a disposizione.
- Al termine dell'attività, discutete con i partecipanti su come gestire pregiudizi e stereotipi. Dedicate 30 minuti.

Dare un feedback sui risultati delle attività.

Schede

Storia 1: Ho perso mia madre e mio padre a causa delle bombe cadute sulla nostra casa. Erano anziani e tutti gli altri miei fratelli erano sposati, vivevano tutti in regioni diverse. Ho perso anche alcuni di loro. Ho avuto una piccola ferita alla gamba. Inoltre, ho avuto una malattia cronica ai reni e dovevo prendere regolarmente dei farmaci. Sapevo che mia sorella era andata in Turchia con la sua famiglia. Volevo raggiungerli anch'io. Mi dissero che era pericoloso e che sarebbe stato difficile attraversare il confine. Non avevo nulla da perdere. Rischiando la morte, a mezzanotte sono partito con un gruppo proveniente dalla Siria. Siamo stati catturati durante il tragitto, alcuni sono fuggiti, ma le donne e i bambini sono rimasti. Non avendo un figlio che mi tratteneva, ho tentato anch'io la fuga. C'era una zona cuscinetto, quando l'avrei attraversata sarei stata sul lato turco e sarei stata al sicuro. Ho proseguito nel buio. Pioveva, il fango si attaccava alle mie scarpe, i miei piedi diventavano più pesanti e la mia camminata più lenta. Per questo mi sono tolta le scarpe. Correvo nei campi fino a quando mi mancava il fiato, mi sdraiavo a terra e mi riposavo per un po', poi mi alzavo e riprendevo a correre. In questo modo ho attraversato il confine e mi sono arreso ai soldati turchi...

Storia 2: ero un insegnante all'università. Avevo due figlie, una studentessa universitaria e l'altra insegnante. Mio zio era nell'esercito di Assad, ma è stato arrestato perché si era schierato con l'opposizione. Hanno cominciato a pensare che anche noi sostenessimo l'opposizione. Sono stato licenziato dal mio lavoro all'università. Ho iniziato a preoccuparmi per la sicurezza delle mie figlie e per il nostro futuro. Abbiamo pensato di andare in Turchia e da lì forse in Europa. Sono venuto in Turchia con la mia famiglia. Volevamo andare in Europa, ma è stato un processo lungo e difficile. Non volevo fuggire in barca e rischiare la nostra sicurezza. Ho iniziato a cercare un lavoro, ma non sapevo che lavoro avrei potuto fare come insegnante universitario. Anche le mie figlie volevano continuare la loro professione qui, ma era molto difficile trovare un lavoro con buone condizioni. Tra l'altro, ho avuto un infarto e la mia figlia maggiore non voleva che lavorassi. Ha cercato un lavoro per dare lezioni private. Abbiamo iniziato a vivere con i pochi soldi che guadagnavano dando lezioni di arabo ai figli di alcune famiglie turche.

Storia 3: sono africano. Mio marito lavorava in un'azienda privata in Africa, ci siamo incontrati lì e ci siamo sposati. Abbiamo avuto due figli gemelli. I miei figli assomigliavano a mio marito, avevano i capelli rossi e biondi. La gente del posto pensava che i miei figli fossero "maledetti". Li trattavano come i bambini albinati. Escludevano i miei figli. Nel frattempo, mio marito è morto a causa di un incidente sul lavoro. Dopo aver perso mio marito, ho affidato i miei figli al dormitorio statale per proteggerli. Avevo paura di non essere in grado di garantire la loro sicurezza. Ricevevo minacce di morte. In seguito, ho deciso di portare i miei figli in Turchia dalla famiglia di mio marito. Tuttavia, la famiglia di mio marito non mi ha accolto affatto bene. Hanno cacciato me e i miei figli dalla casa che apparteneva a mio marito. Non so cosa fare. Voglio tornare in Africa, ma ho paura di non essere in grado di proteggerli. Non ho un posto dove stare in questo momento...

Storia 4: Andavo all'università ed ero incinta di due mesi. Mio marito lavorava. Rimasi scioccata quando mio marito mi disse che ci avrebbero mandato in Siberia. Nessuno di noi sapeva esattamente cosa ci sarebbe successo. Non potevamo portare con noi i nostri ricordi di famiglia o le nostre cose. Solo quello che poteva stare in una piccola valigia. Sulla parete c'era una foto incorniciata di mio padre. La tolsi dalla cornice e la misi tra i miei vestiti. Quando arrivammo alla stazione ferroviaria, iniziarono a dividerci in gruppi e separarono me e mio marito. Poiché ero incinta, avevo costantemente la nausea ed ero molto debole per la mancanza di cure. Ricordo di essere svenuta alcune volte. Ci mandarono in una zona della Siberia. L'unica cosa che mi teneva in vita era il mio bambino. Altre donne cercavano di incoraggiarmi. Mi ammalai per il freddo. Ho dormito per mesi. Volevo anche morire, ma ogni volta che pensavo al mio bambino, scoppiavo in lacrime. Ho dato alla luce la mia bambina in questo campo. Non potevo prendermi cura di lei come volevo, non potevo allattare...

Storia 5: lavoravo in Afghanistan. Ero un elettricista. Nella città c'erano dei clan armati e sempre in conflitto. Mi facevano pressione perché partecipassi ad attacchi contro lo Stato. Avevo una moglie e due figli. Avevo paura. Alcuni miei parenti erano già andati in Turchia. Dicevano che lì erano al sicuro. Ho parlato con mia moglie e abbiamo deciso di venire in Turchia. Prima siamo andati dall'Afghanistan all'Iran. Siamo rimasti lì per un po'. Avevamo dei conoscenti che ci hanno aiutato a capire come attraversare il confine per andare in Turchia. Abbiamo attraversato il confine a piedi, abbiamo trascorso alcune notti all'aperto, scavando una buca nel terreno con le mani, adagiandovi il nostro bambino e coprendolo di terra per il freddo... Quando siamo arrivati in Turchia, siamo andati nella città dove vivevano i nostri parenti.

C.3) Valutazione sommativa.



Checklist:

	Sì	NO	N/D
1- Conosco il significato di pregiudizio.			
2- Conosco il significato di stereotipo.			
3- Conosco comportamenti che includono pregiudizi e stereotipi.			
4- I pregiudizi sono comportamenti modificabili.			
5- Riesco a capire a quale gruppo, religione o etnia appartengono le persone dal loro aspetto.			
6- Pregiudizio e discriminazione sono parole che hanno lo stesso significato.			
7- Le cause dei pregiudizi si formano in base alle esperienze precedenti delle persone.			
8- I pregiudizi sono schemi di pensiero che possono essere acquisiti nel tempo.			
9- La discriminazione è il risultato di pregiudizi.			
10- I pregiudizi sono il risultato di un comportamento discriminatorio.			

Per la valutazione sommativa dei risultati di apprendimento, utilizzeremo la "Rubrica di valutazione".

Risultati dell'apprendimento	Prove di risultati di apprendimento	Indicatori, criteri di valutazione	Livelli	Descrittori
1. Descrive, spiega e analizza il concetto di stereotipi e pregiudizi e le strategie chiave per gestirli.	Sapere quali atteggiamenti riflettono pregiudizi e stereotipi. mostrare un atteggiamento senza giudicare la storia personale dell'altro e mostrare un approccio sensibile.	<ul style="list-style-type: none"> -Test a scelta multipla (livello 1,3) -Autovalutazione (Livello 1,2) -Saggi (Livello 3,4) -Valutazione dei testi (ogni livello) -Pre-test-Post-test (ogni livello) 	Livello 4	Riflette criticamente sul concetto di stereotipi e pregiudizi e sulle diverse strategie per gestirli.
			Livello 3	Confronta e analizza con precisione il concetto di stereotipi e pregiudizi e le diverse strategie per gestirli.
			Livello 2	Spiega e discute il concetto di stereotipi e pregiudizi e le strategie chiave per gestirli.
			Livello 1	Descrive il concetto di base di stereotipi e pregiudizi e alcune strategie chiave per gestirli.
			Sottosoglia	Non riesce a gestire il loro comportamento stereotipato e distorto.
2. Riflette e riconosce come i propri pregiudizi e stereotipi possano influenzare la prestazione professionale.	<p>Evita i propri pregiudizi e stereotipi quando lavorano con i migranti .</p> <p>Diventa consapevole dell'effetto degli stereotipi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Test a scelta multipla (livello 1, 2) -Autovalutazione (Livello 1,2,4) -Saggi (Livello 3) -Valutazione dei testi (ogni livello) (ogni livello) -Pre-test-Post-test (ogni livello) 	Livello 4	Identifica e riflette criticamente su come i propri pregiudizi e stereotipi possano influenzare le prestazioni professionali.
			Livello 3	Confronta e analizza con precisione il modo in cui i propri pregiudizi e stereotipi possono influenzare le prestazioni professionali.

			Livello 2	Discute di come i propri pregiudizi e stereotipi possano influenzare le prestazioni professionali.
--	--	--	------------------	--

			Livello 1	Riconosce come i propri pregiudizi e stereotipi possano influenzare le prestazioni professionali.
			Sottosoglia	Non si accorgono del loro comportamento pregiudizievole e stereotipato.
3. Sceglie e applica intenzionalmente una varietà di strategie per facilitare un'interazione senza stereotipi con il migrante.	Durante la comunicazione con il migrante, sa controllare le loro reazioni. Mostrano un atteggiamento senza giudicare la storia personale dell'altro e mostrano un approccio sensibile.	-Test a scelta multipla (livello 2,3) -Autovalutazione (Livello 1,4) -Saggi (Livello 2,3) --Valutazione dei testi (ogni livello) (ogni livello) -Pre-test-Post-test (ogni livello)	Livello 4	Prevedere e riflettere criticamente sulle varie strategie per facilitare un'interazione senza stereotipi con il/la migrante
			Livello 3	Discute varie strategie per facilitare un'interazione senza stereotipi con il/la migrante
			Livello 2	Elenca varie strategie per facilitare un'interazione senza stereotipi con il/la migrante
			Livello 1	Definisce varie strategie per facilitare un'interazione senza stereotipi con il/la migrante
			Sottosoglia	Non conosce le strategie che facilitano un'interazione senza stereotipi con il/la migrante
4. Anticipa, riconosce e identifica gli stereotipi e i	Riconosce i pregiudizi e gli stereotipi dei migranti nei	-Test a scelta multipla (livello 1, 2)	Livello 4	Seleziona e applica efficacemente strategie per aiutare i migranti a superare stereotipi e pregiudizi su se stessi e sulla nuova società.

<p>pregiudizi specifici dei singoli migranti e dei gruppi di migranti e sceglie intenzionalmente le strategie per aiutare i migranti a superare gli stereotipi e i</p>	<p>confronti della società ospitante.</p> <p>Contribuisce a rimuovere i pregiudizi nei confronti dei migranti.</p> <p>Identifica pregiudizi e stereotipi nella comunicazione con i migranti e</p>	<p>-Autovalutazione (Livello 2,3)</p> <p>-Saggi (Livello 3,4)</p>	<p>Livello 3</p>	<p>Anticipa e identifica gli stereotipi e i pregiudizi specifici dei singoli migranti e dei gruppi di migranti.</p>
<p>pregiudizi su se stessi e sulla nuova società.</p>	<p>mostra un comportamento privo di pregiudizi.</p>			
		<p>-Righelli per la stesura dei rapporti (ogni livello)</p> <p>-Pretest-Posttest (ogni livello)</p>	<p>Livello 2</p>	<p>Seleziona una strategia per aiutare i migranti a superare stereotipi e pregiudizi su se stessi e sulla nuova società.</p>
			<p>Livello 1</p>	<p>Riconosce alcuni stereotipi e pregiudizi specifici dei singoli migranti.</p>
			<p>Sottosoglia</p>	<p>Non è in grado di identificare stereotipi e pregiudizi specifici dei singoli migranti e dei gruppi di migranti, né di scegliere strategie che aiutino i migranti a superare stereotipi e pregiudizi su se stessi e sulla nuova società.</p>
<p>5. Discute, riconosce e contesta le pratiche dell'organizzazione e della comunità che sono influenzate da stereotipi e pregiudizi.</p>	<p>Si consulta e discute con le organizzazioni competenti mentre gestiscono i problemi di parte.</p>	<p>-Test a scelta multipla (livello 1, 2)</p> <p>-Autovalutazione (Livello 2,3)</p> <p>-Saggi (Livello 3,4)</p> <p>--Valutazione dei testi (ogni livello) (ogni livello)</p>	<p>Livello 4</p>	<p>Genera idee/soluzioni e lavora in collaborazione con altre organizzazioni per riformare le pratiche dell'organizzazione e della comunità, che sono influenzate da stereotipi e pregiudizi.</p>
			<p>Livello 3</p>	<p>Discute le pratiche nell'organizzazione e nella comunità che sono influenzate da stereotipi e pregiudizi.</p>

		-Pre-test-Post-test (ogni livello)	Livello 2	Elenca le pratiche dell'organizzazione e della comunità che sono influenzate da stereotipi e pregiudizi.
			Livello 1	Riconosce le pratiche dell'organizzazione e della comunità che sono influenzate da stereotipi e pregiudizi.
			Sottosoglia	Non ritiene importante che sia plasmato da stereotipi e pregiudizi presenti nell'organizzazione e nella società.

3. Area di apprendimento: Equità

Unità di apprendimento 3.1. Equità e pari opportunità

1. Introduzione

Il modulo di *Equità e pari opportunità* tratta gli aspetti della giustizia sociale, dell'inclusione, dei diritti e delle responsabilità personali e sviluppa le competenze pratiche degli educatori nel lavoro con i migranti. Il modulo prevede 20 ore e consiste in 3 sezioni di apprendimento: apprendimento teorico (autoapprendimento), apprendimento misto teorico e pratico (apprendimento guidato) e apprendimento esperienziale. I contenuti del modulo comprendono 5 argomenti:

Argomento A. Giustizia sociale.

Argomento B. Equità e parità.

Argomento C. Strumenti per promuovere la giustizia sociale, l'equità e l'uguaglianza nella pratica dell'orientamento.

Argomento D. Applicazione. Apprendimento esperienziale. Argomento

E. Riassumere l'argomento.

Ogni argomento comporta 1-3 attività rilevanti che saranno valutate applicando la valutazione formativa (relazioni, feedback sulle attività di apprendimento guidate) e la valutazione sommativa (un test).

2. Tabella sinottica

Modulo N°3.1.	
Nome del modulo	Equità e pari opportunità
Obiettivi del modulo	<ol style="list-style-type: none">1) Sviluppare la conoscenza e la comprensione dei concetti di giustizia sociale, equità e pari opportunità.2) Sensibilizzare sui diritti dei migranti.3) Sviluppare competenze pratiche per applicare i principi di giustizia sociale, equità e uguaglianza nel lavoro con i migranti.4) Promuovere l'inclusione, l'equità e l'uguaglianza.

Prerequisiti per il modulo	Nessuno
Durata	Ore totali 20 – Ore di autoapprendimento 5,5 – Ore di apprendimento guidato 6,5 – Ore di apprendimento esperienziale 8
Contenuto del modulo	<p>Il modulo è composto da 5 sezioni.</p> <p>Teorico (autoapprendimento) In questa parte, gli studenti svilupperanno la conoscenza e la comprensione dei concetti di giustizia sociale, equità e pari opportunità. Questa sezione prevede la lettura di testi teorici di base e la visione di video. Ogni argomento ha uno strumento di autovalutazione.</p> <p>Apprendimento guidato (apprendimento misto teorico e pratico) I partecipanti approfondiranno la conoscenza e la comprensione dei concetti di base della giustizia sociale, dell'equità e dell'uguaglianza necessari per lavorare con adulti migranti poco qualificati. Questa parte prevede la discussione in gruppo sui risultati dell'attività di autoapprendimento, l'analisi di casi di comportamento di persone che hanno a che fare con migranti poco qualificati, la preparazione per le attività di apprendimento esperienziale e la creazione del tabellone sul tema della <i>società giusta</i>. Il Collage serve a due scopi: riassumere l'argomento e valutare l'apprendimento.</p> <p>Apprendimento esperienziale I partecipanti applicheranno le conoscenze acquisite realizzando tre attività: la progettazione del Codice etico del consulente/educatore di orientamento; l'organizzazione della discussione sulla progettazione delle Istruzioni di comportamento del consulente/educatore di orientamento; l'organizzazione di un forum discussione sulla giustizia sociale, l'equità e le pari opportunità con i membri dell'organizzazione delle persone e i membri della comunità.</p> <p>Valutazione formativa – Feedback sulle attività di apprendimento guidato. – Feedback sui rapporti dell'apprendimento esperienziale. – Feedback sui collage creati.</p>
Risultati dell'apprendimento	<p>Al termine di questo modulo, il discente sarà in grado di:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Spiegare e analizzare i principi generali e le differenze tra equità e uguaglianza. ● Selezionare e applicare strumenti per promuovere la giustizia sociale, l'equità e l'uguaglianza durante la pratica dell'orientamento. ● Fornire informazioni pertinenti in risposta alla situazione individuale. ● Discutere e riflettere su come promuovere la giustizia sociale, l'equità e l'uguaglianza all'interno dell'organizzazione e della comunità.

<p>Contenuti didattici</p> <p>Attività di Apprendimento /formazione</p>	<p>Argomento A. Giustizia sociale. Argomento B. Equità e parità. Argomento C. Strumenti per promuovere la giustizia sociale, l'equità e l'uguaglianza nella pratica dell'orientamento. Argomento D. Applicazione. Apprendimento esperienziale. Argomento E. Riassumere quanto appreso.</p> <p>Argomento A. Giustizia sociale. Obiettivo dell'argomento: Spiegare e analizzare i principi generali della giustizia sociale. Attività A.1. (2 h). Che cos'è la giustizia sociale? Definizioni e principi. Autoapprendimento. Strumenti: Materiali teorici. Attività A.4.2. (40 min.) Laboratorio. Giustizia sociale. Apprendimento guidato. Strumenti: – Istruzioni per il compito (obiettivi, domande e risultati attesi). – Linee guida per il feedback.</p> <p>Approfondimento</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rawls, J. (1985). <i>Justice as Fairness: Political not Metaphysical</i>. Philosophy and Public Affairs, vol. 14, No. 3, (Summer, 1985), pp. 223-251. - Barak, G. (2015). <i>Social Justice and Social Inequalities</i>. - United Nations (2006). <i>The Role of the Social Justice in an Open World</i>: Retrieved from: - <i>The Vail of Ignorance</i>. <p>Argomento B. Equità e parità. Obiettivo dell'argomento: spiegare e analizzare i principi generali e le differenze tra equità e uguaglianza. Attività B.1. (1 h). Che cosa sono l'uguaglianza e l'equità? Autoapprendimento. Strumento: Materiali teorici. Attività B.2. (40 min.). Workshop. Analisi di casi. Apprendimento guidato. Strumenti: – Descrizione del caso e istruzioni (obiettivi, domande e risultato atteso). – Linee guida per il feedback.</p> <p>Attività B.3. (40 min.). Workshop. Formazione. Analisi di casi. Apprendimento guidato. Strumenti:</p>
---	--

– Istruzioni (obiettivi, domande e risultati attesi). – Linee guida per il feedback.

Per approfondire l'argomento si consiglia di leggere:

– *Equità ambientale e giustizia ambientale: Qual è la differenza?*

<https://www.mobilizegreen.org/blog/2018/9/30/environmentalequity-vsenvironmental-justice-whats-the-difference>

– *Equità e uguaglianza: Qual è la differenza?*

https://www.marinhhs.org/sites/default/files/boards/general/equality_v._equity_04_05_2021.pdf

Argomento C. Strumenti per promuovere la giustizia sociale, l'equità e l'uguaglianza durante la pratica dell'orientamento

Obiettivo dell'argomento:

- Selezionare e applicare strumenti per promuovere la giustizia sociale, l'equità e l'uguaglianza durante la pratica dell'orientamento
- Fornire informazioni sulla definizione del codice etico nella consulenza con i migranti.
- Fornire informazioni sull'organizzazione e la conduzione della discussione sui temi della giustizia sociale, dell'equità e dell'uguaglianza

Attività C.4.1. (30 min.). Codici etici. Autoapprendimento. Obiettivi:

- Fornire informazioni sui codici etici di professioni simili.
- Preparazione all'attività di apprendimento guidato. Strumenti: materiali teorici.

Attività C.2. (2 h.). Workshop. Progettazione del codice etico del consulente di orientamento/educatore. Apprendimento guidato Strumenti:

- Istruzioni per la progettazione del codice etico, compresa la struttura esemplare.
- Linee guida per il feedback sulle bozze dei codici etici.

Attività C.3. (1 h.). Organizzazione della discussione su giustizia sociale, equità e uguaglianza. Autoapprendimento.

Strumenti:

- Materiali teorici.

Attività C.4. (2 h.). Workshop. Creazione di un piano per l'organizzazione di un incontro-forum di due ore sul tema della giustizia sociale, dell'equità e dell'uguaglianza.

Apprendimento guidato.

Strumenti:

- Istruzioni per la creazione del piano, esempio di organizzazione -
Linee guida per il feedback.

Per approfondire l'argomento si consiglia di leggere:

- Centre for Teaching Excellence, University of Waterloo. *Facilitating Effective Discussions*. Retrieved from: <https://uwaterloo.ca/centrefor-teaching-excellence/teaching-resources/teachingtips/alternatives-lecturing/discussions/facilitating-effectivediscussions>
- Costa, E. (2017). *10 ways to promote social justice everyday*. Retrieved from: <https://www.mindfood.com/article/promote-socialjustice/>
- Dlugan, A. (2015). *How to Plan a Great Group Discussion*. Retrieved from: <http://sixminutes.dlugan.com/group-discussion-plan/> .
- National Association of Social Workers (NASW). (2021). Code of Ethics. Retrieved from: <https://www.socialworkers.org/About/Ethics/Code-of-Ethics/Code-ofEthics-English>

Argomento D. Applicazione. Apprendimento esperienziale.

Obiettivi:

- Cercare informazioni pertinenti in risposta alla situazione individuale
 - Selezionare e applicare strumenti per promuovere l'inclusione, l'equità e la parità durante la pratica dell'orientamento
 - Discutere e riflettere su come promuovere l'inclusione, l'equità e la parità all'interno dell'organizzazione e della comunità.
 - Riconoscere e superare le barriere all'inclusione, all'equità e all'uguaglianza all'interno dell'organizzazione e della comunità
- Attività D.1. (4 h.). Organizzare la progettazione del Codice etico dell'Organizzazione per la consulenza ai migranti. Apprendimento esperienziale.** Strumenti:
- Descrizione dell'incarico (obiettivi, domande da considerare e risultati attesi).
 - Criteri di valutazione della relazione.

Attività D.2. (4 ore). Organizzazione di una discussione di due ore sul tema della giustizia sociale, dell'equità e dell'uguaglianza all'interno dell'organizzazione dei partecipanti e della comunità. Apprendimento esperienziale. Strumenti:

- Istruzioni per organizzare la discussione e la stesura del rapporto (obiettivi, gruppi target, domande, pianificazione, stesura del rapporto).
- Linee guida per la valutazione dell'esercizio esperienziale.

	<p>Argomento E. Riassunto dell'argomento dell'unità di apprendimento 3.1. Equità e pari opportunità. Obiettivo dell'argomento: Valutazione dell'apprendimento. Attività E.1. (1,5 h.) Creare un collage con i materiali forniti (articoli, opuscoli ecc) sul tema Società giusta. Apprendimento guidato. Strumenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Istruzioni (obiettivi, procedura e risultato atteso). - Linee guida per il feedback sui risultati delle attività.
Bibliografia	Vedi appendice

Appendice

Knowles, Malcolm; Holton, E. F., III; Swanson, R. A. (2005). The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development (6th ed.). Burlington, MA.

Bin Mubayrik, H.,F. (2020). New Trends in Formative-Summative Evaluations for Adult Education. Access via Internet: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2158244020941006>

Bromley, M. (2015). Pedagogy: The SOLO taxonomy and constructive alignment. Access via Internet: <https://www.sec-ed.co.uk/best-practice/pedagogy-the-solo-taxonomy-and-constructivealignment>

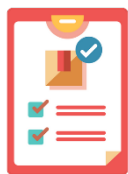
Main, P. A Teacher's Guide To SOLO Taxonomy. Access via Internet: <https://www.structurallearning.com/post/what-is-solo-taxonomy>

Collage techniques. Access via Internet: https://arl.human.cornell.edu/PAGES_Delft/Collage_deeper.pdf

Strittmatter-Haubold, V., Fadja, E. (2013). Das Sandwich-Prinzip - Basis-Architektur zum Gestalten von Lehr-Lern-Arrangements. In Strittmatter-Haubold, Veronika & Fadja Ehlail. Lernen im Aufwind. Methodenreader zur Gestaltung von Lernprozessen (13-15).

3. Materiale didattico

Argomento A. Giustizia sociale.



A.1) Obiettivo del tema

A.2) Strumento di autovalutazione

Spiegare e analizzare i principi generali della giustizia sociale.

1. Rispondere alle domande:

- a) Quali sono i principi fondamentali della giustizia sociale secondo John Rawls?
- b) Qual è l'argomento principale che critica il concetto di giustizia sociale?

2. Che cos'è il velo dell'ignoranza? Selezionare la risposta corretta:

- a) è lo strumento che aiuta i decisori a ignorare le differenze sociali nel prendere le decisioni
- b) è il primo dei due principi di giustizia di Rawls
- c) è un esperimento mentale utilizzato per ragionare sui principi che dovrebbero strutturare una società basata su principi di giustizia sociale. **A.3) Spiegazione delle teorie, definizioni di base.**

A.3.1. Giustizia sociale



Probabilmente la teoria più importante sulla giustizia sociale è stata quella di John Rawls nel suo *Una teoria della giustizia (1972)*, che si rifà sia alla teoria del contratto sociale di base sia alla tradizione filosofica kantiana della giustizia come imparzialità. Egli sostiene che le regole e le istituzioni di una società giusta possono essere ottenute solo da persone che agiscono in una posizione innaturale di *ignoranza* privati di qualsiasi conoscenza circa il proprio ruolo nella società e della propria posizione, dietro un "velo di ignoranza".

Di conseguenza, egli suggerisce che una distribuzione equa può avvenire solo stabilendo regole o procedure progettate allo scopo di garantire il più possibile l'imparzialità (Barak, 2015).

Maurianne Adams et al. hanno descritto la "giustizia sociale" come "La piena ed equa partecipazione di tutti i gruppi in una società che è reciprocamente modellata per soddisfare i propri bisogni".

La giustizia sociale comprende una visione della società in cui la distribuzione delle risorse è equa " e tutti i membri di uno spazio, di una comunità, di un'istituzione o di una società sono fisicamente e psicologicamente sicuri e protetti" (Adams et al., 2016).

Citando Mona Khechen (Khechen, 2013) possiamo dire che "la giustizia sociale è comunemente associata alla creazione di una società giusta, con l'assunto di fondo che la giustizia implica il

benessere umano attraverso l'uguaglianza dei diritti e la condivisione dei beni, un trattamento equo, il riconoscimento delle differenze culturali e un accesso equo alle risorse e alle opportunità".

La giustizia sociale si basa quindi sull'impegno pubblico nei confronti dei principi di uguaglianza, distribuzione, redistribuzione e rispetto della diversità. In una società in cui vige la giustizia sociale, i diritti umani sono garantiti e le classi sociali più svantaggiate hanno opportunità di sviluppo.

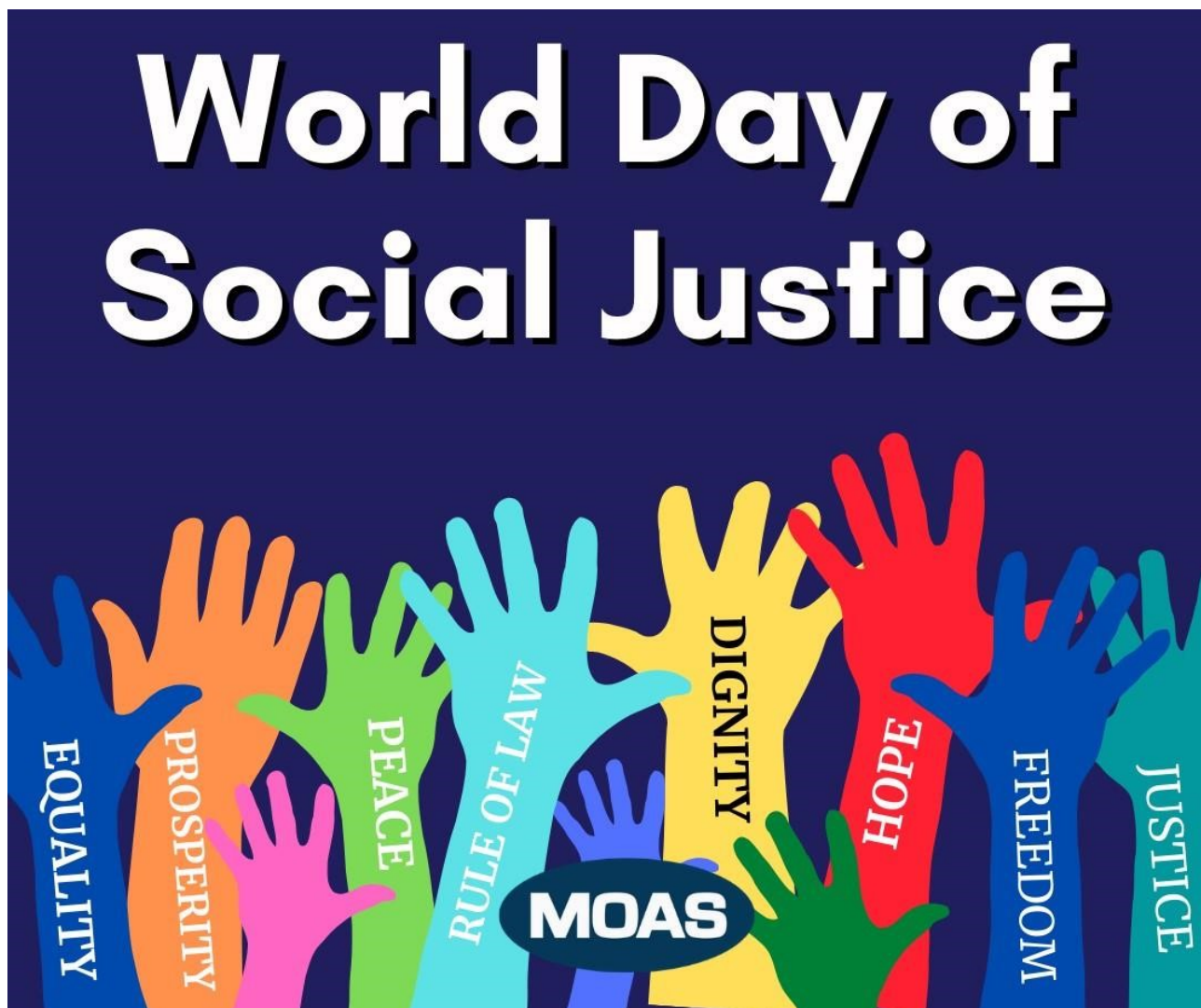


Immagine 1. Giornata mondiale della giustizia sociale¹.

A.3.2. Il velo dell'ignoranza

Il filosofo politico John Rawls ha proposto un esperimento mentale. Immaginate di essere responsabili della progettazione di una **società giusta**. Tuttavia, non sappiamo quale posizione occuperemo in questa società una volta creata. Non sappiamo quale sarà il nostro genere, la nostra etnia o il nostro orientamento sessuale. Non sappiamo se saremo sani o malati, o se soffriremo di qualche disabilità. Non sappiamo se saremo ricchi o poveri. Non sappiamo nemmeno quali saranno i nostri gusti, le nostre passioni e i nostri interessi.

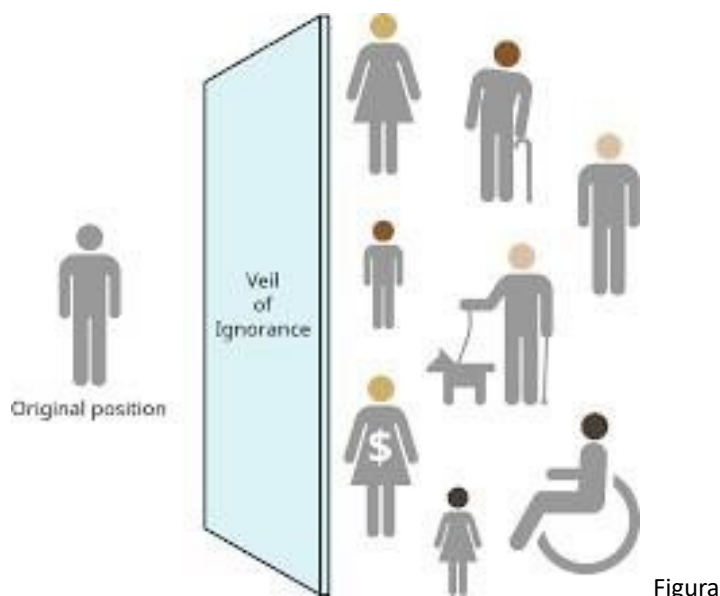
¹ Immagine da: <https://www.moas.eu/world-day-of-social-justice-2021-20th-feb-2021/>

Tra le caratteristiche essenziali di questa situazione c'è il fatto che nessuno conosce il suo posto nella società, il suo status sociale, né conosce la sua parte nella distribuzione dei beni, la sua intelligenza, le sue capacità ecc. Assumerò persino che le parti non conoscano le loro concezioni del bene o le loro particolari propensioni psicologiche". *John Rawls, Una teoria della giustizia*.

Rawls ha descritto questa situazione come una situazione di **ignoranza o di posizione originaria**. Egli riteneva che questa incertezza sulla nostra posizione potenziale fornisse la motivazione necessaria per considerare moralmente ciò che avrebbe reso una società veramente giusta. Non volendo svantaggiare noi stessi, dovremmo assicurarci che nessuno nella società sia svantaggiato dalla società stessa. Ci verrebbe richiesto di immedesimarci in coloro che, nel mondo reale, occupano una posizione diversa dalla nostra e di considerare come vorremmo essere trattati nella loro situazione. Da dietro il velo opteremmo quindi per una società molto più equa di quella che abbiamo nella realtà.

Rawls credeva che le persone dietro il velo d'ignoranza sarebbero state attratte dai principi della **libertà individuale** e dell'**uguaglianza delle opportunità**. In questo modo, non si sarebbe stati penalizzati dalla società a causa della propria posizione originale o da altre circostanze.

La "distribuzione naturale" non è né giusta né ingiusta, né è ingiusto che le persone nascano nella società in una posizione particolare. Questi sono semplicemente fatti naturali. Ciò che è giusto o ingiusto è il modo in cui le istituzioni affrontano questi fatti". *John Rawls, Una teoria della giustizia*.



2. Il velo dell'ignoranza².

Ovviamente non nasciamo tutti uguali. Né la società può rendere tutti uguali. Alcune disuguaglianze sono inevitabili. Naturalmente, alcune possono anche essere desiderabili. Poche persone vorrebbero

² Immagine da: <https://www.ethicalpsychology.com/2019/08/veil-of-ignorance-reasoning-favors.html>

eliminare le disuguaglianze e le differenze che forniscono la ricca varietà di personalità e talenti umani.

Tuttavia, gli umanisti credono che possiamo e dobbiamo lavorare per eliminare quelle disuguaglianze di opportunità che possono essere rimosse da riforme o azioni sociali. Dovremmo lavorare per eliminare le disuguaglianze ingiuste, laddove possibile. Le disuguaglianze di opportunità ostacolano il benessere e il progresso umano in generale.

L'esperimento mentale non è quindi solo un interessante esercizio filosofico. Può anche essere una chiamata all'azione. Non c'è un'altra vita in cui correggere le ingiustizie. Questa è una parte della motivazione a lavorare per una società più giusta nel presente. Se riconosciamo che il mondo è tale, e che non saremmo felici di essere nella posizione in cui si trovano altri esseri umani svantaggiati, allora dovremmo cercare di cambiarlo.

A.3.3. Principi di giustizia sociale

Rawls chiarisce due principi di giustizia sociale:

1. "Ogni persona ha un eguale diritto al più ampio sistema di libertà fondamentali compatibilmente con un simile sistema di libertà per tutti"
2. Le disuguaglianze sociali ed economiche devono essere organizzate in modo che siano entrambe:
 - (a) a maggior beneficio dei meno avvantaggiati, coerentemente con il principio del giusto risparmio, e
 - (b) essere associate a cariche e posizioni aperte a tutti in condizioni di equa e parità di opportunità". Il primo principio è spesso chiamato *principio della massima libertà*. La parte (a) del secondo principio viene definita *principio di differenza*, mentre la parte (b) viene definita *principio di pari opportunità*.

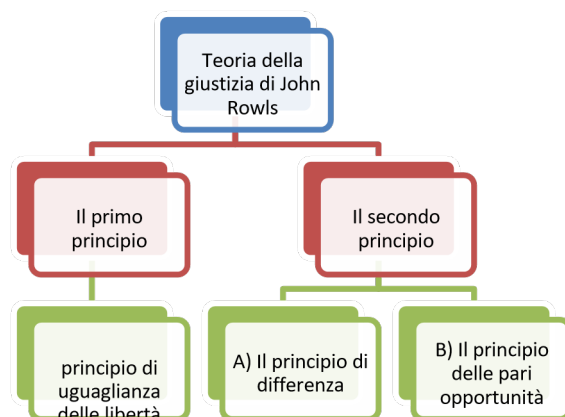


Immagine 4. Teoria della giustizia di John Rawls.

Rawls ordina i principi di giustizia, come segue: **1**, **2b**, **2a**. Il *principio della massima uguaglianza di libertà* ha la priorità, seguito dal *principio delle pari opportunità* e infine dal *principio della differenza*.

Il primo principio deve essere soddisfatto prima del 2b, e il 2b deve essere soddisfatto prima del 2a. Come afferma Rawls: "Un principio non entra in gioco finché quelli che lo precedono non sono pienamente soddisfatti o non si applicano". Pertanto, l'uguaglianza delle libertà fondamentali tutelate dal primo principio non può essere scambiata o sacrificata per maggiori vantaggi sociali (garantiti dal principio 2b) o per maggiori vantaggi economici (garantiti dal principio 2a).

Il principio della massima uguaglianza di libertà

"Ogni persona ha un eguale diritto al più ampio sistema totale di eguali libertà fondamentali compatibilmente con un simile sistema di libertà per tutti"

Il *principio della massima uguaglianza di libertà* riguarda principalmente la distribuzione dei diritti e delle libertà. Rawls individua le seguenti libertà di base uguali: "la libertà politica (il diritto di votare e di ricoprire cariche pubbliche) e la libertà di parola e di riunione; la libertà di coscienza e la libertà di pensiero; la libertà della persona, che include la libertà dall'oppressione psicologica e dall'aggressione fisica (integrità della persona); il diritto alla proprietà privata, protezione dall'arresto e dal sequestro arbitrario, come definito dallo Stato di diritto".

Il principio di differenza

Le disuguaglianze sociali ed economiche devono essere organizzate in modo che (a) vadano a maggior vantaggio dei membri meno avvantaggiati della società, coerentemente con il principio del giusto risparmio (2a).

L'affermazione di Rawls al punto (a) è che gli scostamenti dall'uguaglianza dell'elenco dei beni che egli definisce primari - "cose che un uomo razionale vuole a prescindere da qualsiasi altra cosa voglia" - sono giustificati solo nella misura in cui migliorano la condizione di coloro che stanno peggio rispetto alla precedente uguale distribuzione. La sua posizione è in un certo senso egualitaria, con una posizione secondo cui le disuguaglianze sono ammesse quando vanno a beneficio dei meno avvantaggiati. Una conseguenza importante del punto di vista di Rawls è che le disuguaglianze possono essere giuste, purché vadano a beneficio dei meno abbienti. La sua argomentazione a favore di questa posizione si basa sull'affermazione che i fattori moralmente arbitrari (ad esempio, la famiglia in cui si nasce) non dovrebbero influenzare le possibilità o le opportunità nella vita di una persona.

Rawls è anche orientato a ritenere che una persona non meriti moralmente i propri talenti innati; quindi che non abbia diritto a tutti i benefici che potrebbe ricevere da essi; di conseguenza, viene eliminato almeno uno dei criteri che forniscono un'alternativa all'uguaglianza nel valutare una equa distribuzione.

Inoltre, il principio del giusto risparmio impone una forma di giustizia intergenerazionale, un qualche tipo di lascito materiale alle generazioni future. Sebbene Rawls sia ambiguo su cosa significhi, in generale può essere inteso come "un contributo a coloro che verranno dopo".

Il principio delle pari opportunità

Le disuguaglianze sociali ed economiche devono essere organizzate in modo che siano **(b)** associate a cariche e posizioni aperte a tutti in condizioni di equa e parità di opportunità **(2b)**.

Il punto 2b è precedente a quello di cui al punto 2a. Questo perché l'*uguaglianza di opportunità* non richiede solo che le cariche e gli incarichi siano distribuiti in base al merito, ma che tutti abbiano ragionevoli opportunità di acquisire le competenze in base alle quali viene riferito il merito, anche se si potrebbe non avere le risorse materiali necessarie - a causa di una disuguaglianza vantaggiosa derivante dal principio di differenza.

A.3.4. Critica del concetto di *giustizia sociale*

La nozione di "giustizia sociale" è criticata da economisti e politici liberali che utilizzano le argomentazioni dell'economista premio Nobel F.A. Hayek. Nel secondo volume *Law, Legislation and Liberty*, Hayek ha definito l'idea di giustizia sociale un "miraggio" (Hayek, 1978). Sosteneva che "la giustizia sociale è una frase vuota senza alcun contenuto determinabile" e i risultati degli sforzi individuali sono necessariamente imprevedibili, e la domanda se la distribuzione dei redditi risultante sia giusta non ha alcun significato". Egli considerava la redistribuzione governativa del reddito o del capitale come un intervento inaccettabile sulla libertà individuale, affermando che "il principio della giustizia distributiva, una volta introdotto, non si realizzerebbe finché l'intera società non fosse organizzata in conformità con esso. Ciò produrrebbe un tipo di società che, sotto tutti gli aspetti fondamentali, sarebbe l'opposto di una società libera".

Ben O'Neill dell'Università del Nuovo Galles del Sud e del Mises Institute sostiene che:

"Infatti, poiché il programma di giustizia sociale comporta inevitabilmente la richiesta di fornitura di beni da parte del governo, pagati attraverso gli sforzi di altri, il termine [giustizia sociale] si riferisce in realtà all'intenzione di usare la *forza* per procacciarsi i beni. Non per guadagnarsi i beni attraverso il pensiero e l'azione razionale, la produzione e lo scambio volontario, ma prenderli forzatamente da coloro che li hanno e possono fornirli!".

Per approfondire l'argomento si consiglia di leggere:

– Rawls, J. (1985). *Justice as Fairness: Political not Metaphysical*. Philosophy and Public Affairs, vol. 14, No. 3, (Summer, 1985), pp. 234-239. Retrieved from:

http://www.johnjhrasher.com/wpcontent/uploads/2013/11/Rawls_1985_Justice_as_fairness_political_not_metaphysical.pdf

– United Nations (2006). *The Role of the Social Justice in an Open World*: Retrieved from:

<https://www.un.org/development/desa/socialperspectiveondevelopment/2015/08/20/social-justice-in-an-open-world-the-role-of-the-united-nations/>

– *The veil of ignorance*. Retrieved from:

<https://www.futurelearn.com/info/courses/introducing-humanism/0/steps/37106> La

visione dei video:

– POLITICAL THEORY - John Rawls <https://www.youtube.com/watch?v=5-JQ17X6VNg>

– What Does Social Justice Mean to You? <https://www.youtube.com/watch?v=c4t1VhOOmuY>

A.4) Attività di apprendimento



Attività A.4.1. (1,5 h). Che cos'è la giustizia sociale? Definizioni, principi.

Autoapprendimento.

Obiettivo: fornire informazioni di base e chiarire i concetti.

Strumento: Materiale teorico (Sezione A.3) Spiegazione delle teorie, definizioni di base).

Riflessione:



Rispondere alle domande:

- Quali sono i principi fondamentali della giustizia sociale secondo John Rawls?
- Qual è l'argomento principale che il concetto di giustizia sociale critica?



Attività A.4.2. (40 min.) Laboratorio. Sulla definizione di Giustizia sociale

Obiettivo: Approfondire la comprensione del concetto di giustizia sociale. Materiali:

- Appunti
- Lavagna bianca o a fogli rimovibili.



Istruzioni:

1. Date a ogni partecipante un foglietto adesivo.
2. Chiedete ai partecipanti di scrivere sul foglietto cosa intendono per giustizia sociale. Spiegate che questo esercizio è anonimo. I partecipanti li leggeranno in ordine sparso. Date 10 minuti per scrivere.
3. Raccogliere i foglietti adesivi.
4. Leggete la definizione e attaccate le note alla lavagna o su un tabellone di carta.

5. Raggruppate le note in base alle somiglianze, alle parole chiave utilizzate per la definizione. (i gruppi possono essere: pari diritti, pari accesso, pari opportunità, equa distribuzione, equo trattamento, rispetto della diversità). (10 min. per le fasi 4-5)



Linee guida per il feedback

- Fornire le definizioni tratte dal testo precedente (A.3.1.). Mostrare le similitudini tra le definizioni dei partecipanti e quelle degli studiosi. (5 min.)
- Spiegare i principi della giustizia sociale utilizzando l'Immagine 4. Teoria della giustizia di John Rawls. (15 min.)

Argomento B. Equità e parità.

B.1) Obiettivo dell'argomento

Spiegare e analizzare i principi generali e le differenze tra equità e uguaglianza.

B.2) Strumento di autovalutazione

Rispondere alle domande:

- Qual è la differenza tra uguaglianza ed equità?
- Quali sono le tre aree di priorità delle Nazioni Unite in materia di uguaglianza ed equità?

Selezionare tre risposte corrette:

- 1) Equità nelle condizioni di vita
- 2) Uguaglianza di reddito
- 3) Uguaglianza dei diritti
- 4) Pari opportunità
- 5) Equità delle risorse

B.3). Spiegazione delle teorie, definizioni di base, dimensioni generali.

B.3.1. Equità e parità



L'uguaglianza è uno dei principi fondamentali della democrazia e si basa sulla convinzione che tutte le persone debbano avere le stesse opportunità di successo e una vita produttiva e piacevole. L'idea di uguaglianza è fondamentale per l'idea che tutti possano raggiungere dei risultati relativamente ai propri sforzi e ai loro contributi alla società, piuttosto che ottenerli dal loro status o dalla loro posizione. L'uguaglianza è stata particolarmente importante durante l'epoca della conquista diritti civili, ad esempio durante le discriminazioni razziali quando le persone di colore non avevano

pari dignità o trattamento di fronte alla legge. In tempi più recenti si è discusso se l'uguaglianza sia sufficiente o se l'equità sia un principio più importante.

L'equità ammette che tutti non partono dalla stessa posizione nella società. Alcune persone si trovano ad affrontare condizioni e circostanze avverse che rendono più difficile raggiungere gli stessi obiettivi con lo stesso sforzo. L'equità sostiene coloro che possono essere stati storicamente svantaggiati, per i quali è stato difficile ottenere il loro successo. Ciò che è "giusto" in relazione all'equità non è legato a ciò che è uguale, ma piuttosto dalla "posizione o punto" da cui una persona parte. L'equità tiene conto di fattori storici e di altro tipo nel determinare ciò che è giusto.

L'immagine disegnata dall'artista Angus Maguire, illustra la differenza tra i due concetti mostrando un confronto fianco a fianco tra tre persone di diversa altezza che guardano una partita di baseball attraverso una recinzione.

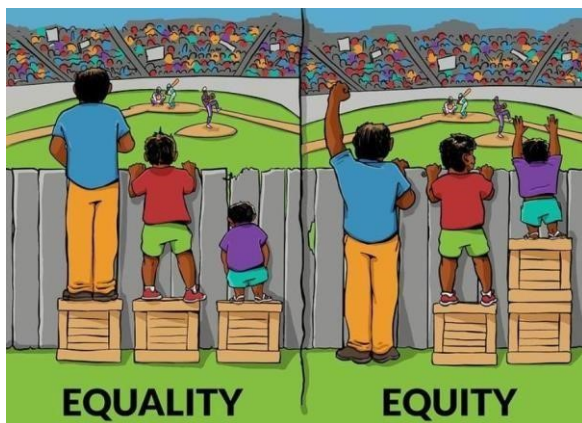


Figura 5. Uguaglianza ed equità

Il primo lato della vignetta illustra l'uguaglianza e mostra le tre persone in piedi su casse di uguali dimensioni, lasciando la persona più bassa incapace di vedere la partita e quella più alta che acquisisce un ulteriore vantaggio. A fianco, per illustrare l'equità, si mostra ogni persona in piedi sulla quantità di casse di cui ha effettivamente bisogno per guardare la partita di baseball.

L'uguaglianza significa essenzialmente fornire a tutti la stessa quantità di risorse, indipendentemente dal fatto che tutti ne abbiano bisogno. In altre parole, ogni persona riceve una quota uguale di risorse, nonostante ciò che già possiede o non possiede.

L'equità si ha quando le risorse vengono condivise in base alle esigenze di ciascuno, in modo da livellare adeguatamente le condizioni.

D'altra parte, la cosa più efficace sarebbe la semplice rimozione della barriera (il recinto):

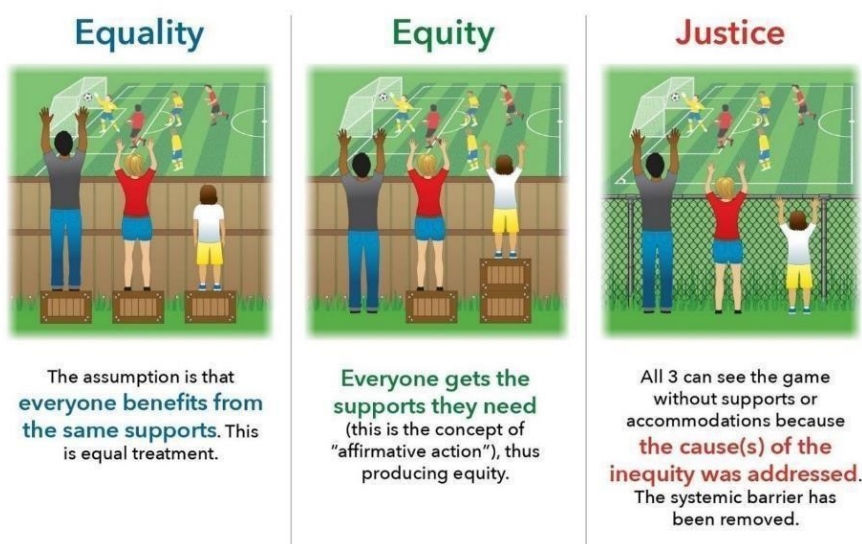


Figura 6. Uguaglianza, equità e giustizia³.

B.3.2. Tre aree di priorità



Il documento delle Nazioni Unite *Social Justice in an Open World: The Role of the United Nations* (Nazioni Unite, 2006) identifica tre aree di priorità per quanto riguarda l'uguaglianza e l'equità:

Uguaglianza dei diritti, che implica principalmente l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione e il rispetto delle libertà fondamentali e dei diritti civili e politici di tutti gli individui. Questa rappresenta la forma fondamentale di uguaglianza. Come afferma l'articolo 1 della Dichiarazione universale, "tutti gli esseri umani nascono liberi ed eguali in dignità e diritti", e l'articolo 2 è ancora più specifico: "Ad ogni individuo spettano tutti i diritti e le libertà enunciati nella presente Dichiarazione, senza distinzione alcuna, per ragioni di etnia, di colore, di sesso, di lingua, di religione, di opinione politica o di altro genere, di origine nazionale o sociale, di ricchezza, di nascita o di altra condizione".

Uguaglianza di opportunità, che richiede condizioni sociali, economiche, culturali e politiche stabili che consentano a tutti gli individui di realizzare il proprio potenziale e di contribuire all'economia e alla società.

Equità nelle condizioni di vita per tutti gli individui e le famiglie. Questo concetto è inteso come riflesso di una gamma "accettabile" di disuguaglianze nel reddito, nella ricchezza e in altri aspetti della vita sociale, determinata dal contesto, con un principio di un accordo generale riguardo a ciò che è giusto o equo in un dato momento in una particolare comunità, o nel mondo nel suo complesso se si applicano norme universali".

³ Immagine da: <https://www.mobilizegreen.org/blog/2018/9/30/environmental-equity-vs-environmental-justice-what-the-difference>

B.3.3. Sei aree di disuguaglianza



Lo stesso documento nomina sei aree di disuguaglianza distributiva che corrispondono a situazioni che, dal punto di vista dei diretti interessati e di un “osservatore imparziale”, richiedono una correzione.

Elencate approssimativamente in ordine decrescente in termini di importanza relativa e in ordine crescente in termini di difficoltà di misurazione, le aree di disuguaglianza sono le seguenti:

1. Disuguaglianze nella distribuzione del reddito.
2. Le disuguaglianze nella distribuzione dei beni, che comprendono non solo il capitale ma anche beni fisici come terreni e fabbricati.
3. Disuguaglianze nella distribuzione delle opportunità di lavoro e di occupazione retribuita.
4. Disuguaglianze nella distribuzione dell'accesso alla conoscenza.
5. Disuguaglianze nella distribuzione dei servizi sanitari, della sicurezza sociale e della fornitura di un ambiente sicuro.
6. Disuguaglianze nella distribuzione delle opportunità di partecipazione civica e politica.

In primo luogo, l'aumento della disoccupazione, il taglio dei salari, la riduzione delle prestazioni sociali, l'aumento delle tasse e del costo dei beni di prima necessità contribuiscono all'impoverimento di coloro che erano già sulla soglia della povertà.

In secondo luogo, implica tagli in settori chiave per la creazione di pari opportunità, come l'istruzione, e presuppone un aumento dei costi di accesso a sistemi fondamentali, come la sanità o la giustizia.

In terzo luogo, in una logica di interconnessione, queste misure colpiranno più duramente coloro che, essendo poveri, si trovano ancora più emarginati nella società, come le donne, i migranti clandestini o le persone con disabilità.

Per approfondire l'argomento si consiglia di leggere:

- *Environmental Equity Vs. Environmental Justice: What's the Difference?*
<https://www.mobilizegreen.org/blog/2018/9/30/environmental-equity-vs-environmentaljustice-whats-the-difference>
- *Equity vs. Equality: What's the Difference?*
https://www.marinhhs.org/sites/default/files/boards/general/equality_v._equity_04_05_2021.pdf

B.4) Attività di apprendimento



Attività B.4.1. (1 h.). Che cosa sono l'uguaglianza e l'equità? Autoapprendimento.

Obiettivo: chiarire i concetti di equità e pari opportunità,

Strumento: Materiali teorici (sezione B.3). Spiegazione delle teorie, definizioni di base, dimensioni generali).

Riflessione:



Rispondere alle domande:

- Qual è la differenza tra uguaglianza ed equità?
- Quali sono le tre aree di priorità delle Nazioni Unite in materia di uguaglianza ed equità?



Attività B.4.2. (40 min.). Workshop. Occupazione. Studio di casi.

Obiettivi:

- Sviluppare la conoscenza e la comprensione dei concetti di giustizia sociale, equità e pari opportunità sulla base del pensiero critico necessario nel lavoro reale con i migranti.
- Sviluppare competenze pratiche per applicare i principi di giustizia sociale, equità e uguaglianza nel lavoro quotidiano con i migranti.
- Sensibilizzare sui diritti dei migranti.



Istruzioni:

1) Lavoro individuale. Consegnate ai partecipanti copie della descrizione della situazione e chiedete di selezionare il dipendente per la posizione in base ai dati disponibili. Preparatevi a spiegarne il motivo. *Situazione*

Siete il direttore di una scuola materna e state cercando un addetto alle pulizie a tempo pieno.

Avete ricevuto quattro candidature per questa posizione:

Il CANDIDATO 1 è un giovane nigeriano single e poco qualificato che cerca un lavoro diurno perché sta frequentando un corso di lingua serale. Le competenze linguistiche sono ancora di base, ma la persona in questione è in grado di capire e comunicare.

La **CANDIDATA 2** è una giovane donna afghana analfabeta e sposata. Non conosce la lingua locale, non ha esperienza lavorativa e ha una figlia di 3 anni, che potrebbe frequentare lo stesso asilo se la donna fosse assunta.

La **CANDIDATA 3** è una donna anziana, single e in pensione, proveniente dalla Russia. Parla solo russo, ha un'istruzione superiore, in passato lavorava come insegnante e non ha mai svolto lavori poco qualificati. È libera nel tardo pomeriggio e la sera dopo le lezioni all'università della terza età, pratica yoga.

La **CANDIDATA 4** è una donna di mezza età, con un basso livello di istruzione e divorziata da poco. Ha fatto la casalinga per tutta la vita, quindi non ha esperienza lavorativa. Può lavorare durante il giorno quando i figli minori sono a scuola.

2. Dividete il gruppo in piccoli gruppi di 3-5 persone.

3. Chiedete ai gruppi:

- Confrontare le singole decisioni.
- Discutete i risultati dal punto di vista dell'equità e delle pari opportunità.
- Preparatevi a presentare i risultati (scelte e idee principali della discussione) per la discussione plenaria.
- Presentate i risultati.



Linee guida per il feedback:

- 1) Verificare se gli studenti sono in grado di argomentare la loro scelta dal punto di vista dell'equità e dell'uguaglianza.
- 2) Prestare attenzione se gli studenti sono in grado di giustificare le loro scelte durante la discussione e di accettare le argomentazioni degli altri partecipanti con tolleranza, fornendo allo stesso tempo osservazioni e domande pertinenti.
- 3) Osservare se le presentazioni dei risultati sono valide e fondate su argomenti basati sulle idee di equità e uguaglianza.



Criteri di valutazione:

Livello 1. L'apprendente è in grado di identificare le possibilità di iniquità o disuguaglianza della situazione.

Livello 2. L'apprendente è in grado di giustificare le proprie scelte e di delineare gli aspetti positivi e negativi del comportamento dei partecipanti allo studio di caso.

Livello 3. L'apprendente è in grado di confrontare le proprie idee con quelle degli altri e di selezionare le opzioni migliori in nome dell'equità e dell'uguaglianza.



Attività B.4.3. (40 min.) Workshop. Formazione. Analisi di casi. Apprendimento guidato.

Obiettivi:

- Promuovere l'inclusione, l'equità e l'uguaglianza nell'ambiente educativo.
- Sviluppare approcci interculturali.
- Riflettere sulle sfide del lavoro nelle società interculturali.



Istruzioni:

1. Descrivere la situazione

Situazione

Un gruppo di migranti curdi viene a scuola per studiare la lingua locale. La scuola ha un insegnante arabo e il direttore spera che possa aiutarli a studiare e a integrarsi nel gruppo composto da arabi provenienti da diversi Paesi. Tuttavia, si scopre che gli studenti curdi non parlano e non capiscono l'arabo (anche quelli musulmani, infatti un'altra metà sono cristiani). L'insegnante è smarrita, non può lavorare allo stesso ritmo del gruppo, gli studenti curdi hanno bisogno di una preparazione specifica e di tecniche di insegnamento diverse da quelle degli arabi (che hanno un assistente che parla arabo).

2. Dividete il gruppo in gruppi più piccoli o in 3 persone e chiedete di discutere le seguenti questioni:
- Quali sono le ragioni per cui i curdi non potevano parlare o scrivere in arabo?
 - Discutete su quali pregiudizi possano aver portato il personale scolastico a pensare che dovevano conoscere l'arabo.
 - Indicate i modi migliori in cui la scuola dovrebbe comportarsi per garantire l'uguaglianza di tutti gli studenti.
 - Riflettere su esempi simili quando alcuni pregiudizi potrebbero interferire con l'equità e l'uguaglianza del processo educativo.
3. Presentare i risultati nella discussione in plenaria.



Linee guida per il feedback

- Verificare se gli studenti identificano i pregiudizi per cui le scuole pensano che i curdi debbano conoscere l'arabo ("Fanno parte della società araba, devono conoscere la lingua"; "Pregano in arabo, conoscono la lingua").
- Verificare se gli apprendenti forniscono soluzioni adeguate al problema (basate sul principio dell'equità e dell'uguaglianza): la scuola potrebbe cercare di rivolgersi alle istituzioni competenti per trovare un assistente/volontario di lingua curda che aiuti gli studenti curdi a

integrarsi; la scuola potrebbe assegnare ai curdi un altro insegnante che possa dedicare più tempo all'insegnamento nella fase iniziale).

- Verificare se gli apprendenti sono in grado di fornire esempi ragionevoli (basati sui principi di equità e uguaglianza) che possono interferire con il processo di insegnamento.



Valutazione:

Livello 1. L'apprendente è in grado di riconoscere la ragione principale del problema.

Livello 2. L'apprendente è in grado di delineare le azioni basate sull'equità e sull'uguaglianza che la scuola deve intraprendere per raggiungere la giustizia sociale nel caso in oggetto.

Livello 3. L'apprendente è in grado di analizzare esempi simili e di confrontare le proprie esperienze con quelle degli altri allievi.

Argomento C. Strumenti per promuovere la giustizia sociale, l'equità e l'uguaglianza

C.1) Obiettivo dell'argomento

- Selezionare e applicare strumenti per promuovere la giustizia sociale, l'equità e l'uguaglianza durante la pratica dell'orientamento.
- Fornire informazioni sulla definizione del codice etico dei consulenti che lavorano con i migranti.
- Fornire informazioni sull'organizzazione e la conduzione della discussione sui temi della giustizia sociale, dell'equità e dell'uguaglianza.



C.2) Strumento di autovalutazione

1. Pensate a come la vostra organizzazione potrebbe promuovere meglio l'idea di giustizia sociale?
2. Qual è lo scopo principale dell'introduzione del codice etico nella organizzazione?
3. Quali sono le parti principali del Codice etico?
4. Rispondete alle domande sulla pianificazione della discussione:
 1. Da cosa dipende la scelta del target di riferimento?
 2. Quali sono gli aspetti più importanti da prevedere prima della discussione?
 3. Quali sono le responsabilità da attribuire?
 4. Che cosa fare se la discussione perde il focus?
 5. Come pensate di concludere e chiudere la discussione?

C.3) Spiegazione delle teorie, definizioni di base, dimensioni generali.

C.3.1. Strumenti a livello organizzativo



A livello di organizzazioni che lavorano con i migranti, possiamo trovare diversi strumenti per promuovere la giustizia sociale, l'equità e l'uguaglianza. La maggior parte di essi riguarda il rafforzamento delle capacità delle associazioni:

- Creare un codice etico, istruzioni o linee guida di comportamento per i consulenti dell'orientamento.
- Organizzare discussioni sui temi dell'inclusione, dell'equità e dell'uguaglianza coinvolgendo i fornitori di servizi e i migranti.
- Organizzare incontri con le comunità locali.
- Organizzare incontri e discussioni con i politici locali.
- Organizzare campagne di advocacy (sostegno-supporto).
- Scrivere articoli, rilasciare interviste, fornire esempi.
- Formazione delle persone che forniscono servizi sociali ai migranti e ad altri gruppi svantaggiati.

C.3.1.1. Codice etico dei consulenti di orientamento/educatori.



Un codice etico è una guida di principi pensata per aiutare i professionisti ad operare con onestà e integrità. I codici svolgono una serie di funzioni:

- Guidare un comportamento appropriato
- Prevenire i danni agli altri (attraverso un comportamento non etico)
- Stabilire standard di comportamento etico che consentano alle persone di identificare (e segnalare) i comportamenti non etici.
- Generare buone pratiche tra i dipendenti promuovendo un comportamento etico e standard elevati.

Di solito, i codici etici comprendono l'insieme dei valori fondamentali, dei principi di comportamento e (non sempre) degli standard professionali, come ad esempio la National Association of Social Workers (NASW) (2021). *Codice etico*.

Ecco alcuni esempi che possono guidarvi nella stesura del Codice etico del consulente di orientamento/educatore.



Codice etico ACA Preambolo⁴

L'American Counseling Association (ACA) è un'organizzazione educativa, scientifica e professionale i cui membri lavorano in diversi contesti e svolgono molteplici funzioni. Il counseling è una pratica professionale che consente a individui, famiglie e gruppi diversi di raggiungere obiettivi di benessere mentale, fisico, istruzione e carriera. I valori professionali sono un modo importante per vivere con impegno etico.

I valori professionali fondamentali della professione di counseling sono i seguenti:

1. migliorare lo sviluppo umano lungo tutto l'arco della vita;
2. rispettare la diversità e abbracciare un approccio multiculturale a sostegno del valore della dignità, del potenziale e dell'unicità delle persone nei loro contesti sociali e culturali;
3. promuovere la giustizia sociale;
4. salvaguardare l'integrità della relazione tra consulente e cliente;
5. esercitare la professione in modo competente ed etico.

Questi valori professionali forniscono una base concettuale per i principi etici elencati di seguito. Questi principi sono alla base del comportamento etico e del processo decisionale. I principi fondamentali del comportamento etico professionale sono

- *autonomia*, ovvero favorire il diritto alla libertà di scelta e di agire della propria vita;
- *non maleficenza*, ovvero evitare azioni che causano danni;
- *benevolenza*, ovvero lavorare per il bene dell'individuo e della società promuovendo la salute e il benessere mentale;
- *giustizia*, ovvero trattare gli individui in modo equo e promuovere l'equità e l'uguaglianza;
- *fedeltà*, ovvero onorare gli impegni e mantenere le promesse, compreso il rispetto delle proprie responsabilità di fiducia nei rapporti professionali;
- *veridicità*, o di trattare in modo veritiero gli individui con cui i consulenti entrano in contatto professionalmente.



Linee guida per lo sviluppo di politiche e sistemi di orientamento permanente. Un quadro di riferimento per l'UE e per la Commissione⁵.

Principi operativi per l'offerta di orientamento permanente:

Centralità del cittadino: i servizi e i prodotti di orientamento permanente finanziati con fondi pubblici esistono per servire i cittadini. Tali servizi e prodotti sono accessibili, senza discriminazioni, in modo

⁴ Codice etico ACA. (2014). Ritirato da: https://www.counseling.org/docs/default-source/default-documentlibrary/2014code-of-ethics-finaladdress.pdf?sfvrsn=96b532c_2

⁵ <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/elgpn-tools-no-6-guidelines-for-policies-andsystemsdevelopment-for-lifelong-guidance/>

flessibile e sicuro, consentendo la personalizzazione dei servizi. I cittadini hanno un ruolo chiave nella loro progettazione e valutazione.

Approccio olistico inclusivo: i servizi e i prodotti di orientamento permanente finanziati con fondi pubblici riconoscono l'esperienza di vita, la fase della vita, la diversità, il genere e le condizioni sociali ed economiche dei cittadini.

Facilità ed equità di accesso: i cittadini possono accedere ai servizi e ai prodotti di orientamento permanente finanziati con fondi pubblici attraverso la fornitura di servizi multicanale (faccia a faccia, lettera, telefono, e-mail e internet). Tutti i cittadini hanno accesso allo stesso livello di servizi.

Trasparenza: i cittadini sono informati e comprendono la natura dei servizi e dei prodotti di orientamento permanente forniti, i processi e le procedure coinvolti e le motivazioni alla base di questi.

Differenze individuali e di gruppo nelle capacità di gestione della carriera: le politiche per i servizi e i prodotti di orientamento permanente finanziati con fondi pubblici riconoscono che gli individui, i gruppi e le comunità differiscono nella loro capacità di gestire i propri percorsi di apprendimento e di lavoro. Esse sostengono i cittadini affinché diventino competenti nel pianificare e gestire i loro percorsi di apprendimento e di lavoro e le relative transizioni.

Partecipazione e apertura delle parti interessate: Tutte le parti interessate partecipano allo sviluppo di politiche e sistemi per l'orientamento permanente e sono disposte a condividere le conoscenze (ad esempio strategie, metodi, concetti, strumenti, valutazioni politiche) e a stimolare il dibattito per far progredire le conoscenze e migliorare la soluzione dei problemi a livello europeo, nazionale, regionale e locale.

Efficienza ed efficacia: i servizi e i prodotti di orientamento lungo tutto l'arco della vita finanziati con fondi pubblici sono in grado di dimostrare il loro valore aggiunto e il ritorno sugli investimenti per i governi e i contribuenti.

Sviluppo di politiche basate sull'evidenza: l'evidenza della ricerca, compresa la valutazione delle politiche, viene incorporata nei dibattiti e nelle decisioni sulla politica di orientamento permanente e sullo sviluppo dei sistemi.

Incentrate sui risultati: le politiche sostengono e promuovono l'apprendimento, i risultati economici e sociali delle attività di orientamento permanente.

Professionalizzazione dei servizi e degli strumenti: i servizi di orientamento permanente (faccia a faccia, a distanza, telefonici) e gli strumenti (in qualsiasi forma) sono sviluppati e implementati in conformità agli standard nazionali. Il personale che svolge attività di orientamento permanente possiede le conoscenze, le competenze e le qualifiche professionali richieste.

Approccio politico integrato: le politiche per l'orientamento permanente sono parte integrante delle politiche per l'istruzione, la formazione, l'occupazione, i giovani e le politiche sociali.

Occorre sostenere la coerenza delle politiche di orientamento permanente in ciascuno di questi settori.



CODICE ETICO PER GLI INSEGNANTI⁶

1. Il Codice etico degli insegnanti (di seguito denominato Codice) stabilisce i requisiti di base per l'etica professionale del personale educativo e i loro obblighi nei confronti degli studenti, i loro genitori (tutori) e altri membri della famiglia, i colleghi e la comunità in modo etico e professionale.
2. Gli insegnanti sono guidati nelle loro attività dai seguenti principi fondamentali di comportamento e di attività:
 - 2.1. rispetto;
 - 2.2. giustizia;
 - 2.3. riconoscimento dei diritti umani;
 - 2.4. responsabilità;
 - 2.5. onestà;
 - 2.6. diligenza e solidarietà.
3. **Il principio del rispetto.** Seguendo questo principio, l'educatore riconosce che la comunicazione con gli studenti, i loro genitori (tutori, assistenti) e gli altri membri della famiglia e della comunità istituzionale si basa sul riconoscimento e sulla fiducia nella dignità personale come valore ineguagliabile, creando così un'atmosfera sicura, aperta, rispettosa di e creativa.
4. **Il principio di giustizia.** Seguendo questo principio, l'educatore riconosce la diversità dei bisogni educativi degli studenti, tiene conto delle specificità dell'ambiente sociale e culturale di ogni studente ed è imparziale nel valutare i risultati e i progressi di ogni studente, i bisogni educativi, la partecipazione degli studenti o dei loro gruppi alla risoluzione della comunità.
5. **Il principio del riconoscimento dei diritti umani.** In conformità a questo principio, l'educatore non viola i diritti e gli interessi legittimi dello studente, segue le disposizioni in materia di uguaglianza e non discrimina e cerca di garantire che fattori sociali, razziali, linguistici, religiosi o di altro tipo non influenzino il suo comportamento professionale.
6. **Principio di responsabilità.** Seguendo il principio di responsabilità l'educatore agisce come un professionista, migliorando costantemente le proprie competenze professionali, necessarie per la qualità del lavoro pedagogico - da sviluppare sulla base delle capacità, dei bisogni educativi e delle attitudini di ogni studente.
7. **Il principio di correttezza.** L'educatore fornisce informazioni corrette sulla propria esperienza, posizione professionale e competenza, utilizza le risorse in modo onesto nelle proprie attività professionali, segue le regole interne dell'istituzione educativa, non abusa della propria posizione o della fiducia degli studenti a fini personali.
8. **Il principio di dedizione e solidarietà.** L'insegnante comunica con gli studenti, i loro genitori (tutori, caregiver), i familiari degli altri studenti, i colleghi e la comunità al fine di garantire il

⁶ Ministero dell'Istruzione, della Scienza e dello Sport (MESS) (2018). *Codice etico* (in lituano). Tratto da:

<https://eseimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/cde5eef16db011e89a0fd2d617326139?ifwid=qjs00i3g2>

benessere degli studenti, dimostrando di comprendere lo stato emotivo dello studente attraverso l'empatia.

9. L'osservanza dei requisiti del Codice è un obbligo personale e un onore per un insegnante che cerca di svolgere i propri compiti in modo corretto e qualitativo, per aumentare il prestigio della professione e la fiducia nel sistema educativo del Paese, e la loro violazione comporta la responsabilità prevista dalla Legge sull'istruzione e da altri atti legali. Nel considerare la responsabilità per la violazione del Codice, viene esaminato e valutato il parere della commissione etica formata dal direttore dell'istituto in cui l'insegnante lavora e dal capo dell'istituto.

10. Ciascuna istituzione educativa deve stabilire standard etici e di condotta per gli insegnanti della propria comunità in conformità con i requisiti del Codice.



C.3.1.2. Organizzare la discussione sui temi della giustizia sociale, dell'equità e dell'uguaglianza.

Il metodo della discussione (dialettico) è chiamato anche metodo socratico, dal nome del filosofo greco antico Socrate, che coinvolgeva i suoi studenti con domande e dialogo. Poiché il pubblico è ristretto, il tutor è in grado di determinare i progressi di ciascun discente nella comprensione dell'argomento e gli studenti hanno ampie possibilità di rendere note le loro difficoltà. C'è un vero incontro tra le menti. Il metodo del dibattito richiede che gli studenti arrivino in classe ben preparati o che abbiano almeno un'idea generale dell'argomento. Costringendoli a riflettere in anticipo sulle loro argomentazioni e a rispondere alle domande e alle contro-argomentazioni dei loro compagni, esso affina le loro capacità di ragionamento, analisi e articolazione. In questo modo, i ragazzi acquisiscono le competenze fondamentali necessarie per avere successo in qualsiasi disciplina.



Perché una discussione?

Le discussioni aiutano:

- Comprendere più a fondo un argomento o un'area tematica.
- Esplorare idee e scambiare informazioni.
- Per ampliare e chiarire le vostre conoscenze.
- Migliorare la capacità di pensare in modo critico.
- Per aumentare la vostra sicurezza nel parlare dell'argomento.
- Una discussione può cambiare i vostri atteggiamenti e le vostre idee.
- Una discussione può aiutare un gruppo a prendere una particolare decisione o a giungere a una conclusione.
- Una discussione vi dà la possibilità di ascoltare le opinioni e le idee degli altri partecipanti e di avere una visione più ampia dell'argomento.

Fasi dell'organizzazione di una discussione

1) Pensare al titolo

Sebbene sappiate che la discussione si svilupperà intorno all'equità e all'uguaglianza, potreste voler restringere l'argomento a seconda delle esigenze della vostra associazione.

2) Definire gli obiettivi

Avere un obiettivo chiaro in mente rende molto più facile pianificare una discussione. Sapete cosa volete che i partecipanti ne traggano. Ma non è sufficiente. Prima di iniziare la discussione, dovete delineare chiaramente le vostre aspettative. Per questo motivo è necessario avere obiettivi ragionevoli della discussione, che possano essere misurati al termine e che incoraggino a prendere decisioni per ulteriori azioni riguardanti l'equità e l'uguaglianza.

3) Trovare i partecipanti di riferimento

Definite quali saranno i partecipanti. Pensate a chi potrebbe contribuire maggiormente alla discussione. Informateli dettagliatamente sull'evento. Quanto più specifici sono i vostri obiettivi, tanto più è probabile che siano in grado di partecipare con successo. Inoltre, informateli sulle conoscenze preliminari che dovrebbero possedere. Potete distribuire un elenco di domande per ogni discussione, chiedere ai partecipanti di portare le loro domande, suggerire concetti o temi chiave su cui concentrarsi. **4) Preparare gli strumenti**

Pensate e preparate tutti i materiali e strumenti di cui potreste aver bisogno per la discussione: poster, post-it, carta, lavagna bianca, pennarelli, ecc.

5) Identificare le parole chiave per la discussione

Indicate le parole chiave che i partecipanti devono conoscere durante la discussione, ad esempio: EQUITÀ, PARITÀ, PREGIUDIZIO, MIGRANTE, RIFUGIATO, ecc. ed essere pronti a specificarne il significato.

⁷ Immagine da: <https://talkingtown.co/product/how-to-stand-out-in-a-group-discussion/>

6) Pianificare i contenuti

Pianificate i contenuti della discussione: cosa verrà detto all'inizio, quale sarà la scaletta dei principali dei contenuti, come concluderete l'evento.

1. Benvenuto, introduzione e presentazione del tema (10 min.)

Si consiglia di iniziare a condurre una discussione presentandosi e dichiarando lo scopo della discussione (per ottenere una migliore comprensione delle questioni relative all'equità e alla promozione dell'uguaglianza).

Es. Benvenuti a tutti, apprezzo molto la vostra presenza qui. Mi chiamo X e sono qui per condurre una discussione sui temi dell'equità e dell'uguaglianza. Molti diritti umani (istruzione, lavoro) sono ancora fuori portata per milioni di rifugiati e migranti in tutto il mondo. Che si trovino nei campi profughi, lungo il percorso o nei nuovi Paesi ospitanti, i bambini e gli adulti migranti devono affrontare questioni di equità e uguaglianza. Anche gli insegnanti e i consulenti di migranti e rifugiati devono affrontare diverse barriere culturali. Nonostante siano altamente qualificati ed esperti, non conoscono le modalità di approccio a un migrante. Ecco perché il tema della promozione dell'equità e dell'uguaglianza è di particolare importanza e deve essere affrontato nella nostra discussione.

2. Discussione in gruppi sulle domande selezionate (selezione delle domande in base al pubblico di riferimento e alle esigenze della comunità (round 1) (3 domande * 15 min. = 45 min.).

Porre domande per stimolare la discussione. Iniziate la discussione ponendo una delle domande di studio assegnate o chiedendo ai membri del gruppo quale domanda hanno trovato più impegnativa.

- *Qual è la differenza tra equità e uguaglianza?*
- *Perché è importante distinguere tra equità e uguaglianza?*
- *Quali sono alcuni esempi reali di equità e uguaglianza?*
- *Vi vengono in mente altri esempi di persone trattate con equità e che hanno avuto successo?*
- *Vi viene in mente un esempio del come trattare qualcuno con uguaglianza potrebbe non essere giusto o limitare il suo successo?*
- *In che modo l'uguaglianza e l'equità sono collegate alla correttezza? A scuola, nello sport, nella società, ecc.*
- *Riuscite a pensare a come la vostra scuola, associazione o comunità potrebbe lavorare per essere più equa?*
- *Come promuovere l'equità e l'uguaglianza?*
- *Cosa significano per voi equità e uguaglianza? Avete esempi di vita reale di problemi di equità e uguaglianza?*
- *Come promuovere al meglio l'equità e l'uguaglianza parlando dei problemi dei migranti?*

3. Pausa (10 min.)

4. Discussione in gruppi sulle domande selezionate (selezione delle domande in base al pubblico di riferimento e alle esigenze della comunità (round 2) (2 domande * 15 min. = 30 min.).

5. Debriefing/Riepilogo del relatore (25 min.)

Debriefing. È la parte più importante di una discussione, il momento in cui riassumere e sintetizzare. La maggior parte dell'apprendimento nelle discussioni avviene durante il debriefing, quindi non sprecatelo. Molte tecniche possono indurre i partecipanti a condividere con l'intera classe ciò che i loro gruppi hanno prodotto: verbalmente, su carta /flipchart, lavagna bianca o lavagna luminosa, fotocopie, ecc. Inoltre, non è necessario ascoltare tutti; chiamare alcuni gruppi può funzionare egualmente.

Suggerimenti extra per condurre una discussione:

- **Mantenete la discussione sul focus.** Assicuratevi che solo un membro del gruppo parli alla volta. Se la discussione esce dai binari, interrompetela e riportatela ai temi principali. Assicuratevi che la discussione rimanga pertinente e non esca dal tema dell'equità e della parità, ad esempio che non diventi una discussione politica.
- **Ripetete il punto chiave di tutti i commenti** o le domande per il resto della classe, usando il vostro microfono se possibile. Per esempio: "Jennifer ha appena chiesto...". Riassumete o riformulate il punto di vista, se necessario.
- **Prendere appunti.** Assicuratevi di annotare i punti chiave che emergono dalla discussione e usateli per riassumere la sessione. Gli studenti potrebbero voler scrivere anche prima di parlare. Il processo di scrittura delle risposte consentirà agli studenti di generare nuove idee e domande. Dopo aver finito di scrivere, chiedete ai volontari o chiamate gli studenti a condividere le loro idee. Questa attività offre anche agli studenti più tranquilli l'opportunità di preparare le risposte da condividere con il gruppo.
- **Fate attenzione ai segnali che indicano che la discussione si sta deteriorando.** I segnali che indicano che la discussione si sta esaurendo sono: sottogruppi impegnati in conversazioni private, partecipanti che non si ascoltano e cercano di imporre le loro idee, eccessiva "pignoleria" e mancanza di partecipazione. Cambiate il ritmo introducendo una nuova domanda per far ripartire la discussione. Assicuratevi che nessuno *domini* la discussione, invitando e incoraggiando i contributi di tutti gli studenti.
- **Se i partecipanti hanno difficoltà a comunicare, evitate di fare osservazioni come: "Rallenta", "Fai un bel respiro" o "Rilassati".** Questo non è utile e può essere interpretato come umiliante. Evitate di finire le frasi della persona o di indovinare quello che sta dicendo.
- **Evitare che la discussione si trasformi in un'accesa lite.** Ricordate agli studenti le regole di base per la discussione: devono praticare l'ascolto attivo, mantenere una mentalità aperta e concentrarsi su idee e contenuti piuttosto che su persone e questioni personali. Disinnescate le discussioni con un commento calmo e riportate la discussione sui binari giusti.
- **Chiudere la discussione.** Annunciate che la discussione si sta concludendo e chiedete al gruppo se ci sono commenti o domande finali prima di raccogliere le idee. Le vostre osservazioni conclusive devono mostrare agli studenti come si è svolta la discussione,

sottolineando 2-3 punti chiave e collegando le idee al tema generale della discussione. Assicuratevi anche di riconoscere i commenti perspicaci che gli studenti hanno fatto. La chiusura della discussione è fondamentale per garantire che i membri del gruppo si sentano soddisfatti di aver raggiunto un obiettivo. Riassumete la discussione (eventualmente esponendo i punti finali su cartelloni).

- **Ricordate che non tutti gli studenti si sentono a proprio agio con un contatto visivo diretto e prolungato.**

7) Riflettere sulla disposizione del gruppo

Siate sicuri di come distribuire i partecipanti. Se parleranno individualmente, potrete farli sedere in cerchio o in un quadrato. Se saranno divisi in gruppi, dovrete considerare le dimensioni dei gruppi (gli studenti sono più propensi a parlare in gruppi più piccoli). Dovete considerare le dimensioni dei gruppi (gli studenti sono più propensi a parlare in gruppi più piccoli. Gruppi più grandi, di quattro/cinque persone, sono più adatti a compiti più complessi e a generare molte idee) e il modo in cui dividerli (assegnando gli studenti ai gruppi in modo casuale si evita il problema degli amici che vogliono uscire dal seminato; oppure, per i gruppi a lungo termine, si può scegliere in base a determinate caratteristiche o competenze o all'interesse per l'argomento).

8) Pianificare le pause

Pensate se avete bisogno di pause durante la discussione e di tutto ciò che potrebbe essere necessario durante le stesse per soddisfare le esigenze di base dei partecipanti: bevande, snack, servizi igienici nelle vicinanze.

9) Attenzione ai tempi

Le discussioni possono spesso diventare molto accese e l'unico modo per controllarle e non farsi trascinare è seguire i tempi. Preparatevi con un orologio a muro o un orologio al polso. È una buona idea avere un dispositivo di cronometraggio nel caso in cui alcuni partecipanti vogliono superare il tempo a disposizione.

10) Pianificare e assegnare le responsabilità

Chi sarà il moderatore?
Chi sarà il membro chiave?
Chi sarà il relatore?
Chi è responsabile della ricerca di uno spazio adeguato?
Chi si occuperà di spuntini e bevande?
Chi è responsabile della fornitura di materiale e attrezzature di cancelleria?

11) Valutare la discussione e scrivere una relazione. Pensate a come valutare la discussione:

- **Chiedete ai partecipanti di scrivere un articolo di un minuto.** Potete chiedere ai partecipanti di scrivere come il loro pensiero è cambiato in seguito alla discussione o come la discussione si inserisce nel contesto delle loro conoscenze precedenti. Chiedete ai partecipanti di consegnare gli elaborati per valutare ciò che hanno imparato.
- **Chiedete ai partecipanti di rispondere a domande specifiche sulla discussione.** In che modo la vostra partecipazione ha influenzato la vostra comprensione dell'argomento o vi ha incoraggiato ad agire? Quali domande relative alla discussione sono rimaste senza risposta?

Potreste anche utilizzare un questionario più formale e chiedere agli studenti di valutare i vari aspetti della discussione.

Sulla base delle risposte date, scrivete una relazione di una pagina al massimo sulla discussione.

Per approfondire l'argomento si consiglia di leggere:

- *Centre for Teaching Excellence, University of Waterloo. Facilitating Effective Discussions.* Retrieved from: <https://uwaterloo.ca/centre-for-teaching-excellence/teachingresources/teaching-tips/alternatives-lecturing/discussions/facilitating-effective-discussions>
- Costa, E. (2017). *10 ways to promote social justice everyday.* Retrieved from: <https://www.mindfood.com/article/promote-social-justice/>
- Dlugan, A. (2015). *How to Plan a Great Group Discussion.* Retrieved from: <http://sixminutes.dlugan.com/group-discussion-plan/>.
- National Association of Social Workers (NASW). (2021). *Code of Ethics.* Retrieved from: <https://www.socialworkers.org/About/Ethics/Code-of-Ethics/Code-of-Ethics-English>

C.4) Attività di apprendimento



Attività C.4.1. (30 min.). Codici etici. Autoapprendimento. Obiettivi:

- Fornire informazioni sui codici etici di professioni simili.
- Preparazione all'attività di apprendimento guidato.

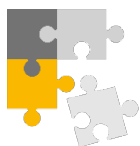
Strumenti: materiali teorici (sezione C.3.1.1).

Riflessione:



Rispondere alle domande

- Qual è lo scopo principale dell'introduzione del codice etico dell'associazione?
- Quali sono le parti principali del Codice etico?



Attività C.4.2. (2 h.). Workshop. Progettazione del codice etico del consulente di orientamento/educatore. Apprendimento guidato.

Obiettivo: Pianificare la progettazione del codice etico consulenti orientamento, lavorando con i migranti.

Strumenti:

- Istruzioni per la progettazione del codice etico, compresa la struttura d'esempio.
- Esempi di codici etici (sezione C.3.1.1.).
- Linee guida per il feedback sulle bozze dei codici etici.



Istruzioni:

1. Lo scopo di questo compito è la preparazione per l'apprendimento esperienziale nella propria organizzazione, dove i partecipanti dovranno organizzare la progettazione del codice etico.
2. Spiegare ai partecipanti che lo scopo dell'esercizio è quello di progettare la bozza del Codice etico del consulente/educatore di orientamento, che dovrebbe contenere 7-10 principi (valori) del lavoro del consulente/educatore di orientamento e linee guida per il comportamento.
3. Il lavoro sarà organizzato in tre fasi: esame individuale degli esempi, lavoro di gruppo sulla progettazione del Codice etico e presentazione in plenaria dei Codici etici progettati.

Fase 1. Lavoro individuale. (30 min.)

1. Fornite ai partecipanti copie di esempi di codici etici (sezione C.3.1.1.). Potete fornire esempi disponibili nel vostro Paese.
2. Chiedete ai partecipanti di leggere gli esempi e di scegliere le idee appropriate per scrivere il Codice etico del consulente/educatore di orientamento. Si noti che gli esempi forniti non forniscono risposte dirette e devono essere considerati come guide.

Fase 2. Lavoro di gruppo (40 min.).

1. Dividete il gruppo in piccoli gruppi di 4-5 persone.
2. Chiedete ai gruppi di compilare il Codice etico del consulente/educatore di orientamento, che deve contenere 7-10 principi (valori) del lavoro del consulente/educatore di orientamento e linee guida per il comportamento.

Il Codice etico del consulente di orientamento/educatore

Principi	Linee guida per il comportamento

3. Preparate una presentazione di 5 minuti (su carta a fogli mobili o su PowerPoint).

Fase 3. Presentazioni (circa 30 minuti).

1. Chiedete ai partecipanti di presentare i loro Codici etici (5 minuti per gruppo).
2. Dopo ogni presentazione, aprire alle domande degli altri gruppi. (Dedicate fino a 5 minuti alle domande e alle risposte).



Linee guida per il feedback sulle bozze dei Codici etici.

- Come i principi sono collegati alle idee principali di giustizia sociale, equità e pari opportunità come pure l'uguaglianza dei diritti e la condivisione dei benefici, il trattamento equo, il riconoscimento delle differenze culturali.
- *Il principio di giustizia*, ad esempio, richiede che il consulente riconosca e consideri l'esperienza di vita, la diversità, il genere e le situazioni sociali ed economiche dei cittadini.



Attività C.4.3. (60 min.). Organizzazione della discussione su giustizia sociale, equità e uguaglianza. Autoapprendimento.

Obiettivo: Fornire informazioni teoriche sull'organizzazione di una discussione sull'equità e l'uguaglianza.

Strumenti:

- Materiali teorici (sezione C.3.1.2).



Strumento di autovalutazione:

Rispondete alle domande sull'organizzazione della discussione:

1. Da cosa dipende la scelta del target di riferimento?
2. Quali sono gli aspetti più importanti da prevedere prima della discussione?
3. Quali sono i ruoli da attribuire?
4. Che cosa fare se la discussione si allontana dal tema centrale?
5. Come pensate di concludere la discussione?



Attività C.4.4. (2 h.). Workshop. Come pianificare una discussione di due ore sul tema della giustizia sociale, dell'equità e dell'uguaglianza nell'organizzazione dei partecipanti. Apprendimento guidato.

Obiettivi:

1. Fornire istruzioni per ideare il programma della discussione.
2. Produrre un programma dettagliato per condurre la discussione sulla promozione dell'equità e della parità nelle organizzazioni dei partecipanti.

Strumenti:

- Istruzioni per la creazione del programma, compresi degli esempi.
- Linee guida per il feedback.



Istruzioni

Essere teoricamente ben preparati a condurre una discussione è solo una parte del lavoro. Un altro aspetto importante è quello di delineare gli step

Per questo motivo, siete invitati a completare la tabella sottostante per verificare se siete pronti a condurre un dibattito dall'inizio alla fine.

Organizzare un dibattito:

Il titolo della discussione	
Obiettivi della discussione	
Pubblico di riferimento	
Materiali, immagini e media	

Termini chiave	
Contenuti	
Accordi fra gruppi	
Pause	
Tempistica	
Ruoli	
Valutazione della discussione e stesura di una relazione	



Linee guida per il feedback.

- 1) Le tabelle di discussione dei partecipanti devono essere completate con le loro risposte.
- 2) Le risposte devono corrispondere al tema della discussione sull'equità e l'uguaglianza.

I principali criteri di valutazione:

- Un gruppo target chiaro.
- Obiettivi concreti e misurabili e risultati attesi (outcomes).
- Ruoli chiari.
- Domande che portano al raggiungimento degli obiettivi della discussione.
- Scenario realistico e tempistica.

Argomento D. Applicazione. Apprendimento esperienziale.

D.1) Obiettivo dell'argomento

Fornire percorsi di orientamento/educazione che i discenti (consulenti di orientamento/educatori) utilizzeranno nella loro pratica lavorativa con adulti migranti poco qualificati, al fine di incrementare e applicare ulteriormente quanto appreso nel modulo.

D.2) Strumento di autovalutazione



Scrivere una relazione di una pagina sul processo di redazione del Codice etico del

consulente/educatore di orientamento, comprese le fasi successive per la finalizzazione del Codice etico.

1. Scrivere una relazione di una pagina sulla pianificazione della discussione sul tema della giustizia sociale, dell'equità e dell'uguaglianza all'interno dell'organizzazione dei partecipanti e della comunità.

2. Compilate la lista di controllo della discussione:

Compiti	Sì / NO
Ho un titolo chiaro per la discussione.	
Ho definito obiettivi chiari e raggiungibili.	
Ho informato i miei partecipanti di qualsiasi preparazione preliminare necessaria.	
Ho preparato e testato tutti i materiali, le immagini e i media per l'evento.	
Ho selezionato e definito i termini chiave che potrebbero generare ambiguità.	
Ho delineato le domande e le fasi della discussione.	
Ho pensato a come disporre le persone nella stanza.	
Ho pianificato i tempi e le pause.	
Ho assegnato delle responsabilità-ruoli.	
Ho deciso di valutare i partecipanti e sono pronto a scrivere una relazione di una pagina.	

D.3) Apprendimento esperienziale.

D.4) Attività di apprendimento



Attività D.4.1. (4 h.). Progettazione del Codice etico del consulente di orientamento/educatore di migranti adulti. Obiettivi:

- Discutere e riflettere su come promuovere la giustizia sociale, l'equità e l'uguaglianza all'interno dell'organizzazione e della comunità.
- Riconoscere e superare gli ostacoli alla giustizia sociale, all'equità e all'uguaglianza all'interno dell'organizzazione e della comunità.

Risultato atteso:

1. Progetto di Codice etico del consulente di orientamento/educatore di migranti adulti.
2. La bozza del Codice etico deve contenere 7-10 principi e regole di comportamento per l'attuazione di tali principi. Potete scriverlo in forma libera o utilizzare il modulo qui sotto:

(Nome dell'organizzazione)

Il Codice etico del consulente di orientamento/educatore di migranti adulti

Principi	Linee guida per il comportamento



Istruzioni:

1. Invitate un gruppo di persone interessate della vostra organizzazione (5-7 persone).
2. Presentare l'idea di creare il Codice etico dei consulenti di orientamento/educatori di migranti adulti.
3. Presentare diversi esempi di codici etici. A tal fine, potete utilizzare le bozze di Codice etico elaborate durante la formazione o qualsiasi altro esempio disponibile.
4. Fate un brainstorming dei principi di comportamento e di attività. Scegliete 7-10 principi più appropriati per il contesto di orientamento dei migranti adulti.
5. Discutete e scrivete le linee guida del comportamento o dell'attività per l'attuazione dei principi.
6. Scrivere la bozza del Codice etico.

7. Scrivete una relazione di una pagina sull'organizzazione del processo di redazione, comprese le fasi successive per la finalizzazione del Codice etico. Allegare l'elenco dei partecipanti e la bozza del Codice etico e inviare la relazione agli organizzatori del corso.



Criteria di valutazione della relazione:

1. Il rapporto riflette il processo di redazione del Codice etico.
2. La bozza del Codice etico contiene non meno di 7 principi di comportamento dei consulenti di orientamento/educatori con linee guida di comportamento.
3. Elenco dei partecipanti.



Attività D.4.2. (4 h.). Organizzare la discussione di due ore sul tema della giustizia sociale, dell'equità e dell'uguaglianza all'interno dell'organizzazione dei partecipanti e della comunità. Obiettivi:

1. Discutere e riflettere su come promuovere la giustizia sociale, l'equità e l'uguaglianza all'interno dell'organizzazione e della comunità.
2. Riconoscere e sfidare gli ostacoli alla giustizia sociale, all'equità e all'uguaglianza all'interno dell'organizzazione e della comunità.

Strumenti:

- Istruzioni per pianificare la discussione e la stesura del rapporto (obiettivi, gruppi target, domande, pianificazione, stesura del rapporto).
- Linee guida per la valutazione dell'esercizio esperienziale.



Istruzioni:

Organizzare e condurre la discussione sull'equità e l'uguaglianza può essere impegnativo sia per il leader della discussione sia per i partecipanti. A volte la linea di demarcazione può diventare troppo sottile e le persone possono iniziare a personalizzare la questione o diventare troppo sensibili all'argomento. Può anche accadere che i termini possano portare all'ambiguità: ecco perché è molto importante preparare bene l'evento e verificare tutti i punti essenziali per una discussione davvero produttiva.

Fasi di organizzazione della discussione:

1. Creare un piccolo comitato organizzativo.
2. Decidete l'ora e il luogo della discussione.
3. Pianificate l'organizzazione della discussione e dello scenario (compilate la tabella).

4. Invitate i partecipanti.
5. Organizzare la registrazione.
6. Condurre la discussione.
7. Valutare la discussione.
8. Scrivere la relazione.

Controllate se avete la tabella con gli appunti che avete preparato durante l'apprendimento guidato.

Compiti	SÌ/NO
Ho un titolo chiaro per la discussione.	
Ho definito obiettivi chiari e raggiungibili.	
Ho informato i miei partecipanti di qualsiasi preparazione preliminare necessaria.	
Ho preparato e testato tutti i materiali, le immagini e i media per l'evento.	
Ho selezionato e definito i termini chiave che potrebbero generare ambiguità.	
Ho delineato le domande e le fasi della discussione.	
Ho pensato a come disporre le persone nella stanza.	
Ho pianificato i tempi e le pause.	
Ho assegnato delle responsabilità.	
Ho deciso di valutare i partecipanti e sono pronto a scrivere una relazione di una pagina.	



Linee guida per la valutazione dell'esercizio esperienziale:

- Pianificazione del dibattito.
- La tabella dei compiti di autoverifica viene completata con risposte SI/NO.
- I risultati della discussione sono scritti in una relazione di almeno una pagina.

Argomento E. Riassunto dell'argomento dell'unità di apprendimento 3.1. Equità e pari opportunità. E.1) Obiettivi dell'argomento:

- Riassumere il tema della giustizia sociale, dell'equità e delle pari opportunità.
- Valutare la comprensione dei concetti di giustizia sociale, equità e pari opportunità.



E.2) Strumento di autovalutazione

1. Valutate il vostro collage su una scala di cinque punti.
2. Spiegate la vostra valutazione.

E.3) Spiegazione delle teorie, definizioni di base, dimensioni generali.

E.3.1. Che cos'è il collage?



Il **collage** (/kə'la:ʒ/, dal francese: *coller*, "incollare" o "incollare insieme"); è una tecnica di creazione artistica, utilizzata principalmente nelle arti visive, ma anche nella musica, utilizzata per la realizzazione di opere di ogni livello (scolastico, ludico, artigianale, artistico, per esempio di arte povera, etc.) prodotti per mezzo di sovrapposizione ritagli di riviste e giornali, nastri, vernice, pezzi di carta colorata o fatta a mano, porzioni di altre opere d'arte o testi, fotografie e altri oggetti trovati, incollati su un pezzo di carta o di tela. Le origini del collage possono essere fatte risalire a centinaia di anni fa, ma questa tecnica ha fatto una ricomparsa all'inizio del XX secolo come forma d'arte innovativa.

Il termine *Papier collé* è stato coniato sia da Georges Braque che da Pablo Picasso all'inizio del XX secolo, quando il collage è diventato un elemento distintivo dell'arte moderna.



Utilizzo della tecnica del collage per la formazione

Il pensiero visivo e la visualizzazione delle idee sono insiti nell'elaborazione di idee e soluzioni. Alcune questioni non possono essere catturate semplicemente con le parole, ed è qui che entrano in gioco i

collage. I collage aiutano a strutturare, sviluppare, analizzare e presentare questioni visive difficili da esprimere a parole.

Il collage viene utilizzato per esplorare idee, sostenere concetti e sviluppare possibili direzioni di lavoro. Il risultato del collage è la visualizzazione di un aspetto del problema o dell'argomento.

Il collage può essere utilizzato per diversi scopi e in diverse parti della formazione:

- Scoprire la conoscenza e la comprensione dell'argomento da parte dei partecipanti all'inizio della formazione.

Chiarire la direzione dell'azione, per risolvere il problema in qualsiasi fase della formazione.

- Valutare la conoscenza e la comprensione dell'argomento alla fine della formazione (argomento).
- Per riassumere quanto appreso.

Fonti di informazione:

- Collage. Retrieved from: <https://en.wikipedia.org/wiki/Collage>
- *The Origins of Collage*. Retrieved from: https://web.archive.org/web/20121103132135/http://www.kriegartstudio.com/nesting_cranes/susan_krieg_history_collage.htm
- *Collage Techniques*. Retrieved from: https://arl.human.cornell.edu/PAGES_Delft/Collage_deeper.pdf
- Tania K. Cowling. *Creative Collage Ideas for School Projects*. Retrieved from: <https://www.wgu.edu/heyteach/article/creative-collage-ideas-for-school-projects1905.html>



E.4) Attività di apprendimento fornite sul tema della società

Attività E.4.1. (1,5 h.) Creare un collage con i materiali

giusta. Lavoro di gruppo. Presentazioni, discussione.

Obiettivi

- Riassumere il tema della giustizia sociale, dell'equità e delle pari opportunità.
- Valutare la comprensione dei concetti di giustizia sociale, equità e uguaglianza di opportunità.

Materiali necessari:

Riviste di lifestyle, riviste di viaggio, brochure pubblicitarie (materiali e attrezzi da costruzione, articoli per la casa, ecc.), oggetti diversi (graffette, gomme da masticare, palloncini, bicchieri e piatti di carta o plastica, carta da regalo, carta da parati, biglietti d'auguri, carta velina, carta vetrata, fogli di alluminio, cartoni per uova, ecc.)

Strumenti:

Forbici, colla, nastro adesivo, pennarelli o pastelli colorati.



Istruzioni:

1. Preparate in anticipo lo spazio di lavoro per i gruppi. I gruppi possono lavorare sul pavimento o sui tavoli. Lo spazio dovrebbe essere sufficiente per 4-5 gruppi composti da 4-5 persone.
2. Collocate nello spazio di lavoro 1-2 fogli di carta a fogli mobili, una pila di riviste e opuscoli, oggetti, forbici, colla, pennarelli colorati (un set simile per ogni gruppo).
3. Dividere il gruppo in 3-5 gruppi più piccoli di 3-5 persone (a seconda del numero di partecipanti).
4. Assegnate ai gruppi il compito di creare un collage con i materiali forniti sul tema della *società giusta*. Gli studenti possono usare qualsiasi oggetto, disegnare linee, frecce, usare parole o brevi frasi (meglio se prese da riviste, non scritte da loro stessi).

"Siete il gruppo di persone che ancora non sono nate. Non sapete quale sarà il vostro sesso, la vostra etnia o il vostro orientamento sessuale. Non sapete se sarete sani o malati, o se soffrirete di qualche disabilità. Non sapete se sarete ricchi o poveri. Non sapete nemmeno quali saranno i vostri gusti, le vostre passioni e i vostri interessi". "Il vostro compito è creare l'immagine della società giusta in cui vorreste vivere quando nascerete".

5. Dare 40 minuti per la realizzazione dell'attività.
6. Chiedete ai gruppi di presentare i loro collage. Dedicate a tutte le presentazioni circa 20 minuti (5 minuti per gruppo). Durante le presentazioni annotate i punti principali per il feedback.
7. Dopo le presentazioni, date un feedback sui collage e sulle presentazioni di tutti i gruppi. (10-30 min.)

Il feedback può essere fatto in due modi: dare un feedback dopo la presentazione di ogni collage o dare un feedback generale dopo tutte le presentazioni. La prima opzione richiede più tempo.



Linee guida per il feedback sui risultati delle attività:

- Creatività (utilizzo di materiali diversi e associazioni insolite, umorismo, andare oltre la superficie e oltre l'area del foglio a fogli mobili)
- Chiarezza del messaggio.
- Dimostrare la comprensione dei concetti.



Valutazione:

- Livello 1. Gli studenti forniscono definizioni e descrivono i principi generali.
- Livello 2. Gli studenti spiegano e analizzano i principi generali e le caratteristiche di una società giusta.
- Livello 3. L'allievo spiega accuratamente e riflette criticamente sui principi generali e sulle caratteristiche di una società giusta.

Usate i collage creati per ripetere i punti principali sulla giustizia sociale, l'equità e pari opportunità.

Unità di apprendimento 3.2. Relazioni e comunicazione interculturale

1. Introduzione

Il progetto mira a orientare gli educatori/consulenti di adulti migranti poco qualificati ad acquisire e migliorare le proprie pratiche legate alla giustizia sociale, e in questa prospettiva che sono stati sviluppati questi contenuti formativi. Gli apprendenti già possiedono le conoscenze e le tecniche per lavorare e interagire con i migranti, pertanto il modulo dovrà fornire un supporto per migliorare le conoscenze e le abilità indirizzandole verso un approccio più orientato alla giustizia sociale, con particolare attenzione alla promozione delle competenze interculturali in un ambiente multiculturale. Questo modulo specifico si occupa della competenza interculturale, che comprende il riconoscimento e l'apprezzamento della propria e altrui diversità e del modo in cui essa entra in gioco in situazioni diverse. Le persone possono far parte di gruppi o culture diverse, definiti da nazionalità, etnia, linguaggio, età, classe sociale, sesso, religione, orientamento politico, sessuale, ecc. Il senso di appartenenza non è solo molteplice ma cambia, aumentando o diminuendo a seconda del contesto, delle interazioni e degli interlocutori. L'identità culturale può essere incoerente, negoziata e costruita in diverse situazioni e può dipendere da molti fattori.

Questo modulo specifico si concentra sullo sviluppo delle competenze degli educatori degli adulti migranti.

Si tratta di un modulo che supporta gli educatori nell'esplorare le diverse dimensioni della competenza interculturale al fine di creare i contenuti educativi più adeguati per gli studenti migranti. Il modulo prevede 30 ore di apprendimento, fra teorico, apprendimento misto teorico e pratico, nonché attività di valutazione formativa e sommativa. La struttura del modulo è la seguente:

1. **Argomento A-** Comprendere la diversità culturale come caratteristica generale delle nostre società
2. **Argomento B-** La migrazione e il superamento delle barriere interculturali
3. **Argomento C-** Comprendere il ruolo della competenza interculturale come catalizzatore della giustizia sociale
4. **Argomento D-** L'impatto della competenza interculturale nell'integrazione dei migranti
5. **Argomento E** Empatia e diversità nelle relazioni, la comprensione interculturale

Ogni argomento comprende 2-3 attività basate sull'apprendimento teorico, misto teorico e pratico e sull'apprendimento esperienziale. I risultati delle attività saranno valutati attraverso una valutazione formativa e sommativa.

2. Tabella sinottica

Modulo N°3.2.	
Nome del modulo	Comunicazione e relazioni interculturali
Obiettivi del modulo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comprendere pienamente l'importanza delle dimensioni culturali e del loro impatto sull'identità (soprattutto nel contesto della vita in una società culturalmente diversa o in una società multiculturale). 2. Stimolare una riflessione critica sul ruolo della diversità culturale e sul suo impatto sugli individui, sulle comunità e sulla società, nonché sulle interazioni. 3. Promuovere l'inclusione, la giustizia sociale e l'equità tra le persone che scelgono/devono vivere in un contesto culturale nuovo e sconosciuto. 4. Accrescere la curiosità verso la conoscenza di altre culture e apprezzare la diversità culturale come un'opportunità e non come un peso per la vita personale e professionale.
Prerequisiti per il modulo	Questo modulo si rivolge sia a chi ha esperienza che a chi è alle prime armi.
Durata	<ul style="list-style-type: none"> - Ore totali: 30 ore - Ore di autoapprendimento-9 - Ore di apprendimento guidato-9 - Ore di apprendimento esperienziale - 12
Contenuto del modulo	<p>Il modulo è composto da 5 sezioni.</p> <p style="text-align: center;">1. Teorico (autoapprendimento)</p> <p>Dell'intero modulo di apprendimento, 9 ore saranno dedicate all'autoapprendimento e allo sviluppo di una comprensione teorica dei concetti che verranno sviluppati nel modulo.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Comprendere storicamente il concetto di diversità culturale (teorie che forniscono una comprensione completa dell'evoluzione del concetto). Piuttosto che un concetto moderno che apre le società a nuove idee e culture, l'idea di "multiculturalismo" è attualmente in disuso. Eppure, secondo il sociologo Tariq Modood, direttore fondatore del Centro di ricerca dell'Università di Bristol per lo studio dell'etnia e della cittadinanza, molti dei problemi che affrontiamo oggi richiedono con gran forza soluzioni multiculturali.

2. Il concetto di competenza interculturale attraverso diverse fonti di informazione (educativi, documenti politici, approcci nazionali e approcci dell'UE nel settore). reperibili online
3. Comprendere l'importanza della competenza interculturale nelle attività con i migranti adulti (lettura di interviste di migranti, accesso a statistiche che misurano l'importanza delle competenze interculturali nell'integrazione dei migranti). Forniremo ai discenti valide fonti di informazione (libri, riviste accademiche, interviste, interpretazione dei dati, statistiche).
4. Il concetto di migrazione che gli studenti devono comprendere in un contesto più ampio, in modo da poter fare propri i diversi modelli teorici legati a questo fenomeno.

2. Apprendimento misto teorico e pratico (apprendimento guidato)

Concetti, teorie e approfondimento delle dimensioni chiave

- Approfondiremo il concetto di diversità culturale e la dimensione interculturale, nonché la competenza interculturale come prerequisito per un educatore che lavora con i migranti.
- Le attività di apprendimento guidato si basano sull'apprendimento teorico appreso nella prima fase, applicati alle seguenti attività:
 - Attività di gruppo per spiegare alcuni dei concetti o situazioni legati all'uso della competenza interculturale;
 - risolvere casi specifici in cui la competenza interculturale può essere decisiva;
 - sviluppare un piano per la relazione interculturale all'interno dello specifico gruppo di migranti con cui gli educatori si rapportano.

3. Apprendimento esperienziale

L'apprendimento esperienziale metterà insieme le nozioni già acquisite e le competenze sviluppate nelle prime due fasi dell'apprendimento e avvalendosi di ulteriori attività di apprendimento quali:

- Sviluppare attività per i migranti utilizzando temi e metodi di apprendimento interculturali (identificare gli elementi comuni delle culture e scoprire la diversità delle culture attraverso la musica, la letteratura, i film, il cibo, ecc.)
- Organizzare eventi interculturali nell'associazione, scuola, gruppo

	<ul style="list-style-type: none"> - Scrivere delle linee guida di comportamento interculturale per l'organizzazione e per i migranti che partecipano alle attività.
<p>Risultati dell'apprendimento</p>	<p>4. Valutazione formativa</p> <p>La valutazione formativa avverrà durante le attività di apprendimento, in modo da avere una visione costante dei progressi. Gli studenti si valuteranno in base alle attività svolte.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Discussioni durante il corso (15 minuti di dibattito) -1 punto ● Esercizi di apprendimento basati su progetti (15 minuti) - 1 punto ● Relazioni e report di una pagina basati sulle letture assegnate per l'apprendimento teorico e individuale. ● Valutare il piano dell'ambiente di apprendimento interculturale ideale progettato dai discenti - 1 punto ● Relazione di un minuto: 60 secondi per l'apprendente per riassumere un documento o una discussione in classe-1 punto ● Il punto più ostico: gli studenti identificano il punto più difficile da comprendere e perchè -1 punto ● Feedback sui compiti pratici ed esperienziali svolti durante il corso. Strumenti: criteri di qualità, checklist, autovalutazione, valutazione tra pari - 1 punto <p>5. Valutazione sommativa</p> <p>Al contrario, le valutazioni sommative valutano l'apprendimento, la conoscenza, la competenza o il successo degli studenti alla fine di un periodo didattico, come un'unità, un corso o un programma.</p> <p>Al termine di questo modulo, il discente sarà in grado di: Conoscenza</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Il discente è in grado di spiegare il ruolo della diversità culturale e della comunicazione interculturale nelle società contemporanee. 2. Il discente è in grado di spiegare le principali differenze tra le dimensioni culturali e il modo in cui queste influiscono sull'identità. 3. Il discente è in grado di spiegare le pratiche della propria organizzazione che affrontano le sfide delle società interculturali.

<p>Risultati dell'apprendimento</p>	<p>Competenze</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lo studente riflette criticamente sugli aspetti culturali che influenzano la visione del mondo dell'educatore/consulente di orientamento e che influiscono sulle relazioni/processo educativo/orientativo. 2. Lo studente riflette criticamente sugli aspetti culturali che influenzano la visione del mondo dei migranti e le relazioni con la popolazione locale. 3. Lo studente utilizza approcci interculturali (metodi/tecniche/strategie) nelle attività con i migranti. 4. Il discente applica diversi approcci che promuovono la giustizia sociale e l'inclusione nei gruppi di migranti. <p>Atteggiamenti</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. L'apprendente mostra curiosità e volontà di conoscere altre culture. 2. L'apprendente è caratterizzato da empatia, approccio amichevole e sospensione del giudizio. 3. L'apprendente è incline a promuovere l'inclusione, l'uguaglianza e l'equità.
--	---

<p style="text-align: center;">Contenuti didattici</p> <p style="text-align: center;">Attività di apprendimento-formazione</p>	<p>Argomento A- Comprendere il multiculturalismo come caratteristica generale delle nostre società</p> <p>Attività A.1.- Lettura di articoli e studi sulla diversità culturale e sul suo ruolo storico nell'evoluzione delle nostre società. Strumenti: Materiale teorico capitoli A1, A2, A3</p> <p>Attività A.2.- Creazione della mappa della diversità culturale - si tratta di una mappa visiva (digitale o fisica) con immagini e parole specifiche della diversità culturale del nostro continente e del mondo - 3 ore</p> <p>Attività A.3.- Alla ricerca della diversità culturale nella nostra vita quotidiana- Ogni discente identifica esempi di diversità culturale (negozi, tradizioni, musica, scritti, comportamenti), li elenca ed entra in contatto con loro in modo che la diversità culturale assuma un significato pratico per il discente- 3 ore</p> <p>Argomento B- La migrazione e la sfida delle barriere interculturali</p> <p>Attività B.1.- Quali teorie si celano dietro il concetto di migrazione? Questa attività mira a comprendere il contesto della migrazione, attraverso l'analisi delle teorie della migrazione. Dopo queste attività gli studenti saranno in grado di rispondere a domande come: Perché le persone lasciano il loro Paese d'origine e si trasferiscono in altri Paesi? Come scelgono il Paese di destinazione? Strumenti: Materiali teorici che possono essere studiati e discussi.</p> <p>Attività B.2.- Tipi di migrazione - Cosa sappiamo della migrazione in un mondo globalizzato e multiculturale? Questa attività si concentra sui diversi tipi di migrazione (da quella rurale a quella urbana, da quella nazionale a quella internazionale, da quella temporanea a quella permanente). Il contesto di vita di un migrante può essere compreso e spiegato se l'esperienza individuale viene inserita in un contesto più ampio, in cui i tipi di migrazione modellano il mondo e disegnano i movimenti migratori in tutto il mondo. Strumenti: fonti teoriche.</p>
--	--

Attività B.3.- Le sfide della migrazione in una società interculturale. Si tratta di un'attività di 1 ora basata sulla testimonianza di un migrante di ritorno che non è riuscito ad adattarsi in una nuova società. Agli studenti viene richiesto di analizzare questa esperienza e di sviluppare un piano di attività per i migranti che possa facilitare la loro integrazione e l'accettazione di una nuova società. Strumenti: l'intervista e la testimonianza diretta.

Argomento C - Comprendere il ruolo della competenza interculturale come catalizzatore della giustizia sociale.

Attività C.1.- Comprendere il ruolo della competenza interculturale nell'integrazione dei migranti.

Visione e lettura di interviste (testimonianze di migranti che hanno avuto difficoltà quando si sono trasferiti in un altro paese e che hanno anche beneficiato di approcci interculturali nel loro percorso di integrazione in un nuovo paese) - analisi a coppie di questi materiali seguita da una discussione di gruppo. Visione e lettura di interviste (testimonianze di migranti che hanno avuto ostacoli culturali quando si sono trasferiti in un altro paese e che hanno anche beneficiato di approcci interculturali nel loro percorso di integrazione in un nuovo paese) - analisi a coppie di questi materiali seguita da una discussione di gruppo.

Attività C. 2. - Casi di studio su questioni interculturali in diversi settori (economia, istruzione, cultura).

Utilizzeremo 3 affermazioni per stimolare gli studenti a identificare le caratteristiche della dimensione interculturale delle attività e l'impatto di questa particolare dimensione.

Attività C.3 - Pregiudizi - Consapevolezza dei propri pregiudizi sui migranti

- Lavorare con i migranti richiede uno sguardo attento all'impronta lasciata dalla propria cultura come risultato della socializzazione. Ogni società si fonda sulla propria cultura e sulle proprie "norme" culturali, che influenzano e costruiscono la vita sociale e le relazioni secondo determinati paradigmi. In questo modo, ogni società e gruppo sociale sviluppa i propri stereotipi collettivi legati alla propria cultura/etnia/origine e a quelli di altre culture/etnie/origini diverse.

Argomento D- L'impatto della competenza interculturale nell'integrazione dei migranti

Attività D.1.- Mediazione culturale - perché la mediazione culturale è essenziale per integrare le persone in una società globale - l'attività ha lo scopo di porre le basi della comprensione dell'impatto della mediazione culturale, della competenza interculturale e della comunicazione interculturale nell'impostazione del contesto di apprendimento per gli educatori di adulti che lavoreranno con i migranti.

Attività D.2. - Comprendere il ruolo della competenza interculturale nell'integrazione dei migranti attraverso l'analisi di articoli –

Questa attività ha il compito di “fissare” le conoscenze e incoraggiare gli studenti ad approfondire l'argomento.

Attività D.3.- Diversità etnica nel mondo - L'attività si concentra sulla comprensione della diversità e sulla importanza dello sviluppo di una competenza interculturale.

Attività D.4.- Storie di successo e fallimenti nell'integrazione dovuti all'uso o alla mancanza di competenze interculturali: analizzeremo all'interno del gruppo quattro di queste storie e identificheremo le azioni che sono state positive utilizzando le competenze interculturali e quelle che sono state controproducenti perché l'approccio interculturale è stato ignorato.

Attività D.5 - Osservazione sul campo - osservazione di educatori adulti più esperti al lavoro e osservazione dei metodi che funzionano e di quelli che non funzionano nel lavoro con i migranti.

Argomento E- Empatia e diversità delle relazioni attraverso la comprensione interculturale

Attività E.1.- Diversità culturale delle città dell'Europa orientale e centrale

In Europa centrale ci sono molte città che hanno una struttura etnica e architettonica cosmopolita. Queste città sono la prova vivente che persone di culture e religioni diverse possono convivere e contribuire allo sviluppo prospero di una città o di un'intera regione.

I discenti identificheranno i valori e la vitalità di questi luoghi e cercheranno di capire come questi valori possano favorire la tolleranza e l'empatia.

Attività E.2.- Asta dei diritti

L'attività ha lo scopo di far immedesimare gli studenti nella situazione dei migranti attraverso la comprensione dei loro diritti e l'attribuzione di un valore al ruolo dei migranti nella vita delle diverse comunità del mondo.

Attività E.3 - Creazione di criteri e di un quadro di riferimento per la promozione dell'empatia e della comprensione reciproca

Si tratta di un lavoro di gruppo volto a costruire un codice di condotta per e con le organizzazioni e associazioni per promuovere la partecipazione attiva.

Attività E.4 - Imparare facendo: ciascuno dei partecipanti esplorerà gli atteggiamenti sviluppati durante il modulo nell'applicare il codice di condotta sopra menzionato nella loro interazione con un migrante all'interno dell'organizzazione (durante una sessione di consulenza, una sessione di formazione, ecc.)

Bibliografia

1. Carre, P. (2000). Motivation in adult education: From engagement to performance. Proceedings of the 41st Annual Adult Education Research Conference. Vancouver: University of British Columbia.
2. Courtney, S. (1992). Why adults learn: Towards a theory of participation in adult education. London: Routledge
3. Cross, P. (1992). Adult learners. San Francisco: Jossey – Bass Dean, G. (2004). An introduction to adult learners: nothing is for sure. Fieldnotes for ABLE Stafe edition. Available at: http://www.pde.state.pa.us/able/lib/fieldnotes04/fn04adult_learner.pdf
4. Hiemstra, R., & Sisco, B. (1990). Individualizing instruction: Making learning personal, empowering, and successful. San Francisco: Jossey-Bass
5. Jarvis, P. (2004). Continuing education and training. Athens: Metaichmio
6. ALLEMANN – GHIONDA, C. 2009. From intercultural education to the inclusion of diversity: Theories and policies in Europe. The Routledge International Companion to Multicultural Education (Banks, J.A. ed.), 2009, 134 – 145.
7. Barrett, M., Byram, M., Lázár, I., Mompoin-Gaillard, P., & Philippou, S. (2013). Developing intercultural competence through education. Strasbourg: Council of Europe.
8. Byram, M., Nichols, A., & Stevens, D. (2001). Introduction. In M. Byram., A. Nichols., & D.Stevens (Eds.), *Developing intercultural competence in practice* (pp. 1-8). Clevedon, UK:Multilingual Matters.
9. Holmes, P. (2015). Intercultural encounters as socially constructed experiences: Which concepts? Which pedagogies? In N. Holden, S. Michailova, and S. Tietze (Eds.), *Routledge companion to cross-cultural management* (pp. 237-247). New York: Routledge.
10. Parekh Bhikhu, Theorising Political Theory, Published June 1, 1999 Review Article <https://doi.org/10.1177/0090591799027003005>
11. WHO Study (2016), Migration and health: enhancing intercultural competence and diversity sensitivity

3. Materiale didattico e formativo

Argomento A- Comprendere la diversità culturale e il multiculturalismo come caratteristica generale delle nostre società

A.1. Diversità culturale



Attività A.1. Lettura di articoli e studi sulla diversità culturale e sul suo ruolo storico nell'evoluzione delle nostre società.

Leggere il testo sottostante sulla diversità culturale e sul suo ruolo storico nell'evoluzione delle nostre società. Il discente può anche fare riferimento ai libri citati nella prima parte, se può dedicare del tempo extra a una lettura più approfondita. Si porrà l'accento sull'importanza di accettare la diversità culturale come catalizzatore del progresso della società globale. Nel corso di questa attività specifica si affronterà l'importanza della globalizzazione con studi sia nel campo dell'educazione che delle scienze politiche e sociali. **Obiettivi:**

- Comprensione del significato di diversità culturale e multiculturalismo
- Capacità di spiegare una gamma più ampia di concetti legati al campo della diversità culturale e del multiculturalismo.
- Il discente sarà in grado di sostenere una conversazione documentata sul tema della diversità culturale e del multiculturalismo.



Istruzioni

Gli studenti devono essere in grado di rispondere alle seguenti domande in una discussione aperta che ha lo scopo di introdurre gli argomenti:

1. Che cos'è la diversità culturale? Che cosa significa per voi e come influisce sulla vostra vita?
2. Quali sono le caratteristiche principali di una società multiculturale? Come vi sentite come cittadini di un Paese o di un mondo multiculturale?
3. Fornite esempi di comunità etniche e le loro caratteristiche specifiche. Perché sono diverse rispetto ad altre comunità?
4. Cosa sono le subculture nella società moderna? Il concetto di subculture può aiutarci a capire le differenze tra le comunità etniche?
5. Che cos'è la diversità prospettica e in che modo questo concetto può aiutarci a comprendere le differenze tra le diverse culture?



Valutazione

Il formatore valuterà: le conoscenze dei partecipanti, la loro disponibilità a partecipare alla discussione, la loro capacità di spiegare e utilizzare i concetti.

La valutazione aggiuntiva si baserà su un elaborato individuale sul tema (rispondere per iscritto a una delle domande affrontate durante il dibattito, sviluppando la risposta in un elaborato di 2 pagine da consegnare dopo il terzo incontro, in modo che il discente abbia tempo sufficiente per consultare varie fonti).

Il multiculturalismo, un fatto sociale



Il multiculturalismo è legato allo studio dell'evoluzione delle società moderne. In questo senso, designa uno sviluppo sociale caratterizzato dall'aumento delle differenze culturali. Senza ridurre la complessità di tale fenomeno, possiamo comunque affidarci agli studi di Bhikhu Parekh di distinguere tre categorie principali di diversità culturale (Parekh 1999: 27):

a) La "diversità delle comunità" (diversità comunitaria): questa tipologia non va confusa con la variazione degli stili di vita all'interno di una determinata cultura o con la contestazione delle norme dominanti. Designa gruppi come le comunità di migranti, le comunità della diaspora (ebrei, zingari), le popolazioni indigene e le minoranze regionali (baschi, ecc.), che hanno in comune il fatto di riunirsi intorno a una "identità etnica". I sociologi insistono sulla varietà dei criteri di identificazione etnica (lingua, religione, tradizioni, ecc.) e sulla duplice natura di questo processo, soggettivo e oggettivo.

b) La "diversità delle subculture" (diversità subculturale) si riferisce alla varietà di stili di vita che si affermano nelle democrazie moderne, a causa della liberalizzazione dei costumi e dell'individualizzazione dei comportamenti. La "cultura giovanile", la "cultura gay" o la "cultura punk" sono esempi di "sottoculture", nella misura in cui corrispondono a particolari modi di vita osservabili all'interno di una determinata cultura.

c) La "diversità di prospettiva" deriva dalla messa in discussione delle norme dominanti in un gruppo culturale. Si afferma, ad esempio, quando le femministe contestano il significato dei modelli patriarcali nella vita domestica, sociale e politica, o quando i fondamentalisti rifiutano il processo di secolarizzazione dello Stato moderno, o quando gli ambientalisti denunciano l'antropocentrismo. Questi individui non formano necessariamente delle sottoculture all'interno di una cultura comune, ma sfidano le fondamenta stesse di quest'ultima. È attraverso la loro posizione critica che suscitano l'emergere di nuove rappresentazioni culturali.

L'approccio di Parekh indica che il multiculturalismo delle società moderne procede sia da cambiamenti strutturali sia da un'evoluzione della sensibilità collettiva, poiché la liberalizzazione degli stili di vita provoca contemporaneamente la moltiplicazione delle sottoculture e la messa in discussione degli standard dominanti. Poiché i confini etnici hanno sempre attraversato le società umane, essi assumono tuttavia un nuovo significato in società sempre più consapevoli del loro

carattere multiculturale. Questo spiega perché la protezione giuridica dei gruppi etnici è riuscita a diventare un obiettivo politico nelle democrazie moderne e perché il multiculturalismo, come fatto sociale, è strettamente legato al multiculturalismo, come progetto politico.

Il multiculturalismo, un progetto politico

Il multiculturalismo afferma che l'uguaglianza civica è compatibile con il rispetto delle differenze culturali. Conferma ufficialmente la rottura con il modello dell'assimilazione che prevale nella maggior parte delle democrazie e che fa dipendere l'integrazione politica dall'adozione delle norme culturali della maggioranza, del paese ospitante.

In concreto, si traduce nell'attuazione di misure politiche e sociali, al fine di garantire alle minoranze etniche la parità di trattamento quando le norme in vigore non lo consentono. Queste misure consentono, ad esempio, di adattare il calendario nazionale o i codici di abbigliamento alle tradizioni delle minoranze (si veda il caso paradigmatico, nella letteratura sul multiculturalismo, del turbante e del kirpan dei Sikh in Canada, Paese in cui la legge consente ai membri di questa comunità di derogare alle norme sull'uso del casco e sul porto d'armi). Le politiche multiculturaliste non si limitano "all'adeguamento" delle normative, ma si riferiscono anche a tutta una serie di misure politiche volte a promuovere l'integrazione dei migranti (programma di azione positiva in campo economico ed educativo, rappresentanza politica specifica, corsi nella lingua d'origine per i figli dei migranti, lotta al razzismo, finanziamento di festival etnici, ecc.) Altri sistemi democratici come l'Australia, la Gran Bretagna, la Svizzera e i Paesi Bassi hanno adottato politiche simili, senza arrivare a fare del multiculturalismo un principio costituzionale. Insieme al Canada, tuttavia, sono tra i Paesi che hanno adottato il "multiculturalismo integrato", in contrapposizione al "multiculturalismo diviso" degli Stati Uniti (Wieviroka 2001). Nel primo caso, le politiche multiculturaliste mirano esplicitamente a promuovere il rispetto della diversità culturale attraverso una forma di riconoscimento pubblico. Nel secondo caso, la dimensione del riconoscimento è meno chiara; sebbene sembri comunque perseguire la correttezza politica e "sociale" con lo scopo primario è combattere i pregiudizi razzisti e promuovere il rispetto delle differenze culturali.

Il multiculturalismo è quindi un fenomeno politico recente e sfaccettato. Probabilmente è troppo presto per misurare i suoi effetti reali sull'integrazione delle minoranze. Va comunque notato che l'accoglienza di questo tipo di politica da parte dell'opinione pubblica è contrastante. Se il "diritto a essere diversi" ha suscitato l'entusiasmo di alcuni negli anni Ottanta e Novanta, ha sempre suscitato anche una forte resistenza. Attualmente, con la rinascita del nazionalismo xenofobo in Europa e i timori suscitati dal terrorismo islamico, le politiche multiculturaliste sono ampiamente messe in discussione nella maggior parte delle democrazie che le avevano adottate, come la Gran Bretagna, i Paesi Bassi e la provincia canadese del Quebec.

Multiculturalismo, un dibattito filosofico

L'evoluzione sopra descritta ha influenzato notevolmente l'evoluzione dei dibattiti di filosofia politica, soprattutto nelle democrazie di lingua inglese in cui è stato attuato il multiculturalismo. In un universo intellettuale dominato dal liberalismo di John Rawls, l'interesse per questo fenomeno politico si è tradotto principalmente in una discussione critica della teoria liberale della cittadinanza. **a) La politica della differenza**

La prima famosa difesa dell'idea multiculturalista è radicata nella critica dell'"universalismo astratto". In *Justice and the Politics of Difference*, Iris Marion Young denuncia l'incapacità di tale universalismo di garantire l'uguaglianza politica di individui con identità e modi di vita diversi. Istituzionalizzato nel contesto di una determinata cultura, lo status civico avalla il dominio dell'identità ritenuta "normale", ovvero, nelle democrazie occidentali, quella dell'uomo bianco sano e ricco. Lungi dal garantire l'uguaglianza di tutti davanti alla legge, emargina il punto di vista delle identità minoritarie. Un universalismo correttamente inteso deve quindi rinunciare a essere "indifferenziato"; al contrario, deve attuare una "politica della differenza", cioè favorire la rappresentanza politica dei gruppi dominati per includere tutte le prospettive nel processo di deliberazione democratica. b) **La politica del riconoscimento**

Se la prima difesa del multiculturalismo ha assunto la forma di una promozione politica della diversità culturale intesa in senso lato, i dibattiti successivi si sono concentrati principalmente sul caso della diversità etnica. Nel suo famoso articolo su "La politica del riconoscimento", Charles Taylor difende la causa della minoranza del Quebec in Canada. Per giustificare il diritto di questa minoranza a preservare la propria identità culturale, in particolare attraverso la promozione politica dell'uso del francese, Taylor riprende le critiche rivolte da Michaël Sandel alla "repubblica procedurale" e formula la prima difesa comunitaria delle politiche multiculturaliste. Come Sandel, rifiuta i limiti di una concezione della legittimità politica basata sul primato del giusto sul bene, secondo cui le libertà individuali non devono essere sacrificate alla promozione del bene comune.

Un simile "liberalismo dei diritti" è in sostanza "inospitale nei confronti della differenza", perché esclude immediatamente la promozione dell'identità culturale dagli obiettivi politici legittimi. Trascura quindi il ruolo cruciale che quest'ultima svolge nella vita degli individui e deve essere sostituito da un liberalismo più aperto a questa causa. Tale evoluzione è richiesta, secondo Taylor, dal significato stesso dell'uguaglianza moderna, che si basa sia sul valore universale della dignità sia su quello specifico dell'autenticità.

c) **Cittadinanza multiculturale**

La teoria di Will Kymlicka, che costituisce la risposta più dettagliata del liberalismo politico alle due critiche sopra menzionate, difende la capacità di questa filosofia di raccogliere la sfida del multiculturalismo. In "Liberalismo, comunità e cultura", Kymlicka rivisita le principali obiezioni sollevate contro i liberali, in particolare quella della "libertà del vuoto" (Taylor) e dell'"io libero" (Sandel), per sfidare l'idea diffusa secondo cui il liberalismo politico sarebbe inseparabile da una filosofia sociale atomistica e individualistica. I liberali non negano affatto il valore dei legami comunitari e ammettono pienamente che i progetti di vita adottati da un individuo siano ispirati da essi. Tuttavia, rifiutano di ridurre la ragione pratica alla mera scoperta di norme ereditate: l'individuo rimane libero di criticare il suo contesto culturale e di rivedere le scelte che lo hanno portato a fare, grazie al concetto di giustizia che trae dalla sua ragione. Questo principio di revisione non impedisce alla filosofia liberale di riconoscere il "valore dell'appartenenza culturale", che Kymlicka propone di interpretare come un "bene primario" in senso rawlsiano. Egli sviluppa così una difesa strumentale dell'identità culturale che la considera come il "vocabolario condiviso" che dà senso alle scelte individuali, come la condizione necessaria per l'esercizio dell'autonomia.



Attività A.2.- Mappa culturale della diversità. Apprendimento guidato.

Obiettivi: Attraverso questa attività, gli studenti saranno in grado di identificare parole, tradizioni ed elementi caratteristici di alcune regioni e paesi del mondo. Gli studenti avranno una migliore conoscenza della diversità culturale e svilupperanno anche l'empatia e l'apertura verso altre culture. Questa attività è premessa alle attività successive del percorso d'apprendimento.



Istruzioni

- Dividere il gruppo in sottogruppi di 3-4 studenti.
- Chiedere ai gruppi di creare una mappa della diversità culturale in determinate parti del mondo (Asia, Africa, ecc.).
- La mappa deve identificare le culture presenti in una determinata parte del mondo e deve contenere almeno 10 specificità delle culture o dei Paesi specifici.

Presentazione del progetto di fronte agli altri studenti e raccolta di feedback.



Valutazione

Valutazione il prodotto finale, le mappe presentate dagli studenti. La valutazione sarà effettuata sia dal formatore che dai colleghi.



Attività A.3.- Il multiculturalismo al giorno d'oggi: qual è la nostra comprensione? Apprendimento guidato.

La comprensione del ruolo della diversità culturale nel progresso di un mondo globale è considerata essenziale per gli educatori di adulti che lavorano con i migranti. Queste persone dovrebbero avere la capacità di comprendere e trasporre in formazione la competenza della comunicazione interculturale, offrendo una guida ai migranti nel processo di integrazione in un nuovo contesto culturale.

Obiettivi

Competenze analitiche, capacità descrittive, argomentazione, pensiero critico e capacità di scrivere un saggio argomentativo senza linee guida specifiche relative alla struttura del saggio.

Durata: 1,5 ore



Fonte: La sociologia del multiculturalismo <https://www.massolit.io/courses/the-sociology-of-multiculturalism>



Istruzioni

1. Agli studenti viene chiesto di guardare l'immagine (conoscono già l'argomento del corso, quindi è intuitivo per loro capire che la foto esprime una dimensione multiculturalità nelle nostre società).

2. Il facilitatore pone le seguenti domande:

- Le persone ritratte vivono in una società multiculturalità aperta? Perché?
- Le persone nell'immagine hanno identificato un linguaggio comune, comunicano correttamente tra loro?
- Vedete da qualche parte nell'immagine segni di discriminazione o di alienazione causata dalle differenze culturali?



Feedback

- Come percepisci la tua società? È una società multiculturalità? È una società aperta a persone provenienti da culture e comunità diverse?

- Scrivete un saggio argomentativo di una pagina sull'argomento.



Valutazione

Gli studenti dovranno scrivere un breve punto di vista argomentativo in risposta alla domanda finale. Il saggio si baserà sulle discussioni in classe e sulle risorse messe a disposizione degli studenti. Valutare: la comprensione del concetto, la capacità di argomentare il proprio punto di vista, la capacità di collocare le proprie tesi in un contesto più ampio.



Attività A. 4.- Cercare la diversità culturale nella nostra vita quotidiana.

Apprendimento esperienziale.

Scoprire la diversità culturale nella nostra vita è di estrema importanza per avere una comprensione adeguata della diversità culturale, dei suoi benefici e delle sue caratteristiche. Argomentarsi sulla diversità culturale e partecipare a diverse attività non è sufficiente per raggiungere una comprensione sufficiente del fenomeno e integrarlo nel nostro insieme di valori.

Obiettivi: Conoscere alcuni elementi specifici di una cultura diversa, attraverso l'interazione diretta con le persone di quella cultura e sviluppare la capacità di integrare o riprodurre elementi di altre culture nella propria vita.

Durata: 2 ore



Istruzioni

Ogni studente identifica esempi di diversità culturale (negozi, tradizioni, musica, scritti, comportamenti), li elenca ed entra in contatto con loro in modo comprenderne il significato pratico - 3 ore.

Esempi

Es.1. Un discente identifica un negozio indiano nel suo quartiere, lo visita, parla con il proprietario e acquista alcuni prodotti. Nella sessione successiva del corso presenta l'esperienza e i prodotti acquistati nel negozio.

Es.2. Il discente identifica una danza tradizionale croata e ne impara i passi di base. Nel corso successivo, presenta alcuni elementi della danza (apprendimento esperienziale) e alcuni dettagli storici su di essa.



Valutazione

Valutare sia l'apertura del discente a impegnarsi in un'esperienza di questo tipo, sia il livello di curiosità e interesse nello scoprire le caratteristiche di una nuova cultura, sia la sua capacità di riprodurre e utilizzare ciò che ha appreso.

Argomento B- La migrazione in un mondo globalizzato e multiculturale. Le sfide per i migranti e come la competenza interculturale può facilitare il processo.



Attività B.1. - Quali teorie sono alla base del concetto di migrazione?

Autoapprendimento.

Questa attività è finalizzata alla comprensione del contesto della migrazione. Dopo questa attività gli studenti saranno in grado di rispondere a domande quali: Perché le persone lasciano il loro Paese d'origine e si trasferiscono in altri Paesi? Come scelgono il Paese di destinazione? L'attività consiste nel rivedere le teorie e creare un grafico digitale o fisico delle teorie. Gli studenti potranno anche scegliere quale teoria sembra più rilevante.

Obiettivi

Comprensione dell'evoluzione teorica della migrazione, comprensione di come le teorie possano spiegare diversi tipi e caratteristiche del processo migratorio, capacità di spiegare in un contesto educativo come le relazioni e le somiglianze culturali possano influenzare la decisione di migrare in un paese o in un altro. Durata: 1 ora



Istruzioni

1. Gli studenti sono invitati a leggere il testo e cercare i riferimenti su internet per avere una comprensione più completa del fenomeno della migrazione, come punto di partenza per uno stile di vita interculturale, per chi sceglie questo particolare percorso.
2. Individualmente, fate un grafico che riporti le teorie migratorie e i loro contenuti (cosa rappresenta ciascuna teoria). Il grafico pone l'accento sulla teoria che ritenete più adatta a spiegare gli attuali modelli migratori.

Testo

Gli studi sulle migrazioni si sono sviluppati al ritmo dell'evoluzione delle teorie delle relazioni internazionali, passando dalle teorie assimilazioniste associate soprattutto a Robert Park e alla Scuola di Chicago (Horvath & Anghel, 2009, pp.13-41), al modello transnazionale oggi sempre più in voga. Un modello che enfatizza la possibilità che la disgregazione del Paese d'origine non sia totale, una situazione favorita dalle trasformazioni dei trasporti e delle comunicazioni, che grazie alla maggiore velocità e ai minori costi rendono accessibile qualsiasi distanza e possibile qualsiasi comunicazione (2003). "Qui" e "là" non sono più dimensioni separate, non sono spazi e contesti culturali legati solo da viaggi annuali e rimesse regolari, ma anche da comunicazioni permanenti e visite frequenti.

La migrazione viene analizzata da diverse prospettive, a seconda della specializzazione di chi la ricerca. Gli antropologi si concentrano su come la migrazione modella la trasformazione culturale e identitaria dei migranti, formulando nella maggior parte dei casi l'ipotesi che le relazioni sociali favoriscano la conservazione delle differenze culturali. I politologi si concentrano sulle politiche migratorie e sulla capacità dello Stato di controllare la migrazione, formulando l'ipotesi che gli Stati possano controllare

con la loro azione o mancanza di azione il modo in cui la popolazione considera la migrazione. I sociologi studiano le ragioni che in alcuni casi spiegano l'integrazione e in altri la discriminazione e l'esclusione, utilizzando l'ipotesi del rapporto tra integrazione e capitale sociale e umano. Infine, gli economisti cercano spiegazioni sulle cause che determinano il volume della migrazione e i suoi effetti, concentrandosi sulle ipotesi relative all'influenza del fattore economico (Bretell & Hollifield, 2015, pp. 1-20).

Un approccio completo al fenomeno della migrazione non è possibile in un contesto di ricerca isolato, quindi l'analisi più efficace è quella che utilizza le risorse delle quattro discipline, portando a conclusioni complete e praticabili. Le teorie sulla migrazione rientrano quindi in tre tipi di classificazioni (Horvath & Anghel, 2009, pp.13-41).

1- Le teorie economiche neoclassiche che si affermano a partire dalle teorizzazioni di fine Ottocento che fanno capo a Ravenstein e che pongono tra le condizioni economiche e migratorie un rapporto di causa-effetto, facendo della migrazione un elemento di regolazione del mercato del lavoro internazionale, sugli assi nord-sud, est-ovest (Ravenstein, 1885). Queste teorie hanno dimostrato di poter essere verificate empiricamente, ma l'approccio che propongono non è sufficiente.

2- I modelli strutturali sono quelli che evidenziano la dicotomia centro-periferia e portano in primo piano nelle discussioni sulla migrazione, la famiglia e il nucleo familiare come unità di analisi. 3- La teoria del sistema migratorio globale postula l'obbligo per il ricercatore di analizzare entrambe le estremità del processo migratorio, concentrandosi sulle relazioni tra il Paese di origine e il Paese di destinazione in un contesto globale. È la teoria che opera sia con le macrostrutture (mercati internazionali, Stati, istituzioni, politiche, ecc.) sia con le microstrutture (relazioni tra migranti, amicizie, relazioni familiari, esperienze individuali, ecc.), mettendo insieme i vari tipi di ricerca e generando un approccio complesso e completo (Horvath & Anghel, 2009, pp.13-41).

La nuova era della migrazione, che si sovrappone all'era della globalizzazione, presenta diverse caratteristiche rilevanti: l'aumento del numero di migranti e delle aree del mondo che partecipano al processo migratorio, la diversificazione e il cambiamento delle dinamiche migratorie e, non da ultimo, l'aumento della dipendenza dalla migrazione. Alla luce di questi cambiamenti che operano in parallelo con l'interconnessione globale, la migrazione sta assumendo un nuovo significato, perdendo gradualmente le caratteristiche che aveva nei giorni di gloria degli Stati nazionali e della moderata permeabilità dei confini.



Valutazione

Valuteremo le analisi che saranno sviluppate dagli studenti e le loro argomentazioni a favore di una teoria o di un'altra quando si tratta di spiegare gli attuali modelli migratori nel mondo.



Attività B.2. - Tipi di migrazione. Cosa sappiamo delle migrazioni in un mondo globalizzato e multiculturale?

Questa attività si concentra sui diversi tipi di migrazione (da quella rurale a quella urbana, da quella nazionale a quella internazionale, da quella temporanea a quella permanente). Il contesto di vita di un migrante può essere compreso e spiegato se l'esperienza individuale viene inserita in un contesto più ampio, in cui i tipi di migrazione modellano il mondo e disegnano i movimenti migratori in tutto il mondo.

Obiettivi: conoscenza dei diversi tipi di migrazione e delle cause che li scatenano, comprensione della relazione tra un progetto migratorio di successo e la competenza interculturale, il pensiero critico, la capacità di argomentare e presentare un punto di vista.

Durata: 1,5 ore



Istruzioni

1. Agli studenti viene chiesto di fare un elenco dei tipi di migrazione che conoscono. Una volta completato questo compito individuale, le risposte vengono riunite su una lavagna, per raggruppare i tipi di migrazione.
2. Gli studenti confrontano le loro scelte con l'immagine sottostante che raffigura alcuni tipi di migrazione. Poi rispondono alle domande:
 - Quali sono i tipi di migrazione che non hanno identificato?
 - Quali tipi di migrazione erano presenti nel loro elenco, ma non nell'immagine?
3. In gruppi di 2-3, gli studenti immaginano o ricordano un'esperienza di migrazione che rientra nei rispettivi tipi di migrazione rispondendo alle seguenti domande:
 1. Cosa scatena la migrazione?
 2. Quali sono stati i vantaggi della specifica esperienza di migrazione e quali le sfide?
 3. La competenza interculturale è stata un vantaggio nel gestire le sfide della migrazione?

Tipi di migrazione



Valutazione

La valutazione ha una struttura formativa; il formatore si concentrerà sulla valutazione del grado di comprensione degli argomenti attraverso la discussione che si svolge durante la sessione.



Attività B.3.- Le sfide della migrazione in una società interculturale

Si tratta di un'attività basata sulla testimonianza di un migrante di ritorno che non è riuscito ad adattarsi in una nuova società. Agli studenti viene richiesto di analizzare questa esperienza e di sviluppare un piano di attività per i migranti che possa facilitare la loro integrazione e accettazione in una nuova società.

Obiettivi

Empatia verso le rivendicazioni dei migranti, competenze analitiche, pensiero critico, pianificazione, strutturazione delle idee, sintesi e fornitura di contenuti utili per i migranti.

Durata: 1 ora



Sono partita con grandi aspirazioni nel 2009, poco dopo l'ingresso del mio Paese nell'Unione europea. Sono arrivata nella multiculturale Bruxelles da una piccola città della Romania occidentale ed è stato travolgente a tutti i livelli: infrastrutture, persone, comportamenti. Ho iniziato i miei studi in un bellissimo autunno soleggiato, con grandi aspirazioni e la fiducia di poter trovare un posto in questo nuovo mondo. Gli studi erano affascinanti e altrettanto difficili, e occupavano la maggior parte del mio tempo. Così, dopo mezzo anno di studi, mi sono trovata nella situazione di non avere amici stranieri, ma solo rumeni. Ben presto ho iniziato a lavorare con una piccola cerchia di professionisti rumeni che avevano contatti con un ambiente professionale internazionale e multiculturale. Un lavoro che ho svolto per quasi cinque anni, cinque anni che non mi hanno avvicinato a persone di altri Paesi, sono riuscita ad avere solo un amico straniero di un altro Paese. Non ho investito tempo nello sviluppo di relazioni con persone provenienti dal Belgio o dalla città multiculturale in cui vivo. La mia vita era limitata al mio piccolo gruppo di rumeni, anche se ovviamente la lingua non costituiva una barriera. Mi chiedo ancora perché. È stata colpa mia? Non ero pronta ad accettare una nuova società e a farmi accettare da questa nuova società? O questa nuova società non era pronta ad accettare persone provenienti da altri Paesi, soprattutto dall'Europa dell'Est?

1. Analizzate il seguente estratto dall'intervista di uno studente rumeno che torna in Romania dopo 5 anni di studi e lavoro in Belgio:
2. Rispondete in gruppo a una delle due domande:
 - Cosa avrebbe dovuto fare Camelia di diverso per farsi più amici dal paese di destinazione? –
 - A quale tipo di formazione avrebbe dovuto accedere Camelia per poter fare amicizia e sentirsi integrata nel nuovo paese?
3. In gruppo, sviluppate 10 obiettivi per un piano di formazione che Camelia avrebbe dovuto seguire per comprendere meglio le differenze culturali e sentirsi più inserita nella nuova società.



Si basa sulla discussione e sul programma che verrà sviluppato dagli studenti. In questa attività sarà incoraggiato il feedback tra pari.

Argomento C - Comprendere il ruolo della competenza interculturale come catalizzatore della giustizia sociale.



Attività C.1.- Casi di studio di competenza e comprensione interculturale in diversi settori (economia, istruzione, cultura). Apprendimento guidato.

Utilizzeremo 3 affermazioni per stimolare gli studenti a identificare le caratteristiche della dimensione interculturale delle attività e l'impatto di questa particolare dimensione. **Obiettivi** Sviluppare la competenza analitica, il pensiero critico, le capacità di riflessione e di sintesi. Durata: 2 ore

Dichiarazioni:

- 1. Competenze interculturali in economia: In un mercato sempre più globale, le competenze interculturali sono importanti per le imprese quanto le competenze finanziarie.*
- 2. Competenza interculturale nell'educazione: L'educazione si basa sulla diversità culturale e sulla tolleranza.*
- 3. Competenza interculturale nella cultura: L'unica vera lingua della cultura è la lingua interculturale.*



Istruzioni:

1. Scegliete una delle frasi presentate sopra
2. Esprimete un parere personale di una pagina sulla frase
3. Trovare tre-quattro fonti accademiche e giornalistiche che affrontino l'argomento scelto.
4. Confrontare i materiali trovati con la propria prospettiva.
5. Preparate un riassunto finale di 2 paragrafi dei diversi approcci.
6. Guardate il poster qui sotto e dite quali sono le attività che possono favorire la comunicazione e le relazioni interculturali.



Valutazione

Il formatore valuterà la partecipazione del discente all'attività e la qualità del compito finale.



Attività C.2.- Consapevolezza dei propri pregiudizi sui migranti - Una serie di tre esercizi che esplorano la vita di un migrante. Apprendimento guidato.

Obiettivi

Sviluppare l'empatia, la capacità di immaginare una situazione che comporta differenze culturali e di spiegarla, il pensiero critico, la capacità di immaginare situazioni di apprendimento in cui l'educatore per adulti fornisce contenuti educativi. Durata: 3 ore



Istruzioni:

Lavorare con i migranti richiede uno sguardo attento all'impronta lasciata dalla propria cultura come risultato della socializzazione; ogni società è improntata alla propria cultura e alle proprie norme culturali, che influenzano e costruiscono la vita sociale e le relazioni secondo determinati paradigmi.

In questo modo, ogni società e gruppo sociale sviluppa i propri stereotipi collettivi legati alla propria cultura/etnia/origine e a quelli di altre culture/etnie/origini diverse.

Gli stereotipi sono "scorciatoie" cognitive (Kubik, 2010) attribuite a un campione di qualità di un gruppo di persone, ignorando la diversità dei suoi membri. Amplificare questi stereotipi e attribuirli su scala più ampia a tutti i membri di un gruppo li trasforma in pregiudizi. Di conseguenza, il pregiudizio va oltre gli stereotipi perché implica un atteggiamento ostile e discutibile nei confronti di chiunque appartenga a un gruppo solo perché vi appartiene (Allport, 1954).

I pregiudizi stereotipati sono difficili da affrontare perché sono semplici e facili da trasmettere. Di solito persistono a lungo, anche in assenza di contatti o interazioni tra i vari gruppi sociali. In questo modo, anche noi, come individui e professionisti di una particolare cultura e gruppo sociale, possiamo trasmettere o agire in base a pregiudizi stereotipati senza metterli in discussione o addirittura senza alcun contatto con i membri del gruppo sociale, culturale o etnico in questione.

Di conseguenza, i professionisti che lavorano con i migranti devono essere consapevoli delle proprie "immagini mentali" e mettere in discussione i propri pregiudizi.

Come possiamo prendere coscienza dei nostri pregiudizi nei confronti dei migranti?

Identificare e accettare i propri pregiudizi e stereotipi può essere un processo difficile. Di seguito sono riportati una serie di consigli pratici da tenere in considerazione quando si lavora con i migranti e tre esercizi che possono essere utili ai professionisti per prendere coscienza dei propri pregiudizi nei confronti dei migranti.

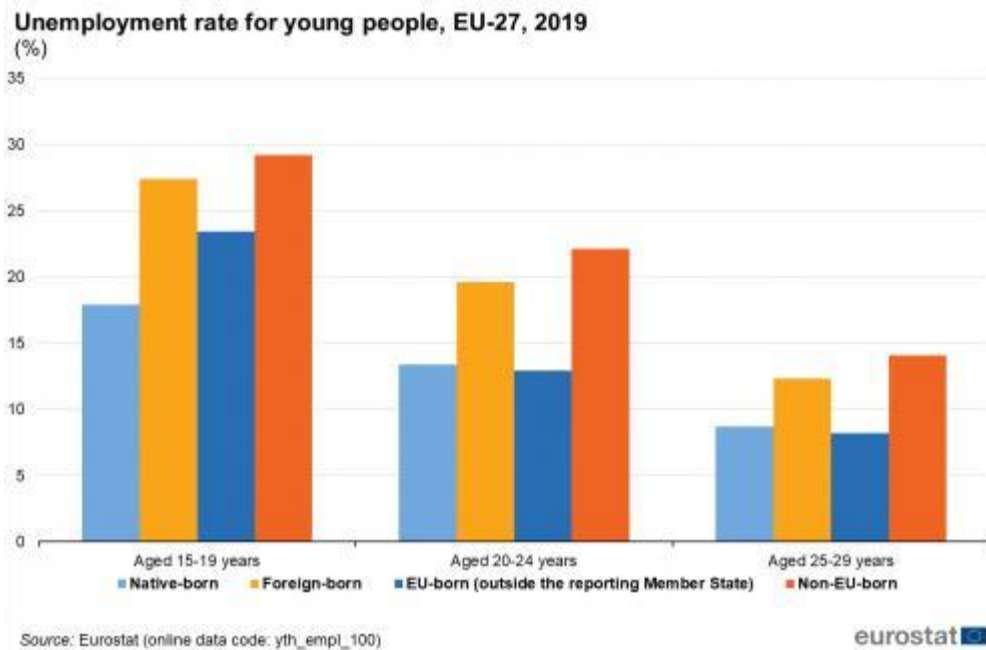
- Considerare i migranti come individui, non come membri di una cultura, di un Paese, di una religione, ecc.
- Consentire ai migranti di esprimersi sulla loro situazione e sui loro bisogni senza darli per scontati.
- Evitare interpretazioni semplicistiche della realtà che associamo a una minoranza etnica o culturale.
- Evitare atteggiamenti paternalistici. Occorre promuovere relazioni paritarie tra utenti e professionisti.
- Cercare di promuovere la capacità dei migranti di scegliere da soli e trattarli come adulti.
- Diventare coscienti e consapevoli dei propri pregiudizi e stereotipi.

Esercizio 1: Immaginare la vita di un migrante

Immaginate un giovane di nome Solar. Vive nella vostra città da un anno. Provate a descrivere la storia della sua immigrazione e la sua vita quotidiana nel Paese ospitante:

- Da dove viene il Solar?
- Perché ha lasciato il suo paese?
- Perché è venuto nel vostro Paese?
- Lo conoscete? Perché? Perché no?

- È istruito? Che tipo di istruzione ha?
- Come trascorre le sue giornate?
- Quali sono le possibilità di un migrante sul mercato del lavoro? Guardate il grafico qui sotto.



In seguito, confrontate e discutete la vostra storia con quella degli altri discenti.



Queste domande possono essere utili:

- Che tipo di migranti avete preso in considerazione?
- È povero, ricco, non sposato, sposato, ben istruito, poco istruito?
- Un uomo di colore proveniente dall'Africa, dal Medio Oriente o dall'Europa dell'Est?

Esercizio 2: Immaginarsi come un migrante

Immaginate di essere un migrante che visita l'istituzione in cui lavorate. Scrivete le sensazioni che prova:

- Cosa ti aspetti?
- Che cosa "ti piace"?
- Cosa non ti piace?
- Vi sentite "accolti"?

Poi analizzate i vostri pensieri descritti nel primo esercizio.

Esercizio 3: Stereotipi sulle donne migranti

È d'accordo o meno con le seguenti affermazioni sulle donne migranti? Perché?

- Non vogliono integrarsi nella nostra società.

- Preferiscono vivere secondo i ruoli tradizionali delle donne.
- Non sono ben istruite.
- Non sono consapevoli della parità di genere.



Dopo aver riflettuto su queste affermazioni, riflettete su queste domande:

- Quali prove avete a sostegno delle vostre opinioni (ricerche, fonti credibili)? Oppure la vostra percezione si basa su opinioni precedenti o sul consenso sociale su come sono le persone?
- Associare alcune di queste affermazioni alle donne di un particolare paese d'origine?
- Quante donne migranti conoscete?



Valutazione

Si tratta di un'attività emotiva, in cui si mettono alla prova le capacità di comprensione interculturale, tolleranza e rispetto reciproco e quindi la valutazione è orientata all'atteggiamento del discente rispetto al contesto.

Argomento D- L'impatto della competenza interculturale nell'integrazione dei migranti



Attività D.1.- Mediazione culturale: perché la mediazione culturale è essenziale per integrare le persone in una società globale. Autoapprendimento.

L'attività è finalizzata a porre le basi della comprensione dell'impatto della mediazione culturale, della competenza interculturale e della comunicazione interculturale nel definire il contesto di apprendimento per gli educatori che lavoreranno con i migranti adulti.

Durata: 1,5 ore



Istruzioni

Guardate l'immagine qui sotto e spiegate brevemente qual è la vostra interpretazione dell'immagine.



2. Leggete il testo qui sotto ed estraete i metodi essenziali da utilizzare nella comunicazione interculturale in un contesto di apprendimento.

1. Riflettere sulle proprie esperienze di attività legate alla comunicazione interculturale.

Condividere le esperienze con i colleghi presenti nella sessione.

2. Progettare una sessione introduttiva sulla competenza interculturale per un gruppo di migranti provenienti da un Paese (europeo o extraeuropeo).

Testo. Metodi e tecniche di comunicazione nella prospettiva interculturale



In ogni incontro tra due persone si verifica una negoziazione del significato, che è l'essenza stessa della comunicazione e che porta al raggiungimento di un significato condiviso e reciprocamente accettato. Questa affermazione è valida in qualsiasi contesto interculturale, perché la vera comunicazione implica il raggiungimento di un accordo, il che significa che il messaggio inviato dal parlante riceve lo stesso significato nel momento in cui viene ricevuto dall'interlocutore. Specifico della comunicazione interculturale è il fatto che i suoi protagonisti non hanno gli stessi riferimenti culturali o non usano la stessa lingua, il che rappresenta un ostacolo difficile da superare. Le persone possono parlare lingue diverse, si comportano in modo totalmente diverso e hanno una percezione e una visione distinte, ma la competenza interculturale può fornire la soluzione a queste situazioni. Quando la comunicazione è difficile, possono verificarsi incomprensioni e divergenze tra i gruppi di riferimento e l'incomprensione può degenerare in un conflitto. Il conflitto può poi scatenare l'aggressività, che è naturalmente il punto più negativo che la diversità culturale può raggiungere, se non viene gestita correttamente. Tuttavia, la diversità non è sempre una minaccia, ma può essere anche un'opportunità da cogliere per le parti coinvolte nel processo di comunicazione.

Trasformare la differenza culturale in una risorsa, una premessa positiva, è possibile utilizzando vari metodi e tecniche di comunicazione. Il successo della comunicazione interculturale dipende dal grado di apertura e dalla disponibilità a comunicare e a trovare un terreno comune di discussione anche quando il contesto può sembrare sfavorevole. Lo scopo della comunicazione interculturale è quello di

dimostrare alle persone che, anche se siamo diversi, abbiamo background culturali contrastanti, abbiamo tutti gli stessi diritti; la base di una comunicazione aperta è costituita dal rispetto reciproco. Pertanto, un'adeguata assertività è un metodo con cui realizziamo lo scopo della comunicazione. La sua struttura è la seguente:

1. *formulazione dell'azione*
2. *entrare in empatia con la risposta dell'interlocutore*
3. *formulazione del risultato prescelto dell'interazione con l'interlocutore.*

La caratteristica principale di questo metodo di comunicazione è che evita il biasimo, ponendo l'accento sull'empatia e su come si sente la persona. (Mi sento... Quello che vorrei è...). Nella prima fase del processo di comunicazione, viene fatta una descrizione oggettiva dell'azione o della situazione. La seconda fase si riferisce alla risposta dei protagonisti della comunicazione e può assumere la forma di emozione o impulso che trasmette apertura e non resistenza. Pertanto, il tono della risposta deve evitare qualsiasi traccia di rimprovero, sia esso aperto o implicito. Accusare l'interlocutore di un'altra cultura provoca chiusura.

La terza fase mira a mettere in primo piano il risultato preferito dall'interlocutore. Egli deve sentirsi libero di scegliere.

Un'altra tecnica frequentemente utilizzata nella mediazione e nella comunicazione interculturale è la negoziazione. Il concetto principale di questa tecnica è quello di win-win, che consiste nell'assicurare un guadagno da entrambe le parti. In questo modo, le relazioni si rafforzano. La struttura di questo processo è la seguente: indagine delle esigenze delle parti coinvolte, diagnosi dei punti di complementarità e di quelli di divergenza, identificazione delle soluzioni, azioni di cooperazione e discorso.

Helena Cornelius (1996) propone le seguenti linee guida per l'utilizzo di questo metodo:

1. Formulare le esigenze di ciascuno dei partecipanti al processo di comunicazione.
2. Cercare di soddisfare le esigenze di tutti, non solo in modo artificiale, ma autentico.
3. Sostenere i valori degli altri e i propri (ogni partecipante deve sentirsi a proprio agio nel processo e deve essere convinto che i suoi valori siano stati presi in considerazione).
4. Cercate di essere obiettivi e di dissociare il problema dalle persone (se ci sono problemi nel processo di comunicazione non significa necessariamente che la persona specifica abbia innescato il problema, ma può anche essere il contesto più ampio che ha favorito una specifica evoluzione negativa).
5. Concentrarsi sull'equità, non sulla forza
6. Cercare soluzioni creative e ingegnose
7. Siate decisi nell'affrontare il problema ma gentili con le persone (evitate di colpevolizzare)

In un contesto interculturale, le incomprensioni possono spesso portare al dissenso. Ecco perché possiamo usare un'altra tecnica: fornire un feedback. Senza feedback è facile che gli interlocutori diventino ascoltatori passivi, senza mai sapere con certezza se hanno capito bene il messaggio dell'altro. Ma verificando la comprensione delle idee dell'altro, gli interlocutori saranno più coinvolti. Ci sono anche situazioni in cui, anche se si raggiunge un accordo accettabile, la controparte può

rifiutarlo per puro sospetto. Anche se una persona trasmette un messaggio corretto, basato su valori interculturali, se non risponde in modo uguale al suo interlocutore, il messaggio perde il suo valore. Ma come viene fornito il feedback? Esistono due situazioni di feedback:

a) quando il mittente del messaggio si assicura che il destinatario del messaggio lo abbia compreso correttamente

b) quando il destinatario del messaggio si assicura di aver compreso correttamente ciò che è stato detto dal mittente del messaggio. (Birkenbihl, 1998, p. 163). Il tipo di risposta può variare da risposte "chiuse" a risposte "aperte" che consentono un orientamento vantaggioso della conversazione.

Il feedback probatorio consiste in una domanda o in un gruppo di domande su ciò che l'oratore ha appena detto, al fine di ottenere ulteriori informazioni. Fare domande porta a una migliore comprensione dell'oratore, in modo che il messaggio sia descrittivo e non valutativo. A questo scopo gli interlocutori possono utilizzare domande che iniziano con: "Cosa intende dire quando dice...", perché l'uso della frase "perché" innesca un atteggiamento difensivo. Quando alcune parti del messaggio sono insufficienti, si può ricorrere al sondaggio: "Puoi dirmi di più su questo?". Anche il sondaggio "riflessivo" (rispecchiare il messaggio) è utile per incoraggiare l'interlocutore ad approfondire l'analisi dell'argomento in questione: "Hai detto che sei rimasto deluso da....".

Il feedback di riflesso (rispecchiamento) consiste nell'accettare il messaggio trasmesso dall'oratore, aiutandolo ad approfondire l'argomento. Pertanto, di tanto in tanto si può intervenire per dire: "Se ho capito bene...".

b) quando il destinatario del messaggio si assicura di aver compreso correttamente il mittente del messaggio. (Birkenbihl, 1998, p.163). Il tipo di risposta può variare da quella "chiusa" che limita le discussioni e i dibattiti sull'argomento a quella "aperta" che consente un orientamento d'apertura della conversazione.

Il feedback probatorio consiste in una domanda o in un gruppo di domande su ciò che l'oratore ha appena detto, al fine di ottenere ulteriori informazioni. Questo tipo di approccio crea la garanzia per l'oratore che l'interlocutore sia realmente connesso al messaggio.

In questo senso, esistono alcuni metodi di rispecchiamento che vengono utilizzati per garantire l'efficacia della comunicazione, tra cui: parafrasi, riassunti, riflessioni sui sentimenti. Questi metodi sono importanti, perché l'ascolto non è sufficiente per assicurarsi che entrambe le parti comprendano esattamente ciò che è stato detto, ciò che si intendeva dire. L'ambiguità, l'incertezza, l'imprecisione e il malinteso devono essere risolti in modo non accusatorio e non minaccioso. La prova che il messaggio è stato compreso allo stesso modo da entrambe le parti è la parafrasi.

I metodi e le tecniche per ottimizzare la comunicazione, in particolare quella interculturale, sono diversi e sempre più rilevanti in un mondo globalizzato. Ciò che va tenuto presente è che l'uso di diversi strumenti di comunicazione che è "il principale veicolo di interazione sociale". Le persone si parlano, si sorridono, si scambiano opinioni, si conoscono e si accettano. Questo tipo di scambio rende possibile la competenza interculturale.



Attività C. 2. - Comprendere il ruolo della competenza interculturale nell'integrazione dei migranti attraverso l'analisi di articoli. Autoapprendimento.

Questa attività ha il ruolo di rafforzare le conoscenze e di incoraggiare gli studenti ad approfondire l'argomento.

Obiettivi

La comprensione a livello teorico di ciò che rappresenta la competenza interculturale, la capacità di osservare e identificare le caratteristiche di questa competenza.

Durata: 1 ora



Istruzioni

1. Scoprire cosa significa competenza interculturale, attraverso discussioni a coppie. Ogni 10 minuti cambiamo la composizione delle coppie.
2. Alla fine, ciascuno dei partecipanti all'esercitazione avrà compreso, attraverso la discussione, almeno 10 caratteristiche della competenza interculturale.
3. Presentare le caratteristiche davanti alla classe.
4. Raggruppare le caratteristiche in categorie e redigere una struttura completa sulla importanza della competenza interculturale.



Valutazione

Verrà valutata la competenza di identificare le caratteristiche della competenza interculturale e la capacità di parlarne pubblicamente. Il facilitatore esaminerà anche la competenza di creare nuove categorie.



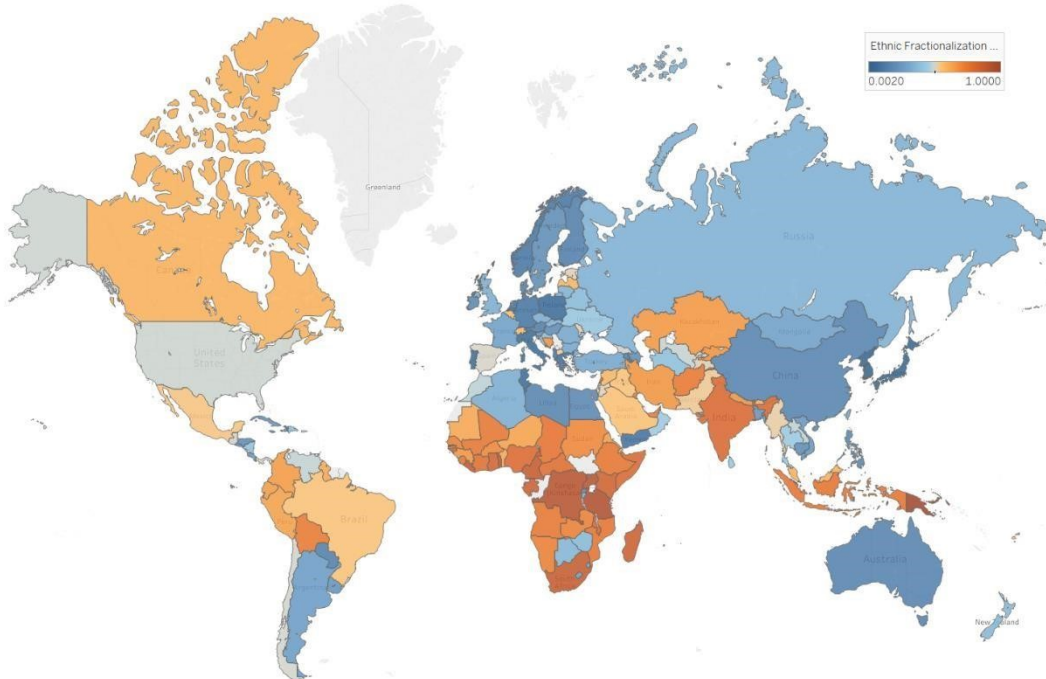
Attività D.3.- Diversità etnica nel mondo. Apprendimento guidato.

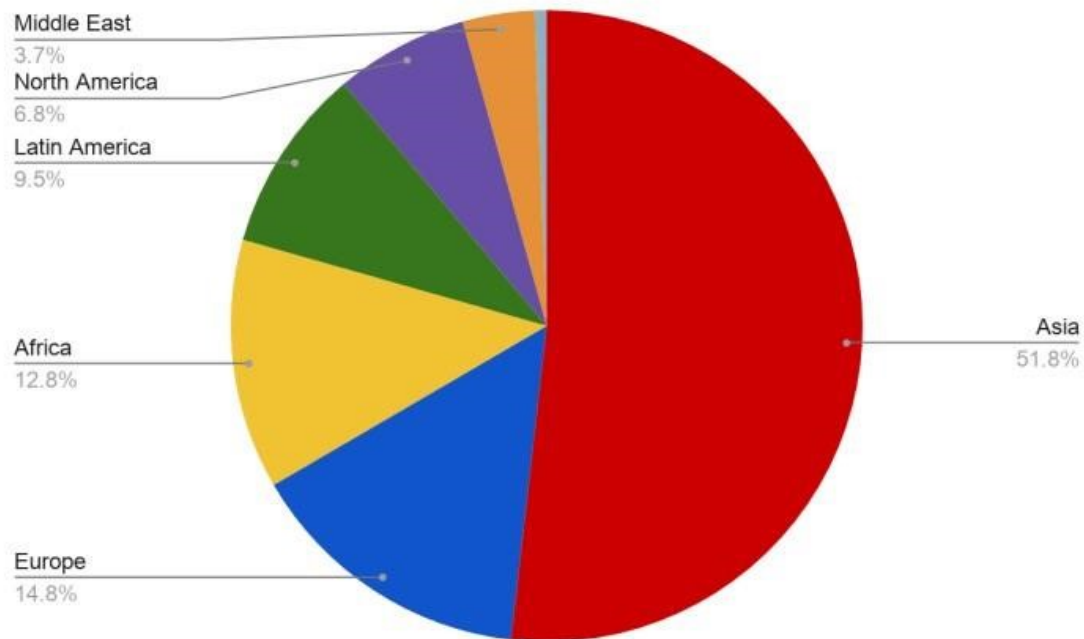
L'attività si concentra sulla comprensione della diversità del mondo e sul fatto che alcune regioni hanno un profilo piuttosto multiculturale e quindi lo sviluppo di una competenza interculturale diventa essenziale. Durata: 1 ora



Istruzioni

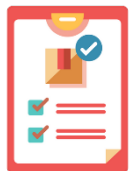
Discutete la distribuzione della diversità etnica nel mondo - 15 minuti e spiegate in un paragrafo perché alcune regioni sono state più aperte alla diversità culturale di altre. Guardate la mappa e la distribuzione grafica qui sotto:





Discutete i seguenti argomenti:

- La distribuzione della diversità etnica
- Contesto storico di alcune regioni
- Il ruolo della comunicazione interculturale nelle regioni scelte
- Alcune persone sono più aperte di altre alla diversità culturale e alla comunicazione interculturale? Organizzate un dibattito (argomenti positivi e negativi).



Valutazione

La partecipazione al dibattito.

Lo studente riflette criticamente sugli aspetti culturali, utilizza approcci interculturali (metodi/tecniche/strategie) nelle attività con i migranti, applica diversi approcci che promuovono la giustizia sociale e l'inclusione nei gruppi di migranti, l'ascolto attivo, la parafrasi, la riformulazione positiva, ecc, la capacità di analizzare e sintetizzare le informazioni, osservando le opportunità di innovazione o cambiamento.



Attività D. 4.- - Storie di successo e fallimenti nell'integrazione dovuti all'uso o alla mancanza di competenze interculturali.

Analizzeremo all'interno del gruppo quattro di queste storie e identificheremo le attività che sono state produttive utilizzando la competenza interculturale e quelle che sono state controproducenti perché l'approccio interculturale è stato ignorato. Durata: 1 ora



1. Gli studenti sono raggruppati in gruppi di 3-4.
2. Ogni gruppo deve individuare nella propria comunità, tra le persone che conosce (nuovi migranti o migranti integrati), persone che sarebbero interessate a condividere le loro storie.
3. Ogni gruppo prende in esame l'intervista di un migrante scelto dal gruppo di discenti ed esamina le condizioni e le caratteristiche presentate nel grafico sottostante:



4. Ogni gruppo ha analizzato quali attività e progressi nella vita del migrante sono stati più produttivi grazie all'educazione e alla comprensione interculturale o meno produttivi a causa della mancanza di comprensione e competenze interculturali.
5. L'analisi viene presentata in classe, in un discorso di dieci minuti.



Partecipazione alla realizzazione dell'intervista e alla presentazione dei risultati.

Lo studente riflette criticamente sugli aspetti culturali, utilizza approcci interculturali (metodi/tecniche/strategie) nelle attività con i migranti, applica diversi approcci che promuovono la giustizia sociale e l'inclusione nei gruppi di migranti, l'ascolto attivo, la parafrasi, la riformulazione

positiva, ecc, la capacità di analizzare e sintetizzare le informazioni, osservando le opportunità di innovazione o cambiamento.



Attività D. 5.- Osservazione sul campo. Apprendimento esperienziale.

Osservazione di educatori adulti più esperti al lavoro e osservazione dei metodi che funzionano e di quelli che non funzionano nel lavoro con i migranti con l'ausilio della competenza interculturale.

Durata: 1,5 ore



Istruzioni 2

studenti per gruppo.

1. Partecipano a un'attività di un'ora svolta da educatori adulti più esperti della scuola (corsi di lingua, corsi di abilità pratiche, corsi di legislazione, ecc.)
2. Durante questo periodo, fanno un'analisi dell'interazione tra l'educatore e il migrante, esaminando alcune caratteristiche specifiche della competenza interculturale. Uno degli allievi analizzerà le parti positive, mentre l'altro analizzerà gli eventuali aspetti negativi.
3. Scriveranno insieme una serie di raccomandazioni per gli educatori adulti - le cose da fare e quelle da non fare.



Valutazione

Valutare l'analisi e le raccomandazioni fatte dagli studenti.

Criteri: lo studente riflette criticamente sugli aspetti culturali, utilizza approcci interculturali (metodi/tecniche/strategie) nelle attività con i migranti, applica diversi approcci che promuovono la giustizia sociale e l'inclusione nei gruppi di migranti, l'ascolto attivo, la parafrasi, la riformulazione positiva, ecc, la capacità di analizzare e sintetizzare le informazioni, osservando le opportunità di innovazione o cambiamento.

Argomento E- Empatia e diversità delle relazioni attraverso la comunicazione interculturale



Attività E.1.- Diversità culturale delle città dell'Europa orientale e centrale

In Europa centrale ci sono molte città che hanno una struttura etnica e un'architettura cosmopolita. Queste città sono la prova vivente che persone di culture e religioni diverse possono vivere insieme e contribuire allo sviluppo prospero di una città o di un'intera regione. I discenti identificheranno i valori e l'energia di questi luoghi e cercheranno di capire come questi valori possano favorire la tolleranza e l'empatia.

Obiettivi

Migliorare la comunicazione, la consapevolezza dell'ambiente del paese ospitante e l'uso dei servizi, la competenza civica, la conoscenza di sé, l'analisi e la sintesi delle informazioni, la fiducia in sé stessi, l'organizzazione e la gestione, l'azione autonoma, la perseveranza e la resistenza, l'iniziativa, il lavoro di squadra e la cooperazione, la negoziazione e la gestione dei conflitti, la competenza interculturale, l'interpretazione e il contesto situazionale, l'imparare ad imparare - Durata: 1 ora



Istruzioni

1. Agli studenti viene chiesto di leggere il testo seguente e di analizzare le caratteristiche di Timișoara e delle sue diverse etnie. Si chiede loro di stilare un elenco di caratteristiche. Gli studenti sono invitati a guardare l'immagine sottostante che raffigura un evento a Timișoara e a descriverlo.



2. Agli studenti viene chiesto di identificare e presentare altre 10 città in Europa e nel mondo in cui i valori della diversità culturale sono rilevanti e danno forma alle comunità.



Domande:

- Quali città del mondo conoscete in cui la diversità culturale è apprezzata e valorizzata nella vita delle comunità?
- Quali sono le caratteristiche specifiche di ogni città?
- Come è stata integrata la diversità culturale, qual è stato il ruolo della comunicazione interculturale?
- Formulare dieci premesse che fanno di una città, una città interculturale.

Timișoara, una città multiculturale

Cosa rende Timișoara un punto di riferimento della Romania, uno spazio unico e innovativo? Forse, prima di tutto, la diversità multi-etnica e multiculturale, l'atmosfera di tolleranza e soprattutto l'armonioso melange risultante dall'unione e dall'intreccio di tradizioni, costumi e culture appartenenti a una moltitudine di gruppi etnici, in una città alla confluenza di diverse civiltà. In uno spazio in cui i cattolici rappresentavano la maggioranza, la libertà religiosa non era limitata, essendo liberamente praticata dalle religioni ortodossa, calvinista, evangelica-luterana e greco-cattolica.

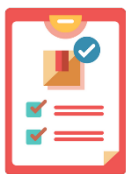
Comunità ebraica: Durante il periodo tra le due guerre, le comunità ebraiche di Timișoara contavano oltre 12.000 persone. Il loro ruolo, soprattutto nello sviluppo della vita economica, era significativo, ma altrettanto importante era il loro ruolo di promotori della cultura. Tra le attività preferite dai rappresentanti di queste comunità c'era l'editoria - molti di loro avevano una propria tipografia e zincheria, quella nel campo dell'industria tessile, del cotone, della lana e della seta. Gli ebrei erano famosi anche nella produzione di sapone, olio, nell'industria del cuoio e nella fabbricazione di calzature e cappelli. Notevole fu la loro attività in campo culturale: gli artisti ebrei furono quelli che gettarono le basi dell'orchestra filarmonica della città.

Tedeschi

La comunità tedesca è stata il motore dello sviluppo economico dell'area del Banato. Grazie al loro sacrificio e al loro profondo coinvolgimento, gli insediamenti divennero prosperi. Nella Timișoara tra le due guerre, gli Svevi costituivano il nucleo della minoranza tedesca. All'epoca, la popolazione tedesca era di 27.807 persone. La fine dell'Impero asburgico e l'unione del Banato alla Romania rappresentano momenti di sviluppo dell'etnia tedesca. È un momento di rinascita, dopo il processo di ungheresizzazione che aveva rappresentato un fattore di rallentamento. In quel periodo riaprono scuole e teatri in lingua tedesca e nascono giornali in lingua tedesca.

Ungheresi

Nel periodo tra le due guerre, il numero di persone di etnia ungherese ammontava a circa 27.000 unità a Timișoara. Il processo di ungheresizzazione forzata era terminato e lo Stato rumeno si preoccupava dell'idea di nazione, più precisamente dell'appartenenza a una nazionalità. Come altre nazionalità, gli ungheresi hanno lasciato il loro segno nella società di Timișoara, sia dal punto di vista economico, politico, culturale e artistico.



Valutazione

La valutazione avverrà durante l'attività. Saranno valutati i seguenti aspetti: capacità di comunicazione, partecipazione attiva, lavoro di squadra e cooperazione, riflessione, competenza interculturale.



Attività. E.2.- Asta dei diritti. Apprendimento guidato.

L'attività ha lo scopo di far immedesimare gli studenti nella situazione dei migranti attraverso la comprensione dei loro diritti e la valorizzazione del ruolo dei migranti nella vita delle diverse comunità del mondo. **Obiettivi**

- Consapevolezza dei diritti umani e dell'importanza di vivere in uno stato democratico.
- Conoscenza dei diritti dei migranti.
- Conoscenza delle risorse e dei servizi del Paese e sviluppo della competenza civica.
- Riflessione e consapevolezza sulla condizione indifesa in cui vivono i migranti senza documenti. Durata: 1 ora

Materiale necessario: Fogli, penne, computer, telefono, stampante, accesso a Internet, banconote false.



Istruzioni

Dato che i cittadini dell'Unione Europea sono protetti dal punto di vista legale e sociale, ma che i migranti privi di documenti non hanno le stesse opportunità, il facilitatore presenta la seguente citazione di Martin Luther King "La storia registrerà che la più grande tragedia di questo periodo di transizione sociale non è stato il forte grido dei malvagi, ma l'imperdonabile silenzio dei buoni".

Il facilitatore sensibilizza sui diritti umani come diritti che devono essere protetti e garantiti per tutti. Successivamente, il gruppo viene diviso in tre gruppi più piccoli. Ogni gruppo riceverà alcuni pezzi di cartone con i diritti scritti sopra e altri due pezzi vuoti:

- Il diritto all'istruzione
- Il diritto al lavoro
- Il diritto alla libertà di migrazione e di residenza
- Il diritto alla libertà di opinione, espressione e associazione
- Il diritto alla salute
- Il diritto alla libertà di pensiero
- Il diritto al riparo
- Il diritto di vivere in sicurezza e senza violenza

Se manca un diritto ritenuto importante, i gruppi lo scriveranno sui cartoncini bianchi. Poi ogni gruppo sceglierà tre diritti che ritiene indispensabili ed essenziali. Gli altri diritti saranno classificati in ordine di importanza. Le banconote false saranno poi distribuite a ogni gruppo e i diritti saranno messi all'asta. Ogni diritto avrà un prezzo di partenza di 100 euro e ogni gruppo parteciperà all'asta per ottenere i diritti scelti. Se non ci riusciranno, cercheranno di ottenere gli altri in ordine di importanza. Il gruppo vincitore sarà quello che riuscirà ad aggiudicarsi i diritti scelti.

Infine, ogni gruppo dovrà spiegare perché ha scelto quei tre diritti. Nella seconda parte dell'attività, ogni gruppo realizzerà un opuscolo informativo su come questi diritti possono essere garantiti e assicurati. Per realizzare l'opuscolo, ogni gruppo avrà a disposizione le seguenti informazioni e risorse:

- Informazioni stampate sulle leggi in materia di migrazione
- Elenco delle risorse pubbliche e private
- Accesso a Internet per consultare le risorse web

Dopo aver ottenuto le informazioni necessarie, i partecipanti avranno un'ora di tempo per realizzare l'opuscolo.



Valutazione

La valutazione dell'opuscolo terrà conto di quanto segue:

- Chiarezza delle informazioni
- Informazioni dettagliate e affidabili
- Adattare le informazioni al pubblico di riferimento

Il gruppo, con l'aiuto del formatore, deciderà quale opuscolo distribuire ai singoli e alle associazioni.



Attività E.3.- Creazione di criteri e di un quadro di riferimento per la promozione dell'empatia e della comprensione reciproca. Apprendimento esperienziale.

Si tratta di un compito di gruppo volto a costruire un codice di condotta nelle organizzazioni in cui ciascuno dei partecipanti opera.

Obiettivi

Migliorare la comunicazione, la competenza digitale, la consapevolezza dell'ambiente del Paese e l'uso dei servizi, la competenza civica, la conoscenza di sé, l'analisi e la sintesi delle informazioni, la fiducia in sé stessi, l'organizzazione e la gestione, l'azione autonoma, la perseveranza e la resistenza,

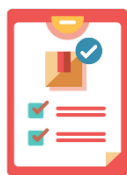
l'iniziativa, il lavoro di squadra e la cooperazione, la negoziazione e la gestione dei conflitti, la competenza interculturale, l'interpretazione e il contesto situazionale, l'imparare a imparare.

Durata dell'attività: 1 ora



Istruzioni

- Gli studenti vengono raggruppati in coppie
- Devono effettuare una revisione tra pari delle pratiche e delle regole organizzative dell'organizzazione con cui lavorano. La peer review si basa su un codice di condotta esistente e sulle informazioni fornite dal collega.
- Dopo aver effettuato questa revisione tra pari, creeranno un elenco di 15 punti/raccomandazioni per un nuovo codice di condotta da implementare in entrambe le organizzazioni, incentrato principalmente sull'empatia e sulla comprensione reciproca.
- Ogni coppia di studenti presenta il codice di condotta che ha ideato.
- Feedback del facilitatore e dei colleghi



Valutazione

La valutazione avverrà durante l'attività. Saranno valutati i seguenti aspetti: capacità di comunicazione, partecipazione attiva, lavoro di squadra e cooperazione, riflessione, competenza interculturale.



Attività E.4.- Imparare facendo

Ciascuno dei partecipanti esplorerà gli atteggiamenti sviluppati durante il modulo nell'applicare il codice di condotta sopra menzionato nella loro interazione con un migrante all'interno dell'organizzazione (durante una sessione di consulenza, una sessione di formazione, ecc.)

Obiettivi

Migliorare la comunicazione, la competenza digitale, la consapevolezza dell'ambiente del Paese e l'uso dei servizi, la competenza civica, la conoscenza di sé, l'analisi e la sintesi delle informazioni, la fiducia in sé stessi, l'organizzazione e la gestione, l'azione autonoma, la perseveranza e la resistenza, l'iniziativa, il lavoro di squadra e la cooperazione, la negoziazione e la gestione dei conflitti, la competenza interculturale, l'interpretazione e il contesto situazionale, l'imparare a imparare.

Durata dell'attività in classe: 1 ora.



1. Valutazione individuale.
2. Ogni discente applica il nuovo codice di condotta nella sua attività con i migranti.
3. Dopo ognuna delle tre sessioni di consulenza o formazione, il discente fa una breve analisi del suo approccio che rientra o meno nel codice di condotta. Il discente deve migliorare le proprie capacità da una sessione all'altra.
4. L'esperienza viene condivisa in classe.



Valutazione

La valutazione avverrà durante l'attività. Saranno valutati i seguenti aspetti: capacità di comunicazione, partecipazione attiva, lavoro di squadra e cooperazione, riflessione, competenza interculturale.

Valutazione formativa - strumento di valutazione aggiuntivo



Questo strumento ha lo scopo di fornire ai discenti un diario di auto-riflessione da conservare durante il corso per aiutare il processo di identificazione delle competenze. Il formatore presenterà lo strumento all'inizio del processo di identificazione delle competenze. Alla fine di ogni sessione di gruppo durante il corso o come lavoro individuale dopo ogni sessione, i partecipanti registreranno le competenze identificate e/o sviluppate durante la sessione.

Il formatore dovrà sottolineare la necessità di portare il diario in classe per aggiornarlo. Dopo ogni sessione, il formatore condurrà l'attività di chiusura e incoraggerà le donne a completare i loro diari sulla base delle attività precedenti e delle riflessioni su competenze, abilità e punti di forza.

Alla fine delle sessioni, il diario sarà rivisto dal formatore e il gruppo di studenti fornirà un feedback ai propri compagni.

Il diario di sviluppo delle competenze è essenziale per comprendere i progressi compiuti durante le 30 ore di apprendimento individuale, teorico, misto ed esperienziale.

Giornale per lo sviluppo delle competenze		
Numero e data della sessione:		
Competenze trattate oggi		
Nome della competenza	Descrizione della competenza	Come si può dimostrare il raggiungimento di questa competenza specifica?
Competenze praticate oggi		
Nome della competenza	Descrizione della competenza	Come si può dimostrare il raggiungimento di questa competenza specifica?

La valutazione formativa si baserà anche sulle seguenti attività di valutazione:

- Discussioni durante il corso (15 minuti di dibattito) -1 punto
- Esercizi di apprendimento basati su progetti (15 minuti) - 1 punto
- Documenti di una pagina basati sulle letture assegnate per l'apprendimento teorico e individuale.

- Valutare il piano dell'ambiente di apprendimento interculturale ideale progettato dai discenti - 1 punto
- Un documento di un minuto: 60 secondi per lo studente per riassumere una discussione in classe-1 punto
- Punto più difficile: gli studenti identificano il punto più difficile da comprendere e spiegano perché -1 punto
- Feedback sui compiti pratici ed esperienziali svolti durante il corso. Strumenti: criteri di qualità, checklist, autovalutazione, valutazione tra pari - 1 punto

Valutazione sommativa



Le valutazioni sommative valutano l'apprendimento, la conoscenza, la competenza o il successo degli studenti alla fine di un periodo didattico, come un'unità, un corso o un programma. La valutazione dell'apprendimento teorico sarà organizzata sotto forma di progetti di gruppo o individuali, scritti o orali. Pertanto, valuteremo le tre dimensioni ricercate dagli studenti:

A. valutazione della comprensione della competenza interculturale (gli studenti saranno divisi in 3-4 gruppi di 4 e dovranno sviluppare un progetto comune in cui rispondere alle seguenti domande:

1. La competenza interculturale è un concetto noto? Che cosa rappresenta?
2. Diamo valore a questa competenza nelle nostre società? In che modo?
3. La competenza interculturale è obbligatoria?

Il formatore valuterà i progetti:

- la capacità di spiegare i contenuti
- la capacità di riassumere e di sintetizzare le informazioni - pensiero critico

B. valutazione della progressione storica e della manifestazione del concetto di competenza interculturale (individualmente gli studenti sceglieranno di analizzare l'approccio alla competenza interculturale in diverse parti del mondo - come è cresciuto questo concetto nell'Europa dell'Est, nell'Africa del Nord o in Australia?)

Il formatore valuterà le seguenti competenze: conoscenza della progressione storica, capacità di spiegare la progressione e capacità di strutturare le informazioni sotto un asse di progressione.

C. valutazione della comprensione dell'importanza dell'uso del concetto e dello sviluppo della competenza interculturale tra i migranti adulti. La valutazione avverrà attraverso un gioco di simulazione: ciascuno dei partecipanti simulerà in classe l'apertura di un corso per migranti adulti in cui si favorisce l'apprendimento e l'educazione interculturale.

Il formatore valuterà durante la simulazione: la capacità del discente di integrarsi nel ruolo, le capacità di argomentazione e anche la sua capacità di rivolgersi al gruppo target specifico.

Verrà effettuata una valutazione dei progressi dell'allievo: Il 70% della valutazione si concentrerà sulla valutazione formativa dei progressi e il 30% sulla valutazione sommativa.

Ad ogni compito che verrà valutato (formativa) verrà assegnato 1 punto (per un totale di 7 punti). La valutazione finale attraverso la valutazione sommativa sarà premiata con 3 punti.

LIVELLI DI COMPETENZA Livello

avanzato:

- Ha una ottima comprensione del concetto e della sua storia e una piena capacità di applicare l'educazione interculturale con i migranti. Tra 9 e 10 punti **Livello medio** ha una buona comprensione del concetto e della sua storia e anche una buona capacità di applicare i concetti di educazione interculturale nel lavoro con i migranti.

Tra 6 e 9 punti

Livello iniziale

Tra 3 e 6 punti

Ulteriori letture per l'apprendimento teorico degli argomenti

Developing Intercultural Competence in Practice- Edited by: Michael Byram, Adam Nichols and David Stevens

Questo libro fornisce un aiuto pratico agli insegnanti che desiderano aiutare i loro studenti ad acquisire competenze interculturali nella classe ordinaria. Contiene descrizioni di lezioni e materiali provenienti da un'ampia gamma di classi in diversi Paesi e per studenti da principianti ad avanzati.

Intercultural Competence: Interpersonal Communication Across Cultures, Books a la Carte Edition (8th Edition) 8th Edition

di Myron W. Lustig (Autore), Jolene Koester (Autore), Rona Halualani (Autore)

Il libro fornisce agli studenti conoscenze sufficienti, motivazioni adeguate e abilità utili che consentono loro di sperimentare come le differenze culturali possano influenzare la comunicazione con gli altri. Gli autori offrono alcuni suggerimenti pratici sugli adattamenti necessari per raggiungere la competenza interculturale quando si ha a che fare con queste differenze culturali.

Corso di autoformazione per formatori di mediatori interculturali

http://www.mediation-time.eu/images/TIME_O5_Trainer_Course_Module_2.pdf Adult Education Teacher Competences

<https://lincs.ed.gov/publications/te/competencies.pdf>

Sulla comprensione ufficiale (politica) del concetto: Policy documents of the European Commission: <https://education.ec.europa.eu/focus-topics/improving-quality-equity/inclusive-education/migrants-refugees>

Il punto di vista dell'UE sul ruolo delle competenze interculturali:

Multiculturalismo- <https://www.sirius-migrationeducation.org/multiculturalism/>

Ulteriori letture

Linda Morrice (2012)- Learning and Refugees: Recognizing the Darker Side of Transformative Learning

Barraja-Rohan Anne-Marie (2018)- Teaching conversation for intercultural Competence <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED432918.pdf#page=148>

Michael Byram, Anwei Feng (2005), Teaching and Researching Intercultural Competence, Routledge 1st Edition

Lily A. Arasaratnam, Ten Years of Research in Intercultural Communication Competence (retrospective)-<https://immi.se/intercultural/nr35/arasaratnam.html>

Bretell, C & Hollifield, J.F, (2015) Migration Theory: Talking across disciplines, New York: Routledge

Castles, S, Miller M.J & Ammendola G., (2003) The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World, New York: The Guilford Press

Chiswick B & Hatton T.J, (2003), in Globalization in Historical Perspective (ed. Bordo M.D, Taylor A.M, Williamson J.G), International Migration and Integration of Labour Markets, Chicago: University of Chicago Press, disponibile su <http://www.nber.org/chapters/c9586>

De Haas H (2008), Irregular Migration from West Africa to the Maghreb and the European Union, International Organization for Migration in Geneva

Glorius. B et al. (2014), Migration in Transition: Migration Patterns after EU Enlargement, Amsterdam: Amsterdam University Press

Libri sul concetto di multiculturalismo

- Still Not Easy Being British by Tariq Modood
- Multicultural Citizenship by Will Kymlicka
- Rethinking Multiculturalism by Bhikhu Parekh
- The Home We Build Together by Jonathan Sacks
- Multiculturalism Without Culture by Anne Phillips

Unità di apprendimento 3.3. Coscienza critica e riflessività critica

1. Introduzione

Questo modulo riguarda il tema della Coscienza Critica e della Riflessività; verranno esplorati diversi concetti di Coscienza e Pensiero Critico/Riflessività attraverso contenuti teorici e utilizzando attività didattiche relative ai seguenti argomenti:

Argomento A. Coscienza critica e riflessività

Argomento B. Pensiero critico e dilemmi

Argomento C. Debriefing - Importanza del Debriefing per promuovere la coscienza critica e la riflessività

Il modulo prevede 20 ore e consiste in 3 fasi di apprendimento: apprendimento teorico (autoapprendimento), apprendimento misto teorico e pratico (apprendimento guidato) e apprendimento esperienziale.

Ogni argomento prevede attività rilevanti che saranno valutate applicando la valutazione formativa (dibattiti e relazioni, feedback sulle attività di apprendimento guidate) e la valutazione sommativa (test).

È molto importante sottolineare che la coscienza e il pensiero critico sono decisamente diversi dalla critica ovvero esprimere giudizi sui fatti, ma piuttosto sono la capacità di valutare diverse situazioni in modo logico e consapevole. Questo è fondamentale nella vita di ogni persona e per l'esercizio della cittadinanza. Dopo tutto, è attraverso la riflessione critica sul mondo che ci circonda che siamo in grado di analizzare i problemi e proporre miglioramenti e, quindi, di contribuire sempre più allo sviluppo della società. Pertanto, questa è una competenza essenziale delle persone in grado di interagire con la realtà e potenzialmente trasformarla.

Si intende quindi incoraggiare il pensiero critico, basato sulla capacità di percepire l'altro e i problemi generati nella società, anche nella prospettiva di aiutare gli adulti migranti a riflettere sulla loro realtà e a diventare cittadini attivi.

La crescente complessità delle questioni relative all'educazione nella società moderna rivela la necessità di un cambiamento nei programmi di formazione che si concentrano ancora sulla razionalità strumentale invece che su prospettive che incoraggiano la capacità dell'educatore di riflettere a livello critico. Quindi, per l'esercizio della sua professione, gli è richiesta una formazione che copra il dominio del saper insegnare con riflessività e pensiero critico, oltre alla conoscenza dei contenuti scolastici. Il tema della riflessività è diventato oggetto di studio negli ultimi decenni in diversi Paesi.

2. Tabella sinottica

Modulo n.º 3.3	
Nome del modulo	Coscienza critica e riflessività
Obiettivi del modulo	<ul style="list-style-type: none"> - arrivare a sviluppare la conoscenza e la comprensione del concetto di coscienza critica - conoscere il concetto di riflessività - essere in grado di sviluppare il pensiero critico per mettere in discussione realtà diverse - essere in grado di distinguere i due concetti - essere in grado di riconoscere l'importanza della coscienza critica e della riflessività - il rapporto tra ragionamento logico e coscienza critica <p>promuovere la <i>giustizia sociale</i> sviluppando la coscienza e il pensiero critico</p>
Prerequisiti per il modulo	<ul style="list-style-type: none"> - disponibilità all'apprendimento <p>disponibilità a sperimentare l'insegnamento in un ambiente multiculturale</p>
Durata	<p>20 ore:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 6h Ore di autoapprendimento - 6h Ore di apprendimento guidato <p>8h Ore di apprendimento esperienziale</p>

<p>Contenuto del modulo</p>	<p>Il modulo è composto da 5 sezioni.</p> <p>1. Teorico (autoapprendimento)</p> <p>In questa sezione, gli studenti svilupperanno la conoscenza e la comprensione dei concetti di coscienza critica e riflessività. Questa parte prevede la lettura di testi teorici di base e la visione di video. Alcuni argomenti promuovono l'autoriflessività critica e la riflessione individuale. L'obiettivo è quello di promuovere un pensiero e un approccio critico nella relazione con migranti adulti.</p> <p>I contenuti teorici per l'autoapprendimento riguardano i seguenti argomenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Definizione di coscienza critica e riflessività; o Il pensiero critico e i dilemmi; o Lo sviluppo del ragionamento logico; o La tecnica del Debriefing. <p>2. Apprendimento misto teorico e pratico (apprendimento guidato)</p> <p>In questa parte, gli apprendenti comprenderanno e approfondiranno i concetti di base della coscienza Critica e della Riflessività per lavorare con adulti migranti.</p> <p>Attraverso le risposte a questionari relativi ai concetti studiati, verrà analizzata la rilevanza per il lavoro con migranti adulti con basse qualifiche, facendo uso di una sessione di brainstorming per esplorare e condividere diverse prospettive di conoscenza e la loro comprensione, in particolare attraverso l'analisi, la riflessione e la valutazione di gruppo di diversi problemi presentati e/o legati a culture diverse (affrontati sul posto/in loco, tenendo conto della cultura individuale), nonché su come condurre un buona attività di debriefing.</p> <p>Questa parte prevede la discussione in gruppo sui risultati dell'attività di autoapprendimento, la preparazione delle attività di apprendimento esperienziale e la creazione di giochi di ruolo o scenari diversi sul tema della <i>giustizia sociale</i>. Con queste attività il formatore deve riassumere l'argomento e fare una valutazione formativa.</p> <p>L'apprendimento misto teorico e pratico sviluppa i seguenti argomenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Concetti, teorie e approfondimento delle dimensioni chiave; -Dilemmi morali (legati a culture diverse); -Come condurre un buon debriefing; - Attività di apprendimento guidato. <p>3. Apprendimento esperienziale</p> <p>In questa parte i partecipanti applicheranno le conoscenze acquisite realizzando sei attività non formali.</p> <p>4. Valutazione formativa</p>
------------------------------------	---

	<ul style="list-style-type: none"> o Feedback e discussione sulle attività di apprendimento guidate o Feedback e dibattito sulle relazioni dell'apprendimento esperienziale o Feedback sulle attività create o Strumenti: Attività basate sui temi proposti utilizzando il metodo dell'apprendimento informale. <p style="text-align: center;">- Valutazione sommativa</p> <ul style="list-style-type: none"> o test
<p>Risultati dell'apprendimento</p>	<p>Al termine di questo modulo, il discente sarà in grado di:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Spiegare e analizzare i diversi concetti di coscienza e pensiero critico/riflessività; 2. Selezionare e applicare strumenti per promuovere la coscienza e il pensiero critico/riflessivo durante la pratica di orientamento; 3. Sviluppare una coscienza critica e riflessiva per promuovere prospettive differenziate e orientate alla soluzione dei diversi problemi della vita; 4. Discutere e riflettere su come la <i>giustizia sociale</i> possa essere promossa all'interno dell'organizzazione e della comunità utilizzando una coscienza critica e riflessività/pensiero critico; 5. Promuovere strategie da applicare ai migranti con basse qualifiche e in un ambiente multiculturale.

<p>Contenuti didattici</p> <p>□ Attività di apprendimento formazione</p>	<p>1. Argomento A. Coscienza critica e riflessività Obiettivo dell'argomento: Esplorare e analizzare i principi generali della coscienza critica e della riflessività.</p> <p>2. Argomento B. Pensiero critico e dilemmi Obiettivo dell'argomento: esplorare e analizzare i principi generali del pensiero critico e dei dilemmi.</p> <p>3. Argomento C. Debriefing - Importanza del Debriefing per promuovere la coscienza critica e la riflessività Obiettivo dell'argomento: conoscere e applicare la tecnica del debriefing con migranti con basse qualifiche per promuovere il pensiero critico .</p> <p>Argomento A. Coscienza critica e riflessività critica Attività di autoapprendimento</p> <p>Attività A.4.1 "Troppo in fretta per giudicare" Durata: 1h Obiettivi: Promuovere la coscienza critica e la riflessività critica.</p> <p>Attività di apprendimento guidato</p> <p>Attività A.1 "Storytelling" - (Ispirato al Método Original Checo, CLARO'ED! Combattere la discriminazione invisibile, 2021) Durata: 1h 30min. Obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Prendere coscienza degli stereotipi e pregiudizi. ● Comprendere attraverso la riflessività e coscienza critica come gli stereotipi e i pregiudizi influenzino le nostre interazioni quotidiane. ● Far sì che i partecipanti usino la loro creatività e il loro pensiero critico. ● Evidenziare diversi modi e prospettive per raggiungere gli obiettivi nella vita con coscienza e riflessività. <p>Attività A.2. "Migliorate le vostre capacità di pensiero critico" Durata: 30 minuti Obiettivi: Creare legami tra i partecipanti Far sì che i partecipanti usino la loro creatività e il loro pensiero critico Evidenziare modi diversi di svolgere lo stesso compito.</p> <p>Apprendimento esperienziale</p> <p>Attività A.1. "Brainstorming" Durata: 1h 30min Obiettivi: Esplorare e analizzare il concetto di coscienza critica e riflessività.</p>
---	---

Attività A.2. *"La mano della riflessività!"*.

Durata: 1h 30min

Obiettivi: Lavorare sulla riflessione e sulla coscienza critica nei confronti delle aspettative dei migranti nel paese ospitante.

Attività A.3. *"La cipolla della diversità"*

Durata: 1h 30min

Obiettivi:

- Comprendere le relazioni tra i diversi attori e i sistemi di cui fanno parte.
- Riflettere sulle diverse prospettive.

Argomento B. Pensiero critico e dilemmi

Attività di autoapprendimento

Attività B.4.1 *"Ascoltami"*

Durata: 1h

Obiettivi: Promuovere il pensiero critico; rispettare le differenze come forma di inclusione sociale.

Attività di apprendimento guidato

Attività B.1. *"Pensare fuori dagli schemi"*

Durata: 2 ore

Obiettivi: promuovere la riflessività e il pensiero critico; sviluppare capacità di risoluzione dei problemi con consapevolezza di sé; incoraggiare la partecipazione; lavorare in gruppo; essere in grado di rispettare le opinioni altrui; verificare le proprie conoscenze sui tipi di dilemmi.

Apprendimento esperienziale

Attività B.1. *"Unisci i puntini"* - (Ispirato al *Método Original Português, CLARO'ED! Combater a Discriminação Invisível, 2021*) **Durata:** 2 ore **Obiettivi:**

- Promuovere l'inclusione e la responsabilità sociale utilizzando il pensiero critico.
- Comprendere la sfida e la forza di una società multiculturale per affrontare diversi tipi di dilemmi e trovare soluzioni innovative.
- Rispettare le prospettive multiculturali e utilizzarle per promuovere il pensiero critico al fine di evolvere e migliorare le competenze e le conoscenze.

Argomento C. Debriefing - Importanza del Debriefing per promuovere la coscienza critica e la riflessività

Attività di autoapprendimento

Attività C.4.1 "Suggerimento per il debriefing"

Durata: 2 ore

Obiettivi: Promuovere la coscienza critica e la riflessività; stimolare il pensiero critico; creare soluzioni a diversi tipi di dilemmi con la riflessività, descrivendo alcuni passaggi per il debriefing della situazione.

Attività di apprendimento guidato

Attività C.1

"Masks Off" - (Ispirato al Método Original Grego, CLARO'ED! Combater a Discriminação Invisível, 2021) **Durata:** 2 ore **Obiettivi:**

- Promuovere l'autoconsapevolezza e la coscienza critica in relazione ai propri pregiudizi nei confronti di persone con disabilità, diverse etnie ecc
- Promuovere una migliore comprensione della discriminazione invisibile e delle micro-aggressioni.
- Comprendere che le situazioni sono il risultato di interazioni tra diverse prospettive.
- Sviluppare buone capacità di debriefing con coscienza critica e riflessività.

Apprendimento esperienziale

Attività C.1. "Posso entrare?" (Tratto da FAROL - Manual de Educação para os Direitos Humanos com Jovens, 2001) **Durata:** 1h **Obiettivi:**

- Sviluppare la conoscenza e la comprensione della condizione dei migranti e/o dei rifugiati e dei loro diritti.
- Esercitare la capacità di presentare argomenti e formulare giudizi.
- Promuovere la solidarietà.
- Sviluppare le capacità di debriefing per promuovere la coscienza critica e la riflessività.

Attività C.2. "La barriera linguistica" (tratto da FAROL - Manual de Educação para os Direitos Humanos com Jovens, 2001) **Durata:** 30 minuti **Obiettivi:**

- Sviluppare le capacità di comunicazione interculturale

	<ul style="list-style-type: none"> ● Favorire l'empatia con i rifugiati e i richiedenti asilo ● Promuovere la coscienza critica e la riflessività nei confronti della realtà dei rifugiati.
Bibliografia	<p>Adam, BD. (1978). The survival of domination: Inferiorization and everyday life. New York: Elsevier.</p> <p>Alexander, M. (2010). The new Jim Crow: Mass incarceration in the age of colorblindness. New York: The New Press.</p> <p>Campbell, C., & MacPhail, C. (2002). Peer education, gender and the development of critical consciousness: Participatory HIV prevention by South African youth. <i>Social Science & Medicine</i>, 55(2), 331-345.</p> <p>Chronister, KM., & McWhirter, EH. (2006) An experimental examination of two career interventions for battered women. <i>Journal of Counseling Psychology</i>, 53(2), 151-164.</p> <p>David, E. (2009) Internalized oppression, psychopathology, and cognitive-behavioral therapy among historically oppressed groups. <i>Journal of Psychological Practice</i>, 15, 71-103.</p> <p>Dewey, J. (1938/1997) <i>Experience and Education</i>. Touchstone, New York.</p> <p>Elder, L., & Paul, R. (1996). At website www.criticalthinking.org</p> <p>FAROL – Manual de Educação para os Direitos Humanos com Jovens (2001). Humana Global.</p> <p>Freire, P. (2000). <i>Pedagogy of the oppressed</i>. New York, NY: The Continuum Publishing Company, 164.</p> <p>Freire, P. (2005). The banking concept of education. In D. Bartholomae, & A. Petrosky., ed. <i>Ways of reading</i>. New York: St. Martins Press; 7th ed. 255-267.</p>

- Mullaly, R. (2002). *Challenging oppression: A critical social work approach*. Don Mills, Ontario: Oxford University Press, 232.
- Mayville, ML. (2011). Debriefing: The Essential Step in Simulation. *Newborn and Infant Nursing Reviews*, 11(1), 35-39.
- Nagel, T. (2001). *A última palavra*. (1). Editora Unesp
- Orr, M., & Rogers, J. (2011) eds. *Public engagement for public education”: Joining forces to revitalize democracy and equalize schools*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Paul, R., & Elder, L. (2002). *Critical thinking: Tools for taking charge of your learning and your life*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Perkins, DD., & Zimmerman, MA. (1995). Empowerment theory, research, and application. *Am J Community Psychol*, 23(5), 569-579.
- Rudolph, J., & Simon, R., & Raemer, D., & Eppich, W. Debriefing as formative assessment: closing performance gaps in medical education. *Acad Emerg Med*. 2008;15(11):1010-1016. doi:10.1111/j.1553-2712.2008.00248.x
Vituledge.org/learn-how-to-conduct-a-successful-debriefing/
- Windsor, L., & Benoit, E., & Dunlap, E. (2010). Dimensions of oppression in the lives of impoverished black women who use drugs. *J Black Stud*, 41(1), 21-39.
- Windsor, L., & Dunlap, E., & Golub, A. (2011). Challenging controlling images, oppression, poverty, and other structural constraints: Survival strategies among African-American women in distressed households. *Journal of African American Studies*, 15(3), 290-306.
- Zimmerman, MA. (2000). Empowerment theory: Psychological, organizational, and community levels of analysis. In J. Rappaport & E. Seidman, *Handbook of community*, 43-63.

Link:

http://acervo.paulofreire.org:8080/jspui/bitstream/7891/3070/1/FPF_PTPF_12_069.PDF

3. Materiale didattico e formativo

3(A) Autoapprendimento Argomento A. Coscienza critica e riflessività

A.1) Obiettivo dell'argomento: Esplorare e analizzare i principi generali della coscienza critica e della riflessività critica.



A.2) Strumento di autovalutazione (valutazione quantitativa e auto-riflessione - valutazione qualitativa)

Da utilizzare prima e dopo l'autoapprendimento

1. Rispondere alle domande (1 punto per ogni risposta corretta)

a) Spiegate cosa conoscete riguardo la coscienza critica.

b) Spiegate in breve il costrutto e lo sviluppo della coscienza critica e della riflessività.

c) Secondo il pedagogista Ira Shor, la pedagogia critica è definita come: *"Abitudini di pensare, leggere, scrivere e parlare che vanno oltre il significato superficiale, le prime impressioni, i miti prevalenti, i pronunciamenti ufficiali, i luoghi comuni tradizionali, la saggezza ricevuta e le semplici opinioni, per comprendere il significato più profondo, le cause radicali, il contesto sociale, l'ideologia e le conseguenze personali di qualsiasi azione, evento, oggetto, processo, organizzazione, esperienza, testo, argomento, politica, media o discorso"*.

Questa affermazione è vera o falsa?

A) Vero

B) Falso

d) Identificare le specifiche di un processo di apprendimento.

A) Spettatore, osservatore, testimone, difensore, attivista e solidale

B) Spettatore, osservatore, testimone, difensore e simpatia

C) Testimone, difensore, attivista, solidale e tranquillo

- e) **Partendo dal presupposto che tutte le pratiche educative/formative sono intrinsecamente etiche o morali, distinguere tre tipi di situazioni.**
- A) Reazioni morali personali, norme di comportamento corretto e riflessione etica.
 - B) Riflessione personale, reazioni etico-morali e norme di comportamento corretto.
 - C) Reazioni etiche personali, norme per le reazioni morali e riflessione morale.
- f) **Dal punto di vista di John Dewey, la morale è innata o fissa?** A) Dal punto di vista di John Dewey, la morale è fissa.
- B) Dal punto di vista di John Dewey, la morale è innata.
 - C) Dal punto di vista di John Dewey, la morale non è né innata né fissa.
- g) **La teoria della coscienza critica si concentra su cosa?**
- A) La teoria della coscienza critica si concentra sul ruolo dell'oppressione e del privilegio nel creare e alimentare disfunzioni sociali e individuali.
 - B) La teoria della coscienza critica si concentra sul ruolo della libertà e dello svantaggio nel creare e alimentare disfunzioni sociali e individuali.
- h) ***La coscienza critica si riferisce al processo con cui gli individui applicano le capacità di pensiero critico per esaminare le loro situazioni attuali, sviluppare una comprensione più profonda della loro realtà concreta e ideare, attuare e valutare soluzioni ai loro problemi.***
- Vero o falso?**
- A) Vero
 - B) Falso
- i) **Lo sviluppo della coscienza critica non avviene attraverso il dialogo di gruppo, l'azione partecipativa e l'empowerment. Vero o falso?**
- A) Vero
 - B) Falso
- j) **Che cos'è il pensiero critico?**
- A) Il pensiero critico è l'atto di analizzare i fatti per comprendere a fondo un problema o un argomento.
 - B) Il pensiero critico è l'atto di analizzare le ipotesi per risolvere un problema o un argomento in modo approfondito.
- k) **Quante fasi di sviluppo del pensiero critico esistono?**
- A) Sei
 - B) Uno
 - C) Quattro
 - D) Dieci

Cosa si richiede di solito agli apprendenti quando i loro formatori diventano fautori di un pensiero e di un apprendimento di qualità?

- A) Non dichiarare e spiegare obiettivi e scopi e non raccogliere e organizzare informazioni e dati.
- B) Chiarire le domande a cui devono rispondere e i problemi da risolvere; esaminare le cose da più di un punto di vista; affrontare la complessità dei problemi e delle questioni e distinguere le questioni significative da quelle insignificanti.
- C) Non considerare le implicazioni e le conseguenze e non esprimersi in modo preciso ed esatto, inoltre non considerare il punto di vista degli altri.

m) Da cosa sono guidati i nostri giudizi morali?

- A) I nostri giudizi morali non sono guidati dai fatti del mondo, ma dalla forza della coerenza logica.
- B) I nostri giudizi morali sono guidati dai fatti del mondo, non dalla forza della coerenza logica.
- C) I nostri giudizi morali sono guidati dai fatti del mondo e dalla forza della coerenza logica.

n) Quando le regole sono morali?

- A) Le regole sono morali quando sono formulate da un punto di vista personale.
- B) Le regole sono morali quando sono formulate da un punto di vista imparziale.

o) Ilhein, il samurai del film "Dopo la pioggia" di Akira Kurosawa, ha agito in modo immorale? A) No.

B) Sì.

p) Quando scompare il disaccordo morale?

- A) Il disaccordo morale scompare quando non riusciamo a prendere le distanze dalla soggettività e dalla cultura.
- B) Il disaccordo morale scompare quando riusciamo a prendere le distanze dalla soggettività e dalla cultura.

q) Che cos'è un dilemma?

- A) Un dilemma è una situazione che sfida una soluzione accettabile.
- B) Un dilemma non è una situazione che sfida una soluzione accettabile.

r) Che cos'è un dilemma classico?

- A) Un dilemma classico è una scelta tra due o più alternative, in cui i risultati sono ugualmente indesiderabili o ugualmente favorevoli.

- B)** Il dilemma classico non comporta tipicamente una crisi morale o etica, ma la vita della persona o del personaggio può cambiare a causa della sua decisione. **C)** Entrambe le opzioni sono corrette.
- s)** *Un dilemma etico si presenta quando una persona è costretta a decidere tra due opzioni moralmente valide, ma che possono essere in conflitto con le norme stabilite da un'azienda, da un'agenzia governativa o dalla legge. È vero o falso?* **A)** Vero
B) Falso
- t)** *Un dilemma etico si differenzia da un dilemma morale perché non implica il seguire le regole piuttosto che la propria coscienza, anche se la coscienza può certamente spingere un individuo a considerare di infrangere le regole. È vero o falso?* **A)** Vero
B) Falso
- u)** *Che cos'è un dilemma morale?*
A) Un dilemma morale è una situazione in cui una persona è combattuta tra il bene e il male e riguarda i principi e i valori di una persona.
B) Un dilemma morale è una situazione in cui una persona è combattuta tra il bene e il male, ma non riguarda i principi e i valori di una persona.
- v)** *Che cos'è un debriefing?*
A) Il debriefing è un'attività che consente ai partecipanti di valutare e analizzare quello che è stato fatto, quali sono gli obiettivi raggiunti, cosa non ha funzionato e cosa si sarebbe potuto fare per migliorare la situazione
B) Il debriefing non è un'esperienza che consente ai partecipanti valutare le attività svolte
C) Il debriefing è una situazione che lega attività pratiche e teorie.
- w)** *Il processo di debriefing può essere suddiviso in tre aree principali: fatti oggettivi - la verità, effetti - interpretazione personale soggettiva, trasferimento dell'apprendimento - comprensione condivisa. È vero o falso?*
A) Vero
B) Falso

Scala di valutazione:

0 - 5 punti - Nessuna conoscenza

5 - 10 punti - Conoscenza minima

10 - 15 punti - Conoscenze di base

15 - 20 punti - Conoscenza adeguata

20 - 28 punti - Conoscenze avanzate

Auto-riflessione



Rispondere alle domande:

1. La vostra valutazione è diversa prima e dopo aver letto il materiale proposto?
2. Se la vostra valutazione è stata diversa, in quali argomenti pensate di essere migliorati? E se no, perché?
3. Secondo te, come pensi di poter migliorare le tue conoscenze e competenze in questo settore?

A.3) Spiegazione delle teorie, definizioni di base, dimensioni generali

A.3.1 Coscienza critica e riflessività

Il pedagogo Ira Shor definisce la pedagogia critica come:

"Abitudine di pensare, leggere, scrivere e parlare che vanno oltre il significato superficiale, le prime impressioni, i miti prevalenti, i pronunciamenti ufficiali, i luoghi comuni tradizionali, la saggezza ricevuta e le semplici opinioni, per comprendere il significato più profondo. Le cause radicali, il contesto sociale, l'ideologia e le conseguenze personali di qualsiasi azione, evento, oggetto, processo, organizzazione, esperienza, testo, argomento, politica, media o discorso".

SHOR, Ira (1992). Empowering Education - Critical Teaching for Social Change, The University of Chicago press, p. 129.



La specificità dei problemi di giustizia sociale sfida le pratiche educative tradizionali. Inoltre, le controversie sociali e politiche sorgono spesso a causa della mancanza di accordo sulle norme e sui valori coinvolti e sull'accettabilità delle soluzioni proposte. Pertanto, i problemi legati alla giustizia sociale sono sempre più spesso considerati come non aventi soluzioni facili e lineari. In questo contesto, sembra fondamentale avere approcci complessi e pluralistici attraverso i quali i migranti adulti possano discutere e riflettere su idee e modi diversi di affrontare i problemi legati alla questione della giustizia sociale.

La portata dei problemi di giustizia sociale non può essere compatibile con soluzioni relativistiche. Sebbene non esistano risposte giuste, la gravità e l'urgenza di questi problemi non possono essere trascurate e i formatori/insegnanti devono trovare e mettere in atto modalità appropriate per affrontare conoscenze, incertezze, valori e norme, dilemmi etici, controversie politiche, ecc.

In questo modo, diventerà chiaro che le sfide della giustizia sociale non sono solo cognitive, ma anche etiche e politiche, e coinvolgono valori condivisi.

L'obiettivo del *Progetto SoJust* è quello di sostenere e ispirare formatori/educatori a promuovere uno sviluppo morale inclusivo dei migranti che prevenga o ponga rimedio a comportamenti incompatibili con la giustizia sociale. Gli atteggiamenti, le preoccupazioni e le azioni sono una condizione necessaria per la giustizia sociale, ma non sono sufficienti. In qualsiasi progetto legato al tema della giustizia sociale, l'apprendimento basato sull'osservazione, la riflessione e la discussione di casi concreti o ipotetici sarà sempre in gioco. I casi concreti o ipotetici saranno la base per



promuovere l'apprendimento per l'inclusione: ci si aspetta che i migranti passino da semplici "spettatori" ad "attivisti" e membri che intervengono per porre rimedio a situazioni di ingiustizia sociale. Le fasi del processo di apprendimento possono essere identificate e classificate rispetto ai loro ruoli in relazione alle questioni di giustizia sociale. Queste fasi sono descritte di seguito:

Spettatore: prima fase in cui si passa dall'ignoranza a una sorta di conoscenza di un determinato problema etico o politico. Si chiama fase dello spettatore e corrisponde al momento in cui si osserva direttamente o indirettamente un problema reale o ipotetico, senza attribuirgli un significato morale, senza attribuirgli un senso o riconoscergli un interesse personale.

Osservatore: si verifica quando l'individuo che è testimone di un problema etico o politico, si risveglia rispetto a quel problema per diverse possibili ragioni, iniziando a prestare attenzione, a cercare informazioni in modo intenzionale, cercando cause, norme e conseguenze etiche o politiche. Gli spettatori sono ora osservatori intenzionali.

Testimone: se il processo continua, gli osservatori sviluppano preoccupazioni sulla questione etica o politica che portano alla decisione di agire per sensibilizzare gli altri. In questa fase, le persone parlano di comportamenti incompatibili con una vita autenticamente morale, lo spettatore diventa un testimone consapevole.

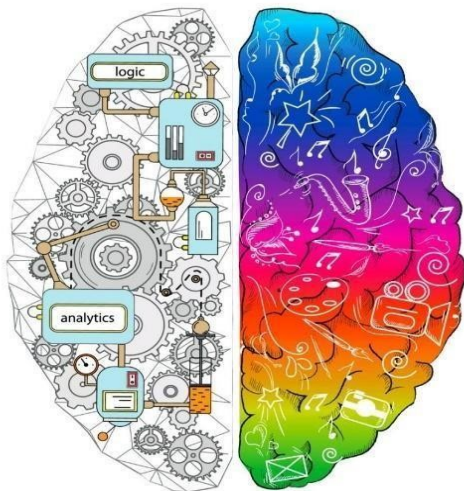
Difensore: man mano che la preoccupazione cresce, lo spettatore si sente sempre più spinto a parlare pubblicamente e apertamente contro i comportamenti incompatibili con la morale, denunciando, ma soprattutto difendendo i comportamenti etici, unendosi a gruppi che difendono queste cause, scrivendo lettere ai direttori dei giornali, parlando nelle scuole, nelle università, ecc. Queste persone sono ora sostenitrici di una causa giusta.

Attivista: quando il *difensore* intraprende azioni dirette per porre rimedio a un determinato problema etico o politico, come cercare di influenzare le politiche governative, o intervenire in situazioni di fatto recandosi nei luoghi in cui si verificano comportamenti palesemente incompatibili con una vita autenticamente morale, per impedire l'azione dei colpevoli o aiutare le vittime, assumendosi così il peso della responsabilità per le azioni individuali e il rischio personale. Senza questa disponibilità, difficilmente si potranno modificare le situazioni palesemente ingiuste.

Solidarietà/vittima/martire: l'attivismo si presenta nella stragrande maggioranza dei casi all'interno del proprio gruppo, ma alcuni attivisti si uniscono per solidarietà a gruppi autoctoni, cercando di aiutare e diventando un membro del gruppo che subisce direttamente le conseguenze di comportamenti ingiusti.

Finiscono per correre gli stessi rischi delle vittime, al punto che alcuni perdono la vita e diventano martiri nella lotta per una causa.

In qualche modo, questo processo di “sviluppo e crescita morale”, che implica l'espansione della “lotta”, si basa su principi etici universali.



https://theweekenduniversity.com/lecture_day/aday-on-consciousness/

In questo progetto si presuppone anche che tutte le pratiche educative/formative siano intrinsecamente etiche o morali, il che rende possibile distinguere tre tipi di situazioni: reazioni morali personali, norme di comportamento corretto e riflessione etica.

Le reazioni morali sono reazioni spontanee, non premeditate e non intenzionali a un'esperienza personale su cosa fare o non fare in una determinata situazione. Le norme di comportamento corretto sono convenzioni sociali relative a modelli di azione corretti in determinati tipi di attività sociali. La riflessione etica è una riflessione razionale e sistematica sulle ragioni che giustificano le azioni morali. Gli insegnanti/formatori devono essere preparati a guidare criticamente la riflessione etica nei migranti, in modo da promuovere la loro crescita morale, in relazione alle questioni di giustizia sociale, in un modo consapevole e responsabile.

Dal punto di vista di John Dewey, la morale non è né innata né fissa, ma qualcosa che impariamo in un processo continuo. Impariamo dall'esperienza di situazioni morali che ci costringono a riflettere su alcune "verità" che diamo per scontate. L'ideale democratico è in questo processo un ideale morale, poiché la democrazia è un modo di vivere in cui persone con esperienze diverse creano nuove possibilità di influenzarsi a vicenda. I principi su cui si basa questa prospettiva di insegnamento/formazione sono: partire dall'esperienza morale dei migranti, attraverso casi concreti; introdurre teorie etiche e un linguaggio etico condiviso.

Coscienza critica: altre prospettive

La teoria della coscienza critica si concentra sul ruolo dell'oppressione e del privilegio nel creare e sostenere disfunzioni sociali e individuali. Le disfunzioni sociali possono includere livelli sproporzionati di disoccupazione, malattie, criminalità, mancanza di abitazioni, emarginazione, mancanza di accesso ai servizi in una comunità. Le disfunzioni individuali includono disturbi dall'eccessivo uso di sostanze stupefacenti, comportamenti a rischio di HIV/HCV e comportamenti criminali.

In una prospettiva di coscienza critica, la disfunzione è percepita come una conseguenza diretta della disuguaglianza strutturale e interiorizzata.

Freire (2000:164) ha sviluppato la teoria della coscienza critica in risposta ai tassi di analfabetismo della popolazione brasiliana impoverita. L'ignoranza non è solo una mancanza di conoscenza, ma anche una mancanza di capacità di pensiero critico. La conoscenza ha uno scopo all'interno di una società. Spesso, questo scopo è quello di sostenere modi di pensare convenzionali, spesso oppressivi. Uno degli scopi della scuola tradizionale è quello di "formare" rispetto la corrente tradizionale. L'acquisizione di conoscenze senza capacità di pensiero critico può indottrinare una persona in una cultura oppressiva. Oltre all'acquisizione di conoscenze, le capacità di pensiero critico è necessario per resistere e opporsi all'oppressione (Freire).

A.3.2 Coscienza critica: Il costruito



La coscienza critica si riferisce al processo con cui gli individui applicano le capacità di pensiero critico per esaminare le situazioni, sviluppare una comprensione più profonda della realtà concreta e ideare, attuare e valutare soluzioni ai loro problemi. In Community Wise, la coscienza critica è un ingrediente chiave per un cambiamento positivo del comportamento. Ha due componenti: il pensiero anti-oppressivo e l'azione anti-oppressiva. Il pensiero anti-oppressivo significa sviluppare una comprensione più profonda dell'oppressione strutturale e interiorizzata. Azione anti-oppressiva significa sforzi collaborativi per superare e smantellare l'oppressione strutturale e interiorizzata. È necessario sviluppare una consapevolezza critica dei sistemi di privilegio e oppressione, perché senza questa consapevolezza non si può agire. Il pensiero critico e il pensiero anti-oppressivo della coscienza critica lavorano insieme, perché l'oppressione implica il controllo delle informazioni e richiede un pensiero acritico. Senza la capacità di pensare in modo critico, una persona non può sviluppare un pensiero anti-oppressivo.



L'altro ingrediente chiave della coscienza critica è l'azione anti-oppressiva. L'azione anti-oppressiva si svolge a livello individuale e comunitario. L'individuo può sfruttare le risorse e collaborare con gli altri per ridurre al minimo l'oppressione nella comunità attraverso lo sviluppo personale e l'organizzazione comunitaria (ad esempio, facendo volontariato presso un'organizzazione comunitaria, aiutando a diffondere informazioni, impegnandosi nel processo

<https://www.nytimes.com/2016/07/05/science/what-is->

politico). Affinché si verifichi un'azione anti-oppressiva, l'intera comunità deve essere in grado di pensare in modo critico e di sviluppare una identità comunitaria. Per identità comunitaria si intende la capacità della comunità di attingere efficacemente ai punti di forza e alle risorse esistenti per affrontare i problemi della comunità. I punti di forza e le risorse includono la partecipazione dei membri della comunità all'azione comunitaria, l'empowerment, la leadership, le competenze, le risorse, la comprensione della storia della comunità, il potere della comunità e la riflessione critica.

A.3.3 Sviluppo della coscienza critica



Lo sviluppo della coscienza critica avviene attraverso il dialogo di gruppo, l'azione partecipativa e l'empowerment. Quando le persone sviluppano una coscienza critica, si riuniscono per sviluppare e applicare le capacità di pensiero critico alle discussioni sulle loro comunità, sul modo in cui le condizioni della comunità hanno un impatto su di loro e su come possono partecipare all'azione per migliorare le loro vite e quelle delle loro comunità. Il dialogo va oltre la semplice discussione di opinioni personali. Comporta l'applicazione di capacità di pensiero critico, ascolto attivo e apertura mentale. Attraverso il dialogo, ci si aspetta che le persone imparino a conoscere se stesse, in particolare a capire come pensano e come si limitano attraverso assunti e convinzioni profondamente radicate che riflettono l'oppressione interiorizzata. Durante la presa di coscienza critica, le persone sono incoraggiate a sfidare le forze di oppressione identificate e a incanalare i loro sentimenti di rabbia, tristezza e frustrazione in azioni anti-oppressive.



<https://www.haikudeck.com/developing-a-critical-consciousness->

Come parte del processo di sviluppo della coscienza critica, ci si aspetta che le persone identifichino e si uniscano a organizzazioni che si occupano di questioni di giustizia sociale. Attraverso il coinvolgimento diretto, le persone imparano a lavorare collettivamente per raggiungere un obiettivo comunitario e a costruire legami sociali. Le attività possono comprendere la partecipazione alle riunioni della comunità, l'adesione alle organizzazioni come membri, la creazione di nuove attività che rispondono ai bisogni della comunità, la raccolta di fondi, il volontariato per eventi e lavori orientati alla comunità e la partecipazione alla politica locale. Le persone sono incoraggiate a coinvolgere i loro coetanei nel Change Talk e a sviluppare gruppi di sostegno. Coinvolgendosi in dialoghi di sensibilizzazione, le persone possono formare nuove identità e iniziare a cambiare il mondo che le circonda e la loro capacità di migliorare se stesse e le proprie comunità.

A.4) Attività di apprendimento



Attività A.4.1. "Troppo veloce nel giudicare"

Obiettivi: Promuovere la coscienza critica e la riflessività critica.



Istruzioni:

Dopo aver letto la spiegazione delle teorie e delle definizioni di base guardate il video e scrivete una riflessione critica su come non giudicare prima di conoscere il contesto che coinvolge ogni individuo (sociale, culturale, personale, accademico...).

Pensate a cosa potete fare per migliorare o cambiare e in che modo potete fare la differenza. Se volete, potete disegnare una bozza con i vostri pensieri e condividerli con il gruppo. **Durata: 1h**

Fonte: https://www.youtube.com/watch?v=Fzn_AKN67oI



Feedback:

- Secondo te, questa attività è rilevante per promuovere la coscienza critica e la riflessività?
- Secondo te, come pensi di poter migliorare le tue conoscenze e competenze in questo settore?

3(A) Autoapprendimento Argomento B. Pensiero critico e dilemmi

B.1) Obiettivi dell'argomento:

- esplorare e analizzare i principi generali del pensiero critico e dei dilemmi;
- esplorare, analizzare e riflettere su diversi dilemmi con coscienza critica e riflessiva. **B.2)**

Strumento di autovalutazione



Rispondete alle seguenti domande:

- a. Secondo te, che cos'è il pensiero critico? (5 punti)
- b. Cosa pensate del pensiero critico? (5 punti)
- c. Scegliete alcune fasi del pensiero critico e riflettete su di esse, fornendo esempi concreti. (5 punti)
- d. Secondo te, quali sono i vantaggi di essere un pensatore critico quando si ha a che fare con gruppi multiculturali e minoritari? (5 punti)
- e. Spiegate la differenza tra dilemmi classici, etici e morali. (5 punti)
- f. Applicare diversi esempi di dilemmi che i migranti con basse qualifiche potrebbero sperimentare. (5 punti)
- g. Suggeste e descrivete le soluzioni per affrontare i dilemmi precedenti. (5 punti)

Scala di valutazione:

0 - 5 punti - Nessuna conoscenza

5 - 10 punti - Conoscenza minima

10 - 15 punti - Conoscenze di base

15 - 20 punti - Conoscenza adeguata

20 - 30 punti - Conoscenze avanzate



Domande di feedback:

- Secondo voi, questa attività è rilevante per promuovere il pensiero critico e la consapevolezza?

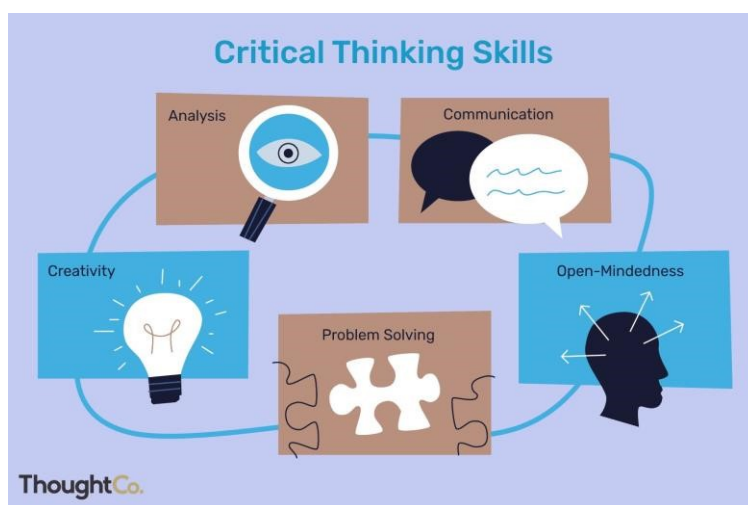
- Secondo te, come pensi di poter migliorare le tue conoscenze e competenze in questo settore?

B.3) Spiegazione delle teorie, definizioni di base, dimensioni generali

B.3.1. Pensiero critico e dilemmi



Il pensiero critico è l'atto di analizzare i fatti per comprendere a fondo un problema o un argomento. Il processo di pensiero critico comprende tipicamente fasi quali la raccolta di informazioni e dati, la formulazione di domande ponderate e l'analisi delle possibili soluzioni. Ad esempio, se lavorate nel settore delle risorse umane e dovete risolvere un conflitto tra due dipendenti, userete il pensiero critico per capire la natura del conflitto e le azioni da intraprendere per risolvere la situazione.



[https://www.thoughtco.com/critical-thinking-](https://www.thoughtco.com/critical-thinking-definition-with-examples-2063745)

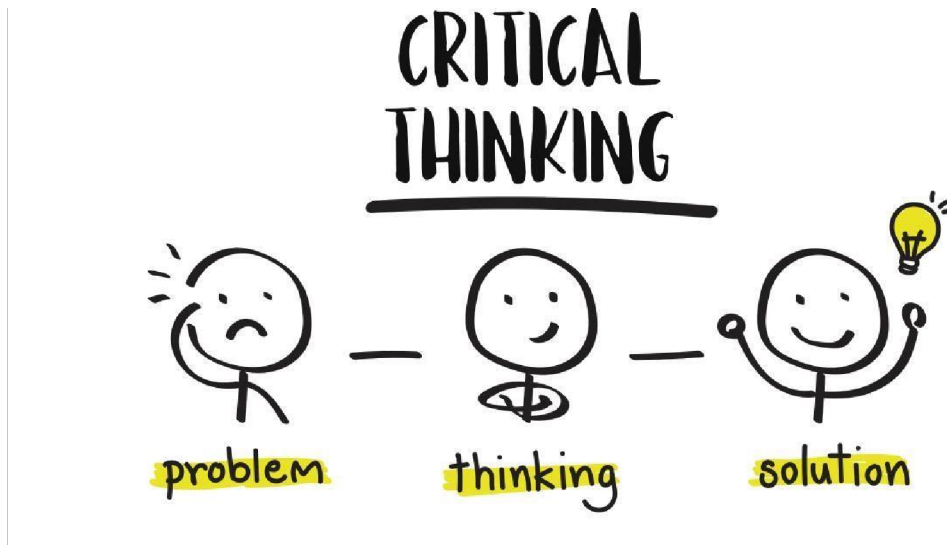
[definition-with-examples-2063745](https://www.thoughtco.com/critical-thinking-definition-with-examples-2063745)

Le capacità di pensiero critico consentono di affrontare le situazioni basandosi considerando i fatti e le informazioni disponibili. In genere, l'uso del pensiero critico sul lavoro comporta l'elaborazione e l'organizzazione di fatti, dati e altre informazioni per definire un problema e sviluppare soluzioni efficaci. È una buona idea riflettere sulle capacità di pensiero critico che già possedete e su quelle che potreste aver bisogno di sviluppare e metterle in evidenza nel vostro CV e durante i colloqui. Inoltre, potreste considerare di fissare degli obiettivi e adottare delle pratiche che vi aiutino a sviluppare le capacità di pensiero critico necessarie per avere successo nel vostro lavoro e nella vostra vita quotidiana.

L'articolo *"Sviluppo del pensiero critico: A Stage Theory"* (2021) fornisce un metodo pratico per i docenti interessati a utilizzare una mappa concettuale per guidare il pensiero degli studenti attraverso le fasi dello sviluppo nel processo di diventare pensatori critici.

Prima di passare alle fasi vere e proprie, è opportuno fare una breve panoramica su ciò che intendiamo per pensiero critico. La nostra definizione operativa è la seguente: Definiamo il pensiero critico come:

la capacità e la predisposizione a migliorare il proprio pensiero sottoponendolo sistematicamente a un'autovalutazione intellettuale.



<https://katiabrunetti3.medium.com/critical-thinking-devemos-questionar-e-buscar-respostas-existenciais-2d2d4410811>

È importante riconoscere che, secondo questa visione, le persone sono pensatori critici, nel senso più completo del termine, solo se mostrano questa capacità e disposizione in tutte, o nella maggior parte, delle dimensioni della loro vita (ad esempio, come genitori, cittadini, lavoratori studenti ecc

Le fasi di sviluppo del pensiero critico

Fase uno: il pensatore non riflessivo

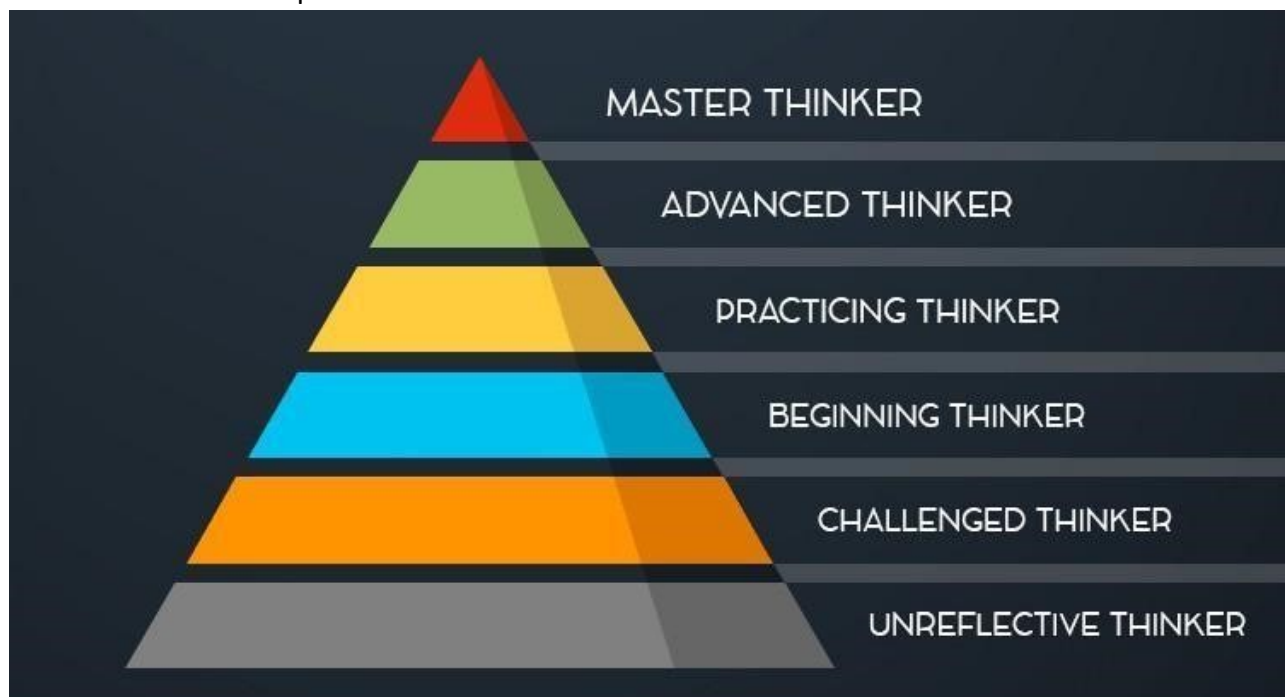
Seconda fase: il pensatore sfidante

Terza fase : Il pensatore principiante

Quarta fase : Il pensatore pratico

Quinta fase : Il pensatore avanzato

Sesta fase : Il maestro pensatore



<https://www.linkedin.com/pulse/critical-thinking-development-stage-theory-brannon-sanford>

Prima fase: il pensatore non riflessivo

1. *Caratteristica distintiva:* I pensatori non riflessivi sono in gran parte inconsapevoli del ruolo determinante che il pensiero svolge nella loro vita e dei problemi che causano nella loro vita. I pensatori non riflessivi non hanno la capacità di valutare esplicitamente il proprio pensiero e quindi di migliorarlo.

Seconda fase: il pensatore sfidante

2. *Caratteristiche distintive:* I pensatori passano allo stadio "sfidante" quando diventano inizialmente consapevoli del ruolo determinante che il pensiero può svolgere nella loro vita.

Terza fase: Il pensatore principiante

3. *Caratteristica distintiva:* Coloro che passano allo stadio di pensatore principiante raccolgono attivamente la sfida di iniziare a prendere il controllo esplicito del proprio pensiero in diverse aree della loro vita. I pensatori in questa fase riconoscono di avere problemi di base nel loro pensiero e fanno i primi tentativi per capire meglio come possono prenderne il controllo e migliorarlo. Sulla base di questa comprensione iniziale, i pensatori principianti iniziano a modificare il loro approccio, ma hanno una visione limitata dei livelli più profondi dei problemi insiti nel loro pensiero. Soprattutto, non hanno un piano sistematico per migliorare il loro approccio, per cui i loro sforzi sono discontinui e in parte inefficaci.

Quarta fase: Il pensatore pratico

4. *Caratteristica distintiva:* I pensatori in questa fase hanno la consapevolezza delle abitudini che devono sviluppare per prendere in mano il proprio pensiero. Non solo riconoscono l'esistenza

di problemi nel loro approccio, ma riconoscono anche la necessità di affrontare questi problemi in modo globale e sistematico. Sulla base della consapevolezza della necessità di esercitarsi regolarmente, analizzano attivamente il loro pensiero in diverse aree. Tuttavia, poiché i pensatori praticanti stanno solo iniziando ad affrontare il miglioramento del loro pensiero in modo sistematico, hanno ancora una visione limitata dei livelli più profondi del pensiero, e quindi dei livelli più profondi dei problemi insiti nel loro modo di pensare e affrontare i problemi.

Quinta fase: Il pensatore avanzato

5. *Caratteristica distintiva:* I pensatori in questa fase hanno ormai consolidato buone abitudini di pensiero che "danno i loro frutti". Sulla base di queste abitudini, i pensatori avanzati non solo analizzano attivamente il loro pensiero in tutte le aree significative della loro vita, ma hanno anche una visione significativa dei problemi. Sebbene i pensatori avanzati hanno un buon grado di competenza, non sono ancora in grado di pensare a un livello costantemente elevato in tutte le aree. I pensatori avanzati hanno una buona padronanza generale e consapevolezza.

Fase 6: Il maestro pensatore

6. *Caratteristica distintiva:* I pensatori esperti non solo hanno sistematicamente preso in mano il proprio pensiero, ma controllano, rivedono e ripensano continuamente le strategie per migliorarlo continuamente. Hanno interiorizzato profondamente le abilità di base del pensiero, cosicché il pensiero critico è, per loro, sia consapevole che altamente intuitivo. Come direbbe Piaget, elevano regolarmente il loro pensiero al livello della realizzazione consapevole. Grazie a un'ampia esperienza e alla pratica dell'autovalutazione, i pensatori esperti non solo analizzano attivamente il loro pensiero in tutte le aree significative della loro vita, ma sviluppano anche continuamente nuove intuizioni sui problemi a livelli di pensiero più profondi.

B.3.2 I vantaggi del pensiero critico



[https://fia.com.br/blog/pensamento-](https://fia.com.br/blog/pensamento-critico/)

[critico/](#)

Un formatore che è anche un buon pensatore critico, dovrà essere in grado nella propria pratica lavorativa di:

- 1) dichiarare e spiegare obiettivi e finalità;
- 2) chiarire le domande a cui devono rispondere e i problemi da risolvere;
- 3) raccogliere e organizzare informazioni e dati;
- 4) valutare esplicitamente il senso e il significato delle informazioni fornite;
- 5) dimostrare di aver compreso i concetti;
- 6) identificare le ipotesi;
- 7) considerare le implicazioni e le conseguenze;
- 8) esaminare le cose da più punti di vista; 9) affermare chiaramente ciò che dicono;
- 10) verificare e controllare l'accuratezza;
- 11) attenersi a domande, questioni o problemi e non divagare;
- 12) Esprimersi in modo preciso ed esatto;
- 13) affrontare la complessità dei problemi e delle questioni;
- 14) considerare il punto di vista degli altri;
- 15) esprimere il proprio pensiero in modo logico;
- 16) distinguere le questioni significative da quelle insignificanti.

Per far progredire i propri studenti è importante riconoscere che il processo di apprendimento e che il progresso di ognuno di noi dipende direttamente dal nostro livello di conoscenza e impegno intellettuale.

In altre parole, se voglio sviluppare la mia capacità di pensiero critico, devo sia "scoprire" il mio pensiero che prenderlo in carico intellettualmente. Per farlo, devo impegnarmi a fondo in questo processo di crescita.



Perché è così importante? Proprio perché la mente umana, lasciata a se stessa, persegue ciò che è facile, ciò che è comodo e ciò che serve ai suoi interessi egoistici. Allo stesso tempo, resiste naturalmente a ciò che è difficile da capire, a ciò che comporta complessità, a ciò che richiede un certo impegno intellettuale

Per questi motivi, è fondamentale che noi insegnanti ed educatori riconsideriamo in nostro modo di il pensare, considerando questa capacità e abilità (il pensiero di qualità) come la massima priorità.

Quando si cerca di portare il pensiero al livello successivo, e poi a quello successivo ancora, tutti ne traggono beneficio e la scuola diventa ciò che deve essere, un luogo dove scoprire il potere dell'apprendimento permanente. Questo dovrebbe essere un obiettivo centrale per tutti i nostri studenti. È nell'interesse di tutti noi accettare la sfida: iniziare, esercitarsi, progredire come pensatori.

B.3.3 I dilemmi



<https://ciat.org/ciatblog-los-dilemas-de-la-digitalizacion/?lang=en>

Ricordate una situazione in cui avete dovuto fare una scelta e ogni opzione era ugualmente negativa? Questo è un buon esempio di ciò che viene definito dilemma: una situazione che sfida una soluzione accettabile. In letteratura, i dilemmi costituiscono il conflitto centrale che molti si trovano ad affrontare.

I tipi più comuni di dilemmi sono quelli classici, etici e morali.

Dilemma classico

Un dilemma classico è una scelta tra due o più alternative, in cui i risultati sono ugualmente indesiderabili o ugualmente favorevoli. Il dilemma non comporta tipicamente una crisi morale o etica, ma la situazione può cambiare in seguito alla decisione presa.

Alcuni esempi di dilemmi classici includono:

- Quale offerta di lavoro accettare
- Trasferirsi in una nuova città o meno
- Gli studenti più giovani possono trovarsi di fronte a diversi dilemmi classici.

Alcuni di questi possono essere:

1. Due migranti adulti con tradizioni specifiche fanno una festa di compleanno nello stesso momento, come mi comporto?
2. Cosa indossare il giorno delle foto, considerando la propria cultura?

I dilemmi classici sono più che semplici scelte, perché di solito spingono la persona a riflettere sugli esiti delle proprie decisioni.

Dilemma etico



<https://www.linkedin.com/pulse/ethical-dilemmas-consulting-industry-company-clients-ijarui-bie>

Un dilemma etico si presenta quando una persona è costretta a decidere tra due opzioni moralmente valide, ma che possono essere in conflitto con le regole stabilite da un'azienda, un'agenzia governativa o la legge.

Un dilemma etico si differenzia da un dilemma morale perché implica il rispetto delle regole piuttosto che della propria coscienza, anche se quest'ultima può certamente spingere un individuo a considerare la possibilità di infrangere le regole.

I dilemmi etici sono particolarmente importanti nei settori della medicina e della giustizia.

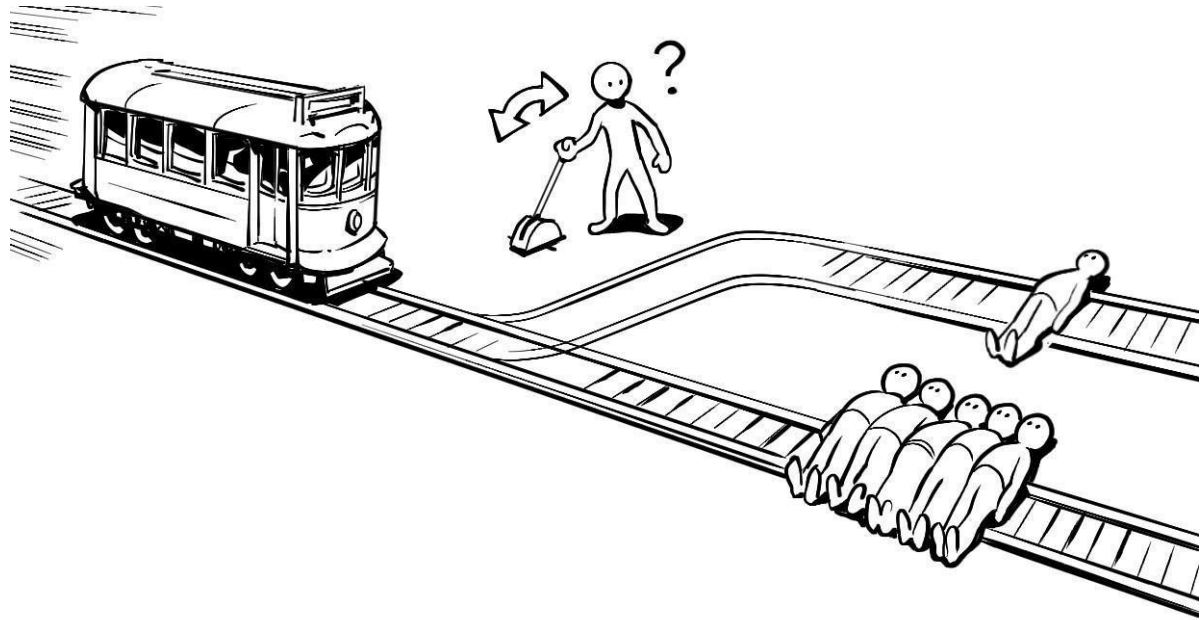
Inoltre, la maggior parte dei dipendenti pubblici deve seguire una formazione in materia di etica per affrontare i dilemmi più comuni in cui possono imbattersi nel proprio lavoro. Anche i recenti progressi della scienza hanno fatto emergere dilemmi etici interessanti e inesplorati. Alcuni esempi di dilemmi etici sono:

- Un assistente amministrativo scopre che il suo capo ricicla denaro sporco e deve decidere se denunciarlo o meno.
- Un medico si rifiuta di somministrare la morfina a un paziente terminale, nonostante il paziente sia in agonia.

- Un impresario del governo scopre che le agenzie di intelligence hanno spiato illegalmente i suoi cittadini, ma è vincolato dal contratto e dalle leggi a mantenere la riservatezza e a non dirlo

Dilemma morale

Un dilemma morale è una situazione in cui una persona è combattuta tra il bene e il male e riguarda il cuore dei suoi principi e valori. La scelta che la persona compie può farla sentire colpevole, sollevata o mettere in discussione i propri valori. Un dilemma morale spesso costringe l'individuo a decidere l'opzione con la quale convivere, ma qualsiasi esito è egualmente spiacevole.



Il dilemma dello switch. (cc) David Navarrot. <http://www.cienciacognitiva.org/?p=1147>

I dilemmi morali sono spesso utilizzati per aiutare le persone a riflettere sulle ragioni delle loro convinzioni e azioni e sono comuni nei corsi di psicologia e filosofia. Alcuni esempi di dilemmi morali sono:

- Il classico "dilemma della scialuppa di salvataggio", in cui c'è posto solo per 10 persone nella scialuppa, ma ci sono 11 passeggeri sulla nave che sta affondando. È necessario decidere chi resterà indietro.
- Un treno con i freni rotti sta sfrecciando verso un bivio. A sinistra c'è una donna che attraversa con i suoi due bambini; a destra c'è un uomo che sta facendo la manutenzione ordinaria sui binari. Il macchinista deve decidere verso quale lato dirigere il treno in corsa.
- Un marito viene a sapere di avere una malattia terminale e decide di chiedere aiuto alla moglie per porre fine al dolore prima che diventi insopportabile.
- Un'amica scopre che il fidanzato della sua migliore amica la tradisce. Deve decidere se dirlo all'amica o no.

B.3.4 Ragionamento logico e moralità

I nostri giudizi morali non sono guidati dai fatti del mondo, ma dalla forza della coerenza logica. L'idea è che qualsiasi essere razionale debba conformarsi ai principi della logica.

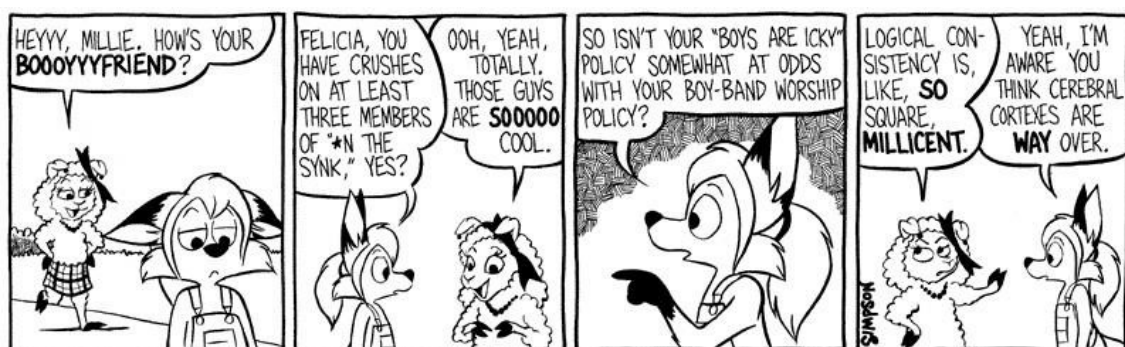
Pertanto, se possiamo dimostrare logicamente che certi principi morali sono giustificati, allora i principi morali saranno oggettivamente validi per tutti gli esseri razionali. Saranno oggettivi nel senso che non rappresentano la prospettiva di questa o quella persona, di questa o quella cultura, ma perché sono veri per qualsiasi essere razionale. Pertanto, i principi morali sono indipendenti dalla mente, nel senso che sono indipendenti da prospettive o interessi particolari.



<http://4.bp.blogspot.com/-xpob5U-pDHk/UW7mx9POQPI/AAAAAAAAAex4/8Vfpkz5PP9Q/s1600/moral+cervello.jpg>

Questo approccio ha molte formulazioni. In questa sede prenderemo in considerazione la formulazione di Thomas Nagel, chiamata realismo normativo, che ci mostra in che misura i problemi etici fondamentali derivano dalla nostra capacità di adottare punti di vista sempre più oggettivi che ci separano dai nostri punti di vista soggettivi.

L'importanza della coerenza logica



"Ozy and Millie"

www.ozyandmillie.org

©2002 D.C. Simpson

<https://ozyandmillie.org/archives/comic/ozy-and-millie-1039>

Sembra vero che se un principio morale concreto si applica a un caso, allora quel principio morale dovrà essere applicabile a tutte le situazioni uguali sotto tutti gli aspetti moralmente rilevanti. Utilizzare la ragione come giustificazione per un'azione concreta, ma poi non considerare la stessa giustificazione in tutte le situazioni simili sotto tutti gli aspetti moralmente rilevanti, sembra incoerente e arbitrario.

Pertanto, considerare gli interessi di tutti sembra essere un requisito morale oggettivo e universale. Si noti che se qualcuno dice che João è una brava persona perché ha donato il sangue, allora, per essere coerenti, si deve dire che Manuel è una brava persona perché anche lui ha donato il sangue. Se entrambi hanno donato il sangue e qualcuno dice che João è una brava persona, ma Manuel no, allora è incoerente. Le regole sono morali quando sono formulate da un punto di vista imparziale, cioè quando viene data uguale considerazione morale agli interessi di tutti, indipendentemente da inclinazioni e/o interessi particolari.

Nagel sostiene che tutti gli esseri umani sono capaci di motivazioni imparziali, che possiamo essere spinti a dare giudizi morali da un punto di vista meramente oggettivo. Naturalmente, questa motivazione è in competizione con altre motivazioni di natura egoistica o personale. Ma la giustificazione di una particolare azione consiste nel considerare le ragioni per cui dovrei agire in modo imparziale, indipendentemente dalle mie motivazioni personali, soppesandole rispetto ad altre motivazioni. Un buon esempio di quanto detto lo troviamo nel film "Dopo la pioggia", di Akira Kurosawa. In questo film vediamo il samurai Ilhei che, commosso dalla miseria delle persone che lo circondano, decide di combattere contro altri pseudo samurai per denaro, cosa vietata dal codice d'onore dei samurai.

Con i soldi guadagnati in questi combattimenti, Ilhei decide di comprare cibo da distribuire ai poveri. Un giorno, i samurai scoprono le intenzioni di Ilhei e lo condannano per aver infranto il codice d'onore.

Tuttavia, da un punto di vista imparziale, Ilhei ha agito in modo moralmente corretto, poiché ha tenuto conto non solo dei propri interessi, ma anche di quelli di tutte le persone coinvolte.

La motivazione era moralmente giusta. Possiamo sempre dire che Ilhei è stato stupido perché si è sacrificato in nome di interessi contrari al suo interesse personale. Tuttavia, nessuno può dire che Ilhei abbia agito in modo immorale. Qualsiasi persona riterrà che abbia agito in modo morale, perché ha agito secondo ragioni non egoistiche.



"Your mother and I are separating because I want what's best for the country and your mother doesn't."

<http://www.danceofreason.com/2014/11/getting-along-with-moral-disagreement.html>

Ma perché esiste il disaccordo morale? Nagel dice che il disaccordo morale si verifica ogni volta che non riusciamo a prendere le distanze dalle nostre inclinazioni e desideri soggettivi. A quel punto, riteniamo impossibile l'oggettività in etica. Quando vediamo le persone agire per ragioni che non sono morali ma per impulsi soggettivi, si crea l'illusione che non ci siano ragioni morali nell'agire.

È questa illusione soggettiva, prodotta dalla proiezione dei nostri desideri e delle nostre inclinazioni sul mondo, che finisce per assumere la forma di ragioni normative. Questa è la base del soggettivismo etico: elevare le preferenze e i pregiudizi personali al rango di valori universali. La conseguenza di questa illusione, dice Nagel, è il *nichilismo* etico.

Nagel sostiene anche che il fatto che ci siano grandi divergenze sulla morale in culture diverse, nel corso del tempo, non è sufficiente per concludere che i valori non hanno una realtà oggettiva.

Il disaccordo morale scompare quando siamo in grado di allontanarci dalla soggettività e dalla cultura. Non si tratta di eliminare la soggettività e la cultura, ma di integrarle. Il compito della teoria etica è quello di sviluppare e confrontare concezioni di vita giusta, che possano essere comprese e considerate da una prospettiva non particolare e, quindi, da molte prospettive, nella misura in cui siamo in grado di astrarre dalla loro particolarità (soggettività).



La domanda da porsi è quindi la seguente: supponendo che ci sia una ragione per agire, la domanda è: *che tipo di ragione è e come si inserisce nel tipo di ragioni che esistono e che non si applicano solo a me o alla mia cultura?*



Secondo Nagel, essere razionali significa essere coerenti. Un buon numero di teorie etiche oggettiviste sostiene che i valori non sono solo una questione di opinione o di cultura. Le azioni sono giuste o sbagliate nella misura in cui sono o non sono giustificabili con metodi di ragionamento validi. È in questo senso che possiamo accettare un universalismo dei diritti umani. Questi saranno i principi morali di base condivisi da tutti gli esseri umani, indipendentemente dalle culture particolari.

E sono questi principi morali di base che ci permettono di difendere razionalmente le azioni lecite quando rispettano il valore intrinseco degli esseri umani o contribuiscono a un bene più grande, allo stesso modo in cui le azioni non sono lecite quando non rispettano il valore intrinseco degli esseri umani o quando vanno a vantaggio di interessi particolari.

L'oggettivismo etico risiede nell'argomentazione morale, cioè nella convinzione che sia possibile presentare ragioni che giustificano in modo coerente un determinato comportamento moralmente

inaccettabile o che un determinato comportamento è moralmente obbligatorio. In questo contesto, anche se c'è disaccordo morale, sembra ragionevole accettare che ci sia un progresso morale.

Esempi: la schiavitù è stata abolita e che le donne hanno ottenuto il diritto di voto.

Se questo rappresenta un progresso morale, allora sembra ragionevole dedurre che esistono standard morali fissi che possiamo considerare nel valutare le nostre azioni.

Se questi standard morali fissi non esistono, allora non abbiamo motivo di pensare che il mondo sia migliore oggi rispetto a 100 anni fa.

In effetti, la migliore spiegazione che abbiamo per credere che ci sia un progresso morale è che ci *sia* effettivamente un progresso morale.



B.4) Attività di apprendimento

Attività B.4.1. "Ascoltami" (1h.)

Obiettivi: Promuovere il pensiero critico; rispettare le differenze come forma di inclusione sociale.



Istruzioni: Dopo aver letto la spiegazione delle teorie e delle definizioni di base e generali disponibili in questo argomento, guardate il video e poi pensate alle situazioni in cui vi siano barriere multiculturali, e cosa si dovrebbe fare per promuovere l'inclusione e la giustizia sociale.

Fonte: <https://www.youtube.com/watch?v=ctbI3RftTNk>



Feedback:

- Secondo voi, questa attività è rilevante per promuovere il pensiero critico e stimolare prospettive diverse per migliorare l'inclusione sociale e la giustizia sociale?
- Secondo te, come pensi di poter migliorare le tue conoscenze e competenze in questo settore?

3(A) Autoapprendimento

Argomento C: Debriefing - Importanza del debriefing per promuovere la coscienza critica e la riflessività

C.1) Obiettivo dell'argomento: conoscere e applicare la tecnica del debriefing con migranti con basse qualifiche per promuovere il pensiero critico e la coscienza critica.

C.2) Strumento di autovalutazione



Rispondere alle domande:

- Secondo te, cosa è necessario per avere un buon debriefing?
- Ritieni che sia importante fare un debriefing per promuovere la coscienza critica e il rispetto degli ambienti multiculturali?

C.3) Spiegazione delle teorie, definizioni di base, dimensioni generali

C.3.1 Debriefing



Il debriefing è una attività che consente ai partecipanti di riflettere sui risultati attesi e quelli appresi attraverso le attività svolte.

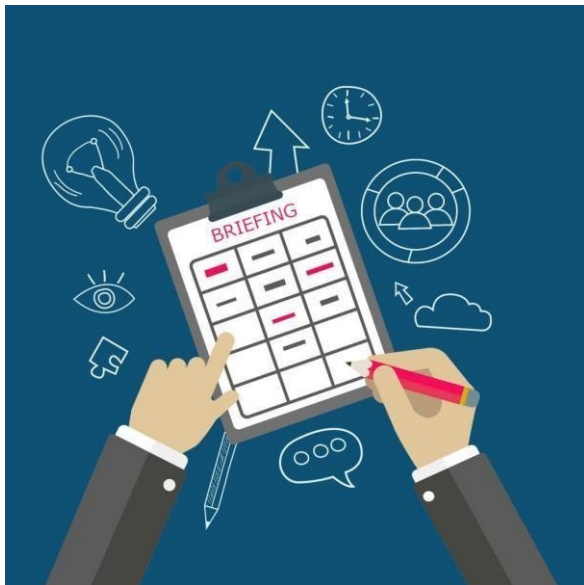
In genere esistono due tipi di debriefing.

I debriefing "a caldo", e i debriefing "strutturati".

Come suggerisce il nome, i debriefing a caldo si svolgono quasi immediatamente dopo il completamento di un'attività. Consentono di avere un punto di vista diretto su come le persone hanno percepito le attività.

I debriefing "strutturati" offrono più tempo per la riflessione e l'analisi delle aree di sviluppo.

Questi debriefing spesso partano da una prospettiva più ampia in maniera più organica e circostanziata.



Gli obiettivi principali del processo di debriefing sono:
chiarire ciò che è avvenuto - in ordine cronologico,
risolvere malintesi/incomprensioni, fornire
un contesto in cui i risultati positivi possano
essere enfatizzati, identificare le lezioni apprese per le
operazioni future e migliorare la coesione del team.

Le prime cose da chiarire nell'ambito del processo sono
chi condurrà il debrief, a chi è destinato e quando deve
avvenire. Durante il debrief stesso, a tutti i membri del
team o a specifici leader deve essere chiesto di
descrivere in ordine cronologico ciò che è avvenuto e
quali sono state le loro azioni. Questo processo deve
essere condotto in un ambiente che

consenta a tutti di avere voce in capitolo, indipendentemente dal proprio ruolo.

Questa attività sarà utile solo se le persone sentiranno di poter parlare in maniera franca e onesta.

Il processo di debriefing può essere suddiviso in tre aree principali: fatti oggettivi - la verità, effetti - interpretazione personale soggettiva, trasferimento dell'apprendimento concordato - comprensione condivisa. Le domande per ogni area possono includere:

Fatti oggettivi - ciò che è avvenuto:

- Cosa è successo in particolare?
- Cosa avete visto/sentito?
- Quando è successo?
- Chi ha fatto cosa? (Ruoli e responsabilità) **L'interpretazione e l'effetto delle azioni:**
- Che cosa significa?
- Quali sono stati i risultati?
- Quali comportamenti/azioni hanno avuto un effetto maggiore sul gruppo e sui suoi membri?
- Cosa ha aiutato/ostacolato la squadra?

Apprendimento – cosa ho imparato per il futuro:

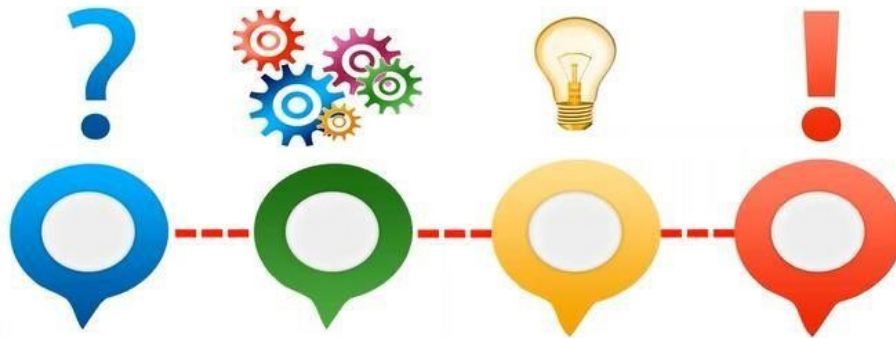
- Cosa sceglieremo di fare la prossima volta?
- Quali buone pratiche possiamo portare con noi?
- Come possiamo applicare questa "lezione" la prossima volta?
- Cosa vogliamo iniziare/interrompere/continuare a fare?
- A cosa dobbiamo prestare maggiore attenzione?

Il debriefing deve diventare parte della cultura del processo di apprendimento, che finora ricorre solo a debriefing "di crisi" (quando qualcosa è andato storto). Sono tipicamente reattivi e hanno l'effetto collaterale di mettere le persone sulla difensiva.

Concentrandosi sul processo di debriefing, le realtà educative possono creare a lungo termine, studenti più consapevoli e più coscienti del proprio processo di sviluppo del pensiero critico e la riflessività con il giusto equilibrio e consapevolezza dei valori e principi etici e morali.



Istruzioni per imparare ad applicare e condurre un buon debriefing



<https://teachingblog.mcgill.ca/2021/02/23/debriefing-sessions-sharing-recent-learning-among-colleagues/>

1. Smettere di parlare alle persone e iniziare a parlare con le persone

Invitate le persone a partecipare alla conversazione, anziché limitarvi a dire loro ciò che devono sapere.

2. Organizzate la discussione in modo da aprire il gruppo alla discussione.

Allo stesso modo in cui si utilizzano riscaldamento e stretching prima di un esercizio fisico più impegnativo, è necessario riscaldare le persone per farle parlare.

Sono tre le fasi per condurre un buon debriefing:

- Porre domande... "**cosa**": queste domande si riferiscono a ciò che è accaduto durante l'attività e servono per iniziare bene la discussione. Ad esempio, "Cosa è successo dopo che?".
- Fate domande... "**e allora?**": queste domande mettono in relazione l'attività con gli obiettivi prefissati. Ad esempio, "Perché pensi che la gente abbia smesso di parlare all'improvviso?".
- Domande **del tipo "E adesso?"**: queste domande servono a mettere a fuoco l'obiettivo della lezione, discutendo i comportamenti e gli obiettivi futuri. Ad esempio, "Come si può evitare che la discussione sfugga al controllo la prossima volta?".

3. Porre molte domande aperte

La domanda "Come ti senti?" è più potente di "Hai freddo?". Le domande aperte hanno maggiori probabilità di fornire approfondimenti e di offrire alle persone la possibilità di partecipare a una conversazione.

Usare una varietà di tecniche per mantenere il gruppo sul focus.

Il debriefing è qualcosa di più che chiedere al gruppo di riunirsi e fare qualche domanda. Il primo passo per l'apprendimento è coinvolgere il team, quindi scegliete una varietà di tecniche di discussione che siano divertenti, interattive e significative per attirare l'attenzione delle persone. Date un'occhiata ad alcune idee di debriefing divertenti, interattive presenti nel database di attività di playmeo (<https://www.playmeo.com/>).

4. Facilitare la visibilità e l'ascolto reciproco

Cercate di disporre i partecipanti in modo che tutti siano visibili gli uni con gli altri. Questo è un aspetto molto importante.

Inoltre fate in modo che tutti siano in grado di percepire e comprendere ciò che viene detto con chiarezza

5. Dare un feedback e una risposta neutra ai commenti

Le persone sviluppano molte abilità di coping per assicurarsi di non apparire stupidi di fronte ai loro coetanei. Per esempio, piuttosto che partecipare subito a una discussione, alcune persone preferiscono aspettare che siano gli altri a dare le prime risposte.

Perciò, se si dà un feedback diretto con parole come "Ottimo", "Ottima risposta" o "Esattamente giusto", si può incoraggiare qualcuno ma inibire altri, o a non rispondere affatto, perché penserà che la risposta giusta sia già stata data. Chiaramente, questa non è una regola ferrea, ma cercate di considerare l'impatto che i vostri commenti possono avere.

6. Utilizzate ciò che funziona cambiate ciò che credete non possa funzionare.

Adattate tutto ciò che avete letto qui per adattarlo all'età, alle esigenze e alle caratteristiche del vostro gruppo, al clima, all'ambiente, al tempo che avete a disposizione e, naturalmente, alla vostra personalità.

C.4) Attività di apprendimento



Attività C.4.1. "Suggerimento per il debriefing" (2 ore).

Obiettivi: Promuovere la coscienza critica e la riflessività; stimolare il pensiero critico; elaborare soluzioni per i diversi tipi di dilemmi con la riflessività, descrivendo le attività di debriefing.



Istruzioni: Dopo aver letto la parte teorica delle definizioni di base disponibili in questo documento, proponete e descrivete una situazione che avete vissuto (o che immaginate) in cui vi è stato difficile prendere una decisione adeguata. In seguito, riflettete in modo critico applicando alcune domande di debrief e immaginate di doverne condurre uno sulla situazione che avete proposto/presentato.



Feedback: Domande

- Questa attività vi ha aiutato a capire l'importanza del debriefing per promuovere la riflessività e raggiungere e analizzare diverse prospettive con un approccio di pensiero critico?
- Pensate che il debrief possa aiutarvi a comprendere e approcciare meglio gli ambienti multiculturali e che possa essere parte del vostro processo di apprendimento e della vostra esperienza di vita (autoriflessione)?

3(B) Apprendimento guidato Argomento A. Coscienza critica e riflessività



Attività A.1. "Story Telling"⁸ (1h 30min)

Obiettivi:

- Prendere coscienza dei propri stereotipi e pregiudizi.
- Comprendere con riflessività e coscienza critica come gli stereotipi e i pregiudizi influenzino le nostre azioni quotidiane.
- Far sì che i discenti usino la loro creatività e il loro pensiero critico.
- Evidenziare diversi modi e prospettive per raggiungere gli obiettivi con consapevolezza e riflessività.

Materiali/attrezzature:

- Carta, penna, copia della prima parte della storia personale per ogni partecipante e per il formatore; copia della seconda parte della storia personale per ogni partecipante (da consegnare ai partecipanti alla fine del dibattito e della riflessione).



Istruzioni

Gli studenti leggono metà della storia personale di una persona appartenente a un gruppo che generalmente è oggetto di discriminazione (se necessario, modificate la storia, perché dipende dal gruppo con cui lavorate). Viene poi chiesto loro di immaginare il resto della storia. Infine, vengono messi di fronte alla seconda parte della storia e la confrontano con quelle che hanno immaginato e descritto.

⁸ [Ispirato al Método Original Checo, CLARO'ED! Combater a Discriminação Invisível, 2021.](#)

Durante la fase successiva di riflessione (le domande che seguono), si riflette su come hanno immaginato l'evolversi della seconda parte della storia e l'influenza delle loro idee su un determinato gruppo, etnia, cultura, ecc.



Domande di riflessione

1. Cosa hai pensato dopo aver ascoltato la storia completa?
2. Cosa l'ha sorpresa di più?
3. Qual è stata la più grande differenza tra la sua storia e quella reale?
4. Perché, ci sono state così tante o così poche differenze?
5. Come si può tradurre questa esperienza nelle situazioni quotidiane della vita reale?
6. Conoscete altre situazioni in cui qualcuno è stato giudicato in base ai pregiudizi e non in base alla propria personalità?
7. In che modo questa esperienza può cambiare il vostro atteggiamento?



B.2. A.1 Strumenti utilizzati durante le attività di formazione/apprendimento

Materiali:

- Carta, penna, copia della prima parte della storia personale per ogni partecipante e docente, copia della seconda parte della storia personale.

La storia di Yousef Saíd

Prima parte della storia...

Yousef Saíd è cresciuto in Angola. È figlio di madre portoghese e padre angolano. Attualmente ha 27 anni ed è recentemente immigrato in Portogallo in cerca di una vita migliore.

Per adattarsi più velocemente, ha preferito venire da solo per trovare un appartamento e un lavoro per lui e la moglie e iscrivere la figlia a scuola. Sua madre aveva informazioni e conoscenze sul Portogallo e lui aveva anche testimonianze di altri migranti.

Non ha studiato perché ha abbandonato la scuola quando era più giovane. Nonostante ciò, è un uomo ambizioso: inizialmente ha trovato lavoro nell'edilizia e ha vissuto in un minuscolo appartamento in attesa dell'arrivo della sua famiglia. Sono arrivati 4 mesi fa. L'adattamento è stato difficile, perché il processo di integrazione non è sempre facile e lui si è sentito discriminato in diverse occasioni. La moglie non ha ancora un lavoro fisso, ma lavora come cameriera in case private per qualche ora. La figlia ha molte difficoltà a scuola e, di conseguenza, ha un rendimento scolastico molto basso.

Yousef Saíd voleva continuare a studiare e ha cercato di iscriversi ad una scuola professionale. Dopo il colloquio, ha deciso di iscriversi a un corso di formazione per rispondere ad offerte di lavoro migliori e poter aiutare sua figlia negli studi e supportarla. Tuttavia, le spese quotidiane aumentavano e la speranza di raggiungere questo obiettivo diminuivano...

Seconda parte della storia...

Mentre cerca di supportare le difficoltà della figlia, Yousef Saíd completa la nona classe (B3) anche attraverso il Processo di Riconoscimento, Convalida e Certificazione delle Competenze (RVCC). Durante questa fase, Yousef Saíd scopre il talento per il computer e decide quindi di integrare il Corso di Formazione per Adulti con un corso per adulti come Tecnico Informatico, promosso da una Scuola in partnership con un'associazione di migranti. Questo gli ha dato l'opportunità di integrarsi con successo nella società, di migliorare e acquisire conoscenze sul territorio e di migliorare il suo portoghese, perché sebbene la lingua in Angola sia il portoghese, ci sono molte differenze, in particolare l'accento e i dialetti.

Dopo aver terminato il corso, Yousef è tornato a lavorare nell'edilizia, ma ha iniziato a cercare un lavoro nel suo nuovo settore di specializzazione. Qualche tempo dopo riesce a trovare un lavoro, nel campo dell'informatica, presso un'azienda locale, dove lo stipendio è migliore sentendosi, finalmente, realizzato. Si trasferisce in un appartamento più grande e confortevole.

Incoraggia la moglie, a seguire il suo stesso percorso, non solo per un senso di realizzazione personale, ma anche per migliorare le sue possibilità di trovare un lavoro migliore. La moglie di Yousef ha compiuto il primo passo del suo percorso iscrivendosi al Centro *professionale*.

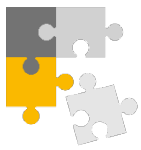


B.3. A.1 Strumenti utilizzati dal formatore per la valutazione formativa:

- Domande per riflettere | Guida al feedback per il formatore.

B.4. A.1 Strumenti utilizzati dal discente per l'apprendimento pratico e indicazioni/raccomandazioni su come utilizzarli

- Gli studenti possono porre domande al formatore mentre scrivono la seconda parte della storia e possono discutere le loro opinioni con altri colleghi.
- Gli studenti possono scrivere, che cosa hanno provato in questa attività e che cosa hanno realmente capito svolgendola.



Attività A.2. "Potenziare le capacità di pensiero critico" (30 min.)

Obiettivi: Creare legami tra i partecipanti | Fare in modo che i partecipanti usino la loro creatività e il loro pensiero critico | Evidenziare modi diversi di svolgere lo stesso compito.



Istruzioni:

I partecipanti saranno divisi in 4 gruppi di 5 persone. A ogni gruppo verrà assegnato un obiettivo relativo al pensiero critico; dovranno proporre suggerimenti pratici su come raggiungere quell'obiettivo specifico.



B.2. A.2 Strumenti utilizzati durante le attività di formazione/apprendimento

Materiali: 5 fogli di carta formato A4, penna. **Gli obiettivi saranno (ad esempio):**

1. Trovare un lavoro migliore.
2. Migliorare le relazioni nella comunità locale.
3. Superare le barriere linguistiche tra i migranti e la comunità ospitante.
4. Rispettare le differenze culturali degli altri (ad esempio, le preghiere durante l'orario di lavoro/le lezioni/la formazione...).



B.3. A.2 Strumenti utilizzati dal formatore per la valutazione formativa

- Discutere diversi tipi di prospettive per raggiungere gli obiettivi senza ignorare opinioni e proposte divergenti, registrando, in un albero delle soluzioni, le diverse proposte e possibilità.
- Valutazione qualitativa basata sulla capacità di creare soluzioni innovative per raggiungere obiettivi diversi, rispettando cultura, le tradizioni, i valori, ecc.



B.4. A.2 Strumenti utilizzati dall'apprendente per l'apprendimento pratico e indicazioni/raccomandazioni su come utilizzarli

- Gli apprendenti possono porre domande al formatore mentre scrivono i saggi per raggiungere i loro obiettivi e poi per discuterli.
- Gli studenti possono scrivere, anche una sola parola, che esprima cosa hanno provato in questa attività e che cosa hanno realmente capito svolgendola.

3(B) Apprendimento guidato Argomento B. Pensiero critico e dilemmi



Attività B.1. "Pensare fuori dagli schemi" (2 h)

Obiettivi: promuovere la riflessività e il pensiero critico; sviluppare capacità di risoluzione dei problemi con piena consapevolezza di sé; incoraggiare la partecipazione; lavorare in gruppo; essere in grado di rispettare le opinioni altrui; verificare le proprie conoscenze sui tipi di dilemmi.

Materiali/attrezzature: 4 fogli o cartoncini A4, ciascuno contenente una delle lettere: A, B, C, D.



Istruzioni

1. Posizionate i cartoncini con le lettere A, B, C e D su ciascuna delle quattro pareti della stanza in una posizione visibile.
2. Chiedete ai partecipanti di recarsi al centro della stanza e informateli che verranno presentati loro diversi dilemmi, ciascuno con diverse soluzioni possibili, e che dovranno sceglierne una.
3. Spiegate che ogni soluzione corrisponde a una delle lettere affisse alle pareti della stanza, quindi ogni persona deve ascoltare il dilemma, scegliere la soluzione in cui si identifica maggiormente e spostarsi nell'angolo della stanza corrispondente. Tuttavia, se c'è una soluzione più credibile

suggerita da un partecipante e che giustifica un'altra opzione, è possibile passare a un'altra lettera posizione nella stanza.

4. Il formatore legge il primo dilemma e ogni partecipante segue le istruzioni del punto precedente.
5. Chiedete ai partecipanti di giustificare la loro scelta e di cercare di convincere le persone che hanno scelto altre opzioni a unirsi a loro.
6. Il processo si ripete ogni volta che un dilemma viene presentato al gruppo.
7. Al termine, avviare un dibattito sulle questioni sollevate dal gioco.



Guida al feedback per il formatore:

- Il formatore deve assicurarsi che tutti partecipino al dibattito, interrogando direttamente coloro che non intervengono spontaneamente.
- Si chiede di non seguire gli altri nelle loro decisioni sulla lettera/opzione da scegliere e di riflettere sul dilemma prima di prendere una decisione.
- Si dovrebbe anche spiegare che sarà più facile per loro giustificare la propria posizione se è il risultato di una scelta non personale.
- La lettera D garantisce la possibilità per i partecipanti di aggiungere un'altra soluzione a quelle presentate, valutando altri modi di affrontare il dilemma.



B.2. B.1 Strumenti utilizzati durante le attività di formazione/apprendimento

Materiali/attrezzature: 4 fogli o cartoncini A4, dilemmi ciascuno contenente una delle lettere: A, B, C, D.

Dilemma 1

Alexia è una donna rom che va a scuola per migliorare le sue conoscenze e le sue abilità per avere una qualifica. Nella sua classe è l'unica persona di questa etnia.

Quando l'insegnante di storia chiede agli studenti di fare un lavoro sulla cultura del popolo romaní, quale sarebbe il vostro comportamento se foste nella sua classe? a) Chiedete aiuto ad Alexia, sull'argomento;

b) Andate su Internet a cercare informazioni su questo argomento perché pensate che lei non possa aiutarvi;

c) Non ricordate nemmeno che Alexia segue la tua stessa classe perché non vai d'accordo con lei e fai il lavoro basandoti esclusivamente sulla ricerca;

d) Un'altra opzione.

Dilemma 2

Vostra sorella ha un nuovo fidanzato musulmano e vi chiede di aiutarla a convincere i vostri genitori ad accettare questa relazione, poiché è molto felice con lui. Avete già avuto modo di conoscerlo e vi è piaciuto. Che cosa fai?

- a) Andate a parlare con i vostri genitori e cercate di convincerli che dovrebbero accettarlo;
- b) Dite a vostra sorella che non avete intenzione di farvi coinvolgere in questa faccenda;
- c) Parli con i tuoi genitori affinché vietino a tua sorella di uscire con quel ragazzo perché, nonostante sembri simpatico, non si sa mai che diventi pericoloso...;
- d) Un'altra opzione.

Dilemma 3

Paul è omosessuale. Tuttavia, non ha mai avuto il coraggio di dirlo alla famiglia o agli amici. Gli piace un ragazzo della sua classe e vorrebbe uscire con lui. Ma non ha idea se anche questo ragazzo sia omosessuale e se possa essere innamorato di lui. Ha paura che, se rivela i suoi sentimenti al ragazzo, questo lo dica a tutti e che lo prendano in giro.

Cosa dovrebbe fare Paul?

- a) Abbandonare l'idea e nascondere la propria omosessualità
- b) Dire ai genitori e agli amici che è gay, chiedere al ragazzo di uscire e vedere cosa succede.
- c) Cercare di avvicinarsi al ragazzo per conoscerlo meglio e scoprire se è omosessuale ed eventualmente interessato a lui, prima di rivelargli i propri sentimenti.
- d) Un'altra opzione.

Dilemma 4

Sapete che nel vostro palazzo c'è una donna vittima di violenza domestica. Di notte violenta, la donna grida aiuto. Voi sentite le urla. Cosa fate?

- a) Andate a casa sua per scoprire cosa sta succedendo.
- b) Chiamate la polizia e denunciate la situazione.
- c) Non fate nulla perché sapete che il marito è un alcolista e la picchia solo quando torna a casa ubriaco. Negli altri giorni non succede nulla.
- d) Un'altra opzione.

Dilemma 5

Marco e Sonia si frequentano e fanno parte del tuo gruppo di amici. Sono entrambi molto simpatici, ma non puoi fare a meno di notare che lui è molto geloso e controlla persino i messaggi sul cellulare di lei. Un giorno per gelosia lui la colpisce proprio davanti a te. Sia Marco che Sonia ti chiedono di non parlarne con nessuno perché non succederà più. E tu cosa fai? A. Non lo dici a nessuno perché credi che non accadrà più.

- B. Convincete Sonia ad andare a parlare con lo psicologo della scuola e vi offrite di andare con lei.
- C. Ne parli con amici comuni perché vuoi sapere cosa ne pensano.
- D. Un'altra opzione.

Dilemma 6

Umberto è nuovo a scuola e non ha una vita facile: ha uno strano stile di abbigliamento ed è molto timido. Un giorno, quando passa davanti al vostro gruppo di amici, inciampa, rivelando la sua goffaggine e il suo imbarazzo. Tutti ridono. E voi? a) Ridi con gli altri, perché è davvero uno sfigato.

- b) Non trovate divertente la risata dei vostri amici e chiedete loro di smettere di ridere.
- c) Non reagisci, ma nella pausa successiva vai a parlare con Umberto e gli dai qualche consiglio
- d) Un'altra opzione.

Dilemma 7

Mentre chiacchiera con un'amica in un caffè, la vostra amica dice di voler adottare un bambino, preferibilmente di colore perché "sono più umili e docili" e, quindi, sta pensando di andare in Africa per adottare un bambino.

- a) Pensate che sia un atteggiamento razzista, creare etichette ai bambini, ma non dite nulla perché non volete discutere.
- b) Siete d'accordo con lei.
- c) Le dite che con questo atteggiamento sarebbe preferibile adottare un peluche, piuttosto che un bambino...
- d) Un'altra opzione.

Dilemma 8

Avete un collega che condivide su Facebook post che mostrano il suo odio razziale e che si vanta di essere un neonazista. Quale atteggiamento dovrete adottare nei suoi confronti? a) Cercate di evitarlo, perché pensate che sia un rompiscatole.

- b) Vi piace sentirlo parlare perché dimostra che ha le sue idee e il coraggio di esprimerle
- c) Rispondete ai suoi post con argomenti che dimostrano che si sbaglia, e ogni volta che lo incontrate e lo sentite difendere idee razziste, mostrate il vostro disappunto, anche se sapete di andare controcorrente rispetto agli amici che lo circondano.
- d) Un'altra opzione.

Dilemma 9

Siete in coda in un servizio pubblico (ad esempio, un ospedale, il Comune, una scuola, ecc.) e notate che il funzionario pubblico tratta in modo discriminatorio una donna dall'aspetto molto umile. Cosa fate?

- a) Fate finta di non sentire, perché la donna è adulta e deve difendersi da sola.
- b) Chiedete al funzionario pubblico di non parlare così, ma se vi risponde male non reagite.
- c) Pensate che il funzionario pubblico abbia ragione perché quella donna davanti a voi sta ritardando il servizio e i tempi di attesa
- d) Un'altra opzione.

Dilemma 10

Siete in ospedale per visitare vostro nonno che si è rotto una gamba. Nella stessa stanza c'è un uomo anziano che è stato operato per un cancro e che si lamenta del dolore con un'infermiera di passaggio. Quest'ultima, stufa delle loro lamentele, si sfoga: "Non so perché si sprecano i soldi delle mie tasse per questi vecchi!".

- a) Siete scioccati e andate a parlare con il signore per non dare peso a ciò che ha detto, ma non avete intenzione di denunciare per paura che si vendichi su vostro nonno.
- b) Siete scioccati e andate a cercare il responsabile e raccontate l'accaduto chiedendo che venga punita.
- c) Tacete perché, in realtà, si concorda sul fatto che, date le difficoltà finanziarie del Paese, è necessario ripensare la spesa pubblica.
- d) Un'altra opzione.

Dilemma 11

Una ragazza con un handicap mentale viene inserita nella vostra classe. Da allora, le lezioni hanno subito qualche rallentamento. A questo proposito:

- a) Pensate che dovrebbe essere ricoverata in un istituto specializzato per questi casi perché disturba le lezioni.
- b) Pensi che abbia il diritto di stare con te perché è il modo per avere una vita "normale". c) Rimani indifferente perché non ti interessa.
- d) Un'altra opzione.

Dilemma 12

Ibrar è un giovane pakistano arrivato in Portogallo illegalmente. Dorme per strada e cerca cibo tra i rifiuti perché non ha aiuto da nessuno. Finisce per ricevere il sostegno di un'associazione per mangiare e dormire, ma è necessario un volontario che lo aiuti a gestire le pratiche e trovare lavoro. a) Ci si offre volontari perché si immagina cosa significhi essere nei suoi panni.

- b) Non vi viene nemmeno in mente di offrirvi come volontari perché non vi interessa particolarmente delle persone in questa situazione. Semplicemente, la ignorate.
- c) Pensate che qualcuno dovrebbe segnalare il caso all'ufficio Immigrazione, se è qui illegalmente, dovrebbe essere espulso;
- d) Un'altra opzione.



B.3. B.1 Strumenti utilizzati dal formatore per la valutazione formativa

- Discutere le diverse prospettive per affrontare i dilemmi considerando i diversi approcci.
- Valutazione qualitativa basata sulla capacità di esplorare dilemmi e soluzioni, rispettando le diverse culture, e promuovendo la *giustizia sociale*.
- Suggerimenti per l'esplorazione dell'attività/ Guida di feedback per il formatore.



B.4. B.1 Strumenti utilizzati dall'allievo per l'apprendimento pratico e indicazioni/raccomandazioni su come utilizzarli

- I partecipanti possono porre domande al formatore.
- Auto-riflessione sugli obiettivi dell'attività da discutere in gruppo, prendendo coscienza della propria capacità di affrontare i dilemmi e di rispettare gli altri, nonostante la loro cultura, le loro tradizioni, i loro valori, ecc.
- Gli studenti possono scrivere, anche solo una parola, su cosa hanno provato in questa attività e quali risultati hanno ottenuto svolgendola.

3(B) Apprendimento guidato

Argomento C: Debriefing - Importanza del debriefing per promuovere la coscienza critica e la riflessività



Attività C.1. "Via le maschere" (2 h)⁹.

Obiettivi:

- Promuovere l'autoconsapevolezza e la coscienza critica in relazione ai propri pregiudizi nei confronti di persone con disabilità, etnie diverse ecc
- Promuovere una migliore comprensione della discriminazione invisibile
- Promuovere buone pratiche di debriefing con l'ausilio della coscienza critica e riflessività.

Materiali/attrezzature:

Uno spazio (interno o esterno) arredato in base allo scenario immaginato. Questo spazio dovrebbe fornire ai partecipanti la privacy per recitare le loro parti senza interferenze esterne, le "maschere" -

⁹ [Ispirato al Método Original Grego, CLARO'ED! Combater a Discriminação Invisível, 2021.](#)

fogli con la descrizione del ruolo che devono recitare, oggetti di scena per dare vita allo scenario, formatori (il numero dipende dalle dimensioni del gruppo).



Istruzioni

- In questo esercizio di simulazione, ai partecipanti viene presentato uno scenario in cui devono agire secondo il ruolo ("maschera") che gli è stato assegnato. L'obiettivo è i partecipanti diventino consapevoli dei propri pregiudizi grazie al modo in cui reagiscono allo scenario.
- Preparate lo scenario prima dell'arrivo dei partecipanti. Siate creativi e create l'ambiente più reale possibile. Se possibile, disponetevi in un'altra stanza rispetto alla classe, per rendere la simulazione credibile.
- Tenete presente che potrebbe essere necessario modificare gli scenari dopo aver avuto una visione chiara del gruppo di partecipanti con cui state lavorando. Alcune "ruoli -maschere" possono essere modificate per adattarsi meglio al gruppo con cui si sta svolgendo l'attività.



B.2. C.1 Strumenti utilizzati durante le attività di formazione/apprendimento

A. Scenario: *In classe*

- **Ruolo assegnato a 2 facilitatori:** formatore indifferente alle altre culture, tirocinante con una mente aperta
- **Situazioni e ruoli:**
 1. Un uomo vuole interrompere la lezione perché è ora di pregare.
 2. Una donna non vuole condividere il banco con un altro uomo, in classe, perché il marito non glielo permette.
 3. Un uomo rifiuta di condividere il banco con una ragazza perché pensa male di lei.
 4. Uno studente tratta male il formatore perché è gay.
 5. Un discente che si rifiuta di ascoltare e imparare un argomento perché è contrario alla sua cultura.
 6. Un formatore che non "accetta" uno dei suoi studenti per la sua religione e/o cultura.
 7. Una donna si rifiuta di parlare con altri uomini.
 8. Un discente che non capisce la lingua del formatore e gli impone a voce alta di parlare nella sua lingua.

b. Ruoli da assegnare ai partecipanti

Un alunno che vuole fare le cose a modo suo.	Un allievo che non rispetta le altre religioni e/o culture.	Un discente che non è interessato ad apprendere e rispettare la cultura principale del Paese ospitante
Un buon formatore.	Un formatore ateo che giudica negativamente le religioni e/o le culture degli alunni.	Una donna/uomo che cerca di usare il bagno dell'altro sesso. Agite di conseguenza.
Un discente che è attratto e vuole interagire con le diverse culture.	Una donna anziana che discrimina le diverse culture, soprattutto quelle orientali (nello scenario precedente, una persona araba si siederà accanto. Agite di conseguenza).	Un fascista bianco che mal sopporta gli stranieri



Guida al feedback per il formatore:

1. Come “vi siete sentiti” in questa attività?
2. Com'è stato il processo di creazione del vostro personaggio? Qualcuno di voi vorrebbe condividere la storia personale del proprio personaggio così come l'ha immaginata?
3. Quanto è stato difficile immedesimarsi nel ruolo? Perché?
4. Come immedesimati nel ruolo durante la simulazione? Che tipo di comportamento e di accessori avete usato per farlo? Su cosa avete basato queste scelte?
5. Come ha reagito la classe al tuo scenario? Come vi siete sentiti?
6. Quale situazione vi ha colpito di più? Perché?
7. Ti sei sentito vittima di qualche “micro-aggressione” durante questa simulazione? Qualcuno ha cercato di intervenire? Come? Ha migliorato o peggiorato la situazione?
8. Se non siete intervenuti: Perché? La vostra interpretazione del ruolo non vi ha permesso di farlo?
9. Perché il tuo personaggio non può agire contro un tipo specifico di discriminazione?
10. Avete mai assistito a una situazione simile nella vita reale? Siete intervenuti? Perché? Qualcuno è intervenuto? Se sì, fate un esempio.



B.3. C.1 Strumenti utilizzati dal formatore per la valutazione formativa



B.4. C.1

Strumenti utilizzati dall'allievo per l'apprendimento pratico e indicazioni/raccomandazioni su come utilizzarli

- Domande per il debriefing | Guida al feedback per il formatore.
- Auto-riflessione sugli obiettivi dell'attività. Dibattito di gruppo, domande di debriefing
- Sperimentate la differenza nel fare questa attività senza il metodo del debriefing (senza domande di debriefing). È stato lo stesso? Pensate che sareste in grado di promuovere l'autoconsapevolezza e la coscienza critica allo stesso modo o il processo di debriefing aiuta e migliorare il pensiero critico e la riflessività?
- Gli studenti possono scrivere, anche una sola parola, su cosa hanno provato in questa attività e che cosa hanno realmente compreso svolgendola.

3(C) Apprendimento esperienziale Argomento A. Coscienza critica e riflessività critica

C.1. Percorsi di apprendimento esperienziale



Attività A.1. "Brainstorming" (1h 30 min)

Obiettivo: Esplorare e analizzare il concetto di coscienza critica e riflessività. **Materiali/attrezzature:** carta, penne, lavagna.



Istruzioni

Ogni partecipante è invitato dal formatore a formulare una risposta o una parola su ciò che pensa sia la Coscienza critica e la Riflessività.

Verranno riportare sulla lavagna.

Successivamente, tutta la classe discuterà il concetto di coscienza critica e riflessività, in particolare attraverso esempi pratici e rispondendo alle domande:

"Cos'è la coscienza critica?",

"Cosa pensi sia la riflessività?",

"Dobbiamo essere più consapevoli dell'importanza della riflessività critica?",

"Che cosa è giusto e/o sbagliato?", ecc... (adattate le domande al vostro gruppo target di migranti).



Attività A.2. "La mano della riflessività!". (1h 30 min).

Obiettivi

Lavorare sulla riflessione e sulla coscienza critica sulle aspettative dei migranti nei confronti del Paese ospitante.

Materiali/attrezzature: Carta formato A4, penne, lavagna, copie del documento sottostante per ogni partecipante e per il formatore.




Istruzioni

- Disegnate la vostra mano, come rappresentato nella figura sottostante.
- Compilare con le informazioni richieste.
- Al termine, debriefing dell'attività
- Conservate l'immagine della mano e qualche mese dopo riguardatela e verificate se la vostra opinione è cambiata da allora.



C.2. A.1 Strumenti utilizzati dai discenti durante l'apprendimento esperienziale e indicazioni/raccomandazioni su come utilizzarli

La mano della riflessività



I am committed to:

Curiosity about my country

One thing that my country needs to improv:

One thing that I appreciate in my country:

Something in the culture of my country that defines me:



Attività A.3. "La cipolla della diversità" (1h 30 min.)

Obiettivi:

- Comprendere le relazioni tra le diverse culture, tradizioni e abitudini.
- Riflettere delle e da diverse prospettive.



Istruzioni

In questa attività i partecipanti devono formare due cerchi, uno interno e uno esterno, per rappresentare gli strati di una cipolla. I partecipanti devono stare in piedi uno di fronte all'altro, a due a due.

Ogni gruppo di due deve individuare rapidamente un punto in comune (un'abitudine, una caratteristica, un atteggiamento, ecc.) e poi trovare un modo per esprimerlo (potete lasciarli esprimere liberamente o scegliere una modalità espressiva diversa: "cantare una canzone", "fare un gioco di ruolo", "scrivere una poesia di due righe", "usare un simbolo", "usare un suono", ecc.) Poi il cerchio esterno deve spostarsi verso destra e formare nuove coppie che devono trovare una somiglianza ed esprimerla. I formatori possono fornire informazioni sulla natura della somiglianza (cibo preferito, la famiglia, gusti musicali, orientamento politico, ecc).

I gruppi possono cambiare più volte fino a completare il cerchio (a seconda delle dimensioni del gruppo). Una variante più complessa consiste nell'invitare le coppie a individuare le loro differenze e le cose che hanno in comune (o a trovare un'espressione che simboleggi questi due aspetti).



Domande di feedback

Questo esercizio può essere seguito da una discussione considerando le seguenti domande: ●

Quali differenze o assonanze ci hanno colpito?

- Da dove provengono, che origine potrebbero avere?

3(C) Apprendimento esperienziale Argomento B. Pensiero critico e dilemmi

C.1. Percorsi di apprendimento esperienziale



Attività B.1. "Collegare i puntini"¹⁰ (2 h).

Obiettivi:

- Promuovere l'inclusione e la responsabilità sociale utilizzando il pensiero critico.
- Comprendere la sfida e la forza di una società multiculturale per affrontare diversi tipi di dilemmi e trovare soluzioni innovative.
- Rispettare le prospettive multiculturali e utilizzarle per promuovere il pensiero critico .

Materiali/attrezzature

¹⁰ [Ispirato al Método Original Português, CLARO'ED! Combater a Discriminação Invisível, 2021.](#)

Pezzi Lego (molti dello stesso set, alcuni di un set diverso che **NON** si adattano agli altri); tavoli; spazi diversi per ogni squadra.

Descrizione

I partecipanti devono costruire un ponte tra due punti dati utilizzando il materiale fornito. Tuttavia, solo uno dei gruppi riuscirà a farlo (il primo gruppo), poiché avrà i pezzi necessari per coprire la distanza e tutti i pezzi si collegheranno tra loro.

Durante il debriefing si dovrebbe sottolineare la sfida di collegare tutti i punti e come tale connessione sia essenziale per costruire una società giusta.

Senza il contributo di tutti i suoi membri, è impossibile costruire una società che tenga conto dei bisogni di tutti e che affronti nel modo corretto tutte le questioni sociali.

I partecipanti devono rendersi conto, durante il debriefing, del significato dei pezzi che non si connettono: rappresentano le microaggressioni, l'intolleranza, la violenza che permea una società che non permette l'inclusione.

Ogni gruppo dovrebbe trovarsi in uno spazio o in una stanza diversa, in modo da non poter vedere i progressi degli altri. Si suggerisce la presenza di un facilitatore in ogni stanza, per assicurarsi che i tavoli non vengano spostati e per risollevarlo lo spirito del gruppo, ogni volta che si sente frustrato dall'attività.



Istruzioni

Ogni stanza dovrebbe avere 2 tavoli: sul primo tavolo dovrebbe essere scritto "punto A" e sul secondo tavolo dovrebbe esserci un "punto B". Il "punto A" dovrebbe essere scritto con un carattere più piccolo o meno evidente, mentre il "punto B" dovrebbe essere scritto con un carattere più "bello" ed evidente.

Questa differenza dovrebbe rappresentare che la società cerca sempre di evolversi e che l'evoluzione è possibile solo attraverso la diversità e la coesione sociale.

I tavoli devono essere separati in base al numero di pezzi LEGO dati al primo gruppo.

Solo il primo gruppo, utilizzando tutti i pezzi, sarà in grado di collegare i punti. Pertanto, la distanza tra i loro tavoli deve essere ricreata negli altri gruppi.

È essenziale che il facilitatore provi prima la costruzione e definisca la distanza corretta e i pezzi necessari per costruire con successo il legame (il **numero corretto di pezzi viene dato solo al primo gruppo**).

Separate i materiali e metteteli nelle stanze (una stanza per ogni gruppo):

- ✓ **Il 1° gruppo** riceve tutti i pezzi necessari (1/2 rosso; 1/4 giallo, 1/6 blu, 1/6 bianco);

- ✓ Il **secondo gruppo** non riceve i pezzi gialli;
- ✓ Il **terzo gruppo** riceve 1/2 rosso, 1/4 giallo, 1/6 blu e 1/6 bianco, **ma 1 pezzo di ogni colore è di un set diverso (pezzi che non si adattano agli altri).**



Domande per il debriefing

1. Come ti sei sentito mentre costruivi le strutture?
2. Qual è stato il vostro obiettivo comune?
3. Qual è la vostra struttura? Quali difficoltà avete incontrato nel costruire la vostra struttura?
4. Spiegare la strategia/il processo di gruppo.
5. Quali somiglianze si possono riscontrare tra tutte le strutture?
6. Perché pensate che i colori siano diversi? Cosa pensate che significhino?
7. Che colore avevano i diversi pezzi (che non collimavano)?
8. Cosa pensate che significhino i diversi pezzi?
9. Come pensi che si possa tradurre nella vita reale?

3(C) Apprendimento esperienziale Argomento C: Debriefing - Importanza del debriefing per promuovere la coscienza critica e la riflessività



Attività C.1. "Posso entrare?"¹¹ (1 h).

"Profughi e rifugiati, tornate a casa! ". (FAROL, pagina 115)

Temi: Debriefing sul tema della Migrazione, Discriminazione e Intolleranza, Pace e Violenza, riflessività critica **Obiettivi:**

- Sviluppare la conoscenza e la comprensione della condizione dei migranti e/o dei rifugiati e dei loro diritti.
- Esercitare la capacità di argomentare e formulare giudizi di valore.
- Promuovere la solidarietà con le persone costrette a lasciare i loro luoghi d'origine.
- Sviluppare le capacità di debriefing per promuovere la coscienza critica e la riflessività.

Descrizione

¹¹ [Recuperato da FAROL - Manual de Educação para os Direitos Humanos com Jovens, 2001.](#)

Questa attività è una rappresentazione (gioco di ruolo) "drammatizzazione creativa" su un gruppo di migranti/rifugiati che cercano di partire per un altro Paese. I temi affrontati sono i seguenti:

- Lo status dei migranti/rifugiati".
- Le giustificazioni sociali ed economiche per concedere o negare il diritto d'asilo

Diritti:

- Diritto di chiedere e beneficiare dell'asilo in un altro paese (nel caso dei rifugiati) | Diritto di non respingimento (il diritto dei rifugiati di non tornare nel loro paese dove sono a rischio di persecuzione e morte)
- Diritto alla non discriminazione



Istruzioni:

- Copiare i fascicoli con i documenti: uno per ogni "ispettore dell'ufficio di immigrazione" del rifugiato o rifugiati.
- Preparare la scena per il gioco di ruolo. Tracciate una linea sul pavimento che rappresenti il confine o sistemate i mobili per creare un confine fisico con uno spazio per il punto di attraversamento della frontiera. Usate il tavolo per creare una finestra di controllo del confine e, se volete, fate dei poster sulle regole di ingresso nel Paese o sulle regole doganali.
- Spiegate che farete un gioco di ruolo su un gruppo di migranti/rifugiati che lasciano il loro Paese e vanno in un altro Paese.
- Iniziate con una riflessione di gruppo per scoprire le conoscenze dei partecipanti sui migranti/rifugiati. Scrivete i punti su un grande foglio di carta o su una lavagna a fogli mobili, in modo da considerarli durante l'analisi.
- Mostrate ai partecipanti l'organizzazione della stanza mentre leggono il seguente testo (adattatelo alla realtà della classe - realtà dei migranti/rifugiati e/o dei paesi): *"È una notte fredda, buia e umida, al confine tra i Paesi X e Y. X, un gran numero di migranti/rifugiati arriva ora al confine; devono passare al Paese Y. Sono affamati, infreddoliti e molto stanchi; non hanno quasi denaro e non hanno altri documenti oltre al passaporto. I responsabili dell'immigrazione dal Paese Y non sono tutti dello stesso parere: alcuni vogliono far passare i migranti/rifugiati, altri no. I migranti/rifugiati sono disperati e usano tutti gli argomenti possibili per convincere i responsabili di confine"*.
- Dividere i partecipanti in tre gruppi. Un gruppo rappresenterà i migranti/rifugiati del Paese X, il secondo gruppo rappresenterà i responsabili dell'immigrazione nel Paese Y e il terzo gruppo sarà costituito dagli osservatori.
- Chiedete ai migranti/rifugiati e a coloro che fungono da ispettori di preparare i loro ruoli e le loro argomentazioni. Distribuite le schede e date loro 20 minuti.
- Iniziare il gioco di ruolo. La rappresentazione può durare circa 10 minuti.
- Al termine, concedete agli osservatori 10 minuti per prepararsi e poi iniziate il debriefing .



Domande di discussione

Iniziate chiedendo a chi ha osservato l'attività un commento generale sul gioco di ruolo. Poi, ascoltate cosa hanno provato chi ha interpretato un migrante/rifugiato e chi ha interpretato un ispettore nel proprio ruolo. Infine, entrate più nello specifico nell'analisi delle questioni affrontate e di ciò che i partecipanti hanno imparato:

- Il trattamento riservato ai migranti/rifugiati è stato equo?
- Ai sensi dell'articolo 14 della Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo e della Convenzione del 1951 sullo statuto dei rifugiati, queste persone hanno diritto alla protezione. È stata data loro questa protezione? Perché sì/perché no?
- Pensate che un Paese debba avere il diritto di rifiutare l'ingresso ai migranti/rifugiati? Quando? Per quali ragioni?
- Lo faresti se fossi un ispettore? E se sapessero che queste persone rischierebbero la morte se tornassero nel loro Paese?
- Che tipo di problemi incontrano i migranti/rifugiati una volta arrivati nel Paese che li ospita? Quali diritti umani vengono violati?
- Cosa si può fare per risolvere i problemi che i migranti/rifugiati devono affrontare nel paese ospitante?
- Ci sono migranti interni nel vostro Paese? O in un Paese vicino?
- Cosa si può e si deve fare, in primo luogo, per evitare che le persone diventino migranti/rifugiati?



Suggerimenti per il team di formatori:

- La riflessione iniziale di gruppo mira a valutare le conoscenze che i partecipanti hanno sui rifugiati e/o sui migranti: *perché ci sono i rifugiati e/o i migranti; cosa li porta e li spinge ad abbandonare il loro paese; da dove vengono e dove vanno*. Queste informazioni vi aiuteranno a capire come orientare l'analisi finale e quali informazioni aggiuntive vi serviranno per questa fase.
- Pensate bene a cosa fare se nel vostro gruppo c'è un rifugiato. Forse è meglio che non faccia parte del gruppo che rappresenterà i rifugiati, perché potrebbe avere un brutto ricordo dell'esperienza.
- Non è necessario che i tre gruppi siano uguali. Possono scegliere di avere solo tre o quattro osservatori e lasciare che il resto delle persone svolga un ruolo più attivo nello scenario.
- Possono dare copie delle informazioni supplementari all'osservatore in modo che abbia accesso alle informazioni sui diritti dei migranti/rifugiati mentre gli altri due gruppi si preparano per il gioco di ruolo.

- La scena si svolge in una notte buia e fredda... Al momento del gioco di ruolo, perché non spegnere le luci e aprire le finestre per rendere il tutto più realistico? Se è il caso, e per aumentare la confusione dei migranti/rifugiati, si possono anche scrivere i cartelli alla frontiera in una lingua straniera o inventare una lingua!

Suggerimento:

Cercate di saperne di più sui migranti e/o i rifugiati nel vostro Paese, soprattutto sulla loro vita quotidiana. I partecipanti potrebbero contattare un'associazione locale di sostegno ai migranti e/o ai rifugiati e intervistare le persone che vi lavorano.



Ruoli da distribuire ai partecipanti

Ruolo dei migranti e/o dei rifugiati

Argomenti e opzioni dei migranti e/o dei rifugiati

Devono preparare argomenti e strategie; devono decidere se vogliono argomentare come gruppo o se ogni membro presenta i propri argomenti individualmente.

Potete utilizzare questi argomenti che vi presentiamo o altri che vi sembrano pertinenti:

- Abbiamo il diritto di ricevere asilo;
- I nostri figli e le nostre figlie hanno fame; avete il dovere morale di aiutarci;
- Saremo uccisi se torniamo indietro;
- Non abbiamo soldi;
- Non abbiamo un altro posto dove andare;
- Ero un medico/infermiere/ingegnere nella mia città natale;
- Vogliamo solo un riparo finché non sarà sicuro tornare;
- Avete già accolto altri migranti/rifugiati;
- Dove siamo? Ci hanno detto che ci avrebbero lasciato nel paese Z.
- Cercherò di corrompere gli ispettori per lasciarmi passare.

Prima di iniziare il gioco di ruolo, riflettete sulle seguenti opzioni:

- Vi "esibirete" come gruppo o singolarmente?
- Siete disposti a separarvi se gli ispettori ve lo chiedono?
- Cosa farete se verrete rimandati indietro? Sei disposto a tornare a casa se ti mandano via?
- Chiederanno di essere lasciati entrare per andare nel paese Z?
- Qualcuno di voi ha dei documenti? Sono veri o falsi?

Il vostro ruolo è quello di rappresentare un gruppo eterogeneo di migranti/rifugiati, quindi non dimenticate di prepararvi, decidete qual è la vostra identità: età, sesso, relazioni familiari, professione, religione e se portate o meno dei beni con voi.

Ruolo degli osservatori

Il vostro ruolo è quello di osservare il gioco di ruolo. Al termine, vi verrà chiesto un feedback generale. Scegliete una persona tra voi per rappresentarvi.

Quando assisterete al gioco di ruolo, tra gli altri dettagli, dovrete tenere a mente:

- I diversi ruoli svolti da migranti e/o rifugiati e dagli ispettori;
- Gli argomenti presentati e il modo in cui sono presentati;
- Violazione dei diritti umani e dei diritti dei migranti e/o dei rifugiati.

Dovete decidere come prendere nota di tutti questi punti. Possono, ad esempio, suddividere il gruppo in modo che metà prenda nota di quanto detto dai migranti/rifugiati e l'altra metà presti attenzione agli ispettori.

Ruolo degli ispettori

Argomenti e opzioni degli ispettori

Dovete preparare le vostre argomentazioni e strategie; dovete decidere se volete argomentare come gruppo o se ogni membro presenta le proprie argomentazioni singolarmente.

Potete utilizzare questi argomenti che vi presentiamo e altri che ritenete utili:

- Queste persone sono disperate, non possiamo mandarle via;
- Se li rimandiamo indietro, saremo responsabili se verranno arrestati, torturati o addirittura uccisi;
- Abbiamo l'obbligo legale di accogliere i migranti/rifugiati;
- Non hanno soldi, quindi avranno bisogno del sostegno dello Stato. Il nostro Paese non ha i mezzi per farlo;
- Hanno documenti di viaggio o di identificazione? Sono veri o falsi?
- Sembrano veri rifugiati (nel caso in cui si scelga lo scenario con i rifugiati)? Forse sono qui solo per cercare di migliorare il loro tenore di vita...
- Il nostro Paese è un partner militare ed economico del loro Paese d'origine. Non possiamo proteggerli;
- Forse hanno competenze di cui abbiamo bisogno...
- Ci sono già abbastanza migranti/rifugiati nel nostro Paese. Dobbiamo prenderci cura dei nostri cittadini. Queste persone devono andare in Paesi più ricchi; • Potremmo chiedere che ci paghino una tangente per farli entrare;
- Se li lasciamo entrare, arriveranno altre persone?
- Non parlano la nostra lingua, hanno una religione diversa e mangiano cibi diversi. Non saranno in grado di integrarsi;
- Ci porteranno solo problemi anche politici;
- Alcune di queste persone possono essere terroristi o criminali e criminali di guerra sotto mentite spoglie.

Prima di iniziare il gioco di ruolo, riflettete sulle seguenti opzioni:

- Permetterete a tutti i migranti/rifugiati di attraversare il confine?
- Avete intenzione di lasciare che solo poche persone attraversino il confine?
- Li dividerete in base all'età, alla professione, alla ricchezza...?
- O avete intenzione di fare qualcosa di diverso da tutto questo?



Attività C.2. "La barriera linguistica"¹² (30 min.)

Sapete come rispondere a queste domande? La vostra domanda di asilo verrebbe accettata?

Temi: Migrazione; Guerra e terrorismo; Discriminazione e violenza.

Obiettivi:

- Sensibilizzazione alla discriminazione da parte dei servizi di frontiera e delle autorità per l'immigrazione
- Sviluppare le capacità di comunicazione interculturale
- Favorire l'empatia con i rifugiati e i richiedenti asilo
- Promuovere la coscienza critica e la riflessività nei confronti della realtà dei rifugiati.

Descrizione:

Questa attività è una simulazione delle difficoltà che i rifugiati devono affrontare quando fanno richiesta di asilo. Alcuni dei temi affrontati comprendono:

- Le frustrazioni e i fattori emotivi che i rifugiati devono sperimentare
- Superare le barriere linguistiche
- Discriminazione durante la procedura di richiesta di asilo

Diritti:

- Diritto di chiedere e ricevere asilo
- Diritto a non essere discriminati in base all'etnia o al paese di provenienza
- Diritto di essere considerati e ritenuti innocenti fino a prova contraria.

Materiali: Copie della "domanda d'asilo", una per partecipante; penne, una per partecipante.



Istruzioni

1. Sistemate la stanza in modo che possiate sedervi dietro a un tavolo per interpretare il ruolo in un luogo formale e burocratico.
2. Lasciate che i partecipanti arrivino, ma non salutateli, fingendo di non averli visti arrivare. Non dite nulla su ciò che accadrà.

¹² [Recuperato da FAROL - Manual de Educação para os Direitos Humanos com Jovens, 2001.](#)

3. Attendere qualche minuto, anche dopo l'inizio previsto dell'attività, distribuendo una copia della domanda di asilo e una penna a ogni partecipante.
4. Dite ai partecipanti che hanno cinque minuti per completare il modulo, ma non dite altro. Ignorate tutte le domande e le proteste. Se dovete comunicare, parlate un'altra lingua (o una lingua inventata) e usate i gesti. Mantenete la comunicazione al minimo. Ricordate che i problemi dei rifugiati non sono un vostro problema. Il vostro compito è solo quello di distribuire i moduli e ritirarli!
5. Salutare i partecipanti in modo brusco (ad esempio: *"È tardi, il modulo, compilalo! hai solo pochi minuti"*).
6. Trascorsi i cinque minuti, ritirate i moduli senza sorridere e senza avere alcun tipo di contatto personale.
7. Chiamare un nome che compare sui moduli compilati e dire alla persona in questione di identificarsi. Guardate il modulo e inventatevi qualcosa sul modo in cui è stato compilato, ad esempio: *"Non ha risposto alla domanda 8" o "Vedo che ha risposto 'no' alla domanda 6. La domanda è stata rifiutata". Domanda respinta"*. Non entrare nella discussione, passa subito alla fase successiva, chiamando la persona successiva.
8. Ripetere il processo più volte.
9. Infine, uscite dal vostro ruolo e invitate i partecipanti a discutere dell'accaduto.



Domande di discussione

Iniziate chiedendo ai partecipanti come si sono sentiti durante l'attività, seguita da una discussione su ciò che è accaduto, su ciò che hanno imparato e sul rapporto che l'attività ha con i diritti umani.

- Come hanno reagito quando hanno compilato il modulo?
- Quanto era realistica la simulazione dell'esperienza di un richiedente asilo?
- Pensa che nel suo Paese i richiedenti asilo siano trattati in modo equo? Perché?
- Quali sono le conseguenze per una persona la cui domanda di asilo viene rifiutata?
- Si sono mai trovati in una situazione in cui non conoscevano la lingua e si sono trovati di fronte a un'autorità, ad esempio un poliziotto? Come si sono sentiti?
- Quali sono i diritti umani in gioco in questa attività?
- Quali possibilità hanno i richiedenti asilo di chiedere che vengano evitate violazioni dei propri diritti?
- Quanti richiedenti asilo ci sono nel suo Paese? Pensi che il tuo Paese accetti un numero adeguato di rifugiati?
- Quali sono i diritti negati ai richiedenti asilo nel vostro Paese?



Suggerimenti per il team di facilitatori formatori:

Si tratta di un'attività relativamente facile da fare: la questione più importante è essere "severi" e avere un atteggiamento serio, duro e burocratico. Il problema dei richiedenti asilo non è un problema vostro, loro sono qui per rubarci il lavoro! Il problema è che molte persone non vogliono i rifugiati nel loro Paese e gli ufficiali dell'immigrazione ricevono l'ordine di controllare i processi di queste persone e di accettare l'ingresso solo a coloro che hanno i loro documenti di identità e che compilano correttamente i moduli. Le persone rifugiate spesso non parlano la lingua del Paese in cui si trovano, trovano difficili i moduli da compilare. Inoltre, si trovano in uno stato di enorme tensione emotiva, per cui è particolarmente difficile per loro capire cosa sta succedendo e perché le loro richieste vengono spesso rifiutate.

Immaginate di usare una lingua creola. Le lingue creole sono nate a causa della mescolanza di idiomi diversi, dando luogo a una grande mescolanza; ad esempio, il creolo giamaicano contiene molte parole inglesi con pronuncia e/o accento "dialettale".

Ci sono altri esempi, come ad esempio: Paesi africani (es. Mozambico, Angola...); America Latina (es. Haiti e Repubblica Dominicana...); Oceano Pacifico e Oceano Indiano (es. Papua Nuova Guinea, Seychelles...).

Il motivo per cui si immagina di usare lingue creole in questa attività è che relativamente pochi lo conoscono. Se qualcuno del gruppo conosce il creolo, può chiedergli di fare da ufficiale di frontiera o di immigrazione.

Suggerimenti:

Bisognerebbe saperne di più sulle procedure e su cosa succede quando un richiedente asilo arriva al confine. Dove e quando si compilano i primi moduli? Si ha diritto a un interprete fin dall'inizio? Cercate su internet il sito informativo ufficiale, invitate qualcuno dell'autorità per l'immigrazione a parlare delle difficoltà del loro lavoro e intervistate i richiedenti asilo per conoscere il loro punto di vista sulla situazione, su quanto il sistema sembra loro equo e sulle difficoltà che hanno dovuto affrontare, soprattutto in relazione alla compilazione dei moduli iniziali. Le informazioni raccolte possono essere utilizzate in campagne di sensibilizzazione su rifugiati e profughi o restituite al dipartimento per l'immigrazione o a organizzazioni come le Nazioni Unite o Amnesty International.

La probabilità che un rifugiato abbia accesso alla protezione dipende da tanti fattori.

Anche il requisito di una protezione internazionale più forte può fallire se non viene considerato in modo equo.

Le autorità di frontiera e di immigrazione devono comprendere l'obbligo di accogliere i richiedenti asilo e devono mettere a disposizione dei richiedenti un supporto legale e interpreti.

Il 1° dicembre 2005 è entrata in vigore la Direttiva europea sulle procedure di asilo, che stabilisce norme minime in relazione alle procedure negli Stati membri per il riconoscimento e/o la sospensione dello status di rifugiato. La direttiva riguarda l'accesso alle procedure (comprese quelle di frontiera), l'individuazione, la valutazione delle domande, i colloqui personali e il supporto legale. Dal punto di vista dell'ECRE, la direttiva *"non è in grado di garantire una valutazione completa ed equa di una domanda d'asilo... tra le questioni che destano preoccupazione... vi è la sanzione di procedure preliminari che derogano ai principi e alle garanzie della direttiva stessa"*. Nel 2009, la direttiva è stata modificata per garantire una migliore armonizzazione del sistema di asilo in Europa".

Esempio di modulo di richiesta di asilo

Requerimento para asilo	
1. Cyfenw	
2. Enw	
3. Dat nesans	
4. Pais, ciudad de residencia	
5. Ou genyen fanmi ne etazini?	
6. Kisa yo ye pou wou	
7. Ki papye imagrasyon fanmi ou yo genyen isit?	
8. Eske ou ansent?	
9. Eske ou gen avoka?	
10. Ou jam al nahoken jyman	

C.3 Valutazione sommativa



Quiz 01 | Coscienza critica

Durata: 5 minuti

Obiettivi: Testare le conoscenze dei partecipanti prima/dopo l'unità di apprendimento.

Istruzioni: I partecipanti devono rispondere alle domande su ciascun argomento. Ogni risposta corretta vale 2 punti.

Materiali: Proiettore, computer portatile, smartphone o tablet

- I. Le disfunzioni derivano da:
 - a. disuguaglianza strutturale
 - b. disuguaglianza interiorizzata
 - c. entrambi
- II. La coscienza critica aiuta a:
 - a. argomentare sui propri punti di vista
 - b. esamina la vostra situazione attuale e valuta le possibili soluzioni
 - c. esprimersi con messaggi non verbale

- d. esprimersi verbalmente
- III. Il pensiero anti-oppressivo significa:
 - a. negare i pensieri negativi
 - b. sviluppare una comprensione più profonda
 - c. condurre sforzi collaborativi per superare l'oppressione strutturale
 - d. Riflettere in una situazione di stress
- IV. Azioni anti-oppressive significa:
 - a. sviluppare una comprensione della situazione più profonda
 - b. Sviluppare azioni di collaborazione per superare le oppressioni strutturali
 - c. gestire i conflitti
- V. **Durante lo sviluppo della coscienza critica, le persone coinvolte:**
 - a. si riuniscono per sviluppare e applicare le capacità di pensiero critico alle discussioni sulle loro comunità
 - b. trasformare le idee in azioni
 - c. sono incoraggiati a sfidare le forze di oppressione e a incanalare nei loro sentimenti di rabbia, tristezza e frustrazione in un'azione anti-oppressiva.
 - d. sono tenuti a identificare e ad aderire a organizzazioni comunitarie che si occupano di questioni di giustizia sociale
 - e. tutti le precedenti

Scala di valutazione

- 0 - 2 punti** - Nessuna conoscenza
- 2 - 4 punti** - Conoscenza minima
- 4 - 6 punti** - Conoscenze di base
- 6 - 8 punti** - Conoscenza adeguata
- 8 - 10 punti** - Conoscenza avanzata



Test 02 | Pensiero critico

Durata: 5 minuti

Obiettivi: Testare le conoscenze dei partecipanti prima/dopo l'unità di apprendimento.

Istruzioni: I partecipanti devono rispondere alle domande su ciascun argomento. Ogni risposta corretta vale 2 punti.

Materiali: Proiettore, computer portatile, telefoni

I. Il pensiero critico è:

- a. trasformare le idee in azioni
- b. l'atto di analizzare i fatti per comprendere a fondo un problema o una situazione
- c. descrivere la propria opinione

II. Il pensiero critico comprende le seguenti fasi:

- a. raccogliere informazioni e dati
- b. porre domande ponderate
- c. analizzare le possibili soluzioni
- d. tutte le precedenti

III. I pensatori non riflessivi:

- a. amano analizzare le proprie circostanze/idee
- b. riflettono sui propri errori e cercano di correggerli
- c. non sono consapevoli del ruolo che il pensiero critico può nella loro vita

IV. I pensatori sfidanti sono:

- a. persone che cercano sfide nella vita di tutti i giorni
- b. le persone che lanciano sfide agli altri perché è divertente
- c. persone che diventano consapevoli del ruolo determinante che un pensiero può svolgere nella loro vita

V. I pensatori principianti:

- a. riconoscono di avere problemi di base nel loro modo di pensare e fanno i primi tentativi di migliorare le proprie capacità
- b. cercano di imparare cose nuove, grazie alla loro mentalità da principianti
- c. danno consigli a chi vuole migliorare la propria capacità pensiero

VI. I pensatori pratici sono:

- a. persone che amano esercitarsi
- b. persone che hanno molte idee pratiche
- c. persone che riconoscono la necessità di affrontare i problemi in modo sistematico

VII. I pensatori avanzati:

- a. hanno la massima consapevolezza del proprio pensiero critico
- b. hanno una visione significativa e profonda dei problemi
- c. riconoscono la necessità di affrontare i problemi in modo sistematico

VIII. I maestri del pensiero:

- a. amano manipolare il pensiero degli altri
- b. monitorano, rivedono e ripensano continuamente le strategie per il miglioramento continuo del loro pensiero critico.
- c. hanno raggiunto il massimo livello di consapevolezza sui propri pensieri, per cui non sentono la necessità di ulteriori miglioramenti

Scala di valutazione

- 0 - 4 punti - *Nessuna conoscenza*
- 4 - 6 punti - *Conoscenza minima*
- 6 - 8 punti - *Conoscenze di base*
- 8 - 10 punti - *Conoscenza media*
- 10 - 16 punti - *Conoscenza avanzata*



Quiz 03 - Dilemmi

Durata: 5 minuti

Obiettivi: Testare le conoscenze dei partecipanti prima/dopo il programma teorico/ l'autoapprendimento.

Descrizione: I partecipanti devono rispondere alle domande su ogni argomento. Ogni risposta corretta vale 2 punti.

Materiali: Proiettore, computer portatile, smartphones

- I. I dilemmi sono decisioni che possono influenzare il nostro futuro.
 - a. Sì
 - b. No
- II. I tipi di dilemmi sono:
 - c. Filosofico, classico, psicologico
 - d. Tutti i dilemmi sono uguali
 - e. Classico, Etico, Morale
 - f. Classico, Etico, Filosofico
- III. Un dilemma classico:
 - a. Decidere quale maglietta indossare il giorno della fotografia di classe
 - b. Avete 14 anni, ma dichiarate di averne 12 per ottenere lo sconto al cinema.
 - c. Il migliore amico ha copiato dal vostro test e ha preso un voto più alto del vostro. Se lo denunci, potrai avere il voto più alto.
- IV. Un dilemma etico si presenta quando...
 - a. Non sapete quale università frequentare
 - b. Due amici fanno una festa di compleanno nello stesso momento e dovete decidere dove andare.
 - c. Scoprite che il vostro capo vende droga; lo denunciate?

- V. Un dilemma morale è:
- a. Spionaggio governativo
 - b. Legalizzazione della marijuana
 - c. Non sapere che maglietta indossare il giorno delle foto.

Scala di valutazione

- 0 - 2 punti - *Nessuna conoscenza*
- 2 - 4 punti - *Conoscenza minima*
- 4 - 6 punti - *Conoscenze di base*
- 6 - 8 punti - *Conoscenza media*
- 8 - 10 punti - *Conoscenza avanzata*



Test 04 | Ragionamento logico e Debriefing

Durata: 5 minuti.

Obiettivi: Verificare le conoscenze dei partecipanti prima/dopo l'unità di apprendimento.

Descrizione: I partecipanti devono rispondere alle domande su ogni argomento. Ogni risposta corretta vale 2 punti.

Materiali: Proiettore, computer portatile, smartphone

- I. Il ragionamento logico si basa su:
- a. insieme di fatti
 - b. opinioni
- II. Il debriefing può essere
- a. A breve termine
 - b. strutturato
 - c. entrambi
- III. L'obiettivo del debriefing è:
- a. introdurre le attività al gruppo
 - b. chiarire ciò che è avvenuto, ciò che è emerso dalla attività
 - c. Organizzare la discussione in un luogo sicuro per i partecipanti
- IV. Il processo di debriefing può essere suddiviso nelle seguenti aree:
- a. l'interpretazione e l'effetto delle azioni, l'apprendimento e le intenzioni future
 - b. i fatti oggettivi di ciò che è avvenuto, l'apprendimento e le intenzioni future

c. fatti oggettivi di ciò che è avvenuto - Interpretazione ed effetto delle azioni - apprendimento e intenzioni future

V. Durante il debriefing si deve parlare:

- a. alle persone
- b. con le persone

VI. Le interazioni unidirezionali sono raccomandate nel debriefing.

- a. Vero
- b. Falso

VII. Quale tipo di debriefing è consigliato dopo il completamento di un compito? a.
debriefing a breve termine

- b. debriefing a lungo termine

Valutare la scala

0 - 4 punti - *Nessuna conoscenza*

4 - 6 punti - *Conoscenza minima*

6 - 8 punti - *Conoscenze di base*

8 - 10 punti - *Conoscenza media*

10 - 14 punti - *Conoscenza avanzata*

4. Area di apprendimento: Responsabilità

Unità di apprendimento 4.1. Advocacy¹³

1. Introduzione

L'obiettivo di questo modulo è quello di implementare un percorso graduale di apprendimento per l'acquisizione di competenze in materia di advocacy. Nello specifico, il percorso di apprendimento è suddiviso in tre fasi: una fase di autoapprendimento che avrà lo scopo di fornire tutte le competenze teoriche relative all'advocacy, al fine di comprenderne i principi e gli obiettivi, riuscendo anche a distinguere le diverse modalità di realizzazione; la seconda fase utilizzerà un approccio più pratico, in cui il discente potrà approfondire le conoscenze già acquisite e apprenderne di nuove, sperimentando l'importanza dei principi di base dell'advocacy (e le ragioni per cui viene svolta) insieme al proprio gruppo di lavoro con adulti migranti e con altri colleghi; la terza fase si baserà su una base di apprendimento pratico più ampia, che coinvolgerà l'organizzazione e la comunità di riferimento, e avrà l'obiettivo di sperimentare processi di advocacy sia per il discente che per il suo gruppo di lavoro.

¹³ Il termine ADVOCACY può assumere diversi significati quali: supporto, sostegno, rappresentanza, difesa. Nel testo verrà spesso lasciato tal quale perché presenta una intuitiva traduzione equivalente.

2. Tabella sinottica

	Modulo N°4.1
Nome del modulo	Difesa
Obiettivi del modulo	<p>Il modulo ha lo scopo di guidare il discente in un percorso di acquisizione delle competenze. In particolare:</p> <ul style="list-style-type: none">-Imparare cos'è l'advocacy e come implementare ogni fase di una campagna di advocacy -Imparare di più sul concetto di potere, privilegi e oppressioni e come affrontarli applicando anche pratiche anti-oppressive.- Affrontare i problemi della società con le organizzazioni e la comunità- Far sì che i migranti adulti siano più consapevoli della forza dell'auto-rappresentanza.
Prerequisiti per il modulo	

<p>Durata</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ore totali: 30 ore - Ore di autoapprendimento: 5 ore - Ore di apprendimento guidato: 11 ore - Ore di apprendimento esperienziale: 14 ore Il modulo è composto da 5 sezioni. <p>1. Teorico (autoapprendimento)</p> <p>Nella prima parte, il discente comprenderà le caratteristiche principali dell'advocacy, come funziona e come si applica. Inoltre, si approfondiranno le principali questioni sociali riguardanti l'inclusione dei migranti adulti.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Che cos'è l'advocacy? 2. Potere, privilegio e principi anti-oppressivi <p>Apprendimento guidato</p> <p>Nella sezione di apprendimento guidato, il discente approfondisce alcuni concetti già acquisiti nella fase di autoapprendimento e apprende ulteriori informazioni attraverso un'esperienza guidata. L'apprendimento guidato è sia pratico che teorico, grazie alla combinazione di questi due aspetti: brevi lezioni e attività pratiche.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Apprendimento guidato (teorico e pratico): Gestire il potere Gioco di ruolo. Se fossi nei loro panni: gli educatori vivono un'esperienza di migrazione.
	<ol style="list-style-type: none"> 2. Apprendimento guidato (teorico e pratico): Apprendimento guidato sul privilegio e l'oppressione Studio di caso: Una storia di oppressione e intersezionalità 3. Apprendimento guidato: Applicazione pratica dell'advocacy Caso di studio: Come funziona l'advocacy? 4. Think lab

<p>Contenuto del modulo</p>	<p>Apprendimento esperienziale Questa parte contiene spiegazioni e linee guida per l'uso pratico delle conoscenze acquisite. In questo modo, il discente le trasformerà in reali competenze. L'obiettivo è creare la propria campagna di advocacy.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Workshop sull'advocacy. 2. Evento pubblico con la comunità. 3. Laboratori comuni. 4. L'autopromozione. <p>2. Valutazione formativa -Discussione -Feedback tra colleghi per i compiti condivisi -Il punto più complesso -Discussione guidata sulla valutazione</p> <p>3. Valutazione sommativa -Test -Raccolta dei risultati delle attività pratiche (elenco firme, questionario di valutazione, documentazione prodotta)</p>
<p>Risultati dell'apprendimento</p>	<p>Al Termine di questo modulo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il discente sarà in grado di descrivere i principi dell'advocacy. • Il discente sarà in grado di descrivere le principali problematiche sociali legate a privilegi, oppressione e potere. Il discente sarà in grado di analizzare il contesto e la situazione in cui si verificano i problemi sociali e le campagne di advocacy.
	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Lo studente sarà in grado di individuare le possibili soluzioni per un contesto non inclusivo basato sul potere, sul privilegio e sulle pratiche oppressive. <input type="checkbox"/> Il discente sarà in grado di pianificare e organizzare una campagna di advocacy. <input type="checkbox"/> Il discente sarà in grado di sperimentare i principi della giustizia sociale e dell'advocacy nella comunità di riferimento

<p style="text-align: center;">Contenuti didattici</p>	<p>Argomento A: Cos'è l'advocacy ?</p> <p>Argomento B: Potere, privilegio e principi antioppressivi</p> <p>1.Teorico (Autoapprendimento)</p> <p>Spiegazione dei concetti chiave, delle nozioni teoriche e dei principi.</p> <p>Argomento A: Che cos'è l'advocacy?</p> <ul style="list-style-type: none"> -La definizione di advocacy (perché?) -Il ruolo di un “sostenitore”(advocate) -L'idea sbagliata dell'advocacy -Tipo di patrocinio esistente -Principi di advocacy -Temi principali dell'advocacy -Advocacy nei processi di orientamento consulenza <p>Durata: 2,5 ore</p> <p>Strumenti: infografiche, video, slideshow, testi e immagini</p> <p>Argomento B: Potere, privilegio e principi antioppressivi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Definizione di potere, privilegio e oppressione -Un'introduzione sul potere - Il rapporto tra società e potere - Il concetto di gruppo sociale - Che cos'è il privilegio? -Privilegio in azione -Definizione di oppressione e sue manifestazioni -I cinque volti dell'oppressione -I principi delle pratiche anti-oppressive <p>Durata: 2,5 ore</p> <p>Strumenti: infografiche, video, slideshow, testo e immagini</p>
---	---

<p>□ Attività di apprendimento/formazione</p>	<p>2. Apprendimento misto teorico e pratico (apprendimento guidato) Approfondimento di concetti, teorie e dimensioni chiave attraverso un approccio pratico delle nozioni teoriche acquisite.</p> <p>Argomento B: apprendimento guidato</p> <p>1. Riunione (2 ore) Gioco di ruolo. Se fossi nei tuoi panni: gli educatori vivono un'esperienza di migrazione adulta. (L'educatore sperimenta un'esperienza di vita reale di un migrante adulto sul tema del privilegio e dell'azione oppressiva). Durata: 45 min.</p> <p>Apprendimento guidato (teorico e pratico): Gestire il potere Strumenti: contesto dello scenario del gioco di ruolo; guida e istruzioni per l'attività; griglia di domande di riflessione; griglia per la raccolta dei feedback. Durata: 1 ora 15 min</p> <p>2. Riunione (2,5 ore) Apprendimento guidato: Apprendimento guidato su privilegio e oppressione Durata: 1 ora 15 min Studio di caso: Una storia di oppressione e intersezionalità (Analizzare un caso di studio e individuare come i principi anti-oppressivi potrebbero essere applicati) Durata: 1 ora 15 min Strumenti: scenario del caso di studio, linee guida per l'analisi del caso di studio, griglia di domande stimolanti per la discussione, elaborazione del libro bianco, griglia di raccolta dei feedback.</p> <p>Argomento A: apprendimento guidato</p> <p>3. Riunione (2,5 ore) Apprendimento guidato: Teoria per l'applicazione pratica dell'advocacy Durata: 1,5 ore Caso di studio: Come funziona l'advocacy? (Analizzare una pratica di advocacy per capire cosa è efficace e cosa no) Durata: 1 ora Strumenti: scenario del caso di studio, linee guida per l'analisi del caso di studio, griglia di domande di riflessione per la discussione, elaborazione del libro bianco, note di riflessione, griglia di raccolta dei feedback.</p>
---	--

	<p>4.Think Lab (4 ore): Focus group: valutazione del rapporto educazione/consulenza in un'ottica anti-oppressiva; Durata: 1 ora Attività di brainstorming: fase di ricerca di soluzioni per le problematiche quotidiane del lavoro: 1 ora</p> <p>5. Workshop campagna di advocacy: la soluzione trovata durante il brainstorming diventa il nucleo di un'azione di advocacy. Durata: 2 ore Strumenti: linea guida per la discussione, griglia di raccolta dei risultati della discussione, note di riflessione, linea guida per il brainstorming e layout del brainstorming, schema di apprendimento del workshop</p> <p>3. Apprendimento esperienziale L'apprendimento esperienziale mira a trasformare la conoscenza in competenza. Dopo l'acquisizione di nozioni teoriche ed esercitazioni pratiche, il discente deve sperimentare la conoscenza in un'esperienza pienamente pratica.</p> <p>1. Workshop sull'advocacy: educatori/consulenti lavorano sui principi dell'advocacy e su come applicarli all'interno dell'organizzazione. Durata: 3 ore Strumenti: schema di apprendimento del workshop, linea guida del workshop, strumenti per l'implementazione del workshop.</p> <p>2. Evento pubblico con la comunità: applicazione pubblica dei risultati del workshop "try out advocacy" (I). L'evento mira a coinvolgere i partecipanti esterni e la comunità. Durata: 1 ora Strumenti: linee guida per l'organizzazione di eventi pubblici</p> <p>3.Community Labs: workshop con partecipanti esterni (associazioni, aziende, gruppi di volontari, scuole, centri educativi, politici locali, ecc.) per discutere di questioni fondamentali per i migranti e la loro inclusione nelle comunità locali (3 temi fondamentali: mercato del lavoro, istruzione, interculturalità). Durata: 8 ore</p>
--	--

	<p>Strumenti: schema di apprendimento del workshop, linea guida del workshop, strumenti per l'implementazione del workshop.</p> <p>4 Sperimentare l'autodifesa: organizzazione e realizzazione di una campagna di advocacy da parte di migranti e leader di migranti.</p> <p>Durata: 2 ore</p> <p>Strumenti: schema di apprendimento del workshop, linea guida del workshop, strumenti per l'implementazione del workshop</p>
Bibliografia	Appendice

3. Materiale didattico e formativo

Il percorso di apprendimento è costruito in 3 moduli di apprendimento, ognuno dei quali corrisponde a una fase di apprendimento.

1. Autoapprendimento: fornire le conoscenze teoriche sull'advocacy e sulle questioni sociali rilevanti soprattutto per i migranti adulti, come l'esercizio del potere, il concetto di privilegio e le pratiche oppressive e anti-oppressive, che influiscono su un rapporto orientato alla giustizia sociale tra la comunità e i migranti.
2. Apprendimento guidato: mira a trasferire su una dimensione pratica le conoscenze e le informazioni acquisite nella fase precedente. Si tratta di una modalità di apprendimento misto in cui si combinano nozioni teoriche e attività pratiche. In questa fase le conoscenze passano dalla dimensione astratta a quella reale. In questa fase il discente analizzerà la situazione e il contesto per esercitare e riconoscere i principi appresi.
3. Apprendimento esperienziale: questa fase mira a consolidare le conoscenze e a trasformarle in competenze. Le attività sono essenzialmente pratiche e richiedono un impegno totale da parte del discente, che ha la responsabilità di mettere in pratica e sperimentare tutto ciò che ha appreso. In questa fase il discente mette in pratica le conoscenze acquisite organizzando una campagna di advocacy.

Argomento A: Autoapprendimento

Il modulo affronta 3 temi chiave per una pratica orientata alla giustizia sociale: cos'è l'advocacy e come funziona; potere, privilegio e pratiche anti-oppressive, l'intersezionalità. Gli ultimi due temi affrontano le più comuni problematiche sociali relative all'inclusione dei migranti adulti nelle società, che vengono applicate anche in modo inconsapevole sia dalle comunità che dalle organizzazioni. L'advocacy è una soluzione chiave per affrontare i problemi sociali sopra citati.

Strumento di autovalutazione



Test a risposta multipla:

1. Che cosa significa "advocacy"?

- a. Difendere qualcuno in tribunale
- b. Aiutare qualcuno a far valere i propri diritti
- c. Dare consigli a una persona in difficoltà
- d. Organizzare azioni e costruire percorsi per la risoluzione di problemi sociali, economici e politici.

2. Chi può implementare un'azione di advocacy?

- a. Chiunque voglia agire per proporre soluzioni a problemi sociali, economici e politici.
- b. Solo professionisti che lavorano nei settori sociale e della giustizia
- c. Associazioni e ONG che operano per la difesa dei diritti umani
- d. Rappresentanti delle amministrazioni pubbliche che si occupano di politiche sociali ed economiche

3. Esistono diversi tipi di advocacy?

- a. Sì
- b. No

4. Essere un promotore di advocacy...?

- a. È necessario possedere una qualifica specifica
- b. È necessario occupare posizioni professionali rilevanti
- c. Non richiede particolari qualifiche educative o professionali
- d. Non sono richieste qualifiche particolari, ma è necessario lavorare nel campo delle politiche sociali.

5. Quali sono i principi dell'advocacy?

- a. Indipendenza, uguaglianza e lealtà
- b. Indipendenza, correttezza e onestà
- c. Trasparenza, uguaglianza e lealtà
- d. Disponibilità, umiltà e uguaglianza

6. L'attivismo e il lobbismo fanno parte dell'advocacy?

- a. Sì, sempre
- b. No
- c. Sì, ma l'attivismo e il lobbismo non sono sempre orientati all'advocacy.

7. Cosa significa fare lobbying?

- a. Influenzare i decisori politici su un determinato tema
- b. Sfruttare le conoscenze di alcuni rappresentanti per sostenere i propri interessi
- c. Individui con interessi simili costituiscono un gruppo d'azione
- d. Intervenire attivamente nelle decisioni politiche

8. Quali sono le fasi di un processo di advocacy?

- a. Pianificazione delle attività, organizzazione della campagna, realizzazione della campagna
- b. Comprensione del problema, pianificazione dell'azione, attuazione della campagna
- c. Ricerca sulla partnership, pianificazione dell'azione, monitoraggio delle attività

9. Una campagna di advocacy...

- a. Si basa sull'analisi di un problema, sulla definizione degli obiettivi da raggiungere per proporre una soluzione, sulla realizzazione di attività per raggiungere la soluzione.
- b. Si basa sulla scelta di un argomento da trattare e sull'organizzazione di azioni di sensibilizzazione su di esso.

10. Una campagna di advocacy efficace...

- a. È orientato alla comunicazione e alla diffusione dei dati per aumentare la sensibilità dell'opinione pubblica.
- b. È orientato al dialogo con i decisori politici per influenzare le loro posizioni.
- c. È orientato al raggiungimento di obiettivi che possono essere considerati utili per la risoluzione del problema.
- d. È orientata a risolvere un problema attraverso azioni di attivismo, lobbying e comunicazioni massicce e efficaci.

Auto-riflessione



- Cosa pensate sia l'advocacy?
- Chi pensi possa fare advocacy?
- Cosa si intende per campagna di advocacy?
- Avete mai partecipato o organizzato campagne di advocacy? Se sì, eravate a conoscenza dei principi che le regolano e li avete applicati?
- Se no, avete mai pensato di partecipare?
- Se siete a conoscenza dell'advocacy, quanto pensate che sia importante per affrontare i problemi sociali?
- Se non conoscete l'advocacy, avete mai pensato di informarvi sull'argomento?

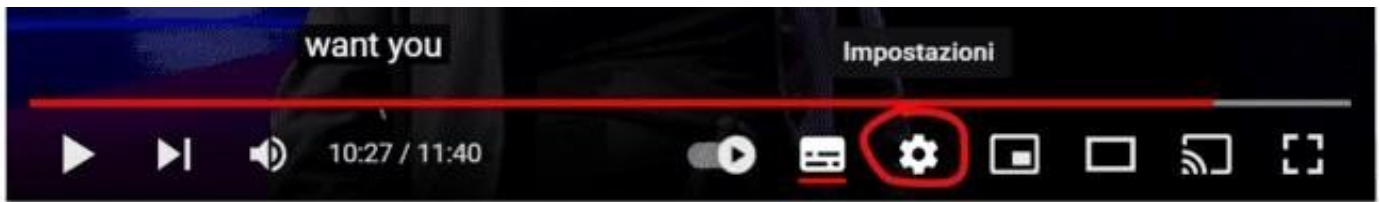
Spiegazione delle teorie, definizioni di base, dimensioni generali

Argomento A: La definizione di advocacy (perché?)

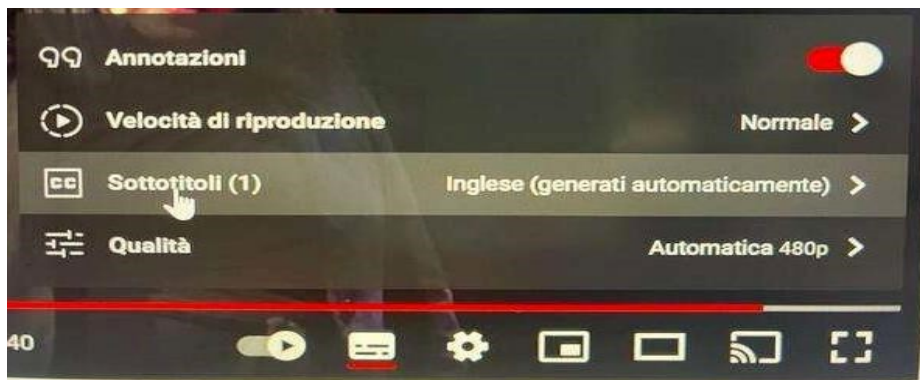
- Tipologie di advocacy esistente
- Principi dell'advocacy
- Teoria per l'applicazione pratica dell'advocacy

Istruzioni per la visione dei video con traduzione nella propria lingua.

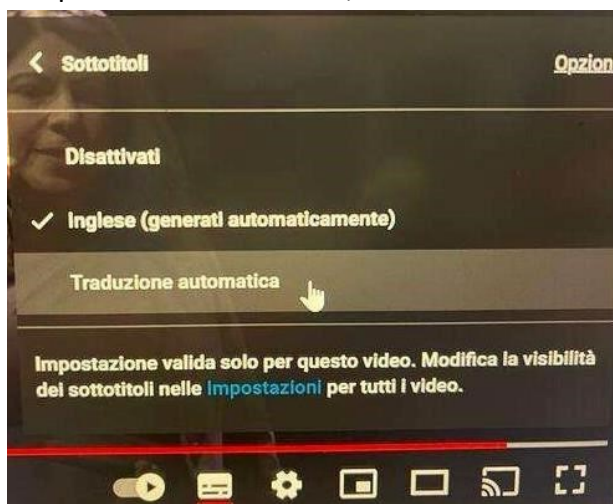
È possibile visualizzare il video con una traduzione automatica in diverse lingue. Per accedere alla modalità, procedere come segue



1. Avviare il video.
2. Nella barra degli strumenti, fare clic sull'icona dell'ingranaggio
3. Aprite il menu, fate clic su "Sottotitoli".



4. Si aprirà un menu laterale, da cui fare clic su "Traduzione automatica".



5. Dopo aver fatto clic su "Traduzione automatica", apparirà un elenco con tutte le lingue. Scegliete la vostra e i titoli saranno tradotti automaticamente nella lingua scelta.



ARGOMENTO A: Che cos'è l'advocacy?

Introduzione (12 min.): [Il potere dell'advocacy | Xiomara Torres | TEDxPortland](#) - YouTube

Questo video contiene la testimonianza di Xiomara Torres, uno dei pochi giudici donna e appartenente a una minoranza etnica che opera in America. La sua storia è un esempio lampante di come un'azione di advocacy possa cambiare la vita di una persona.

Auto-riflessione:



Rispondete alle seguenti domande:

1. *Quali sentimenti ha suscitato in voi la storia?*
2. *Cosa sarebbe successo se Xiomara non avesse trovato il suo avvocato?*
3. *Qual è la sua opinione sull'advocacy dopo aver visto il video?*

1. La definizione di advocacy



Il termine **advocacy** ha molte definizioni: eccone alcune:

"Advocacy significa fornire a una persona un sostegno per far sentire la propria voce. È un servizio che aiuta le persone a comprendere i propri diritti e a esprimere le proprie opinioni. (Advocacyfocus.org) "

L'advocacy può essere descritta come il processo di identificazione e rappresentazione dei punti di vista e delle preoccupazioni di una persona, al fine di ottenere maggiori diritti, intrapreso da qualcuno che ha un conflitto di interessi minimo o nullo". (Henderson R., Pochin M.)¹⁴

La parola advocacy ha diverse definizioni e tutte risentono anche del contesto culturale in cui nascono. Ad esempio, in Italia, l'advocacy si esplica principalmente come l'attuazione di programmi e azioni volte a modificare norme, prassi e modelli organizzativi¹⁵, assumendo così una connotazione ampia e che fa riferimento soprattutto a contesti legali e normativi; in altre realtà, viene riconosciuta come advocacy anche la sola azione di intervenire a sostegno di un individuo in difficoltà anche in contesti molto più piccoli, come il luogo di lavoro.

L'essenza dell'advocacy, quindi, non è cambiata nel tempo, basandosi sul principio di fornire aiuto e sostegno a un individuo che si trova in difficoltà, ma il suo obiettivo è stato circoscritto. Infatti, l'advocacy mira a fornire sostegno a chi non ha la possibilità di far sentire la propria voce, a chi non ha gli strumenti o non gli viene riconosciuta l'opportunità di far valere le proprie scelte. L'advocacy mira a dare a tutti la possibilità di cambiare: sia a livello individuale che nazionale.

Prima di continuare, è necessario imparare un vocabolario di base:

Advocate: *colui* che intraprende l'azione di advocacy e agisce, comunica a favore dell'individuo, o del gruppo, in condizioni di svantaggio.

Partner: è l'individuo svantaggiato che si avvale del supporto dell'advocate.

Partnership: è la relazione tra advocate e partner. Il loro rapporto è una partnership regolata da alcuni valori essenziali come la lealtà, l'indipendenza e l'uguaglianza.

2. Il ruolo di un advocate

Un advocate ha un ruolo di supporto per il proprio partner e, in base al tipo di assistenza fornita, costruisce una solida partnership.

Un advocate può:

- Aiutare una persona a parlare di se o a esprimere il proprio punto di vista.
- Aiutare la persona a comprendere il processo che sta attraversando, i suoi diritti e le scelte a sua disposizione.
- Partecipare ad una decisione importante che riguarda il proprio partner
- Ricercare, analizzare la causa di un problema e fornire una soluzione.
- Agire e parlare per garantire il rispetto dei diritti fondamentali dei partner.
- Essere promotore di un'azione orientata alla giustizia sociale.
- Operano per costruire un canale di comunicazione con i decisori politici o per influenzare l'opinione pubblica su una particolare questione, diffondendo sia informazioni su un determinato fenomeno sia suggerendo una soluzione.

¹⁴ (Henderson e Pochin, 2001, pag.2)

¹⁵ (Bodini et al, 2019)

Capacità di advocacy

ASCOLTO

DECISIONE IMPEGNATIVA

ACCESSO/RICERCA DI INFORMAZIONI

PARTECIPARE ALLE COMUNITÀ

SFIDARE LE DISCRIMINAZIONI

COMUNICAZIONE

RISOLUZIONE DEI PROBLEMI

MEDIAZIONE E GESTIONE DEI CONFLITTI

PIANIFICARE E GESTIRE SITUAZIONI DIVERSE



Come abbiamo già accennato, l'advocacy può essere svolta in diversi contesti e in diverse dimensioni, a partire dai piccoli episodi della vita quotidiana fino alla strutturazione di complesse campagne di interesse internazionale. Tuttavia, per poter proseguire il percorso di advocacy, ci sono delle competenze essenziali, affinché il cammino intrapreso sia efficace e fruttuoso.

Sono queste le competenze che più frequentemente si riconoscono in un advocate, che, promuove le sue azioni sulla base di principi morali ed etici condivisibili relativi all'uguaglianza, all'inclusione e alla volontà di tutelare e far rispettare i diritti di persone e gruppi emarginati. Tuttavia, i valori morali non sono sufficienti perché un processo di advocacy efficace non può prescindere da un insieme di competenze e abilità trasversali.



L'advocate non deve sostituirsi al partner, ma fungere da supporto nel percorso necessario al riconoscimento dei suoi diritti. Questo supporto si traduce in una ricerca attiva di strumenti utili, parlando a nome del partner se non può esprimersi, aiutando il partner a trovare un canale di comunicazione sicuro per raggiungere i propri obiettivi.



Attenzione, spesso il partner può subire un atteggiamento di indifferenza da parte di soggetti che non lo ritengono in grado di esprimere la propria opinione. Questo può anche essere considerato una discriminazione nei confronti della persona e dei suoi bisogni, L'advocate in questo caso può farsi carico di sostenere il partner nel vedere riconosciuto il diritto di decidere della propria vita.

Comunicazione: questa soft skill è fondamentale per l'efficacia di una relazione di advocacy. L'advocate, infatti, deve essere in grado di comunicare in diversi modi:

- 1.** Comunicazione con il partner: comunicare con una persona oggetto di discriminazione, rassegnata a rimanere in silenzio, richiede onestà, trasparenza e sicurezza. Il difensore dovrà essere onesto e non promettere ciò che non è sicuro di poter ottenere; tuttavia, dovrà essere sicuro nel comunicare come intende intervenire a sostegno del partner. In questo modo, creerà una relazione basata sulla fiducia e sulla lealtà, eviterà di creare false aspettative, ma incoraggerà il partner a continuare il percorso di advocacy.
- 2.** Comunicare con l'esterno: quando l'advocate deve comunicare con gli interlocutori e i destinatari del suo messaggio di advocacy, deve dimostrare di essere sicuro di sé, determinato e motivato. Spesso le azioni di advocacy incontrano ostacoli come atteggiamenti indifferenti o ostruzionistici, per cui è fondamentale che l'advocate abbia il carisma necessario per comunicare in modo diretto e sicuro, senza lasciare che lo scetticismo esterno mini le certezze su cui si basa la propria azione di advocacy. Inoltre, la determinazione sarà necessaria per assicurarsi di ottenere la giusta attenzione da parte dei propri interlocutori.



Il difensore deve essere in grado di interpretare i bisogni e le richieste del suo interlocutore, soprattutto quando questi ha scarsa capacità di esprimersi. Deve poi interpretare queste richieste senza cadere nell'errore di manipolare le informazioni. La comunicazione, quindi, non può prescindere dal valore fondamentale della coerenza rispetto all'obiettivo prefissato nella relazione con il partner.



Attività di apprendimento 1. Leggete l'inizio della storia e scrivete il resto seguendo le domande guida.

Ali ha 18 anni, viene dal Senegal ed è arrivato da poco in Europa. Gli è stata diagnosticata una difficoltà di apprendimento, per cui impara lentamente la lingua nazionale. Ali ha difficoltà a scuola perché i suoi compagni lo infastidiscono durante le lezioni e non tutti gli insegnanti gli dedicano tempo...

Chi?	<i>Chi diventerà l'advocate di Ali?</i>
Perché?	<i>Perché l'advocate sceglie di aiutare Ali?</i>

Come?	<i>In che modo l'advocate aiuterà Ali?</i>
Cosa?	<i>Quali difficoltà incontrerà l'advocate di Ali?</i>
Quando?	<i>Quando il difensore di Ali decide di agire?</i>
Dove?	<i>Dove andrà l'advocate e a quali interlocutori porterà la richiesta di Ali?</i>

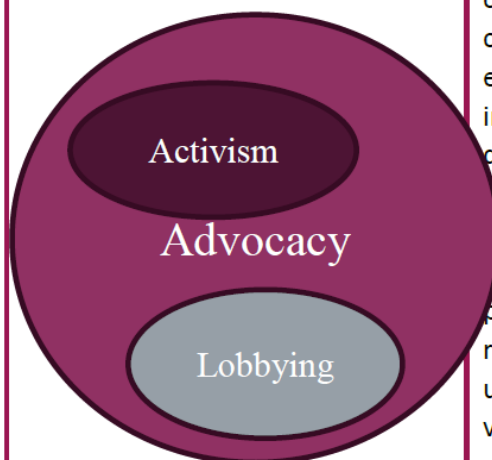
3. Convinzioni errate sull'advocacy

Attivismo	Advocacy	Lobbying
L'attività di lavorare per ottenere un cambiamento politico o sociale, in particolare come membro di un'organizzazione con obiettivi specifici.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sostegno pubblico che qualcuno dà a un'idea, a una linea d'azione o a una convinzione. 2. Sostegno, consulenza e aiuto fornito a persone, spesso con esigenze o obiettivi particolari, che non sono in grado di sostenersi da sole. 	Tentare di influenzare un politico, o la politica per esempio, convincendoli a sostenere o opporsi a un cambiamento di una legge a favore di una parte, un gruppo di interesse, Lobby
<p>Il concetto di advocacy non deve essere scambiato o sostituito con quello di attivismo e lobbying, ma questo è un errore molto comune.</p> <p>Ecco le definizioni di ciascun termine secondo l'Oxford Dictionary e si può cogliere immediatamente la differenza tra advocacy e lobbying. Più sottile, invece, è la sfumatura di significato tra advocacy e attivismo.</p>		

L'advocacy può coinvolgere sia l'attivismo che il lobbismo **ma** le azioni di attivismo e lobbismo non fanno sempre parte di un processo di advocacy **non sempre** fanno parte di un processo di advocacy.

L'attivismo consiste principalmente nel realizzare azioni di forte impatto su un determinato fenomeno al fine di focalizzare l'attenzione dell'opinione pubblica su di esso.

L'advocacy sostiene le cause di un individuo o di un gruppo colpito da ingiustizie, ascoltandolo, informandosi, studiando una soluzione e facendosene portavoce o aiutando il soggetto e/o il gruppo a trovare uno spazio di parola. L'advocacy, nelle sue molteplici manifestazioni, può anche includere l'attivismo, l'organizzazione di dibattiti, sit-in e manifestazioni pubbliche.



Il processo di lobbying, come si deduce dalla definizione di Oxford, consiste nello stabilire un canale di comunicazione con i rappresentanti e i decisori politici al fine di influenzare il loro voto su determinate leggi o di renderli portavoce di una certa azione politica nelle sedi istituzionali. Il lobbying può essere parte di un processo di advocacy, che cerca di raggiungere l'obiettivo di risolvere un'ingiustizia. Tuttavia, il lobbismo viene svolto anche da chi cerca di salvaguardare i propri interessi anche in opposizione a cause orientate alla giustizia sociale, tanto da assumere una connotazione negativa.⁴

Attività di apprendimento 2. Distinguate le seguenti azioni di attivismo, advocacy e lobbying. Leggete le frasi e assegnatele nella colonna giusta.

Campagna di petizione online per sollecitare l'invio al Presidente della Commissione europea di una legislazione a tutela dei diritti dei rifugiati

- a) Intervista a un gruppo parlamentare a sostegno del voto sulla legge che concede la cittadinanza ai bambini nati da genitori
- b) Dialogo presso la prefettura per il rilascio del permesso di soggiorno per cittadini stranieri
- c) Sit-in per il riconoscimento di un'equa retribuzione per i lavoratori
- d) Dialogo con gli uffici amministrativi per la distribuzione di alloggi per le famiglie a basso reddito
- e) Sessioni pomeridiane di sostegno per i migranti con difficoltà di integrazione
- f) Manifestazione con raccolta di firme per attivare programmi di sorveglianza notturna nei quartieri pericolosi
- g) Manifestazione davanti a una sede rappresentativa per chiedere il riconoscimento delle pari opportunità di lavoro

ADVOCACY	ATTIVISMO	LOBBYING

4. Tipologie di advocacy esistenti

Come evidenziato nella parte introduttiva, l'advocacy è un ampio settore sotto il quale rientrano diversi tipi di azioni e diverse manifestazioni di sostegno. Può essere svolta sia a livello micro, sostenendo un singolo individuo nel raggiungimento di un obiettivo, sia a livello macro con l'obiettivo di sostenere un'intera categoria di persone attraverso una moltitudine di attività diverse.

Pertanto, a seconda delle modalità di esecuzione, si possono individuare sei tipi di advocacy

1. Advocacy della cittadinanza

Advocacy della cittadinanza

È nata negli Stati Uniti nel 1966 in seguito alle preoccupazioni sollevate dai genitori di bambini con disabilità.

Wolfensberger ne ha idealizzato i principi di funzionamento. Il modello prevedeva una relazione univoca e a medio-lungo termine tra il difensore e il partner. Il difensore era un cittadino comune che offriva il proprio tempo in modo libero e volontario.

Se esistono già dei programmi di advocacy, essi hanno il compito di identificare le persone che potrebbero beneficiare di una relazione di advocacy. Anche se l'advocate può essere identificato da un operatore dei servizi sociali, deve essere fedele al suo partner.

L'advocacy di cittadinanza è stata creata principalmente per sostenere quei gruppi svantaggiati che hanno ottenuto servizi di supporto dalle istituzioni e che rischiano di essere esclusi sia dalla società che dall'accesso ai servizi.

Uno dei punti fondamentali del citizenship advocacy è proprio il principio di volontarietà che il cittadino applica quando decide di aiutare un altro. A incidere fortemente sulla diffusione dell'advocacy di cittadinanza sono le numerose segnalazioni di malfunzionamento dei servizi assistenziali statali che si registrano in molti Paesi: emergono problemi di disuguaglianza e disparità di trattamento, di discriminazione o di abuso nei confronti di chi già soffre di emarginazione e stigmatizzazione.

2. Advocacy volontaria

L'advocacy volontaria si basa sugli stessi principi dell'advocacy di cittadinanza, tuttavia non sono del tutto uguali. L'advocacy volontaria si basa su un modello incentrato sul problema che si vuole risolvere; quindi, gli advocate che operano secondo uno schema di volontariato non si concentrano solo su un gruppo particolare ma su problemi simili e sono più generici nell'accettare i partner. Per questo motivo, possono lavorare con più di un partner alla volta, se hanno un problema comune da risolvere.

Cambia anche la natura della relazione di advocacy: se l'advocacy di cittadinanza si basa sulla trasparenza e sulla forza della relazione tra l'advocate e il partner, l'advocacy dei volontari si basa sulle competenze e sulle conoscenze che l'advocate ha su quella specifica questione. Per questo motivo, l'organizzazione che fornisce un programma di volontariato di advocacy cerca persone che conoscono già il settore o fornisce una formazione specifica al volontario¹⁶

Differenze e analogie

Advocacy della cittadinanza

- Offrire liberamente il proprio tempo libero
- Non è prevista alcuna retribuzione o recupero dei costi previsto, perché può compromettere la fedeltà dei sostenitori lealtà
- Un rapporto a medio-lungo termine
- Si basa principalmente sulla forza dell'advocacy relazione con il cliente

Advocacy Volontaria

- Offerta gratuita di tempo libero
- Riconoscimento del recupero dei costi
- Una o più relazioni brevi
- contemporaneità
- Si basa principalmente sulle competenze degli advocate



3. Self advocacy

Per introdurre la self advocacy, vi suggeriamo di guardare il seguente video:

[L'autopromozione: uno stato d'animo | Abby Edwards | TEDxYouth@Dayton - YouTube](#) la self advocacy nasce dalla libera iniziativa di individui che subiscono alcuni problemi e che decidono autonomamente di rompere gli schemi che li attanagliano, muovendosi in modo autonomo affinché i loro diritti siano riconosciuti.

Come testimonia Abby, la self advocacy non significa dover combattere battaglie enormi che richiedono grandi sforzi economici o organizzativi, ma anche semplicemente inviare un'email per chiedere informazioni, segnalare un disservizio o richiederne uno nuovo. Sebbene praticare la self advocacy sia così semplice, perché pochi la praticano? Le ragioni sono molteplici: le prime, più ovvie, hanno a che fare con la mancanza di capacità fisiche e/o cognitive che permettono a un individuo di relazionarsi direttamente con l'esterno, ma le

¹⁶ Henderson R. e Pochin M. (2001) p.5

restanti ragioni hanno a che fare con la mancanza di controllo sulla propria vita a cui molte persone sono sottoposte.

Se ci fermiamo a riflettere, tutti nella vita abbiamo sperimentato la sensazione di non avere il controllo sulle nostre scelte, di sentirci ingabbiati in situazioni in cui non ci sentiamo a nostro agio e faticiamo a recuperare il controllo perché il mondo esterno stabilisce regole su cui pensiamo di non poter intervenire, anche se basterebbe dire "NO!" perché le cose inizino a cambiare.

Immaginiamo ora come questi vincoli mentali siano doppiamente saldi nella mente di un individuo che vive una situazione di disagio o che si trova in una condizione psico-fisica non ottimale. Un soggetto che soffre e che, spesso, a causa della sua condizione vive ai margini della società, come può pensare di potersi difendere?

Alcune persone, però, hanno deciso di superare i propri limiti e di impegnarsi per rivendicare i propri diritti anche a piccoli passi e in questo molto spesso la tecnologia è un ottimo alleato. Intorno a questi volenterosi si catalizza l'attenzione e diventano portavoce di un intero gruppo, creando valore intorno a loro e alimentando nuovi processi orientati a una maggiore giustizia sociale.

4. Difesa dei pari

L'advocacy tra pari sussiste quando il partner e l'advocate condividono lo stesso background di esperienze e/o appartengono allo stesso gruppo e quindi la relazione si basa sia su una profonda capacità di comprensione, sia su una profonda corrispondenza di bisogni e problemi.

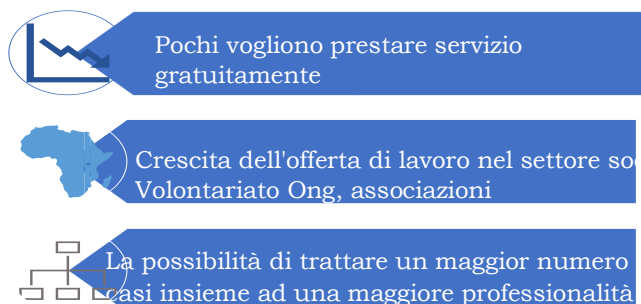
"Clara è una donna che ha subito violenza domestica e che è riuscita a fuggire dal suo malsano contesto familiare, ricostruendosi un'altra vita in una nuova città. Un giorno, nel gruppo di quartiere, Clara incontra Mara. Mara ha dei vistosi segni sul braccio e quando le viene chiesto come se li sia procurati, dichiara di aver sbattuto contro una porta. Questi episodi si ripetono, finché Clara decide di farsi avanti, di raccontare la sua storia a Mara per aiutarla a capire come affrontare la situazione. Insieme iniziano un percorso di advocacy in cui Clara sostiene Mara nella riconquista della *libertà*".

Tra i tipi di advocacy esistenti, quella tra pari è la meno frequente perché richiede un notevole sforzo di fiducia da parte di entrambe le parti coinvolte. Le persone che hanno bisogno di advocacy e che vivono in situazioni simili hanno più difficoltà a incontrarsi, perché spesso non sanno di averne bisogno o non riescono a comunicare facilmente con l'esterno. La peer advocacy si basa anche sulla gentilezza e sull'altruismo: trascurare il proprio ego a favore di qualcun altro è un atto di estremo coraggio.

La peer advocacy può avvenire anche quando due soggetti che vivono insieme lo stesso tipo di disagio, decidono di sostenersi a vicenda per cercare di ottenere un risultato migliore.

5. Advocacy professionale

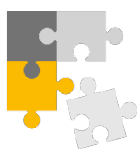
Ragioni per cui nascono gli advocate professionisti



La diffusione di un settore lavorativo che si muove nel contesto sociale è dovuta principalmente a un cambio di paradigma nella visione politica per cui le azioni di advocacy e attivismo trovano sostegno non solo nei finanziamenti privati, ma anche in quelli pubblici, come ben dimostrato anche dalla call for action della Commissione Europea.

Pertanto, uno degli aspetti fondamentali, come si evince dallo stesso termine, è che l'advocate in questo caso è pagato per svolgere la sua azione di advocacy per conto del partner. Inoltre, il rapporto di advocacy non si basa su una relazione diretta a lungo termine tra le due parti, ma sulla capacità dell'advocate di individuare le informazioni necessarie sul problema da affrontare e di applicare le giuste competenze per la sua risoluzione.

Su questo tipo di advocacy, alcuni sollevano dubbi sull'integrità e la trasparenza del rapporto, secondo cui un'azione di advocacy basata su un compenso economico può inficiare la qualità del risultato, esponendosi anche al rischio dell'insorgere di eventuali conflitti di interesse. Per contrastare queste possibilità, le procedure di accreditamento delle organizzazioni e anche il processo di selezione e monitoraggio è maggiore, e anche i patrocinatori saranno scelti con maggiore attenzione non solo dando valore alla conoscenza del settore di intervento, ma anche a quel pacchetto di soft skills e valori etici necessari per svolgere questa professione.



Attività di apprendimento 3.

1. Abbinamento delle coppie: Leggete le definizioni e abbinatele al nome corretto

L'advocate viene retribuito	Advocacy volontaria
-----------------------------	---------------------

Il sostenitore può supportare più partner per volta e ricevere un rimborso	Self advocacy
La persona si adopera per i propri diritti	Advocacy della cittadinanza
L'advocacy si basa su una relazione di lungo periodo	Advocacy professionale

2. Completare la definizione

Il self advocacy è...

Advocacy volontaria è...

Advocacy della cittadinanza è...

La Peer Advocacy è...

L'advocacy professionale è...

5. I Principi dell'advocacy

Sebbene l'advocacy abbia manifestazioni diverse, così come sono state spiegate, tutte si basano su un atto di altruismo e solidarietà che è orientato al raggiungimento di obiettivi che spingono la società a essere più orientata verso la giustizia sociale e il trattamento egualitario delle persone. Tuttavia, per raggiungere questi obiettivi, l'advocacy deve basarsi su principi fondamentali, che non possono essere ignorati¹⁷.

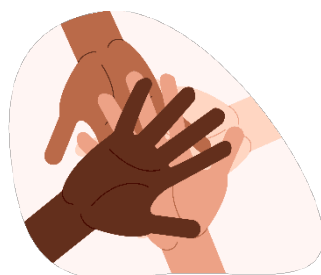
¹⁷ Henderson R. e Pochin M. (2001) pp. 31-32

1. L'indipendenza

L'advocate deve operare in un regime privo di conflitti di interesse, quindi deve essere indipendente dal rispetto e non avere alcun interesse nei confronti degli interlocutori che dovranno accettare le richieste di patrocinio da lui promosse. L'advocate per rappresentare onestamente il proprio assistito deve essere privo di qualsiasi interesse personale e deve essere disposto a mantenere la propria posizione di difensore anche nei momenti più difficili.

2. L'uguaglianza

L'azione di advocacy deve essere accessibile a tutti attraverso strumenti e metodi basati su un principio di inclusione. Per garantire che si operi secondo un principio di uguaglianza, l'advocacy deve riflettere tre criteri:



- *Disponibilità:* l'advocacy deve essere aperta e disponibile a tutti i gruppi e/o individui che ne hanno bisogno, e per farlo è necessario che l'azione stessa sia resa pubblica e aperta alla conoscenza di tutti. L'advocacy, seguendo l'obiettivo di sostenere i diritti umani degli altri, deve essere libera per tutti in modo che possano conoscere l'opportunità

- *Consapevolezza linguistica e culturale:* per rendere l'azione di advocacy accessibile a tutti, sarà necessario basarsi su un principio

di massima diffusione. Le informazioni, i servizi, le attività devono essere pubblicizzati tenendo conto anche dei profili culturali dei beneficiari. Utilizzando un adeguato supporto linguistico, la conoscenza della cultura del proprio partner è essenziale per procedere in un percorso di advocacy.

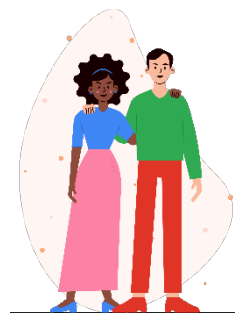
3. La lealtà

È il principio fondamentale dell'advocacy. Una relazione deve necessariamente basarsi sulla lealtà dell'advocate nei confronti del suo partner. Questa lealtà si esprime in diversi aspetti:

- Nell'azione disinteressata e senza tentativi di manipolare i bisogni dell'assistito secondo un criterio di valutazione personale
- Nell'ascoltare e aiutare il partner in un processo decisionale personale ma ragionato, logico e coerente con le sue esigenze.
- Nella riservatezza delle informazioni in possesso e nel mantenimento del segreto nei confronti di chi non è coinvolto nel processo di advocacy.
- Nella lealtà di condividere informazioni, eventi e risultati secondo la coerente realtà dei fatti. Basando la propria azione e fissando i propri obiettivi su basi solide e prove concrete.

6. Temi principali dell'advocacy

La nascita dell'advocacy contemporanea risale deriva, secondo la pubblicazione di Butler del 1988¹⁸, dalla preoccupazione di un gruppo di genitori su chi si sarebbe preso cura dei loro figli disabili dopo la loro morte. Nel corso del tempo si è espanso in diversi campi perché le persone soffrivano di discriminazione in diversi aspetti della vita quotidiana.



Le aree in cui le manifestazioni di advocacy sono più frequenti:

<p>Salute</p> <ul style="list-style-type: none"> - Riconoscimento della parità di accesso alle cure mediche - Trattamento equo dei pazienti - Garanzia di rispetto della persona e delle sue condizioni di salute 	<p>La giustizia</p> <ul style="list-style-type: none"> -Riconoscimento dei diritti inviolabili dell'individuo -Garanzia di un trattamento equo da parte del sistema giudiziario -Assistenza legale per le persone in condizioni di scarsa accessibilità. 	<p>Istruzione</p> <ul style="list-style-type: none"> -Accesso all'istruzione pubblica -Riconoscimento dei mezzi di supporto per le persone con difficoltà di apprendimento o cognitive. -Accesso all'istruzione gratuita senza vincoli politici, sociali ed economici 	<p>Lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> -Trattamento lavorativo rispettoso della dignità del lavoratore -Libero accesso al mercato del lavoro -Parità di trattamento per i lavoratori -Riconoscimento del diritto al lavoro

7. Dimensioni dell'advocacy

L'advocacy, come già accennato, può manifestarsi in modi diversi e su vasta scala, a partire dalla sfera individuale fino a quella nazionale. Di seguito vengono analizzati in dettaglio:

¹⁸ Butler et all, (1988), p.3



8. Sostegno nei processi di orientamento/consulenza

L'advocacy nel processo di consulenza e orientamento è quasi sempre un risultato auspicabile nella partnership che si crea tra l'educatore/consulente e il suo gruppo di migranti.

L'educatore/consulente, infatti, gioca un ruolo fondamentale nella raccolta e nell'analisi dei bisogni del proprio gruppo di lavoro, e gioca, soprattutto, un ruolo fondamentale nei processi decisionali che gli adulti migranti mettono in atto rispetto a se stessi e al percorso di vita da intraprendere nella nuova comunità. Ovviamente, gli educatori/consulenti possono diventare essi stessi advocate del proprio gruppo di lavoro o del singolo, ma possono anche agire per innescare processi virtuosi di peer advocacy e self-advocacy, sostenendo i soggetti coinvolti a credere nelle proprie capacità e fornendo loro gli strumenti per intraprendere questo percorso.

L'advocacy nella relazione educativa

Nella dimensione dell'apprendimento, un educatore, con la collaborazione della sua organizzazione o dei suoi colleghi, può sviluppare percorsi di apprendimento che si basano sui principi dell'advocacy, rafforzando i principi già osservati e integrandone altri.

1. **Percorsi individualizzati** in cui il migrante può acquisire nuove competenze, considerando anche quelle già possedute. È fondamentale ricordare, infatti, che l'adulto migrante può non possedere competenze e conoscenze strettamente legate alla cultura di riferimento della comunità di arrivo ma possiederà competenze e conoscenze legate alla propria cultura di nascita, a noi non note, ma altrettanto utili. Un percorso di apprendimento efficace tiene conto di queste peculiarità e analizza quell'insieme di competenze che caratterizzano ogni individuo per costruire un percorso di apprendimento a lui funzionale.

2. **L'empowerment** è uno degli obiettivi fondamentali da perseguire in un percorso di apprendimento per un adulto con bassa scolarità. L'apprendimento di conoscenze, strumenti e l'acquisizione di competenze devono essere costruiti in modo da rendere l'adulto migrante più sicuro e capace di avere fiducia nelle proprie potenzialità e di migliorare la propria condizione di partenza.

Advocacy nella relazione di consulenza

Come è stato precedentemente evidenziato, l'advocate deve essere in grado di ascoltare il suo interlocutore e di aiutarlo, senza forzature, nel processo di scelta, nell'individuare i suoi bisogni e nel capire come questi possano essere rispettati e soddisfatti. Il counselor, nel suo ruolo, risponde già a questa descrizione, ponendosi come interlocutore dell'adulto migrante e sostenendolo nella costruzione di un percorso. In questa prospettiva, è fondamentale che il consulente guidi i propri adulti migranti anche in un percorso di autoconsapevolezza e di empowerment che li guidi verso la capacità di fare self-advocacy e peer advocacy.



Strumento di autovalutazione

Quiz a risposta multipla:

1. **Che cosa significa "advocacy"?**

- a) Difendere qualcuno in tribunale
- b) Aiutare qualcuno a far valere i propri diritti
- c) Dare consigli a una persona in difficoltà
- d) Organizzare azioni e costruire percorsi per la risoluzione di problemi sociali, economici e politici.

2. **Chi può eseguire l'azione di advocacy?**

- a) Chiunque voglia agire per proporre soluzioni a problemi sociali, economici e politici.
- b) Solo professionisti che lavorano nei settori sociale e della giustizia
- c) Associazioni e ONG che operano per la difesa dei diritti umani
- d) Rappresentanti delle amministrazioni pubbliche che si occupano di politiche sociali ed economiche

3. **Esistono diversi tipi di advocacy?**

- a) Sì
- b) No

4. **Per essere un advocate...?**

- a) È necessario possedere una qualifica specifica
- b) È necessario occupare posizioni professionali rilevanti
- c) Non richiede particolari qualifiche educative o professionali
- d) Non richiede qualifiche particolari, ma è necessario lavorare nel campo delle politiche sociali.

5. Quali sono i principi dell'advocacy?

- e) Indipendenza, uguaglianza e lealtà
- f) Indipendenza, correttezza e onestà
- g) Trasparenza, uguaglianza e lealtà
- h) Disponibilità, umiltà e uguaglianza

6. L'attivismo e il lobbismo fanno parte dell'advocacy?

- i) Sì, sempre
- j) No
- k) Sì, ma l'attivismo e il lobbismo non sono sempre orientati all'advocacy.

7. Cosa significa fare lobbying?

- l) Influenzare i decisori politici su un determinato tema
- m) Sfruttare le conoscenze di alcuni rappresentanti per sostenere i propri interessi
- n) Individui con interessi simili costituiscono un gruppo d'azione
- o) Intervenire attivamente nelle decisioni politiche

Argomento B: Potere, privilegio e pratiche anti-oppressive

Nell'applicazione della giustizia sociale, l'esercizio del potere, il privilegio e le pratiche antioppressive giocano un ruolo fondamentale. Questi temi sono alla base di molti dei problemi che emergono nella società e vengono trattati dalle molteplici campagne di advocacy portate avanti sia a livello individuale che territoriale e internazionale. Il modulo si propone di chiarire cosa sono e come si manifestano, come riconoscerli e come applicare le teorie antioppressive nelle attività sociali.



Autovalutazione

Test a scelta multipla

1. Che cos'è il potere?

- a) La capacità di influenzare gli altri e di avere accesso a più risorse
- b) Avere un ruolo decisionale o essere un policy maker
- c) Essere ai massimi livelli della società

2. Che cos'è il privilegio?

- a) Ricoprire un ruolo di prestigio in una società
- b) Vedersi riconosciuti ruoli per meriti e status sociale
- c) Accesso non meritato alle risorse in quanto membro di un particolare gruppo

3. Che cos'è l'oppressione?

- a) L'esercizio del potere da parte di un tiranno
- b) Il sistema che mantiene la società divisa tra gruppi sociali
- c) Il sistema di censura che viene messo in atto contro gli oppositori e la stampa

4. Il potere è sempre negativo

- a) Vero
- b) Falso

5. Gruppo, aggregazione e associazione sono la stessa cosa

- a) Vero
- b) Falso

6. Che cos'è un gruppo sociale?

- a) Un gruppo sociale si basa su un insieme di caratteristiche condivise e le persone che vi appartengono ne sono influenzate.
- b) Un gruppo sociale si basa su un insieme di attributi comuni che caratterizzano le persone che vi appartengono.
- c) Un gruppo sociale è formato da persone che condividono alcune caratteristiche e si organizzano come gruppo.

7. Esistono diverse forme di privilegio

- a) Vero
- b) Falso

8. Avere un privilegio non vuol dire influenzare la vita degli altri

- a) Vero
- b) Falso

9. Quali sono le 5 manifestazioni dell'oppressione?

- a) Sfruttamento, emarginazione, impotenza, imperialismo culturale, violenza
- b) Censura, Silenzio, Discriminazione, Emarginazione, Violenza
- c) Sfruttamento, censura, impotenza, discriminazione, persecuzione

10. La pratica anti-oppressiva è...

- a) Una pratica volta a sfidare l'iniquità e l'ingiustizia
- b) Un insieme di esercizi per cancellare l'oppressione
- c) Insegnare alle persone come resistere all'oppressione

Spiegazione delle teorie, definizioni di base, dimensioni generali Argomento B: Potere, privilegio e principi pratiche anti-oppressive

- Cosa sono il potere, il privilegio e l'oppressione
- Come vengono esercitati il potere e il privilegio
- Pratiche anti-oppressive

1. Definizione di potere, privilegio e oppressione



Potere: la capacità di influenzare il comportamento altrui e l'accesso di altre persone a diverse risorse: culturali, politiche, economiche.

Privilegio: Accesso non guadagnato a risorse disponibili solo ad alcune persone come risultato della loro appartenenza a un gruppo sociale avvantaggiato. Questo accesso è garantito alle persone che appartengono a un gruppo dominante.

Gruppo dominante: è un gruppo sociale che, grazie alla sua posizione nella società, ha un migliore accesso a risorse quali denaro, migliore istruzione, migliori posizioni lavorative. Questo li porta ad avere accesso a migliori opportunità, consolidando il loro ruolo sociale di gruppo dominante.

Oppressione: Un sistema che mantiene vantaggi e svantaggi basati sull'appartenenza a un gruppo sociale e opera, intenzionalmente e non, a livello individuale, istituzionale e culturale.

Identità sociale: è il senso che un individuo ha di chi è in base al gruppo sociale a cui appartiene. Le identità sociali consentono agli individui di avere un senso di appartenenza in base a caratteristiche condivise. Queste caratteristiche si basano su genere, etnia, religione, orientamento sessuale e molte altre.

Giustizia sociale: la pratica di promuovere l'equità, l'uguaglianza, il rispetto e la garanzia che tutti abbiano gli stessi diritti e accesso alle opportunità.

2. Un'introduzione sul potere

Guardate questo video realizzato da Eric Liu in cui fornisce una spiegazione molto efficace e immediata di cosa sia il potere. Qui il link [Capire il potere](#).

Auto-riflessione



Rispondere alle domande

- *Avete mai pensato che il potere fosse prerogativa di pochi individui?*
- *Avete mai pensato che il potere possa essere esercitato anche da un comune cittadino?*
- *Avete mai pensato al potere come a una spinta puramente negativa?*

Il video presentato offre una serie di spunti interessanti per la comprensione del potere e porta a riflessioni davvero utili su come gli individui dovrebbero approcciarsi al concetto di potere.

Erroneamente, si pensa che il potere sia una pratica attribuibile solo ai soggetti che appartengono alle classi dominanti, che possono determinare la società circostante in base alle proprie esigenze, connotando negativamente il potere. Il potere è considerato dalla maggior parte dei cittadini come l'abuso della capacità di influenza di un individuo a favore del proprio interesse a scapito di un gruppo minoritario, e se in molti casi questo assunto può essere considerato vero, è anche importante sottolineare che in molti altri il potere ha assunto una connotazione positiva, utilizzata per raggiungere risultati socialmente importanti. Sebbene, infatti, il potere possa sembrare elitario, può essere esercitato da chiunque, purché si impegni a leggere la società che lo circonda e a concentrare i propri sforzi sul raggiungimento di obiettivi virtuosi.

3. Il rapporto della società con il potere

Il potere non è né negativo né positivo a priori.

Com'è possibile, allora, che questi episodi di centralizzazione del potere, che l'uso del potere per scopi negativi, si ripetano così frequentemente?

Sul potere, sulle sue cause e sui suoi effetti, la maggior parte della popolazione è affetta da una mancanza di conoscenze approfondite. La società è affetta da una convinzione fatalistica secondo cui le cose non accadono per ragioni specifiche, ma perché sono sempre accadute in questo modo.

Una delle ragioni che alimentano il fatalismo è il fatto che la conoscenza è stata delegata a pochi. Le dinamiche sociali, politiche ed economiche sono il risultato di un processo

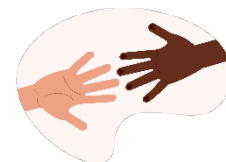
stratificato che ha le sue basi in tempi anche piuttosto remoti. Gli equilibri geopolitici, gli assetti sociali di una nazione e dell'intero pianeta sono il risultato della catena di eventi multipli tra loro: il concetto di Europa è nato sulle macerie della Seconda Guerra Mondiale, che a sua volta era il risultato di tutti gli eventi storici precedenti. La delega dello stesso sapere nelle mani di pochi ha alimentato queste dinamiche per cui il potere diventa strumento di pochi e non prerogativa di tutti.

Pertanto, la risposta alla nostra domanda è la mancanza di conoscenza che induce le persone a non agire.

Un secondo aspetto risiede nella mancanza di consapevolezza da parte degli educatori/consulenti del "potere potenziale" a cui avrebbero accesso. Per raggiungere questa consapevolezza, è necessario essere educati alla vita civile. L'educazione civica, infatti, non è solo l'apprendimento delle basi giuridiche e normative che regolano la Nazione in cui si vive, ma sta anche nella capacità di esercitare in modo proattivo il proprio ruolo di cittadini. Vivere la propria vita richiede anche di vivere attivamente il proprio ruolo di cittadini.

Per comprendere ed esercitare il potere, come educatori/consulenti, sono necessari tre fattori:¹⁹

1. Avere un solido sistema di valori. Un educatore/consulente che voglia esercitare il proprio potere per cambiare la società a cui si riferisce deve fondare la propria azione su un sistema di valori etici e morali. La differenza tra un esercizio di potere negativo e positivo si configura non solo nelle finalità, ma soprattutto sui valori che muovono il soggetto che lo esercita. Un educatore/consulente che voglia esercitare il proprio potere in modo positivo deve perseguire l'equità, il rispetto, l'inclusione.



2. La capacità di leggere i sistemi su cui si basa la società che lo circonda. La società è un organismo vivo e mutevole, che viene continuamente influenzato da diversi fattori ed eventi. Dobbiamo essere in grado di leggere questi meccanismi e per farlo dobbiamo essere informati, raccogliere prove e studiare la storia, la politica e l'economia.

3. Condividere questa esperienza con altri. Il potere dei pochi dovrà arrendersi alla consapevolezza e alle richieste dei molti. Per definizione, il potere è la capacità di influenzare il comportamento degli altri, quindi un'azione può essere considerata potente quando riceve un sostegno.



Il potere è quindi neutro e assume sfumature diverse a seconda di chi lo esercita e del motivo per cui lo si esercita.

¹⁹ Tratto dall'intervento di Eric Liu "[Perché la gente comune non capisce il potere](#)".

Secondo la definizione, il potere è la capacità di influenzare il comportamento degli altri



5. Il concetto di gruppo sociale

Per comprendere meglio le relazioni di potere, le dinamiche di privilegio e quelle di oppressione, è fondamentale fornire delle coordinate sul concetto di gruppo sociale. Appartenere a un gruppo sociale significa condividere con altri un modo di vivere o una caratteristica che definisce anche l'identità dell'individuo e attraverso la quale anche gli altri lo riconoscono²⁰. Young nota anche che la definizione di gruppo viene spesso confusa con quella di associazione o aggregazione.²¹

²⁰ Young (1988) pag. 273

²¹ Id. pp. 275



Come abbiamo detto, un gruppo sociale si basa sulla condivisione di un fattore comune e l'appartenenza al gruppo si basa sia sull'auto-riconoscimento di tale caratteristica, sia sul riconoscimento della stessa da parte di soggetti esterni. E, cosa molto importante, ogni individuo appartiene a più gruppi contemporaneamente e può anche modificare la propria relazione con essi modificando i propri attributi distintivi.

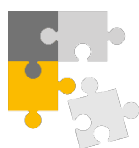
I gruppi possono riconoscersi in base a caratteristiche diverse come: orientamento sessuale, genere, etnia, religione e molte altre, da quelle molto più ampie e che comprendono molte persone, fino ad altre più piccole perché basate su caratteristiche meno comuni...

Quali sono le relazioni che si stabiliscono tra questi gruppi?



Attività di apprendimento 5.

Riflettete sulla società moderna e individuate quanti più gruppi sociali possibile. Poi, riflettete su quali relazioni esistono tra loro. Metteteli in relazione e spiegate le dinamiche attuali che li influenzano.



Attività di apprendimento 6. Completate la definizione

Un gruppo sociale è....

Un aggregato è....

Un'associazione è...

Potere significa...

Identità sociale significa...

Auto-riflessione



Rispondere alle domande:

- *Quali sono i vostri sentimenti riguardo al potere dopo aver letto il capitolo?*
- *Avete pensato a quanto potenziale hanno le persone?*
- *Pensate che sia possibile per i normali cittadini esercitare il potere per scopi positivi?*

6. Che cos'è il privilegio?



Per introdurre il concetto di privilegio, guardate questo video

[Il potere del privilegio: Tiffany Jana a TEDxRVAWomen - YouTube](#)

Dalla definizione di privilegio si comprende che tutta la serie di opportunità e risorse non guadagnate con l'impegno personale, ma a cui si ha accesso perché si appartiene a un gruppo sociale dominante, può essere definita come tale.

Un gruppo sociale si identifica con la condivisione di una caratteristica o di un attributo da parte degli individui che ne fanno parte e che sono a loro volta influenzati dall'appartenenza a quel gruppo. Esistono diversi gruppi sociali che si distinguono per etnia, genere, religione, orientamento sessuale, livello di istruzione e tra questi gruppi esistono interazioni, che si manifestano attraverso dinamiche di oppressione o di alleanza. Esistono, infatti, gruppi che sono considerati dominanti perché la caratteristica che li contraddistingue è considerata per pregiudizio e stereotipo più valida di un'altra e quindi esercita un potere sui gruppi considerati minoritari. A volte, questo esercizio di potere è inconsapevole, ma è il risultato della stratificazione nel tempo di un sistema di classificazione errato.

I membri di alcuni gruppi, ad esempio, non subiscono né ingiustizie né pregiudizi, né viene loro negato l'accesso alle risorse, mentre i membri di altri gruppi devono affrontarli quotidianamente. La sovrapposizione tra individuo e gruppo sociale, quindi, influisce negativamente sul percorso di un soggetto che paga il prezzo di poter essere riconosciuto in base a una specifica caratteristica.

In questo senso, quindi, opera la Giustizia Sociale, che non pretende di eliminare queste differenze, ma di eliminare ogni forma di ingiustizia ad esse collegata, promuovendo una società basata sull'equità, sul rispetto e sull'inclusione.

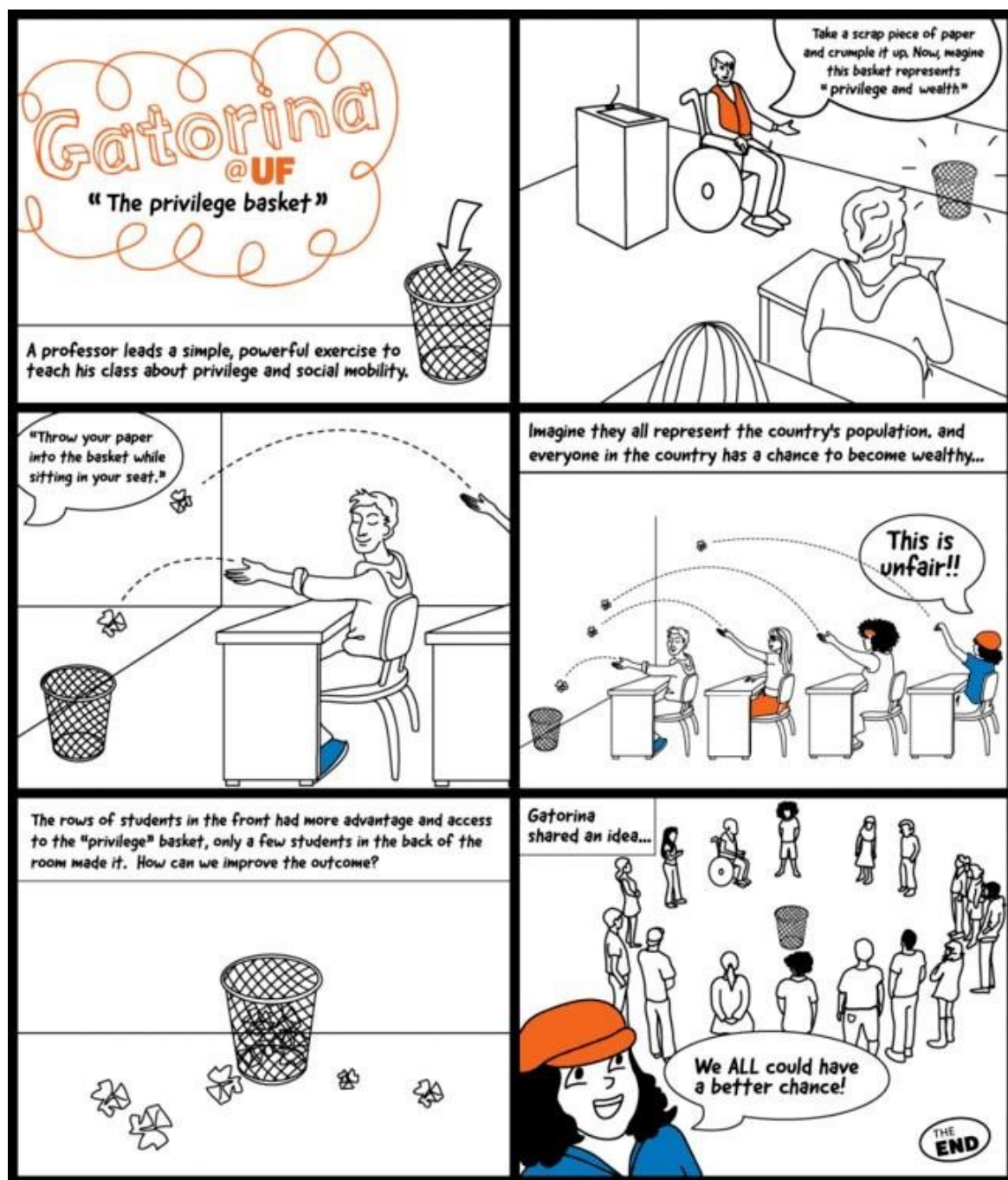


Attività di apprendimento 7. Gruppi sociali.

Osservate questi personaggi e indovinate a quali gruppi sociali appartengono. Poi elencate quali privilegi possono avere e quali sono loro negati.



7. Privilegio in azione



counseling.ufl.edu - 2020

La foto è dell'UF Counselling&Wellness Center (<https://counseling.ufl.edu/resources/bam/module2-2/>).

Questa illustrazione spiega in modo chiaro ed efficace come funziona il privilegio. Una persona che gode di un privilegio, di solito, non è consapevole di cosa significhi per lui e di come i suoi privilegi sconosciuti possano significare la negazione delle stesse opportunità agli altri.

8. Definizione di oppressione e sue manifestazioni

In genere, il termine oppressione è associato a un'immagine di totalitarismo militare e politico, in cui un tiranno opprime la sua nazione applicando regimi di censura della libertà e dell'espressione. Tuttavia, con i movimenti sociali degli anni '60 e '70, il termine ha assunto un significato diverso, come nota Young.

Il termine oppressione, nell'era moderna, designa tutte le ingiustizie e le iniquità che alcuni gruppi sociali subiscono come risultato delle azioni e delle pratiche diffuse nella società neoliberale²². In alcuni casi, queste oppressioni sociali sono anche avallate da regimi politici (come nel caso dell'apartheid in Sudafrica), ma nella maggior parte dei casi, queste pratiche ingiuste sono intrinseche alla struttura della società; pertanto, si diffondono in modo trasversale e non riguardano solo l'azione di pochi. Queste manifestazioni oppressive sono evidenti nelle azioni quotidiane compiute anche da comuni cittadini che agiscono in modo pregiudiziale nei confronti di gruppi sociali non interessati da specifici privilegi.

Nel lessico comune, spesso il concetto di oppressione si sovrappone a quello di discriminazione; tuttavia, la discriminazione è da considerarsi uno strumento di oppressione, ma non sono perfettamente coincidenti con essa. La discriminazione, infatti, è caratterizzata dalla possibilità di riconoscere nella dinamica in cui è presente una persona discriminata e l'agente della discriminazione; l'oppressione si verifica anche in assenza di discriminazione manifesta.

Oppressione sistemica	Implica che un gruppo oppresso non ha necessariamente un gruppo che lo opprime.
Oppressione strutturale	Implica la relazione tra gruppi, quindi l'oppressione è il risultato di queste dinamiche, non sempre consapevoli.

²² Young (1988) pag. 271

9. I cinque volti dell'oppressione²³

SFRUTTAMENTO

Introduzione:

- Si basa sulla teoria marxista dello sfruttamento nel contesto capitalistico.
- Mira a spiegare come la differenza tra le classi continui a esistere in una società che ha eliminato normativamente queste differenze e si basa su un mercato del lavoro di libero scambio.
- La società si divide in ricchi (coloro che "hanno") e poveri (coloro che "non hanno"), e la ricchezza dei primi si basa sullo sfruttamento del lavoro dei secondi.

Definizione

Usare il lavoro degli altri per ottenere un profitto e non ricompensarli adeguatamente, sfruttando il loro lavoro e non rispettando i loro diritti.

Esempi

I minatori in Africa sono sfruttati per l'estrazione di pietre preziose, ma il loro salario non è rilevante per i prezzi dei prodotti.

I lavori umili sono generalmente svolti da persone poco qualificate, di pelle nera o gialla, di sesso femminile. Se ora è considerato un servizio, questi lavori mancano di autonomia e sono per lo più sottopagati.

EMARGINAZIONE

Introduzione:

- L'emarginazione è più diffusa dello sfruttamento.
- È più diffusa in ambito economico e lavorativo.
- L'effetto è quello di rendere questi gruppi sociali dipendenti dai servizi sociali, che possono adottare un atteggiamento oppressivo

Definizione

Relegare o confinare un gruppo sociale al livello inferiore o ai margini della società, privandolo del diritto di esercitare i propri diritti sociali, le proprie capacità e di avere accesso a diverse opportunità

Esempi

Gruppi etnici, anziani, madri single o giovani in cerca di prima occupazione. Sono esclusi dal mercato del lavoro e quindi non possono partecipare alla vita sociale. I latini o i giovani neri negli Stati Uniti, gli europei dell'Est o i nordafricani in Europa hanno difficoltà a trovare un lavoro.

²³ Id. pp. 276-288

MANCANZA DI POTERE

Introduzione:

- Si basa anche sulla teoria socialista marxista della divisione della società in due classi: coloro che "hanno" e coloro che "non hanno".
- Le persone che hanno un grado di istruzione inferiore o che hanno avuto accesso a minori opportunità sono generalmente colpite dall'impotenza perché si trovano al di sotto degli altri gruppi.
- La forma più profonda di impotenza è l'introyezione della propria condizione che si manifesta nella convinzione di valere meno degli altri.

Definizione

I "senza potere" sono generalmente dominati dalle classi dirigenti e ricevono ordini. Tendono a non esprimere le proprie opinioni e a non partecipare ai processi decisionali.

Esempi

In ambito lavorativo, la distinzione tra professionisti e non professionisti rende i non professionisti impotenti, ponendoli in una condizione di subordinazione.

IMPERIALISMO CULTURALE

Introduzione:

- È un tipo di oppressione che si basa sull'intero sistema culturale e le diverse culture sono in un rapporto di subordinazione.
- Vengono utilizzati parametri diversi nella diffusione, nella definizione dei valori e degli obiettivi delle varie culture.
- Comporta il paradosso di sperimentare se stessi come invisibili nello stesso momento in cui si è marcati e notati come diversi.

Definizione

La cultura della classe dominante viene universalizzata e stabilita come norma, svolgendo un ruolo di influenza. Le altre culture non sono considerate di valore come quella dominante.

Esempi

Il sessismo è una forma di imperialismo culturale, in cui l'eterosessualità è considerata quella dominante, mentre tutti gli altri tipi sono considerati come Altri. I messaggi, i valori e le conquiste della società sono impostati sull'eterosessualità.

VIOLENZA

Introduzione:

- È una forma sistemica di oppressione perché è diretta a qualsiasi membro di un gruppo.
- La violenza ha forme diverse. Anche gli insulti o le piccole molestie devono essere considerati violenza.
- È sempre basata sull'irrazionalità: la violenza contro questi gruppi è ingiustificata, anche se chi la pratica sostiene il contrario.

Definizione

È la forma più visibile di violenza. I membri di un gruppo vivono con la consapevolezza di dover temere attacchi casuali e non provocati alla propria persona o alla propria proprietà.

Esempi

Attacchi razzisti casuali nelle strade. Stupri o aggressioni..

10. Pratiche anti-oppressive²⁴

Dopo aver analizzato le manifestazioni dell'oppressione, è necessario soffermarsi sul ruolo che gli operatori sociali hanno nel mitigarla, sfidando le disuguaglianze sociali.

Su questo tema è fondamentale il contributo di Burke e Harrison che espongono i principi delle pratiche anti-oppressive e suggeriscono come tradurre la teoria in pratica.

Prima, però, è necessario chiarire il **significato di pratica anti-oppressiva**.

La pratica anti-oppressiva è uno degli approcci orientati alla giustizia sociale utilizzati nel lavoro sociale. Indica la valutazione dei fattori di divisione sociale

11. I principi della pratica anti-oppressiva

Burke e Harrison riportano i principi anti-oppressivi elaborati da Clifford. Questi principi sono utili per valutare il lavoro sociale e renderlo più efficace.

Principi anti-oppressivi e loro applicazione nel lavoro sociale



Divisione sociale: come abbiamo visto, la nostra società è divisa in diversi gruppi sociali, ognuno dei quali è legato a un privilegio o a una corrispondente forma di oppressione. Le principali divisioni riguardano la etnia, la classe, il genere, la disabilità e l'età, ma ci sono anche divisioni minori che sono strettamente collegate ad altre forme di disuguaglianza o discriminazione. È frequente che una persona soffra per una discriminazione intersezionale, per cui una giovane donna nera subirà tutte le oppressioni legate ai tre gruppi sociali a cui appartiene. I principi della divisione sociale richiedono la comprensione del modo in cui la divisione si interconnette e modella la vita delle persone.

Da fare: Analizzare sistematicamente tutte le divisioni sociali a cui l'individuo appartiene. Analizzare anche ogni divisione sociale e le sue manifestazioni per capire in che modo influenzano l'esperienza di oppressione dell'individuo.



Collegamento tra personale e politico: la storia di vita degli individui deve essere sempre letta in funzione del contesto culturale, politico ed economico in cui essi maturano la loro esperienza. La valutazione della situazione non può essere fatta solo concentrandosi sulle azioni e sull'esperienza in sé, ma deve essere letta anche tenendo conto di tutti i fattori citati.

Da fare: Esaminare l'esperienza integrale della persona, non concentrandosi solo sul motivo per cui si è rivolto ai servizi sociali. Fare attenzione a ogni decisione presa nei confronti dell'utente ed esaminare anche le prove utilizzate nel processo decisionale. Le prove prese in considerazione sono rilevanti per il trattamento del caso?

²⁴ Burke, Harrison (1998) pp. 131-138



Potere: molte persone sperimentano gli effetti dell'impotenza e la loro esperienza di vita è stata influenzata anche dal modo in cui il potere è stato esercitato su di loro. Una delle cause del senso di impotenza deriva dalla mancanza di accesso alle risorse che possono cambiare la loro esperienza di vita o che offrono loro un'opportunità di cambiamento.

Da fare: analizza e valuta l'esercizio del potere messo in atto dal tipo di intervento che stai per realizzare. Analizza, come punto di partenza, qual è il potere di cui sei dotato in quanto appartenente a uno specifico gruppo sociale e assicurati di non essere stato influenzato da una visione basata su di esso. Il vostro intervento rappresenta davvero un'opportunità per appianare le disparità e un'opportunità per l'utente, oppure rischia di esacerbare il suo senso di impotenza?



Collocazione storica e geografica: ogni esperienza dovrà essere collocata in uno spazio temporale e geografico, poiché questi avranno una certa influenza sull'esperienza stessa. Alcune esperienze di oppressione sono proprio da considerarsi intrinseche al luogo e al periodo storico in cui si realizzano: lo stesso gruppo sociale, infatti, in alcuni luoghi può subire o meno l'oppressione, o subirne di diverse.

Per fare: nella valutazione dell'intervento da attuare, analizza anche il contesto geografico e storico in cui la persona si è trovata. Inoltre, questi fattori influenzeranno il modo in cui l'organizzazione fornisce i propri servizi. L'assistente sociale, infatti, deve interrogarsi sui limiti della sua azione, andando oltre i limiti dell'agenzia stessa.



Riflessività-rispecchiamento: nella relazione con l'utente, l'assistente sociale deve tenere conto anche della sua identità sociale ed essere consapevole del modo in cui il suo sistema di valori di riferimento può influenzare la valutazione del caso che sta trattando. Inoltre, a influenzare il successo della relazione tra assistente sociale e utente, è l'attenzione a non riproporre nel rapporto un modello di relazione basato sull'esperienza oppressiva. Ad esempio: se l'utente è una donna giovane e di colore, potrebbe non essere adatto affidarla a un assistente sociale maschio e bianco.

Da fare: valutare e assicurarsi di essere l'assistente sociale giusto per affrontare il caso e che la propria identità sociale non possa alterare la relazione con l'utente mettendolo in condizioni di disagio e aumentando il suo senso di impotenza.



test a scelta multipla

1. Che cos'è il potere?

- a. Capacità di influenzare gli altri e di avere accesso a molteplici risorse.
- b. Avere un ruolo decisionale o essere un policy maker
- c. Essere ai massimi livelli della società

2. Che cos'è il privilegio?

- a. Ricoprire un ruolo di prestigio in una società
- b. Vedersi riconosciuti ruoli per meriti e status sociale
- c. Accesso non guadagnato alle risorse in quanto membro di un determinato gruppo

3. Che cos'è l'oppressione?

- a. L'esercizio del potere da parte di un tiranno
- b. Il sistema che mantiene la società divisa tra gruppi sociali
- c. Il sistema di censura che viene messo in atto contro gli oppositori e la stampa

4. Il potere è sempre negativo

- a. Vero
- b. Falso

5. Gruppo, aggregazione e associazione sono la stessa cosa

- a. Vero
- b. Falso

6. Che cos'è un gruppo sociale?

- a. Un gruppo sociale si basa su un insieme di caratteristiche condivise e le persone che vi appartengono ne sono influenzate.
- b. Un gruppo sociale si basa su un insieme di attributi comuni che caratterizzano le persone che vi appartengono.
- c. Un gruppo sociale è formato da persone che condividono alcune caratteristiche e si organizzano come gruppo.

7. Esistono diverse forme di privilegio

- a. Vero
- b. Falso

8. Avere un privilegio non vuol dire influenzare la vita degli altri

- a. Vero
- b. Falso

9. Quali sono le 5 manifestazioni dell'oppressione?

- a. Sfruttamento, emarginazione, impotenza, imperialismo culturale, violenza
- b. Censura, Silenzio culturale, Discriminazione, Emarginazione, Violenza
- c. Sfruttamento, censura, impotenza, discriminazione, persecuzione

10. La pratica anti-oppressiva è...

- a. Una pratica volta a sfidare l'iniquità e l'ingiustizia
- b. Un insieme di esercizi per cancellare l'oppressione
- c. Insegnare alle persone come resistere all'oppressione

Argomento B: Apprendimento guidato



Attività 8. Gioco di ruolo: Nei panni degli altri...²⁵

Nota per il formatore: utilizzare alternativamente una o l'altra attività. Questa attività contiene una serie di brevi esercizi di simulazione con l'obiettivo di porre i partecipanti in una dimensione riflessiva rispetto al loro ruolo nella società, all'impatto dei loro atteggiamenti e all'applicazione di pregiudizi e stereotipi culturali o di genere. L'attività mira a far comprendere meglio ai partecipanti l'esperienza degli altri e a capire quali aspetti possono essere migliorati.

Durata: 45 minuti

Obiettivo dell'attività: Comprendere come le azioni discriminatorie e pregiudizievoli vengano messe in atto nella vita quotidiana, anche inconsapevolmente. I partecipanti saranno in grado di identificare le dinamiche di oppressione, privilegio e intersezionalità, la discriminazione culturale e l'applicazione di atteggiamenti di pregiudizio. Aumenterà la consapevolezza dell'uso del linguaggio e delle azioni antidiscriminatorie.

Modalità di lavoro: Questa attività deve coinvolgere educatori/consulenti.

²⁵ Compito adattato in base al modello contenuto nel toolbox IMPROaction 3.0

(<https://www.saltoyouth.net/tools/toolbox/tool/improaction-3-0.2630/>).

- I partecipanti devono essere divisi in coppie o gruppi di 4. (5 min.)
- Ai partecipanti vengono spiegati i metodi e le regole del gioco (5 min.)
- A ogni gruppo verrà presentata una situazione e a ogni partecipante verrà assegnato un ruolo. Per ogni scenario ci sono due ruoli principali. Gli educatori/counselor interpreteranno quello assegnato, quindi una persona della coppia o del gruppo reciterà la parte del migrante. Ogni gruppo/coppia leggerà la situazione assegnata e comprenderà il ruolo. (5 min.)
- Ogni gruppo/coppia mette in scena la situazione assegnata. (20 min.) - Debriefing (10 min.)

Materiali: Scheda del contesto e scheda dei ruoli.

Strumenti: contesto dello scenario; guida e istruzioni per il gioco; griglia di domande di riflessione.



Istruzioni di gioco:

L'obiettivo del gioco è simulare situazioni di discriminazione e/o emarginazione per comprendere le dinamiche che le alimentano. Per aumentare l'efficacia del gioco, i partecipanti possono mettere in scena un evento realmente accaduto a loro, descrivendo il contesto, assegnando i ruoli e replicandolo. **Attenzione:** la discriminazione non deve riguardare solo l'esperienza dei partecipanti migranti, ma anche quella degli educatori/consulenti, se hanno vissuto eventi in cui si sono sentiti emarginati/discriminati dal gruppo di migranti. Per giocare, assegnate a ogni coppia/gruppo la carta Contesto e la carta Ruolo corrispondente. **Regole di gioco:**

- Non avere atteggiamenti aggressivi.
- Non insultare o dire parolacce
- Non assumere un atteggiamento provocatorio
- Non assumere un atteggiamento di superiorità e arroganza.
- La rappresentazione deve essere realistica, ma non eccessiva
- Se un partecipante non si sente a proprio agio, può interrompere il gioco.

Schede	
Scenario 1 - Ignorare una persona in un ufficio pubblico	Contesto: Un utente si reca presso un ufficio pubblico per richiedere informazioni e documenti per l'attivazione di un servizio....
	Istruzioni: L'operatore ignora l'utente e non fornisce risposte chiare.
Scenario 2 - Colloquio di lavoro	Antefatto: un negozio sta cercando un dipendente e un ragazzo migrante partecipa al colloquio...

	Istruzioni: il proprietario del negozio non è gentile con il candidato...
Scenario 3 - Nuova scuola	Contesto: un nuovo ragazzo arriva a scuola...
	Istruzioni: la classe non accoglie lo studente...
Scenario 4 - Problemi con l'auto	Contesto: un uomo è in difficoltà con la sua auto
	Istruzioni: i passanti non lo aiutano...
Scenario 5 - Insediamento in una nuova casa	Contesto: un ragazzo ha difficoltà ad ambientarsi in un nuovo luogo...
	Istruzioni: un operatore vuole aiutarlo, ma il ragazzo rifiuta perché non si fida...

	Carte dei ruoli		
Scenario 1	Operatore Utente	Scenario 3	Studenti in classe Studiante nuovo arrivato
Scenario 2	Colloquio di lavoro Candidato	Scenario 4	Persone Uomini
Scenario 5	Ragazzo Operatore		



Griglia delle domande riflessione (debriefing 10 min.)

La sessione servirà ai partecipanti per comprendere meglio il punto di vista dell'altro, le sensazioni che si provano in certe situazioni. Insieme troveremo soluzioni per limitare gli atteggiamenti dannosi, per capire come gestire le situazioni di disagio e per aumentare la consapevolezza delle proprie azioni e parole.

- Come ti è sentito nel suo ruolo? ○ Cosa avete imparato da questa attività?
- Siete consapevoli che tutti noi possiamo attivare atteggiamenti discriminatori nei confronti degli altri?
- Quali sono gli strumenti giusti per gestire questi sentimenti? ○

La consapevolezza del proprio ruolo nelle relazioni è cambiata?



Attività 9. A ognuno il suo ruolo

Obiettivo dell'attività: Aumentare la consapevolezza su come agire per l'inclusione. Sviluppare atteggiamenti inclusivi nella vita quotidiana. Essere consapevoli dei nostri privilegi e di come gestirli per inclusione. Sviluppare le abilità sociali e dimostrare la propria idea sull'argomento. Sviluppare competenze su come combattere l'esclusione sociale.

Modalità di lavoro: Questa attività può essere svolta sia con educatori/consulenti che con migranti o solo con educatori.

- Il facilitatore spiega le regole (5 min.)
- Organizzazione dello spazio. Stabilire una linea di partenza e assicurarsi di avere abbastanza spazio per permettere ai partecipanti di spostarsi indietro o in avanti. Assegnazione del ruolo (5 min)
- Durata (15 min.)
- Discussione (15 min.)
- Feedback e riflessione (15 min.)

Materiali: Carte dei ruoli e lista delle frasi

Strumenti: Istruzioni del gioco, griglia di domande stimolanti, griglia di feedback e riflessione.



Istruzioni di gioco

Ogni partecipante riceve un foglio con un ruolo nella società. Mantenete le informazioni per voi, non condividete il vostro ruolo con gli altri partecipanti. Lasciate che i partecipanti chiudano gli occhi e riflettano su quanto segue:

- Pensate al vostro personaggio
- Come si sente nella società
- Mettetevi nei panni del personaggio
- Quali sono i problemi da affrontare (se ce ne sono)?
- Vi sentite inclusi nella società e perché, o perché no?
- Com'è la tua vita quotidiana adesso?
- Dove si socializza?
- In che modo questo influisce sul vostro sviluppo?
- In che modo questo influisce sulla vostra vita?

- In che modo questo influisce sui vostri sentimenti?
- Che tipo di stile di vita avete?
- Dove vive?

Chiedete ai partecipanti di mettersi in fila, di chiudere gli occhi e di pensare al proprio carattere e alla sua situazione nella società. Leggete le affermazioni, dopo ogni affermazione i partecipanti devono spostarsi indietro o in avanti a seconda della posizione del loro personaggio nella società. (NOTA: leggere le affermazioni con voce chiara e con pause ragionevoli tra una e l'altra).

Alla fine, tutti aprono gli occhi e verificano la situazione in cui si trovano. I partecipanti condividono i loro personaggi; come si sentono in quel posto. Le persone con lo stesso carattere preferibilmente condividono il motivo per cui si trovano in quelle posizioni. Quali sono le sensazioni, quanto vi sentite privilegiati e perché.

Carte ruolo	
Ingegnere migrante, 40 anni	Avvocato residente donna, 50 anni
Agricoltore residente maschio, 70 anni	Artista africano maschio, 25 anni
Madre single disoccupata residente, 30 anni	Madre migrante single occupata, 30 anni
Donna migrante disabile, 20 anni	Uomini migranti disabili, 20 anni
Medico residente gay, 50 anni.	Politico migrante, 60 anni
Donna senza fissa dimora, 20 anni	Maschio, artigiano in pensione, 65 anni
Attrice migrante, 25 anni	Maschio laureato e disoccupato, 23 anni
Impiegato in un ufficio, sposato con figli, 40 anni	Impiegata residente, sposata con figli, 40 anni
Ragazzo migrante, 18 anni	Ragazzo residente disabile, 18 anni
Divorziato, operaio con figli, 50 anni	Casalinga migrante con figli, 50 anni

Fraasi	
Non avete mai incontrato gravi difficoltà finanziarie	Sentite che la vostra lingua, religione e cultura sono rispettate nella società in cui vivete.
Avete un alloggio decente con connessione internet e televisione	Sentite che la vostra opinione su questioni sociali e politiche è importante e che le vostre opinioni sono ascoltate.
Altre persone vi consultano su questioni diverse	Non si ha paura di essere fermati dalla polizia

Sapete a chi rivolgervi per ottenere consigli e aiuto in caso di necessità.	Non vi siete mai sentiti discriminati a causa della vostra origine
Disponete di un'adeguata protezione sociale e medica per le vostre esigenze	Potete andare in vacanza una volta all'anno
Potete invitare gli amici a cena a casa vostra	Avete una vita interessante e siete ottimisti riguardo al vostro futuro.
Sentite di poter studiare e seguire la professione di vostra scelta	Non si ha paura di essere molestati o aggrediti per strada
Potete celebrare le feste religiose più importanti con i vostri parenti e amici più stretti.	Potete andare al cinema o a teatro almeno una volta alla settimana.
Non avete paura per il futuro dei vostri figli	È possibile acquistare nuovi vestiti almeno una volta ogni tre mesi.
Potete innamorarvi della persona che preferite.	Sentite che la vostra competenza è apprezzata e rispettata nella società in cui vivete.



Domande discussione

La discussione servirà ai partecipanti per confrontarsi sulle posizioni che occupano, in quanto la percezione del ruolo assegnato loro cambia tra loro e gli altri partecipanti, si discuterà di quelle che sembrano essere le variabili sociali ed economiche più ricorrenti e di come queste impattino in modo diverso sui singoli ruoli interpretati.

- Hai ritenuto che il tuo personaggio fosse inserito nella società? Perché? ○ Cosa ti ha aiutato a immedesimarsi nel personaggio? ○ La percezione del vostro personaggio è vicina alla vostra?
- La posizione che occupate è realistica rispetto alla condizione reale del vostro personaggio?
- Emergono differenze sul ruolo dei personaggi nella società? ○ Quali sono i fattori che l'hanno maggiormente influenzata?
- Personaggi in condizioni uguali, hanno posizioni diverse o sono percepiti in modo diverso? Perché?



Feedback e riflessione

- Cosa è successo durante l'attività?
- Cosa avete provato durante l'attività?
- Cosa significano queste differenze tra le persone nella vita reale?
- A cosa pensate che serva questo esercizio?
- Quali strategie utilizzereste per sviluppare l'empatia nella società?
- Pensate che affrontare queste differenze sia utile per aumentare la consapevolezza?
- Cosa possiamo trarre da questa attività per sviluppare l'empatia sull'esclusione sociale?
- Pensate che possiamo trarre qualcosa da questa attività per sviluppare l'empatia nei confronti dell'esclusione sociale?

Apprendimento guidato: Gestire il potere

Cambiare prospettiva: agire come cittadini attivi (sia per gli educatori/consulenti che per gli adulti migranti).

Come ha sostenuto **Eric Liu**²⁶ :

"Parte dell'arte di esercitare il potere significa essere svegli, avere una voce, ma significa anche avere un'arena in cui esercitare in modo plausibile il processo decisionale".

Uno dei modi per iniziare a cambiare le cose e ad agire in una prospettiva di potere positivo. Il primo ambito in cui possiamo intervenire è la nostra comunità.

Suggerimenti per agire come cittadini attivi.

- Stabilire gli obiettivi che si desidera raggiungere per la propria città
- Pensate a come vorreste raggiungere i vostri obiettivi
- Analizzare le dinamiche che influenzano la vostra città: forme politiche e di governo, persone influenti, mappa delle idee esistenti, una panoramica delle risorse e delle possibili minacce.
- Considerare come intervenire sulle forme di potere presenti nel territorio e come queste influenzerebbero la vostra azione.
- Informarsi, partecipare alle riunioni cittadine, raccogliere le informazioni necessarie per capire come attuare il cambiamento.

²⁶ Intervento al TedEx ([Eric Liu: Perché la gente comune deve capire il potere - YouTube](#))



Attività di apprendimento 10. Analizzare il contesto.

Analizzate il contesto territoriale in cui vivete. Sapete effettivamente com'è la situazione attuale? Chi sono le persone più influenti? Che tipo di problemi ci sono? In che modo le leggi e le politiche li influenzano?

ARGOMENTO B: Apprendimento guidato su privilegi e oppressione Illustrazione del privilegio



Il privilegio è un concetto socialmente consolidato perché è nato insieme alla civiltà stessa e si è manifestato attraverso la divisione in classi sociali, classi economiche, guerre di conquista e la giustificazione delle stesse sulla base della convinzione che una cultura o una etnia fosse superiore alle altre. Questi privilegi, quindi, si sono rafforzati nel tempo, tanto da suggerire l'organizzazione sociale ed economica del mondo moderno, anche nei Paesi democratici.

Mary vive nella periferia di una grande città e ha origini africane. La sua famiglia ha un reddito basso, perciò Mary frequenta una scuola pubblica nel suo quartiere e non ha accesso a un'istruzione di alto livello. Tuttavia...

Maria e Marco hanno la stessa storia, incontrano gli stessi ostacoli; tuttavia, uno dei due ne incontrerà qualcuno in meno.

Questa differenza si misura in quello che viene definito un **"pacchetto invisibile di benefici non guadagnati"**²⁷ : Mark è un ragazzo ed è bianco, quindi beneficerà di alcuni privilegi che non hanno nulla a che fare con le sue capacità, ma solo con le sue caratteristiche fisiche.

Guardate questo video in cui Sue Borrego spiega efficacemente cos'è un "pacchetto invisibile di vantaggi non guadagnati" e come influisce sul mondo in cui viviamo. [Capire il mio privilegio | Sue Borrego | TEDxPasadenaWomen - YouTube](#).

Auto-riflessione



Rispondere alle domande:

- *Avete mai pensato al privilegio inconscio che avete?*
- *Siete consapevoli del modo in cui questi pregiudizi inconsci influenzano la società in cui viviamo?*
- *Come pensi sia possibile affrontare questi privilegi della società?*

Di seguito l'elenco dei privilegi più comuni presenti nella nostra società e una loro descrizione²⁸ :

²⁷ La definizione è stata data da Peggy McIntosh nel saggio *"White Privilege: Unpacking the Invisible Knapsack"*, pubblicato nel 1989 sulla rivista *Peace and Freedom*.

²⁸ Biblioteche universitarie della Rider University ([Cos'è il privilegio? - Privilegio e intersezionalità - Guide alla ricerca presso la Rider University](#))



Privilegio bianco: Il privilegio bianco si riferisce ai vantaggi non meritati concessi alle persone che si presume, in base soprattutto alla carnagione e alle relative caratteristiche fisiche, abbiano un'ascendenza europea. Avere un privilegio bianco non significa essere razzisti, perché non riguarda il vostro atteggiamento nei confronti degli altri, ma l'atteggiamento che gli altri hanno nei vostri confronti, trattandovi senza giudicarvi in base alla copertina. Il

privilegio bianco è il risultato di pregiudizi e teorie razziste che hanno portato alla convinzione che i bianchi siano migliori degli altri.

La forma di oppressione connessa al privilegio bianco è il **razzismo**, che implica la discriminazione del soggetto in base alle manifestazioni fisiche e culturali che determinano la sua appartenenza a un'etnia. Le manifestazioni del razzismo sono diverse e tutte conducono a "processi e strutture a livello individuale e di gruppo che sono implicite nella riproduzione della disuguaglianza razziale²⁹". Il razzismo può essere perpetrato anche nelle istituzioni e nei governi, che alimentano un **razzismo sistemico** che si manifesta attraverso norme e procedure antirazziali.

Privilegio maschile: le società patriarcali riconoscono agli uomini migliori opportunità e un migliore accesso alle risorse. Un esempio di privilegio maschile è il divario retributivo di genere che esiste tra uomini e donne che svolgono lo stesso lavoro e sul quale si sta cercando di educare le aziende.

La forma di oppressione relativa è il **machismo o patriarcato**, ovvero quell'atteggiamento che discrimina e svaluta l'universo femminile e che considera le donne inferiori agli uomini.



Privilegio di classe e disuguaglianza economica: il privilegio riguarda gli individui che appartengono a classi sociali elevate, caratterizzate da ricchezza e posizioni lavorative di rilievo. Questi privilegi sono ovviamente negati a chi proviene da classi sociali inferiori.

La forma di oppressione di riferimento è la **disparità economica e nei servizi** per cui le persone con estrazione sociale più umile non possono avere accesso allo stesso tipo di servizi, non hanno la possibilità di accedere a professioni, percorsi educativi o cure mediche di qualità.

Privilegio religioso: considerare una religione più importante di un'altra in quanto più diffusa o permeata nell'organizzazione delle istituzioni e nella stessa legislazione. Chi pratica la religione dominante in un certo territorio avrà maggiori privilegi rispetto agli altri, anche solo legati alla possibilità di praticare il culto.

La forma di oppressione relativa è la persecuzione a scopo religioso, in cui gli individui che praticano un certo credo sono discriminati ed emarginati e, nei casi più gravi, privati delle loro libertà e dei loro diritti. Nel mondo esistono molte persecuzioni religiose, che talvolta sfociano in conflitti armati, come si osserva in Medio Oriente.

²⁹ Collins (2018) <https://www.learningforjustice.org/magazine/fall-2018/what-is-white-privilege-really>

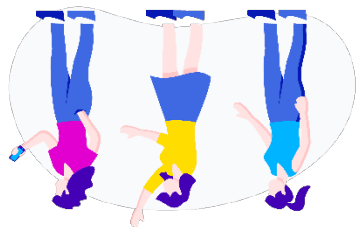
Privilegio basato sull'abilità: è la serie di privilegi e considerazioni di "normalità" che vengono riconosciuti alle persone non affette da disabilità mentali e/o fisiche.



Una forma di oppressione è l'**abilismo**, in cui alle persone con disabilità non vengono garantite le stesse risorse o opportunità, dovendo continuamente confrontarsi con prodotti e servizi costruiti su uno standard che si basa su individui normodotati. Un esempio di abilismo è la presenza di barriere architettoniche negli edifici pubblici, sui

mezzi di trasporto pubblico e il fatto che anche i luoghi di intrattenimento siano progettati per l'uso dei normodotati.

Aspetto fisico: la società ha stabilito standard di perfezione anche per le caratteristiche fisiche di un individuo, diffondendo questi stereotipi di immagine attraverso i canali di comunicazione e di intrattenimento. Questa standardizzazione dell'immagine ha portato all'omologazione delle persone e all'emarginazione di chi non risponde ai canoni.



La forma relativa di oppressione è il **body shaming** che discrimina gli individui non ritenuti conformi al canone. Ciò determina l'appiattimento delle peculiarità individuali e le

conseguenti ripercussioni anche sulla salute psicologica dei soggetti più deboli. Fenomeni come i disturbi alimentari sono fortemente legati all'assimilazione degli stereotipi fisici diffusi nella società moderna.

Cisgender: il privilegio è riconosciuto a chi rientra nei gruppi sociali dei canoni fissi di genere: uomo, donna con orientamento sessuale eterosessuale; quindi, il privilegio che hanno coloro il cui sesso biologico corrisponde anche alla comune identità di genere. A questo si collegano i fenomeni dell'**eterosessismo** (i pregiudizi che sono a favore delle sole relazioni uomo-donna), l'**assunzione dell'eterosessualità** (convincione che tutti siano eterosessuali e che l'eterosessualità sia la norma), l'**eteronormatività** (la convinzione che l'eterosessualità sia la



dominante).

La forma di oppressione relativa è l'**omotransfobia** che si manifesta nella discriminazione di tutti coloro che manifestano un diverso orientamento sessuale o identità di genere. La discriminazione legata al genere e all'orientamento sessuale ha forme diverse, ma tra le più diffuse e considerate innocue, ad esempio, l'uso errato del pronome, il chiedere quale sia il vero nome di una persona transgender, il chiedere se si è sempre stati omosessuali.



Attività di apprendimento 11. Trova il privilegio

Leggete ogni frase e assegnatela a un privilegio.

Posso essere sicuro di ricevere semplicemente una promozione sul lavoro - _____

Non ci si aspetterà mai che io cambi il mio nome dopo essermi sposata, o che mi venga contestato se non lo faccio - _____

Le decisioni sulla mia assunzione non terranno conto della mia etnia o origine nazionale - _____

Non mi verrà chiesto se sono sposata o se voglio dei figli durante un colloquio di lavoro - _____

La mia condizione di normodotato mi permette di accedere facilmente alle strutture pubbliche - _____

Ho un posto dove pregare e praticare la mia religione - _____

Sarò scelta in una campagna perché ho i capelli lisci e biondi, gli occhi azzurri - _____

Posso uscire da sola con i miei amici e nessuno mi giudica - _____

Argomento B: attività di apprendimento guidato



Attività di apprendimento 12. Caso di studio - Una storia di oppressione e intersezionalità

Obiettivo dell'attività: l'attività presentata mira a esercitare la capacità di analizzare un contesto in cui si manifestano discriminazione, marginalità, intersezionalità e dinamiche di potere. Attraverso l'analisi del caso presentato, il partecipante deve essere in grado di valutare come le dinamiche sopra descritte si stiano verificando e come la situazione possa essere risolta.

Tempo: 1 ora



Istruzioni:

- Lavorare in gruppo. Se il gruppo supera i 5 partecipanti, divideteli in due gruppi.
- Ogni gruppo analizzerà un caso alla volta.
- L'analisi di ogni caso di studio durerà 15 minuti.
- Al termine dell'analisi, il formatore riunirà i due gruppi e procederà alla fase di discussione guidata della durata di 20 minuti.

- I risultati della discussione devono essere raccolti su una lavagna e utilizzati per la fase di riflessione dei partecipanti.
- La fase di riflessione dura 5 minuti.
- L'ultima fase è la raccolta dei feedback dei partecipanti, della durata di 10 minuti.

Materiali: Materiale esplicativo del caso di studio, carta, penne, post-it.

Strumenti: Linee guida per l'analisi del caso di studio, griglia per le domande di stimolo, griglia per la raccolta dei feedback.

Studio di caso

Tutto più difficile per uno straniero con disabilità³⁰

Mobilità, casa, lavoro e persino la richiesta di una nuova sedia a rotelle: tutto è più difficile, se non quasi impossibile, per un giovane migrante con disabilità, arrivato in Italia dall'Africa.

Mi chiamo Bakri, ho 32 anni e sono arrivato da un grande Paese africano dopo un lungo e tormentato viaggio. Vivo in una struttura per migranti, dove ho buoni rapporti sia con gli operatori che con le altre persone che condividono il mio alloggio. Ho frequentato un corso di lingua italiana per stranieri, ho anche conseguito un diploma di scuola media superiore e, grazie al servizio di consulenza legale presente nel Centro, mi è stata riconosciuta l'indennità di accompagnamento e la pensione di invalidità. Mi muovo, infatti, su una sedia a rotelle: Ho una disabilità motoria e questo, unito al fatto di essere una persona straniera, mi sta rendendo quasi impossibile trovare una casa e un lavoro, che sono i miei principali desideri. Negli ultimi tempi mi sembra che ci siano più persone razziste, o forse sono io che me ne accorgo di più. Ho sempre più difficoltà a trovare persone che mi aiutino, e c'è anche chi si spazientisce per la mia lentezza e mi tratta male. Lo so, avrei dovuto abituarci, ma non ci si abitua mai a essere considerati diversi, nel senso più negativo del termine, solo perché si è cresciuti in un altro Paese o perché si ha difficoltà a svolgere i vari compiti nello stesso tempo degli altri. Per non parlare della quasi impossibilità di trovare una casa in affitto. Quando le persone mi incontrano, cambiano subito atteggiamento; pensano che, essendo un migrante e con disabilità, non possa trovare lavoro e pagare regolarmente. "Non voglio affittarti una casa, perché poi, se non paghi, non posso più buttarti fuori: nessun giudice butterebbe un disabile in mezzo a una strada": così mi hanno detto una volta, usando proprio queste parole. Ma io potrei benissimo pagare l'affitto, grazie all'assegno di invalidità, ma nessuno lo capisce. Quanto sarebbe importante per me avere una casa, un punto fermo in cui costruire una vita indipendente! Mi è stato anche detto che potevo fare domanda per le case popolari, ma non era vero, perché non ho la cittadinanza. Così ho pensato di provare a comprarla, una casa. Potevo contare su alcuni amici e parenti che mi avrebbero prestato i loro risparmi, e poi avrei pagato un mutuo. Sono andato in banca a richiederlo ma me lo hanno negato, dicendo che il mio status di rifugiato scade e non è affatto detto che mi venga rinnovato. E poi: Non posso avere un mutuo perché non sono cittadino italiano, non posso avere una casa popolare perché non sono cittadino italiano, non posso avere una casa in 4 affitto perché non sono cittadino riconosciuto e perché sono disabile. Come posso uscire dalla struttura in cui vivo? Mi sento in un vicolo cieco. Quando ero nel mio paese aiutavo mio padre nell'attività di famiglia, aveva un piccolo negozio dove si vendevano generi alimentari e altri articoli per la casa. Qui per me è complicato cercare un lavoro. Innanzitutto, ho

³⁰ Bucci (2020), pp. 3-4

difficoltà a muovermi in modo indipendente. Non posso guidare un'auto perché non ho i soldi per comprarla con i controlli speciali di cui avrei bisogno. Devo quindi spostarmi con i mezzi pubblici, ma è quasi impossibile trovare un autobus con la pedana per la sedia a rotelle e, quando vorrei prendere la metropolitana, nella maggior parte dei casi gli ascensori o le scale mobili sono fuori servizio. Questo, ovviamente, mi crea seri problemi. Una persona in sedia a rotelle non può girare per la città come tutti gli altri. Come posso quindi essere puntuale? Anche questo aspetto dovrebbe essere considerato quando si assume una persona con disabilità. So che la vita è complicata per tutti, ma nel caso di una disabilità gli ostacoli diventano insormontabili. Sono cresciuto abituandomi a dover fare il doppio degli altri, ma non è sempre facile accettare questa situazione. Anche per avere una nuova sedia a rotelle ho avuto grandi difficoltà. Quella vecchia era tutta rovinata, senza cuscino, e mi creava enormi problemi, soprattutto considerando le condizioni delle strade e dei marciapiedi della città in cui vivo. All'inizio mi hanno detto che i richiedenti asilo non hanno diritto a una sedia a rotelle. Eppure, potevo andare dal medico e, se ne avevo bisogno, potevo prendere le medicine. Perché, invece, non potevo avere una sedia a rotelle che mi serviva per muovermi? Ho chiesto allora a una parrocchia e mi hanno procurato una nuova sedia a rotelle, non perfetta, ma almeno con un cuscino morbido della giusta misura. Ora che ho lo status di rifugiato, ho fatto domanda, ma non è stato facile trovare un medico che me la prescrivesse. Anzi, all'interno della struttura in cui vivo, molti pensavano che non avessi ancora il diritto di averla. Ho dovuto informarmi su varie leggi e documenti, per far capire che non era così. So che nei Centri non ci sono molte persone con disabilità, ma credo che chi ci lavora dovrebbe conoscere bene i diritti che vengono garantiti. Anche perché sono persone pagate per darci informazioni e aiutarci quando incontriamo delle difficoltà. Sia chiaro: non voglio che gli altri mi aiutino perché sono compassionevole: un povero straniero con disabilità! Voglio solo che i miei diritti siano rispettati e che, se non conosco le leggi, ci sia qualcuno che mi aiuti a conoscerle.



Linee guida per l'analisi del caso di studio (15 min.)

Questa prima fase dell'attività ha lo scopo di condurre il partecipante a una lettura analitica del caso di studio, rilevando fatti e dati utili alla luce delle conoscenze teoriche acquisite.

Descrizione del contesto	Identificare e descrivere il contesto politico, sociale ed economico della storia.
Descrizione del tema e del problema	Identificare il tema e il problema della storia.
Descrizione della condizione	Identificare e descrivere quali sono i sentimenti del protagonista.
Descrizione delle azioni	Identificare e descrivere le azioni compiute.
Descrizione dei risultati	Identificare (se possibile) i risultati.



Griglia delle domande di riflessione (20 min.)

La fase di discussione del caso di studio sarà facilitata dall'uso di queste domande. Le domande proposte saranno utilizzate per analizzare il caso di studio da un punto di vista critico, non più analitico. Questa fase ha lo scopo di evidenziare quanto i partecipanti hanno compreso delle dinamiche anti-oppressive, di potere e di privilegio, al fine di identificare gli errori e ciò che può essere migliorato.

- Quali sono i temi principali che caratterizzano la storia?
- Quanto sono frequenti questi problemi nell'ambiente che vi circonda?
- Quali fattori di discriminazione vengono applicati e perché?
- Quali sono i fattori che influenzano la manifestazione di questa discriminazione?
- Quali principi si possono applicare per risolvere questi problemi? □ Come sosterreste il narratore?

Il formatore utilizza queste domande come filo conduttore della discussione, ma lascia che i partecipanti discutano e sostiene il corso naturale della conversazione, senza forzarla o interromperla.



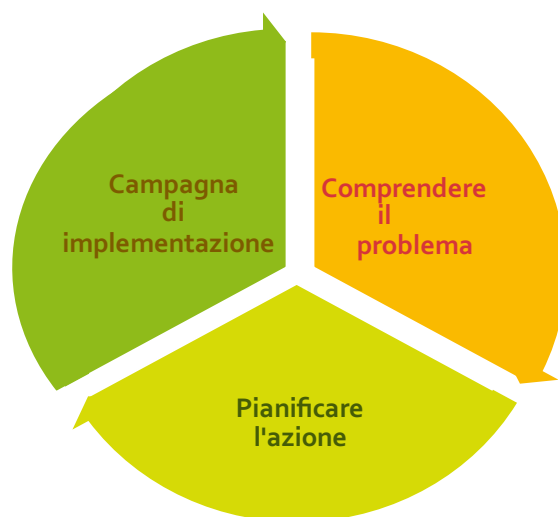
Griglia di raccolta dei feedback (10 min.)

- L'attività è stata utile per verificare le conoscenze teoriche in una dimensione pratica?
- Quale fase dell'attività è stata più interessante? La più impegnativa?
- L'attività ha rafforzato le vostre conoscenze sugli argomenti B e C?
- Siete più consapevoli delle pratiche anti-oppressive e della discriminazione intersezionale?

Argomento A: Apprendimento guidato

Teoria per l'applicazione pratica dell'advocacy

Condurre un'azione di advocacy sia a livello micro che macro, richiede un'attenzione particolare in ogni fase della sua attuazione. Un processo di advocacy, infatti, si divide fondamentalmente in 3 fasi:



Le tre fasi sono strettamente collegate tra loro e si basano l'una sull'altra; se la struttura non è solida, la campagna non raggiungerà pienamente i risultati prefissati.

La roadmap di una campagna di advocacy

Guarda il video [Parte 1: Making Advocacy Effective - Tutorial - YouTube](#), in cui vengono presentati i passi fondamentali per pianificare una campagna di advocacy, che rispondono alla prima fase fondamentale, ovvero la comprensione del problema. Di seguito, analizzeremo questi passaggi in modo più approfondito per costruire un quadro chiaro su come agire.

Comprendere il problema

Un'azione di advocacy presuppone l'identificazione di un problema a cui si vuole porre rimedio. Prima di iniziare a cercare soluzioni in risposta al fenomeno e alla campagna di advocacy per sostenerlo, è necessario effettuare un'analisi approfondita del fenomeno stesso. Prima di procedere, quindi, è necessario:

I. Identificare il problema

Individuato un tema su cui si vuole lavorare, è necessario circoscrivere il problema che si vuole affrontare e analizzarlo. La puntualità dell'argomento da trattare è la base fondamentale per il successo di una campagna di advocacy. Un grande fenomeno sociale, politico o economico è sfaccettato e non può essere affrontato nella sua interezza senza rischiare di sprecare tempo, energie e risorse, ma deve essere affrontato a piccoli passi.

Essere in grado di identificare un problema in modo semplice ed efficace, analizzare il tema scelto e rispondere alle domande:³¹

³¹ Euromed [Guida alla formazione online - advocacy nell'UE](#) □ - EuroMed Rights [Guida alla formazione online - advocacy](#) □ □ [تفاعلي - الدعوة أمام الاتحاد الأوروبي دل](#) □ [يل](#) □ [nell'UE](#)

- Quali sono le possibili cause?
- Quali sono le possibili conseguenze?

Rispondere a queste domande vi aiuterà a identificare il problema a cui volete porre rimedio. Facciamo un esempio...

<h2 style="text-align: center;">Povertà e condizioni di vita precarie tra i migranti adulti</h2>	
<p>Possibili cause:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Basso tasso di occupazione dei migranti adulti - Mancato riconoscimento di salari equi - Mancanza di servizi di welfare a livello nazionale - Resistenza delle aziende ad assumere dipendenti di altre nazionalità - Mancanza di competenze adeguate a svolgere determinate mansioni 	<p>Possibili conseguenze:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aumento dei tassi di criminalità tra i migranti adulti - Aumento della pressione sui sistemi di assistenza - Aumento del dispendio di risorse pubbliche - Problemi di salute diffusi legati a cattiva alimentazione, igiene e scarsa prevenzione



Attività di apprendimento 13. Analizzare un fenomeno

Rispondete alla stessa domanda su cause e conseguenze relative al seguente fenomeno

- Mancanza di inclusione dei gruppi di migranti nella società
- Fenomeni di emigrazione verso altri paesi di gruppi di migranti provenienti dal primo paese di accoglienza

II. Analisi del problema e raccolta delle evidenze

Una volta individuato il problema che si vuole affrontare e risolvere attraverso la campagna di advocacy, è fondamentale analizzarlo, grazie a una conoscenza approfondita del fenomeno che eviterà l'insorgere di ostacoli alla realizzazione del nostro piano e ci fornirà gli strumenti necessari per superare quelli che si presenteranno. Analizzare il problema serve a conoscerlo meglio e a raccogliere prove che saranno fondamentali per il nostro successo.

A cosa serve raccogliere evidenze?³²



1. Dati, statistiche e testimonianze **renderanno il vostro messaggio di advocacy** chiaro ed efficace. Informazioni accurate attirano l'attenzione dell'opinione pubblica e dei sostenitori sulla vostra causa.
2. Dati chiari e reali vi difenderanno anche da eventuali detrattori. Le campagne di advocacy possono essere soggette a critiche: **le armi migliori** per difenderle sono la trasparenza **e la concretezza**.

Quanti dati e prove possono essere considerati sufficienti?

³² PLAN International (2014) pp. 33-36

Non esiste un numero corretto. Tuttavia, **è importante** considerare a quale **livello** si decide di agire (micro, meso, macro) e quindi chi saranno i vostri interlocutori, quanto ampio volete che sia il pubblico di ascolto. Se l'advocacy che avete in mente riguarda un piccolo gruppo a **dimensione locale**, sarà sufficiente, ad esempio, raccogliere **dati significativi solo per quell'area e solo sulle poche parti interessate** da presentare al vostro interlocutore. Se l'advocacy che avete in mente riguarda un'intera categoria su base **nazionale**, allora avrete bisogno di **dati statisticamente rilevanti** che riflettano la situazione **in tutto il Paese**.



Quali dati raccogliere e come raccogliarli?



Come abbiamo detto, i dati devono riflettere l'interlocutore a cui devono rivolgersi. L'apparato governativo preferirà i dati statistici e numerici, mentre le testimonianze e i racconti hanno una maggiore presa sulle persone che dovranno sostenere la causa. La raccolta dei dati può avvenire in diversi modi, efficacemente rappresentati in questo schema:

III. Trovare le parti interessate

Una campagna di advocacy solida ed efficace si basa anche sullo sviluppo di relazioni di cooperazione tra l'organizzazione proponente e tutti i potenziali stakeholder interessati a sostenere la causa, in particolare quelli che possiedono il giusto know-how per gestire la campagna stessa.

Uno stakeholder aggiunge valore alla nostra azione perché può amplificare il messaggio a diversi pubblici, può fornire un nuovo punto di vista nell'analisi e nella ricerca degli obiettivi da raggiungere, può gestire le attività di implementazione della campagna o può influenzare attivamente i risultati della nostra campagna.

Chi possono essere gli stakeholder di un progetto di advocacy?

1. Organizzazioni di volontariato/ONG
2. Enti pubblici/amministrativi
3. Aziende

4. Scuole e insegnanti
5. Media
6. Gruppi informali

La scelta, quindi, degli stakeholder può essere varia, ma è importante che sia funzionale al successo del nostro progetto. Analizzate i benefici che uno stakeholder può apportare e come può essere d'aiuto, quindi, avviate le procedure per avvicinarlo e coinvolgerlo. Anche in questo caso, è importante avere i dati a sostegno della propria posizione per dimostrare efficacemente il valore che l'azione di advocacy ha in quel contesto.

Pianificare l'azione e l'attuazione della campagna

IV. Definire l'obiettivo

Dopo aver compreso il problema, analizzato il contesto e identificato i possibili stakeholder, definire l'obiettivo o gli obiettivi da raggiungere. Scegliete pochi obiettivi alla volta, tenendo sempre presente l'importanza di lavorare in modo circoscritto.



Scegliere troppi obiettivi porterebbe alla dispersione dell'azione, perché è oggettivamente difficile realizzare molte azioni contemporaneamente in modo efficace e concreto. Inoltre, fissare troppi obiettivi potrebbe aumentare le possibilità di insuccesso e, quindi, accrescere il senso di insoddisfazione nei confronti della campagna stessa e portarci a rinunciare. Questo non deve accadere! Pochi passi alla volta, per risolvere un problema alla volta. Per la scelta degli obiettivi, quindi, adottare un approccio S.M.A.R.T..

SMARTEN things up. Make sure your objectives are:

<p>Specific: Say what you mean. Change? Who, what, when and where?</p>	<p>Measurable: Will it be possible to measure success? It should be!</p>	<p>Achievable: Be realistic about what can be achieved.</p>	<p>Results oriented: Focus on achieving meaningful change.</p>	<p>Timebound: Say when the change will happen by.</p>
---	---	--	---	--

9

Specifico	Misurabile	Raggiungibile	Orientato ai risultati	Legato al tempo: dopo quanto tempo ci saranno cambiamenti

V. Definire l'obiettivo e il messaggio

Per raggiungere i vostri obiettivi, dovrete anche stabilire a chi volete rivolgervi e come intendete comunicare il vostro messaggio. Una volta fissato l'obiettivo, dovete quindi chiedervi a chi è rivolto. E una volta individuato il chi, dovrete chiedervi come volete raggiungerlo e come dovrete convincerlo ad attuare questo cambiamento.

Il pubblico di riferimento varia a seconda dell'obiettivo



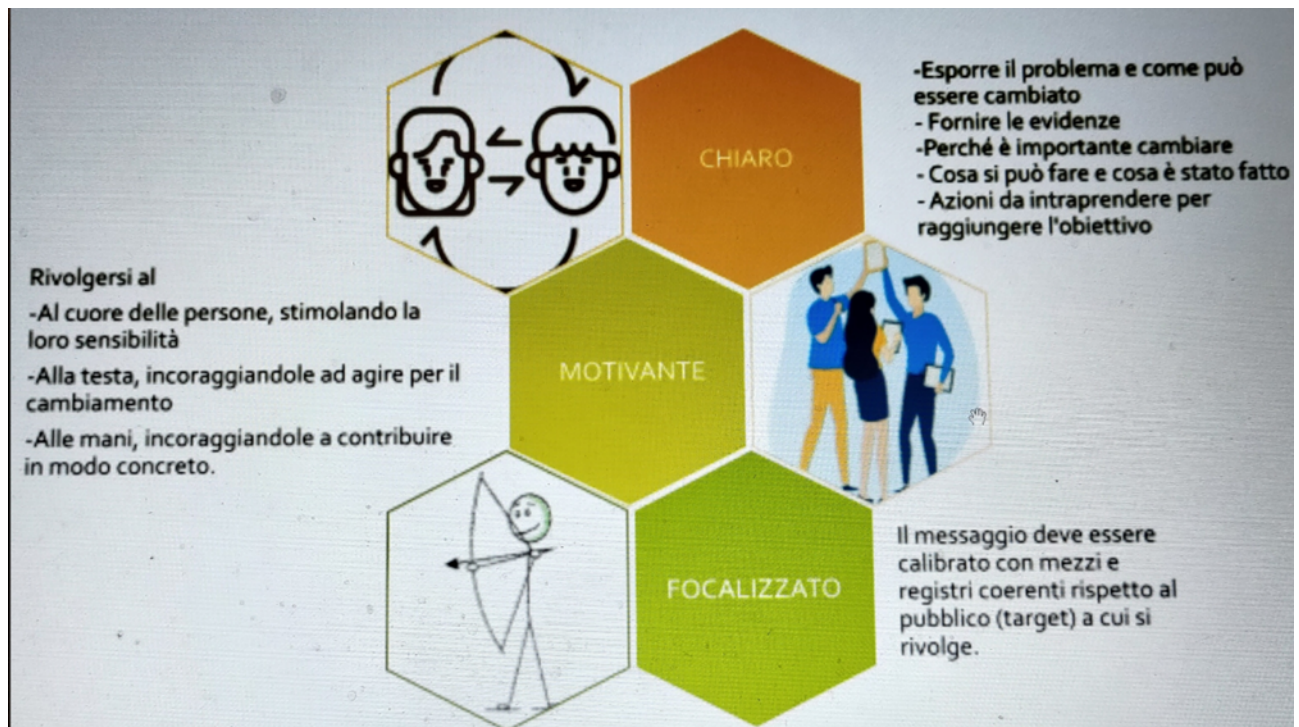
Se l'obiettivo è cambiare una legge, il target dovrà essere l'istituzione governativa locale, regionale o nazionale.

Se l'obiettivo è un cambiamento culturale, il target sarà l'opinione pubblica, la gente comune e, soprattutto, coloro che si sono dimostrati più ostili al cambiamento.

⁹ PLAN International (2014), pag. 54

Studiare a fondo il target vi permetterà di strutturare una strategia per comunicare efficacemente con lui. Identificate il CHI e il COSA che influenzano la capacità decisionale del vostro target e in questo modo le vostre possibilità di successo si moltiplicheranno.

Come si costruisce un buon messaggio?



Attività di apprendimento 14. Obiettivi SMART

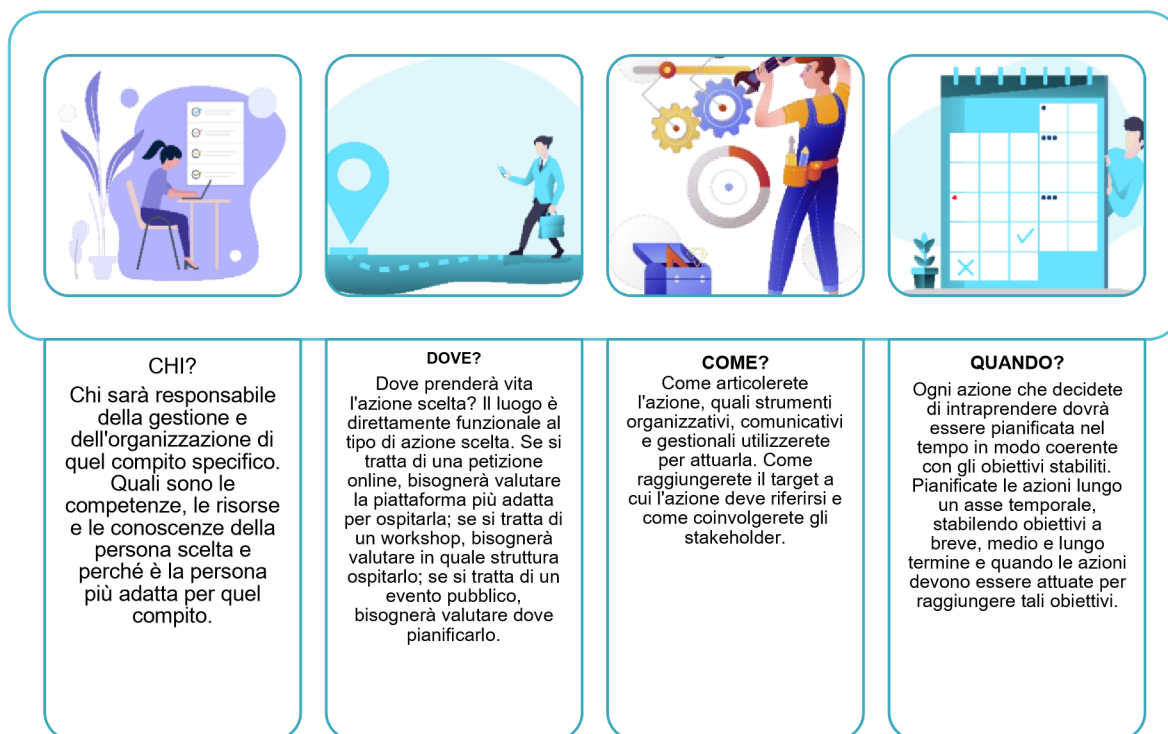
Scegliere un problema e cercare di definire gli obiettivi pertinenti utilizzando l'approccio SMART, definendo

- Qual è il vostro obiettivo,
- CHI è il vostro gruppo target,
- Come li affronterete,
- Come volete applicare la vostra soluzione,
- Come comunicherete il vostro obiettivo e il relativo problema,
- DOVE attuerete le vostre azioni di advocacy,
- Quanto tempo richiederà,
- QUANDO pianificare ogni attività per raggiungere l'obiettivo

VI. Definizione del piano d'azione

Una volta analizzato il problema, coinvolti gli stakeholder, definiti gli obiettivi, individuato il target, costruito il messaggio e scelti i mezzi di comunicazione, occorre sviluppare il piano d'azione della campagna di advocacy.

Ogni obiettivo deve essere raggiunto attraverso una o più azioni di advocacy, che devono essere pianificate in ogni dettaglio per ridurre al minimo i rischi. Analizzare quale delle attività tipiche dell'advocacy sia la più efficace e coerente rispetto all'obiettivo prefissato e, una volta individuata l'attività giusta, pianificarla secondo criteri specifici.



Quali azioni possono essere prese in considerazione quando si pianifica una campagna di advocacy?

Le azioni possono essere molteplici e, come evidenziato nelle pagine precedenti, alcune di queste rientrano in entrambe le attività tipiche dell'attivismo e del lobbying. Ogni azione, seguendo lo stesso criterio applicato per la costruzione del messaggio, deve essere progettata in modo coerente rispetto all'obiettivo da raggiungere e al target a cui si riferisce. Ad esempio: le manifestazioni pubbliche hanno un forte impatto sulla popolazione e, a seconda delle dimensioni e del numero di partecipanti, possono attirare più o meno attenzione da parte dei media. Tuttavia, anche se possono attirare l'attenzione dei responsabili politici, non saranno sufficienti a influenzare il loro voto. I dialoghi con i decisori politici, la raccolta di firme, saranno fondamentali per influenzare i risultati di natura politica e amministrativa, ma non otterranno un forte interesse da parte della popolazione.

Alcune delle azioni di advocacy, con l'avvento delle nuove tecnologie, si sono trasferite anche online, come la raccolta di firme o le petizioni. Ci sono dei vantaggi nel trasferire queste attività online, tuttavia ci sono delle regole a cui non potrete sfuggire per mantenere alta l'efficacia della vostra azione. Le campagne online seguono gli stessi principi presentati finora e quindi si attengono a queste regole:



- Scegliere **alcuni problemi** da affrontare e alcuni obiettivi. - Utilizzate **poche piattaforme di diffusione** e sceglietele in base all'obiettivo e alla vostra capacità di utilizzarle.
- **Rispettare la netiquette**: non "urlare" scrivendo con il caps lock, non usare toni aggressivi con chi ti attacca, controllare sempre le fonti dei post che si condividono
- Utilizzare un linguaggio **chiaro** e professionale
- **Costruire una comunità**. I social network sono luoghi in cui si innescano conversazioni: non aspettatevi di dover comunicare in modo univoco all'esterno, ma di interagire attivamente.



Attività di apprendimento 15. Definire il piano d'azione.

Compilare la tabella seguendo le istruzioni e tenendo conto delle informazioni acquisite.

Obiettivo	Azione	Pubblico	Risorse	Chi	Quando	Dove
Descrivete l'obiettivo che volete raggiungere	Indicare tutte le azioni necessarie per raggiungere l'obiettivo.	Definire per ogni azione il pubblico (target) a cui si riferisce	Definire le risorse e gli strumenti da utilizzare per l'attuazione dell'azione.	Individuare chi è responsabile dell'attuazione dell'azione	Definire quando l'azione deve essere compiuta per raggiungere l'obiettivo.	Dove si svolgerà l'azione

I. Processo di monitoraggio e follow-up

Il percorso di advocacy basato su una serie di obiettivi a breve, medio e lungo termine dovrà essere costantemente monitorato per assicurarsi che gli obiettivi possano essere raggiunti, e soprattutto per individuare eventuali rischi e arginarli efficacemente.

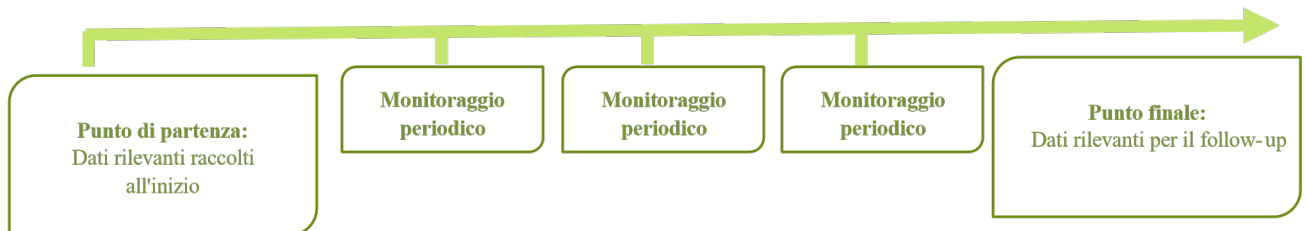
Inoltre, il monitoraggio delle azioni messe in atto è utile per acquisire informazioni importanti: **Evidenza**: avrete i risultati concreti e reali prodotti dalle vostre attività. Questi risultati saranno un ulteriore carburante per il futuro, perché potrete dimostrare che il cambiamento desiderato sta avvenendo.

Miglioramenti: I dati indicano anche se qualcosa è andato storto o se non sta funzionando come dovrebbe. I dati inferiori alle aspettative non devono scoraggiarvi, ma fornirvi indicazioni su ciò che può essere migliorato e regolato.

Le stesse attività di monitoraggio saranno necessarie anche nella fase di follow-up.

Al termine del processo di advocacy pianificato, sarà necessario fare un bilancio dei risultati attesi soddisfatti, degli obiettivi raggiunti e dei traguardi raggiunti. L'attività di analisi di fine percorso deve essere più attenta e puntuale rispetto al monitoraggio, perché non deve essere considerata la fine, ma l'inizio di un nuovo percorso.

È necessario analizzare i dati in modo critico, individuare le criticità e capire se sarebbe stato possibile ottenere di più. Un percorso di advocacy non è mai lineare e non sempre porta all'obiettivo prefissato, ma offre comunque l'opportunità di acquisire nuove competenze, nuovi strumenti e nuove conoscenze che possono rendere più forti i percorsi successivi.



Autovalutazione

1. Quali sono le fasi di un processo di advocacy?

- b) Pianificazione delle attività, organizzazione della campagna, realizzazione della campagna
- c) Comprensione del problema, pianificazione dell'azione, attuazione della campagna
- d) Ricerca sulla partnership, pianificazione dell'azione, monitoraggio delle attività

2. Una campagna di sensibilizzazione...

- a) Si basa sull'analisi di un problema, sulla definizione degli obiettivi da raggiungere per proporre una soluzione, sulla realizzazione di attività per raggiungere la soluzione.
- b) Si basa sulla scelta di un argomento da trattare e sull'organizzazione di azioni di sensibilizzazione su di esso.

3. Una campagna di advocacy efficace...

- a) È orientata alla comunicazione e alla diffusione dei dati per aumentare la sensibilità dell'opinione pubblica.
- b) È orientato al dialogo con i decisori politici per influenzare le loro posizioni.
- c) È orientato al raggiungimento di obiettivi che possono essere considerati utili per la risoluzione del problema.
- d) È orientata a risolvere un problema attraverso azioni di attivismo, lobbying e comunicazioni massicce e potenti.

Argomento A: Attività di apprendimento guidato



Attività di apprendimento 16. Caso di studio: Come funziona l'advocacy?

Obiettivo dell'attività: l'attività presentata mira a esercitare la capacità di analizzare un'azione di advocacy. Attraverso l'analisi del caso presentato, il partecipante deve essere in grado di valutare se e quali principi di advocacy sono stati rispettati, come è stata strutturata la campagna e valutarne i risultati e il potenziale. Il partecipante deve valutare l'asset comunicativo della campagna e gli obiettivi attesi. **Tempo:** 1 ora



Istruzioni:

- Lavorare in gruppo. Se il gruppo supera i 5 partecipanti, divideteli in due gruppi.
- Ogni gruppo analizzerà un caso alla volta. L'analisi di ciascun caso durerà 20 minuti.
- Al termine dell'analisi, il formatore riunirà i due gruppi e procederà alla fase di discussione guidata della durata di 20 minuti.
- I risultati della discussione devono essere raccolti su una lavagna e utilizzati per la fase di riflessione dei partecipanti.
- La fase di riflessione dura 10 minuti.
- L'ultima fase è la raccolta dei feedback dei partecipanti, della durata di 10 minuti.

Materiali: Materiale esplicativo del caso di studio, carta bianca, penne, post-it.

Strumenti: Linee guida per l'analisi del caso di studio, griglia per le domande di riflessione, griglia per la raccolta dei feedback.

Studio di caso

Ufficio delle Nazioni Unite per i diritti umani

#StandUp4Migrants

Lanciato nel dicembre 2020

#StandUp4Migrants è una campagna e uno strumento online che mira a promuovere un cambiamento positivo nelle narrazioni sulla migrazione. Inoltre, sensibilizza su come le narrazioni anti-migranti dettate dalla paura e la disinformazione, a volte promossa attivamente, possano portare a discriminazioni e divisioni nella società. Utilizza lo storytelling sotto forma di video animati per trasmettere una narrazione sulla migrazione dal punto di vista dei migranti e dei membri delle comunità ospitanti. Sotto l'hashtag della campagna, tutti gli utenti possono partecipare alla campagna condividendo le proprie storie sulla migrazione. Allo stesso tempo, la campagna illustra i modi in cui ognuno può contribuire a un cambiamento narrativo e condividere contenuti che esprimano efficacemente le proprie esperienze individuali. La "cassetta degli attrezzi" della campagna offre una guida in sette fasi con informazioni, attività pratiche ed

esempi su come impegnarsi nel dibattito pubblico sulla migrazione. La guida si basa sui [sette elementi chiave delle Nazioni Unite per la costruzione di narrazioni sulla migrazione e sui migranti basate sui diritti umani](#). **Link utili:** www.standup4humanrights.org/migration

Indicazione sul caso di studio

La riepilogo di questo caso di studio è stata tratta dal portale "**OECD - Better Policies for Better Lives**".³³ Il portale raccoglie campagne, strumenti, piattaforme e notizie utili sul tema dell'integrazione e della lotta alla discriminazione, su cui è possibile individuare altre campagne da analizzare a scopo di apprendimento. Per approfondire il caso di campagna, si consiglia di visitare il sito web del progetto.

L'analisi di un caso di studio è finalizzata a:

- Applicare il pensiero critico alla lettura della situazione presentata.
- Trasferire le conoscenze teoriche a livello pratico nel processo di analisi.
- Identificare e analizzare modelli replicabili
- Identificare, analizzare e risolvere i punti critici della narrazione.



Linee guida per l'analisi dei casi di studio (20 min. per ogni caso di studio)

Questa prima fase dell'attività ha lo scopo di condurre il partecipante a una lettura analitica del caso di studio, rilevando fatti e dati utili alla luce delle conoscenze teoriche acquisite.

Descrizione del contesto	Identificare e descrivere il contesto politico, sociale ed economico in cui si svolge la campagna di advocacy.
Descrizione del tema e del problema	Identificare il tema e la questione a cui si rivolge la campagna di advocacy
Descrizione degli obiettivi	Identificare e descrivere gli obiettivi che la campagna di advocacy vuole raggiungere.
Descrizione del pubblico di riferimento	Identificare il pubblico a cui si rivolge la campagna di advocacy
Descrizione delle azioni e del messaggio	Identificare e descrivere le azioni previste. Descrivere il messaggio che passa attraverso la campagna.

³³ [Campagne, strumenti, piattaforme - Una buona comunicazione può essere un potente strumento a sostegno dell'integrazione dei migranti. Questo sito raccoglie articoli ed esempi di buone pratiche della Rete dei comunicatori sulla migrazione dell'OCSE.](#)

Descrizione dei risultati	Identificare (se possibile) i risultati ottenuti dalla campagna.
----------------------------------	--



Griglia domande riflessione (30 min.)

La fase di discussione dei casi di studio sarà facilitata dall'uso di queste domande. Le domande proposte saranno utilizzate per analizzare il caso di studio da un punto di vista critico, non più analitico. Questa fase ha lo scopo di evidenziare i punti di forza e di debolezza delle campagne analizzate e, quindi, di individuare i modelli replicabili e gli errori da evitare.

- Considerando il tema della campagna di advocacy, il problema da affrontare è abbastanza circoscritto o è troppo ampio?
- Tra i problemi che caratterizzano il tema della campagna di advocacy, avreste scelto di intervenire sullo stesso problema?
- Gli obiettivi identificati sono coerenti con il problema che la campagna vuole affrontare?
- In caso contrario, quali obiettivi avreste individuato?
- Le azioni introdotte sono adatte a raggiungere gli obiettivi prefissati? Se sì, perché? Se no, perché e quali avreste scelto?
- L'obiettivo di ogni azione è ben definito? Le azioni e lo stile di comunicazione sono coerenti con l'obiettivo identificato? Se sì, perché? In caso contrario, quali errori riscontrate e come li correggereste?

Il facilitatore utilizza queste domande come filo conduttore della discussione, ma lascia che i partecipanti discutano e sostiene il corso naturale della conversazione, senza forzarla o interromperla.



Griglia di raccolta dei feedback (10 min.)

- L'attività è stata utile per verificare le conoscenze teoriche in una dimensione pratica?
 - Quale fase dell'attività è stata più interessante? La più impegnativa?
- L'attività ha rafforzato le vostre conoscenze in materia di advocacy?



Attività di apprendimento 17. Think Lab

Questa attività si articola in 3 diverse fasi, in un percorso che porta il partecipante dalla riflessione sulle dinamiche relazionali quotidiane alla capacità di individuare soluzioni per affrontare i diversi problemi che lo riguardano.

1) Focus group (1 h.)

Obiettivo dell'attività: alla luce delle conoscenze apprese sulle dinamiche antioppressive, sul concetto di potere, privilegio e intersezionalità, gli educatori/consulenti confronteranno le loro esperienze lavorative significative, le dinamiche su cui si concentrano le loro attività lavorative, evidenziando le difficoltà e riconoscendo se nelle loro pratiche sono rintracciabili azioni che fanno riferimento alle teorie apprese. L'attività serve a condurre i partecipanti in un percorso di autoconsapevolezza, ma anche di sostegno e condivisione con i colleghi.

Modalità di lavoro: Questa attività deve essere svolta dagli educatori/consulenti con l'aiuto di un facilitatore.

- Spiegazione dell'attività e identificazione dell'obiettivo (5 min.)
- Spiegazione delle regole di discussione (5 min.)
- Focus group (40 min.)
- Feedback e debriefing (10 min.)

Materiali: Carta, lavagna a fogli mobili, post it

Strumenti: Linee guida per il focus group, domande per il focus group, griglia di feedback



Linee guida per i focus group (per il formatore)

Il formatore deve condurre la discussione in modo imparziale, aiutando i partecipanti a dibattere in modo sereno e stimolando il confronto, senza esprimere giudizi.

- Impostate un tono positivo.
- Creare un ambiente non giudicante
- Assicuratevi che tutti siano ascoltati; fate emergere i membri del gruppo più silenziosi.
- Un relatore per volta
- Impostare un tempo massimo per ogni intervento - Sollecitare risposte più complete.
- Controllate attentamente le domande e il tempo: è vostro compito assicurarvi che siate in regola.

- Se i partecipanti sono fuori tema, riorganizzate la discussione sull'argomento interessato.
- Non ci sono risposte giuste o sbagliate, ma solo punti di vista diversi.
- Ringraziate i partecipanti e dite loro quali sono i prossimi passi da fare con le informazioni.



Domanda del gruppo di discussione

- C'è un episodio della tua esperienza lavorativa in cui si è trovato in difficoltà nel gestire una relazione con un adulto migrante?
- Perché si è sentito in difficoltà?
- Come avete affrontato questa difficoltà?
- Nella gestione della relazione educativa/di consulenza, ha avuto la sensazione di applicare un pregiudizio nella valutazione?
- Quale spazio di libera espressione viene garantito agli adulti migranti con cui lavorate durante le sessioni di incontro?
- In alcune delle vostre esperienze precedenti, potete rintracciare atteggiamenti legati a una dinamica di oppressione o di potere?
- Avete mai subito pregiudizi da parte di un adulto migrante?
- Siete a conoscenza di situazioni in cui adulti migranti hanno subito atteggiamenti oppressivi o discriminatori dall'esterno? Hanno chiesto il vostro aiuto?
- Considerando ciò che è stato appreso sulle dinamiche anti-oppressive e di potere e privilegio, quanto pensi che siano realmente applicate nel campo dell'educazione/consulenza degli adulti migranti? Quanta conoscenza e consapevolezza hanno gli educatori di questi temi?



Griglia di feedback

- Cosa ne pensate di questa attività?
- È stato utile nei rapporti con i colleghi?
- Sono emerse questioni importanti su cui non vi eravate ancora concentrati?
- Dopo l'attività, presterete maggiore attenzione a come interagite con il vostro gruppo di lavoro?

2) Brainstorming

Obiettivo dell'attività: l'attività è finalizzata a trasferire i risultati della discussione del focus group in una dimensione pratica, applicando un approccio di analisi concreta all'attività lavorativa, individuando problemi e possibili soluzioni. La prima consapevolezza derivata dal confronto, viene consolidata riflettendo sulla dimensione pratica della relazione. Inoltre, le conoscenze saranno applicate in un contesto concreto, abbandonando la dimensione teorica e astratta.



Istruzioni:

Questa attività deve essere svolta dagli educatori/consulenti con l'aiuto di un formatore.

- Spiegazione dell'attività e identificazione dell'obiettivo (5 min.)
- Spiegazione delle fasi e delle regole del brainstorming (5 min.)
- Prima sessione di brainstorming (20 min.)
- Debriefing (5 min.)
- Seconda sessione di brainstorming (20 min.)
- Debriefing (5 min.)

Materiali: Carta bianca, lavagna con fogli mobili, post it

Strumenti: Linee guida per il brainstorming, spiegazione della fase 1 e 2 del brainstorming, griglia di feedback.



Linee guida per il brainstorming

- Introdurre la domanda da sottoporre a brainstorming
Spiegare cosa si farà con le idee emerse dal brainstorming.
- Scrivete la domanda da sottoporre al brainstorming in cima alla prima pagina della lavagna a fogli mobili.
- Stabilite le regole per il brainstorming
- Prima del brainstorming, garantite un "periodo di silenzio" di un minuto per consentire alle persone di riflettere sulla domanda e annotare alcune idee.
- Guidate il brainstorming registrando le idee su una lavagna a fogli mobili o su una lavagna bianca. Chiedete solo idee e non valutazioni. Interrompete qualsiasi commento sulle idee trovate.
- Quando scrivete le idee, numeratele o scrivetele per renderle più semplici da leggere.
- Incoraggiate nuove idee e incoraggiare il gruppo a condividerle liberamente. Contribuite a generare energia e libero pensiero attraverso l'incoraggiamento.
- Quando il foglio è pieno, non fermate il brainstorming! Cambiate pagina e continuate.
- Quando si sta per concludere, offrite l'ultima possibilità di avere altre idee, quindi interrompete il brainstorming.
- Al termine del brainstorming, fate una revisione della proposta e chiedete chiarimenti se qualcosa non è chiaro.

Regole del brainstorming

- Tutte le idee sono accette
- Nessun commento o valutazione durante il brainstorming

- Più idee ci sono, meglio è
- A questo punto non preoccupatevi delle idee duplicate.
- Utilizzare un linguaggio positivo e incoraggiante
- Gestite la discussione in modo da far parlare tutti i partecipanti e far sì che gli altri ascoltino.



Fase di debriefing: la fase di debriefing è utile per permettere ai partecipanti di spiegare le proprie idee e rilevare quali sono le più frequenti, le più importanti. Permette loro di dare la priorità all'idea su cui vogliono lavorare in seguito. Questa fase serve anche per riflettere e dare un feedback sui sentimenti e le emozioni dei partecipanti.

Brainstorming 1: nella prima sessione di brainstorming, i partecipanti devono indicare i problemi quotidiani che affrontano durante il lavoro. Tutti i problemi vanno bene, non c'è alcun tipo di classificazione. Lasciate che elenchino tutti i problemi che hanno, dal più piccolo al più grande.

Fase di debriefing 1: i partecipanti discuteranno i problemi identificati, quali sono i più frequenti e quali no. I partecipanti assegneranno una priorità ai problemi identificati in base all'importanza e al grado di influenza degli stessi sulle loro attività quotidiane.

Brainstorming 2: l'obiettivo del brainstorming sarà quello di individuare possibili soluzioni per i problemi identificati nella fase precedente e che sono stati considerati i più importanti da affrontare. Si troverà il maggior numero possibile di soluzioni che verranno raccolte sulla lavagna/flipchart.

Fase di debriefing 2: i partecipanti discuteranno delle soluzioni proposte e daranno priorità a quelle che ritengono più efficaci, attuabili e adeguate in base alle loro competenze ed esperienze. Rifletteranno inoltre sul valore di essere attivi e proattivi nel cambiare la situazione attuale e su quanto sia importante per tutti essere coinvolti nella comunità.



Griglia di feedback

- Cosa avete imparato da questa attività?
- Come vi sentite dopo aver condiviso le vostre opinioni e idee?
- Siete soddisfatti della soluzione che avete trovato?
- Come vi sentite di agire per risolvere il problema individuato?

3) Workshop sull'azione di advocacy

Obiettivo dell'attività: l'attività mira a mettere in pratica le conoscenze apprese sull'organizzazione di campagne di advocacy, al fine di trasformare le conoscenze in competenze. I partecipanti metteranno in pratica le prime nozioni di pianificazione e analisi delle attività. La creazione della campagna di advocacy partirà dai risultati ottenuti dalla sessione di brainstorming. **Istruzioni:**

I partecipanti sono gli educatori/consulenti che partecipano alle attività precedenti del Think Lab.

- Spiegazione degli obiettivi (5 min.)
- Spiegazione delle attività (5 min.)
- Attività di laboratorio per l'identificazione dei problemi e l'avvio della pianificazione della campagna di advocacy (1, 5 h.)
- Debriefing e feedback (20 min.)

Materiale: Lavagna a fogli mobili, carta, penna

Strumento: Linee guida del workshop, schema di apprendimento del workshop. Per costruire lo schema di apprendimento, utilizzate lo strumento fornito. Scegliete un'attività tra quelle proposte nella sezione attività di laboratorio o progettate di nuove in base alle vostre esigenze. **Output che deve essere sviluppato dai formatori: Piano della campagna di advocacy**

Apprendimento esperienziale

La sezione di apprendimento esperienziale fornisce indicazioni sulle attività pratiche da svolgere sia all'interno dell'organizzazione che della comunità. Le attività volte ad affrontare i due temi proposti nelle sezioni di autoapprendimento e di apprendimento guidato sono contemporanee, in quanto la questione dell'oppressione, del privilegio e del potere è rilevabile nelle comunità locali e nei gruppi di adulti migranti e può essere affrontata attraverso una campagna di advocacy.



Attività di apprendimento 18. Workshop sull'advocacy (3 h. o 1,5x 2)

Obiettivo dell'attività: l'attività è orientata alla diffusione della cultura dell'advocacy all'interno dell'organizzazione in cui l'educatore/consulente opera. L'obiettivo è rafforzare la conoscenza della pratica e dividerne i principi fondanti e i modelli operativi efficaci. L'apprendimento si basa su due fasi: una teorica e una pratica in cui i principi spiegati dovranno essere sperimentati attraverso la creazione di una campagna di advocacy rivolta alla comunità di riferimento. La sperimentazione sarà la fase preliminare alla realizzazione della seconda attività del percorso esperienziale, ovvero la Community Public Event.

Istruzioni:

I partecipanti sono altri colleghi e membri dell'organizzazione; i **facilitatori sono educatori/consulenti che hanno svolto sia l'autoapprendimento che l'apprendimento guidato.**

- Spiegazione dell'obiettivo (5 min.)
- Spiegazione dell'attività (5 min.)
- Spiegazione teorica dell'advocacy (60 min.)
- Attività pratica per la pianificazione di una campagna di advocacy (90 min.) - Debriefing e feedback (20 min.)

Risultati di apprendimento: l'attività deve essere pianificata per il raggiungimento dei seguenti risultati di apprendimento:

- Il facilitatore spiega le teorie e i principi di advocacy.

- Il facilitatore seleziona e definisce il tema che vuole trattare nella campagna.
- Il facilitatore sarà in grado di pianificare e organizzare un'azione di advocacy.

Materiali: lavagne a fogli mobili, pc, presentazione ppt, penna, post it

Strumento: Linee guida del workshop, schema di apprendimento del workshop. Per costruire lo schema di apprendimento, utilizzate lo strumento fornito. Scegliete un'attività tra quelle proposte nella sezione attività di laboratorio o progettatene una nuova in base alle vostre esigenze.



Attività di apprendimento 19. Evento pubblico con la comunità di riferimento (1 h.)

Obiettivo dell'attività: l'obiettivo è coinvolgere la comunità per renderla consapevole delle attività dell'organizzazione, coinvolgerla nella campagna di advocacy, sensibilizzare la comunità sul problema dei migranti adulti, trovare supporto per attività future come i Community Labs. I destinatari sono sia i cittadini che le associazioni/altre organizzazioni.

Istruzioni:

L'attività può essere svolta sia online che in presenza.

- Presentazione dell'evento
- Presentazione dell'attività di advocacy e spiegazione dell'obiettivo
- Discussione e feedback

Output: sviluppare materiali informativi per i partecipanti al fine di coinvolgerli nelle attività future.

Strumento: linea guida per l'organizzazione di incontri pubblici



Linee guida per l'organizzazione di incontri pubblici

- Decidere chi invitare: chi sta lavorando su questioni simili? Chi ha influenza? Chi può essere interessato?
- Stabilite una data e un'ora: se ci sono dei partecipanti a cui è fortemente raccomandato la partecipazione, assicuratevi che possano o siano d'accordo sulla data e sull'ora.
- Organizzate una sede: se la riunione è in presenza, scegliete uno spazio confortevole dove tutti possano vedere e ascoltare perfettamente. Se la riunione si svolge online, assicuratevi di utilizzare una piattaforma facile da usare e di avere una connessione forte.
- Concordare l'ordine del giorno: quali sono i punti chiave da discutere? Creare un elenco dei punti più importanti.
- Presentazione - spiegare lo scopo dell'attività, ringraziare chi partecipa. Prendete un po' di tempo per la comunicazione passiva, poi aprite la discussione e il dibattito.
- Verbalizzare - raccogliere suggerimenti e opinioni interessanti, prendere nota dei partecipanti più attivi in modo che possano essere coinvolti anche nelle attività future.

Per preparare la presentazione

- ✓ Interesse - quali sono gli argomenti che influenzano maggiormente il vostro pubblico? Concentratevi sugli argomenti che accendono la loro attenzione e sfruttateli per coinvolgerli attivamente.
- ✓ Elaborate un messaggio brillante
- ✓ Preparate un discorso breve ed efficace in cui dovete spiegare lo scopo dell'attività, l'argomento e gli obiettivi che volete raggiungere. Utilizzate un approccio accattivante, semplice e d'impatto.



Attività di apprendimento 20. Laboratori con le comunità (2 ore x 4 volte)

Obiettivo dell'attività: l'attività è orientata al coinvolgimento pratico della comunità nella campagna di advocacy. L'incontro con la comunità servirà sia a formare i partecipanti sul concetto di advocacy e a trasferire le loro competenze chiave, sia ad avviare concretamente una campagna di advocacy per influenzare l'opinione dei partecipanti sui temi scelti. L'organizzazione sarà così in grado di impegnarsi concretamente in un processo di advocacy e capace di raccogliere opinioni su questioni concrete della comunità e idee per la loro risoluzione.



Istruzioni:

I facilitatori sono educatori/consulenti direttamente coinvolti nell'attuazione della campagna di advocacy. L'attività dovrebbe essere pianificata in diversi incontri, ognuno dei quali si occupa di un settore specifico come il **mercato del lavoro, l'istruzione, l'intercultura e uno finalizzato all'analisi dei problemi della comunità**. Scegliere un argomento da sviluppare per ogni incontro.

- Presentazione dell'attività
- Attività pratica per identificare problemi, cause ed effetti.
- Attività pratica per identificare le possibili soluzioni.
- Attività pratica su possibili interventi
- Feedback e debriefing

Risultato dell'apprendimento: l'attività deve essere pianificata per il raggiungimento del seguente risultato dell'apprendimento

- Applicare i giusti principi di comunicazione per la campagna di advocacy.
- Sperimentare i principi della giustizia sociale e dell'advocacy nella comunità di riferimento.

Strumenti: Linee guida del workshop, schema di apprendimento del workshop. Per costruire lo schema di apprendimento, utilizzate lo strumento fornito. Scegliete un'attività tra quelle proposte nella sezione attività di laboratorio o progettatene una nuova in base alle vostre esigenze.



Attività di apprendimento 21. Self advocacy in pratica (2 ore)

Obiettivo dell'attività: lo scopo è coinvolgere gli adulti migranti in un processo concreto di advocacy. Dopo aver spiegato la teoria e l'importanza dell'advocacy, è necessario che i migranti si impegnino in un'applicazione pratica di ciò che hanno imparato. L'attività aumenterà la loro consapevolezza della possibilità concreta di fare del self-advocacy, scoprendone il potenziale.



Istruzioni:

I partecipanti sono adulti migranti; il facilitatore è l'educatore/docente

- Spiegazione dell'obiettivo (5 min.)
- Spiegazione dell'attività (5 min.)
- Spiegazione della teoria del self advocay (30 min.)
- Attività pratica (identificare il problema, le cause; identificare le possibili soluzioni; pianificare l'azione) (60 min.)
- Debriefing e feedback (20 min.)

Risultati di apprendimento: l'attività deve essere pianificata per il raggiungimento dei seguenti risultati di apprendimento

- Il facilitatore descrive i principi dell'advocacy
- Il facilitatore analizza il contesto e la situazione in cui si verificano i problemi sociali e la campagna di advocacy degli altri.
- Il facilitatore pianifica la campagna di advocacy

Strumento: Linee guida del workshop, schema di apprendimento del workshop. Per costruire lo schema di apprendimento, utilizzate lo strumento fornito. Scegliete un'attività tra quelle proposte nella sezione attività di laboratorio o progettatene una nuova in base alle vostre esigenze.

STRUMENTI PER L'IMPLEMENTAZIONE DEI LABORATORI

In questa sezione troverete strumenti utili per implementare i laboratori proposti sia nell'apprendimento guidato che in quello esperienziale. Gli strumenti sono stati inseriti alla fine del modulo perché sono validi per tutti i laboratori proposti e sono:

1. **Workshop Guideline:** linee guida su come organizzare, pianificare e implementare un workshop. Contiene indicazioni generiche e metodologiche utili per qualsiasi workshop realizzabile senza specificità sul tema e sul target.
2. **Strumenti per le attività di laboratorio:** Gli strumenti raccolti si riferiscono ad attività di vario tipo, tutte orientate alla pratica dell'advocacy. Rispondono a diversi obiettivi (introduzione all'advocacy, identificazione del problema, analisi del problema, analisi degli obiettivi, pianificazione della campagna) e possono essere scelti dal formatore a seconda degli obiettivi fissati dal workshop e del tipo di partecipanti coinvolti. Possono essere mescolati tra loro in modo diverso per offrire un'esperienza sempre efficace e coinvolgente.



Pianificazione del workshop

Stabilire l'obiettivo: definire l'obiettivo di apprendimento che si vuole raggiungere con il workshop. Riassumetelo in poche parole e tenetelo a mente per le fasi seguenti.

Identificare i partecipanti: pensate attentamente a chi saranno i partecipanti al workshop. Tenere presente il profilo dei partecipanti è necessario per capire come raggiungere il vostro obiettivo e quali attività sono più adatte a loro.

Organizzazione: durante la organizzazione del workshop, parlate con i partecipanti per capire quali sono le loro aspettative e quale tipo di attività li coinvolgerà maggiormente.

Adattare le attività: ci sono molte attività da fare durante un workshop, ma assicuratevi che quelle scelte siano rilevanti per i partecipanti. Adattatele nei contenuti e nelle regole in base agli obiettivi e a chi le svolgerà.

Schema del laboratorio di apprendimento

Sezione	Attività	Obiettivo
Definire le fasi del workshop. Per raggiungere l'obiettivo di apprendimento, stabilite un percorso a tappe che permetta alle persone di essere coinvolte gradualmente.	Impostare le attività pertinenti per ogni fase del workshop.	Definire i risultati che si ottengono per ogni attività.

Esempio

Introduzione	Etichetta con il nome	Costruzione di gruppi
Che cos'è l'advocacy	Presentazione e analisi p.e.s.t	Migliorare la consapevolezza

Piano della campagna di Advocacy	Idee per l'azione, world café	Condividere opinioni, identificare attività, migliorare le competenze
Chiusura	La nostra visione	Condividere le opinioni, migliorare la consapevolezza

Durante il workshop

Apertura del workshop: predisporre lo spazio in modo che tutti possano vedere e sentire bene ciò che voi e gli altri dite. Accogliere le persone e creare un ambiente confortevole. Stabilire regole comportamentali sui turni di parola, sul rispetto delle opinioni altrui e sull'apertura mentale.

Presentazione: spiegare l'obiettivo e il tema principale del workshop. Dare una panoramica del percorso delle attività. Quando introducete un argomento o un'attività, assicuratevi di essere chiari e di passare dal semplice al complesso: se iniziate con qualcosa di difficile da capire o da fare, perderete la loro attenzione e il loro impegno. Utilizzate esempi quotidiani per introdurli negli argomenti.

Attività di partecipazione:

Inizio: spiegare l'obiettivo e le regole di ogni attività. Se è complessa, introdurre le fasi una alla volta. Assicurarvi che tutti abbiano capito cosa si sta chiedendo.

Durante: osservare il gruppo e aiutare chi è in difficoltà e aiutare chi non è pienamente coinvolto, essere disponibili per chiarimenti ma non essere invadenti, aggiornare sul tempo rimasto.

Chiusura: lasciare il tempo per le domande, fare un debriefing dell'attività chiedendo al gruppo di riflettere e dare un feedback, concludere l'attività chiarendo gli obiettivi di apprendimento.

Debriefing e feedback

Introduzione: spiegare qual è l'argomento della discussione e perché è importante, spiegare l'importanza del debriefing dopo un'attività.

Discussione: ascoltare attentamente le opinioni dei partecipanti e chiedere chiarimenti quando qualcosa non è chiaro, incoraggiare tutti a dire la propria, gestire il turno di parola, chiedere ai partecipanti di evitare valutazioni o giudizi sulle opinioni degli altri partecipanti. **Chiusura:** verificare le sensazioni delle persone, chiedere cosa hanno imparato e se si aspettavano di raggiungere quei risultati, chiedere un feedback sull'efficienza dell'attività. Riassumere tutte le idee e gli obiettivi più importanti. Ringraziare i partecipanti per la loro collaborazione e per i risultati raggiunti.

Strumenti per le attività di laboratorio.



Da problema a opportunità³⁴

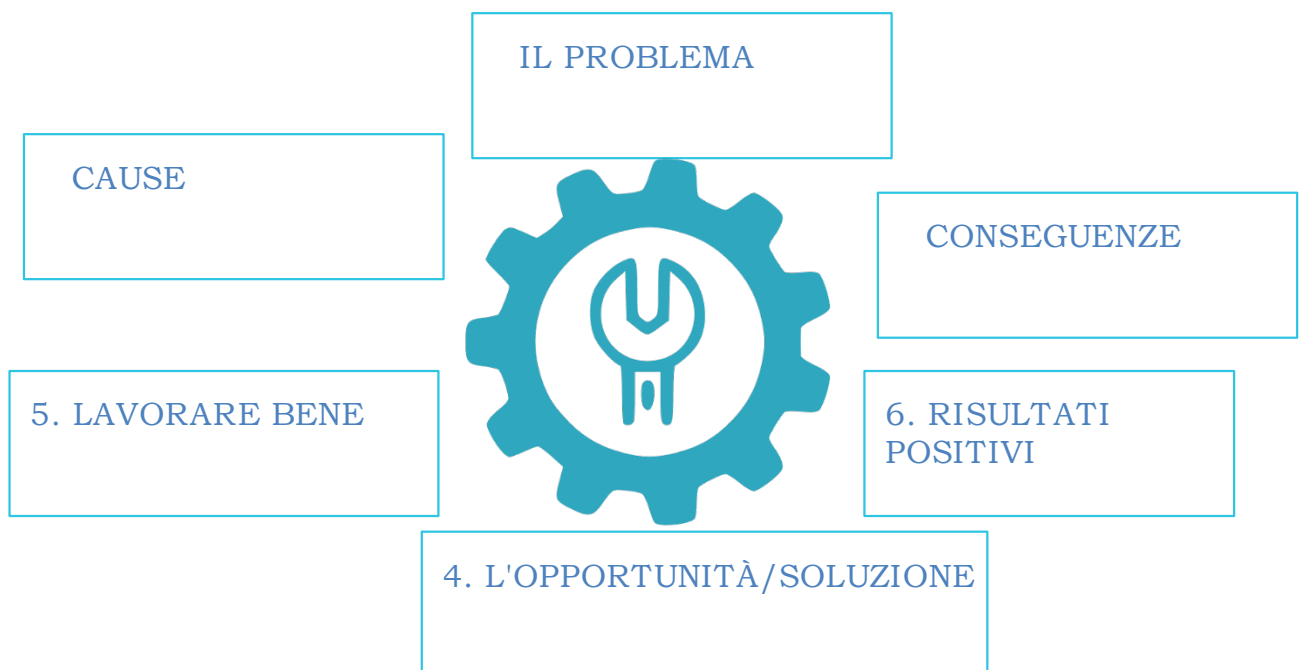
Obiettivo dello strumento: applicare un metodo di approccio ai problemi analizzati in termini di opportunità.

Sezione del workshop: Fase introduttiva/ Definizione degli obiettivi della campagna di advocacy

Istruzioni:

Riempire le caselle dei problemi intorno all'ingranaggio. Iniziate scrivendo il problema principale sopra, quindi scrivete le cause e le conseguenze del problema Passi da 1 a 3.

Ora immaginate che qualcuno abbia premuto "l'interruttore dell'advocacy di successo" e che tutte le affermazioni del problema siano state invertite; trasformatele in termini positivi, ad esempio se il problema è "i giovani non frequentano la scuola" scriverete l'opportunità come "i giovani frequentano la scuola". Fasi 4-6.



Valutare l'advocacy³⁵

Obiettivo: valutare se il tema scelto è adatto alla vostra campagna di advocacy e se è adatto all'organizzazione con cui lavorate.

Sezione del workshop: Introduzione/ Scelta del tema da affrontare con l'advocacy **Istruzioni:**

³⁴ PLAN INTERNATIONAL (2014) p.25

³⁵ Adattamento dell'Advocacy-ometer proposto in "An Advocacy Toolkit" di Plan International (2014), pag. 43.

1. Rispondete alla domanda e scegliete un numero da 1 a 10 (1 per niente - 10 estremamente)
2. Calcolare il punteggio totale e controllare lo stato.

Domanda

- La vostra organizzazione/team ha esperienza nel settore scelto?
- La vostra organizzazione/team ha affrontato situazioni legate al problema scelto?
- La vostra organizzazione/team ha le conoscenze sul tema per pianificare una campagna di advocacy?
- La vostra organizzazione/team è appassionata del tema scelto?
- La vostra organizzazione/team è determinata a risolvere il problema?

Punteggio totale:

Risultati:

1-10: Riflettendo a fondo sulla questione... è questa la migliore?!

10-20: va bene, ma non è sufficiente. Unitevi a una campagna già esistente e offrite il vostro contributo

20 - 30: Siete sulla strada giusta! Iniziate a pianificare e a pensare ai possibili risultati

30-40: È quasi perfetto. Iniziare a pianificare la campagna e le azioni. **40 -50:** Sei pronto, fallo e basta!



Il mio obiettivo³⁶

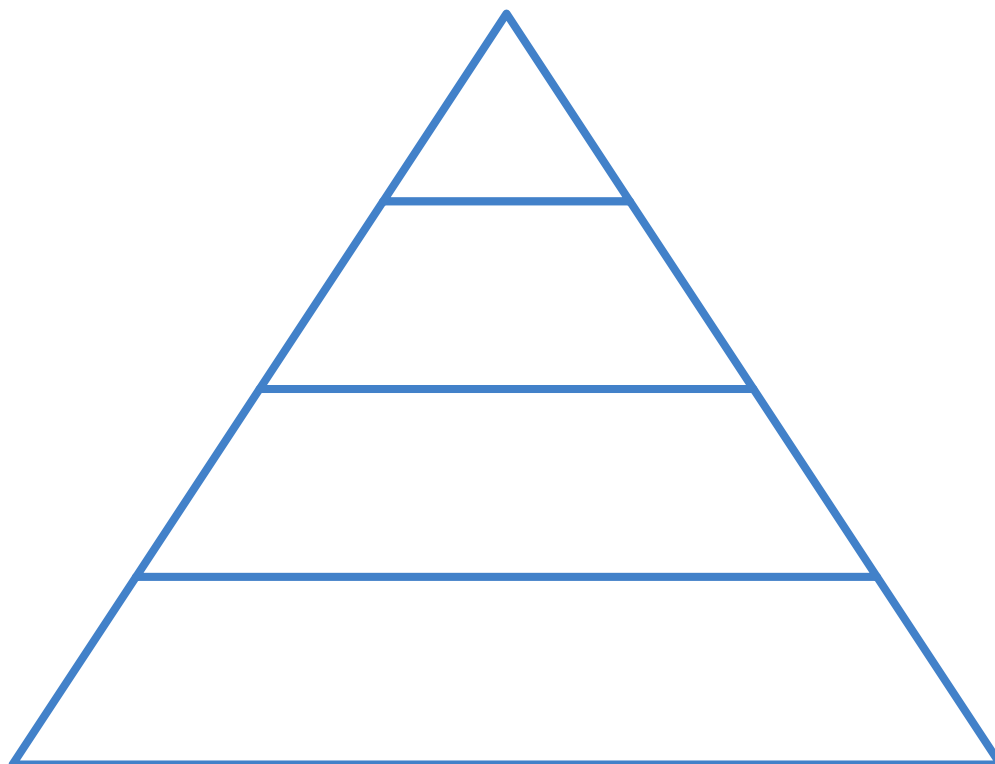
Obiettivo: Riflettere sulle priorità e sulla motivazione, imparare a raggiungere gli obiettivi, affrontare i problemi. Il partecipante farà un brainstorming su come affrontare un problema e sulla possibile soluzione o sulla motivazione che lo giustifica.

Sezione del workshop: Comprendere il problema/ Definire gli obiettivi **Istruzioni:**

1. Scrivete alla lavagna la parola obiettivo e chiedete ai partecipanti di fare un brainstorming sull'obiettivo che vogliono raggiungere.

³⁶ Adattamento dello strumento contenuto in "Unexpressed talent toolkit" (2014), pag. 54.

2. Date ai partecipanti una copia della piramide e chiedete loro di riempirla con le parole relative al risultato, alle azioni, ai sentimenti e alla motivazione, dal basso verso l'alto. Le parole in basso sono più motivanti di quelle in alto, perché sono la base su cui si raggiungerà l'obiettivo.
3. Discutete con il gruppo delle piramidi.
 - Cose che considerano prioritarie
 - Le emozioni provate e il modo in cui possono essere motivanti o scoraggianti.
 - Azioni da intraprendere per raggiungere i propri obiettivi
 - Difficoltà che devono affrontare



Le nostre aspettative³⁷

Obiettivo: rilevare le aspettative sulla potenziale campagna di advocacy e sulle azioni delle organizzazioni. I partecipanti identificheranno quali aspettative vorrebbero soddisfare attraverso le azioni previste nella campagna di advocacy.

Sezione del workshop: Introduzione

Istruzioni:

³⁷ Adattamento dello strumento contenuto in "Age in Tandem - Strumento orientato alle competenze per la formazione e la consulenza" (2012), pag. 74.

Il formatore/counsellor predisporre una lavagna divisa in tre spazi dove scrive le seguenti domande:

- Cosa so di questa iniziativa?
- Che cosa otterrei partecipando a questa iniziativa?
- Quali paure/preoccupazioni o dubbi ho rispetto a questa proposta?
- Cosa faccio per il successo di questa iniziativa?

I partecipanti rispondono liberamente e in forma anonima alle domande su post-it colorati che affiggono sulla lavagna nelle colonne corrispondenti. Si notano quindi le differenze e le somiglianze nelle risposte del gruppo, si ricordano gli obiettivi del progetto e si specifica la metodologia adottata.

Analisi P.E.S.T

Obiettivo: l'analisi PEST serve a riflettere sul contesto culturale, politico e sociale circostante e a capire cosa sta accadendo nella società e quali sono le problematiche più rilevanti. **Sezione del workshop:** Comprendere il problema/ Identificare il problema

Istruzioni:

1. Per completare l'analisi PEST, esaminate la vostra ricerca e fate un elenco dei fattori politici, economici, sociali e tecnologici che hanno un impatto e scriveteli nelle caselle separate.
2. Osservate ciascuno dei fattori e riflettete sul loro impatto. Quali sono i fattori più influenti?
3. Considerate come dovrete rispondere ai fattori ambientali importanti che avete identificato.

P (fattori politici) E (fattori economici) F (fattori sociali) T (fattori tecnologici)

Analisi SWOT

Obiettivo: l'attività mira a indagare i punti di forza e di debolezza di un determinato contesto, azione e soggetto per aumentare la consapevolezza delle capacità, delle risorse e delle prospettive di successo. L'analisi fornirà un quadro dettagliato dei fattori che influenzeranno l'azione e una previsione delle difficoltà che potrebbero sorgere.

Sezione workshop: Pianificazione dell'azione

Istruzioni:

L'analisi si basa su 2 aspetti fondamentali: punti di forza e di debolezza.

1. I punti di forza costituiscono il valore aggiunto dell'azione o delle risorse all'interno di un piano d'azione più ampio, influenzando positivamente il raggiungimento dei risultati attesi.
2. I punti di debolezza sono altrettanto importanti perché rivelano quali azioni e risorse all'interno di un piano d'azione potrebbero non portare ai risultati desiderati o influenzare il percorso. L'analisi dei punti deboli è necessaria per prevedere le difficoltà e capire come superarle.
3. Le opportunità sono i fattori esterni che possono influenzare positivamente il nostro piano d'azione.

4. Le minacce sono i fattori esterni che possono influenzare negativamente il nostro piano d'azione. Il formatore chiederà al gruppo di compilare la tabella nel modo più libero possibile per indagare in modo concreto ed efficace il contesto, le risorse o i soggetti da coinvolgere nella campagna.

Punti di forza
Quali sono le conoscenze/competenze più importanti che abbiamo?
L'esperienza più importante che abbiamo?
La motivazione più importante che abbiamo?
Punti di debolezza
Quali sono le conoscenze/competenze che non abbiamo?
Qual è l'esperienza negativa vissuta?
La paura più grande che abbiamo?
Opportunità
Elencare condizioni o situazioni favorevoli, rete di contatti, aiuto dall'esterno, risorse aggiuntive disponibilità
Minacce
Elencare le minacce esterne che influenzano negativamente la mia situazione, le azioni conflittuali, i soggetti esterni sfavorevoli...

Albero dei problemi³⁸

Obiettivo: l'attività è utile per evidenziare quali sono le cause che portano a un determinato problema, analizzandolo in modo capillare e individuando una serie di problemi minori su cui intervenire con una campagna di advocacy.

Sezione Workshop: Capire il problema/ Identificare il problema

Istruzioni:

Lo strumento da utilizzare ha la forma di un albero:

- Le radici rappresentano le cause
- Il tronco rappresenta il problema principale
- Le diramazioni rappresentano i vari effetti del problema principale

Questa attività è davvero efficace se partecipano anche le persone interessate alla problematica.

³⁸ Adattamento dello strumento in "An educational advocacy toolkit" (2014) p. 47

1. Scrivete sul tronco il problema che volete affrontare.
2. Indicare le cause che sono individuabili dalla ricerca effettuata sul problema. Esistono situazioni politiche, sociali, economiche che determinano il problema? Scrivete ogni causa in un riquadro e mettetela sulle radici, sotto il problema, poi riunitele riassumendo in una causa più ampia.
3. Evidenziate gli effetti del manifestarsi del problema.

Una volta individuato "l'albero dei problemi", avrete una panoramica dei contesti e dei fattori che la campagna di advocacy può affrontare e gestire. Identificate quali effetti o cause sono più rilevanti e coerenti con la vostra organizzazione e pianificate l'azione.



Albero degli obiettivi³⁹

Obiettivo: l'obiettivo è quello di individuare gli obiettivi utili alla risoluzione del problema individuato e anche le possibili azioni per raggiungerli. L'attività sollecita il partecipante ad adottare un sistema di pensiero positivo, passando dall'analisi all'azione.

Sezione del workshop: Identificazione degli obiettivi/Pianificazione dell'azione

Istruzioni: per utilizzare questo strumento è necessario aver compilato un albero dei problemi. Per compilare l'albero degli obiettivi è sufficiente trasformare in affermazioni semplici e positive le cause, il problema e gli effetti definiti in precedenza. Utilizzare parole positive come migliorare, aumentare...

³⁹ Adattamento dello strumento contenuto in "An educational advocacy toolkit" (2014) pag. 48.



Il modello GROW

Obiettivo: Il modello GROW viene utilizzato per definire gli obiettivi in modo efficace per raggiungere ciò che il partecipante o l'organizzazione si propone.

Sezione Wokshop: Identificare gli obiettivi/pianificare le azioni

Istruzioni: Nel modello GROW ogni lettera indica una parola, le lettere sono

G: Obiettivo, l'obiettivo che vogliamo raggiungere

R: Realtà, analizzando le reali possibilità del partecipante.

O: Opzioni, le diverse alternative per raggiungere l'obiettivo.

W: Rappresenta una serie di domande: cosa, quando, come... per il raggiungimento dell'obiettivo. I partecipanti vengono divisi in coppie.

L'attività si svolge in gruppi o in più gruppi in base al numero totale di partecipanti. Al termine di una prima fase di definizione del modello GROW da parte dei vari gruppi, il formatore condurrà una sessione di discussione plenaria per definire un modello comune a tutti i partecipanti.

MODELLO G.R.O.W	
GOAL = OBIETTIVO	Qual è l'argomento o il tema di cui volete parlare? Qual è l'obiettivo dell'argomento? Che tipo di risultato ci si aspetta di ottenere? Quando si vuole raggiungere? Quali tappe intermedie si possono individuare?
REALITY = REALTÀ	Qual è la situazione attuale, legata al tema? Avete dei partner con cui condividere il vostro obiettivo? Quali azioni avete intrapreso finora? Quali sono gli ostacoli da superare per andare avanti? Quali ostacoli o resistenze organizzative vi impediscono di agire? Quali competenze sono necessarie per raggiungere l'obiettivo? Qual è la situazione che volete risolvere?
OBSTACLES OPTIONS = OPZIONI	Come si può ottenere questo risultato? Scrivete 2 o 3 opzioni diverse per realizzarlo. Quali sono i benefici e i costi di ciascuna opzione? Quale di queste soluzioni preferireste o sarebbe migliore per voi?
W = WAY FORWARD verso l'obiettivo	Quale o quali opzioni scegliete? Quali sono i criteri e le misure di successo? Quando inizia e finisce esattamente ogni fase dell'azione? Cosa potrebbe impedire il vostro progresso attraverso queste fasi o il raggiungimento dell'obiettivo? Cosa fareste per eliminare le barriere interne ed esterne? Chi dovrebbe conoscere i vostri piani? Di che tipo di supporto avete bisogno e da chi? Cosa intendete fare per ottenere tale supporto e quando?

Con chi parlare...?

Obiettivo: questo strumento è utile per identificare il target a cui si vuole fare riferimento. Aiuta ad analizzare, in base agli obiettivi da raggiungere, qual è l'obiettivo più adatto e come deve essere coinvolto.

Sezione workshop: Pianificazione dell'azione

Istruzioni: Per avere una campagna efficace, è importante definire il target giusto.

1. Assegnate a ciascun gruppo un obiettivo e chiedete loro di individuare tutti i possibili obiettivi adatti.
2. Dopo il lavoro di gruppo, organizzare una discussione in plenaria per incrociare i feedback sull'obiettivo scelto.

Obiettivo:	
Chi?	Definire quale sia il target più adatto per raggiungere questo obiettivo
Perché?	Definire perché questo è l'obiettivo più adatto
Che influenza ha?	Quali fattori influenzano maggiormente?
Come?	Come pensate di raggiungerli e coinvolgerli?

Parlate ad alta voce!

Obiettivo: fare un brainstorming sui mezzi di comunicazione e sul messaggio per coinvolgere efficacemente il target. Per avere una campagna efficace, la comunicazione è una delle chiavi del successo su cui concentrarsi.

Sezione workshop: Pianificazione dell'azione

Istruzioni: Organizzate una sessione di brainstorming e chiedete ai partecipanti di indossare i panni del target e di immaginare ciò che è funzionale per il target a cui è rivolta la campagna di advocacy.

Qual è il pubblico di riferimento (target)?	Quale canale utilizzare?	Come dovrebbe essere il messaggio?
Adolescenti, lavoratori adulti, NEET, responsabili politici	Social Media, TV, comunicati stampa, articoli	Chiaro, formale, informale, complesso

Mappatura delle esigenze della comunità⁴⁰

Obiettivo: sensibilizzare sulle questioni sociali che interessano la comunità; identificare questioni o problemi da affrontare attraverso l'advocacy.

Sezione del workshop: Comprendere/identificare il problema

⁴⁰ Adattamento dello strumento in "An Educational toolkit" (2014)

Istruzioni: Nota per il formatore: Nella descrizione che segue, l'area che viene mappata è un'area locale. Tuttavia questa attività può anche essere adattata in modo che l'area mappata è una particolare scuola o istituzione educativa.

- Spiegate che il compito è quello di realizzare una mappa gigante della loro area locale. □ Come gruppo, disegnatte a matita una mappa molto approssimativa della geografia: strade, città, colline, confini: qualsiasi cosa sia adatta alla scala dell'area in cui state lavorando. Non è necessario che sia accurata o dettagliata.
- Chiedete a tutti di usare le penne colorate per tracciare la geografia e poi di aggiungere i punti di riferimento che ritengono importanti, usando colori diversi per i diversi tipi di organizzazione (ad esempio, verde per le fabbriche e i negozi, rosso per le abitazioni, blu per gli edifici governativi, ecc. - quello che è più appropriato).
- Chiedete ora al gruppo di identificare alcune "risorse" a livello locale:
- Di quali servizi e strutture dispone la comunità?
- Quali servizi o strutture sociali specifiche sono disponibili? Chi li utilizza?
- Quali competenze possiede la comunità?
- Chiedete ora ai partecipanti di scrivere su dei post-it alcune delle sensazioni che provano per le diverse parti della città e per i diversi edifici e strutture dei servizi sociali che hanno posizionato sulla mappa. A questo punto, i partecipanti devono posizionare questi post-it sulla mappa.
- Invitate il gruppo a scrivere su post-it di colore diverso le loro idee per migliorare l'area o le strutture dei servizi sociali.
- Esplorate in plenaria alcune delle ragioni alla base delle idee.

World café

Obiettivo: incoraggiare l'apprendimento e la condivisione tra i partecipanti; sensibilizzare sulle questioni sociali; raccogliere idee sulle cause dei problemi e sulle soluzioni e attività di advocacy.

Sezione del workshop: Comprendere/Identificare i problemi; Trovare soluzioni/Pianificare azioni

Istruzioni: La stanza dovrebbe essere allestita come un caffè con diversi tavoli e sedie intorno a ciascun tavolo. Anche l'offerta di un rinfresco può contribuire a creare una buona atmosfera di condivisione.

1. Introducete il processo ai partecipanti: Tra poco metteremo una domanda al centro di ogni tavolo. *Sarete invitati a sedervi a un tavolo in cui l'argomento vi interessa e a discutere la domanda con gli altri. A ogni tavolo ci sarà un partecipante che prenderà nota dei punti chiave della conversazione. Dopo un determinato periodo di tempo, ad eccezione di chi prende appunti, vi verrà chiesto di spostarvi in un altro tavolo. Avrete la possibilità di visitare diversi tavoli. Se un tavolo è occupato, aspettate il turno successivo. Alla fine, discuteremo dei punti chiave rilevati.*
2. Individuate ora una persona disposta a prendere appunti per ciascuna delle domande. Può trattarsi di un partecipante o di un membro del vostro gruppo o organizzazione. Il ruolo di chi prende appunti è quello di catturare i punti chiave della discussione. Chi verbalizza non cambia

tavolo. Dopo ogni turno deve fornire al nuovo gruppo un rapido riassunto delle conversazioni precedenti prima di invitarlo a continuare la conversazione.

3. Alla fine del World Café è di solito una buona idea fare una breve pausa che permetta a chi prende appunti di preparare una breve presentazione sui risultati ottenuti.
4. Invitate il responsabile degli appunti a fare una breve presentazione delle discussioni e invitate il gruppo a commentare. Ricordate che il gruppo non deve cercare di raggiungere il consenso (tutti sono d'accordo sulla stessa cosa), ma devono essere valutate le diverse prospettive.

Bibliografia

Bodini et all (2019)

Bodini C, Bonetti M., Calacoci M., Di Maria E., Gattiglia N., Lanotte A., Rinaldi A., *Organizzazione e gestione dei processi di advocacy*, 2019

Bucci (2020)

Bucci D., *Storie di discriminazioni multiple. Migranti con disabilità*, Agenzia E.net, 2020

Burke, Harrison (1995)

Burke B., Harrison P., *Anti-oppressive practice*. In: Adams R., Dominelli L., Payne M., Campling J. (eds) *Social Work*. Palgrave, London, 1995

Butler at all (1988)

Butler K., Carr, S. and Sullivan, F. (1988) *Citizen advocacy: A powerful partnership*, London: National Citizen Advocacy

Collins (2028)

Collins C., *What Is White Privilege, Really?*, Learning for Justice website, 2018 **Hall**

(2018)

Hall S., *Advocacy versus Activism: What is the difference?*, Ruminating.org, 2018

Henderson, Pochin (2001)

Henderson R, Pochin M., *A RIGHT RESULT? Advocacy, justice and empowerment*, The Policy Press, University of Bristol, 2001

Plan International (2014)

Smith D., Edleston J., Burke T., Laurie E., *An Advocacy Toolkit*, Plan International, 2014

Young (1988)

Young I. M., *Five Faces of Oppression*, The Philosophical forum, Vol. XIX, n. 4, 1988