

# RAISING EQUALITY AND CULTURAL TOLERANCE

## Guida Metodologica

Lezioni di tolleranza - insegnamento inclusivo per adulti





# CONTENUTI

<b>PREFAZIONE</b>	4
Riassunto del progetto	5
Concept del manuale	6
<b>METODI</b>	7
Metodo 1. Sei cappelli per pensare, Introduzione del metodo e descrizione	7
Il Metodo	7
Esercizi di rottura del ghiaccio	15
>> Lezione 1 – Diversità culturale ed etnica in Europa	17
>> Lezione 2 – Diversità regionale	20
>> Lezione 3 – Io come migrante - prospettiva dell'altro lato	24
Riferimenti	27
Metodo 2. Metodo di advocacy, Introduzione del metodo e descrizione	28
Il Metodo	28
Esercizi di rottura del ghiaccio	30
>> Lezione 1 – Comprendere la migrazione	35
>> Lezione 2 – Distruggere gli stereotipi	37
>> Lezione 3 – Creazione di comunità inclusive	40
Riferimenti	41
Metodo 3 - Metodo di indagine, introduzione del metodo e descrizione	44
Il Metodo	44
Esercizi di rottura del ghiaccio	46
>> Lezione 1 – Esempi di vita di intolleranza	53
>> Lezione 2 – Esempi di vita di tolleranza	58
>> Lezione 3 – Giorno della tolleranza	62
Riferimenti	58
Metodo 4 - Geert Hofstede 5 Dimensioni della Cultura	66
Il Metodo	66
Esercizi di rottura del ghiaccio - La scatola di pastelli	66
>> Lezione 1 - Esercizio Culture Shock	77
>> Lezione 2 – Scenario Bullying Role Play	79
>> Lezione 3 – Imparare attraverso un'esperienza concreta	81
Riferimenti	72
Metodo 5 - RADAR	85
Il Metodo	85
Esercizi di rottura del ghiaccio – Le bandiere favolose	75
>> Lezione 1 – La percezione del tempo	89
>> Lezione 2 – Comprendere le dimensioni culturali	91
>> Lezione 3 - Comprendere le diverse emozioni (Discriminazione & Stereotipi)	93
Riferimenti	80
Metodo 6 - Progettare un messaggio positivo	80
Il Metodo	80
Esercizi di rottura del ghiaccio	81
>> Lezione 1 - Progettare una campagna di sensibilizzazione pubblica	99
>> Lezione 2 - Campagna No Hate Speech e il Movimento No Hate Speech	103
>> Lezione 3 - Progettazione campagna No Hate Speech utilizzando il messaggio positivo	107
Riferimenti	111

# PREFAZIONE

---

Nel giorno del suo cinquantesimo anniversario, il 16 novembre 1995, gli Stati membri dell'UNESCO hanno adottato una dichiarazione di principi sulla tolleranza. Tra le altre cose, la Dichiarazione afferma che la tolleranza non è né indulgenza né indifferenza. È il rispetto e l'apprezzamento della ricca varietà delle culture del nostro mondo, delle nostre forme di espressione e dei modi di essere umani. La tolleranza riconosce i diritti umani universali e le libertà fondamentali degli altri. Le persone sono naturalmente diverse, solo la tolleranza può assicurare la sopravvivenza delle comunità miste in ogni regione del globo.

La caratteristica più importante di un essere umano nel campo dell'interazione sociale è la tolleranza della differenza. Da una parte c'è una grande maggioranza di coloro che possono vedere la ricchezza nella diversità, e dall'altra parte ci sono quelli che possono vedere solo problemi e fonte di conflitto in essa.

Come vivere con le differenze è una questione che ha sempre interessato le persone e il mondo educativo. La migliore risposta è sempre quella di incoraggiare il dialogo interculturale attraverso tutte le forme di apprendimento in cooperazione con altre politiche e parti interessate nel contesto dell'UE. (Dichiarazione sulla promozione della cittadinanza e dei valori comuni di libertà, tolleranza e non discriminazione attraverso l'istruzione - Parigi, marzo 2015)

L'educazione alla tolleranza dovrebbe mirare a contrastare le influenze che portano alla paura e all'esclusione degli altri, e dovrebbe aiutare i giovani a sviluppare capacità di giudizio indipendente, pensiero critico e ragionamento etico. La diversità di religioni, lingue, culture ed etnie nel nostro mondo non è un pretesto per il conflitto, ma è un tesoro che arricchisce tutti noi. Questo manuale è stato creato per supportare gli educatori adulti nell'insegnare la tolleranza e il rispetto della diversità usando metodi diversi. Il miglioramento dell'approccio alla tolleranza fa la differenza nel mondo.

Il manuale "Lezioni di tolleranza - insegnamento inclusivo degli adulti" contenente una serie di metodi innovativi di lavoro con studenti adulti nel contesto della tolleranza. I metodi sono focalizzati su 3 aree:

- >> *Pensiero critico: in questo ambito abbiamo utilizzato il metodo dei Sei cappelli.*
- >> *Advocacy: metodo innovativo di tavole di discussione.*
- >> *Consapevolezza pubblica e stereotipi: in questo ambito abbiamo utilizzato l'innovativo metodo di indagine e il RADAR.*
- >> *Consapevolezza pubblica e stereotipi: in questo ambito abbiamo utilizzato l'innovativo metodo di indagine e il RADAR.*

*>> Progettare messaggi positivi: per affrontare la crisi migratoria e promuovere il processo di ricezione abbiamo usato il discorso No Hate e la diffusione della campagna.*

Le lezioni sono concepite come una guida per l'insegnante che include suggerimenti su come incorporare il contenuto riguardo alla consapevolezza interculturale in diversi tipi di attività con studenti adulti.

La guida "Lezioni di tolleranza - insegnamento inclusivo degli adulti" ha affrontato temi di tolleranza, diversità sociale e anti-discriminazione nei corsi di formazione sotto forma di un piano di formazione aperto con numerosi "esempi di vita" di materiali didattici, spiegazione di concetti e proposte per introdurre elementi dell'educazione antidiscriminazione. La formazione è dedicata agli educatori coinvolti nel contesto educativo degli adulti che lavorano per includere minoranze nazionali ed etniche, rifugiati e minoranze religiose secondo l'approccio multiculturale. In inglese e nelle lingue dei partner.

# IL MANUALE

---

Guida metodologica per insegnanti contenente un insieme di metodi innovativi di lavoro con studenti adulti nel contesto della tolleranza. I metodi si concentreranno su 3 aree:

- >> *pensiero critico - in questo settore useremo il metodo dei Sei cappelli;*
- >> *Advocacy: metodo innovativo di tavole di discussione;*
- >> *pconsapevolezza pubblica e stereotipi: in questo ambito utilizzeremo il metodo innovativo RADAR e il metodo di indagine;*
- >> *progettare messaggi positivi, affrontare la crisi migratoria e promuovere il processo di accoglienza (No Hate Speech e la diffusione della campagna).*

Il testo è concepito come una guida per l'insegnante che include suggerimenti su come inserire il concetto della consapevolezza interculturale in diversi tipi di attività con studenti adulti.

La guida **“Lezioni di tolleranza - insegnamento inclusivo degli adulti”** include le questioni di tolleranza, diversità sociale e anti-discriminazione nei corsi di formazione. La guida è presentata sotto forma di un piano di formazione aperto con numerosi “esempi di vita” di materiali didattici, spiegazione di concetti e proposte per introdurre elementi dell'istruzione anti-discriminazione. La formazione è dedicata alle minoranze nazionali ed etniche, ai rifugiati, alla tolleranza religiosa e alle prospettive.

Contenuto che sarà incluso nella guida finale:

- >> *descrizione del metodo*
- >> *esempi di piano di formazione*
- >> *Rapporto che riassume le sessioni di sperimentazione*
- >> *Obiettivi*
- >> *Gruppo target*
- >> *Tempo e risorse necessari*
- >> *Valutazione della qualità*

La guida sarà costruita sotto forma di un sito Web con l'inglese come lingua principale e un facile accesso a tutte le versioni linguistiche.

L'elemento innovativo è il fatto che tale approccio e l'utilizzo di tali metodi in questo contesto è la nuova idea. Vi è un ampio accesso a formazioni interculturali standard che presentano modelli di cultura. Questa formazione è di influenzare la mentalità degli studenti attivando il pensiero critico e la ricezione positiva delle diverse nazioni. Questa formazione avrà certamente il potenziale per essere trasferita in altri paesi, poiché non vi sono ostacoli per utilizzarla in diversi campi culturali. Riteniamo inoltre che tali metodi possano essere adattati per funzionare con diverse fasce di età.

# METODI

---

## >>Metodo 1. Sei cappelli per pensare

### Introduzione del metodo e descrizione

#### Il Metodo

Il metodo dei sei cappelli pensanti è stato creato da Edward De Bono, che è un'autorità leader nell'insegnamento diretto del pensiero come abilità. Ha creato il concetto di pensiero laterale e sviluppato tecniche formali per il pensiero creativo deliberato. De Bono ha dimostrato che l'efficacia del pensiero può essere migliorata con la pratica. "Di solito, le uniche persone che sono molto soddisfatte del loro modo di pensare sono quei poveri pensatori che credono che lo scopo di pensare sia quello di dimostrare la propria ragione - alla propria soddisfazione. Se abbiamo solo una visione limitata di ciò che il pensiero può fare, potremmo essere compiaciuti della nostra eccellenza in questo settore, ma non altrimenti. "

Secondo l'autore, la difficoltà nel pensare è la confusione con troppi pensieri contemporaneamente. L'obiettivo principale del metodo dei sei cappelli pensanti è separare le emozioni, le informazioni, la logica, le aspettative, le speranze, le idee, la creatività, ecc. La sfida è separarle tra loro e pensare a una di esse alla volta.

'The six thinking hats allows us to conduct our thinking as a conductor might lead an orchestra.'

Each hat is defining thinking on specific aspect of a matter. It allows people to switch out of their usual thinking track in order to get them to think differently about the matter at hand.

In order to utilize the method in full it is important to start with playacting and roleplaying skills.

Playacting is imitating a desirable behaviour until this becomes your second nature. First you start with playing the role physically not mentally. By adopting physical poses and trying to go through motions. Your brain will follow the role you are playing. 'If you playact being a thinker, you will become one.' This is important to realise this for the purpose of this method in order to try to open new views and opinions.

"I sei cappelli pensanti ci permettono di condurre il nostro pensiero come un direttore d'orchestra potrebbe condurre un'orchestra".

Ogni cappello sta definendo il pensiero su aspetti specifici di una questione. Permette alle persone di abbandonare la loro solita pista di pensiero per convincerle a pensare in modo diverso alla materia in questione.

*Six thinking hats, Edward the Bono, page 2*  
*Six thinking hats, Edward De Bono, page 2*  
*Six thinking hats, Edward De Bono, page 7*  
*Six thinking hats, Edward De Bono, page 20*

Riprodurre un ruolo significa imitare un comportamento desiderabile finché questa non diventa la tua seconda natura. Innanzitutto si comincia a recitare il ruolo fisicamente e non mentalmente. Si adottano posizioni fisiche, cercando di passare attraverso le emozioni. Il tuo cervello seguirà il ruolo che stai interpretando. "Se reciti come un pensatore, ne diventerai uno." È importante rendersene conto allo scopo di questo metodo per cercare di far nascere nuove opinioni.

Il gioco di ruolo permette all'ego di andare oltre la sua normale immagine di sé restrittiva. "Alle persone non importa "interpretare un pazzo", a patto che sia chiaro che stanno solo recitando un ruolo. Sono persino orgogliosi di fare una buona esibizione e di interpretare un pazzo estremamente sciocco. Quello ora diventa una misura del successo e dell'eccellenza. Il ruolo ha preso il sopravvento e l'ego è ora il regista teatrale." Il ruolo dà libertà. Senza la protezione di un ruolo formale l'ego è a rischio.

Il ruolo del cappello è suddiviso in 6 ruoli diversi, rappresentati da 6 cappelli colorati. Senza la formalità dei cappelli alcuni pensatori rimarrebbero permanentemente bloccati in una modalità e in un modo di pensare.

I principali valori dell'utilizzo del metodo dei "sei cappelli pensanti" sono:

- >> *Gioco di ruolo definito, che difende l'ego di una persona e consente di dire e pensare in un modo che altrimenti non si potrebbe.*
- >> *La regia dell'attenzione, che permette di orientare il proprio pensiero su un aspetto dopo l'altro e non su tutti contemporaneamente.*
- >> *Convenienza nell'uso del simbolismo dei cappelli, che consente di chiedere a una persona (incluso te stesso) di pensare in determinati modi, ad es. smettere di essere negativo, essere creativo, dare risposte emotive, fornire fatti, ecc.*
- >> *Stabilire le regole del gioco, che si basa sul fatto che le persone sono brave a memorizzare le regole dei giochi, quindi sono in grado di adottarle. Le regole stabilite in questo metodo riguardano il pensiero. Il "gioco" del pensiero è la mappatura di diversi aspetti invece di discutere.*

Identificazione di 6 cappelli pensanti:

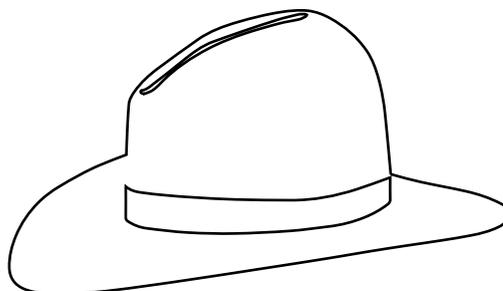
ogni cappello prende il nome da un colore. I colori sono facili da ricordare e sono correlati alla sua funzione.

### **CAPPELLO BIANCO - fatti e cifre**

**>> FATTI CHIARI, CIFRE  
E INFORMAZIONI**

Il cappello bianco è neutro quindi rappresenta fatti e cifre.

È una sorta di gioco di ruolo del computer, dato che il computer fornisce solo fatti e cifre senza interpretazione o opinione. Se si pone una domanda sotto forma di cappello bianco, dovrebbero concentrarsi sull'acquisizione di informazioni o sul riempimento



## >> IL PENSIERO DEL CAPPELLO BIANCO

- >> *Immagina un computer che dia i fatti e cifre che vengono richiesti.*
- >> *Il computer è neutro e obiettivo. Nessuna interpretazione o opinione.*
- >> *La persona che richiede l'informazione dovrebbe porre domande ben precise al fine di ottenere informazioni o colmare lacune informative.*
- >> *Dati di prima classe - verificati e provati*
- >> *Fatti di seconda classe - ritenuti veri ma non completamente controllati.*

presentare i fatti, deve anche essere chiaro se questo è un fatto o una convinzione. "Molto di ciò che passa per il fatto è semplicemente un commento fatto in buona fede o è una questione di credenza personale in quel determinato momento. (...) Non è possibile controllare tutto con il rigore richiesto da un esperimento scientifico. Pertanto, in pratica, stabiliamo una sorta di sistema a due livelli: fatti creduti e fatti verificati. Si crede di proporre fatti credibili con il pensiero del cappello bianco, ma dobbiamo chiarire assolutamente che si tratta di fatti di seconda classe. "È anche importante valutare la probabilità di un fatto che va da" sempre vero "a" mai vero ". "E l'intero spettro in mezzo. Tali fatti possono essere messi sotto il cappello bianco a condizione che si noti la verosimiglianza. Riassumere il pensiero del cappello bianco è una disciplina e una direzione. Ci si concentra sull'essere neutrali e oggettivi mentre si presentano le informazioni. Il cappello può essere indossato e tolto quando necessario.

## **CAPPELLO ROSSO - emozioni e sentimenti**

**>>VEDERE ROSSO, EMOZIONI E SENTIMENTI, IMPRESSIONI E INTUZIONI**

Il cappello rosso è associato alla rabbia e alle emozioni ed è opposto al cappello



## >> IL PENSIERO DEL CAPPELLO ROSSO

- >> *Indossare il cappello rosso permette al pensatore di dire "E' così che mi sento riguardo a questo argomento".*
- >> *Legittima le emozioni e i sentimenti come una parte importante del pensiero.*
- >> *Le emozioni sono parte del sistema di valori, ti portano a fare determinate scelte.*
- >> *Nessun tentativo di giustificare i sentimenti.*
- >> *Emozioni ordinarie: che vanno da emozioni forti come paura e antipatia a emozioni più sottili come il sospetto.*
- >> *Giudizi complessi: intuizione, senso, gusto, ecc.*

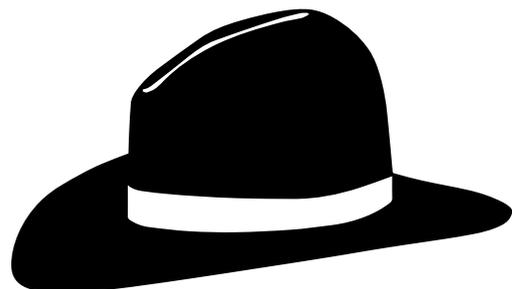
bianco.

Il pensiero del Cappello Rosso riguarda la presentazione delle emozioni e permette di dire come ci si sente senza spiegazioni o scusanti per questo. Lo scopo di rivelare le emozioni è dargli un nome per diventare consapevoli di esse. Le emozioni nascoste possono influenzare il processo di pensiero, che non è uno stato desiderabile. Sotto il cappello rosso si riconoscono le emozioni.

Secondo la visione tradizionale, il buon pensatore è distaccato dall'emozione e diretto solo dal buon senso e dalla razionalità. Tuttavia, una volta che tutti i fatti e il pensiero sono stati fatti per creare una mappa, il percorso viene scelto in base ai valori e alle emozioni. "Ci sono i giudizi complessi che vanno in un tipo di sentimento come intuizione, senso, gusto, sensazione estetica e altro tipo di sentimento non visibilmente giustificato. Dove un'opinione ha una grande misura di questo tipo di sentimento, può anche stare sotto il cappello rosso. "Uno non può mai minare la loro influenza e dovrebbe essere consapevole delle proprie emozioni.

### **CAPPELLO NERO - Cosa c'è che non va**

**>> AVVOCATO DEL DIAVOLO,  
GIUDIZIO NEGATIVO,  
PESSIMISTA, PERCHÉ NON  
FUNZIONERÀ**



Il cappello nero rappresenta aspetti Il

*Six thinking hats. Edward de Bono, page. 79*

cappello nero rappresenta aspetti negativi. Si concentra sugli ostacoli e sul perché qualcosa sia una cattiva idea, o non dovrebbe essere fatta. Tuttavia non copre i sentimenti negativi che è il lavoro del cappello rosso. Giocare con il Cappello nero è il più facile di tutti perché il pensiero occidentale pone l'accento su argomenti e critiche. Il black hat thinking fornisce ragioni logiche sul perché qualcosa non funzioni, può basarsi su esperienze passate. Dovrebbe anche gestire gli errori nella mappa del pensiero in quanto potrebbe esserci un problema con il modo in cui è organizzato il processo di pensiero.

## >> IL PENSIERO DEL CAPPELLO NERO

- >> *Associato ad una valutazione negativa*
- >> *Indica cosa è sbagliato, errato e incorretto*
- >> *Sottolinea perché qualcosa non funzionerà*
- >> *Indica rischi e pericoli*
- >> *Indica i difetti in una programmazione*
- >> *Può giudicare un'idea "contro" il passato per vedere come si adatta a ciò che è noto*
- >> *Può indicare gli errori nella procedura del pensiero e nel metodo stesso.*
- >> *Non dovrebbe essere usato per coprire i sentimenti negativi in quanto questo è un compito del cappello rosso*

La valutazione negativa data dal cappello nero non è un argomento. Dovrebbe essere trattato solo come un sottolineare rischi e pericoli, difetti nel design. La mappa non sarebbe completa senza gli elementi negativi, che potrebbero salvare dagli errori e correre troppi rischi. Il cappello giallo dovrebbe coprire valutazioni positive e, nel caso di nuove idee, il cappello giallo dovrebbe sempre essere usato prima del cappello nero

### **CAPPELLO GIALLO - speculativo positivo**

**>> SOLE, LUMINOSITÀ E  
OTTIMISMO, POSITIVO,  
COSTRUTTIVO, OPPORTUNITÀ**



Il cappello giallo rappresenta aspetti positivi, lati positivi, speranze ed è in contrasto con il cappello nero. Il pensiero del cappello giallo è un pensiero positivo derivante dalla curiosità, dal piacere e dal desiderio di far accadere le cose. Non si può mai essere certi del futuro, ma sulla base di esempi positivi del passato si può ipotizzare il futuro. Il cappello giallo estrae un'interpretazione positiva. Una ricerca deliberata di qualcosa di positivo potrebbe portare alla luce aspetti che non sono evidenti a prima vista. Inoltre, il pensiero costruttivo che porta all'efficacia si inserisce in questa categoria. Il pensiero del cappello giallo può essere speculativo e alla ricerca di opportunità, ma permette anche visioni e sogni. Tuttavia dovrebbe essere distinto dall'euforia positiva (cappello rosso) ma anche dalla creazione di nuove idee (cappello verde).

## >> IL PENSIERO DEL CAPPELLO GIALLO

- >> *Associato alla valutazione positiva*
- >> *Copre uno spettro positivo che va dal logico e pratico da un lato a sogni, visioni e speranze dall'altro.*
- >> *Ricerca ed esplora per cercare benefici nonché trovare supporto logico per tali benefici e valori.*
- >> *Costruttivo e generativo, fornisce proposte e suggerimenti concreti.*
- >> *Si occupa dell'operato e del "fare accadere le cose".*
- >> *L'efficacia è l'obiettivo del pensiero costruttivo del cappello giallo.*
- >> *Il cappello giallo non si preoccupa della semplice euforia positiva (cappello rosso) né direttamente della creazione di nuove idee (cappello verde)*

## CAPPELLO VERDE - pensiero creativo e laterale

>> **FERTILE, CREATIVO, PIANTE CHE SPUNTANO DA SEMI, MOVIMENTO, PROVOCAZIONE**



Il cappello verde è associato alla crescita, alla vegetazione e alla fertilità e indica creatività e nuove idee. Il pensiero del cappello verde è creativo e ricerca nuovi approcci al problem solving. È il tentativo deliberato di cercare alternative, nuovi concetti e nuove percezioni. Riguarda il cambiamento e concentra gli sforzi in questa direzione. "Per

molte persone l'idioma del pensiero creativo è difficile perché è contrario alle abitudini naturali di riconoscimento, giudizio e critica. Il cervello è progettato come una "macchina di riconoscimento". Il cervello è progettato per creare schemi, usarli e condannare tutto ciò che non "si adatta" a questi schemi. "Quindi il cappello verde non renderà nessuno più creativo, tuttavia può dare ai pensatori una sorta di motivazione artificiale. Molto spesso le persone creative sono quelle che hanno appena trascorso del tempo per cercare deliberatamente nuove idee. La creatività ha bisogno di tempo e attenzione, il cappello verde lo consente. Non è possibile costringere uno ad avere nuove idee, tuttavia è possibile chiedere a uno di mettere il cappello verde e cercare di concentrarsi sulla loro creazione. Ciò che può aiutare è la provocazione, che può toglierne uno dal solito schema di pensiero.

## >> IL PENSIERO DEL CAPPELLO VERDE

- >> *Pensiero creativo prima di tutto*
- >> *La ricerca di alternative è un aspetto fondamentale del pensiero del cappello verde*
- >> *La necessità di andare oltre il conosciuto e il soddisfacente*
- >> *Il pensatore cerca di andare avanti, partendo da un'idea per raggiungere una nuova idea.*
- >> *Provocazione - per portarci oltre i soliti schemi di pensiero.*



## CAPPELLO BLU - controllo del pensiero

**>> CALMA E CONTROLLO,  
DIRETTORE D'ORCHESTRA,  
PENSARE AL PENSARE**



Il cappello blu è associato alla freddezza e rappresenta il controllo dell'organizzazione nel processo di pensiero e l'uso di altri cappelli.

Il cappello blu è come un pannello di controllo che indica quale cappello indossare e pensa al pensiero necessario per esplorare un argomento. Il pensiero del cappello blu

si concentra sul porre le domande giuste, definire il problema e impostare i compiti pensanti.

Il cappello blu controlla il processo del pensiero, riassume e dà conclusioni. Controlla se sono osservate le regole del gioco. "Anche quando il ruolo specifico del cappello blu è assegnato a una persona, è ancora aperto a chiunque di offrire commenti e suggerimenti sui cappelli blu.

## **>> IL PENSIERO DEL CAPPELLO BLU**

- >> "Controllo" - organizza il pensiero stesso.*
- >> Definisce il soggetto verso cui il pensiero deve essere diretto.*
- >> Definisce i problemi e modella le domande.*
- >> Responsabile di riassunti, e conclusioni.*
- >> Controlla il processo del pensiero e assicura che le regole del gioco siano osservate.*
- >> Seda le discussioni e impone la disciplina.*
- >> Anche se il ruolo è assegnato a una persona, è comunque possibile per tutti fare commenti e dare suggerimenti*



## **Implementazione del metodo dei 6 cappelli pensanti**

Quando si usano i cappelli, a loro ci si deve sempre riferire coi colori e mai con ciò che rappresentano in quanto è improbabile che ottengano una reazione onesta se viene chiesto di essere ad es. emotivo. Quando chiedi di togliersi un cappello e metterne un altro è neutrale e il cappello può essere usato senza imbarazzo. Il gioco di ruolo utilizzato nel processo di pensiero e l'utilizzo del metodo come gioco lo rende piacevole e più efficace. Come regola del gioco è possibile richiedere determinati tipi di pensiero, cambiando i cappelli come necessario. Non esiste un buon modo di organizzare i cappelli durante il processo di pensiero, dipende da argomenti, situazioni particolari o partecipanti, ecc.

A seconda delle esigenze, il metodo dei sei cappelli pensanti può essere utilizzato in modo più strutturato. I partecipanti / studenti possono decidere in anticipo su una sequenza strutturata formale che passa attraverso i cappelli.

D'altra parte, il metodo può essere usato occasionalmente in una discussione quando necessario. Si può chiedere di mettere l'uno o l'altro cappello a seconda di come va la discussione. Perché l'idioma del cappello sia il più utile, tutte le persone devono conoscere il metodo ed essere consapevoli del significato di ogni cappello. Quindi il concetto diventa una sorta di linguaggio comune. Praticando l'uso del metodo alla fine si dovrebbe essere in grado di sedersi a qualsiasi tavolo di discussione e passare dentro e fuori da "cappelli" con facilità.

# Esercizi di rottura del ghiaccio

## 1. Il Fiore

I partecipanti sono divisi in gruppi di almeno 3 persone. Ogni gruppo su un pezzo di carta disegna un fiore in grande misura e tanti petali quanti sono i partecipanti. I partecipanti devono porsi domande per scoprire le loro cose comuni e le cose uniche che li differenziano dalle altre persone del gruppo. Quindi i partecipanti dovrebbero scrivere nel mezzo 3 caratteristiche comuni a tutti loro, e nei petali 3 attributi che sono veri solo per un dato partecipante. Poi i fiori sono presentati al forum.

Le caratteristiche dovrebbero riguardare il soggetto interculturale, la diversità ecc., Ad es. chi ha antenati da un altro paese? Chi ha nella propria famiglia una persona dall'estero? A chi piace viaggiare? Chi ha viaggiato all'estero per lavoro? Ci possono essere informazioni su rimpatriati, migrazione dopo guerra, ma anche su religione, tradizioni, dialetti usati ecc.

Questo compito imposta la mente in modo positivo alla diversità dimostrando che ognuno di noi può provenire da contesti culturali diversi o avere credenze diverse e tradizioni diverse, ma allo stesso tempo condividiamo valori, caratteristiche, ecc.

Name of participant 1	Name of participant 2	Name of participant 3
>> lista di 3 cose che sono <b>uniche</b> per il partecipante	>> lista di 3 cose che sono <b>uniche</b> per il partecipante	>> lista di 3 cose che sono <b>uniche</b> per il partecipante
>> lista di 3 cose che sono <b>comuni</b> a tutti i partecipanti		

## 2. Conoscere le persone del gruppo

Ogni partecipante riceve 4 fogli di carta. Su ognuno dei fogli dovrebbe scrivere 1 cosa reale su se stessi e sul 4° foglio dovrebbe scrivere qualcosa di non vero. I partecipanti ricevono 4 cioccolatini.

Al momento del gioco, a ogni persona vengono poste domande per determinare quale frase è falsa. I partecipanti votano e posizionano i cioccolatini che hanno ricevuto sulla falsa risposta del partecipante. I cioccolatini possono essere separati in base al riconoscimento. Puoi scommettere quattro cioccolatini con una sola risposta o dividere i cioccolatini per ogni risposta. Dopo aver completato una serie di domande, ogni partecipante rivela ciò che non era vero.

I cioccolatini che sono stati posti sulle risposte corrette rimangono con il partecipante dato, e quelli che sono stati posti su una risposta falsa atterrano in un recipiente comune.

### **3. Scambio di dono**

I partecipanti sono divisi in coppie. Una persona della coppia è una nuova immigrata, l'altra è una persona locale. La persona locale dà all'altro un regalo immaginario. Il destinatario (immigrato) lo apre e poi dice: "Oh! Xxxxxxxx" (il destinatario deve nominare il dono immaginario - dovrebbe essere qualcosa che l'immigrato ha bisogno di avere una vita migliore nel nuovo posto).

Il donatore (persona locale) risponde: "Ti do xxxxxxxxx perché ....."  
xxxxxxx, questo è l'argomento che viene prima nella mente del destinatario.  
Poi c'è il cambio di coppie e la stessa azione viene eseguita con la persona seduta dall'altra parte. (prima a destra, poi a sinistra). Questo può essere ripetuto un numero qualsiasi di volte.

## >> Lezione 1 - Diversità culturale ed etnica in Europa

**Dimensione raccomandata del gruppo:** min. 6

### **Obiettivo della lezione:**

Presentare il tema della diversità in Europa presentando fatti e cifre e fornendo lo sfondo della diversità culturale ed etnica in Europa.

Considerare gli obiettivi dell'immigrazione, apprezzare la libertà di trasferirsi / scegliere il luogo in cui stare.

### **Obiettivi / risultati di apprendimento:**

Far sì che le persone pensino alla migrazione in modo positivo.

Essere in grado di usare il 6 metodo dei cappelli pensanti per valutare le informazioni attraverso il pensiero critico e fare opinioni valutando tutti gli aspetti di una questione come per i 6 colori dei cappelli.

**Risorse necessarie:** carta e penne, carte separate con 6 cappelli e sul retro di ogni carta la descrizione del simbolismo dei cappelli. Sono necessari agli studenti per avere un facile accesso alla loro descrizione del cappello e anche per prendere appunti mentre stanno preparando i loro compiti.

**Metodo di insegnamento da utilizzare nella lezione:** lezione, lavoro di gruppo, discussione

### **Contenuti**

*"Ogni umano è come tutti gli altri umani, alcuni altri umani e nessun altro umano"*  
Clyde Kluckhohn

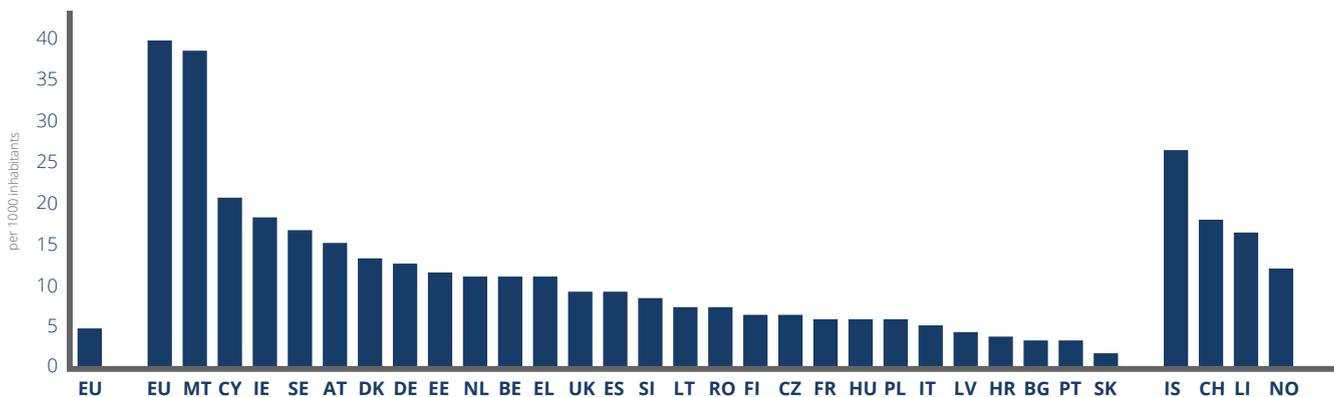
La migrazione può essere definita nel contesto dell'UE come "l'azione con cui la persona:

- >> *Stabilisce la propria residenza abituale nel territorio di uno Stato membro per un periodo che è, o dovrebbe essere, di almeno dodici mesi, che in precedenza era stato abitualmente residente in un altro Stato membro o in un paese terzo; o*
- >> *Avendo precedentemente risieduto abitualmente nel territorio di uno Stato membro, cessa di avere la sua residenza abituale in tale Stato membro per un periodo che è, o dovrebbe essere, di almeno dodici mesi.*

Nel contesto globale, ciò si riferisce a un processo di trasferimento, attraverso un confine internazionale (migrazione internazionale) o all'interno di uno Stato (migrazione interna). È il movimento della popolazione, che comprende ogni tipo di movimento di persone, indipendentemente dalla sua lunghezza, composizione e cause; include la migrazione di rifugiati, esponenti di persone, persone sradicate e migranti economici ".

Le migrazioni come fenomeno sociale o economico sono naturali e nascono da specifici problemi sociali, quindi possiamo distinguere i migranti a causa di motivi economici, domanda di lavoratori con elevate competenze, guidati dall'ambiente, forzati, stagionali, a lungo o breve termine. La mobilità e il movimento hanno a lungo accompagnato l'umanità con fondamenta economiche (ricerca di risorse) o associate a rivalità e

Clyde Kluckhohn (11/01/1905-28/07/1960) was an American anthropologist and social theorist, best known for his long-term ethnographic work among the Navajo and his contributions to the development of theory of culture within American anthropology.  
Asylum and Migration Glossary - A tool for better comparability - produced by the European Migration Network, January 2010, page 98



conflitti. Attraverso la storia europea l'immigrazione e l'emigrazione hanno avuto una grande influenza sull'attuale cultura ed etnia europea.

Prendendo esempio dalla storia polacca ci fu una migrazione di massa dopo la seconda guerra mondiale. Molte persone sono fuggite negli Stati Uniti per evitare conseguenze dopo il servizio di guerriglia. Dopo il 1990, molte persone hanno viaggiato a lungo o a breve termine verso i paesi occidentali per motivi economici. La Polonia è anche il paese di destinazione per le persone che una volta erano reinsediate nell'URSS, e ora loro e i loro bambini stanno cercando di tornare come rimpatriati. Al fine di valutare le richieste migratorie, vengono esaminate anche le prove statistiche a sostegno di entrambe le parti dell'argomentazione politica. Noi, in quanto destinatari, dobbiamo giudicare noi stessi quali sono corretti o i più precisi. Il modo in cui i dati vengono interpretati dipende dalla prospettiva di uno di essi.

Nel 2016 due milioni di cittadini non comunitari sono emigrati nell'UE e gli Stati membri hanno concesso la cittadinanza a quasi un milione di persone. Tra gli Stati membri, la Germania ha registrato il maggior numero di immigrati (1 029,9 migliaia) nel 2016, poi nel Regno Unito la metà di quanti, poi Spagna, Francia e Italia. I numeri possono anche essere analizzati in relazione alla popolazione residente e in questo caso il Lussemburgo ha registrato i più alti tassi di immigrazione nel 2016 (39 immigrati per 1 000 persone) - vedi grafico.

Dobbiamo anche ricordare che i paesi dell'UE registrano. Nel 2016 sono stati registrati per il Lussemburgo (23 emigranti per 1 000 persone), poi Malta, Lituania e Cipro (tutti con 18 emigranti per 1 000 persone). In totale, 21 Stati membri dell'UE hanno segnalato più immigrati che emigranti nel 2016.

Tornando ai tempi dopo la seconda guerra mondiale, l'Europa ha fornito riparo ai rimpatriati che lasciavano le ex colonie, nonché da paesi come l'ex Jugoslavia e, più recentemente, anche dall'Afghanistan e dalla Siria. In molti paesi europei arrivano più persone di quante ne escano. L'immigrazione è più alta nei paesi economicamente prosperi.

## **COSA FARE:**

All'inizio della sessione il formatore dovrebbe utilizzare il testo fornito per introdurre la materia migratoria e fornire le statistiche approssimative a seconda del gruppo / paese, che può essere trovato sul sito web di Eurostat. Ogni studente dovrebbe scegliere un cappello a caso o per scelta. Nel corso del compito ogni studente è responsabile di fornire l'intuizione alla discussione come per colore del cappello. Se ci sono più di 6 studenti, quelli che hanno lo stesso colore del cappello dovrebbero lavorare insieme in coppie o triangoli. Le immagini con cappelli e le descrizioni possono essere stampate e distribuite agli studenti. I formatori dovrebbero osservare e moderare la discussione poiché all'inizio potrebbe essere difficile per gli studenti continuare a pensare in base al colore del cappello. In base al testo dell'introduzione, gli studenti dovrebbero avere 15 minuti per considerare il compito indicato di seguito.

## **Situazione da considerare:**

*"La grande rivoluzione nella storia dell'uomo, passato, presente e futuro, è la rivoluzione di coloro che sono determinati a essere liberi"*

- John F. Kennedy (35 ° Presidente degli Stati Uniti)

Ci sono diversi motivi per la migrazione. Nella nostra area osserviamo anche il movimento costante, conosciuto dalla propria vita, dalla famiglia, dai vicini, dalla società locale, dalla stampa, dalla TV e dalla situazione globale.

Il paese vicino è sotto la pressione del potere afferrato dalla forza e impone sempre nuove restrizioni. I residenti di questo paese non sono abituati a tali situazioni e chiedono asilo e ammissione nel proprio paese. Il tuo paese sta prosperando, ma finora non era aperto agli stranieri e i cittadini non sono abituati alla presenza di altre nazionalità e culture. La tua contea è molto monogenica. Il tuo parlamento sta cercando di fare il piano per l'ammissione e l'integrazione. Come membri del parlamento locale è necessario decidere la soluzione migliore per la situazione descritta sopra.

Usando il metodo dei sei cappelli pensanti, valuti le seguenti opzioni:

>> *Consentire l'immigrazione lentamente e creare una proprietà per loro, dove può essere protetto. Allo stato ci saranno lezioni di lingua, lezioni culturali e scuole organizzate.*

>> *Consentire l'immigrazione e collocare gli immigrati separatamente per farli immergere nella società locale partecipando alla vita dei cittadini.*

Al termine dell'esercizio, il formatore dovrebbe riassumere la discussione e sottolineare gli aspetti positivi della discussione e della conclusione per lasciare agli studenti i sentimenti e l'atteggiamento positivi.

## **Valutazione della lezione**

Il feedback dovrebbe essere dato in forma anonima. Ogni persona dovrebbe ricevere note adesive. Una nota dovrebbe fornire solo una informazione. Il feedback dovrebbe essere dato sul contenuto del compito, dei loro sentimenti dopo aver svolto il compito,

sentimenti verso la migrazione (positivo, negativo ecc.) Dopo il completamento del compito, e qualsiasi commento generale che gli studenti dovrebbero condividere.

Quindi tutte le note adesive dovrebbero essere posizionate sulla lavagna, essere lette ad alta voce e raggruppate. Il formatore dovrebbe leggerli ad alta voce e chiedere agli studenti di commentare se lo desiderano. Il formatore dovrebbe riassumere alla fine, lasciando gli studenti con il pensiero positivo

Quando si dà la presentazione dei principali punti di migrazione e della direzione, ogni formatore dovrebbe essere in grado di adattarsi al proprio pubblico e sottolineare il proprio background nazionale.

### **Consigli generali per l'insegnante**

Il numero minimo di persone è sei in quanto ci sono sei cappelli pensanti, quindi una persona dovrebbe pensare a un solo cappello. Tuttavia se ci sono meno partecipanti, una persona può essere assegnata con 2 cappelli ed eseguire le attività usando 2 o più cappelli ed eseguire il pensiero da ogni prospettiva di cappello. La durata dell'attività è di circa 60 minuti.

## **>> Lezione 2 - Diversità regionale**

**Dimensione raccomandata del gruppo:** min. 12

### **Obiettivo della lezione:**

Portare l'attenzione degli studenti sulle minoranze nella loro regione - la loro cultura, le loro tradizioni e esempi di buona convivenza per creare una mentalità positiva sui migranti.

### **Obiettivi / risultati di apprendimento:**

- Far sì che le persone pensino alle minoranze, ai migranti e ai nuovi arrivati in modo positivo.
- Percepire minoranze, migranti e nuovi arrivati nella società attraverso aspetti positivi come le tradizioni e le culture che portano.
- Essere in grado di usare il metodo dei sei pensieri per valutare le informazioni attraverso il pensiero critico e fare opinioni valutando tutti gli aspetti di una questione come per i 6 colori dei cappelli.

**Risorse necessarie:** carta e penne, carte separate con i sei cappelli e sul retro di ogni carta la descrizione del simbolismo del cappello. Sono necessari agli studenti per avere un facile accesso alla descrizione dei loro cappelli e per prendere appunti mentre stanno preparando i loro compiti.

**Metodo di insegnamento da utilizzare nella lezione:** lezione, lavoro di gruppo, discussione

*Kofi Atta Annan (8.04.1938 – 18.08.2018) was a Ghanaian diplomat who served as the seventh Secretary-General of the United Nations from January 1997 to December 2006. Annan and the UN were the co-recipients of the 2001 Nobel Peace Prize.*

## Contenuti

*“Possiamo amare quello che siamo, senza odiare cosa- e chi non siamo. Possiamo prosperare nella nostra stessa tradizione, anche se impariamo dagli altri, e rispettiamo i loro insegnamenti”*

—Kofi Annan .

La maggior parte dei paesi europei ha una popolazione di minoranze inferiore al 20% della popolazione totale, ma 11 paesi hanno una proporzione maggiore di minoranze etniche. La Bosnia ed Erzegovina è l'unico paese in cui non esiste una maggioranza assoluta: i bosniaci come il più grande gruppo etnico costituiscono il 44% della popolazione totale del paese. All'altra estremità dello spettro, l'Irlanda, il Lussemburgo, Malta e il Portogallo hanno una cittadinanza praticamente etnicamente omogenea.

Persone di nazionalità e origini miste vivono in ogni paese. In passato le minoranze sono state create per es. con il trasferimento forzato, il cambiamento dei confini dopo le guerre, il movimento della popolazione a causa delle guerre e della fame. Negli ultimi decenni anche il trasferimento per ragioni economiche dopo l'apertura dei confini dei paesi all'interno dell'UE, fornendo possibilità di libera circolazione per lavoro e studi.

Per esempio la Polonia è considerata uno stato nazionale e religiosamente uniforme. L'indice di coesione etnica, che negli ultimi anni ammonta a oltre il 97%, lo colloca in uno dei primi posti non solo in Europa (ad esempio, in Grecia, il rapporto si attesta al 98% e in Bulgaria all'84%), ma anche nel mondo. Contrariamente a molti paesi europei, la Polonia è anche caratterizzata dalla posizione chiaramente dominante di una denominazione - il cattolicesimo romano, seguito nel 2011 da oltre l'85% della popolazione (per confronto, in altri due paesi cattolici, Irlanda e Ungheria, è stato 84% e 37%, rispettivamente). In Polonia dalla fine della seconda guerra mondiale, nel 2002, si è svolto il primo censimento nazionale che poneva domande sull'identità nazionale delle persone. La domanda era formulata nel modo seguente: "A quale nazionalità consideri te stesso?", Il che significava che quasi tutti le persone che si identificano con qualsiasi gruppo etnico hanno approfittato dell'opportunità di indicare quello che funge da gruppo di riferimento di base per loro. I risultati ottenuti mostrano che nella parte sud-orientale della Polonia la minoranza dominante sono gli ucraini. Nel voivodato di Malopolska la principale minoranza è Lemkos, che si trova quasi esclusivamente in questa regione e in piccola parte in Voivodato Podkarpacki. Il nord est della Polonia ha bielorusi e lituani. La parte occidentale della Polonia è dominata dai tedeschi. Altre minoranze sono tatars e armeni ebrei (Polonia centrale).

Tenendo conto di quanto sopra tutti i paesi dell'UE devono occuparsi del tema della gestione della diversità. La gestione della diversità è la pratica di affrontare e supportare stili di vita multipli e caratteristiche personali all'interno di un gruppo definito. Le attività di gestione comprendono l'educazione del gruppo e il supporto per l'accettazione e il rispetto di vari background razziali, culturali, sociali, geografici, economici e politici.

### **COSA FARE:**

Si prega di vedere due storie che descrivono due distinte tribù immaginarie. Ai fini

dell'esercizio, una tribù è chiamata Nordista l'altra Sudista. I partecipanti devono essere divisi in due gruppi di almeno sei persone ciascuno per avere almeno un rappresentante di ogni cappello in ciascun gruppo. Ogni studente in ciascuno dei gruppi dovrebbe scegliere un cappello sia per disegno che per scelta. Nel corso del compito ogni studente è responsabile di fornire il proprio contributo alla discussione in base al colore del cappello. Se ci sono più di sei studenti in un gruppo, quelli che hanno lo stesso colore del cappello dovrebbero lavorare insieme in coppie o trii. Ad ogni gruppo dovrebbe essere data la descrizione di una tribù.

La storia da leggere agli studenti:

Appartieni a due tribù che vivevano nelle vicinanze divise solo da un piccolo ruscello. Vi siete osservati a vicenda per anni ma non avete avuto alcun contatto finora. Al fine di "costruire ponti" e integrare il Governatore di Voivodship è possibile ottenere 10.000 euro. Il vostro compito è quello di venire insieme con un'idea per investire i soldi in un'attività che integrerà le vostre tribù.

Per iniziare, hai 10 minuti per pensare a un'idea per integrare l'attività nelle tue tribù senza consultare l'altra tribù. Devi tenere in considerazione le tradizioni, le abitudini, lo stile della tua tribù, ecc. Scrivi l'idea sul pezzo di carta con il maggior numero di dettagli possibile. Poi presenti la tua idea ad alta voce agli altri membri della tribù. Quindi scambiate le descrizioni delle idee con l'altro gruppo. Usando il metodo del cappello a sei pensieri, entrambi i gruppi devono valutare l'idea dell'altra tribù. Dovresti discutere le idee della tribù opposta prendendo in considerazione la descrizione della tua tribù e le tue tradizioni, stile, ecc. Alla fine dell'esercizio entrambi i gruppi presentano le loro opinioni sull'idea dell'altra tribù.

I gruppi dovrebbero quindi lavorare insieme e decidere quale idea dovrebbero applicare o forse solo alcuni elementi di entrambe le idee prendendo in considerazione le descrizioni delle tribù. Circa 15 - 20 minuti.

Il formatore dovrebbe riassumere l'attività fornendo informazioni sulle minoranze e su come le persone nel passato e oggi hanno dovuto affrontare la diversità e vivere insieme e l'una accanto all'altra.

È facile gestire società diverse per farle coesistere?

Nord:

Questo è ancora un paese selvaggio i cui abitanti sono strettamente legati alla tradizione e alla cultura. Le donne non dovrebbero indossare minigonne e camicie o pantaloncini troppo corti. Gli uomini spesso camminano tenendosi per mano, il che non indica le loro preferenze sessuali, ma è solo un'abitudine.

Queste sono le persone delle montagne caratterizzate da una costruzione forte e robusta. Ci sono molti albi, persone con capelli biondi e una pelle color mattone. Quando si tratta di cibo la loro dieta è basata su frutta e verdura. La base è patate dolci, marmellata, banane e ananas. Anche riso e maiale e pollame. Quando si tratta di religione e cerimonie, a loro piace festeggiare insieme in luoghi affollati rumorosamente e con un sacco di suoni di trombe e tamburi.

Sud:

Questo è un paese civilizzato i cui abitanti sono moderni quando si tratta del loro abbigliamento. Le donne possono indossare minigonne e camicie o pantaloncini corti. Gli uomini sono vestiti in giacca e cravatta. Sono eleganti e distinti.

Queste sono persone della valle, caratterizzate da corpi sottili e alti. Hanno la pelle chiara. Quando si tratta di cibo la loro dieta si basa su piatti leggeri, pesce e verdure. A loro piace mangiare frullati, yogurt e cornflakes. Non sono religiosi e non celebrano le cerimonie. In realtà non gli piace riunirsi in grandi folle. Si incontrano in piccoli gruppi per festeggiare tranquillamente i loro eventi privati.

### **Valutazione della lezione**

Dopo la lezione i partecipanti dovrebbero essere incoraggiati ad approfondire la loro esperienza.

Valutazione dell'occhio di bue. Su una tavola il formatore dovrebbe disegnare il bersaglio che è diviso in quattro domini: esperienza, atmosfera, sentimenti, mentalità.

Domande da porre agli studenti:

- >> *Come descriveresti la tua esperienza da questo esercizio da positivo? (metà del tirassegno al negativo al confine)*
- >> *Com'è stata l'atmosfera tra gli studenti durante l'atmosfera?*
- >> *Quali sono i tuoi sentimenti verso i migranti?*
- >> *Hai cambiato la tua mentalità sui migranti verso una più positiva?*

Una volta che tutti gli studenti segnano le loro opinioni rispondendo a tutte e quattro le domande. Il formatore dovrebbe sintetizzare l'esercizio fornendo anche la propria opinione dall'osservazione dei gruppi durante l'esercizio.

### **Consigli generali per l'insegnante**

Quando si forniscono le presentazioni dei principali punti di migrazione e della direzione, ogni formatore dovrebbe essere in grado di adattarsi al proprio pubblico e sottolineare il proprio background nazionale. L'esercizio può essere adattato al gruppo riguardo alla difficoltà o lunghezza. Gli studenti possono ricevere un elenco di idee integrative tra cui scegliere tracciando un'idea per gruppo, ad esempio:

- >>*Organizzare un festival di cibo e prepararlo per l'altro*
- >>*Organizzare uno spettacolo teatrale che copra alcuni aspetti culturali uno per ogni tribù e li presenti all'altra tribù.*

Il formatore può adattare le idee alla situazione locale e ai requisiti degli studenti. Ci possono essere più domini sulla tabella del bull eye, dipende dal gruppo e dalla tua osservazione, si potrebbe volere che lo studente rispondesse a più domande sui progressi dell'esercizio, sulla cooperazione, ecc.

Il numero minimo di persone è 12 poiché ci sono sei cappelli pensanti, quindi ogni persona in ogni gruppo dovrebbe pensare a un solo cappello. Tuttavia se ci sono meno

partecipanti, una persona può essere assegnata a 2 cappelli ed eseguire le attività usando 2 o più cappelli ed eseguire l'esercizio dalla prospettiva di ogni cappello. La durata dell'attività è di circa 90 minuti.

### >> **Lezione 3 - Io come migrante- prospettiva dell'altro lato**

**Dimensione raccomandata del gruppo:** min. 6

**Obiettivo della lezione:**

Portare l'attenzione sui migranti presentando la prospettiva dei migranti che dovrebbe portare a cambiare la mentalità sull'accoglienza dei migranti.

**Obiettivi / risultati di apprendimento:**

- >> *Impersonando il ruolo dei migranti, apprendere attraverso l'esperienza come si vorrebbe essere trattati come migranti.*
- >> *Essere in grado di utilizzare il metodo dei sei pensieri per valutare le informazioni attraverso il pensiero critico e presentare opinioni valutando tutti gli aspetti di una determinata questione, attraverso i sei colori dei cappelli.*

**Risorse necessarie:** carta e penne, carte separate con sei cappelli su di esse e sul retro di ogni carta la descrizione del simbolismo dei cappelli. Sono necessari per gli studenti per avere un facile accesso alla descrizione del cappello e per prendere appunti mentre stanno preparando i loro compiti.

Metodo di insegnamento da utilizzare nella lezione: lezione, lavoro di gruppo, discussione

**Contenuti:**

"Persone di diverse religioni e culture vivono fianco a fianco in quasi ogni parte del mondo e la maggior parte di noi ha identità sovrapposte che ci uniscono in gruppi molto diversi.

*"Possiamo amare quello che siamo, senza odiare cosa - e chi non siamo. Possiamo prosperare nella nostra stessa tradizione, anche se impariamo dagli altri, e rispettiamo i loro insegnamenti "- Kofi Annan*

In ogni paese, persone di diverse nazionalità, culture e religioni vivono fianco a fianco. La diversità culturale risale a molti secoli fa. In molti luoghi ha causato conflitti, ma in molti paesi è stata una coesistenza pacifica. Possiamo citare qui un esempio dalla Polonia orientale dove per secoli i tartari che vivono nell'Islam, i cattolici e gli ebrei ortodossi vivono pacificamente. Attualmente, Cracovia è considerata il posto migliore in cui vivere per gli ebrei nel contesto di tutta l'Europa. Inoltre, la cultura ebraica è promossa attraverso un festival annuale che si tiene a Cracovia e un fiorente istituto di cultura ebraica (ICC).

## **COSA FARE:**

Se ci sono 6 persone i gruppi dovrebbero essere divisi in un modo seguente:

- >> *2 rappresentanti della comunità locale a cui saranno assegnati i cappelli rossi e neri;*
- >> *3 nuovi arrivati a cui saranno assegnati cappelli bianchi, gialli e verdi;*
- >> *1 rappresentante delle autorità nazionali: cappello blu.*

Se ci sono più partecipanti potrebbero essere assegnati a qualsiasi gruppo.  
Se ci sono meno persone, una o più persone avranno più cappelli da rappresentare.

Ogni studente dovrebbe scegliere un cappello sia per il disegno che per scelta. Nel corso del compito ogni studente è responsabile di fornire opinioni riguardo alla discussione in base al colore del cappello. Se ci sono più di sei studenti, quelli che hanno lo stesso colore del cappello dovrebbero lavorare insieme in coppie o trii.

In questo compito, se sei un nuovo arrivato, fai parte di un gruppo che vuole trasferirsi e vivere insieme in un nuovo paese a tua scelta. Tuttavia, la comunità locale della contea scelta, che è abbastanza ermetica, non vuole gli immigrati perché temono cambiamenti sociali, aumento del crimine e mancanza di rispetto per la propria cultura. Questa accusa non si basa su fatti ma solo su pregiudizi e paura. Le autorità del paese vorrebbero consentire la coesistenza pacifica e hanno suggerito ai nuovi arrivati di raggiungere la gente del posto e presentarsi per cambiare la loro mentalità.

Come gruppo di nuovi arrivati hai 15 minuti per preparare 3 proposte per l'integrazione con la comunità locale e mostrare la tua cultura in modo positivo, per convincere la comunità locale a te stesso, ogni cappello dovrebbe preparare un discorso che rappresenta l'idea secondo il colore del cappello. Le proposte devono affrontare le preoccupazioni della comunità locale che sono state menzionate sopra.

Come gruppo di gente del posto, allo stesso tempo, pensi agli aspetti negativi dei migranti che si spostano nel tuo paese in base al cappello nero e anche alle emozioni negative ad esso collegate come da cappello rosso.

Una volta che hai preparato le idee, le presenti a tutte le parti. Quindi tutte le parti discutono le idee una per una in base al colore dei loro cappelli.

Cappello blu monitora la discussione tra locali e nuovi arrivati.

La discussione dovrebbe condurre alla valutazione delle idee e alla scelta della migliore.

Il cappello blu riassume tutto alla fine e sceglie l'idea migliore.

Alla fine, l'insegnante riassume il lavoro dei partecipanti.

I partecipanti parlano anche di quanto sia facile essere immigrati e convincere la comunità locale ad accettarti.

## **Valutazione della lezione**

La proposta di valutazione può includere un'indagine anonima all'inizio e alla fine della lezione contenente informazioni sull'atteggiamento nei confronti dell'immigrazione prima e dopo la lezione.

La valutazione può includere le seguenti domande:

- >> *Su una scala da 1 a 5, emigrerai per un buon futuro? Dove con 1 si intende "sicuramente no" e con un 5 "sicuramente sì".*
- >> *Su una scala da 1 a 5, emigrerai per motivi non imputabili a te, come la guerra, il disastro ecologico, ecc.? Dove con 1 si intende "sicuramente no" e con un 5 "sicuramente sì".*
- >> *Su una scala da 1 a 5, vorresti accogliere nella tua comunità persone di altre culture, ecc.? Dove con 1 si intende "sicuramente no" e con un 5 "sicuramente sì".*
- >> *Su una scala da 1 a 5, pensi che le comunità dovrebbero essere monogeniche o multiculturali, ecc.? Dove con 1 si intende "sicuramente no" e con un 5 "sicuramente sì".*
- >> *Su una scala da 1 a 5, la formazione ha soddisfatto i tuoi bisogni, ecc.? Dove con 1 si intende "sicuramente no" e con un 5 "sicuramente sì".*

Il questionario dovrebbe anche fornire una domanda aperta per dare allo studente la possibilità di fornire la propria opinione ed elaborare i voti dati alle domande di cui sopra.

### **Consigli generali per l'insegnante**

A seconda del gruppo, è possibile regolare la difficoltà dell'attività.

Se il formatore conosce il gruppo e vorrebbe ridurre la difficoltà del compito o abbreviare i tempi di implementazione, i partecipanti possono fornire esempi pronti di integrazione all'interno della comunità locale, potrebbero esserci meno esempi, ma almeno due. D'altra parte, i partecipanti devono solo valutarli usando il metodo dei sei cappelli. Tuttavia, se nel gruppo ci sono almeno 12 persone, si può lavorare in coppie di due persone usando un cappello. Possono anche lavorare in due gruppi separati.

Esempi di iniziative di integrazione con la comunità locale:

- Invitare la comunità locale a un incontro in cui gli immigranti si presenteranno e presenteranno la loro cultura e le loro tradizioni oltre a balli e canti.
- Invitare la comunità locale a cucinare insieme nella festa di "saluto all'estate".
- Cuocere i biscotti tradizionali.
- Visitare case per presentarsi e parlare con la gente del posto.

Il numero minimo di persone è sei in quanto ci sono sei cappelli pensanti, quindi una persona dovrebbe pensare con un solo cappello. Tuttavia se ci sono meno partecipanti, a una persona possono essere assegnati 2 cappelli ed eseguire le attività usando 2 o più cappelli e formulare il pensiero dalla prospettiva di ogni cappello.

La durata dell'attività è di circa 60 minuti.



#### Riferimenti

1. Edward De Bono, *Six thinking hats*, Published by Penguin Books 1990
2. *Asylum and Migration Glossary - A tool for better comparability - produced by the European Migration Network*, January 2010
3. Ewa Nowicka, Homa Firouzbakhch, *Homecoming, An Anthropology of Return Migrations Nomos*, 2008
4. Allan M. Williams and Vladimir Balaz, *Migration, Risk and Uncertainty*, Routledge 2015
5. *Migration in the 21st century from the perspective of CEE countries - an opportunity or a threat?*, Central and Eastern Europe Developments Institute, Warsaw 2014
6. Susan Ossman, *Moving matters. Path of Serial Migration*, Stanford University Press, Stanford, California, Board of Trustees of the Leland Stanford Junior University. 2013
7. Nissa Finney, Ludi Simpson, *Sleepwalking to segregation? Challenging myth about race and migration*, thePolicy Press, University of Bristol 2009
8. <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/pdfscache/1275.pdf> - *Statistics Explained* is an official Eurostat website presenting statistical topics in an easily understandable way. Together, the articles make up an encyclopedia of European statistics for everyone, completed by a statistical glossary clarifying all terms used and by numerous links to further information and the latest data and metadata, a portal for occasional and regular users.
9. <https://www.statista.com/topics/4046/migration-in-europe/> - Portal with statistics

# >>Metodo 2. Metodo dell' Advocacy

## Introduzione del metodo e descrizione

Il Metodo

Cos'è l' advocacy?

Se proviamo a descrivere l'advocacy (in italiano: difesa) e il suo significato originale, ci imbattiamo in molte definizioni diverse che sono specifiche per ogni paese, cultura, decennio e regime politico.

Ecco perché è importante iniziare dal significato originale di questa parola: la parola "advocacy" deriva dal latino "advocare" e significa letteralmente "chiamare per il supporto".

Le origini dell'advocacy risalgono all'antica Roma e alla Grecia quando oratori affermati si esibivano come difensori o scrivevano orazioni specificamente per difendere la causa di qualcuno. Personalità come Cicerone e Cesare furono tra i più grandi "avvocati" romani.

Ritu R. Sharma dell'Academy for Educational Development descrive l'advocacy come uno strumento per "mettere all'ordine del giorno un problema, fornire una soluzione a tale problema e creare supporto per agire sia sul problema che sulla soluzione".

Questa definizione esprime un'idea importante: in un'era digitale e in rete, l'advocacy non consiste solo nell'influenzare la politica pubblica, ma anche e soprattutto sull'influenzare l'opinione pubblica.

Come dice la dott.ssa Sharma, anche se la maggior parte delle volte si parla di difesa a nome degli altri, uno degli obiettivi deve essere quello di sensibilizzare il pubblico su un particolare problema.

La filosofia alla base dei fenomeni sociali di advocacy è meglio spiegata in un manuale per la pianificazione dell' advocacy di Save the Children Fund, Regno Unito.

Spiega che "l'advocacy è un processo di cambiamento sociale che influenza atteggiamenti, relazioni sociali e relazioni di potere, che rafforza la società civile e apre spazi democratici".

Per soddisfare le sue aspirazioni la difesa richiede sforzi di coordinamento, pensiero strategico, informazione, comunicazione, sensibilizzazione e mobilitazione.

Oltre ad essere definito in modo estremamente ampio, l'advocacy è avvolta da numerosi miti e idee sbagliate. Alcuni dei più frequentemente ascoltati sono:

- >> *L'advocacy è solo per i lobbisti professionisti: ovviamente l'advocacy è un'attività pubblica, mentre il lobbying richiede attività "dietro le quinte" nella sua essenza.*
- >> *L'advocacy sta camminando per la strada con un "corno di toro" o è in rivolta in una manifestazione di protesta: questo mito mescola concetti diversi; i raduni sono attivismo, che a volte sono utili, ma non è sempre un'efficace difesa.*
- >> *L'advocacy equivale alla raccolta di fondi o alla donazione in beneficenza:*

*ancora una volta, come detto in precedenza, l'advocacy consiste nell'iniziare il cambiamento sociale, cosa che sicuramente non può essere raggiunta attraverso la raccolta di fondi. Il cambiamento sociale è spesso ottenuto con pochi o quasi senza fondi.*

*>> L'advocacy richiede molto tempo;*

*Sono troppo impegnato per essere coinvolto nella difesa: l'advocacy non deve essere complicato e dispendioso in termini di tempo: una campagna adeguatamente pianificata e organizzata richiede piccole azioni fatte da molte persone piuttosto che grandi azioni fatte da pochi.*

*>> L'advocacy riguarda la "politica" (in una connotazione negativa):*

*l'advocacy può essere politica (cioè fare pressioni per uno specifico atto legislativo), ma è più spesso sociale e intellettuale, impiegata per parlare a nome di chi non ha voce.*

Per riassumere, la difesa in tutte le sue forme cerca di garantire che le persone, in particolare quelle che sono più vulnerabili nella società, siano in grado di:

*>> Avere la loro voce ascoltata su questioni che sono importanti per loro.*

*>> Difendere e salvaguardare i loro diritti.*

*>> I loro punti di vista e i loro desideri sono presi in seria considerazione quando vengono prese decisioni sulla loro vita.*

*Advocacy è un processo di supporto e abilitazione delle persone per:*

*>> Esprimere le proprie opinioni e preoccupazioni.*

*>> Avere accesso a informazioni e servizi.*

*>> Difendere e promuovere i loro diritti e responsabilità.*

*>> Valutare le scelte e le opzioni.*

Un avvocato è qualcuno che fornisce supporto di advocacy quando ne hai bisogno. Un avvocato potrebbe aiutarti ad accedere alle informazioni di cui hai bisogno o accompagnarti a riunioni o interviste, con un ruolo di supporto. Puoi chiedere al tuo avvocato di scrivere lettere a tuo nome o di parlare per te in situazioni in cui non ti senti in grado di parlare da solo.

## **Cos'è un dibattito?**

Uno dei metodi usati dagli avvocati è il dibattito.

Un dibattito è un argomento verbale che viene condotto all'interno di un quadro definito.

I dibattiti sono comuni sia in ambito politico che educativo.

Le persone possono non essere d'accordo con le opinioni opposte in un contesto strutturato che offre a tutti i partecipanti la possibilità di presentare e difendere i loro argomenti e di trarre conclusioni sulle argomentazioni degli avversari.

Esistono molti formati diversi per un dibattito, ma i dibattiti in generale hanno molte caratteristiche in comune.

L'argomento di un dibattito può essere praticamente qualsiasi cosa.

Tuttavia, la maggior parte dei dibattiti con un pubblico si concentra su una questione controversa che ha interesse per il pubblico, come ad esempio il tema delle leggi

sull'immigrazione e l'accettazione dei rifugiati, per esempio.

Alcuni dibattiti hanno la partecipazione del pubblico con alcune domande poste dal pubblico ai dibattitori.

Le discussioni possono prevedere un partecipante contro un altro, o possono essere sotto forma di squadre.

La forma del dibattito di base varia ampiamente in termini di limiti di tempo per i discorsi, l'ordine dei discorsi e come vengono presentati gli argomenti.

I discorsi iniziali in un dibattito sono chiamati "discorsi costruttivi" perché i detrattori presentano il costrutto di base della loro argomentazione.

La discussione in un dibattito significa affermare la tua posizione e quindi giustificare tale posizione affermando perché la tua posizione sull'argomento è quella giusta.

Le prove acquisite attraverso la ricerca, sotto forma di statistiche o sotto forma di risultati di ricerca, vengono utilizzate per giustificare una posizione in un dibattito.

Anche le citazioni e le testimonianze personali possono essere utilizzate come prove di rafforzamento della posizione.

Le due posizioni in un dibattito sono affermative e negative.

Il lato affermativo o "pro" in un dibattito argomenta a favore di qualcosa mentre il lato negativo o "contro" argomenta contro qualcosa. Ad esempio, la posizione affermativa sul controllo delle armi sosterebbe il motivo per cui le normative sulle armi da fuoco sono necessarie per la sicurezza pubblica mentre la posizione negativa sul controllo delle armi sosterebbe perché i controlli non funzionerebbero per garantire la sicurezza del pubblico.

I bravi dibattitori comprendono l'importanza di fare appello non solo alla logica e alla ragione, ma alle emozioni del pubblico.

Le strategie argomentative sono importanti e i dibattitori devono anticipare le risposte degli altri detrattori e del pubblico.

Una comprensione approfondita dell'argomento e non solo dei punti principali è assolutamente essenziale per un buon dibattito.

Un buon dibattitore deve dimostrare non solo perché la sua posizione è quella giusta, ma perché la posizione dell'avversario è quella sbagliata.

La maggior parte dei formati di discussione include una sezione di contro-esame in cui i partecipanti possono porre domande agli altri candidati.

L'idea di dibattito strategico qui è quella di cercare di esporre le debolezze nella discussione del tuo avversario.

I discorsi di confutazione sono quelli alla fine di un dibattito. Offrono sia una sintesi dell'argomento di ogni dibattitore sia conclusioni tratte dagli argomenti degli altri detrattori.

Cos'è un dibattito alla tavola rotonda?

Il dibattito alla tavola rotonda di solito usato come espressione per un gruppo che si siede per discutere di un problema, condividere opinioni, strategie, tattiche, creazione, manutenzione, valutazione dei risultati, o solo per riflettere (lanciare idee, non importa cosa può essere).

In questi incontri, le persone dovrebbero essere aperte, oneste e dirette con gli altri attorno al tavolo, mostrando sempre il rispetto reciproco per le opinioni degli altri.

Le principali differenze tra una discussione a tavolino e un dibattito convenzionale sono che non ci sono solo due posizioni e che i dibattiti al tavolo rotondo sono molto meno

restrittivi quando bisogna discutere, e la narrativa che si deve rispettare per i molti punti di vista e interessi diversi, può essere espressa rendendo i dibattiti più che bidimensionali.

Vantaggi dei dibattiti alla tavola rotonda:

- >> *Una discussione alla tavola rotonda è una forma eccellente di comunicazione in piccoli gruppi quando il gruppo sarà un impegno a lungo termine.*
- >> *Le discussioni alla tavola rotonda sono estremamente utili quando si tratta di apprendimento, sia che si tratti di un apprendimento sociale o accademico.*
- >> *Poiché le tavole rotonde sono di solito un tipo a lungo termine di discussione in piccoli gruppi, la cooperazione è vitale per il successo dei gruppi.*

Advocacy per i rifugiati e immigrati

Mentre gli assistenti sociali di tutto il mondo incontrano immigrati e rifugiati - persone che sono state collocate fuori dalle loro case per vari motivi - questi hanno iniziato a difendere la protezione dei diritti umani degli immigrati e dei rifugiati durante tutto il processo migratorio, oltre a denunciare pratiche dannose e politiche relative al processo (MSW Career, nd).

Tuttavia, come individuo, difendere i diritti degli immigrati e dei rifugiati non è sempre facile.

L'articolo di MSW elenca cinque cose che si possono fare per contribuire alla promozione di immigrati e rifugiati. Innanzi tutto, bisogna ascoltare i rifugiati e gli immigrati per capire il loro punto di vista.

In secondo luogo, essere coinvolti con le ONG attive nell'aiutare rifugiati e immigrati aumenta in modo significativo il proprio contributo.

In terzo luogo, contattare i rappresentanti del governo locale o nazionale su questioni relative ai rifugiati e agli immigrati è un modo efficace per difenderli.

In quarto luogo, la partecipazione a marce, proteste, ecc. indica il sostegno a favore delle comunità di rifugiati e immigrati - c'è forza nei numeri.

Infine, diffondere informazioni, educare e combattere i pregiudizi nella propria cerchia sociale è un modo importante per difendere immigrati e rifugiati.

# Esercizi di rottura del ghiaccio

## Esercizio rompi ghiaccio per la lezione 1:

Tempo stimato: 10 minuti

Ci sono un sacco di esercizi per rompere il ghiaccio e l'insegnante può scegliere quello che preferisce. Raccomandiamo "One word ice breaker" come esempio. Questo esercizio rompighiaccio si fa come segue:

- Dividi i partecipanti in gruppi di quattro o cinque persone facendoli numerare.
- Di 'ai gruppi appena formati che il loro compito è di pensare un minuto e poi di condividere con il loro gruppo l'unica parola che descrive "MIGRAZIONE".
- Dopo aver completato la discussione spontanea iniziale in piccoli gruppi, chiedere ai partecipanti di condividere la loro unica parola con il gruppo più grande. Chiedi di iniziare ad un volontario e poi chiedi a ciascun partecipante di condividere la sua unica parola che descrive "MIGRAZIONE".
- Successivamente, dopo che i partecipanti hanno ascoltato la varietà di parole nel gruppo più grande, fai il punto sull'esercitazione chiedendo loro di porsi diverse domande nel loro piccolo gruppo. Per esempio:
  - I vostri familiari circostanti useranno la stessa parola?
  - È questa la prospettiva della migrazione che vuoi avere nella tua società?

Ogni formatore può creare le domande di follow-up a seconda del gruppo e della situazione.

Questo rompighiaccio fornisce al trainer e al gruppo un'istantanea del pensiero corrente dell'intero gruppo sulla migrazione.

## Esercizio rompi ghiaccio per la lezione 2

Tempo stimato: 15 minuti

Ci sono un sacco di esercizi per rompere il ghiaccio e l'insegnante può scegliere quello che preferisce. Raccomandiamo "Il Bingo umano" come esempio. Il formatore deve creare un "foglio del bingo" - puoi vedere l'esempio qui sotto.

Human bingo

Leggi la descrizione in basso. Cerca qualcuno che corrisponde alla descrizione. Chiedi alla persona di mettere il suo nome nel quadrato a cui corrisponde la sua descrizione. Prova ad essere la prima persona ad avere 5 firme da 5 persone diverse per fare Bingo!

Qualcuno che ha un animale domestico	Qualcuno che nato in un altro paese	Qualcuno che è il figlio più grande	Qualcuno che parla pi di 2 lingue	Qualcuno che ha amici stranieri
Qualcuno che ha vissuto tutta la sua vita nella stessa citt^	Qualcuno che suona uno strumento musicale	Qualcuno a cui piace la tua stessa musica	Qualcuno che ha amici che vivono in un altro paese	Qualcuno che ha figli
Qualcuno che ha familiari che vivono in un altro paese	Qualcuno che ha visitato pi di 3 paesi stranieri	Spazio libero	Qualcuno che ha vissuto in pi di un mese	Qualcuno i cui membri della famiglia hanno vissuto la guerra
Qualcuno che ha lavorato con gli stranieri o i rifugiati	Qualcuno a cui piace l'artigianato	Qualcuno che ha un vicino straniero	Qualcuno che il figlio più giovane	Qualcuno chef a il volontario
Qualcuno nato nel tuo stesso anno	Qualcuno a cui piace cucinare	Qualcuno che ha pi di 2 fratelli/sorelle	Qualcuno che ha lavorato in un altro paese	Qualcuno a cui piacciono i tuoi stessi libri

Questo esercizio rompighiaccio è strutturato come segue:

- >> *Dare dispense a ciascun partecipante.*
- >> *I partecipanti dovranno parlare tra loro nel tentativo di trovare qualcuno che corrisponda a uno dei quadrati. Ad esempio, quando trovano qualcuno che "ha viaggiato in un altro paese", scrivono il nome di quella persona nella loro casella del bingo.*
- >> *La prima persona che riesce a riempire 5 caselle vince. Dovrebbero essere 5 persone diverse.*

L'esercizio consente ai partecipanti di conoscersi e trovare motivi comuni. Permette inoltre ai partecipanti di vedere se stessi o i propri familiari nel contesto della migrazione globale.

## Esercizio rompi ghiaccio per la lezione 3

Tempo stimato: 15 minuti

Ci sono un sacco di esercizi per rompere il ghiaccio e l'insegnante può scegliere quelli che preferisce. Raccomandiamo "Gara di Marshmallow" come esempio. Questo esercizio rompighiaccio è condotto come segue:

- >> *Dividi i partecipanti in gruppi di 4.*
- >> *Dare ad ogni gruppo un terzo di spaghetti, un rotolo di nastro adesivo e un marshmallow.*
- >> *Chiedi loro di costruire la torre più alta, che dovrà avere un marshmallow in cima.*
- >> *La squadra vincente è quella con la torre più alta.*

Dopo l'esercizio, il formatore dovrebbe sottolineare l'importanza del lavoro di squadra: il lavoro di squadra è importante non solo nel lavoro, ma anche nella costruzione delle nostre comunità e dei dintorni. Solo lavorando insieme, possiamo ottenere i risultati desiderati.

## >> **Lezione 1- Comprendere la migrazione**

**Dimensione raccomandata del gruppo:** dalle 6 alle 30 persone

**Obiettivo della lezione:** Lo scopo principale di questa lezione è quello di familiarizzare con le storie reali di migranti e rifugiati, di esplorare le ragioni alla base della migrazione e di scambiare opinioni sulle politiche e le iniziative adottate da ciascun paese all'interno dell'UE in materia di migrazione. La lezione servirà anche come introduzione al metodo dei dibattiti / advocacy poiché i partecipanti avranno l'opportunità di condividere le loro opinioni e di essere coinvolti nella discussione.

### **Obiettivi / risultati di apprendimento:**

Dopo la lezione i partecipanti:

- >> *Avranno una migliore comprensione delle ragioni alla base della migrazione e delle problematiche relative alla migrazione.*
- >> *Acquisiranno conoscenza sulla definizione di advocacy.*
- >> *Comprenderanno la necessità e l'importanza della difesa.*
- >> *Miglioreranno la loro creatività e abilità di narrazione come strumenti di advocacy, e come possono essere usati per raccontare storie di migranti e rifugiati.*
- >> *Comprenderanno come la loro "voce" può aiutare a sensibilizzare, aumentare empatia e tolleranza verso i migranti e i rifugiati nelle proprie comunità.*
- >> *Miglioreranno le proprie capacità comunicative in termini di espressione dei propri punti di vista, nonché svilupperanno la capacità di partecipare a discussioni costruttive.*
- >> *Aumenteranno la consapevolezza e l'empatia verso migranti e rifugiati.*

Risorse necessarie:

- >> *Dispense (con la traduzione dal video nella lingua locale se necessario)*
- >> *Proiettore*
- >> *Computer*
- >> *Sistema audio*
- >> *Pennarelli colorati*
- >> *Pastelli*
- >> *Forbici*
- >> *Carta e fogli*
- >> *Ampia sala con spazio sufficiente per far lavorare le persone in gruppo*

Metodi di insegnamento:

- >> *Presentazioni fatte dagli insegnanti e i partecipanti*
- >> *Discussione*
- >> *Lavoro di gruppo*
- >> *Studi di casi / condivisione di buone pratiche*

## Contenuti

Advocacy: Attività di storytelling ( 65 minuti)

Presentazione dell'Advocacy (10 minuti):

Cos'è l'advocacy?

Come, perché e dove viene usata l'advocacy?

L'advocacy attraverso lo storytelling.

Introdurre l'attività (10 min)

Se I partecipanti hanno un buon livello di inglese, l'insegnante può mostrargli questo video:

<https://www.youtube.com/watch?v=Z7vX4ZBGqus>

Storytelling (45 minuti)

>> *Mostra il video: La storia di un rifugiato*

*<https://www.youtube.com/watch?v=ItNWqzBTC0w> (until 4:33)*

>> *Dividi i partecipanti in gruppi di 4 e continua la storia della famiglia in qualsiasi modo creativo (scrittura, disegno, collage, teatro). Deve essere presentato in modo creativo in modo che tutti siano coinvolti.*

L'insegnante prepara piccoli documenti con le parole in base al numero di gruppi. Se ci sono sei gruppi allora - positivo (2 volte), negativo (2 volte), neutro (2 volte). Ogni gruppo ne sceglie uno con gli occhi chiusi.

Secondo la parola che hanno scelto, devono creare uno scenario.

>> *Ogni gruppo presenta il proprio lavoro al resto.*

## Valutazione

Discussione plenaria (15 minuti):

>> *Perché i rifugiati o i migranti lasciano i loro paesi?*

>> *Quali sono le loro aspettative?*

>> *Qual è la realtà che incontrano? (Input dai partecipanti sulla situazione attuale nel paese).*

>> *Contributo del formatore sulla situazione europea / internazionale.*

>> *Cosa possiamo fare (come possiamo usare la nostra voce) per rafforzare gli scenari positivi che hai appena presentato?*

## Consigli generali per l'insegnante

>> *Video di advocacy: il trainer può anche cercare un breve video nella propria lingua*

*madre, che aiuti i partecipanti a immaginare le condizioni e il percorso che i rifugiati attraversano per raggiungere la sicurezza.*

- >> *Video della storia dei rifugiati: per i partecipanti con bassa conoscenza della lingua inglese, sarà necessario che l'insegnante traduca simultaneamente o trovi un video simile nella propria lingua madre.*

## >> **Lezione 2 - Distruggere gli stereotipi**

**Dimensione raccomandata del gruppo:** dalle 6 alle 30 persone

**Obiettivo della lezione:** La lezione si concentrerà sul “distruggere gli stereotipi”, relativi ai rifugiati, concentrandosi e condividendo esempi di buone pratica: storie delle comunità locali e internazionali, rifugiati famosi, ecc. La lezione permetterà ai partecipanti di sviluppare ulteriormente le loro abilità di dibattito / advocacy.

### **Obiettivi / risultati di apprendimento:**

Dopo la lezione i partecipanti potranno:

- >> *Comprendere meglio le ragioni alla base della migrazione e le problematiche relative alla migrazione.*
- >> *Acquisire conoscenza sui metodi di discussione.*
- >> *Comprendere la necessità e l'importanza dell'advocacy.*
- >> *Migliorare le loro capacità comunicative in termini di espressione dei loro punti di vista e capacità di partecipare a discussioni e dibattiti costruttivi.*
- >> *Migliorare le capacità di ascolto.*
- >> *Comprendere come la loro “voce” può aiutare a diffondere consapevolezza, aumentare empatia e tolleranza verso i migranti e i rifugiati nelle loro comunità.*
- >> *Aumentare la consapevolezza e l'empatia verso migranti e rifugiati.*

Risorse necessarie:

- >> *Dispense (fogli di Bingo umano)*
- >> *Carta bianca*
- >> *Penne*
- >> *proiettore*
- >> *Computer*
- >> *Sistema sonoro*
- >> *Lavagna a fogli mobili e lavagna a fogli mobili*
- >> *Ampia sala d'allenamento*

Metodi di insegnamento:

- >> *Presentazioni fatte dall'insegnante*
- >> *Dibattiti / Discussioni*
- >> *Lavori individuali*
- >> *Studio di casi / condivisione di buone pratiche*

Contenuti

Introduzione ai dibattiti (10 minuti)

Presentazione (10 minuti):

- >> *Cos'è un dibattito?*
- >> *Come, perché e dove vengono usati i dibattiti?*
- >> *Advocacy attraverso i dibattiti.*

Dibattiti Mongolfiera (45 minuti)

I dibattiti mongolfiera sono un ottimo modo per introdurre dibattiti e possono essere usati come piattaforma per una discussione più ampia.

-Scegli cinque o sei persone (a seconda delle dimensioni del gruppo), ognuna delle quali sceglie una persona storica o famosa da impersonare dalla lista data. In alternativa, l'insegnante può assegnare a chi interviene un il nome di un personaggio storico o famoso.

- Chiedi a tutti loro di immaginare di essere insieme in una mongolfiera nel bel mezzo del deserto per una spedizione di ricerca per stabilirsi in una nuova colonia / città. La mongolfiera sta andando giù a causa del pesante peso a bordo. Una persona deve essere gettata in mare / lasciata in un deserto per salvare gli altri, ma chi sarà?

- Ogni partecipante riceve 5 minuti per preparare un discorso e quindi deve fare un discorso per spiegare perché gli dovrebbe essere permesso di rimanere nella mongolfiera. Non sono autorizzati a rivelare i loro nomi o la propria storia. Suggerimento: ci si può concentrare sulle proprie conoscenze, abilità, ecc.

- Il resto del gruppo vota, e il perdente "viene buttato fuori dalla mongolfiera". I partecipanti avranno bisogno di ascoltare attentamente gli argomenti in modo che possano votare su chi viene buttato fuori dalla mongolfiera.

- L'insegnante chiede al gruppo perché hanno preso quella decisione. Si discute se hanno votato qualcuno a causa degli argomenti di cui ha parlato o perché aveva dei preconcetti.

- L'insegnante chiede ai relatori se è stato difficile interpretare il ruolo e preparare un discorso. Su quali punti hanno deciso di concentrarsi e perché?

- L'insegnante incoraggia quindi la discussione, dire al gruppo che tutti i personaggi menzionati erano rifugiati o immigrati provenienti da altri paesi che ricordano al gruppo l'importanza del loro lavoro per il mondo intero. L'insegnante può anche incoraggiare il gruppo a condividere altre storie di famosi immigrati / rifugiati che conoscono.

Possibili personaggi famosi che erano rifugiati o immigrati

- >> *Freddie Mercury*
- >> *Rita Ora*
- >> *Albert Einstein*
- >> *Marlene Dietrich*
- >> *Sigmund Freud*
- >> *Nikola Tesla*
- >> *Oscar de la Renta*
- >> *Dalai Lama*
- >> *Elon Musk*

L'elenco può essere adattato al paese, aggiungendo rifugiati e immigranti famosi locali.

## Valutazione:

Metodo di valutazione(20 minuti):

Dare ai partecipanti un pezzo di carta e penne. Chiedere ai partecipanti di disegnare attorno alla loro mano e scrivere quanto segue sulle dita della loro mano:

- >> *Pollice - qualcosa di buono/ qualcosa che hanno apprezzato*
- >> *Indice: qualcosa che ha cambiato / sfidato il loro punto di vista*
- >> *Il dito medio - qualcosa di brutto, qualcosa che non gli piaceva*
- >> *Anulare - qualcosa di cui faranno tesoro / pensare all'attività fatta o qualcosa che li ha sorpresi (che non sapevano prima)*
- >> *Mignolo: qualcosa di cui vogliono saperne di più*
- >> *Palmo - (una previsione per il futuro) cosa faranno dopo? Come possono utilizzare le conoscenze acquisite nelle loro comunità?*

## Consigli generali per l'insegnante

Non tutti coloro che formano il gruppo dei partecipanti, sarà a proprio agio a condividere i propri pensieri, quindi non si dovrebbe "spingerli" a parlare, piuttosto solo incoraggiarli osservando il gruppo e ponendo domande rivolte a persone specifiche, ad es. Thomas, che influenza ha la tua decisione di lasciare Elena nel deserto?

### >> **Lezione 3 - Creazione di comunità inclusive**

**Dimensione raccomandata del gruppo:** dalle 6 alle 30 persone

**Obiettivo della lezione:** La lezione si concentrerà sulle "comunità inclusive" - costruire una comunità che è tollerante e accetta gli immigrati e i rifugiati. I partecipanti apprenderanno dei vantaggi di tali comunità e discuteranno delle buone pratiche nel loro paese d'origine e all'estero. Scopriranno anche come possono essere parte della costruzione di tale comunità. La lezione consentirà inoltre ai partecipanti di sviluppare ulteriormente le proprie capacità di dibattito / difesa.

### **Obiettivi/ risultati di apprendimento:**

Dopo la lezione i partecipanti potranno:

- >> *Migliorare le loro conoscenze sul metodo di advocacy / dibattiti.*
- >> *Comprendere la necessità e l'importanza dell'advocacy.*
- >> *Migliorare le proprie capacità comunicative in termini di espressione dei propri punti di vista e capacità di partecipare a discussioni e dibattiti costruttivi.*
- >> *Migliorare le capacità di ascolto.*
- >> *Comprendere come la loro "voce" può aiutare a diffondere consapevolezza, aumentare empatia e tolleranza verso i migranti e i rifugiati nelle loro comunità.*
- >> *Comprendere l'importanza delle comunità inclusive.*
- >> *Aumentare la consapevolezza e l'empatia verso migranti e rifugiati.*

Risorse necessarie:

- >> Spaghetti
- >> Marshmallow
- >> Nastro adesivo
- >> Dispense (dibattiti sui giochi di ruolo)
- >> Cappello / box / secchio
- >> Proiettore
- >> Computer
- >> Sistema audio
- >> Lavagna a fogli mobili
- >> Ampia sala

### **Metodi di insegnamento:**

- >> Presentazioni fatte dall'insegnante
- >> Dibattiti / Discussioni
- >> Lavori individuali
- >> Studio di casi / condivisione di buone pratiche
- >> Giochi di ruolo

### **Contenuti**

Ricordare cos'è l'advocacy e cos'è il dibattito.

Discussione di gruppo (15 minuti):

- >> *Cos'è l'advocacy? Descrivi con parole tue.*
- >> *Cosa sono i dibattiti e la narrazione? Descrivi con parole tue.*
- >> *Come, perché e dove viene utilizzata l'advocacy?*
- >> *L'importanza dell'advocacy?*
- >> *Fornire esempi di buone pratiche dei metodi di advocacy nelle comunità locali.*

Simulazione di vita reale di dibattiti a tavola rotonda (40 minuti).

- >> *Introdurre l'argomento al gruppo (assicurarsi che sia pertinente per il gruppo considerando l'età, lo sfondo, l'area in cui vivono, ecc.) relativo agli immigrati / rifugiati.*
- >> *Il gruppo è diviso in tavole rotonde (ogni tavolo rotondo ha 5 - 6 persone a seconda delle dimensioni del gruppo).*
- >> *I membri della tavola rotonda selezionano ciascuno il ruolo / personaggio / organizzazione che rappresenteranno. Presenteranno anche le loro opinioni / soluzioni considerando anche il loro carattere / ruolo. Ciò consente ai partecipanti di esaminare il problema / i problemi presentati da diversi punti di vista. Inoltre, una gamma più ampia di "esperti provenienti da contesti diversi" produrrà varie soluzioni.*

I personaggi / organizzazioni dipendono dagli stakeholders / organizzazioni chiave coinvolte nell'argomento principale di discussione. Ogni personaggio / organizzazione dovrebbe avere una piccola descrizione con le proprie attività lavorative / responsabilità, ecc.

Dopo che tutti sono pronti, iniziano i dibattiti della tavola rotonda:

- >> *I membri del gruppo si presentano (i loro personaggi).*
- >> *Il moderatore presenta un problema al gruppo.*
- >> *I membri chiedono chiarimenti.*
- >> *Silenzio mentre i membri scrivono idee e pensieri riguardo alle situazioni presentate.*
- >> *Ogni membro condivide idee / suggerimenti / buone pratiche relativi alla situazione.*
- >> *Il moderatore annota i punti critici e chiede ai partecipanti le informazioni chiave acquisite.*
- >> *Chiusura e conclusione: chiedere ai partecipanti cosa ne pensano dei dibattiti, c'è stato qualcosa di stimolante per loro, ecc.*

## **Valutazione**

Metodo della Domanda nel cappello (20 minuti):

- >> *Consegna a ciascun membro della squadra un pezzetto di carta e una penna.*
- >> *Chiedi ai partecipanti di scrivere una domanda. La domanda potrebbe essere correlata a ciò che hanno appreso oggi, o a qualcosa che è emerso, un'idea, una riflessione o altro.*
- >> *Il formatore può scegliere un tema in particolare, o può lasciare che siano i partecipanti a porre domande che ritengono rilevanti (considerando tutte e tre le lezioni).*
- >> *Dopo alcuni minuti, l'insegnante raccoglie tutte le domande nel cappello / scatola / secchio o qualunque cosa abbiano.*
- >> *L'insegnante quindi dà il cappello / scatola / secchio a una persona, che sceglierà una domanda a caso.*
- >> *La persona che ha pescato la domanda proverà a fornire una risposta. L'insegnante potrebbe voler aprire una discussione.*
- >> *Il cappello viene passato intorno al cerchio finché tutti hanno scelto e risposto a una domanda.*

## **Suggerimenti generali per l'insegnante**

L'argomento dell'esercizio Tavola rotonda deve essere noto / pertinente al gruppo e alle questioni che stanno affrontando o di cui sono consapevoli, affinché sia il più possibile "reale". Dovrai pensare all'argomento pertinente e pensare alle parti interessate che dovrebbero essere coinvolte nella ricerca di soluzioni.

Per esempio:

L'argomento - c'è bisogno di centri culturali / locali che tutti, incluse le minoranze / rifugiati / migranti, potrebbero usare per riunirsi / e creare eventi culturali nella città di "Limassol".

Personaggi / ruoli:

- >> *Rappresentante del comune di "Limassol"*
- >> *Rappresentanti della comunità di lavoratori immigrati "filippini" (il numero dipende dal gruppo)*
- >> *Rappresentanti del consiglio scolastico della città "Limassol"*
- >> *Rappresentante del centro culturale "Trassol"*
- >> *Diversi rappresentanti degli immigrati della città di "Limassol" e della comunità dei rifugiati*
- >> *Rappresentante delle ambasciate vietnamita, filippina, slovacca, bulgara e rumena*

#### Riferimenti

1. Kumi Naidoo and Sylvia Borren, *Civil Society*, 2013 IDRC Research Results / Résultats de recherches du CRDI 2010-2019 / Années 2010-2019. Retrieved from: <http://idl-bnc.idrc.ca/dspace/bitstream/10625/51588/1/IDL-51588.pdf>
2. Rajesh Tandon, *Civil Society @ Crossroads: Shifts, Challenges, Options?*, PRIA, 2012. Retrieved from: <http://www.intrac.org/data/files/resources/757/Civil-society-at-a-Crossroads-Global-Synthesis-Report.pdf>
3. Robin Brown, *The Four Paradigms of Public Diplomacy*, Institute of Communication Studies University of Leeds. Retrieved from: <https://pdnetworks.files.wordpress.com/2012/04/isa-2012-v4.pdf>
4. J. Samuel, *Public advocacy and people-centered advocacy: mobilizing for social change*, *Development in Practice*, Taylor & Francis, 2007. Retrieved from: [http://www.ired.org/modules/infodoc/cache/files/english/development\\_in\\_practice\\_17\\_4-5\\_2007\\_public\\_advocacy\\_and\\_people-centred\\_advocacy.pdf](http://www.ired.org/modules/infodoc/cache/files/english/development_in_practice_17_4-5_2007_public_advocacy_and_people-centred_advocacy.pdf)
5. A. Chandler; G. Johnson (ed), *Click Here for Change: Your Guide to the E-Advocacy Revolution*, Community Technology Foundation of California, 2007. Retrieved from: [http://www.vaservice.org/uploads/public/Resource\\_Library/Technology\\_Assistance/E-Advocacy\\_Revolution\\_Guide.pdf](http://www.vaservice.org/uploads/public/Resource_Library/Technology_Assistance/E-Advocacy_Revolution_Guide.pdf)
6. Aaron Swartz blog, *Theory of Change*. Retrieved from: <http://www.aaronsw.com/weblog/theoryofchange>
7. MSW Career. (n.d.). *How to Be an Advocate for Immigrants and Refugees*. Retrieved from <https://mswcareers.com/how-to-be-an-advocate-for-immigrants-and-refugees/>
8. The Canadian Paediatric Society. (n.d.). *Advocacy for Immigrant and Refugee Health Needs*. Retrieved from *Caring for Kids*: <https://www.kidsnewtocanada.ca/beyond/advocacy>

# >>Method 3 - Inquiry method

## introduzione del metodo e descrizione

### Inquiry-based learning

L'“Indagine” è definita come “una ricerca di verità, informazioni o conoscenza - alla ricerca di informazioni attraverso la messa in discussione”. Gli individui portano avanti il processo di indagine dal momento in cui nascono fino alla morte. Questo è vero anche se le persone potrebbero non riflettere su tale processo. I neonati iniziano a dare un senso al mondo chiedendo informazioni. Sin dalla nascita, i bambini osservano i volti che si avvicinano a loro, afferrano oggetti, mettono cose in bocca e si girano verso le voci. Il processo di ricerca inizia con la raccolta di informazioni e dati attraverso l'applicazione dei sensi umani: vedere, udire, toccare, gustare e odorare. Pertanto, l'indagine è un approccio incentrato sullo studente che consente agli studenti stessi di esplorare il loro naturale senso di curiosità e di conoscenza, diventando membri attivi del proprio processo di apprendimento.

### Storia

L'apprendimento basato sull'indagine è stato sviluppato durante gli anni '60, con persone che memorizzavano informazioni da materiali didattici, come l'istruzione diretta e l'apprendimento meccanico. Generare informazioni e crearne un significato basato sull'esperienza personale o sociale si riflette nel costruttivismo.

Negli anni '60 Joseph Schwab affermò che l'inchiesta si dovesse dividere in tre livelli distinti:

#### **Livello 1: Richiesta di conferma:**

L'insegnante spiega un particolare tema o argomento scientifico. L'insegnante sviluppa quindi delle domande e una procedura che guidi gli studenti attraverso un'attività i cui i risultati sono già noti. Questo metodo è ottimo per rafforzare i concetti insegnati e per iniziare gli studenti all'apprendimento seguendo determinate procedure, e a raccogliere e registrare i dati correttamente, per poi confermare e approfondire ciò che si è appreso.

#### **Livello 2: Inchiesta strutturata:**

L'insegnante fornisce una domanda iniziale e uno schema della procedura. Gli studenti devono formulare delle spiegazioni delle loro scoperte attraverso la valutazione e l'analisi dei dati che raccolgono.

Livello 3: Inchiesta guidata:

L'insegnante fornisce solo la domanda per cominciare la ricerca agli studenti. Gli studenti sono responsabili della progettazione, e del seguire le proprie procedure per testare tale domanda, per poi comunicare le proprie scoperte e i propri risultati.

## Livello 4: Inchiesta aperta/vera:

Gli studenti formulano le proprie domande di ricerca, progettano e seguono una procedura sviluppata e comunicano i loro risultati. Questo tipo di indagine è spesso visto in un contesto scientifico dove gli studenti scelgono le proprie domande investigative.

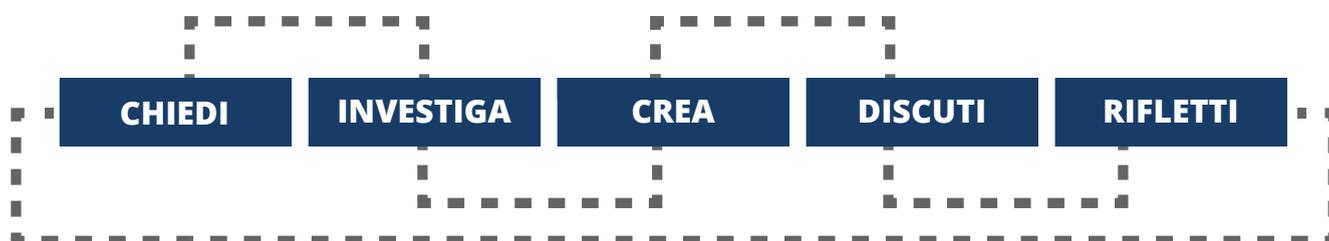
Banchi e Bell (2008) spiegano che gli insegnanti dovrebbero iniziare la loro istruzione di ricerca ai livelli inferiori e aprirsi la strada, per cominciare un'inchiesta al fine di sviluppare efficacemente le capacità di indagine degli studenti. Le attività di ricerca aperta hanno successo solo se gli studenti sono motivati da interessi intrinseci e se sono dotati delle competenze necessarie per condurre il proprio studio di ricerca. Più tardi, Marshall Herron lo formalizzò nel 1971, che sviluppò la scala di Herron per valutare la quantità di domande all'interno di un particolare esercizio di laboratorio.

### Caratteristiche

L'apprendimento dell'inchiesta comporta lo sviluppo di domande, osservazioni, ricerche per scoprire quali informazioni sono già state registrate, lo sviluppo di metodi per esperimenti, lo sviluppo di strumenti per la raccolta dati, la raccolta, l'analisi e l'interpretazione dei dati, delineando possibili spiegazioni e creando previsioni per studi futuri. Quindi, i compiti degli studenti sono:

- Creare domande per conto proprio;
- Ottenere prove di supporto per rispondere alla domanda;
- Spiegare le prove raccolte;

Figura 1: Il ciclo dell'inchiesta



### Un contesto per l'inchiesta

Sfortunatamente, il nostro sistema educativo tradizionale funziona in modo tale da scoraggiare il naturale processo di indagine. Gli studenti diventano meno inclini a fare domande quando studiano a scuola. Nelle scuole tradizionali, gli studenti imparano a non fare troppe domande, infatti ascoltano e ripetono le risposte date dall'insegnante. Parte dello scoraggiamento del nostro processo di indagine naturale può derivare da una mancanza di comprensione della natura più profonda dell'apprendimento basato sull'indagine. C'è persino la tendenza a vederlo come un apprendimento "fuffa". Un'inchiesta efficace è più che porre semplici domande. Un processo complesso lo si

ha quando gli individui tentano di convertire le informazioni e i dati raccolti in conoscenza utile. L'utile applicazione dell'apprendimento attraverso la ricerca coinvolge diversi fattori: un contesto per le domande, un quadro per le domande, un focus per le domande e diversi livelli di domande.

La società umana e gli individui all'interno di tale società generano e trasmettono costantemente questa conoscenza. Gli esperti, lavorando al confine tra il conosciuto e l'ignoto, aggiungono costantemente qualcosa alla conoscenza. È molto importante che la conoscenza sia trasmessa a tutti i membri della società.

Visioni attuali dell'apprendimento

Comportamento ("L'apprendimento viene insegnato");

Il costruttivismo cognitivo ("L'apprendimento è la creazione del significato individuale");

Il costruttivismo socio-culturale ("L'apprendimento è costruire la conoscenza come fare le cose con gli altri.").

Implicazioni della visione socio costruttivista dell'apprendimento

Gli studenti:

- >> *Lavoreranno in gruppi;*
- >> *Esploreranno e manipoleranno materiali fisici;*
- >> *Costruiranno sulle loro precedenti esperienze e idee;*
- >> *Solleveranno domande;*
- >> *Comunicheranno le loro idee;*
- >> *Ascolteranno le idee degli altri;*
- >> *Ragioneranno;*
- >> *Discuteranno partendo dalle prove.*

Apprendimento basato sull'indagine significa

"Gli studenti sviluppano progressivamente idee attraverso l'apprendimento su come indagare e costruire le loro conoscenze e la comprensione del mondo circostante. Usano le abilità impiegate dagli scienziati come, ad esempio, sollevare domande, raccogliere dati, ragionare e rivedere le prove alla luce di ciò che è già noto, traendo conclusioni e discutendo i risultati. Questo processo di apprendimento è supportato da una pedagogia basata sull'indagine." IAP (Inter Academies Partnership) (2012)

Il potere dell'apprendimento basato sull'indagine

Il potere di un approccio basato sull'indagine per l'insegnamento e l'apprendimento trova il suo potenziale nel migliorare l'impegno intellettuale e favorire una profonda comprensione attraverso lo sviluppo di un approccio pratico, "basato sulla ricerca" verso l'insegnamento e l'apprendimento.

L'applicazione del metodo

Mentre sono state dedicate molte riflessioni e ricerche sul ruolo dell'inchiesta nell'insegnamento delle scienze, l'apprendimento attraverso l'inchiesta può essere applicato a tutte le discipline. Le persone devono arricchirsi di nuove prospettive per guardare il mondo. Tali punti di vista potrebbero includere prospettive artistiche,

scientifiche, storiche, economiche e di altro genere. Mentre le discipline dovrebbero essere correlate, l'apprendimento attraverso l'inchiesta include l'applicazione di alcune specifiche "regole di base" che assicurano l'integrità delle varie discipline e le loro visioni del mondo.

## Risultati dell'inchiesta

Un risultato importante dell'inchiesta dovrebbe essere una conoscenza utile riguardo ai mondi naturali e quelli progettati dall'uomo. Come sono organizzati questi mondi? Come cambiano? Come interagiscono? E come comunichiamo, all'interno e attraverso questi mondi? Questi ampi concetti contengono importanti questioni e domande che gli individui dovranno affrontare per tutta la vita. Inoltre, questi concetti possono aiutare a organizzare il contenuto del curriculum scolastico per fornire un quadro pertinente e cumulativo per un apprendimento efficace. Un'educazione appropriata dovrebbe fornire agli individui diversi modi di vedere il mondo, spiegarlo e affrontare con successo le domande e le questioni della vita quotidiana.

Mentre l'interrogarsi e la ricerca di risposte sono parti estremamente importanti dell'inchiesta, la generazione efficace della conoscenza a partire da questo interrogarsi e dalla ricerca stessa, è notevolmente supportato da un contesto concettuale per l'apprendimento.

## In che cosa differisce dall'approccio tradizionale?

In generale, l'approccio tradizionale all'apprendimento è focalizzato sulla padronanza dei contenuti, con meno enfasi sullo sviluppo delle abilità e della formazione di un pensiero critico. L'attuale sistema educativo è incentrato sull'insegnante, con l'insegnante focalizzato a fornire informazioni su "ciò che è noto". Gli studenti sono i destinatari delle informazioni e l'insegnante è il dispensatore. Gran parte della valutazione dello studente è focalizzata sull'importanza di "una risposta giusta". L'istruzione tradizionale è più attenta alla preparazione volta al passaggio alla classe successiva e al successo scolastico, che non per aiutare uno studente a imparare a "imparare" per tutta la vita. L'approccio di inchiesta è più focalizzato sull'utilizzo e sull'apprendimento dei contenuti per sviluppare le capacità di elaborazione delle informazioni e di risoluzione dei problemi. Il sistema è più centrato sullo studente, con l'insegnante come facilitatore dell'apprendimento. C'è più enfasi su "come veniamo a sapere" e meno su "ciò che sappiamo". Gli studenti sono più coinvolti nella costruzione della conoscenza attraverso il coinvolgimento attivo. Più gli studenti sono interessati e impegnati in una materia o in un progetto, più facile sarà per loro costruirne una conoscenza approfondita. L'apprendimento diventa quasi senza sforzo quando qualcosa affascina gli studenti e riflette i loro interessi e obiettivi.

Le aule di inchiesta sono sistemi aperti in cui gli studenti sono incoraggiati a cercare e utilizzare le risorse oltre l'aula e la scuola. Gli insegnanti che usano il metodo dell'inchiesta possono utilizzare la tecnologia per connettere gli studenti in modo appropriato con le comunità locali e mondiali che sono ricche fonti di materiali per l'apprendimento. Gli insegnanti sostituiscono i programmi scolastici con piani di apprendimento facilitati che tengono conto di lievi deviazioni mantenendo al contempo un importante risultato di apprendimento. Rispondono alle domande con "Come suggerisci di indagare su questa domanda?"

L'inchiesta non è fatta solo in laboratorio o in gruppo - può anche essere fatta in lezioni che inducono gli studenti a pensare e interrogare.

Quali sono alcune prospettive critiche?

L'istruzione non sta preparando gli studenti per un mondo che è statico e fisso. Piuttosto, l'educazione deve preparare gli studenti a far fronte a cambiamenti che aumenteranno di complessità durante la loro vita e molti dei quali non possono essere previsti in questo momento. La maggior parte degli studenti probabilmente affronterà diversi cambiamenti di lavoro, si trasferirà in diversi luoghi, sarà coinvolta in complessi cambiamenti sociali e altri problemi simili. L'istruzione non può fornire agli studenti tutte le informazioni di cui hanno bisogno, ma deve fornire gli strumenti per continuare a imparare.

In una società in cui l'educazione si è concentrata sulla trasmissione di "ciò che sappiamo", è una sfida affermare che "il modo in cui arriviamo a conoscere" è molto più importante nella società moderna.

I membri più anziani della società hanno appreso che è importante studiare duramente il che significava spesso memorizzare i contenuti - per ottenere buoni voti, laurearsi, ottenere un lavoro, lavorare duramente e salire una scala di carriera relativamente stabile per raggiungere il successo. Questo approccio generale ha ancora molto valore oggi, ma l'attenzione su che cosa "lavorare di più" è cambiata.

La maggior parte delle persone - quelle che si diplomano alla scuola superiore e alle università e quelle che non si diplomeranno - alla fine entreranno nel mondo del lavoro. Anche per il piccolo numero che non entra nel mondo del lavoro, tutti dovranno risolvere problemi sempre più complessi per tutta la vita. Il mondo degli affari riconosce rapidamente che per avere successo nella società moderna è essenziale lavorare in modo più intelligente. Gli attributi, descritti in precedenza, che sono essenziali per l'apprendimento permanente devono essere l'enfasi nell'educazione.

Ruolo dell'insegnante - IBL (Inquiry-based learning)

- 1. Riflette sullo scopo e fa piani per l'apprendimento attraverso l'inchiesta;*
- 2. Piani per coinvolgere attivamente ciascuno studente;*
- 3. Incoraggia / consente allo studente di assumere una crescente responsabilità per il suo apprendimento;*
- 4. Facilita l'apprendimento in classe;*
- 5. Accetta che l'insegnamento sia un'esperienza di apprendimento;*
- 6. E' costantemente all'erta per imparare dalle difficoltà;*
- 7. Chiede domande-chiave come - Perché? Come lo sai? Qual è la prova?*
- 8. La valutazione degli studenti è parte integrante della facilitazione del processo di apprendimento;*
- 9. Gli studenti nel processo di apprendimento;*
- 10. Accetta un "invito a imparare" e intraprendi volontariamente il processo di esplorazione;*
- 11. Solleva domande, propone spiegazioni anche partendo da semplici osservazioni;*

12. Pianifica e svolge attività di apprendimento;
13. Comunicare utilizzando una varietà di metodi;
14. Critica la loro pratica di apprendimento;
15. IBL nutre domande e riflessioni

*IBL (Inquiry-based learning)= Metodo d'apprendimento basato sull'inchiesta*  
*TE (Traditional Education)= Metodo tradizionale di apprendimento*

Domande come:

Come lo sai? Qual è la prova? Come sei arrivato a quella decisione?

In TE, l'insegnante è solitamente l'interlocutore – gli è richiesto di avere dei feedback.  
In IBL, l'insegnante pone domande più aperte e riflessive in natura.

Questo dovrebbe incoraggiare le domande auto-pensate dagli studenti.

TE vs. IBL - Differenze

-Classi di educazione tradizionale:

Si concentra maggiormente sull'apprendimento delle cose;

Si concentra sul pensare a COSA;

-Classi di apprendimento basate sull'inchiesta:

Si concentra maggiormente sull'apprendimento delle cose;

Si concentra maggiormente sul modo di pensare;

L'importanza del Brainstorming in IBL.

Capitalizza sull'entusiasmo e la creatività naturali:

- >> *Deve avere una struttura che vincoli e canalizzi la ricerca verso un compito gestibile;*
- >> *Facilita gli studenti nella scelta delle mansioni e nella pianificazione delle indagini;*
- >> *Fornisce istruzioni per l'intero gruppo per preparare gli studenti all'inchiesta;*
- >> *Passa da "Riesci a pensarlo?" A "Puoi farlo?".*

<https://www.youtube.com/watch?v=u84ZsS6niPc>

# Esercizi di rottura del ghiaccio

Esercizio per la Lezione 1 (10 minuti)

Fidati di me!

**Descrizione:** consente agli studenti di analizzare un importante problema sociale.

I facilitatori sono invitati a introdurre un aspetto di giustizia sociale o attivista nell'attività che invita gli studenti a trovare soluzioni ai problemi sociali che riguardano i loro siti di servizio.

**Articoli richiesti:** Un gomitolo di lana o corda

Fai sedere gli studenti sul pavimento in cerchio

Una persona inizia ponendo una domanda, ad esempio perché esiste il razzismo? Lui o lei passa quindi il gomitolo a un altro studente, trattenendo la parte finale del filo.

Lo studente successivo fa un commento e lancia la palla a un altro studente mentre si aggrappa alla sua parte del filo.

Quando il filo è completamente utilizzato, viene formata una grande rete.

Esercizio per la Lezione 2 (10 minuti)

Attività del rispetto

**Descrizione:** un modo per stabilire rispetto. Questo è utile per discussioni future

**Indicazioni:**

Chiedere a tutti nella stanza di trovare qualcuno che non conosce bene e presentarsi.

Ogni coppia dovrebbe passare 5-10 minuti a parlare di rispetto.

Cosa significa per te mostrare rispetto e cosa significa per te mostrare rispetto?

Alla fine del tempo assegnato, chiedi ai partecipanti di tornare al loro posto e aprir la discussione. Che idee hanno avuto le persone?

Il punto è imparare dalle nostre differenze, capire la reciproca comprensione. La pinta NON è d'accordo. Un'altra parte importante del rispetto è conoscere i nomi degli altri e come pronunciarli. Inoltre, il rispetto include mantenere la conversazione nel gruppo. Questo tipo di costruzione di una comunità - e la sicurezza che le persone provano con essa --- possono creare o distruggere un tentativo di facilitare le discussioni su questioni multiculturali.

Esercizio per la Lezione 3 (10 minuti)

Gioco dell'arancia

Articoli richiesti: arance o limoni

**Descrizione:** Dividi i partecipanti in gruppi di quattro e chiedi a ciascun gruppo di scegliere un'arancia da una pila sul pavimento (bisogna avere un grande numero di arance, più del numero dei gruppi coinvolti).

Spiega agli studenti che hanno dieci minuti per creare una storia su come la loro arancia è arrivata nella stanza oggi. Chiedi loro di essere fantasiosi e creativi come vogliono.

Dopo dieci minuti invita ciascun gruppo a selezionare una persona per condividere la propria storia con il resto del gruppo.

Ora riprendi le arance e mettile insieme sul pavimento. Assicurati di mescolare le arance. Chiedi a un membro di ciascun gruppo di recuperare la loro arancia. (Di solito accade che ogni gruppo non abbia problemi a identificare le proprie arance, poiché le arance non sono più esemplari generici ma individui con caratteristiche).

Chiedi agli studenti di descrivere ciò che ha reso unica ciascuna delle loro arance, ad esempio singoli segni, nomi, personalità, storie, storie, ecc.

- >> *Cosa pensi che possiamo imparare da questo esercizio in relazione ai rifugiati o ai richiedenti asilo in fuga dai conflitti?*
- >> *Stereotipiamo questi gruppi?*
- >> *Abbiamo pensato alla storia di come sono arrivate le arance?*
- >> *A quali gruppi di persone pensiamo quando pensiamo al conflitto? Per esempio. Soldati, politici, donne?*
- >> *Cosa succede quando non pensiamo alle persone come individui?*

## >> **Lezione 1 - Esempi di vita di intolleranza**

**Dimensione raccomandata del gruppo:** da 6 a 20 persone

**Obiettivo della lezione:** Il principale obiettivo di questa lezione è identificare e condividere esempi di vita di intolleranza verso i migranti e i rifugiati  
**Obiettivi/ Risultati di apprendimento:** Capire perché le persone hanno atteggiamenti negativi.

### **Risorse necessarie:**

- >> Dispense
- >> Proiettore
- >> Computer
- >> Sistema audio
- >> Pennarelli colorati
- >> Penne
- >> Fogli
- >> Carta a fogli mobili
- >> Stanza spaziosa con abbastanza spazio per permettere alle persone di lavorare in gruppo

**Metodo di insegnamento:** Presentazioni fatte dagli insegnanti e alunni, Discussioni, Lavori di gruppo

### **Introduzione:**

All'inizio della sessione, l'insegnante introdurrà l'intolleranza e dovrebbe fornirne degli esempi.

Cos'è l'intolleranza: le persone intolleranti non sono disposte a concedere la stessa libertà di espressione, specialmente nelle questioni religiose e spesso in questioni di diritti sociali, politici o professionali. Questi individui sono intolleranti.

### **Forme di intolleranza:**

Xenofobia - è una delle forme e dei motivi di discriminazione più comuni ed è per questo che si tratta di una sfida ai diritti umani.

**TORNA  
A CASA  
rifugiato!**

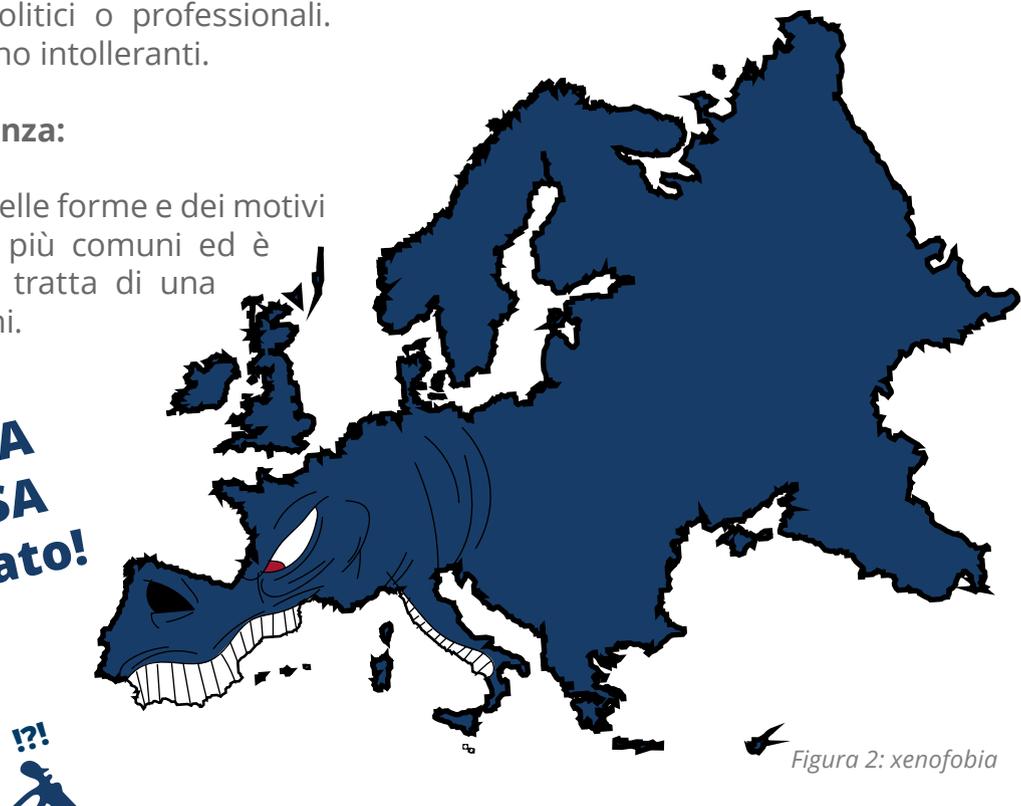


Figura 2: xenofobia

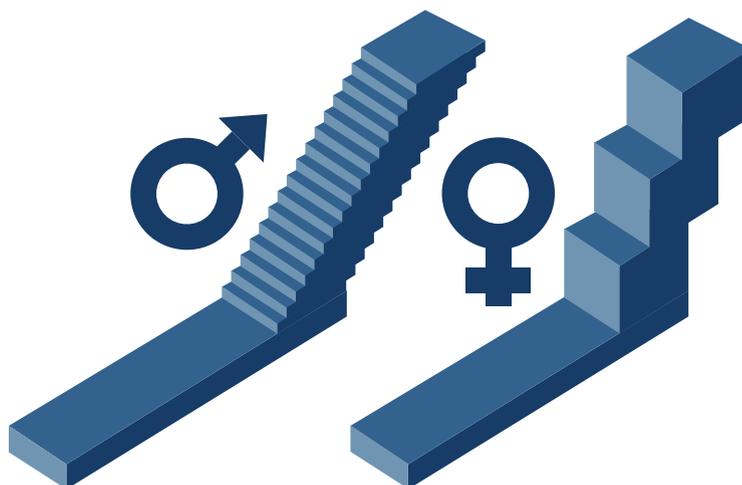
Antisemitismo: può essere definito come “ostilità nei confronti degli ebrei come gruppo religioso o minoritario spesso accompagnato da discriminazione sociale, economica e politica”. Alla fine del 19 ° secolo, le comunità ebraiche in Russia erano regolarmente vittime di atti di violenza, organizzati contro le comunità ebraiche da parte della popolazione locale, spesso con il consenso passivo o la partecipazione attiva delle forze dell’ordine, incoraggiata dalle politiche antisemite dei governi. Gli attacchi contro le comunità ebraiche erano comuni anche in altri paesi europei, tra cui Francia e Austria. Razzismo: Trattare qualcuno ingiustamente a causa della sua razza, colore e nazionalità, origini etniche o nazionali. Ad esempio, non consentire a qualcuno di unirsi a un gruppo a causa del loro accento o del colore della pelle. Il razzismo comporta comportamenti discriminatori o abusivi verso le persone a causa della loro immaginaria “inferiorità”. C’è stata una credenza diffusa che ci siano razze umane all’interno della nostra specie, basate su differenze fisiche.

Discriminazione generazionale: trattare qualcuno ingiustamente a causa della loro età o età che si pensa di essere. Ad esempio, chiamando una persona anziana nomi offensivi a causa della loro età.

Sessismo: Trattare qualcuno ingiustamente a causa del loro genere. Uomini, donne e transessuali possono sperimentare il sessismo. Ad esempio, scoraggiare una ragazza dal perseguire una professione di idraulico perché è un “lavoro da ragazzo”. Questo non è vero o giusto.

Figura 3: Sessismo

Omofobia: Trattare qualcuno ingiustamente perché è gay, lesbica o bisessuale, o pensi di avere questo orientamento sessuale. Ad esempio, molestare fisicamente qualcuno perché gay o che forse è gay.



Intolleranza Religiosa: Trattare qualcuno ingiustamente perché è di religione diversa o ha credenze diverse o perché non ha credenze. O perché qualcuno pensa che tu abbia certe credenze quando in realtà non le hai. Ad esempio, dire a qualcuno che la loro religione è stupida ed escludendoli dalle attività.

### **Come si può contrastare l’intolleranza?**

>> *Combattere l’intolleranza richiede una legge:*

*Ogni governo è responsabile dell’applicazione delle leggi sui diritti umani.*

>> *Combattere l’intolleranza richiede istruzione:*

Le leggi sono necessarie ma non sufficienti per combattere l’intolleranza nei

comportamenti individuali. L'intolleranza è molto spesso radicata nell'ignoranza e nella paura: paura dell'ignoto, dell'altro, di altre culture, nazioni e religioni. L'intolleranza è anche strettamente legata a un senso esagerato di autostima e orgoglio, sia personale, nazionale o religioso. Queste nozioni sono insegnate e apprese in tenera età.

>> *Combattere l'intolleranza richiede l'accesso alle informazioni:*

L'intolleranza è più pericolosa quando viene sfruttata per colmare le ambizioni politiche e territoriali di un individuo o di gruppi di individui. Le persone intolleranti di solito iniziano identificando il limite di tolleranza del pubblico.

>> *Combattere l'intolleranza richiede consapevolezza individuale:*

L'intolleranza in una società è la somma totale dell'intolleranza dei suoi singoli membri. L'intolleranza crea uno stereotipo, una persona che segnala negativamente, insulti e barzellette razziali sono esempi di espressioni individuali di intolleranza a cui alcune persone sono sottoposte quotidianamente.

>> *Combattere l'intolleranza richiede soluzioni locali:*

Molte persone sanno che i problemi di domani saranno più globali, ma pochi si rendono conto che le soluzioni ai problemi globali sono principalmente locali, anche individuali. Di fronte a un'evoluzione di intolleranza intorno a noi, non dobbiamo aspettare che governi e istituzioni agiscano da soli. Facciamo tutti parte della soluzione. Non dovremmo sentirci impotenti perché abbiamo un'enorme capacità di esercitare il potere.

## **Cosa fare**

Tipo di esercizio su esempi di intolleranza

Dividi i partecipanti in gruppi di 4 partecipanti e chiedi al gruppo esempi di intolleranza mai sperimentati nella tua vita.

Come lo sai? Qual è la prova? Come sei arrivato a quella decisione?

Ogni gruppo presenta il proprio lavoro al resto.

## **Valutazione:**

L'intolleranza è sbagliata.

A causa dell'intolleranza religiosa molte persone sono discriminate. Questo fa sì che le persone non vengano accettate nella loro comunità. Ad esempio, spesso le persone non trovano lavoro a causa della loro religione e del loro modo di vestire. Anche i bambini sono vittime di bullismo a causa del loro credo. Inoltre, questo fa sì che le famose guerre religiose in cui gli estremisti religiosi colpiscono la gente, al punto da uccidere.

È importante pensare al tuo comportamento:

- >> *Stai trattando qualcuno ingiustamente? Perché?*
- >> *Quali sono le conseguenze delle tue azioni?*
- >> *Come li stai facendo sentire?*
- >> *C'è un modo migliore di agire in modo da non discriminare?*

Se si è vittima dell'intolleranza o si conosce qualcuno che viene trattato ingiustamente, è molto importante parlare.

### **Consigli generali per l'insegnante**

Il formatore deve tenere conto del contesto culturale del gruppo e delle eventuali difficoltà fisiche per svolgere l'esercizio rompi ghiaccio, che può essere svolto in piedi o eventualmente sostituito da un altro degli esercizi (delle altre lezioni) se l'insegnante li giudichi più appropriati nel contesto del gruppo.

Nel caso in cui non ci sia la possibilità di utilizzare il computer per la presentazione delle lezioni, possiamo usare i poster (realizzati dai tirocinanti con l'aiuto del formatore), con il messaggio della lezione.

La durata della lezione è di circa 90 minuti.

### **>> Lezione 2 - Esempi di vita di tolleranza**

**Recommended size of the group:** 6 to 20 people

**Dimensione raccomandata del gruppo:** da 6 a 20 persone

Obiettivo della Lezione: Lo scopo principale di questa lezione è di trasmettere atteggiamenti sociali positivi.

**Obiettivi / Risultati dell'apprendimento:** Far comprendere ai partecipanti che la tolleranza è la volontà di accettare l'esistenza di opinioni e comportamenti che non ci piacciono o con cui non siamo d'accordo.

Promuovere i valori, i diritti umani come strumento per crescere come persone e servire la società, manifestando sentimenti di amore e rispetto reciproco, aiutando gli altri.

Risvegliare semplici emozioni riguardo all'accettazione degli altri.

Risorse necessarie:

- >> *Dispense*
- >> *Proiettore*
- >> *Computer*
- >> *Pennarelli colorati*
- >> *Penne*
- >> *Fogli*
- >> *Carta a fogli mobili*
- >> *Stanza spaziosa con abbastanza spazio per permettere alle persone di lavorare in gruppo*

## Metodo di insegnamento:

- >> *Presentazioni fatte dall'insegnante e dagli alunni*
- >> *Discussioni*
- >> *Lavori di gruppo*

## Introduzione

La tolleranza oggi è sinonimo di multiculturalismo. Significa accettare altre razze, religioni e idee senza pregiudizio o giudizio. Tolleranza significa anche rispettare gli altri per le loro differenze, siano esse differenze di razza, differenze religiose o socioeconomiche. Data la diversa gamma di credi e ideali che le persone possono avere, la tolleranza diventa necessaria per coesistere nello stesso contesto, e persino essere in grado di generare un reciproco arricchimento.

La tolleranza è la volontà di accettare l'esistenza di opinioni e comportamenti che non piacciono o con cui non si è d'accordo. Essere tolleranti significa capire che le persone avranno visioni diverse del mondo, siano esse basate su prospettive politiche, convinzioni o esperienze, e realizzando che questo è sia GIUSTO che necessario per una società libera.

### Tolleranza al pensiero

La base della tolleranza del pensiero o delle idee è capire la possibilità che altre persone abbiano credenze diverse dalle loro e accettare la coesistenza armoniosa con queste persone, anche se il loro modo di pensare è diverso, e persino contrario a ciò che una persona professa. In un paese ci sono persone che possono avere idee diverse legate al modo migliore di gestire un governo. Tra tutti i cittadini è possibile ottenere persone che hanno posizioni completamente opposte, così come altre persone la cui inclinazione al pensiero è più conciliante. Se vuoi generare progressi per un paese, devi essere tollerante verso i tuoi concittadini.

### Tolleranza razziale

La tolleranza razziale è legata alle relazioni che possono esistere tra persone di razze o etnie diverse. Si tratta di interagire armoniosamente con persone che hanno diversi background razziali. Queste origini coinvolgono sia le caratteristiche fisiche di una persona sia le forme di comportamento e codici attraverso cui queste persone si sviluppano. Uno scenario in cui la tolleranza razziale deve essere applicata è quando si tratta di integrare studenti stranieri in un istituto scolastico in un paese specifico. Gli studenti stranieri devono adattarsi a una nuova cultura e, a volte, devono anche adattarsi a una lingua e un clima diversi.

### Tolleranza religiosa

Nel campo della religione, la tolleranza è legata al rispetto e all'accettazione delle diverse fedi religiose. Poiché la religione è una parte essenziale della vita di molte persone, essere tolleranti a questo riguardo è importante perché significa riconoscere e rispettare l'altro. Il più grande esempio di intolleranza religiosa è inquadrato nella

seconda guerra mondiale, quando il partito nazista guidò in Europa la persecuzione e lo sterminio di diverse persone, soprattutto ebrei. Attualmente, la Germania è un paese che riflette un alto livello di tolleranza religiosa. Un esempio di questo è il progetto "House of One". Questa proposta riguarda la costruzione a Berlino di un edificio in cui vengono eseguite cerimonie ebraiche, musulmane e cristiane.

### Tolleranza sociale

La tolleranza sociale si riferisce all'accettazione tra persone appartenenti a classi sociali diverse. Storicamente ci sono stati molti casi di intolleranza sociale, che si riflette nel sentimento di superiorità che alcune persone hanno rispetto ad altre che considerano minori perché hanno meno risorse economiche. L'intolleranza sociale genera risentimenti, pregiudizi e paure che portano a una divisione importante tra le persone, che rende impossibile vivere in armonia, basata sul rispetto e sul riconoscimento dell'altro. Le università sono spazi in cui le persone hanno la possibilità di relazionarsi, acquisire una coscienza sociale e entrare in contatto con diversi tipi di persone. Ciò porta ad avere una comprensione di come il mondo è in termini di varietà di pensiero. È possibile che nella stessa università vivano persone di diversi strati sociali, costretti a interagire, discutere idee, concetti e lavorare in gruppo.

### Tolleranza sessuale

Questo tipo di tolleranza ha a che fare con il rispetto tra persone di sesso diverso, e nella ricerca di una convivenza costruttiva con pari opportunità. Questa classificazione include anche l'accettazione della diversità sessuale, basata sul fatto che ognuno ha il potere di decidere sulle proprie inclinazioni sessuali e su come percepisce la propria identità. Sul posto di lavoro di solito c'è intolleranza sessuale riflessa nell'assegnazione di salari più bassi alle donne in relazione agli uomini, anche se svolgono lo stesso lavoro e hanno le stesse capacità. Tuttavia, la tolleranza è in aumento in quanto vi sono paesi che hanno cambiato le loro politiche del lavoro, riconoscendo l'uguaglianza del lavoro tra uomini e donne. Un esempio di ciò è la Norvegia, che paga lo stesso a tutti i lavoratori, indipendentemente dal sesso.

### **Cosa fare**

Esercizi riguardo ad esempi di vita di tolleranza

Descrizione: I partecipanti riformuleranno la frase di Martin Luther King, come voleva che fosse la società.

Procedura: Inizia distribuendo la frase di Martin Luther King e leggi ad alta voce: La tolleranza di coloro che potrebbero essere diversi da te o avere un diverso punto di vista è un tratto caratteriale di un valore molto alto. Come affermato dal Dr. Martin Luther King "Ho un sogno che i miei quattro figli un giorno vivranno in una nazione in cui non saranno giudicati dal colore della loro pelle ma dal contenuto del loro carattere." Dividi la classe in 4 gruppi.

In seguito chiedi agli studenti:

- >> *Come pensi che l'autore si senta riguardo alla tolleranza?*
- >> *Ogni gruppo penserà alla domanda presentata.*
- >> *Rimani insieme nella classe e chiedi a ciascun gruppo di presentare la sua analisi.*
- >> *A ciascun gruppo viene chiesto di restituire i risultati, promuovendo il dibattito attorno alla seguente domanda: cosa significa tolleranza?*

Ogni gruppo presenta il proprio lavoro a tutti.

## **Valutazione**

Cosa significa per te la parola "tolleranza"?

Dalla tua esperienza, dai qualche esempio di tolleranza.

Ogni gruppo dovrebbe avere un'opinione sul lavoro prodotto dagli altri gruppi, in modo tale da raggiungere un risultato finale consensuale, cosicché il messaggio della lezione sia più facilmente comprensibile.

Poiché questa è una lezione di sensibilizzazione sui problemi di tolleranza, l'insegnante dovrebbe valutare se gli alunni, dopo la lezione, siano stati effettivamente in grado di assimilare il messaggio che intendevano trasmettere.

Il modo migliore per valutare questa lezione è la capacità dei partecipanti di essere in grado di riprodurre il messaggio attraverso vari mezzi: tramite computer, orale o altro (scrittura, disegno).

Ciò che è veramente importante è che i partecipanti siano consapevoli dell'importanza del tema nel contesto sociale in cui sono inseriti.

## **Suggerimenti generali per l'insegnante**

L'insegnante dovrebbe tenere conto del contesto culturale del gruppo e delle eventuali difficoltà fisiche per svolgere l'esercizio di rottura del ghiaccio, eventualmente sostituito da un altro degli esercizi (delle altre lezioni) se l'insegnante giudica più appropriato nel contesto del gruppo.

Nel caso in cui non ci sia la possibilità di utilizzare il computer per la presentazione delle lezioni, possiamo usare i poster (realizzati dai tirocinanti con l'aiuto del formatore), con il messaggio della lezione.

La durata della lezione è di circa 90 minuti.

## >> **Lezione 3 – Giorno della Tolleranza**

**Dimensione raccomandata del gruppo:** da 6 a 20 persone

**Obiettivo della Lezione:** Capire che il rispetto reciproco tra persone e comunità è essenziale per costruire una società globale unita attorno a valori comuni. Promozione della tolleranza e della non violenza.

**Obiettivi/ Risultati di apprendimento:** Comprendere l'importanza dell'attitudine alla tolleranza nel miglioramento della cittadinanza mondiale.

Sensibilizzare riguardo l'accettazione, la tolleranza, e su come le persone dovrebbero comportarsi nei confronti degli altri.

Percepire tutti come uguali e accettare tutti come parte della società senza pregiudizi.

Promuovere questo argomento farà solo del bene alla società, allargando la percezione delle persone e facendogli capire che l'accettazione è la chiave per un mondo più pacifico e più sano.

### **Risorse necessarie:**

- >> *Dispense*
- >> *Proiettore*
- >> *Computer*
- >> *Sistema audio*
- >> *Pennarelli colorati*
- >> *Penne*
- >> *Fogli*
- >> *Carta a fogli mobili*
- >> *Stanza spaziosa con abbastanza spazio per permettere alle persone di lavorare in gruppo*

Metodo di insegnamento:

- >> Presentazioni fatte da insegnanti e dagli alunni
- >> Discussioni
- >> Gruppi di lavoro

### **Introduzione**

La Giornata Internazionale della Tolleranza si celebra il 16 novembre

Le Nazioni Unite si impegnano a rafforzare la tolleranza promuovendo la comprensione reciproca tra culture e popoli. Questo imperativo è al centro della Carta delle Nazioni Unite, così come della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, ed è più importante che mai in questa era di estremismo crescente e violento e di conflitti in crescita che sono caratterizzati da un fondamentale disprezzo per la vita umana. Nel 1996, l'Assemblea generale delle Nazioni Unite (con la risoluzione 51/95) invitò gli Stati membri delle Nazioni Unite a osservare la Giornata internazionale della tolleranza il 16 novembre. Questa azione è seguita all'Anno delle Nazioni Unite per la tolleranza, il 1995, proclamata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite nel 1993 su iniziativa dell'UNESCO, come delineato nella Dichiarazione dei Principi sulla Tolleranza e sul Piano d'azione follow-up

di quell'anno. Il 1995 è stato scelto dall'UNESCO per celebrare l'anno della tolleranza, in quanto fosse anche il 125 ° anniversario della nascita del Mahatma Gandhi al fine di promuovere la tolleranza e la nonviolenza. In tutto il mondo, le società stanno subendo una profonda trasformazione, in concomitanza della crescita della globalizzazione. Questo sta aprendo ampie opportunità per il dialogo e lo scambio. Sta inoltre sollevando nuove sfide, acuite dalla disuguaglianza e dalla povertà, da conflitti durevoli e da movimenti di ignoranza e talvolta odiati. Vediamo gli altri essere capri espiatori e repressi. Vediamo attacchi terroristici progettati per indebolire il tessuto della società comune. In questo contesto, la tolleranza deve essere più forte dell'indifferenza e l'accettazione passiva degli altri. La tolleranza deve essere un atto di liberazione, in cui le differenze degli altri sono accettate come le nostre. Ciò significa rispettare la grande diversità dell'umanità basata sui diritti umani. Significa raggiungere gli altri attraverso nuovi ponti di dialogo. Ciò significa ribellarsi a tutte le forme di razzismo, odio e discriminazione, perché la discriminazione contro l'uno è discriminazione contro tutti. Tutte le culture sono diverse, ma l'umanità è una singola comunità, che condivide valori, un passato e un futuro. Tutte le persone sono diverse, e questo è un punto di forza per tutte le società, per la creatività e l'innovazione. Ci sono sette miliardi di modi di "essere umani", ma noi siamo insieme come membri della stessa famiglia, tutti diversi, tutti ugualmente in cerca di rispetto per i diritti e la dignità.

La Giornata Internazionale per la Tolleranza è un momento in cui le persone possono imparare a rispettare e riconoscere i diritti e le credenze degli altri. È anche un momento di riflessione e dibattito sugli effetti negativi dell'intolleranza. Discussioni e dibattiti in diretta si svolgono in tutto il mondo in questo giorno, concentrandosi su come varie forme di ingiustizia, oppressione, razzismo e discriminazione sleale hanno un impatto

negativo sulla società. Gli attivisti per i diritti umani usano anche questa giornata come un'opportunità per parlare delle leggi sui diritti umani, in particolare per quanto riguarda il divieto e la punizione dei crimini di odio e la discriminazione contro le minoranze. Nei luoghi di lavoro, in questo giorno vengono utilizzati programmi di formazione speciali, discorsi o messaggi dai leader dei luoghi di lavoro sull'importanza della tolleranza.

### **Giornata internazionale per la tolleranza e la pace 2018**

In collaborazione con YouTube, le Nazioni Unite ospiteranno una proiezione di video dal Creator for Change Impact Project di

YouTube 2018. Quattro dei creatori e un rappresentante dell'Ufficio dell'Alto commissario delle Nazioni Unite per i diritti umani (OHCHR) parteciperanno a una discussione con il pubblico e gli studenti selezionati tra i 750 partecipanti alle scuole superiori che illustreranno le loro presentazioni. La cerimonia di premiazione dell'edizione 2018 del Premio si terrà il 16 novembre 2018, in occasione della Giornata internazionale della tolleranza, presso la sede dell'UNESCO a Parigi. Audrey Azoulay, Direttore Generale



dell'UNESCO, assegnerà l'edizione 2018 del Premio UNESCO-Madanjeet Singh per la promozione della tolleranza e della non violenza al cineasta Manon Barbeau (Canada) e l'ONG The Coexist Initiative (Kenya). Una giuria internazionale ha raccomandato i due vincitori in riconoscimento al loro lavoro in materia di diritti umani, promozione della tolleranza e inclusione. Manon Barbeau, innovativa imprenditrice e cineasta sociale, viene premiata per la sua difesa dei diritti umani e della tolleranza attraverso l'arte del cinema e una vasta gamma di attività che sviluppa attraverso gli studi mobili di Wapikoni, amplificando le voci degli indigeni.

<https://en.unesco.org/news/canadian-filmmaker-and-kenyan-ngo-receive-unesco-madanjeet-singh-prize-2018>

## **Cosa fare**

Campagna Giornata internazionale della tolleranza

Descrizione: i partecipanti presenteranno una campagna su Internet sulla Giornata internazionale della tolleranza

Durata: 60 minuti

Procedura: Dividere i partecipanti in gruppi. Lo scopo di ciascun gruppo è quello di creare una campagna su Internet, della durata di 1-3 minuti, sul Giorno della Tolleranza. Chiedi ai partecipanti di descrivere gli annunci TV che hanno catturato maggiormente l'attenzione. Poi promuovere un "brainstorming" sulle principali caratteristiche di un buon annuncio (esempio: il tipo di frasi, effetti sonori, musica, ecc.). Unisciti nuovamente alla classe per scambiare le diverse idee che sono venute fuori, chiedendo a ciascun gruppo di spiegare l'idea di creare l'annuncio. Se sono preparati, potrebbero persino mostrare il loro annuncio.

## **Valutazione**

Dopo ogni presentazione e / o azione, promuovi feedback e suggerimenti creativi chiedendo ai partecipanti:

- >> *Consideri questa idea attraente per il target di riferimento, quello adulto?*
- >> *Il messaggio era chiaro?*
- >> *Cosa ti è piaciuto di più di queste idee?*

Ogni gruppo dovrebbe avere un'opinione sul lavoro prodotto dagli altri gruppi, in modo tale da raggiungere un risultato finale consensuale e il messaggio della lezione è più facilmente comprensibile dai partecipanti.

Poiché questa è una lezione di sensibilizzazione sui problemi legati alla tolleranza, l'insegnante dovrebbe valutare se i partecipanti, dopo la lezione, sono stati effettivamente in grado di assimilare il messaggio che intendevano trasmettere. Ciò che è veramente importante è che i partecipanti siano consapevoli dell'importanza del tema nel contesto sociale in cui sono inseriti.

## Consigli generali per l'insegnante

L'insegnante dovrebbe tenere conto del contesto culturale del gruppo e delle eventuali difficoltà fisiche per svolgere l'esercizio di rottura del ghiaccio, eventualmente sostituirlo con un altro degli esercizi (delle altre lezioni) se l'insegnante lo giudica più appropriato nel contesto del gruppo.

Nel caso in cui non ci sia la possibilità di utilizzare il computer per la presentazione delle lezioni, possiamo usare i poster (realizzati dai tirocinanti con l'aiuto del formatore), con il messaggio della lezione.

La durata della lezione è di circa 90 minuti.

### Riferimenti

1. Andrade, M. "These are the countries with the highest and lowest wage equality between women and men" in *Vice News*, May 2016.
2. Anderson, R. D. *Reforming Science Teaching: What Research says about Inquiry*, *Journal of Science Teacher Education*, 13(1), 1-12, September 2002.
3. Andoni Garritz, Diana V. Labastida-Piña, Silvia Espinosa-Bueno & Kira Padilla *Universidad Nacional Autónoma de México - PEDAGOGICAL CONTENT KNOWLEDGE OF INQUIRY: AN INSTRUMENT TO DOCUMENT IT AND ITS APPLICATION TO HIGH SCHOOL SCIENCE TEACHERS*, Mexico 2010.
4. Balint, P. "The importance of racial tolerance for anti-racism" in *Taylor and Francis Online*, November 2015.
5. Grant Kleeman - *Inquiry Based Learning Geography* – Macquarie University, Sydney 2015.
6. Shires, Q. "What Is Tolerance? - Definition, Types & Examples" in *Study*, September 2017.
7. Novikova, I. and Novikov, A. "Tolerance Types and Features of Intercultural Adaptation in International Students" at *Research Gate*, October 2013.
8. Tavares, R., & Almeida, P. *Metodologia Inquiry Based Science Education no 1.º e 2.º CEB com recurso a dispositivos móveis – uma revisão crítica de casos práticos*. *Educação, Formação & Tecnologias*, 8 (1), 28-41 [Online], disponível a partir de <http://eft.educom.pt>, Lisbon 2015.
9. "What are the Latin American countries that pay women the best and the worst?" on *BBC*, London 2016.
10. "What are the most racist and tolerant countries in Europe?" in *Antena 3*, Madrid 2017.
11. "Initiatives in Berlin for tolerance and religious diversity" in *Deutschland*, Berlin 2015.
12. <https://en.unesco.org/news/canadian-filmmaker-and-kenyan-ngo-receive-unesco-madanjeet-singh-prize-2018>
13. [https://en.wikipedia.org/wiki/Inquiry-based\\_learning](https://en.wikipedia.org/wiki/Inquiry-based_learning)
14. <http://nossacausa.com/tolerancia-como-praticar/>
15. <https://www.lifeder.com/tipos-de-tolerancia/>

## >> Metodo 4 - Geert Hofstede le 5 Dimensioni della Cultura

Il Metodo

### IDENTITÀ SOCIALE

Tajfel (1979) ha proposto che i gruppi (ad esempio classe sociale, famiglia, squadra di calcio ecc.) a cui le persone appartenevano erano un'importante fonte di orgoglio e autostima. I gruppi ci danno un senso di identità sociale: un senso di appartenenza al mondo sociale.

Abbiamo diviso il mondo in "loro" e "noi" basandoci su un processo di categorizzazione sociale (cioè mettiamo le persone in gruppi sociali). La teoria dell'identità sociale afferma che l'in-gruppo discriminerà l'out-group per migliorare la propria immagine di sé.



### CULTURA ED ELEMENTI DI CULTURA

La cultura include la lingua, la conoscenza, le credenze, le arti, i vestiti, il cibo, la danza, la musica, gli sport, la morale, la legge, le abitudini e ogni altra capacità e abitudine acquisita dall'individuo come membro della società. La cultura condivisa e trasmessa da una generazione all'altra, è qualcosa che organizza la vita e aiuta a interpretare l'esistenza. La cultura è un insieme di interpretazioni condivise su convinzioni, valori, norme e pratiche sociali, che influenzano i comportamenti di un gruppo relativamente ampio di persone.

*(Lustig and Koester 1999, Samovar and authors 2007, Cooper and authors 2007, Ting-Toomey and Chung 2005)*

Geert Hofstede, un'autorità internazionale nell'ambito della psicologia sociale interculturale, afferma che "ogni persona porta dentro di sé schemi di pensiero, sentimento e azioni potenziali che sono stati appresi nel corso della vita".

Definisce la cultura come il software della mente.

[http://www.eslcooperative.ca/CESLM\\_Intercultural\\_Communication\\_Handbook.pdf](http://www.eslcooperative.ca/CESLM_Intercultural_Communication_Handbook.pdf)

La cultura include idee, comportamenti, arte, letteratura, folklore, abitudini musicali, abitudini, abbigliamento, cibo e tempo libero. Alcuni di quelli che possiamo vedere sono solo la punta dell'iceberg, in quanto molti altri appartengono alla parte invisibile che è sott'acqua. Aspetti importanti della cultura sono le assunzioni e i valori di base che prescrivono il pensiero e la motivazione dietro ogni interazione. Quando conosciamo la nostra cultura e l'impatto che questo ha sul nostro modo di pensare, possiamo avere una comunicazione più efficace con gli altri.

Alcune persone hanno la tendenza a confrontare e giudicare altre culture usando gli standard delle loro culture e credono di essere superiori agli altri. (Etnocentrismo)

Per comprendere le altre culture, dobbiamo capire la nostra e come questa differisca dagli altri.

### **Geert Hofstede e le 5 Dimensioni della Cultura**

Il professor Geert Hofstede ha condotto uno degli studi più completi su come i valori sul posto di lavoro sono influenzati dalla cultura.

La ricerca sul modello "a cinque dimensioni" di Geert Hofstede fatta dal professor Geert Hofstede, Gert Jan Hofstede, Michael Minkov e i loro gruppi di ricerca, offre una struttura con cui comprendere e descrivere le principali differenze nei valori tra culture diverse e consentire a individui con background diversi di arrivare a una comprensione condivisa del perché e del modo in cui differiscono.

<https://www.hofstede-insights.com/models/national-culture/>

Le cinque dimensioni sono:

- >> *L'Indice di distanza dal potere*
- >> *Individualismo contro Collettivismo*
- >> *Indice di rifiuto dell'incertezza*
- >> *Mascolinità contro Femminilità*
- >> *Orientamento a lungo termine contro orientamento a breve termine (Cultural values and attitudes toward immigrants and, 4 July 2006)*

L'indice di distanza dal potere: in questa dimensione i membri che hanno meno potere in una società accettano e si aspettano che la distribuzione del potere avvenga in modo diseguale. La cultura è caratterizzata da una forte struttura gerarchica all'interno delle loro organizzazioni. In tali società, i manager sono rispettati dentro e fuori l'organizzazione e raramente sono pubblicamente contraddetti.

“La questione fondamentale qui è come una società gestisce le disuguaglianze tra le persone”.

<https://www.hofstede-insights.com/models/national-culture/>

>> *Alti valori di distanza dal potere: Organizzazioni centralizzate, gerarchie più complesse, ampie lacune nella compensazione, autorità e rispetto.*

*Esempi di cultura con alti valori di distanza dal potere sono: Belgio, Francia, Malesia, Il mondo arabo.*

>> *Bassi valori di distanza dal potere: Organizzazioni più piatte. Supervisor e impiegati sono considerati quasi come uguali. Esempi di cultura con bassi valori di distanza di potere sono: Paesi Bassi, Regno Unito, Stati Uniti, Germania, Paesi nordici.*

Contesti culturali con valori alti

- | Estremo Oriente (Giappone, Cina), Subcontinente Indiano
- | Paesi arabi, America Latina
- | Est Europa, Europa Mediterranea, UK, Quebec
- | Canada Britannica, USA
- | Scandinavia, Germania, Svizzera

Contesti culturali con valori bassi

Una persona proveniente da una cultura a contesto culturale con valori alti può percepire erroneamente la cultura - comportamento di persone provenienti da culture con valori bassi come insensibili, irrispettose, indifferenti ed estremamente negligenti riguardo al protocollo e all'etichetta

Le persone provenienti da un contesto culturale con valori bassi possono percepire erroneamente il comportamento culturale delle persone appartenenti a contesti culturali con valori alti come molto sensibili, estremamente formali e molto severi nei dettagli.

Individualismo contro collettivismo

L'individualismo è caratterizzato dall'uso frequente di "io", le decisioni vengono prese sul posto da rappresentanti, che idealmente realizzano le cose da soli e ne assumono la responsabilità personale. Le persone preferiscono essere lasciate sole a prendersi cura di se stesse e delle loro famiglie.

Il collettivismo è caratterizzato spesso da "noi", le decisioni vengono solitamente indirizzate dai delegati all'organizzazione, in modo che le persone raggiungano idealmente gli obiettivi in gruppi e assumano una responsabilità comune. Preferiscono una struttura societaria molto rigida in cui gli individui possono aspettarsi che i loro parenti o membri di un gruppo specifico si prendano cura di loro in cambio di lealtà indiscussa.

## Collettivismo

- | *Venezuela, Indonesia*
- | *Pakistan, Thailandia*
- | *Africa Occidentale, Cile*
- | *Hong Kong, Messico*
- | *Paesi arabi, Brasile, Argentina*
- | *Giappone, India*
- | *Spagna, Sud Africa*
- | *Svizzera, Germania*
- | *Scandinavia, Francia, Italia, Irlanda*
- | *Nuova Zelanda, Canada Olandese*
- | *UK, Australia, USA*

## Individualismo

Una persona di una cultura collettivista può percepire erroneamente il comportamento culturale di un individualista come estremamente insensibile e maleducato.

D'altra parte, la cultura individualistica può percepire erroneamente il comportamento culturale dei collettivisti come irresponsabile.

## Elusione dell'incertezza

L'elusione dell'incertezza riflette il grado in cui una società si sente minacciata da situazioni ambigue e cerca di evitarli formulando regole e rifiutando di tollerare la devianza. Dipendenti e manager prestano attenzione a obiettivi precisi e regole chiare, incarichi dettagliati e programmi ben definiti.

Esempi di paesi ad alto rischio di incertezza sono: Grecia, Belgio, Russia, Italia, Corea, Messico.

Le culture che hanno un alto grado di elusione dell'incertezza tendono ad essere culture collettive poiché tutti conoscono il loro posto e il loro ruolo nella società.

### Mascolinità contro femminilità

La mascolinità descrive il grado in cui la società si concentra sull'affermazione e la realizzazione.

Al contrario, la femminilità descrive il focus della società su questioni relative alla qualità della vita come la cura per gli altri, la solidarietà di gruppo e l'aiuto ai meno fortunati. In altre parole, si riconosce ancora un divario tra valori maschili e femminili. Questa dimensione è spesso vista come un tabù in società altamente maschiliste.

>> *Mascolinità: forte ego - i sentimenti di orgoglio e importanza sono attribuiti allo status. Il denaro e la realizzazione sono importanti. Esempi di cultura della mascolinità sono: Slovacchia, Giappone, Ungheria, Austria, Venezuela.*

>> *Femminilità: relazione orientata, maggiore attenzione alla qualità della vita. Esempi di cultura della femminilità sono: Svezia, Norvegia, Paesi Bassi e Danimarca.*

Orientamento a lungo termine contro orientamento a breve termine CDI (Indice del Dinamismo Confuciano)

Le culture a lungo termine si concentrano sul futuro lontano e sottolineano l'importanza della preparazione per il futuro come l'educazione moderna. Inoltre, enfatizzano

l'importanza del risparmio, della persistenza e del raggiungimento degli obiettivi che possono essere raggiunti solo dopo diverse generazioni.

Le società di orientamento a breve termine si concentrano sul passato e sulle tradizioni e osservano il cambiamento della società con sospetto. C'è anche rispetto per l'adempimento degli obblighi sociali e una comprensione coerente della moralità.

C.-H. Leong, C. Ward / *International Journal of Intercultural Relations* 30 (2006) 799-810 fa riferimento al fatto che: le culture con alti valori di distanza dal potere supportano l'ordine gerarchico sociale basato sullo stato istituzionalizzato con membri dei gruppi di status inferiore. È prevedibile che alti valori di distanza dal potere saranno associati ad atteggiamenti più negativi verso gli immigrati.

D'altra parte, l'individualismo dovrebbe avere atteggiamenti più positivi verso gli immigrati.

La mascolinità (o bassa femminilità) a livello culturale può essere legata a atteggiamenti più negativi nei confronti degli immigrati e del multiculturalismo. Si è anche ipotizzato che l'elusione dell'incertezza sarà collegata ad atteggiamenti meno positivi verso gli immigrati e il multiculturalismo.

“Per la teoria culturale di Hofstede, gli alti valori di distanza del potere, la mascolinità, l'elusione dell'incertezza, e il Collettivismo (basso individualismo) saranno associati ad atteggiamenti più negativi nei confronti degli immigrati e del multiculturalismo “

*Cultural values and attitudes toward immigrants and. (4 July 2006) C.-H. Leong, C. Ward*  
[www.elsevier.com/locate/ijintrel](http://www.elsevier.com/locate/ijintrel).

## **SHOCK CULTURALE**

Shock culturale è un termine utilizzato per descrivere l'ansia e le sensazioni che le persone provano quando incontrano un nuovo ambiente, diverso dal loro, come ad esempio un paese diverso. Ansia, sorpresa, disorientamento, confusione, ecc. sono alcuni dei sentimenti che le persone provano poiché sono in un ambiente diverso.

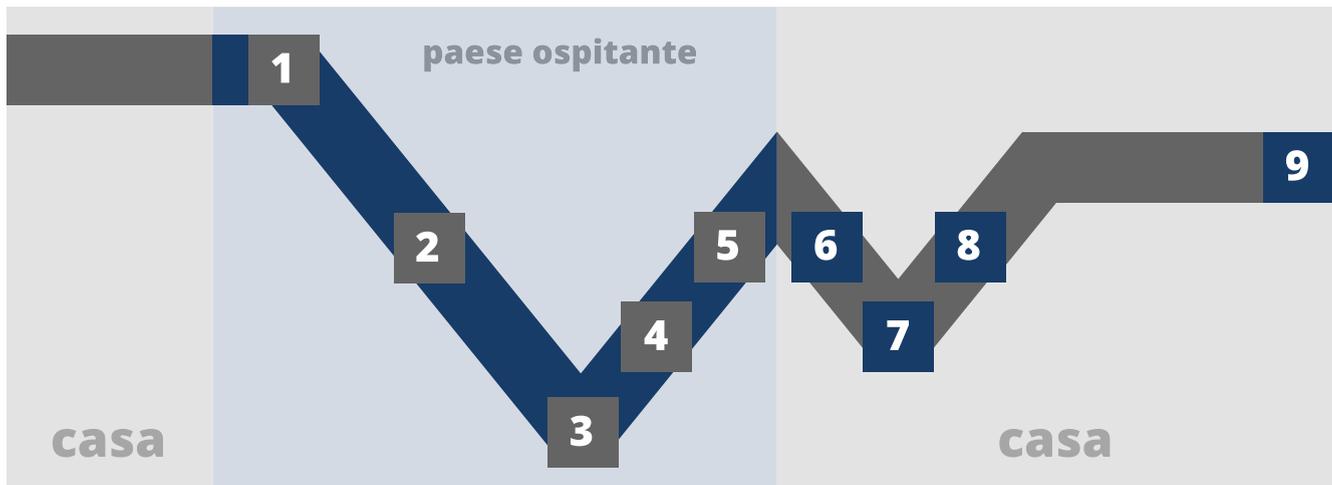
Uno dei problemi più difficili che riguardano gli immigrati è lo shock culturale. È un'esperienza profondamente personale e colpisce le persone in modi diversi.

[http://www.eslcooperative.ca/CESLM\\_Intercultural\\_Communication\\_Handbook.pdf](http://www.eslcooperative.ca/CESLM_Intercultural_Communication_Handbook.pdf)

Inoltre, gli studi riferiscono che gli immigrati, a parte lo shock culturale, devono affrontare il lutto culturale a causa della perdita dei familiari, dovuto al viaggio in un nuovo paese.

[https://doi.org/10.1016/S0193-953X\(18\)30345-9](https://doi.org/10.1016/S0193-953X(18)30345-9)

## FASI DELLO SHOCK CULTURALE



### FASI DELLO SHOCK CULTURALE

- >> *Luna di miele - arrivo nella nuova cultura. Le persone si sentono entusiaste della loro nuova vita e tutto è interessante. Sembra di essere un turista perché l'identità di base della persona è ancora radicata "a casa".*
- >> *Disorientamento: tutto ciò che è familiare è andato. I nuovi arrivati sono sopraffatti dalle esigenze della nuova cultura, hanno nuovi stimoli nel nuovo ambiente. Avere nuove abitudini alimentari.*
- >> *Isolamento mentale / ostilità - I nuovi arrivati affrontano difficoltà nella loro vita quotidiana in una nuova cultura. Le difficoltà sono pratiche ed emotive come aggiustamenti finanziari e sociali, scarsa conoscenza della lingua, senso di solitudine e nostalgia. Spesso i nuovi arrivati si sentono arrabbiati e offesi nei confronti della nuova cultura per aver causato delle difficoltà e si lamenteranno.*
- >> *Adattamento / Integrazione - La prima sistemazione avviene quando i nuovi arrivati imparano le competenze linguistiche e fanno amicizia. Iniziano a godere di nuove esperienze culturali mentre rispondono a nuovi stimoli e hanno una maggiore capacità di significato della nuova cultura. Sono in grado di vedere i lati negativi e positivi di entrambe le culture.*
- >> *Biculturalità - "In questa fase il nuovo arrivato si è perfettamente adattato alla vecchia e alla nuova cultura. C'è qualche polemica sul fatto che qualcuno possa davvero raggiungere questo stadio. "*

[http://www.eslcooperative.ca/CESLM\\_Intercultural\\_Communication\\_Handbook.pdf](http://www.eslcooperative.ca/CESLM_Intercultural_Communication_Handbook.pdf)

### VIDEO

<https://www.youtube.com/watch?v=fIsxEJ4rQUk>

### BULLISMO

"Il bullismo è quando un individuo o un gruppo di persone con più potere, più volte e intenzionalmente causa danno a un'altra persona o a un gruppo di persone che si sentono impotenti a rispondere. Il bullismo può continuare nel tempo, è spesso nascosto agli adulti e probabilmente continuerà se non viene intrapresa alcuna azione".  
[www.education.govt.nz/bullyingprevention](http://www.education.govt.nz/bullyingprevention)

Il Bullismo può essere:

>> *Fisico*

*Questa forma di bullismo è solitamente visibile e quindi facilmente riconoscibile.*

>> *Verbale*

*Usare le parole, ad alta voce o per iscritto, è modo comune di bullizzare perché è veloce, spesso fatto in modo impulsivo per suscitare una risposta.*

>> *Sessuale*

*Non tutti considerano contatti o commenti sessuali indesiderati (di persona o online) come forma bullismo. Esso può includere l'uso di parole umilianti sul sesso o sulla sessualità di qualcuno, la diffusione di voci di natura sessuale che danneggiano la reputazione di una persona, contatto fisico o contatto indesiderato e inappropriato, condivisione di informazioni personali sulle relazioni o pubblicazione di foto inappropriate.*

>> *Emotivo*

*Il bullismo emotivo può essere sottile e difficile da rilevare. È calcolato e manipolativo. Può essere perpetuato da una singola persona, ma è più spesso eseguito da un gruppo. Il bullismo emotivo può essere estremamente dannoso e traumatico.*

**Bullismo Razziale**

Comportamento aggressivo e offensivo contro le persone a causa del colore della pelle, del background culturale o religioso o dell'origine etnica, che può includere:

>> *Bullismo fisico, verbale ed emotivo.*

>> *Commenti degradanti ed offensive, nomignoli, gestacci, battute di scherno ed offensive*

>> *Graffiti offensivi*

>> *comportamenti umilianti, escludenti, ridicoli o minacciosi*

>> *Barzellette riguardo la cultura, musica, modi di vestire di chiunque provenga da una cultura diversa*

>> *rifiuto di lavorare o cooperare con altri perché provengono da una cultura diversa*

Per evitare qualsiasi comportamento razzista e il bullismo, tutti devono sapere tutto sul significato della xenofobia, sulla diversità che definisce le persone come uniche e pensare che siamo tutti umani indipendentemente dal colore della pelle, della cultura o della disabilità.

## **STILI DI APPRENDIMENTO DI KOLB**

Il teorico dell'istruzione americano David A. Kolb crede che "l'apprendimento è il processo attraverso il quale la conoscenza viene creata attraverso la trasformazione dell'esperienza".

La teoria presenta un modello ciclico di apprendimento, costituito da quattro fasi:



Source: Kolb, David A. 1984. *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Prentice-Hall,

Inc., Englewood Cliffs, N.J

Kolb's learning styles have been adapted by two management development specialists, Peter Honey and Alan Mumford. They use a four-way classification that closely resembles that of Kolb but is simplified for use in a practical training situation.

They supported that all people have one of these four styles to learn, and can be Activists, Reflectors, Theorists or Pragmatists:

Gli stili di apprendimento di Kolb sono stati adattati da due specialisti dello sviluppo manageriale, Peter Honey e Alan Mumford. I due usano una classificazione a quattro vie che ricorda da vicino quella di Kolb, ma è semplificata per l'uso in una situazione di allenamento pratico.

Hanno sostenuto che tutte le persone hanno uno di questi quattro stili di apprendimento e possono essere attivi, calcolatori, teorici o pragmatici:

- >> *Attivi: amano nuove esperienze. Si godono il qui e ora e sono felici di essere dominati da esperienze immediate. Non sono scettici. Sono di mentalità aperta. Tendono ad essere entusiasti di tutto ciò che è nuovo. La loro filosofia è: 'Proverò tutto almeno una volta'. Tendono ad agire per primi e considerano le conseguenze in seguito.  
Si occupano dei problemi con il brainstorming.  
Non appena l'entusiasmo derivante da un'attività si è attenuata, sono impegnati a cercare il prossimo. Amano le sfide di nuove esperienze. Tuttavia, si sentono annoiati dal processo di implementazione.*
- >> *Calcolatori: preferiscono stare indietro e pensare alle esperienze e osservarle da molte prospettive diverse. Raccolgono dati, sia di prima mano che da altri e preferiscono pensarci a fondo prima di arrivare a qualsiasi conclusione. La raccolta sistematica e l'analisi dei dati relativi alle esperienze e agli eventi è ciò che conta e tendono a rimandare il raggiungimento di conclusioni definitive il più a lungo possibile.  
La loro filosofia è di essere cauti.  
Sono persone premurose che amano considerare tutte le possibilità e i suggerimenti prima di fare una mossa. Preferiscono mettersi in disparte durante riunioni e discussioni. A loro piace osservare le altre persone in azione. Ascoltano gli altri e cercano di capire il significato della discussione prima di spiegare il proprio punto di vista.  
Tendono ad adottare un profilo basso e hanno un'aria un po' distante, tollerante e senza imperfezioni. Quando agiscono, fa parte di un ampio quadro che include sia*

*il passato che il presente e le osservazioni degli altri, oltre alle loro.*

- >> *Teorici: adattano e mettono insieme osservazioni in teorie complesse ma logicamente valide. Pensano ai problemi in modo verticale, passo dopo passo, in modo logico. Assimilano fatti diversi in teorie coerenti. Tendono ad essere perfezionisti.*  
*A loro piace analizzare e sintetizzare. Sono desiderosi di presupposti, principi, teorie, modelli e sistemi di pensiero di base. La loro filosofia elogia la razionalità e la logica. Se qualcosa è logico va bene.*  
*Le domande che spesso chiedono sono: "Ha senso?" "Come si adatta a questo?" "Quali sono le ipotesi di base?"*  
*Tendono ad essere distaccati, analitici e dedicati all'oggettività razionale piuttosto che a qualcosa di soggettivo. Il loro metodo per risolvere i problemi è sempre logico.*  
*Questo è il loro concetto e rifiutano rigorosamente tutto ciò che non si adatta a questo concetto. Preferiscono massimizzare la certezza e sentirsi a disagio con i giudizi soggettivi, pensiero laterale e qualsiasi cosa superficiale.*
- >> *Pragmatici: sono entusiasti nel provare idee, teorie e tecniche per vedere se funzionano in pratica. Cercano sempre nuove idee e alla prima opportunità le sperimentano.*  
*Vogliono mettere in pratica ogni nuova idea. A loro piace andare avanti con le cose e agire rapidamente e con fiducia sulle idee che li attraggono.*  
*Tendono ad essere impazienti con discussioni lunghe e aperte. Se si prendono decisioni pratiche subito risolvono i problemi. Rispondono a problemi e opportunità "come una sfida". La loro filosofia è: c'è sempre un modo migliore 'e' se funziona è buono'*

Source: (Honey & Mumford, 2006)

## **TERMINI**

### *Xenofobia*

Xenofobia significa in realtà temere o detestare altre razze, culture, stili di vita e persone non simili alle proprie. La xenofobia si traduce essenzialmente in "paura degli estranei". La xenofobia include persone eterosessuali che temono e disapprovano gli omosessuali. "Study.com"

### *Dimensione Culturale*

Le dimensioni culturali sono le dimensioni per lo più psicologiche, o costrutti di valore, che possono essere usate per descrivere una cultura specifica. Sono spesso usate nella ricerca interculturale di comunicazione / comunicazione interculturale.

<https://www.igi-global.com>

### *Diversità Culturale*

Il termine "culturalmente diverso" è spesso usato in modo intercambiabile con il concetto di "multiculturalismo". Il multiculturalismo è definito come: "... un sistema di credenze e comportamenti che riconosce e rispetta la presenza di tutti i diversi gruppi in un'organizzazione o società, riconosce e valorizza le loro differenze socio-culturali e

incoraggia e consente il loro continuo contributo all'interno di un contesto culturale inclusivo che conferisce potere a tutti all'interno dell'organizzazione o della società “.

Gestire la diversità è una componente chiave di una gestione efficace delle persone, in quanto si concentra sul miglioramento delle loro prestazioni. Le loro dimensioni di diversità includono sesso, razza, cultura, età, stato di famiglia / carriera, religione e disabilità.

<https://www.purdueglobal.edu/blog/social-behavioral-sciences/what-is-cultural-diversity/>

### *Percezione*

Matthew O. Ward, Georges Grinstein, Daniel Keim nel loro libro *Interactive Data Visualization* p.58 riferisce che:

“Percezione è il processo di riconoscere (essere consapevoli di), organizzare (raccolgere e archiviare) e interpretare (legare alla conoscenza) informazioni sensoriali.

La percezione riguarda i sensi umani che generano segnali dall'ambiente attraverso la vista, l'udito, il tatto, l'olfatto e il gusto.

“Ward, M., Grinstein, G., Keim, D. (2015). *Interactive Data Visualization*. New York: A K Peters/ CRC Press, <https://doi.org/10.1201/b18379>

# Esercizio di rottura del ghiaccio

La scatola di pastelli

I materiali richiesti sono: diversi fogli di carta, pastelli colorati

Ogni persona dovrebbe prendere un pastello e disegnare un'immagine (qualsiasi cosa voglia).

Quando tutto finisce, l'insegnante chiede alle persone di prendere un altro pezzo di carta e di disegnare di nuovo la stessa immagine o un'altra, ma questa volta dovrebbero usare almeno cinque colori diversi.

Quando tutto finisce, chiedi di confrontare le due diverse immagini che disegnano e chiedi quale è più bella e perché?

Tempo: 15-20 minuti

Con questo esercizio l'insegnante può introdurre il tema della multiculturalità e dei benefici della cultura diversa.

<https://www.tolerance.org/classroom-resources/tolerance-lessons/what-can-we-learn-from-a-box-of-crayons>

## >> **Lezione 1 – Esercizio dello Shock Culturale**

**Dimensione raccomandata del gruppo:** Tra le 8 e le 30 persone

**Obiettivo della Lezione:** Con la teoria e l'attività del gioco di ruolo i partecipanti possono acquisire conoscenze sullo shock culturale e l'effetto delle incomprensioni, conoscere la dimensione culturale e l'influenza della cultura nella vita. Inoltre, possono capire che con la tolleranza possiamo capire gli altri. Dato che siamo tutti simili ma allo stesso tempo diversi.

**Obiettivi / Risultati dell'apprendimento:** Lo scopo di questo esercizio è quello di aumentare la consapevolezza riguardo ai modi in cui le regole culturali definiscono la nostra comunicazione e la nostra comprensione reciproca.

Sperimentando questo esercizio simulato, i partecipanti possono comprendere le difficoltà degli stranieri nel comunicare nel modo in cui ci aspettiamo in base alla nostra cultura. Come anche analizzare le loro emozioni e capire come si sentono le persone di altre culture.

È un esercizio stimolato che:

- >> *Può aiutare a capire come le regole culturali influenzano la nostra comprensione / incomprensione.*
- >> *Aiuta a capire come le incomprensioni nei modi di comunicare possono portare a pregiudizi.*

**Risorse:** Carte colorate o semplici fogli. Presentazione della teoria e del significato dell'identità sociale, cultura, shock culturale, Geert Hofstede e le 5 Dimensioni della cultura, carta colorata per codificare ciascun gruppo.

Metodo di insegnamento: All'inizio presenta la teoria con una piccola presentazione. Dopo chiedi ai partecipanti cosa sanno dello shock culturale e le ragioni che causano questo shock. Chiedi se qualcuno ha vissuto in un altro paese per condividere la sua esperienza.

Tempo richiesto: 45-50 minuti

## **Contenuti**

### **I Fase**

Incontra una persona di diversa cultura in classe, dì il tuo nome ma non dare alcuna informazione sulla tua cultura.

Avrai 10 minuti per parlare con quante più persone è possibile nella stanza e trova film comuni, cibo comune e colori comuni che amano entrambi.

### **II Fase**

Dividere i partecipanti in tre o quattro gruppi e dare loro una delle carte colorate.

I gruppi comunicano nel modo seguente:

Colore rosso: devi stare il più vicino possibile agli altri quando parli. È importante dimostrare che ti importa davvero di dare loro un abbraccio prima di parlare.

Colore verde: non ti è permesso di guardare nessuno direttamente negli occhi. È scortese fare così. Assicurati di guardare sempre in basso. La gente potrebbe pensare che stai cercando di affrontarli o iniziare un combattimento, se guardi direttamente nei loro occhi.

Colore giallo: devi contare fino a dieci nella tua testa prima di rispondere a chiunque. Non è educato rispondere subito. Non far sapere agli altri che stai contando. Fai sembrare che stai gentilmente aspettando di rispondergli.

Colore blu: non devi mai dire la parola "no". Qualcuno ti invita a una festa venerdì sera. Trova altri modi di rispondere.

### **DISCUSSIONE:**

Chiedi agli studenti di descrivere le altre persone nella stanza con una sola parola descrittiva. Scrivi queste parole e chiedi al gruppo di classificarle come parole negative, positive o neutre.

Spesso le persone tendono a vedere qualcosa di diverso e reagiscono in modo negativo prima di comprenderlo. Quindi, abbiamo bisogno di tempo per capire le differenze culturali.

Chiedi a una persona di ciascun gruppo di descrivere le caratteristiche della sua cultura.

## RIASSUNTO

Gli immigrati e rifugiati, ma anche persone di altre culture, non conoscono le caratteristiche della nostra cultura e noi non riconosciamo la loro cultura, quindi è molto facile fraintendere il significato di qualsiasi cosa. Questo può creare shock culturale, e anche la fase di Disorientamento e Isolamento mentale / Ostilità può avere una durata maggiore.

## Valutazione

Chiedi ai tuoi studenti di decidere quale “colore” è più difficile da presentare e sostenere. Lascia che ne spieghino i motivi. In seguito, ogni gruppo può esprimere il suo punto di vista e alla fine puoi usare lo strumento digitale, [www.mentimeter.com](http://www.mentimeter.com) e chiedere ai tuoi studenti di votare per “colori”, in modo da avere un’idea generale dei diversi comportamenti, mentalità e culture.

### >> **Lezione 2 – Scenario Bullying Role Play**

**Dimensione raccomandata del gruppo:** Divisi in gruppi di 5

**Obiettivo della Lezione:** Presentare le conseguenze della discriminazione sociale e incoraggiare gli studenti a esprimere i propri sentimenti quando sono vittime di bullismo.

**Obiettivi / risultati di apprendimento della lezione:** Con la teoria e l’attività di gioco di ruolo i partecipanti possono acquisire conoscenze sulla dimensione culturale e l’influenza della cultura nella vita. Inoltre possono capire che il bullismo non è solo un cattivo comportamento, ma può nascere da ragioni culturali.

**Risorse:** carte con su scritto il ruolo, penne colorate, fogli bianchi, presentazione della teoria.

**Metodi didattici – Istruzioni per l’insegnante:** all’inizio presenta la teoria con una piccola presentazione. Dopo chiedi ai partecipanti di cominciare il gioco di ruolo e infine di decodificare i sentimenti e cosa hanno appreso di questo gioco. Infine, fai domande, ad esempio se gli studenti abbiano mai avuto esperienze simili da studenti o da adulti.

## Contenuti

Caso: Nelle situazioni di bullismo, di solito ci sono più persone coinvolte oltre alla persona vittima di bullismo e alla persona che sta facendo il prepotente.

- >> *Bullo: una persona che cerca abitualmente di danneggiare o intimidire coloro che percepiscono come vulnerabili. <https://en.oxforddictionaries.com>*
- >> *Studente che supporta il bullo: in generale appartiene alla compagnia del bullo*
- >> *Spettatore silenzioso: una persona che è presente a un evento o incidente ma non interferisce*
- >> *Difensore: una persona che difende qualcuno o qualcosa, ad es. “Ehi, non è bello. Smettila!”*
- >> *Vittima: la persona vittima di bullismo*

Scenario: dividi il tuo gruppo in cinque e dai a tutti uno dei ruoli seguenti (prepotente, sostenitore del prepotente, spettatore silenzioso, difensore e vittima). Prendi il ruolo e nota i sentimenti. Tutti hanno bisogno di rappresentare tutti i ruoli in modo che tutti possano capire come si sentono gli altri.

## INDICAZIONI

In una scuola secondaria di Power Distance Culture ci sono 22 studenti in classe. 20 studenti provengono da questa cultura, uno è di cultura individualista e uno è immigrato, che non conosce le caratteristiche della sua cultura.

Il gioco: "Giocare a basket in un cortile della scuola"

Attori: John = Bullo, Paul = Sostenitore del bullo, Mike = Spettatore silenzioso, Erdal = Vittima, Difensore = Sonia

*John: Hey! Vieni qui tutti! Giochiamo a basket*

*Erdal: voglio giocare! Mi piace la pallacanestro!*

*John: non tu! Non puoi giocare. Non vogliamo persone sporche nel nostro gioco. Torna al tuo paese. Perché tu e la tua famiglia non capite che non siete i benvenuti qui?*

*Paul: Senti, Erdal, forse è meglio andare dall'altra parte. Come puoi capire, persone come te danneggiano il nostro prestigio. Guarda, guardati, sei un casino !!*

*Mike: Per tutto questo tempo partecipa al dialogo, si sente triste ma crede che non sia suo compito fare qualcosa.*

*Sonia: Ciao John, è ora di smetterla, Erdal è il nostro compagno e ha il diritto di giocare con la squadra della nostra classe.*

*John: No, in nessun modo, non permetto allo straniero di giocare con noi. Gli stranieri sono cattivi. La mia famiglia mi consiglia di evitare tutti gli estranei.*

*Sonia: Sì John, ma pensa: Erdal non è un estraneo, è il nostro compagno, è solo di un altro paese. Siamo tutti studenti, siamo umani e vogliamo lo stesso rispetto di tutti gli stessi diritti. Pensaci un po'. Se non vuoi, lo dirò alla nostra insegnante.*

## Valutazione

Dopo il gioco di ruolo

Domande:

>> *Come ti sei sentito?*

>> *Qual è il ruolo della diversità culturale e della dimensione culturale?*

>> *In che punto puoi definire l'atteggiamento positivo o negativo nei confronti degli immigrati?*

Attività dopo il gioco di ruolo

Ora è ovvio che il bullismo è cattivo e che i cattivi sentimenti possono portare al bullismo. Si prega di creare un annuncio di "NO AL BULLISMO"

### >> **Lezione 3 - Imparare attraverso esperienze concrete**

**Dimensione raccomandata del gruppo:** Dividi in gruppi di quattro

Obiettivi della lezione: L'apprendimento efficace si ottiene quando una persona progredisce attraverso il ciclo a quattro fasi dell'esperienza concreta seguita dall'osservazione, riflettendo su quell'esperienza che porta alla formazione di concetti astratti (analisi) e generalizzazioni (conclusioni), che vengono poi utilizzati per testare ipotesi in situazioni future, con conseguente nuove esperienze e una nuova fase di sviluppo del ciclo esperienziale.

Esperienze e attività forniscono potenti opportunità di apprendimento per molte persone il cui stile di apprendimento preferito è l'apprendimento attraverso l'esperienza concreta e la sperimentazione attiva.

**Obiettivi / risultati di apprendimento della lezione:** impariamo in base all'esperienza. Con questo esercizio del gioco di ruolo, i partecipanti saranno in grado di riconoscere i propri sentimenti, comprendere il significato delle differenze culturali e infine accettare la diversità. Avranno un'esperienza concreta, poiché si immedesimeranno attivamente nella situazione tramite giochi di ruolo.

Attraverso questa sperimentazione attiva, gli studenti applicheranno l'idea a una nuova esperienza e i risultati porteranno a una nuova esperienza concreta, che a sua volta sarà l'inizio di una spirale di sviluppo dell'apprendimento attraverso la nuova esperienza concreta.

Oltre a ciò, seguiranno analisi e riflessioni sull'esperienza e, quindi, si verificherà un'osservazione riflessiva. Pertanto, possono sorgere nuove idee o potrebbero essere modificate quelle esistenti. Ciò avverrà grazie alla concettualizzazione astratta.

Risorse: stampa del caso e della teoria. Penna e un quaderno. Spazio per lavorare in gruppo.

**Metodo di insegnamento da utilizzare nella lezione:** in questa lezione seguiremo il ciclo di apprendimento di Kolb e faremo un'attività di gioco di ruolo all'interno di questo quadro.

#### **Contenuti**

Sei il nuovo responsabile delle risorse umane in un'azienda. Il tuo nome è John Crisp. Il tuo studio riguarda la finanza e parli inglese, tedesco, francese e portoghese. Sei nato, cresciuto, vissuto e lavorato in Canada.

Devi assumere 3 nuovi dipendenti per il tuo dipartimento. Hai ricevuto CV. Selezionate tre di questi CV e chiamate queste persone per avere un colloquio.

I tre candidati hanno lo stesso livello di istruzione, gli stessi anni di esperienza. Tutti

parlano due lingue, ma non le stesse. Il primo parla inglese e francese, il secondo parla inglese e tedesco e il terzo parla inglese e italiano.

Il primo candidato proviene dalla Grecia ed è single. La seconda proviene dal Giappone sposato con tre figli e il terzo dalla Francia ha divorziato con due bambini.

Alla fine, assumi questi uomini ed è ora di lavorare insieme in un progetto.

Il vostro progetto è di riorganizzare il vostro dipartimento in quanto la società pensa di affidare il reparto risorse umane all'outsourcing.

Dopo il completamento del progetto, tu e i nuovi colleghi vi assumerete la responsabilità di altri dipartimenti. Hai una scadenza breve e hai bisogno di lavorare ore extra dopo il normale orario.

Domande

Credi che questi quattro uomini possano avere un buon rapporto di lavoro?

Assumi ogni ruolo di questi uomini.

Incontratevi per discutere di idee.

Comportati con le tue caratteristiche culturali.

### **Valutazione**

Dopo il primo incontro, parla con il tuo insegnante di questa esperienza di apprendimento. Come ti sei sentito? Hai avuto sentimenti buoni o cattivi? Quali difficoltà hai incontrato? Se lo potessi fare di nuovo, cosa cambieresti? Ci sono altri suggerimenti per migliorarlo che vorresti condividere? Che cosa hai imparato da questo gioco di ruolo?

Se vuoi, puoi prendere appunti su un quaderno

## References

1. *Bullying - preventing it and dealing with it.* (2018). Retrieved 30th May, 2019 from New Zealand Ministry of Education website, [www.education.govt.nz/bullyingprevention](http://www.education.govt.nz/bullyingprevention)
2. Chambers, B., Kastning, G. and Rohde, G. (2012). *CESLM Intercultural Communication Handbook*. Retrieved from [http://www.eslcooperative.ca/CESLM\\_Intercultural\\_Communication\\_Handbook.pdf](http://www.eslcooperative.ca/CESLM_Intercultural_Communication_Handbook.pdf)
3. Cooper, C. B., Dickinson, J., Phillips, T., and Bonney, R. (2007). Citizen science as a tool for conservation in residential ecosystems. *Ecology and Society*, 12(2), 11. Retrieved from: <http://www.ecologyandsociety.org/vol12/iss2/art11/>
4. Eisenbruch, M. (1990) *The Cultural Bereavement Interview: A New Clinical Research Approach for Refugees*. *Psychiatric Clinics of North America* 13(4), 715-735. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0193953X18303459?via%3Dihub>
5. Hofstede, G., Hofstede, G. J. and Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations. Software of the Mind. Cultural Cooperation and Its Importance for Survival*. New York, London: McGraw Hill
6. Honey, P. & Mumford, A. (2006). *The Learning Styles Questionnaire, 80-item version*. Maidenhead, UK, Peter Honey Publications.
7. IGI Global. *Dissemination of Knowledge*. (n.d.). Retrieved May 5th, 2019 from <https://www.igi-global.com/>
8. Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, N.J
9. Leong, C.-H., & Ward, C. (2006). Cultural values and attitudes toward immigrants and multiculturalism: The case of the Eurobarometer survey on racism and xenophobia. *International Journal of Intercultural Relations*, 30(6), 799-810.
10. Lustig, M. W. & Koester, J. (1999). *Intercultural competence*. New York: Addison-Wesley Longman
11. McLeod, S. A. (2008, Oct 24). *Social identity theory*. Retrieved from <https://www.simplypsychology.org/social-identity-theory.htm>
12. National Culture. (n.d.). In *Hofstede Insights*. Retrieved May 30th, 2019, from <https://www.hofstede-insights.com/models/national-culture/>
13. *Overcoming social stigmas*. (n.d.). In Wikiversity. Retrieved May 5th, 2019 from [https://en.wikiversity.org/wiki/Motivation\\_and\\_emotion/Book/2016/Overcoming\\_social\\_stigmas](https://en.wikiversity.org/wiki/Motivation_and_emotion/Book/2016/Overcoming_social_stigmas)
14. Samovar, L. A., Porter, R. E., & McDaniel, E. R. (2007). *Communication between cultures* (6th ed.). CA: Wadsworth/Thomson Learning. ISBN: 0495007277
15. Study.com. (n.d.) Retrieved May 5th, 2019 from <https://study.com/>
16. Temple University Japan (2012, April 1st). *Cultural Shock ~True Stories~* [Video file]. Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=fIsxEJ4rQUk>
17. Ting-Toomey, S. AND Chung, L.C. (2005). *Understanding Intercultural Communication* (6th ed.). Los Angeles: Roxbury Publishing Company
18. Ward, M., Grinstein, G., Keim, D. (2015). *Interactive Data Visualization*. New York: A K Peters/CRC Press, <https://doi.org/10.1201/b18379>
19. *What is Cultural Diversity?* (2012, December 8). Retrieved May 5th, 2019 from Purdue University Global website <https://www.purdueglobal.edu/blog/social-behavioural-sciences/what-is-cultural-diversity/>

## >> **Metodo 5 - Metodo RADAR**

Possiamo viaggiare senza RADAR e Torre di controllo?

Possiamo capire gli altri e mostrare tolleranza verso il loro comportamento senza conoscere alcune cose sulla loro cultura?

La logica RADAR sottolinea che, in ogni caso, partendo dall'interno di un'organizzazione e passando alle relazioni individuali, dovremmo identificare i risultati che vogliamo avere e implementare la nostra strategia.

Pianificare e sviluppare una serie di azioni e approcci al fine di ottenere i risultati richiesti, sia nel presente che nel futuro. Sviluppare approcci in modo sistematico per garantire che siano implementati. Valutare e perfezionare le condizioni che vengono sviluppate monitorando e analizzando i risultati ottenuti.

Indipendentemente da quanto qualcuno possa essere preparato per un contatto interculturale, possono verificarsi malintesi in qualsiasi situazione, in cui individui con valori, convinzioni e modi diversi di agire interagiscono. In queste circostanze è necessario tentare di superare le incomprensioni in una modalità strutturata e chiara:

- R = Riconoscere le dimensioni culturali
- A = Analizzare la diversità e capire le ragioni che causano qualche differenza
- D = Decidere i motivi che sottolineano le differenze anziché le somiglianze
- A = Atto basato sulla migliore opinione che abbiamo dopo l'esame della situazione
- R = Rassegna di ciò che è accaduto alla fine e adatta il comportamento e l'azione futuri.

### IL SIGNIFICATO DEL TEMPO

Il tempo ha diverse interpretazioni tra culture. Alcune culture sono monocromatiche e altre ancora policroniche:

- Alle culture monocroniche piace fare solo una cosa alla volta. Apprezzano un certo ordine e un senso di tempo e luogo appropriati per tutto. Non apprezzano le interruzioni. A loro piace concentrarsi sul lavoro a portata di mano e prendere molto sul serio gli impegni di tempo. Le persone provenienti da culture monocroniche sostengono e rispettano la proprietà privata ed evitano prestiti. Questo fa parte di una tendenza generale a seguire le regole della privacy e della considerazione, nonché aderire religiosamente ai piani. Se vivi negli Stati Uniti, in Canada o nel Nord Europa, vivi in una cultura monocronica.

- Alle culture policroniche piace fare più cose allo stesso tempo. L'ufficio di un manager in una cultura policronica ha in genere una porta aperta, un telefono che squilla e un incontro in corso contemporaneamente. Sebbene possano essere facilmente distratti, tendono anche a gestire bene le interruzioni con la volontà di cambiare piano spesso e facilmente. Le persone sono la loro preoccupazione principale (in particolare quelle strettamente correlate a loro o alla loro funzione) e tendono a costruire relazioni a vita. Se vivi in America Latina, nella parte araba del Medio Oriente o nell'Africa subsahariana,

sarai abituato a questo comportamento.

La cooperazione e le comunicazioni tra i due tipi possono essere difficili. Gli uomini d'affari monocronici non riescono a capire perché la persona che incontra è sempre interrotta da telefonate e persone che si fermano. Vuol dire essere offensivo? Gli uomini d'affari policronici non capiscono come si può separare il tempo di lavoro e il tempo personale.

Riconoscendo la diversa percezione del tempo tra cultura monocronica e policronica, puoi ottenere una migliore comunicazione e una migliore cooperazione

Persone monocroniche	Persone Policroniche
Fanno una cosa alla volta	Fanno più cose alla volta
Si concentrano su un lavoro	Possono essere facilmente distratti e gestire bene le interruzioni
Prendono sul serio gli impegni di tempo	Considerano un obiettivo da raggiungere, se possibile
Sono in un contesto non elevato e hanno bisogno di informazioni	Sono in un contesto elevato e dispongono già di informazioni
Aderiscono religiosamente ai piani	Cambia piano spesso e facilmente
Sono preoccupati dal non disturbare gli altri; seguono le regole di privacy e considerazione	Sono più preoccupati per coloro che sono strettamente legati alla privacy
Mostrano grande rispetto per la proprietà privata; raramente prendere in prestito o prestano	Prendono in prestito e prestano le cose spesso e facilmente
Sono abituati a relazioni a breve termine	Hanno una forte propensione a creare legami duraturi

Source: Adapted from Edward T. Hall, "Understanding cultural Differences: Germans, French, and Americans" (Yarmouth, ME: International Press, 1990).

Persone Monocroniche	Coreani, Taiwanesi, Giappone Francese, Vallonia Belgio Altre culture americane Olandese, belga fiamminga Giapponese Australiano (bianchi) sudamericano Britannici, canadesi, neozelandesi Scandinavi, finlandesi Protestante Americani (bianco anglosassone svizzeri, austriaci Tedeschi, svizzeri, austriaci	documentazione scritta >> Scrive memorandum, usa la >> lavoro all'interno del dipartimento Banco dati di consultazione >> Ottenere informazioni da statistiche, libri >> Attenersi ai fatti >> Attenersi ai piani >> puntuale >> Fai una cosa alla volta >> Pianifica in anticipo metodicamente
----------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



# Esercizio di rottura del ghiaccio

Le bandiere favolose

I materiali richiesti sono: diversi fogli di carta, penne e matite colorate / pastelli / pennarelli.

Ogni persona disegna una bandiera che contiene alcuni simboli o oggetti che simboleggiano chi sono o cosa apprezzano.

Distribuisci a ogni persona un foglio di carta, penne e matite colorate, pastelli e / o pennarelli. Spiega l'attività: "Ora disegneremo delle bandiere che rappresentano o ci simboleggiano. Si prega di progettare la propria bandiera includendo alcuni simboli o oggetti che simboleggiano chi sei o cosa trovi piacevole o importante."

Tempo: 15-20 minuti

Dopo aver finito si chiede loro di presentare la loro favolosa bandiera. Se è possibile decorare la stanza con loro.

<https://www.icebreakers.ws/>

## >> **Lezione 1 - Percezione del tempo**

**Dimensione raccomandata del gruppo:** Dividi in gruppi di 6

**Obiettivo della lezione:** Comprendere il ruolo del tempo nella relazione con persone di culture diverse.

**Obiettivi/ Risultati di apprendimento:** Con l'uso della tecnica R.A.D.A.R, gli studenti saranno in grado di comprendere il significato del tempo mostrando tolleranza nei confronti del comportamento degli altri.

**Risorse:** Piccola presentazione per introdurre il concetto di tempo per culture diverse - spiegazione della definizione monocronica e policronica, uso della tecnica R.A.D.A.R -. Stampa di informazioni riguardo al caso. Connessione Internet per i video.

**Metodo di insegnamento:** Metodo RADAR

### **Contenuti**

Lavori in un progetto internazionale sulla tolleranza culturale. Sei degli Stati Uniti e i tuoi partner provengono da Francia, Medio Oriente, Africa, Regno Unito e Giappone.

Al primo incontro, alcuni di questi arrivano in tempo, alcuni con un ritardo di 10 minuti e altri con un ritardo superiore a 10 minuti.

Decidi il formato e stabilisci il programma delle date che ciascun partner deve rispettare.

Sfortunatamente, alcuni dei tuoi partner spiegano che non possono rispettare la

scadenza, a causa di diversi problemi tecnici che devono affrontare. Alcuni altri dicono che è ok e non è un grosso problema ritardare il progetto per qualche giorno, mentre altri si rifiutano di lavorare durante i boxing days (un giorno festivo celebrato il primo giorno (rigorosamente, il primo giorno della settimana) dopo il giorno di Natale) per finire.

Noterai anche che durante le riunioni alcuni dei tuoi partner rispondono ai loro telefoni e parlano con altre persone.

Ti senti frustrato, pensi che queste persone siano inaffidabili, pensi che siano scortesie perché parlano al telefono.

Fai il seguente esercizio:

Chiedi ai partecipanti di coprire i loro orologi. Quindi di loro di chiudere gli occhi e di stare in silenzio. Chiedi loro di alzarsi con gli occhi chiusi e rimanere così per 60 secondi. Quando credono che siano passati i 60 secondi, di loro di sedersi e di aprire gli occhi. Allo stesso tempo, l'istruttore conta il tempo reale.

Puoi vedere che ognuno di loro comprende il tempo in modo diverso. Dopo di ciò, spiega loro la teoria.

## Valutazione

In base alla descrizione delle culture monocroniche e policroniche, si prega di utilizzare la tecnica R.A.D.A.R e valutare la situazione mediante:

- >> *Riconoscere le dimensioni culturali.*
- >> *Analizzare la diversità e comprendere le ragioni che causano questa situazione.*
- >> *Comprendere le ragioni che sottolineano le differenze anziché le somiglianze.*
- >> *Agire in base alla migliore opinione che abbiamo dopo aver esaminato la situazione.*
- >> *Rivedere ciò che è successo, e in fine adattare il comportamento e le azione future esaminando anche i tuoi sentimenti.*

### >> **Lezione 2 - Comprendere le dimensioni culturali**

**Dimensione raccomandata del gruppo:** Gruppo di dieci

**Obiettivo della lezione:** esplorare la tecnica del "RADAR" in cinque fasi per sottolineare e superare le incomprensioni interculturali.

**Obiettivi/Risultati di apprendimento:** Offrire agli studenti la possibilità di esercitarsi con la tecnica del "RADAR" per affrontare le incomprensioni interculturali della vita reale.

**Risorse necessarie:** Piccola spiegazione della tecnica. Stampa delle informazioni del caso.

Metodo di insegnamento: tecnica RADAR , 30 minuti per metterla in pratica e 30 minuti per discuterne.

## Contenuti

David e Mario lavorano nella stessa azienda ma in diversi dipartimenti. Un giorno si incontrano in una sala da caffè. David ha detto a Mario che il suo accento è carino e gli ha chiesto da dove viene. Mario ha detto che è originario dell'Uruguay e ha continuato dicendo di essere negli Stati Uniti da un anno, ma tutta la sua famiglia è ancora in Uruguay. David si complimenta con Mario per il suo inglese. Mario ha risposto che, come ha detto prima, la sua famiglia è in Uruguay e spera che verranno a stare con lui. David allora gli dice che doveva andare perché aveva una riunione e non voleva essere in ritardo.

Dato che Mario è nuovo negli Stati Uniti, pensa che David, che è molto amichevole, si preoccupi di lui ed è desideroso di saperne di più su di lui. Poiché Mario ha bisogno di socializzazione, vuole conoscere altre persone e scambiare storie di vita con loro. Sulla base della sua cultura, la famiglia ha un ruolo significativo nella vita. Quindi, si aspetta di poter iniziare una conversazione profonda in quanto la famiglia dovrebbe essere un buon argomento per una lunga conversazione.

D'altra parte, David ha una piccola interazione sociale ed educatamente fa un complimento al nuovo arrivato riguardo al suo inglese.

Utilizzare R.A.D.A.R per riconoscere e superare i malintesi interculturali.

Pensa e parla dell'identità personale, dei valori culturali e dei sentimenti.

## Valutazione

Ecco un esempio su cui puoi basare la tua valutazione sulla situazione di David e Mario:

Una società multinazionale ha stabilimenti di produzione in Grecia. Il quartier generale degli Stati Uniti nomina Nick Nikopoulos, nato negli Stati Uniti ma con ascendenza greca, come direttore del piano.

Il suo compito è migliorare l'efficienza senza licenziare le persone. Nick è ansioso di andare avanti. Pensava che avrebbe iniziato stabilendo un buon rapporto di lavoro con i lavoratori. La sua prima azione è quella di chiamare i capigruppo, per un incontro. Dice loro nel suo greco stentato : "Voglio avviare un'operazione di efficienza. Dato che hai lavorato qui più a lungo di me, vorrei chiedere la tua opinione sulla durata ottimale di un certo numero di compiti. "

Con sua sorpresa e disagio, i capigruppo fissano il pavimento in silenzio, finché uno dei più anziani alla fine dice: "Signore, tu sei il capo. Perché non ci dici solo cosa fare? "Nick capisce che non è così greco come aveva pensato quando era negli Stati Uniti.

Una valutazione secondo la tecnica "RADAR" sarebbe come la seguente:

- >> *Riconoscere le dimensioni culturali.*  
*Nick proviene da una cultura con bassi valori di distanza di potere, che coinvolge nel prendere decisioni tutti coloro che sono direttamente interessati dalla decisione, mentre i suoi leader sono abituati a una distanza alta di potere e potrebbero aver bisogno di andare verso l'alto per ottenere risposte.*
- >> *Analizzare la diversità e comprendere le ragioni che causano qualsiasi differenza.*  
*I malintesi sono emersi quando Nick ha chiesto ai capogruppo le loro opinioni. Dal loro punto di vista questo è stato un segno di leadership debole.*
- >> *Comprendere le ragioni che sottolineano le differenze anziché le somiglianze.*  
*Se Nick avesse pronunciato per la prima volta un discorso che mostrava fermezza e senso dello scopo, avrebbe potuto successivamente porre la sua domanda con più successo.*
- >> *Agire sulla base della migliore opinione che abbiamo dopo l'esame della situazione.*  
*La prossima volta Nick potrà prima spiegare il suo punto di vista e poi chiedere ai suoi leader di esprimere le loro opinioni e di avere una discussione aperta sui prossimi passi.*
- >> *Esaminare cosa è successo, e alla fine adattare il comportamento e le azioni future.*  
*Nick crede di poter operare in un altro paese nello stesso modo in cui lo ha usato negli Stati Uniti. Crede anche che, essendo originario della Grecia, possa sembrare amichevole. Quindi, ora deve imparare ad adattarsi al nuovo ambiente in base alla loro prospettiva e a un modo di pensare non al suo.*

>> **Lezione 3 - Comprendere le diverse emozioni  
(Discriminazioni & Stereotipi)**

**Dimensione raccomandata del gruppo:** Gruppo di cinque.

**Obiettivo della lezione:** Comprendere e superare le diverse emozioni causate da discriminazione e stereotipi.

**Obiettivi/Risultati di apprendimento:** entro la fine della lezione gli studenti saranno in grado di discutere delle emozioni in base alle loro esperienze e comprenderle in situazioni di vita reale.

**Risorse necessarie:** piccola busta di M & M, pastelli, palloncini.

**Metodo di insegnamento:** tecnica RADAR

## Contenuti

Hai una piccola busta di M & M di fronte.

Di ‘: “Mi piace, ti piace?”

M & M sono le caramelle multiculturali più diverse al mondo.

Abbiamo quelli rossi, quelli gialli, quelli arancioni, quelli marroni, quelli verdi. Essi coesistono tutti insieme in un unico pacchetto. Il colore rosso non pensa che sia superiore agli altri. Il colore marrone non discrimina gli altri. Tutti i colori hanno le stesse dimensioni, forma e peso. Tutti i colori sono diversi all'esterno ma hanno gli stessi ingredienti all'interno. Tutti hanno lo stesso sapore e hanno tutti un sapore eccellente. Anche se non ci piace il colore verde come colore, apprezziamo sicuramente il suo gusto.

- >> *Per favore prendi quello rosso e raccontaci di una situazione in cui hai affrontato stereotipi, ad esempio perché sei più alto degli altri nella classe.*
- >> *Per favore prendi quello marrone e raccontaci di una situazione in cui hai giudicato qualcuno pensando in modo stereotipato, per esempio: lui è un ragazzo quindi non può essere un buon insegnante.*
- >> *Per favore prendi quello verde e parlaci di una situazione che hai sentito discriminante, per esempio: sei giovane e non hai esperienza lavorativa, quindi non ti viene dato il lavoro.*
- >> *Per favore prendi quello giallo e raccontaci di una situazione in cui hai discriminato qualcuno, ad esempio hai detto a qualcuno che se ha 40 anni e non è ancora sposato, c'è qualcosa che non va in lui / lei.*
- >> *Per favore prendi quello blu e raccontaci di una situazione in cui hai dato a qualcuno di un altro paese la possibilità di fare qualcosa per te, per esempio: hai chiesto al tuo vicino di casa cinese di cucinare.*

Come nel gioco con le M & M, l'attività svolge il ruolo più importante, lo stesso deve accadere con le persone. Non giudicare in base al colore della pelle. Nessun uso di pregiudizi e discriminazione del loro aspetto.

## Valutazione

Valuta la lezione secondo la tecnica “RADAR”. Tieni presente quanto segue:

- >> *Riconoscere le diverse dimensioni della discriminazione e degli stereotipi.*
- >> *Analizzare la diversità e comprendere le ragioni che causano qualsiasi differenza.*
- >> *Comprendere le ragioni che sottolineano le differenze anziché le somiglianze.*
- >> *Agire sulla base della migliore opinione che abbiamo dopo l'esame della situazione.*
- >> *Esaminare cosa è successo e alla fine adattare il comportamento e le azioni future.*

## Riferimenti

1. Morden, T. (1999). *Models of national culture – a management review*. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 6(1), 19-44 Vol. 6 Issue: 1, pp.19-44. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/13527609910796915>
2. Cooper, C. B., Dickinson, J., Phillips, T., and Bonney, R. (2007). *Citizen science as a tool for conservation in residential ecosystems*. *Ecology and Society*, 12(2), 11. Retrieved from: <http://www.ecologyandsociety.org/vol12/iss2/art11/>
3. *Cultural Differences - Monochronic versus Polychronic (n.d.)*. Retrieved May 5th, 2019 from <https://thearticulateceo.typepad.com/my-blog/2011/08/cultural-differences-monochronic-versus-polychronic.html>
4. *Cultural Differences Between Monochronic Vs. Polychronic (n.d.)*. Retrieved May 5th, 2019 from <http://www.professionalglobaletiquette.com/2016/02/cultural-differences-between-monochronic-vs-polychronic/>
5. Gevrey, G. (2012, May 15). *What time is it?: Guillaume Gevrey at TEDxBMS [Video File]*. Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=lovSk4cLCd0>
6. Hall, E.T. (1990). *Understanding cultural Differences: Germans, French, and Americans*. Yarmouth, ME: International Press
7. IGI Global. *Dissemination of Knowledge*. (n.d.). Retrieved May 5th, 2019 from <https://www.igi-global.com/>
8. Kotabe, M. and Helsen, K. (2001). *Global Marketing Management (2ed)*. New York: Wiley.
9. Lustig, M. W. & Koester, J. (1999). *Intercultural competence*. New York: Addison-Wesley Longman
10. Samovar, L. A., Porter, R. E., & McDaniel, E. R. (2007). *Communication between cultures (6th ed.)*. CA: Wadsworth/Thomson Learning. ISBN: 0495007277
11. Serva, C. (n.d). *What Is Personal Identity? - Definition, Philosophy & Development*. Retrived May 5th, 2019 from <https://study.com/academy/lesson/what-is-personal-identity-definition-philosophy-development.html>
12. *Tales From A MultiCultural Classroom (2016, December 11)*. *Monochronic vs. Polychronic*. [Video File]. Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=rmA1yUd7UnQ>
13. *THE BEST ICEBREAKER IDEAS: HOW TO PLAY! (n.d.)*. Retrieved May 5th, 2019 from <https://www.icebreakers.ws/>
14. Ting-Toomey, s. AND Chung, L.C. (2005). *Understanding Intercultural Communication (6th ed.)*. Los Angeles: Roxbury Publishing Company

## >> **Metodo 6**

### **Progettare un messaggio positivo**



Il Metodo

In un rapporto pubblicato di recente, il Consiglio europeo ha incluso l'incitamento all'odio nella più ampia questione del disordine dell'informazione, che è una contaminazione dei contenuti su scala globale. L'information disorder è la combinazione di discorsi di odio e di notizie false: si rivela quando la disinformazione (la diffusione della notizia falsa ma innocua) e le mal-informazioni vengono mescolate.

La definizione più conosciuta di incitamento all'odio è quella che possiamo trovare nella Raccomandazione n. (97) 20 del Consiglio europeo:

*“L'incitamento all'odio (Hate speech) deve essere inteso come inclusivo di tutte le forme di espressione che diffondono, incitano, promuovono o giustificano l'odio razziale, la xenofobia, l'antisemitismo o altre forme di odio generate dall'intolleranza, tra cui: l'intolleranza espressa dal nazionalismo e da aggressivo etnocentrismo, ostilità discriminatoria verso minoranze, migranti e persone di origine straniera “.*

La metodologia basata sulla lotta contro le campagne di odio attraverso la diffusione di messaggi positivi si basa su campagne di sensibilizzazione il cui scopo è mitigare e contrastare l'incitamento ai discorsi di odio contro migranti, rifugiati e minoranze.

Questo può essere fatto attraverso il coinvolgimento attivo delle comunità locali nella creazione e condivisione di contro-narrazioni, che contrastano efficacemente i discorsi xenofobi. È molto importante prevedere la creazione di coalizioni di stakeholder per lo sviluppo di contro-narrazioni che possano denunciare l'incitamento all'odio e la rappresentazione negativa di migranti e rifugiati. Inoltre, la diffusione di messaggi positivi deve essere fatta attraverso l'alfabetizzazione e le campagne di sensibilizzazione dei media.

Conformemente ai manuali Bookmarks e WE CAN fondati dal Consiglio europeo, la metodologia di informazione basata sulla diffusione di messaggi positivi è costruita su tre dimensioni che sono classificate in base a diversi livelli di conoscenza o esperienza preesistente.

Le tre dimensioni sono:

- >> *Acquisire la conoscenza dei diritti umani, cosa sono, come sono garantiti e protetti secondo la legislazione europea;*
- >> *Acquisire la conoscenza attraverso i diritti umani, assumendo che il processo sia importante quanto il contenuto della formazione e che debba essere riconciliato con i valori dei diritti umani;*
- >> *Acquisire conoscenze sui diritti umani sviluppando le abilità e le attitudini degli studenti per applicare i valori dei diritti umani di tolleranza nelle loro vite, intraprendere azioni per promuovere e proteggere i diritti umani come messaggeri positivi.*

Non ci sono percorsi formativi per affrontare il tema dell'odio da fare in un corso, ma percorsi flessibili e adattabili, con i quali i trainers possono costruire un percorso, esplorando le molte e diverse opportunità di dialogo e lavoro educativo che il web offre. Per farlo è molto importante conoscere il contesto e le caratteristiche del gruppo con cui si intende lavorare: sulla base di bisogni identificati, di situazioni specifiche e concrete, sarà possibile apportare le modifiche necessarie affinché l'attività possa essere accessibile a tutti i partecipanti.

Il punto chiave per raggiungere gli obiettivi prefissati è quello di dare una struttura e un contenimento al gruppo: è fondamentale per il successo del compito, a causa delle profonde emozioni che questo tema solleva.

All'interno di una cornice di riferimento stabile, gli studenti adulti possono sperimentare ed esprimere opinioni liberamente.

A questo proposito è importante creare un contesto protetto e non giudicante, basato sul rispetto reciproco. Alla fine è molto utile proporre attività ben strutturate ai gruppi per stabilire una relazione empatica con loro, avere un atteggiamento di accoglienza e un ambiente di ascolto attivo.

# Esercizi per rompere il ghiaccio:

## 1. Speed dating:

- >> Dividi il gruppo a coppie.
- >> Di' loro che trascorreranno i prossimi 5 minuti a parlare con un partner.
- >> Quando sarà il momento, le coppie si divideranno per fare nuove coppie.
- >> L'obiettivo è di avere diverse conversazioni sulla campagna di sensibilizzazione, condividendo idee diverse per cambiare il comportamento delle persone circa l'incitamento all'odio nei discorsi d'odio.
- >> Alla fine del gioco ci sarà un momento di condivisione in cui il gruppo parlerà di ciò che è emerso durante gli speed date.

## 2. Il Carosello:

- >> I partecipanti sono divisi in gruppi più piccoli che devono camminare per la stanza precedentemente impostata con diverse stazioni.
- >> Ogni gruppo deve fermarsi per 5 minuti in ogni stazione dove troveranno grandi fogli con domande sulla disinformazione e notizie false.
- >> Condivideranno i pensieri e scriveranno una risposta con un pennarello colorato che identifica quel gruppo specifico (es: rosso per il gruppo n.1, giallo per il n.2 ecc.)
- >> Alla fine del carosello, l'intero gruppo leggerà le risposte e se ne discuterà.

L'obiettivo è creare un dibattito stimolante all'interno di gruppi sempre più piccoli, al fine di comprendere le opinioni e i punti di vista degli altri in un ambiente pacifico utilizzando un approccio comunicativo positivo.

## 3. Il rompighiaccio dei puntelli:

- >> Dividi il gruppo in gruppi più piccoli.
- >> I partecipanti dovranno pensare a una situazione recente in cui hanno dovuto affrontare discorsi di odio.
- >> Dopo aver raccontato la piccola storia (quello che è successo, come sono riusciti a farlo ecc.), Gli altri partecipanti definiranno una strategia del linguaggio per imparare come comportarsi e parlare in quella particolare situazione al fine di diffondere messaggi positivi.

## >> **Lezione 1 – Progettare una campagna di sensibilizzazione pubblica**

**Dimensione raccomandata del gruppo:** da 6 alle 30 persone

### **Obiettivo della lezione:**

Questa lezione fornirà ai partecipanti strumenti per apprendere gli elementi di un buon progetto di Public Awareness Campaign (PAC) a partire dall'esempio PAC della campagna di sensibilizzazione sulla sicurezza stradale. Useremo gli elementi di questa campagna per creare una nuova campagna di sensibilizzazione sulla tolleranza e il rispetto dell'altro, promuovendo la comunicazione per diffondere un messaggio positivo. Il partecipante sarà in grado di pianificare un PAC utilizzando anche strumenti digitali.

### **Obiettivi / Risultati di apprendimento**

Dopo la lezione i partecipanti potranno:

- >> *Avere una migliore comprensione riguardo all'importanza delle campagne di sensibilizzazione pubblica per promuovere cambiamenti comportamentali nelle persone, in una comunità, o in una società;*
- >> *Imparare a strutturare una campagna di sensibilizzazione pubblica;*
- >> *Comprendere l'importanza delle campagne di sensibilizzazione in un contesto internazionale;*
- >> *Migliorare le capacità e competenze dell'educatore adulto utilizzando le campagne di sensibilizzazione come uno strumento per educare riguardo alla tolleranza;*
- >> *Migliorare le capacità di comunicazione positiva da utilizzare come strumento per promuovere la tolleranza tra persone adulte.*

Risorse necessarie:

- >> *Video-Proiettore*
- >> *Computer*
- >> *Tablet o cellulare*
- >> *Sistema audio*
- >> *Pennarelli colorati*
- >> *Pastelli*
- >> *Connessione Internet*
- >> *Spazio abbastanza grande da poter lavorare in gruppi*

Metodo di insegnamento:

- >> *Apprendimento basato sull'esperienza*
- >> *Insegnamento con sussidi visivi*
- >> *Apprendimento cooperativo*
- >> *Approccio di lavori di gruppo*
- >> *Studi di casi/condivisione di buone pratiche*
- >> *Imparare attraverso l'esperienza*

Brevi osservazioni (sull'apprendimento attraverso l'esperienza)

Una tecnica di insegnamento efficiente è imparare attraverso l'esperienza. Pertanto, la campagna deve trovare il modo di rendere le persone in grado di affrontare il problema e trovare la soluzione. Questo può essere ottenuto attraverso molte fonti: oltre all'impegno fisico, un buon aiuto visivo.

## Contenuti:

### Introduzione

Una buona campagna di sensibilizzazione pubblica è un messaggio ben definito o un concreto invito all'azione, presentata attraverso una trama chiara per un pubblico di destinazione preciso in termini relativistici. Ciò può essere ottenuto inserendo i componenti giusti nell'ordine, nell'azione e nei supporti visivi corretti. Ma la cosa più importante è utilizzare un approccio semplice e diretto verso il pubblico.

Alcune misure mirano direttamente a modificare il comportamento (ad esempio NON UTILIZZARE LE PAROLE DI ODDIO, USARE L'APPROCCIO POSITIVO NELLA COMUNICAZIONE, USARE IMMAGINI POSITIVE, ecc.)

È importante che il messaggio sia breve, chiaro e non ambiguo. Inoltre, è importante che una campagna faccia uso di diversi media (ad es. Cartelloni, radio e televisione, social media, volantini, ecc.) e si trasmetta più volte.

Le campagne di sensibilizzazione pubblica sono divise in tre tipi differenziati dall'obiettivo finale; alcune sono progettate per sensibilizzare su un problema o informare, altre sono create per modificare gli atteggiamenti, mentre altre ancora sono volte a modificare il comportamento, come parte di un pacchetto di misure. Un certo numero di variabili influenza direttamente il livello delle modifiche previste e sono importanti da tenere in considerazione quando si tenta di avviare una campagna per cambiare il comportamento, ad esempio, degli utenti della strada. Aumentare la consapevolezza che la minaccia esiste, concentrandosi su gravità e suscettibilità, fornendo al contempo prove che la risposta raccomandata eviterà la minaccia menzionata. Tra le altre variabili vi sono anche barriere fisiche o culturali e la loro rimozione, se possibile. Il pubblico dovrebbe sempre ricordare i benefici che può avere nella sua vita quotidiana.

Il metodo di passaggio del messaggio crea anche ovvie divisioni tra le campagne di sensibilizzazione. A volte, le campagne di sensibilizzazione pubblica sono eccessivamente persuasive; altre volte, mirano semplicemente a informare e illuminare.

Tuttavia, anche se il loro scopo varia e vengono scelti diversi metodi di passaggio del messaggio a seconda di cosa mirano a raggiungere, lo scopo di ogni campagna di sensibilizzazione pubblica è lo stesso: informare l'opinione pubblica generale su un determinato argomento o questione, che conseguirà uno o più degli obiettivi identificati della campagna menzionati in precedenza.

Pertanto, l'obiettivo finale è quello di diffondere informazioni con l'anticipazione di un cambiamento all'interno della società per quanto riguarda la questione specifica.

Come ad esempio, spiegando i benefici dell'immigrazione, vista come un arricchimento sia culturale che economico.

L'inizio, la fine e il processo di cambiamento del comportamento sono standardizzati in 6 fasi descritte di seguito, che il pubblico dovrebbe sperimentare per creare un effetto permanente. Successivamente, è possibile trovare dieci elementi chiave di una

campagna di sensibilizzazione pubblica, che sono stati progettati per elaborare le fasi necessarie per creare, sviluppare e utilizzare una campagna con i risultati previsti. Le informazioni per entrambi i segmenti si basano su diversi documenti e fonti esaminate, mentre esaminano i temi del cambiamento comportamentale e di atteggiamento, nonché la strategia della campagna di sensibilizzazione pubblica.

>> *Interesse*

*Identificare un gruppo target preciso - Mirare al pubblico che non ha esperienza riguardo alla questione e sulla popolazione più colpita. Ciò consente una consegna dei messaggi più efficiente.*

*Sviluppare interesse - Utilizzare una storia chiara in termini pertinenti, appropriata per un pubblico più ampio per creare uno slancio per la campagna. Questo avvia la parte pratica della campagna. (L'interesse non è conoscenza)*

>> *Preoccupazione e consapevolezza*

*Sviluppa preoccupazione: crea le circostanze in cui le persone possono sperimentare il problema attraverso l'aiuto visivo e altre tecniche. (La preoccupazione è il primo passo verso la consapevolezza)*

>> *Conoscenza*

*Fornire informazioni - Il pubblico è disposto ad ampliare le proprie conoscenze a questo punto.*

>> *Azione*

*Promuovere l'azione - Il pubblico è disposto a impegnarsi su questo tema.*

>> *Fase finale - I risultati dovrebbero iniziare a essere ovvi attraverso i cambiamenti comportamentali e l'impatto che ha sul problema principale. (cioè l'uso di un approccio linguistico meno violento durante gli eventi pubblici)*

Elementi fondamentali - 10 fasi di una campagna di sensibilizzazione pubblica

Come accennato in precedenza, sulla base dell'esperienza di diverse campagne di sensibilizzazione pubblica, si avranno i seguenti elementi fondamentali. Le fasi sono descritte in modo consecutivo per dimostrare la loro applicazione lineare, mentre il diagramma circolare mostra la natura costruttiva e riutilizzabile delle campagne di sensibilizzazione pubblica.

## **1. Ricerca**

Identificare il pubblico di destinazione e i loro principali tratti e problemi comportamentali - Come qualsiasi attività di pre-pianificazione, risparmierà tempo nell'ulteriore sviluppo della campagna e aumenterà l'efficacia dovuta alla precisione. Seleziona i dati / materiale basato sull'evidenza per basare la campagna su tale scelta di materiali sono meglio accolti dal pubblico e hanno una conseguenza più duratura sul cambiamento comportamentale.

## **2. Imposta il bersaglio**

Definire il problema: è fondamentale identificare un problema specifico che verrà affrontato dalla campagna, prima che inizi la pianificazione effettiva, al fine di evitare

ambiguità in ulteriori passaggi.

Determinare gli obiettivi: un'altra fase di pre-pianificazione ti impedirà di avere un "finale aperto" della campagna e mirare a risultati tangibili.

Esaminare la validità della causa e l'approccio - Essere certi che il problema indirizzato nella campagna e il metodo scelto per il cambiamento di comportamento deve essere approvato a questo punto per evitare attività inutili.

### **3. Pianificare la campagna**

Concordare le attività di sostegno: il sostegno politico è essenziale sia a livello nazionale che a livello locale, a seconda dei problemi. Identificare gli interventi chiave richiesti a sostenere il cambiamento desiderato nel comportamento e le organizzazioni responsabili.

Identificare un manager - Ogni campagna di successo richiede un' Agenzia Leader influente, la cui sfera di influenza copre la questione affrontata dalla campagna, e che gestirà la campagna. La credibilità dietro l'agenzia scelta è essenziale per cogliere l'attenzione del pubblico e avere un impatto su di loro.

### **4. Usa le abilità giuste**

Specialisti con competenze comportamentali e in scienze sociali dovrebbero progettare il contenuto della campagna e identificare il pubblico e i messaggi di destinazione. Il recapito del messaggio richiede attività di marketing, di promozione sociale e di pubblicità.

### **5. Comunicazione**

Questo elemento è uno dei componenti chiave che lega la fase preparatoria e quella esecutiva di qualsiasi campagna. - Riassumere gli obiettivi comportamentali e sociali della campagna, gli interventi di governo / comunità di sostegno, il pubblico di riferimento e lo scopo della campagna. Delineare una strategia di comunicazione, basata sulla segmentazione del mercato e il targeting e le risorse disponibili per supportare la campagna. La strategia deriva dalle informazioni raccolte nei passaggi precedenti e servirà da guida personalizzata per una campagna da creare.

### **6. Cerca l'esperienza**

Rispetto all'agenzia leader, questo segmento riguarda l'aspetto del marketing e il design generale della campagna di sensibilizzazione. Esperti interni o esterni devono essere coinvolti per mettere insieme una campagna di alta qualità, ma che deve collaborare con l'Agenzia guida.

### **7. Sviluppa la campagna**

La ricerca è fondamentale per lo sviluppo di approcci efficaci che sono suscettibili di variazioni per diversi gruppi target in diverse culture. Altre azioni di sostegno del governo, della comunità e della polizia dovrebbero essere pianificate insieme alla campagna. (Relativo alle fasi "Campagna di sensibilizzazione pubblica riuscita").

### **8. Attuazione**

Diffusione della campagna - Implementa il piano, in modo che il lancio della campagna riceva molta pubblicità, al fine di ottenere un buon impulso per aumentare la consapevolezza sulla questione scelta.

Utilizza i media "liberi" - Non trascurare tutti i media, perché molti di loro funzionano.

## 9. Valuta l'impatto

Misura i cambiamenti comportamentali a breve termine attraverso un'indagine pre e post campagna. Anticipare i cambiamenti comportamentali a lungo termine per un periodo di tempo.

## 10. Ripetere

Il processo per una nuova campagna e utilizzare l'esperienza della precedente per essere più efficiente, indipendentemente dal problema.

## Valutazione

Quiz peer:

I partecipanti saranno divisi in gruppi più piccoli e si chiederanno alcune domande sui contenuti della prima lezione.

Per esempio:

- >> *Quali sono le tue aspettative sull'uso dei PAC nel tuo contesto educativo?*
- >> *La campagna di sensibilizzazione potrebbe essere un buon approccio per promuovere la tolleranza nel contesto educativo degli adulti?*
- >> *Condivisione di esperienze e suggerimenti.*

### >> **Lezione 2 - Campagna No Hate Speech e Movimento No Hate Speech**

**Dimensione raccomandata del gruppo:** da 6 alle 30 persone

#### **Obiettivi della lezione:**

- >> *A partire dal concetto di No Hate Speech durante la lezione, i partecipanti analizzeranno una buona pratica esistente in Europa sulla campagna di No Hate Speech e in particolare il movimento No Hate Speech creato dai giovani europei.*
- >> *Permettere agli adulti di sapere quali sono i contenuti del No Hate Speech Movement e No Hate Speech Campaign, attraverso strumenti online al fine di prevenire l'intolleranza e l'incitamento all'odio.*
- >> *Sviluppare le capacità di giudizio indipendente del pubblico adulto, il pensiero critico e il ragionamento etico sulla tolleranza e l'uguaglianza.*

#### **Obiettivi /Risultati di apprendimento della lezione:**

Dopo la lezione i partecipanti potranno:

- >> *Aumentare la consapevolezza del movimento / campagna del No Hate*
- >> *Comprendere meglio le esigenze dell'implementazione della campagna No Hate Speech*
- >> *Migliorare le loro capacità di comunicazione*
- >> *Comprendere l'importanza dell'atteggiamento di tolleranza per migliorare il pensiero della cittadinanza europea.*
- >> *Essere consapevoli del ruolo della cooperazione tra l'Unione europea e le nazioni mondiali nella costruzione di una comunità pacifica*
- >> *Migliorare e potenziare le azioni contro l'incitamento all'odio usando contro narrative alternative come strumento per impiegare lo spazio online con narrative basate sui diritti umani*

Risorse necessarie:

- >> *Fogli bianchi*
- >> *Penne*
- >> *Video-Proiettore*
- >> *App sul telefono*
- >> *Computer*
- >> *Sistema audio*
- >> *Stanza spaziosa*

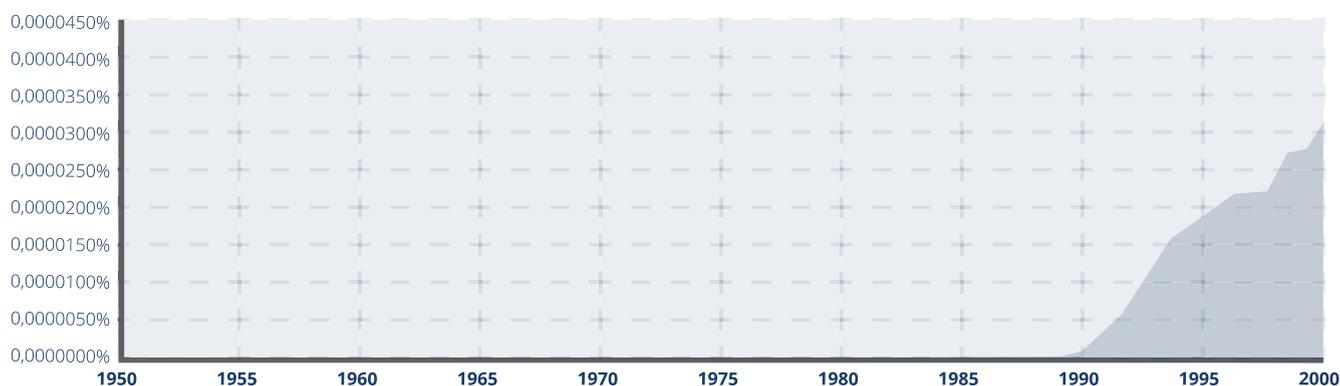
Metodi di insegnamento:

- >> *Approccio dello studio del caso*
- >> *Lavori di gruppo*
- >> *Lavoro individuale*
- >> *Apprendimento esperienziale*

### **Contenuti:**

L'odio, come definito dal Consiglio d'Europa, copre tutte le forme di espressione che diffondono, incitano, promuovono o giustificano l'odio razziale, la xenofobia, l'antisemitismo o altre forme di odio basate sull'intolleranza, tra cui: l'intolleranza espressa dal nazionalismo aggressivo e dall'etnocentrismo, discriminazione e ostilità contro le minoranze, i migranti e le persone di origine immigrata.

Il grafico sottostante mostra come l'espressione "Discorso di odio" sia diventata comune solo negli ultimi 30 anni, mentre la maggior parte delle iniziative delle autorità e della società civile sono ancora più recenti.



L'Hate Speech è un problema di cui le istituzioni educative e gli educatori non devono solo esserne consapevoli, ma anche affrontarlo con urgenza. Se l'incitamento all'odio non viene affrontato a testa alta, questa mancanza di azione potrebbe essere presa dagli studenti come un'indicazione che questo comportamento è accettato, e anche i piccoli insuccessi nell'agire contro possono rafforzare questo equivoco.

La campagna per i giovani No Hate Speech Movement è stata lanciata dal Consiglio d'Europa nel 2013. La campagna è stata estesa fino alla fine del 2017 come parte del Piano d'azione del Consiglio d'Europa sulla lotta contro l'estremismo violento e la radicalizzazione che conduce al terrorismo. Inoltre, la campagna ha contribuito al piano d'azione per la costruzione di società inclusive e alla strategia del Consiglio d'Europa sulla governance di Internet, che promuove un ambiente online aperto, inclusivo, sicuro e favorevole.

Il progetto era basato sulla partecipazione dei giovani e sulla co-gestione dei giovani, con il supporto delle istituzioni governative della gioventù. È stato avviato dai rappresentanti dei giovani nel Consiglio congiunto sulla gioventù. Questo consiglio riunisce i dirigenti dei giovani del Consiglio consultivo per la gioventù e i rappresentanti dei giovani governativi del Comitato direttivo europeo per la gioventù.

Gli obiettivi della Campagna erano:

- >> *sostenere le attività di educazione ai diritti umani per l'azione contro l'incitamento all'odio e i rischi che essa comporta per la democrazia e il benessere dei giovani*
- >> *sviluppare e diffondere strumenti e meccanismi per denunciare i discorsi di incitamento all'odio, in particolare online, anche a livello nazionale*
- >> *mobilitare partner nazionali ed europei per prevenire e contrastare l'incitamento all'odio e l'intolleranza online e offline*
- >> *promuovere l'alfabetizzazione mediatica e la cittadinanza digitale e sostenere la partecipazione dei giovani alla governance di Internet.*

### **Campagne nazionali, attivisti e partner**

Nell'ambito della campagna ombrello del Consiglio d'Europa, sono state organizzate campagne nazionali e locali. Le campagne nazionali hanno permesso di raggiungere molti giovani e di riflettere su tutte le questioni specifiche e le realtà culturali e linguistiche delle regioni del Consiglio d'Europa. Dopo la fine del coordinamento a livello europeo da parte del Consiglio d'Europa, nel dicembre 2017, la maggior parte delle campagne nazionali continuerà a funzionare nel 2018 e oltre.

### **Risorse online**

- Video:

#### **Video: Rifletti, parla e agisci**

Descrizione: Questo breve video invita i giovani a riflettere sugli Hate Speech che incontrano, ne parlano e agiscono. Il video è stato registrato per la Giornata dei diritti umani dalla campagna NHSM in Irlanda durante lo Scambio giovanile internazionale, il Progetto di mobilità giovanile KA1 del campo attivista di solidarietà finanziato da Leargas nell'ambito del programma dell'Unione europea Erasmus + (# Solidistivist), che si è svolto dall'11 al 20 ottobre.

Video: Reflect, tell and act on Hate Speech link

[https://drive.google.com/file/d/1ZkBji1pxsm1LQV7\\_1cmvtwYHjcXp40X6/view](https://drive.google.com/file/d/1ZkBji1pxsm1LQV7_1cmvtwYHjcXp40X6/view)

#### **Video: "No Razza, No Odio"**

Descrizione: Questo video è stato creato dai partecipanti al progetto Euro-Caucasian Youth Network for Human Rights Online, che è stato finanziato dal programma Erasmus+ della Commissione europea attraverso l'Agenzia nazionale turca, per celebrare la Settimana europea d'azione contro il razzismo e la discriminazione.

## Video: “No Race, No Hate”

<https://drive.google.com/file/d/10JH5AfPgJ3ykuScyAzm5JJ2sMnklzNgC/view>

“Action Day - Diritti umani online “- 10 dicembre

Descrizione: Le Giornate d’azione mobilitano le campagne nazionali e i partner europei del Movimento di No Hate Speech in attività congiunte riguardo a specifiche tipologie o target di hate speech. Ogni action day ha un programma di attività preparato in collaborazione con i coordinatori delle campagne nazionali, attivisti online e partner della campagna.

Contenuti multimediali:

Album di Flickr: Diritti umani ogni giorno. Action Day Love Human Rights, 10 dicembre 2017

Album di Flickr: Hate is not an opinion. Action day per i diritti umani online, 10 dicembre 2016. Diverse versioni linguistiche del cartellino rosso per parlare dell’odio.

Album di Flickr: European Action Day per i diritti umani online. Memes creati da volontari e attivisti per l’Action Day.

Album di Flickr: Human Rights Cards. Queste carte sono state create da attivisti online per spiegare la relazione tra alcuni articoli della Convenzione europea sui diritti umani e Internet.

Album di Flickr: Human Rights Postcards. Queste cartoline online sono state create dai Comitati nazionali per le campagne e dalle ONG nazionali che sono coinvolte nel No Hate Speech Movement in occasione della Giornata europea d’azione per i diritti umani. Love Human Rights video (versione Inglese)  
<http://blog.nohatespeechmovement.org/some-reasons-to-celebrate-human-rights-day/>

Esempi di strumenti utili

- >> *Android app e piattaforme online: “Don’t hate”*
- >> *Blog di NHSM in Finlandia*
- >> *Materiale promozionale della Campagna*
- >> *Cartelloni educative riguardo all’Hate Speech e la sua storia*

Valutazione

Discussione brainstorming:

- >> *Dai ai partecipanti una carta e una penna.*
- >> *Poi chiedi al gruppo di pensare a quante più idee possibili sulla creazione di una campagna di No Hate Speech e di scriverle.*  
*(Se c’è un grande gruppo, può essere diviso in gruppi più piccoli)*
- >> *Dopo i partecipanti condivideranno idee sul processo di creazione di una campagna di sensibilizzazione come quelle precedentemente viste in video, così potranno essere introdotti ai contenuti della lezione n. 3.*

## >> **Lezione 3 - PROGETTAZIONE DELLA CAMPAGNA NO HATE SPEECH UTILIZZANDO IL MESSAGGIO POSITIVO**

**Dimensione raccomandata del gruppo:** dalle 6 alle 30 persone

### **Obiettivi:**

Questa lezione ha lo scopo di aiutare il partecipante a creare una campagna No Hate Speech usando un messaggio positivo per studenti adulti, utilizzando anche i media digitali per costruire una comunità più tollerante. I partecipanti apprenderanno l'impatto delle campagne No Hate Speech nel proprio paese d'origine e all'estero. La lezione sosterrà inoltre i partecipanti a migliorare ulteriormente la loro alfabetizzazione mediatica e le capacità di pensiero critico.

### **Obiettivi/ Risultati di apprendimento:**

Dopo la lezione i partecipanti potranno:

- >> *Migliorare la loro conoscenza riguardo alla progettazione del messaggio positivo contro l'incitamento all'odio;*
- >> *Capire la necessità e l'importanza della comunicazione positiva;*
- >> *Migliorare le loro capacità comunicative in termini di espressione dei loro punti di vista e anche la possibilità di partecipare a discussioni e dibattiti costruttivi;*
- >> *Migliorare le capacità di ascolto;*
- >> *Capire come la loro "voce" può aiutare a diffondere consapevolezza, aumentare l'empatia e la tolleranza nei confronti di migranti e rifugiati nelle loro comunità;*
- >> *Capire l'importanza delle comunità inclusive*

Risorse necessarie:

- >> *Cartelloni*
- >> *Calendari*
- >> *Video Proiettore*
- >> *Computer/tablet*
- >> *Sistema audio*
- >> *Carte a fogli mobili*
- >> *Stanza spaziosa*

Metodi di insegnamento:

- >> *Problem solving in collaborazione*
- >> *Educazione tra pari,*
- >> *Gruppi di discussione,*
- >> *Studi di casi / condivisione di buone pratiche*
- >> *Metodo di apprendimento creativo (CLM)*

## Contenuti

L'Hate Speech è un problema di cui le istituzioni educative e gli educatori non devono solo essere consapevoli, ma anche affrontarlo con urgenza. Se l'incitamento all'odio non viene affrontato a testa alta, questa mancanza di azione potrebbe essere presa dalle persone come un'indicazione che questo comportamento può essere accettato, e anche piccoli insuccessi nell'agire contro possono rafforzare questo equivoco.



**NO HATE  
SPEECH  
MOVEMENT**

Comunicare con il pubblico non è sempre un compito facile, in particolare per quelli di noi che non hanno esperienza nel parlare con i media. Per essere sicuro far passare bene il tuo messaggio è essenziale stabilire i concetti chiave prima di qualsiasi comunicazione con i media o il pubblico. I messaggi chiave sono i punti principali che si devono discutere. Ti permettono di controllare le comunicazioni, migliorare le relazioni con il tuo pubblico di destinazione e sono una caratteristica importante di una campagna di pubbliche relazioni.

Cosa tenere in considerazione quando scrivi i tuoi messaggi chiave: È credibile?

*>> Assicurati che il tuo messaggio principale sia supportato da prove. È facile da capire?*

*>> Rendi la tua lingua concisa, professionale e al punto. È positivo? - essere positivo e utilizzare un linguaggio attivo. È intenzionale? - Assicurati che il tuo messaggio rappresenti la tua agenda in modo appropriato.*

Rendilo semplice: Ricorda che i tuoi messaggi chiave dovrebbero essere brevi e specifici. Assicurati di elaborare i messaggi fondamentali più importanti che desideri riportare e scrivere in modo semplice ma con sufficiente interesse a provocare il tuo lettore.

Messaggistica mirata: Considera il tuo pubblico target. Di cosa hanno bisogno e vogliono sentire? Hai più target di riferimento? Se è così, assicurati di adattare i tuoi messaggi a ogni singolo gruppo.

Comunicazione controllata: Molto spesso, ciò che diciamo non è sempre interpretato o ascoltato dal ricevente nello stesso modo. Influenzare le percezioni di altre persone non è un compito facile. Tuttavia, lo sviluppo di messaggi chiave chiari, concisi, onesti e positivi ti consente di controllare le informazioni "là fuori" e ti consente di influenzare il tuo pubblico nel modo più efficace.

Verifica e aggiornamento: Ricorda sempre che i tuoi messaggi chiave non sono statici. Tutto cambia nel tempo, quindi rivedere regolarmente i tuoi messaggi chiave è fondamentale per controllare che siano ancora pertinenti e riflettano i tuoi messaggi aziendali principali. Quindi, quando crei i tuoi messaggi chiave, pensa, sono: rilevanti, positivi e coerenti? Se riesci a spuntare tutte queste caselle, non passerà molto tempo prima che il tuo pubblico target ti identifichi come esperto nel tuo campo.

Una campagna di sensibilizzazione di successo inizia con un piano di marketing ben progettato.

La messaggistica efficace considera il punto di vista del pubblico di destinazione.

Organizzazione della campagna di sensibilizzazione riguardo al No Hate Speech in 5 passaggi:

- >> *Creare un gruppo di lavoro*
- >> *Identificare il target e scegliere il tipo di evento*
- >> *Organizzare l'evento*
- >> *Monitorare i risultati*
- >> *Rendere questo evento ripetibile*

### 1. Creare un gruppo di lavoro

Check list: inizio del lavoro di squadra

- >> *Coordinatore del progetto*
- >> *Personale*
- >> *Web master e social media manager*
- >> *Esperti dei media*
- >> *Operatori umanitari*
- >> *Studenti adulti*
- >> *Educatori per adulti*

### 2. Identificare il target e scegliere il tipo di evento

Check list: piano di eventi

- >> *Identificazione del gruppo target*
- >> *Tipo di selezione dell'evento: seminario, conferenza, workshop, lancio del libro, concerto*
- >> *Fissare la data dell'evento*
- >> *Scegli la location. Una location adatta aiuta a garantire il successo dell'iniziativa, scegliere una location gratis è meglio*
- >> *Organizzazione coffee break per stimolare il coinvolgimento attivo dei partecipanti*
- >> *Crea un kit per dare visibilità all'evento, come volantini, poster, in versione on-line e stampabile*
- >> *Creazione di un annuncio contenente una breve descrizione dell'iniziativa, il testo da rendere, gli inviti e il banner da includere nei siti Web*

### 3. Organizzazione dell'evento

Check list: campagna pubblicitaria

- >> *Scrivere un comunicato stampa e inviarlo ai giornali, alle riviste*
- >> *Stampa dei poster, volantini e di altro materiale per assicurare la visibilità dell'evento*
- >> *Aggiornamento del proprio sito web*
- >> *Aggiornamento della campagna sui social network*
- >> *Fare interviste con radio e TV locali*

4. Monitoraggio dei risultati

- >> *Il monitoraggio ex-ante e post-ante della campagna di sensibilizzazione ne assicurerà il successo*
- >> *Check list: monitoraggio dei risultati*
- >> *Redigere un questionario on-line*

5. Rendi memorabile l'evento

Check list: interventi di manutenzione

- >> *Organizzare concorsi a premi*
- >> *Avviare / Adottare iniziative dedicate*
- >> *Monitoraggio dei risultati*

Presentazione dei risultati

Possiamo collegare l'evento pur ad altri eventi simili:

- >> *Giornata internazionale della pace 21 settembre <http://www.un.org/en/events/peaceday/index.shtml>*
- >> *Giornata internazionale per la tolleranza*
- >> *Giornata mondiale di Tolernaca 16 novembre 2018 <https://en.unesco.org/events/international-day-tolerance-0>*

Esempi di progettazione di messaggi positivi

## **Valutazione**

- >> *Ogni partecipante avrà un pennarello o una penna e un pezzo di carta.*
- >> *Tutti dovranno scrivere i propri feedback*
- >> *Dopo si creerà un mosaico con tutte le loro idee sulla campagna No Hate Speech usando il metodo dei messaggi positivi.*
- >> *Questa sessione si conclude con una panoramica collettiva dell'esperienza che riflette su ciò che il gruppo ha fatto e come, con un focus sul contenuto, i processi e le dinamiche che sono emerse.*

*Riferimenti:*

1. *BRICKS - Building Respect on the Internet by Combatting Hate Speech* <https://www.bricks-project.eu>
2. *Coalition of Positive Messengers to Counter Online Hate Speech* <https://www.positivemessengers.net/en/>
3. *1Basic Guidelines for Campaign Strategy* – <http://www.campaignstrategy.org/articles/12basicguidelines.pdf>)
4. *Moving beyond Tolerance in Multicultural Education.*Nieto, Sonia
5. *NO HATE SPEECH MOVEMENT CAMPAIGN* <https://www.coe.int/en/web/no-hate-campaign>
6. <http://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/take-action/unite>
7. <https://www.amnesty.org.au/>
8. <https://www.amnesty.org/en/human-rights-education/>
9. *Bookmarks: a manual for combating hate speech online through human rights education* <https://rm.coe.int/168065dac7>

# CONCLUSIONS

---

I materiali di formazione sono il prodotto principale del progetto REaCT: Raising Equality and Cultural Tolerance. Su scala europea, il progetto ha affrontato direttamente la problematica comune in tutti i paesi europei, che è riluttanza verso i migranti.

## **Obiettivi del progetto:**

L'obiettivo del progetto era influenzare i cittadini europei adulti e incoraggiarli ad agire a favore di un'Europa più tollerante, rispettosa dei diritti e degli obblighi umani, che comporta una popolazione di rifugiati che supera i nostri confini. Gli obiettivi specifici erano:

- >> migliorare e arricchire gli strumenti di insegnamento nell'educazione degli adulti per formatori e personale che lavora con gli adulti*
- >> promuovere attività di volontariato a beneficio dei migranti*
- >> promuovere la cittadinanza attiva e la comunicazione avviando attività interculturali.*

I risultati di questo progetto hanno generato e diffuso messaggi positivi, finalizzati al raggiungimento della rispettosa convivenza dei cittadini europei e dei "nuovi arrivati" (rifugiati, migranti, rimpatriati).

## **Target group**

Le attività del progetto hanno riguardato istituti di formazione per adulti, formatori e lavoratori in tali istituti e discenti per adulti delle regioni dei partner. Il partenariato si è concentrato sul coinvolgimento attivo di educatori / formatori per adulti e lavoratori delle organizzazioni di formazione degli adulti dalla fase di sviluppo dei metodi alla fase di diffusione e allo sfruttamento. Ogni organizzazione ha impegnato il proprio personale a partecipare attivamente allo sviluppo di metodi innovativi e alla fase di test.

## **Intellectual outputs working phase**

Per raggiungere gli obiettivi del progetto, le istituzioni dei partner hanno cercato metodi di insegnamento innovativi che sarebbero stati testati in questo specifico contesto. Tali metodi sono stati raccolti nel pacchetto di formazione disponibile online, pronto per essere implementato e utilizzato da centri di formazione per adulti in tutta Europa.

Prima del primo incontro transnazionale i partner hanno svolto un lavoro di ricerca su metodi innovativi e strumenti di apprendimento già esistenti relativi a questo argomento. Questi materiali e soprattutto le esperienze di prima mano dei nostri istruttori sono stati condivisi durante le riunioni. Il punto di partenza per la produzione intellettuale è stato lo scambio delle migliori pratiche nazionali e l'esperienza di materiali già esistenti. Durante ogni sessione di apprendimento internazionale formatori di tutti i paesi hanno lavorato insieme testando questi metodi in un ambiente interculturale. Ogni sessione è stata completata con valutazione, relazioni scritte e divisione dei

compiti per quanto riguarda la descrizione dei metodi che dovrebbe essere fatta tra una riunione e l'altra. La progettazione del modulo di formazione e del manuale è stata il risultato diretto delle esperienze lavorative degli insegnanti. Tutti i moduli sono stati tradotti nelle lingue dei partner e pubblicati online.

## Testing phase

La fase di test è stata decisa in due parti.

- >> *I primi formatori / educatori delle istituzioni partner hanno testato i materiali come studio autonomo. durante seminari organizzati per formatori / educatori di istituti di formazione per adulti della loro regione. I test sono stati condotti da almeno 4 istruttori di ogni paese, che avrebbero dovuto valutare se i materiali fossero adatti allo scopo, se le istruzioni fossero chiare, se ci fossero abbastanza informazioni di supporto per il trainer per condurre le sessioni di allenamento. Il feedback fornito è stato molto utile ed è stato implementato da tutti i partner nei loro materiali di formazione.*
- >> *La seconda fase di test è stata svolta come seminari per studenti adulti che hanno valutato la formazione. Ogni partner ha dovuto testare due dei metodi con almeno 10 studenti. Il modulo di valutazione ha chiesto agli studenti di valutare se i materiali di formazione sono adatti allo scopo, se sono innovativi e interessanti. hanno anche dovuto valutare i formatori per escludere la possibilità che la formazione fosse valutata negativamente dal fatto che la formazione è fornita.*

## Project results

I risultati ottenuti durante la durata del progetto includono:

- >> *Guida metodologica per gli insegnanti che contiene una serie di metodi innovativi - "Lezioni di tolleranza" - insegnamento inclusivo degli adulti ", che includeva questioni di tolleranza, diversità sociale e antidiscriminazione nei corsi di formazione. La guida è pubblicata nella versione elettronica sotto forma di un piano di formazione aperto con numerose proposte di "esempi di vita", materiale didattico, spiegazione di concetti e proposte per introdurre elementi dell'educazione antidiscriminazione. La formazione è dedicata alle minoranze nazionali ed etniche, ai rifugiati, alla tolleranza religiosa e alle prospettive. Le guide sono state messe a disposizione degli istituti di istruzione per adulti.*
- >> *Sessioni di formazione pilota - condotte presso istituti di istruzione per adulti per testare i materiali e introdurre eventuali modifiche. Sono state organizzate sessioni di formazione per educatori e lavoratori di istituti di formazione per adulti per utilizzare in pratica metodi innovativi come sopra descritto.*
- >> *Materiale di marketing come (sito web del progetto, volantino, poster, ecc.) - ogni partner ha tradotto materiali comuni nella lingua del proprio paese e si è occupato della distribuzione dei materiali e di tutte le informazioni sul progetto, i suoi progressi, le attività e gli eventi. I materiali aiutano a trasmettere un messaggio positivo sull'argomento di questo progetto.*
- >> *conoscenza ed esperienza acquisite dai partecipanti:*
  - *personale e formatori / facilitatori / educatori - erano partecipanti attivi del progetto sin dall'inizio. Si sono scambiati esperienze e hanno condiviso le loro*

*conoscenze sui nuovi metodi. Hanno lavorato insieme per preparare lo strumento metodologico e hanno anche condotto sessioni di formazione pilota nelle loro istituzioni.*

*- gli studenti hanno preso parte alle sessioni di addestramento dei piloti e hanno condiviso il loro feedback sui nuovi metodi.*

*>> maggiore consapevolezza culturale - prima di tutto le sessioni di formazione sono focalizzate sulle differenze interculturali e culturali. In secondo luogo, i partner hanno avuto la possibilità di visitare i loro paesi e le loro istituzioni, per conoscere i contesti locali specifici, la cultura, la mentalità e così via. Durante gli incontri transnazionali sono stati organizzati eventi interculturali per migliorare il processo di interazione e apprendimento sulle altre culture.*

## **Partnership**

Il consorzio era composto da 5 partner di 5 paesi diversi.

FIRRIP (Polonia) - Istituto di fondazione per lo sviluppo regionale e dell'imprenditorialità è stato fondato nel 2009. I suoi obiettivi principali sono fornire supporto per lo sviluppo sostenibile delle regioni nel sud della Polonia e delle comunità locali. Le attività della Fondazione si concentrano sul sostegno agli studenti adulti, l'uguaglianza e la non discriminazione, la promozione dell'imprenditorialità basata sulle innovazioni, il sostegno ai nuovi partenti, il sostegno al turismo regionale anche attraverso la promozione della cultura, dell'arte, delle tradizioni, compresa la conservazione e la ricostruzione dell'eredità culturale, conducendo ricerche su argomenti riguardanti le regioni 'aspetti.

FIRRIP era responsabile del coordinamento del progetto e della creazione di materiali di formazione:

Metodo 1. Sei cappelli pensanti.

IDEC (Grecia) - è una società di consulenza di formazione situata nel Pireo, in Grecia. Le sue attività consistono in formazione, consulenza gestionale, garanzia di qualità, valutazione e sviluppo di soluzioni TIC per il settore privato e pubblico. I clienti di IDEC sono sia PMI che le più grandi aziende greche di una vasta gamma di settori. Collabora con oltre 600 istituti in tutta Europa e con circa 300 esperti in settori specifici. IDEC era responsabile dell'assicurazione della qualità e della creazione di materiali di formazione:

Metodo 4 - Geert Hofstede 5 Dimensions of Culture

Metodo 5 - Metodo RADAR.

LUETEC (Italia) - Università LUETEC fondata a Napoli (Italia) nel 2000 come Università della Terza Età. Nel corso degli anni LUETEC si è affermata come un centro di educazione permanente per i giovani e gli adulti diversificando l'offerta formativa di anno in anno rispondendo alle diverse esigenze educative degli studenti di tutte le età. LUETEC era responsabile della progettazione dei materiali di formazione e della creazione di materiali di formazione:

Metodo 6 - Progettazione di un messaggio positivo.

LUETEC dà vita a studi e ricerche nello sviluppo di nuove metodologie di insegnamento / apprendimento per giovani e adulti in diversi contesti educativi.

DOREA (Cipro) - Lo scopo generale dell'Istituto Educativo DOREA è quello di offrire

un'istruzione non formale di alta qualità ad adulti e giovani, coprendo le tre aree principali dell'istruzione non formale, ovvero l'educazione socio-culturale (popolare), l'educazione allo sviluppo personale e formazione professionale. I professionisti che lavorano in DOREA, sia come personale che come consulenti esterni, sono specializzati nel fornire soluzioni eccellenti e fattibili per coloro che desiderano continuare lo sviluppo personale e professionale attraverso programmi educativi di apprendimento permanente. DOREA era responsabile della fase di test dei materiali di formazione e della creazione di materiali di formazione:

Metodo 2. Metodo di patrocinio

PREVIFORM (Portogallo) - ha una vasta esperienza nel campo della formazione degli adulti in quasi tutte le modalità, nonché una vasta esperienza nella fornitura di consulenza in settori specializzati in sicurezza sul lavoro, sicurezza alimentare e igiene e nutrizione. L'azienda è alla continua ricerca dei migliori investimenti e strategie per aumentare le proprie risorse umane e tecniche, con esperienza nell'area della salute e sicurezza sul lavoro e della salute negli alimenti. Pertanto, l'azienda intende rispondere con efficienza e alta qualità alle esigenze dei loro clienti. Previform era responsabile della diffusione e della creazione di materiali per la pioggia:

Metodo 3 - Metodo di richiesta.

I partner sono stati scelti in quanto hanno una vasta esperienza in materie interculturali nell'educazione degli adulti e aggiungono un'altra dimensione nazionale a questo progetto.

Il valore aggiunto di questa nuova partnership sarà la combinazione di istituti di apprendimento interculturale con diversi livelli di istituti di apprendimento per adulti come: scuola normale, fondazioni, associazioni. Tutti hanno esperienza nell'aiutare gli adulti in diverse situazioni di vita difficili in cui si trovano. L'ampia portata di questo partenariato, la sua vasta gamma di lingue e culture all'interno del programma europeo è un grande potenziale per la progettazione di uno strumento educativo, che si concentra su consapevolezza culturale e anche competenze linguistiche, combinate con l'educazione degli adulti.

Questa grande collaborazione ha incoraggiato a conoscere le differenze culturali tra i loro team localizzati, mentre i singoli partner possono imparare dall'altro esempio delle migliori pratiche nel settore dell'educazione degli adulti. Vi è un forte elemento di collaborazione in corso, quasi tutti i partner che partecipano a progetti europei nei propri paesi e mantengono forti legami europei attraverso progetti come questo. Alcuni partner vantano una notevole esperienza di partecipazione ad altri progetti dell'UE. Ciò ha supportato una grande collaborazione in questo progetto.

*A cura di LUETEC – Illustrazioni e grafica di Dario Fiorentino (dariofiorentino.com)*



*Il supporto della Commissione europea alla produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione dei contenuti, che riflettono solo le opinioni degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.*



RAISING    
EQUALITY AND  
 CULTURAL   
TOLERANCE 

