



EDUCAZIONE DEGLI
ADULTI INCLUSIVA
PER RIFUGIATI

MANUALE

IMPRONTA

Coordinatore di Progetto:

Prof. Dr. Dirk Lange
Istituto per la Didattica della Democrazia
Università Leibniz di Hannover

Progettazione:

Susanne-Verena Schwarz

Project Manager:

Arne Schrader

Autori:

Partenariato di OUT-SIDE-IN

Layout:

Mareike Heldt

Copyright



Tutti i diritti sono riservati. I contenuti del manuale sono utilizzabili per scopi educativi e non commerciali, a condizione che in ogni riproduzione del manuale venga indicata come fonte "Erasmus+ Project OUT-SIDE-IN".

La documentazione è disponibile sul sito: www.out-side-in.eu



Questo progetto è stato finanziato dalla Commissione Europea. La pubblicazione riflette il mero punto di vista dell'autore e la Commissione non è in alcun modo responsabile per gli usi che possano derivare dalle informazioni ivi contenute.

Progetto numero: 2015-1-DE02-KA204-002503

INDICE

Introduzione	05
Scopo del progetto	08
Sintesi dei risultati scaturiti dall'Analisi dei Bisogni	13
Istruzioni per l'utilizzo del manuale	20
Modulo 1 – Prospettive all'interno di una società multiculturale	21
Esercizio 1 Definizione dello status di "rifugiato"	24
Esercizio 2 - Il gioco del fiume	26
Esercizio 3 - 5 persone famose	29
Esercizio 4 - Argomentazioni contro gli "slogan da bar"/contro-comunicazione	31
Esercizio 5 - Betzavta: I tre volontari	33
Esercizio 6 - Riepilogo, conclusione, riflessione	36
Modulo 2 – Gestione di esercizi pratici per una formazione inclusiva con persone adulte	42
Esercizio 1 - La ruota di scorta	45
Esercizio 2 - Sviluppo di una coreografia personale	51
Esercizio 3 - Comunicazione connotata emotivamente	55
Modulo 3 – Facilitare riflessioni di gruppo sui pregiudizi	59
Esercizio 1 - La Piramide dell'odio	63
Esercizio 2 - L'Atlante dei nostri pregiudizi	66
Esercizio 3 - La tombola interculturale	68
Modulo 4: Competenze di comunicazione inclusiva attraverso metodi creativi	73
Esercizio 1 - Simboli universali	76
Esercizio 2 - Ciao Mondo	78
Esercizio 3 - La ruota dell'umore	81
Esercizio 4 - Paesaggio di stati d'animo	82
Esercizio 5 - Metodo del semaforo	84
Modulo 5 - Strategie sostenibili di sensibilizzazione per gruppi di rifugiati	87
Esercizio 1 - L'identikit educativo	89
Esercizio 2 - La fiera dell'educazione	91
Esercizio 3 - "Solidarietà come opportunità": parole chiave per un fundraising efficace	92
Bibliografia	93

PARTNER COINVOLTI



**Institut für
Didaktik der Demokratie**

Leibniz Università di Hannover
Istituto per la didattica della democrazia
Germania



Folkuniversitetet
Kursverksamheten vid Lunds universitet

Folkuniversitetet Lund
Svezia



Synergy of Music and Theatre
Grecia



Speha Fresia
SOCIETÀ COOPERATIVA

Speha Fresia
Italia



ZRC SAZU
Slovenia



Comune di Konya
Turchia



Universität Vechta
University of Vechta

Università di Vechta
Germania



UNIVERSITA' DI PAVIA

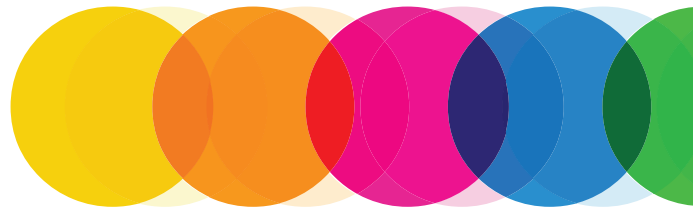
Università di Pavia
Italia



elements

Four Elements
Grecia

INTRODUZIONE



I rifugiati sono venuti in Europa in tanti e differenti periodi della storia. Gli europei, per accettare la “nuova realtà” e integrare i nuovi cittadini come componenti della società, hanno di volta in volta dovuto mettere a punto politiche in grado di ricomporre e armonizzare il tessuto sociale e ridefinire il sistema dei valori e delle regole.

Attualmente l'Europa sta affrontando l'arrivo dei rifugiati: una realtà che l'opinione pubblica spesso percepisce come “una invasione” tant'è che il loro numero appare molto più alto di quanto in realtà sia. E' necessario allora che la questione sia affrontata non tanto dalle singole nazioni, ma dall'Unione Europea come entità politica decisa ad accogliere e integrare le persone che fuggono dalla guerra.

Il 2015 è iniziato con una “crisi globale” causata da un nuovo numero record di rifugiati che ha posto sfide importanti ai paesi europei riceventi. Le difficoltà e le contraddizioni sono evidenti, basti pensare ai movimenti populisti in Germania (come PEGIDA) e in Italia, paese in prima linea negli arrivi via mare; all'aumento dei casi di violenza contro i richiedenti asilo in Grecia; alle tendopoli dei profughi nei paesi di transito come la Turchia e la Slovenia.

Alle questioni di politica generale fanno da controcanto, nella vita quotidiana, tutte quelle occasioni di convivenza e interazione tra la popolazione e i rifugiati. Le risposte degli autoctoni sono state diverse: molti di loro hanno espresso solidarietà, compassione ed empatia, altri hanno manifestato stereotipi, pregiudizi e xenofobia. Occorre infatti tener conto che a fronte di una carenza di comunicazione e di informazione e in ragione del mancato coinvolgimento dei nuovi arrivati nelle attività sociali, le occasioni di interagire con la popolazione locale risulta molto difficile.

Questo è senza dubbio un limite all'integrazione sociale dei rifugiati, alimenta nuove ondate di ostilità nei confronti dello straniero e non permette alla società di aprirsi a nuove culture.

Con l'uso del termine “società ricevente”, OUT-SIDE-IN esprime la propria critica nei confronti dell'espressione “società ospitante”. Infatti, secondo Van Hear, il termine “società ospitante” è opinabile, perché lascia intendere un'accoglienza che, in realtà, non è sempre tale. (Van Hear 1998, p. 55; Korać 2002: p. 29). Tant'è che nell'ambito delle istituzioni educative che dovrebbero rivestire un ruolo chiave per l'integrazione, spesso si creano delle dinamiche di separazione tra stranieri e autoctoni. Infatti, nonostante in ambito educativo si discuta spesso di inclusione (Agenzia Europea UNESCO) e il personale insegnante cerchi di promuovere strumenti didattici adeguati per lavorare con successo nel contesto di gruppi etnicamente eterogenei, i rifugiati restano comunque emarginati. La nuova espressione “Educazione degli adulti inclusiva” (Kil 2012) prova a colmare queste lacune e promuove un impegno generale finalizzato all'educazione degli adulti in senso pienamente inclusivo.

Ciò significa che tutti gli individui hanno diritto ad accedere alle attività formative indipendentemente da “[...] etnia, [...] condizioni socio-economiche” tenendo conto di come siano i soggetti più deboli, soprattutto i rifugiati adulti e anziani, a sperimentare la minaccia dell'esclusione sociale.

OUT-SIDE-IN è pertanto mirato alla qualificazione di “agenti moltiplicatori” (insegnanti e docenti, tutor e coach, educatori in ambito socio-assistenziale, operatori sociali, animatori sociali etc.) preparati a contrastare queste dinamiche di discriminazione e favorire l'inclusione dei rifugiati nei sistemi educativi dedicati agli adulti. A questo scopo si propone di offrire nuove opportunità di interazione e nuovi canali di comunicazione tra stranieri e autoctoni per combattere i pregiudizi reciproci e promuovere la consapevolezza e il rispetto delle diverse culture.

Per realizzare tali obiettivi e assicurare un efficace intervento nei contesti educativi individuati, si è resa necessa-

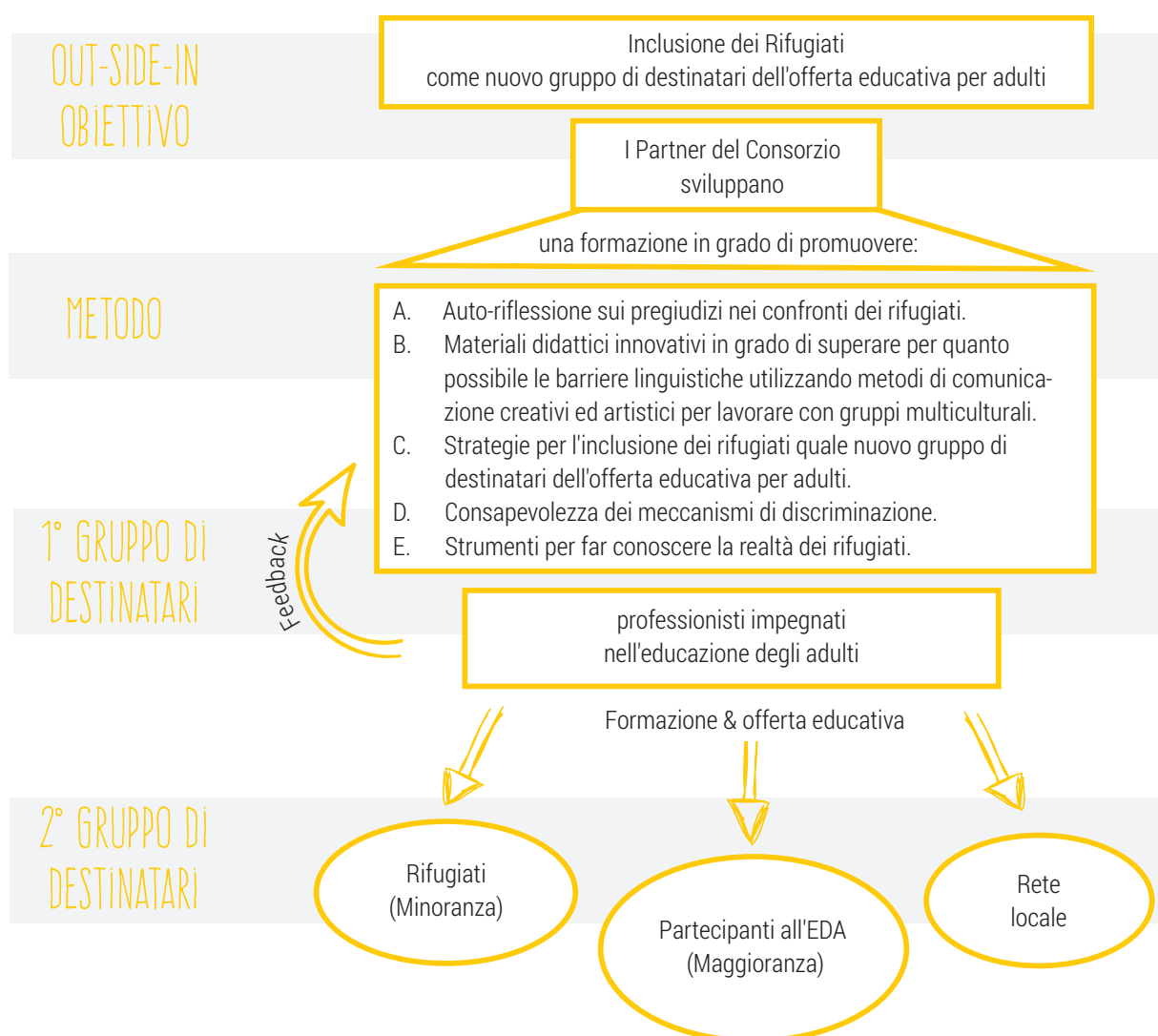


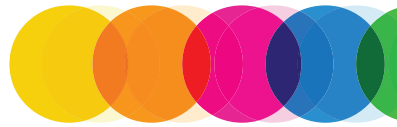
ria, in primo luogo, un'analisi dei bisogni per avere una panoramica coerente della situazione dei e per i rifugiati nei paesi partecipanti al Progetto Erasmus+ OUT-SIDE-IN (OSI): Italia, Turchia, Svezia, Slovenia, Grecia e Germania. Tale analisi ha fornito le basi per mettere a punto il "Programma di formazione formatori" articolato in cinque moduli. Il lavoro preparatorio si è basato su sei Rapporti, uno per ciascun paese, composti da due parti: una teorica e una empirica. La parte teorica informa su:

- provenienza ed entità dei rifugiati presenti nel paese;
- le reazioni del contesto sociale accogliente nei confronti dei rifugiati;
- le eventuali forme di discriminazione nei confronti dei rifugiati;
- il contesto giuridico che definisce condizione e status del rifugiato e a quali informazioni quest'ultimo può accedere per comprendere e gestire la propria situazione;
- la struttura del sistema educativo dedicato agli adulti e come questo si declina nei confronti dei rifugiati.

Per quanto riguarda la parte empirica del rapporto, questa si basa su interviste a un campione di agenti moltiplicatori (principali destinatari dell'intervento), di rifugiati e autoctoni (destinatari in seconda battuta dell'intervento OSI) per indagarne esperienze, pregiudizi, vissuti e opinioni sui temi dell'incontro con l'altro.

Basandosi sui risultati scaturiti dall'Analisi dei Bisogni, il partenariato OUT-SIDE-IN ha sviluppato un programma articolato in cinque moduli, indirizzati agli agenti moltiplicatori, con l'intento di fornir loro strumenti per operare nell'ambito dell'Educazione degli adulti Inclusiva per i Rifugiati. La struttura principale del programma di formazione prevede:





I destinatari del progetto sono:

- a. Gruppo primario: agenti moltiplicatori per la formazione degli adulti.
- b. Gruppo secondario: rifugiati ("minoranza").
- c. Gruppo secondario: studenti non rifugiati ("maggioranza").

Riferendosi ai gruppi destinatari del progetto, l'origine del suo titolo appare ora più comprensibile:



«Out»

Rifugiati esclusi
dall'offerta educativa



«Side»

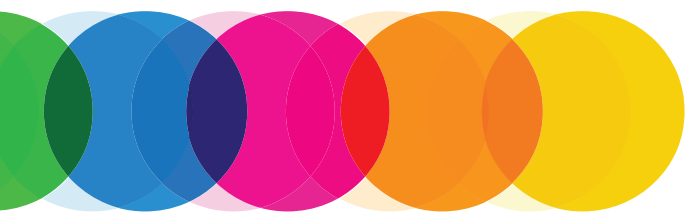
Agenti moltiplicatori, che si
muovono, svolgendo il loro
ruolo di insegnanti, tra
dinamiche di inclusione e
separazione



«In»

Membri della cosiddetta
"società maggioritaria", che
accedono alle opportunità
formative per adulti

Obiettivo di OUT-SIDE-IN è quello di individuare modalità e metodi sostenibili per la formazione degli agenti moltiplicatori impegnati nel sistema educativo per adulti: starà poi a loro utilizzare e applicare questi metodi nel lungo periodo. Per questo motivo OUT-SIDE-IN si focalizza sul ruolo fondamentale di questi professionisti, che rappresentano la leva più importante per una formazione inclusiva.



SCOPO DEL PROGETTO

OBIETTIVI GENERALI

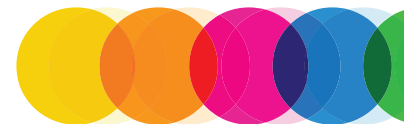
1. Accrescere le competenze personali degli agenti moltiplicatori nella formazione degli adulti:
 - attraverso la riflessione personale finalizzata alla destrutturazione e al superamento dei pregiudizi nei confronti dei rifugiati;
 - tramite la formazione di competenze interattive con enfasi sulle competenze interculturali;
 - mettendoli in grado di creare un ambiente che permetta l'insegnamento inclusivo e rispettoso delle differenze, nel contesto di gruppi eterogenei;
 - offrendo loro strumenti per affrontare esigenze e domande che provengono da 'minoranza' e 'maggioranza';
 - fornendo strategie di formazione vincenti che tengano in considerazione la persona, lo status e le questioni di genere;
 - rendendoli consapevoli delle forme di discriminazione che agiscono sia in ambito istituzionale che nell'interazione sociale.
2. Promuovere la formazione degli insegnanti nell'ambito del sistema educativo per adulti, attraverso:
 - l'insegnamento efficace delle competenze chiave, come le competenze interculturali, per gestire gruppi eterogenei di corsisti.

I BENEFICIARI DEL PROGETTO

- Agenti moltiplicatori nell'ambito dell'educazione degli adulti.
- Professionisti dell'educazione e della formazione.
- Decisori politici coinvolti nel mondo della formazione e dell'educazione.

OBIETTIVI SPECIFICI

- **Primo gruppo di destinatari: agenti moltiplicatori**
 - gestire in modo diverso i propri pregiudizi sia nei confronti dei rifugiati sia degli autoctoni: migliorare le proprie competenze interculturali con particolare attenzione alla realtà dei rifugiati;
 - affrontare gli stereotipi e le dinamiche di esclusione, in quanto educatori all'interno di gruppi in formazione;
 - diffondere la propria conoscenza di metodi creativi di insegnamento per rafforzare competenze di inclusione;
 - acquisire consapevolezza del ruolo cruciale che essi svolgono in quanto educatori per contrastare la segregazione e favorire l'inclusione;
 - imparare e applicare strategie sostenibili per raggiungere e sensibilizzare i rifugiati.



Secondo gruppo di destinatari: rifugiati e non

- migliorare le loro competenze interculturali;
- essere preparati ad una convivenza pacifica all'interno di una società multiculturale;
- responsabilizzare i rifugiati per aiutarli ad affrontare e superare la loro situazione svantaggiata.

Il progetto OUT-SIDE-IN sviluppa una vasta gamma di metodi pedagogici innovativi, nonché di approcci e strategie, per un'educazione inclusiva degli adulti, per fare sì che gli educatori acquisiscano capacità e competenze sociali, comunicative e interculturali disponendo di esempi concreti su come agire efficacemente nel processo di integrazione tra rifugiati e autoctoni.

I moduli da 1 a 4 offrono linee guida concrete per la preparazione e la conduzione delle proposte formative/educative all'interno di gruppi di riflessione e metodi comunicativi per l'insegnamento e l'apprendimento di competenze in gruppi dove siano presenti anche rifugiati.

Il modulo 5 è stato creato appositamente per gli agenti moltiplicatori che operano nell'ambito del sistema educativo per adulti e per il personale che riveste un ruolo chiave nelle istituzioni formative/educative.

Il Programma di Formazione OUT-SIDE-IN qualifica i professionisti dell'educazione degli adulti per l'inclusione dei rifugiati ed è strutturato nel modo seguente:

A. Micro formazione

1. Conoscenze di base e auto-riflessione sul gruppo di rifugiati (livello cognitivo e affettivo).
2. Strumenti di monitoraggio dei pregiudizi nei gruppi in formazione, includendo anche i rifugiati (livello comportamentale).
3. Organizzazione di momenti collettivi di riflessione per il superamento dei pregiudizi presenti nei gruppi che coinvolgono rifugiati (livello cognitivo e affettivo).
4. Sviluppo delle capacità di comunicazione inclusiva attraverso metodi di facilitazione innovativi e creativi.

B. Livello intermedio dell'ente educativo

5. Strategie durature di sensibilizzazione rivolte ai rifugiati.

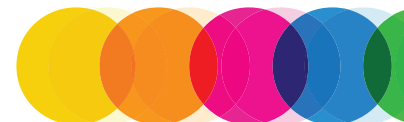
I moduli sono indirizzati prevalentemente al personale coinvolto nell'educazione degli adulti, per aiutarli a riflettere sui propri pregiudizi e sulle proprie credenze. Si possono facilmente adattare, così da poterli impiegare anche nelle attività con i rifugiati. In ogni caso, alcuni esercizi, come il metodo Betzavta, sono rivolti solo agli agenti moltiplicatori. Spetta a loro, poi, decidere quali esercizi meglio si adattano al gruppo nel quale intendono intervenire. I moduli e gli esercizi possono essere usati alternativamente e non è necessario svolgerli in ordine sequenziale, dal modulo 1 al 5. Se lo si ritiene opportuno alcuni esercizi possono essere saltati.

Alla fine del corso i partecipanti saranno in grado di:

- identificare e capire le diverse prospettive presenti all'interno della società multiculturale;
- supervisionare esercizi pratici per l'educazione inclusiva degli adulti;
- monitorare le riflessioni di gruppo sui pregiudizi;
- usare una comunicazione inclusiva attraverso metodi creativi per la conduzione dei gruppi;
- identificare e usare strategie di sensibilizzazione a lungo termine rivolte a gruppi di rifugiati.



SEZIONI	OBIETTIVI FORMATIVI	CONTENUTI/ARGOMENTI
<p>MODULO 1:</p> <p>Prospettive in una società multiculturale</p>	<ul style="list-style-type: none">• Accrescere la consapevolezza della propria percezione sbagliata dei rifugiati• Accrescere la consapevolezza dell'esistenza di diversi punti di vista nella società multiculturale• Accrescere la consapevolezza e promuovere auto-riflessione sui pregiudizi verso i rifugiati• Cambiare la propria prospettiva sperimentando in prima persona esperienze di esclusione (Betzavta)	<ul style="list-style-type: none">• Definizione dello status di "Rifugiato"• Dinamiche della discriminazione e modi per una comunicazione più inclusiva• Modi su come reagire agli stereotipi• Riflessioni conclusive sul ruolo dell'educatore in gruppi eterogenei
<p>MODULO 2:</p> <p>Esercizi per l'educazione inclusiva degli adulti</p>	<ul style="list-style-type: none">• Per comprendere la complessità di una società multi-etnica e multiculturale occorre promuovere consapevolezza circa i comportamenti di ciascuno (rifugiati, immigrati, autoctoni)• Maturare consapevolezza rispetto alle dinamiche di esclusione, emarginazione e stigmatizzazione all'interno del gruppo	<ul style="list-style-type: none">• Come emozioni e sentimenti condizionano le rappresentazioni sociali e i comportamenti• Approccio alla diversità: metodo logo-centrico e psicoanalitico• Gestione delle situazioni di aggressività o di discriminazione occulta o latente nella quotidianità del gruppo• Teoria dei gruppi
<p>MODULO 3:</p> <p>Facilitare la riflessione sui pregiudizi all'interno del gruppo</p>	<ul style="list-style-type: none">• Aumentare la consapevolezza di quanto sia importante il rispetto dei diritti umani• Aumentare la competenza transculturale nelle relazioni con l'altro	<ul style="list-style-type: none">• Teoria del contatto• Metodo del circle time• Approccio transculturale• Pratiche di riflessione e autoconsapevolezza per un'educazione che contrasti i pregiudizi

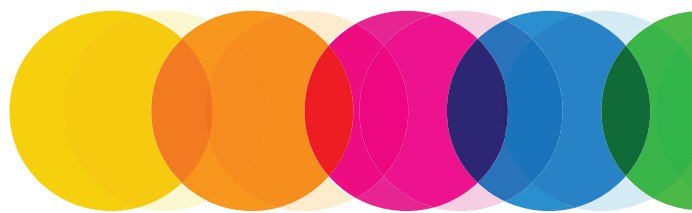


SEZIONI	OBIETTIVI FORMATIVI	CONTENUTI/ARGOMENTI
	<ul style="list-style-type: none"> • Potenziare la capacità di sfruttare lo humour, l'ironia e i giochi al fine di: <ul style="list-style-type: none"> • affrontare stereotipi e pregiudizi (propri e degli allievi) • facilitare gli studenti stranieri nell'acquisizione delle competenze di base (alfabetizzazione, calcolo, capacità espressiva, competenze sociali e civiche) • migliorare le competenze formative attraverso pratiche creative e riflessive, metodi e strumenti per l'approccio all'educazione inclusiva degli adulti 	<ul style="list-style-type: none"> • "Essere nella situazione" e agire di conseguenza tenendo conto che questo modulo può essere usato in vari contesti educativi (formali e non) • Giochi e visualizzazioni
<p>MODULO 4:</p> <p>Competenze di comunicazione inclusiva tramite metodi creativi di conduzione del gruppo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Valorizzare i rifugiati ai fini dell'inclusione • Sviluppare metodi di apprendimento in assenza di una lingua condivisa • Fornire metodi e materiali creativi di conduzione del gruppo • Metodi non verbali 	<ul style="list-style-type: none"> • Consapevolezza del linguaggio del corpo • Metodi per il supporto non verbale all'interno della classe: creando un clima di partecipazione (sull'esempio della pratica multiculturale di Schlippe/Hachimi 2004 i) • Metodi creativi per la conduzione del gruppo: giro di presentazioni, presentazione del programma, illustrazione degli esercizi (fasi del lavoro di gruppo, compiti, potenzialità, regole, scopi) e dei feedback



SEZIONI	OBIETTIVI FORMATIVI	CONTENUTI/ARGOMENTI
		<ul style="list-style-type: none">• Metodi creativi di comunicazione: carte dei semafori, camminare nella stanza, photo-story, teatro, musica etc.• Metodi creativi e interattivi di comunicazione per favorire gli scambi all'interno del gruppo
<p>MODULO 5:</p> <p>Strategie sostenibili di sensibilizzazione del gruppo dei rifugiati</p>	<p>Conoscere i modi per:</p> <ul style="list-style-type: none">• raggiungere i destinatari in obiettivo: i rifugiati• ottenere un supporto economico alle attività• mettere in atto strategie di sensibilizzazione sostenibili a livello locale	<ul style="list-style-type: none">• Stabilire un primo contatto con il gruppo bersaglio dei rifugiati ai fini di un inserimento nel sistema educativo per gli adulti• Strategie e opportunità per una cooperazione locale per mettere a punto progetti di inclusione per i rifugiati• Suggerimenti su come agire per la creazione di progetti di lavoro (es. tavole rotonde con gli stakeholder)• Promuovere l'adesione e il coinvolgimento dei rifugiati al progetto• Supporto economico per l'inclusione dei rifugiati nelle offerte formative degli enti che si occupano della formazione degli adulti• Panoramica delle possibilità di finanziamento in ciascun paese• Finanziamenti internazionali per iniziative formative da parte di organizzazioni etc.

SINTESI DEI RISULTATI EMERSI DALL'ANALISI DEI BISOGNI



All'inizio del progetto, nel 2015, l'Analisi dei Bisogni è stata condotta in tutti i paesi: la sezione teorica per illustrare gli sviluppi più recenti sul fenomeno dei rifugiati e richiedenti asilo e del numero delle presenze, quella empirica è stata declinata sulla base delle interviste ai rifugiati, agli agenti moltiplicatori responsabili della formazione degli adulti e agli altri utenti della formazione stessa. Sul sito web del progetto (www.out-side.in.eu) è possibile trovare i rapporti dei paesi partecipanti, riferiti al periodo 2015-2016 dei quali, di seguito, diamo una breve sintesi.

PARTE TEORICA

Germania

Tra il 2015 e il 2016 circa un milione di rifugiati ha chiesto asilo in Germania (nel 2014, la cifra si attestava attorno ai 200.000). Nel 2016 la maggior parte dei rifugiati proveniva dalla Siria (ca. 42%), Iraq (ca. 15%) e Afghanistan (ca. 15%). Inizialmente, soprattutto nell'estate del 2015, si verificò il cosiddetto fenomeno "Willkommenskultur" (cultura del benvenuto) in cui il paese aprì le porte ai rifugiati siriani, ma ci furono anche svariate proteste nei loro confronti.

L'episodio avvenuto a Colonia, il 31 Dicembre 2016, ha cambiato il modo di vedere la situazione, alimentando polemiche e discussioni. I partiti di destra, soprattutto nella Germania orientale, hanno guadagnato voti e sono aumentati i casi di violenza contro i rifugiati. Ne è conseguita una limitazione dei diritti dei richiedenti asilo.

Ad oggi la discussione è ancora accesa, sebbene il numero di rifugiati sia diminuito. Nel frattempo sono stati investiti 130 milioni di euro per l'educazione dei rifugiati (prevalentemente per corsi di lingua e formazione professionale) e per supportare economicamente le comunità presenti. Le istituzioni che si occupano direttamente di rifugiati sono il BAMF (Ministero per le migrazioni e i rifugiati), le università pubbliche e le agenzie federali per l'impiego.

Svezia

Oggi più che mai molte persone richiedono asilo in Svezia: nel 2015 sono state circa 163.000, in prevalenza siriani, afgani e iracheni. Attualmente, a causa dell'ingente numero, le frontiere sono state chiuse.

Nel paese i rifugiati possono frequentare corsi di lingua presso le università pubbliche e familiarizzare con la società svedese. L'obiettivo del governo è quello di riuscire ad integrare il prima possibile i rifugiati nel mercato del lavoro. Sono due le importanti istituzioni che si occupano di rifugiati: l'Agenzia svedese per la migrazione e il Consiglio svedese per la migrazione. I bambini sono presi in carico dalle scuole.

Per tradizione, la società svedese è aperta e tollerante e il dibattito pubblico è disciplinato dalla correttezza politica. Ciò nonostante, però, l'elevato numero di rifugiati presenti ha favorito i movimenti di destra ed ha causato, ad esempio, discriminazioni nel mercato del lavoro.

Si prevedono misure adeguate per integrare i rifugiati nel mondo del lavoro e un miglioramento economico per i settori più sottopagati.



Grecia

Dal 2015 circa un milione di rifugiati è partito dalle coste turche diretto alle isole greche, principalmente con lo scopo di raggiungere il nord Europa (Germania e Svezia), usando quindi la Grecia come paese di transito. Nel 2016 si è però assistito ad un aumento del numero di rifugiati che si sono "informalmente" fermati in Grecia a causa della chiusura delle frontiere settentrionali, con una conseguente crisi umanitaria acuita da quella economica. I flussi migratori dalla Turchia si sono fermati grazie ad un accordo tra i due paesi.

Anche in questo caso i rifugiati provenivano prevalentemente da Siria, Iraq e Afghanistan. La società greca si dichiara accogliente, ma gli stereotipi esistono e i rifugiati sono sottoposti a discriminazioni nel mercato del lavoro e nell'accesso all'istruzione. Inoltre, ai rifugiati non è concesso di spostarsi liberamente all'interno del paese. L'istruzione per gli adulti non è organizzata in maniera regolare, la Croce Rossa si occupa dell'aspetto sanitario e i privati intervengono con altre iniziative come, ad esempio, i corsi di lingua. Altre istituzioni che supportano i rifugiati sono la Polizia greca, l'Esercito greco e vari Ministeri.

Italia

Nel 2015 erano 78.000 i richiedenti asilo in Italia, anno in cui le procedure di identificazione sono state rese più rigorose. Rispetto ad altri paesi, i rifugiati presenti provengono prevalentemente dall'Africa (Nigeria, Senegal, Gambia) e Pakistan. In seguito alla crisi economica del 2008, si sono verificati episodi di intolleranza e i partiti di destra hanno acquistato potere.

Episodi discriminatori si verificano nel mercato del lavoro, nel sistema scolastico e nell'accesso ai servizi pubblici. Sono diverse le istituzioni pubbliche che si occupano dei rifugiati affiancate da ONG e organizzazioni del privato sociale. I rifugiati frequentano corsi di lingua italiana e di formazione professionale.

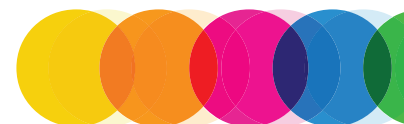
Le istituzioni pubbliche responsabili sono: il Ministero dell'Interno, che gestisce gli hotspot e i centri di accoglienza per rifugiati sia a livello nazionale sia locale, dove è molto importante il ruolo dei Comuni per tutte le questioni relative all'accesso ai servizi socio-assistenziali ed educativi. I governi regionali sono invece responsabili dei servizi sanitari, dell'offerta di formazione professionale e dei servizi per l'impiego. I centri pubblici per l'educazione degli adulti (Ministero dell'Istruzione - CPIA) sono i principali fornitori di corsi di lingua e le organizzazioni del terzo settore sono spesso collegate a reti (pubblico-private) impegnate nell'integrazione linguistica e sociale di rifugiati e richiedenti asilo.

Slovenia

Tra il 2015 e l'inizio del 2016 mezzo milione di rifugiati ha attraversato le frontiere della Slovenia, ma solo 300 di questi, in prevalenza uomini afgani, iracheni e iraniani, hanno fatto richiesta di asilo. La società slovena è divisa in due fazioni: una contro i rifugiati, in cui prevalgono pregiudizio, paura e strumentalizzazioni, l'altra di vocazione umanitaria, fortemente a favore dei rifugiati. Nel paese i rifugiati sono sottoposti a discriminazioni non solo nella vita quotidiana, ma anche nel mercato del lavoro e nella ricerca di un alloggio. Le istituzioni responsabili che forniscono supporto e accolgono i rifugiati in Slovenia sono i Ministeri dell'Interno, dell'Educazione, della Scienza e dello Sport e l'Istituto Sloveno per le Migrazioni degli Adulti. Inoltre, varie università pubbliche e ONG si occupano di programmi educativi come l'insegnamento della lingua e la formazione per la ricerca del lavoro.

Turchia

La situazione in Turchia è particolare, se paragonata a quella degli altri paesi, a causa della vicinanza con la Siria da dove arriva la maggior parte dei rifugiati. Gli altri provengono, soprattutto, dall'Iran e dall'Iraq. Attualmente più di 2,7 milioni di siriani godono della protezione temporanea in Turchia. Questi sono numeri ben al di sopra di quelli europei e, a differenza di quanto accade altrove dove la presenza è prevalentemente maschile, qui sono presenti 1,2 milioni di donne. Sussistono tensioni tra la società turca e i rifugiati, tensioni che, comunque, non compromettono la pace sociale. Tuttavia, soprattutto i siriani, sono visti come mendicanti o criminali e sono quindi oggetto di discriminazioni soprattutto nel mercato del lavoro e sul fronte salariale, come del resto accade anche negli altri paesi europei. Le istituzioni responsabili della gestione dei rifugiati in Turchia sono le associazioni e i Comuni che si occupano di offrire cure mediche, istruzione e lavoro.



Differenze e similitudini

Si nota come tutti gli Stati abbiano avuto esperienze simili e come tutti si siano trovati davanti alla sfida di dover gestire l'afflusso e il passaggio dei rifugiati che chiedevano aiuto e accoglienza. La società europea è divisa in due: da un lato chi vuole fornire aiuto e supporto ai rifugiati, dall'altro chi li ritiene un pericolo in quanto criminali e potenziali terroristi. Atteggiamenti questi ultimi che hanno portato alla ribalta i partiti di destra e i movimenti xenofobi.

In sintesi, si può concludere che in tutti i paesi considerati molteplici istituzioni si occupano dei rifugiati, che a livello educativo sono attivati soprattutto corsi di lingua, che i rifugiati presenti in Europa provengono prevalentemente da Siria, Iraq e Afghanistan. Si è inoltre sottolineato come la crisi economica greca si sia aggravata anche per l'ingente presenza dei rifugiati e che la Turchia, dati i suoi confini con la Siria, accoglie un numero di rifugiati molto più alto rispetto agli altri paesi europei. Per quanto riguarda le provenienze, Slovenia e Italia hanno accolto più profughi africani che mediorientali, mentre Germania e Svezia, prima di modificare la loro politica migratoria e arrestare l'afflusso di persone, hanno accolto profughi provenienti prevalentemente dai paesi dell'Europa orientale.

PARTE EMPIRICA

Questa tabella fornisce una chiara panoramica dei risultati emersi dalle attività sul campo (nella prima colonna sono riportate le domande poste agli intervistati, nelle altre colonne sono riportate le risposte date in ciascun paese):

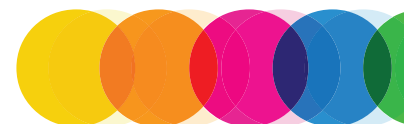
	GERMANIA	SVEZIA	ITALIA
AUTOCTONI			
Quali sono secondo lei i tratti comuni ai rifugiati?	Poveri, uomini	Uomini, sessisti, poveri, privi di competenze, incivili	Traumatizzati, poveri
Secondo lei, come la cittadinanza vede i rifugiati?	Poveri, in cerca di aiuto, potenziali radicalizzati, pigri, traumatizzati	Poco istruiti, delinquenti, pigri, esigenti	L'opinione pubblica è divisa tra difensori e detrattori
Ha mai condiviso esperienze con i rifugiati? Di che tipo?	Tendenzialmente no. Se sì, considerati socievoli e di mente aperta	Raramente e il giudizio è negativo	I cittadini incontrano i rifugiati in varie occasioni
Sarebbe disponibile a frequentare corsi di formazione con i rifugiati?	Tendenzialmente sì anche per avere l'opportunità di conoscere nuove culture	Tendenzialmente no perché ci sarebbero difficoltà di comprensione della lingua	-



	GERMANIA	SVEZIA	ITALIA
AGENTI MOLTIPLICATORI			
Nell'ambito della formazione interculturale quali supporti e competenze sono a suo giudizio carenti?	Materiale didattico / metodi speciali per l'insegnamento dove non ci sono lingue condivise, competenze interculturali	Metodi interattivi, giochi di ruolo, spiegazioni semplici, video clips, metodologie didattiche specifiche	Metodi interculturali più specifici, corsi di italiano, competenze informatiche, mediazione culturale, strumenti multilingue
Quali barriere sussistono nell'ambito della formazione interculturale?	Lingua, ruoli di genere, razzismo, origini diverse dei rifugiati, sistemi di credenze	Lingua, differenze culturali, mancanza di tempo per mettere a punto progetti formativi adeguati	Scarsa formazione dei docenti, barriere linguistiche, rifugiati poco scolarizzati
C'è bisogno di supporti?	Traduttori specializzati, metodi di comunicazione non verbale, competenze interculturali, tecniche per la gestione dei conflitti	Materiale in lingue differenti, interpreti, supporti per la creazione dello spirito di squadra e la comprensione delle differenze culturali, esercizi pratici, strumenti di formazione per ogni livello linguistico	Competenze di mediazione linguistiche e culturali, formatori professionali, luoghi appositi in cui incontrarsi e lavorare, più tempo a disposizione
Si sente a suo agio nel lavorare con gruppi di allievi interculturali?	Tendenzialmente sì, ma solo se è fornito ulteriore supporto	Sì, a patto che ognuno sia libero di sviluppare il proprio metodo e modo di lavorare	Sì, ma le differenze culturali possono costituire delle barriere

RIFUGIATI

E' a conoscenza di opportunità di formazione per adulti?	Sì, soprattutto corsi di lingua e lo sport	No	-
Sta frequentando qualche corso di formazione?	Molti stanno frequentando corsi di tedesco ma il giudizio è negativo perché il livello è troppo alto	No	Corsi sportivi e di formazione professionale
Quali sono secondo lei le caratteristiche comuni dei cittadini di questo paese?	Normali, socievoli, onesti	Generalmente socievoli, ma è difficile entrare in contatto e qualcuno è razzista	Ci sono brave persone e cattive persone, ma sono generalmente socievoli

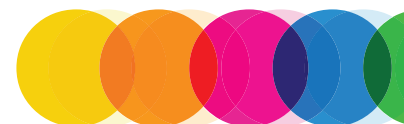


	GERMANIA	SVEZIA	ITALIA
Secondo la sua esperienza che opinione hanno gli autoctoni dei rifugiati?	-	Ci considerano pigri, troppo espansivi, non riconoscenti	Molti ci considerano brave persone che vanno aiutate, altri pericolosi terroristi
C'è un'immagine in particolare a cui gli autoctoni associano i rifugiati?	Molta incertezza sull'immagine che gli autoctoni hanno dei rifugiati	Ci considerano degli approfittatori, poco istruiti, che non rispettano le donne	Criminali, terroristi
Ha incontrato delle difficoltà nel paese di accoglienza?	Poca assistenza ai rifugiati, scarse opportunità formative e di lavoro, razzismo	Difficoltà abitative e lavorative. Difficoltà ad essere accettati.	Lingua, lavoro, burocrazia, infrastrutture
Quali sono le principali sfide che sta incontrando in questo momento?	Difficoltà nel comprendere la lingua e nell'accedere alle cure mediche	Imparare la lingua per essere accettati e integrarsi	Vedi sopra

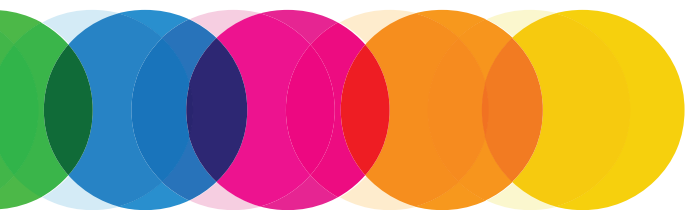
	SLOVENIA	TURCHIA	GRECIA
AUTOCTONI			
Quali sono secondo lei i tratti comuni ai rifugiati?	Fuggono da situazioni di pericolo alla ricerca di una vita migliore	Vivono precariamente, non hanno lavoro, delinquono	Chiedono asilo e provano a soddisfare i minimi bisogni
Secondo lei come la cittadinanza vede i rifugiati?	Sono una minaccia per l'identità, per il welfare e per la sicurezza	Come sopra	Poveri, sporchi, condividono casa con molte persone, pericolosi, ladri e approfittatori, analfabeti, molto credenti
Ha mai condiviso esperienze con i rifugiati? Di che tipo?	La maggioranza della popolazione ha avuto esperienze positive con i rifugiati	Scarse esperienze, positive quelle con i bambini rifugiati	Attraverso la vita quotidiana e il volontariato
Sarebbe disponibile a frequentare corsi di formazione con i rifugiati?	-	Molti intervistati si sentirebbero a loro agio nel frequentare corsi con i rifugiati	Tendenzialmente sì



	SLOVENIA	TURCHIA	GRECIA
AGENTI MOLTIPLICATORI			
Nell'ambito della formazione interculturale quali supporti e competenze sono a suo giudizio carenti?	Lavori di gruppo, giochi di ruolo, internet, strumenti informatici, formazione del volontariato, progetti per l'apprendimento, lavoro tra pari (ne serve di più)	Attività artistiche come "lingua comune", materiale visivo, interpreti, occasioni per l'apprendimento linguistico	Metodi interattivi come i giochi di ruolo; comunicazione attraverso il linguaggio del corpo, i gesti o il linguaggi internazionale dei segni; video, film e documentari che presentino le differenze tra i diversi gruppi
Quali barriere sussistono nell'ambito della formazione interculturale?	Barriere linguistiche, gruppi troppo eterogenei dal punto di vista dei livelli di istruzione	Barriere linguistiche	Mancanza di conoscenza su come gestire le differenze culturali all'interno di una classe; barriere linguistiche, mancanza di consapevolezza dei temi che possono essere utili ai rifugiati; differenze religiose
C'è bisogno di supporti?	Sì. E' necessario sviluppare sia un approccio olistico sia individualizzato, il materiale per l'apprendimento deve essere adattabile, sarebbero utili linee guida per gli insegnanti	Sì, formazione apposita	Formazione su come gestire le differenze interculturali e i conflitti; informazioni su come i rifugiati si possono integrare nella società e creazione di una guida utile; metodi formativi di comunicazione non verbale; scambio di esperienze e opinioni tra i professionisti del settore
Si sente a suo agio nel lavorare con gruppi di allievi interculturali?	Generalmente sì, ma mancano esperienze e competenze	Sì, ma una formazione apposita permetterebbe ai formatori di acquisire fiducia nel lavoro in gruppi interculturali	La maggior parte risponde di sì



	SLOVENIA	TURCHIA	GRECIA
RIFUGIATI			
È a conoscenza di opportunità di formazione per adulti?	Sì, corsi di lingua per i rifugiati	Molti sono a conoscenza di corsi di lingua, computer e lavori artigianali	L'offerta di opportunità formative non è ben pubblicizzata
Sta frequentando qualche corso di formazione?	Sì	Sì	Sì, in vari contesti: campi profughi e centri di accoglienza, organizzazioni, uffici degli assistenti sociali, ONG, ospedali, corsi di lingua, workshop nell'ambito di progetti
Quali sono secondo lei le caratteristiche comuni dei cittadini di questo paese?	Nella maggior parte dei casi si tratta di persone gentili e amichevoli, alcuni non vedono positivamente i rifugiati	-	Socievoli e solidali
Secondo la sua esperienza che opinione hanno gli autoctoni dei rifugiati?	Per lo più positiva	-	Dipende da quanto il cittadino ha interagito con i rifugiati: chi ha avuto contatti più ravvicinati ha sviluppato opinioni più positive
C'è un'immagine in particolare a cui gli autoctoni associano i rifugiati?	-	-	Persone in difficoltà e senza un tetto sotto cui stare
Ha incontrato delle difficoltà nel paese di accoglienza?	Le procedure per il riconoscimento della protezione sono lunghe e spesso hanno esito negativo	Sì, legate alla burocrazia, al costo della vita, alla casa e alla lingua	Difficoltà che riguardano il cibo, i vestiti, la salute e l'educazione
Quali sono le principali sfide che sta incontrando in questo momento?	Le procedure per il riconoscimento della protezione, la mancanza di denaro	Vedi sopra	Trovare un lavoro, ricongiungimento con i familiari, domanda di asilo, assicurazione sanitaria e corsi di lingua greca



ISTRUZIONI PER L'UTILIZZO DEL MANUALE

Tutti i moduli sono composti da una base teorica combinata con diverse attività pratiche. Le attività si declinano in cinque moduli e si rivolgono a insegnanti/formatori/mediatori per sollecitarli a una riflessione personale sui propri pregiudizi e credenze nei confronti dei rifugiati. Tuttavia, indirettamente, si rivolgono anche a chi apprende (rifugiati/migranti e autoctoni). I moduli sono strutturati come segue:

- Introduzione
- Destinatari
- Obiettivi dell'apprendimento
- Durata
- Setting
- Materiale
- Teorie di riferimento
- Contenuti
- Esercizi e attività
- Riferimenti
- Glossario

COME UTILIZZARE IL MANUALE

Corso completo: OSI può essere realizzato in un corso della durata di 5 giorni. I moduli si indirizzano prevalentemente ai professionisti che si occupano di educazione degli adulti e hanno lo scopo di instaurare una riflessione personale sui propri pregiudizi e sulle proprie credenze riguardo i rifugiati. In ogni caso, è adatto anche per lavorare con i discenti, anche se alcuni esercizi, come ad esempio il metodo Betzavta, sono rivolti esclusivamente ai formatori. I moduli e gli esercizi possono essere alternati e non è necessario svolgerli in ordine consequenziale dall'uno al cinque. Per la buona riuscita del percorso non è necessario svolgere tutti gli esercizi.

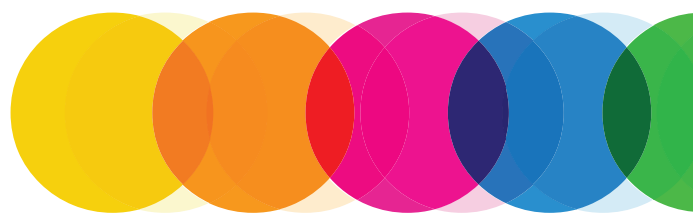
Obiettivi di apprendimento specifici: i moduli possono essere proposti in modo indipendente per la formazione di un gruppo che abbia specifici bisogni di apprendimento rispetto ad uno degli argomenti sviluppati nel corso OSI. I formatori, infatti, possono scegliere un'unità e organizzare una sessione di formazione anche solo su uno degli argomenti ivi trattati.

Corso personalizzato dal formatore (secondo i bisogni del gruppo a cui si rivolge): dipende dai bisogni e dalle aspettative del gruppo in formazione. Il formatore può creare un corso specifico che includa solo alcuni moduli contenuti nel corso.

Materiale didattico per supportare altri iter formativi: poiché i moduli sono costituiti da esercizi pratici, possono essere utilizzati per completare altre sessioni di formazione o per orientare discussioni e riflessioni.

Valutazione: il miglior metodo per valutare gli esercizi contenuti nei moduli è una discussione in cui ognuno esprime le proprie impressioni e analizza i possibili utilizzi di questi metodi di apprendimento.

MODULO 1 - PROSPETTIVE ALL'INTERNO DI UNA SOCIETÀ MULTICULTURALE



INTRODUZIONE

L'Analisi dei Bisogni di OUT-SIDE-IN ha dimostrato che sia gli agenti moltiplicatori sia gli insegnanti che si occupano della formazione degli adulti mirano ad acquisire maggiori competenze interculturali. I professionisti tedeschi hanno chiesto una formazione adeguata e materiali che riguardano i paesi da cui provengono gli immigrati; quelli svedesi hanno precisato che lingua e cultura non sarebbero un ostacolo per loro, se avessero strumenti didattici adeguati. Le principali barriere che ostacolano il lavoro dei professionisti italiani con i rifugiati sono il timore della diversità, gli stereotipi e i pregiudizi reciproci: "se [...] le differenze sono enfatizzate in modo negativo dalla società, questo avrà un impatto negativo sul destinatario che formerà una barriera difficile da oltrepassare". Perché ciò non accada, l'identità dovrebbe essere concepita come "un'esperienza", invece che come un qualcosa di statico e monolitico, e la diversità culturale come un enorme potenziale e una risorsa per la società. Per i professionisti sloveni è fondamentale acquisire più competenze interculturali e una maggiore conoscenza della cultura dei partecipanti. È stata ribadita, soprattutto dagli operatori italiani, sloveni e turchi, la necessità di personale più qualificato per gestire interventi formativi in realtà multiculturali.

Tutto sommato è evidente che conoscere la cultura dei propri allievi è condizione essenziale per facilitare l'apprendimento e per il coinvolgimento di tutti i corsisti. Trattandosi, poi, di interventi educativi diretti ad adulti, è fondamentale che il personale insegnante sia dotato di una forte capacità di autoriflessione.

Per questo motivo, il modulo 1 del Programma Formativo di OUT-SIDE-IN mira a rafforzare nei destinatari del progetto due aree di competenza: la prima riguarda la conoscenza del contesto culturale e sociale di accoglienza, vale a dire forme di discriminazione, il discorso pubblico sui temi dell'immigrazione, i pregiudizi etnocentrici nei media...; la seconda si riferisce al livello di autoconsapevolezza rispetto ai propri pregiudizi e il cambiamento di prospettive a seguito dell'esperienza formativa.

Al termine del percorso formativo gli agenti moltiplicatori disporranno di conoscenze e linee guida per: lavorare con gruppi eterogenei, insegnare con e ai rifugiati, gestire gli stereotipi reciproci presenti all'interno dei gruppi.

DESTINATARI

I moduli si indirizzano prevalentemente ai professionisti impegnati nell'educazione degli adulti, con lo scopo di instaurare una riflessione personale sui propri pregiudizi e sulle proprie credenze nei confronti dei rifugiati. Alcuni esercizi si possono facilmente adattare per lavorare con i rifugiati, mentre altri, come ad esempio il metodo Betzavta, sono invece rivolti esclusivamente ai formatori/operatori. Spetta al docente scegliere l'esercizio più adatto al gruppo tra quelli proposti.



OBIETTIVI FORMATIVI

Questo modulo mira a:

- accrescere la consapevolezza di avere una percezione sbagliata dei rifugiati;
- accrescere la consapevolezza della coesistenza, in una società multiculturale, di più prospettive culturali altrettanto legittime;
- accrescere la consapevolezza e l'autoriflessione sui pregiudizi nei confronti dei rifugiati;
- cambiare prospettiva grazie alle proprie esperienze di esclusione.

DURATA

Durata complessiva, pause incluse: 5 / 7 ore

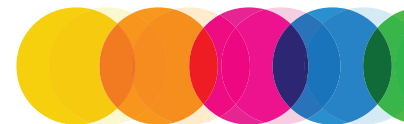
- Esercizio 1 - Definizione dello status di "rifugiato" (30-60 minuti)
- Esercizio 2 - Il gioco del fiume (45-90 minuti)
- Esercizio 3 - 5 persone famose (30-45 minuti)
- Esercizio 4 - Argomentazioni contro gli "slogan da bar" (60-90 minuti)
- Esercizio 5 - Betzavta: "I tre volontari" (60-90 minuti)
- Esercizio 6 - Riflessione generale (30-60 minuti)

SETTING

Sono necessari un'ampia stanza con delle sedie e uno spazio che permetta ai partecipanti di potersi muovere.

MATERIALI

- Fogli/cartelloni bianchi
- Matite/penne/pennarelli colorati
- Circa 50 immagini e foto di rifugiati, ritagliate dai giornali o recuperate in internet
- Lavagna bianca/nera+ pennarelli/gessetti
- Poster da muro
- Forbici, carta colorata, colla etc.



TEORIE DI RIFERIMENTO

Vedi la spiegazione dei singoli esercizi.

CONTENUTI

Il modulo 1 "Prospettive all'interno di una società multiculturale" introduce conoscenze generali sulla cultura di provenienza dei corsisti e fornisce le linee guida per operare un'autoriflessione sui pregiudizi che persistono a causa della scarsa conoscenza della storia e della cultura dei vari paesi. Questo dovrebbe essere il primo passaggio verso l'acquisizione di competenze per un insegnamento inclusivo.

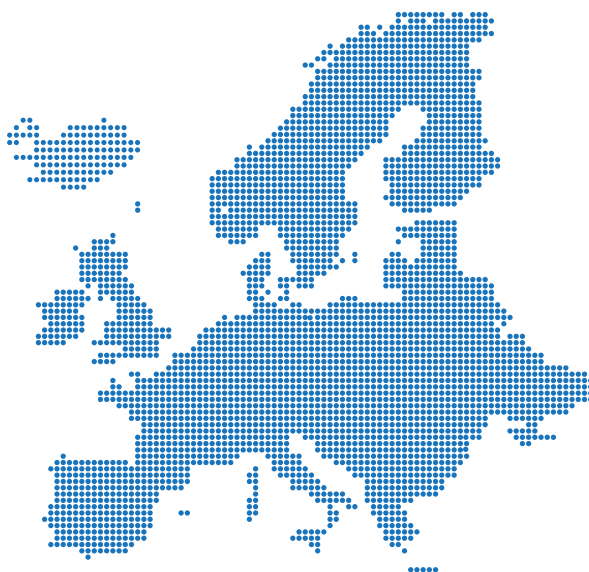
Poiché si parla di professionisti coinvolti nella formazione di persone adulte, è necessaria un'elevata capacità di autoriflessione. Il ruolo di chi si avvia all'insegnamento e al processo di apprendimento è decisivo, soprattutto, se all'interno del gruppo, esistono dinamiche come l'esclusione e la stigmatizzazione, dinamiche che si possono ignorare oppure superare in modo amichevole e professionale.

L'obiettivo è accrescere la consapevolezza dei processi costitutivi del gruppo dei "noi" nei confronti degli "altri", di coloro che non fanno parte del gruppo. Infatti, per il successo dei processi di apprendimento, l'identificazione nel gruppo è cruciale: dopotutto, il successo nell'apprendimento è influenzato dallo status emotivo e, pertanto, una maggiore inclusione dei partecipanti è un enorme beneficio per l'intero gruppo.

Precondizioni per quanto detto finora sono un'autoriflessione critica e una conoscenza del gruppo di destinatari, ovvero i rifugiati.

Il modulo 1 si compone di 5 esercizi più uno conclusivo. Ciascuno è mirato al raggiungimento degli obiettivi educativi citati.

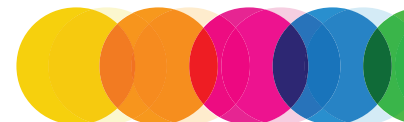
L'aspetto chiave del modulo è il processo auto-riflessivo e l'esercizio conclusivo prende in considerazione tutte le riflessioni emerse durante le attività.





ESERCIZIO 1 - DEFINIZIONE DELLO STATUS DI "RIFUGIATO"

DURATA	30-60 minuti
OBIETTIVI	Accrescere la consapevolezza di una percezione sbagliata sui rifugiati.
MATERIALI	Carta e cartelloni bianchi; penne/pennarelli/matite colorate, circa 50 immagini e foto sui rifugiati, ritagliate dai giornali o recuperate da internet
METODOLOGIA E LINEE GUIDA	Ci sono due versioni (a e b) di questa attività che differiscono nelle modalità di svolgimento. È compito del moderatore scegliere quale versione usare.
ATTIVITÀ DI APERTURA	Si suggerisce l'attività di warm-up n° 2 , il "Gioco del nome"
ATTIVITÀ A	<p>Foto e giornali sono sparsi per tutta la stanza e i partecipanti camminano guardando le immagini. Ogni partecipante sceglie due immagini, una che raffiguri la propria idea di rifugiato e un'altra che se ne discosti. In seguito i partecipanti sono invitati a formare dei gruppi, che rispondendo alle seguenti domande, riflettano sulle immagini scelte</p> <ul style="list-style-type: none">• Cosa è raffigurato?• Cosa non è raffigurato e cosa manca?• Quali sono le differenze tra le due immagini scelte dal partecipante?• Per quale gruppo di destinatari sono indicate/create/raffigurate le immagini?• Quale effetto dovrebbero generare le immagini?
RIFLESSIONE	<p>Discussione in plenaria sulle possibili alternative rispetto alle immagini scelte dai partecipanti: quali effetti avrebbero generato altre immagini? Che tipi di immagini individuali ci sono che riguardano i rifugiati? Qual è la mia (mia: del partecipante) immagine di rifugiato? Questa immagine è mutata durante la discussione con gli altri corsisti?</p> <p>Suggerimenti per il formatore: entrambe le immagini scelte dal partecipante devono essere discusse all'interno del gruppo allargato</p>



ATTIVITÀ B

Disegno/Pittura - Esercizio per insegnanti/operatori: Quali immagini ti vengono in mente quando pensi al termine rifugiato? È chiesto ai partecipanti di rappresentare tramite un'immagine o un disegno cosa viene loro in mente quando si pensa al termine rifugiato. Da dove provengono tali immagini? Dalle proprie esperienze, dai media o da altre fonti?

I partecipanti sono invitati a discutere sulle proprie scelte iconografiche per individuare differenze e somiglianze e capire tutti assieme, in gruppo, il perché delle scelte e il significato delle immagini suscitate dal termine rifugiato.

ATTIVITÀ DI CHIUSURA

Vedi esercizio n° 6.

FOLLOW-UP

Input del formatore di OUT-SIDE-IN sulle esperienze dei rifugiati – “nuovi cittadini” nei loro paesi di origine, partendo dalle informazioni contenute nella sezione teorica dell'Analisi dei Bisogni e includendo le ricerche sulla condizioni dei rifugiati presenti nei paesi partner di progetto.

Saranno, altresì, fornite informazioni sul linguaggio che i media usano per parlare dei rifugiati e la retorica, spesso criminalizzante nei loro confronti. Verranno illustrate quali risorse disponibili per aumentare la conoscenza della società ospitante, le modalità di accesso agli spazi formativi per i rifugiati e l'importanza di tali opportunità.

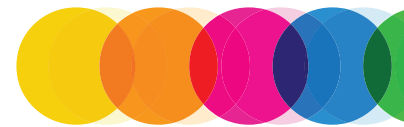
Come abbiamo visto, la seconda parte dell'Analisi dei Bisogni aveva un'impronta empirica basandosi su interviste fatte ad autoctoni e a rifugiati per indagare i sentimenti e i pregiudizi reciproci. I risultati ottenuti vengono presentati e discussi all'interno del gruppo.





ESERCIZIO 2 - IL GIOCO DEL FIUME

DURATA	45-90 minuti a seconda (a) del numero di giocatori e di gruppi, (b) della capacità di argomentazione dei partecipanti.
OBIETTIVI	Accrescere la consapevolezza che all'interno di una società multietnica coesistono molteplici punti di vista e molteplici "verità".
MATERIALI	Lavagna bianca/nera+ penne/gessetti.
METODOLOGIA E LINEE GUIDA	È fondamentale attenersi in modo scrupoloso alle istruzioni.
ATTIVITÀ	<p>1^ parte:</p> <p>Il formatore racconta una storia che vede protagonisti una donna e quattro uomini. Il formatore disegna un fiume, sul lato sinistro del fiume una donna e due uomini, sul lato destro gli altri due uomini (vedi l'immagine sottostante). È richiesto ai partecipanti di dare un nome ai cinque personaggi della storia. La trama è la seguente:</p> <p><i>Lisa (poniamo sia il nome scelto) è profondamente innamorata di Martin, che si trova sulla sponda opposta del fiume. Per attraversare il fiume, Lisa chiede a Peter (l'uomo sul lato sinistro del fiume) di aiutarla ad attraversare il fiume con la sua barca. Peter non accetta. Quindi Lisa chiede a Tom, l'altro uomo sulla sponda sinistra del fiume. Tom è disposto a traghettare Lisa a condizione che lei trascorra la notte con lui. Lisa è disperata, quindi decide di accettare le condizioni di Tom. Il giorno successivo Tom la trasporta all'altra sponda. Lisa finalmente può incontrare Martin, manifestargli i suoi sentimenti e raccontargli quanto accaduto la notte precedente a casa di Tom. Martin è furioso e la caccia via. Lisa è ferita nei sentimenti ed è molto triste. Si rivolge al secondo uomo presente sulla riva destra del fiume, George, il quale si arrabbia talmente per la reazione e il rifiuto di Martin che lo picchia. Come conseguenza Martin deve recarsi in ospedale e Lisa è ora piena di sensi di colpa.</i></p>



2^ parte:

Il formatore chiede ai partecipanti di formare dei gruppi per discutere la storia appena ascoltata. In seguito i partecipanti compilano una graduatoria (su una scala di valutazione da 1 a 5), mettendo al primo posto chi ritengono si sia comportato nel modo peggiore e via via gli altri personaggi. Nella discussione ogni gruppo descrive e spiega agli altri le ragioni della propria scelta.

3^ parte:

Conclusa questa parte del gioco, il formatore racconta nuovamente la storia arricchendola di nuove informazioni:

Lisa è profondamente innamorata di Martin che si trova sull'altra sponda del fiume. Per attraversare il fiume, Lisa chiede a Peter, che si trova con lei sulla sponda sinistra del fiume, di aiutarla ad attraversare il fiume con la sua barca. Peter non accetta.

Informazione aggiuntiva: Lisa ha 14 anni, Martin è il suo insegnante di fisica. Peter è un altro insegnante della scuola di Lisa e conosce i sentimenti della ragazza. Con l'intento di proteggere entrambi da situazioni dannose e imbarazzanti, Peter decide di non accettare la richiesta di Lisa.

Lisa quindi si rivolge a Tom, l'altro uomo sulla riva sinistra del fiume che, per accontentare la sua richiesta, le chiede in cambio di trascorrere la notte assieme, a casa sua. Lisa è disperata, quindi accetta.

Informazione aggiuntiva: Tom è il nonno di Lisa che, dopo la morte della moglie, si sente solo, quindi chiede a sua nipote di passare la notte a casa sua così da trascorrere più tempo insieme rispetto a quanto accade di solito.

Il giorno seguente Tom le fa attraversare il fiume. Lisa finalmente si incontra con Martin che reagisce in modo furioso e la caccia via dopo che lei le ha svelato in tutta sincerità i suoi sentimenti e raccontato della notte trascorsa a casa di Tom.

Informazione aggiuntiva: Martin rifiuta Lisa perché lei è sua alunna

Lisa è ferita e molto triste. Quindi si rivolge al secondo uomo sulla sponda destra del fiume, tale George, il quale è così arrabbiato per il fatto che Martin abbia rifiutato Lisa che si reca da lui e lo colpisce. Martin a quel punto deve recarsi all'ospedale e Lisa resta triste e piena di sensi di colpa.

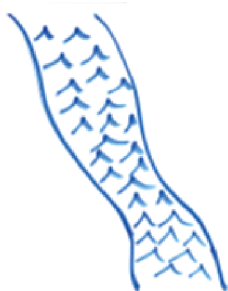
Informazione aggiuntiva: George ha 16 anni e ha abbandonato gli studi nella stessa scuola che Lisa frequenta. I due sono amici. George è affetto da diversi problemi psicologici e per questo manifesta comportamenti estremamente violenti. Per via di questi comportamenti è stato espulso due volte e ha trascorso tre mesi in un centro di rieducazione. Cerca sempre qualcuno con cui fare a botte e per questo è emarginato nella comunità in cui vive.

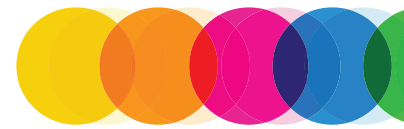


RIFLESSIONE

Discussione sulle motivazioni che hanno determinato le modalità con i quali i partecipanti al gioco hanno immaginato la storia, disegnato le motivazioni di ciascuno dei protagonisti ed espresso i giudizi morali nei confronti di ciascuno: i partecipanti si confrontano con le credenze e i pregiudizi che potrebbero avere determinato tali scelte. Il "Gioco del fiume" mette in discussione i modi in cui le persone si creano opinioni su un determinato fatto, senza avere le informazioni necessarie (es. sulle persone, sulla situazione etc.).

Il gioco fa uso di alcuni approcci teorici della psicologia sociale mostrando come, ricorrendo spesso agli stereotipi, le persone si creano opinioni false a partire da informazioni vere. Inoltre, crea consapevolezza in relazione al funzionamento dei media e la costruzione di significato nella società contemporanea.





ESERCIZIO 3 - 5 PERSONE FAMOSE

INTRODUZIONE	Ai partecipanti viene chiesto di nominare 5 VIP (Very Important Person) nell'ambito di nove diverse categorie. Questo compito viene assegnato come fosse la domanda di un quiz. In piccoli gruppi si discute sui nomi scelti. Come compito finale, un dibattito sul seguente quesito: "Chi ha possibilità di diventare famoso nella nostra società?" e anche "Chi ha l'opportunità di cambiare la nostra società?".
DURATA	30-45 minuti
OBIETTIVI	<p>Accrescere la consapevolezza della coesistenza di diversi punti di vista all'interno delle società multiculturali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Far riflettere i partecipanti sui "punti ciechi" del loro retroterra culturale. • Discutere secondo quali criteri, nella nostra società, una persona viene considerata famosa e quale responsabilità e quale potere implica l'essere famoso. • Essere consapevole degli aspetti negativi e positivi dell'essere famosi nell'ambito di diversi gruppi culturali. • Riflettere sui confini che riguardano la mobilità sociale per alcuni gruppi.
MATERIALI	1 foglio di carta e una penna per ogni partecipante.
METODOLOGIA E LINEE GUIDA	Le categorie si possono scegliere in base alla composizione del gruppo in formazione. È opportuno che rappresentino le relazioni di potere e le differenze tra diversi gruppi sociali in termini di privilegi.
ATTIVITÀ DI APERTURA	Vedi attività di warm-up n° 1, discutere in gruppo il quesito "Come ti senti ad essere qui oggi?".
ATTIVITÀ	I partecipanti sono invitati a lavorare da soli (20 minuti). Come per la domanda di un quiz, ogni partecipante deve raggruppare in nove categorie i nomi di personaggi famosi che conosce. È opportuno che il formatore distribuisca un foglio a ogni partecipante. Per questo compito, i partecipanti hanno circa 90 secondi di tempo per ogni categoria.



Il compito è il seguente:

Elencare per ognuna delle seguenti categorie cinque nomi di persone famose che vengono in mente spontaneamente.

Categorie:

- 5 personaggi famosi in generale
- 5 uomini famosi
- 5 donne famose
- 5 uomini o donne americani famosi
- 5 cattolici famosi
- 5 musulmani famosi
- 5 egiziani famosi
- 5 persone famose di pelle nera
- 5 persone famose che parlano russo

Lavorare in piccoli gruppi:

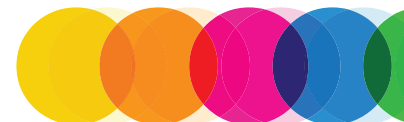
I partecipanti discutono le loro scelte in gruppi di 3/4 persone, prendendo spunto dalle seguenti domande:

- Cosa pensi della tua scelta?
- Perché a volte è stato più semplice, altre più difficile trovare i cinque nomi?
- Quanta influenza hanno le persone che hai scelto?
- Chi ha l'opportunità di diventare famoso nella nostra società?

RIFLESSIONE

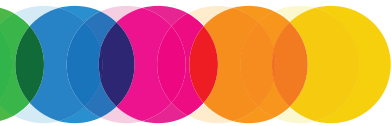
Il formatore si focalizza sul ruolo svolto da ciascuno dei personaggi prescelti, ma anche sulle conseguenze nella vita quotidiana. Il termine famoso usato in questa attività può anche intendersi come persona "influyente nella nostra società", indipendentemente dalla popolarità di tale personaggio. Esempi di domande per la discussione:

- Quale tipologia di persone ci ricordiamo quando siamo sotto pressione? (Stereotipi, etc.)
- Quale tipologia di persone è "invisibile" nella nostra società?
- Questa invisibilità che conseguenze ha nei processi di integrazione e rispetto della diversità nella nostra società?
- Quali conseguenze questo comporta nelle strutture di potere?
- Quali di queste categorie di persone sono connotate in modo positivo e quali in modo negativo?
- Quale immagine dei rifugiati hanno in mente i partecipanti?
- Cosa dobbiamo cambiare per far sì che se ne abbia un'immagine diversa?



ESERCIZIO 4 - ARGOMENTAZIONI CONTRO GLI SLOGAN DA BAR

DURATA	60-90 minuti
OBIETTIVI	Consapevolezza e auto-riflessione sui pregiudizi nei confronti dei rifugiati.
MATERIALI	Carta, penne, cartelloni.
METODOLOGIA E LINEE GUIDA	L'attività si può adattare a diversi gruppi di partecipanti, al loro numero e alla loro composizione. È possibile estenderne la durata, al fine di sviluppare una riflessione più completa e trovare strategie per far fronte alle "argomentazioni da bar".
ATTIVITÀ DI APERTURA	Nel caso in cui questo fosse il primo esercizio, si consiglia di iniziare con attività di riscaldamento, (se ne possono trovare esempi nello stesso manuale) oppure impiegare metodi per rompere il ghiaccio (facilmente reperibili su internet).
ATTIVITÀ	<p>Il formatore chiede al gruppo di raccontare le proprie esperienze in merito ai cosiddetti "slogan da bar" nei confronti dei rifugiati. Questa è un'espressione, tradotta dal tedesco "Stammtischparolen", significa discorsi di "chi, seduto al bar, commenta e recrimina sulla situazione politica e sociale (es. la situazione dei rifugiati), senza riflettere e basandosi su luoghi comuni". Queste argomentazioni sono spesso superficiali, fanno uso di stereotipi e pregiudizi, non sono basate su fatti realmente accaduti e sono prevalentemente discriminatorie nei confronti di altri gruppi.</p> <p>I partecipanti raccontano le loro esperienze e cominciano a costruire categorie. Nella sessione di brainstorming vengono raccolti gli slogan e le argomentazioni più comuni (es. "tutti i rifugiati sono terroristi") che vengono scritti su vari pezzi di carta. Questa tecnica fornisce le basi per il successivo gioco di ruolo.</p> <p>Il formatore, quindi, divide i partecipanti tra quelli che hanno il compito di "supportare" gli slogan individuati e quelli che vi si oppongono, formando così due gruppi che sostengono le loro convinzioni sulla base di informazioni ricevute o che possono ricercate durante l'esercizio stesso (in tal caso occorre conceder più tempo al gruppo). Si apre la discussione attorno agli slogan: i partecipanti a favore e contro ogni slogan discutono tra loro e creano una situazione in cui entrambe le parti cercano di convincersi a vicenda. A tutti i partecipanti è richiesto di osservare come si svolge il confronto e a quali argomenti ricorre.</p>



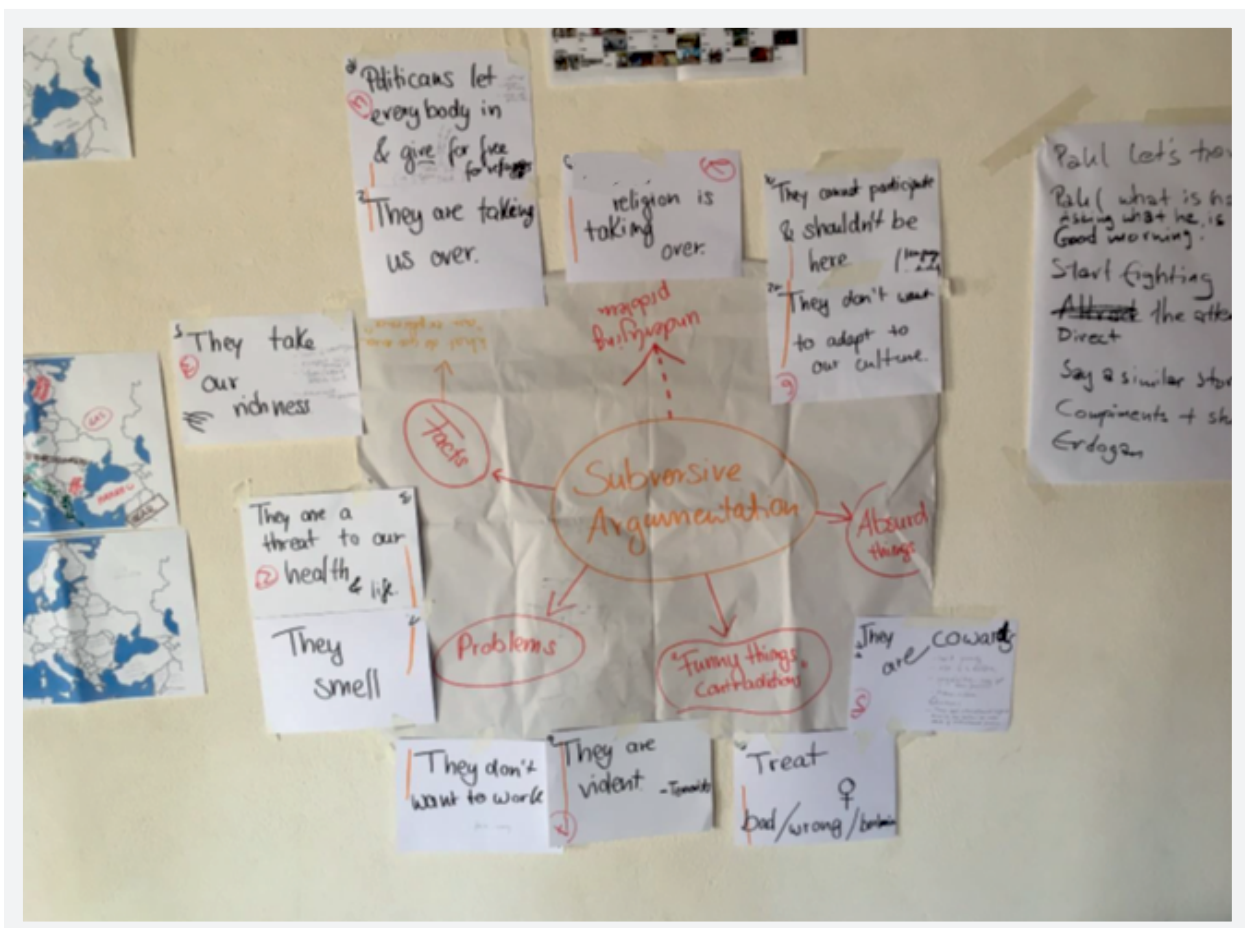
RIFLESSIONE

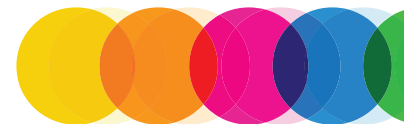
Alla fine si discutono gli atteggiamenti, le dinamiche dell'argomentazione, le reazioni della controparte, etc. in entrambi i gruppi.

- Chi è stato il più persuasivo?
- Chi ha argomentato meglio?
- Chi ha espresso cosa?
- Chi ha partecipato più attivamente?

Sviluppo delle strategie per affrontare in futuro gli "slogan da bar":

Possibili strategie riguardano l'uso dell'ironia, del linguaggio del corpo, le contraddizioni divertenti, evitare di usare argomentazioni false, essere cortesi, fare domande alla controparte in modo pacato, etc.





ESERCIZIO 5 - BETZAVTA: I TRE VOLONTARI

INTRODUZIONE

"Betzavta", dall'ebraico "insieme", è il titolo di un manuale scritto dall'Istituto per la pace e la democrazia in memoria di Emil Greenzweig, a Gerusalemme (vedi bibliografia). Il manuale propone una propria idea di educazione civica, e una metodologia specifica. Nel 1996, il programma è stato adattato dagli istituti europei pedagogici per le scuole e per le istituzioni che si occupano dell'educazione degli adulti. Ad oggi, in Israele, Betzavta è sinonimo di un concetto innovativo di educazione civica.

DURATA

60-90 minuti

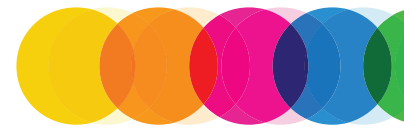
OBIETTIVI

Cambiare i punti di vista partendo dalle proprie esperienze di esclusione:

- Riflettere sui differenti comportamenti della maggioranza e della minoranza nelle società multiculturali. Provare a capire cosa significa essere separati/segreati.
- Discutere come cambia l'orientamento elettorale all'interno delle società multiculturali.
- Rendersi conto che anche all'interno della maggioranza possono essere presenti opinioni contrastanti.
- Valutare l'effetto del condizionamento sociale all'interno di un gruppo dove non esistono idee divergenti.
- Identificare il modo in cui si comportano le minoranze, ma anche come si evolve l'empatia verso i rifugiati e i problemi che questi devono affrontare.
- Realizzare quanto può essere divertente far parte di un gruppo, saper usare codici condivisi etc.
- Accrescere la consapevolezza delle dinamiche di potere all'interno di un gruppo.
- Scoprire quali legami esistono tra maggioranza e minoranza.
- Mettere in relazione le discriminazioni drammatizzate durante le attività con quelle reali nei confronti delle minoranze.
- Riconoscere che atteggiamenti "di separazione" possono colpire le minoranze molto più di quanto effettivamente pensi la maggioranza.



MATERIALI	Forbici, pennarelli colorati, matite etc.
METODOLOGIA E LINEE GUIDA	“I tre volontari” è stato creato come esercizio per due o più formatori e per un numero variabile di partecipanti. Dato che sta tutto nel rilevare le dinamiche che si sviluppano nella situazione proposta dall'esercizio e nel farle notare poi ai partecipanti, il far svolgere il compito solo ad un formatore potrebbe essere non sufficiente. I professionisti, poi, sono liberi di adattare questo metodo.
ATTIVITÀ DI APERTURA	Nel caso in cui questo fosse il primo esercizio si consiglia di prendere a modello e utilizzare un'attività di riscaldamento presente nel manuale oppure trovare altri esercizi (facilmente reperibili su internet) per rompere il ghiaccio.
ATTIVITÀ	Il formatore chiede a tre partecipanti di lasciare volontariamente la stanza. Questo gruppo, così come gli altri gruppi di partecipanti presenti nella stanza (il numero dei gruppi dipende da quello dei partecipanti), riceve il materiale per poter creare un simbolo che permetta di identificare la propria appartenenza al gruppo. Il formatore spiega che ciascun gruppo deve dotarsi di ulteriori strumenti (parole in codice, gesti specifici...) così da rafforzare l'identità collettiva. Successivamente, i gruppi discutono su un argomento stabilito precedentemente, impiegando ogni volta, il linguaggio in codice che hanno scelto. A un certo punto il formatore chiede alle tre persone che avevano lasciato la stanza, di rientrare e di integrarsi nel lavoro dei gruppi. Trascorsi 20 minuti, si dichiara conclusa questa parte dell'esercizio e si dà avvio alla discussione.
DOMANDE GUIDA PER LA DISCUSSIONE	<p>Il formatore chiede ai tre volontari usciti dalla stanza:</p> <ul style="list-style-type: none">• Come si sono comportati i singoli?• Come si sono comportati i gruppi? <p>Il formatore chiede ai gruppi che sono rimasti nella stanza:</p> <ul style="list-style-type: none">• Come si è comportato il vostro gruppo?• Come si è sentito il vostro gruppo?• Quali sono stati i pensieri del vostro gruppo? <p>Il formatore chiede a tutti:</p> <ul style="list-style-type: none">• Se hanno visto i membri del proprio gruppo e gli altri come singoli individui o come gruppi con diverse abitudini culturali.• Se, nella stanza, si sono sentiti come se fossero in una società come molti piccoli gruppi culturali o come un grande gruppo in cui era possibile distinguere una maggioranza e una minoranza.



- Com'è stata la relazione tra gli "esclusi" (i tre volontari) e gli altri.
- Chi ha dominato, chi è diventato dominante e chi ha preso decisioni o non le ha prese.
- Come vogliono convivere.

Questo esercizio potrebbe generare situazioni in cui alcuni membri del gruppo si sentono colpiti dagli atteggiamenti degli altri. Il formatore, in tale circostanza, ha il compito di intervenire senza dare giudizi di valore ma aiutando il gruppo a capire le sensazioni che emergono nella relazione tra maggioranza e minoranza e discuterne assieme.

Alcuni partecipanti potrebbero incontrare difficoltà nel dire che si sono sentiti offesi, feriti: ancora una volta, il formatore deve aiutarli ad esprimere tale disagio. Una volta terminato l'esercizio il formatore deve illustrarne logiche e scopi per rafforzarne gli effetti.

In questo esercizio è importante mantenere un equilibrio tra i sentimenti di alcuni e la discussione razionale di altri. In molti casi, la maggioranza tende ad aiutare coloro che sono stati "feriti", per empatia o per senso di superiorità.

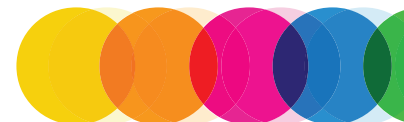
VALUTAZIONE

Il formatore riprende quanto emerso dalla discussione. Nelle società multiculturali dove convivono diverse minoranze, dovrebbero esistere valori condivisi e accettati da tutti, frutto di un patto implicito. Questa è la condizione necessaria perché le minoranze culturali possano vivere liberamente la propria specificità. Nelle democrazie multiculturali, minoranza e maggioranza devono avere lo stesso peso e non essere considerate in base a un principio quantitativo.



ESERCIZIO 6 - RIEPILOGO, CONCLUSIONE, RIFLESSIONE PER LAVORARE COME EDUCATORE DEGLI ADULTI IN GRUPPI ETEROGENEI DOVE SIANO PRESENTI RIFUGIATI

INTRODUZIONE	Questo esercizio può essere usato come attività di riepilogo dopo gli esercizi 1-5 ed è anche facilmente adattabile per essere impiegato dopo ogni singola attività. Si possono escludere una o più attività.
DURATA	30-60 minuti
OBIETTIVI	Gli obiettivi sono gli stessi degli esercizi precedenti.
MATERIALI	Nessuno
METODOLOGIA E LINEE GUIDA	Discussione plenaria aperta.
ATTIVITÀ	<p>Il formatore chiede ai partecipanti di fornire un ampio ventaglio di feedback e riflessioni. Le domande potrebbero essere le seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none">• Come vorreste insegnare in gruppi in cui siano presenti rifugiati?• Qual è la vostra personale (legittima) motivazione?• Cosa ha appreso finora attraverso questo modulo?• Di quali ulteriori linee guida vorrebbe disporre nel lavoro di formazione dei rifugiati adulti?



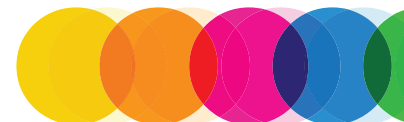
ATTIVITÀ DI WARM-UP N° 1 - DISCUSSIONE DI GRUPPO “COME TI SENTI AD ESSERE QUI OGGI?”

DURATA	10-15 minuti (dipende dal numero di partecipanti, il livello di confidenza all'interno del gruppo e il livello di impegno personale che si vuole mettere in gioco).
OBIETTIVI	<ul style="list-style-type: none"> • Socializzare con il gruppo. • Attivazione di un modo di esprimersi personale. • Consapevolezza del proprio stato d'animo.
MATERIALI	Ambientazione della stanza: flessibile (sedie disposte in cerchio o semi-cerchio).
METODOLOGIA E LINEE GUIDA	Ogni partecipante giunge alla formazione con atteggiamenti e disposizioni d'animo che derivano dalle caratteristiche personali e dalle circostanze (discussione in ufficio prima della formazione, buone o cattive notizie dagli amici etc.). Alcune persone saranno entusiaste, altre esprimeranno paura o saranno stressate. È utile a tutti comprenderne le ragioni: questa tattica aiuta a rafforzare le dinamiche di gruppo e a socializzare.
ATTIVITÀ	Tutti i partecipanti sono seduti in cerchio. Il formatore chiede ad ognuno “Come si sente ad esser qui oggi?” e concede 2-3 minuti per la risposta. Naturalmente può accadere che il partecipante non voglia riferire nel dettaglio le ragioni del suo umore, buono o cattivo che sia, ma se nel racconto qualcosa stimola l'interesse del gruppo, il formatore può chiedere ulteriori dettagli. Alla fine delle presentazioni del gruppo, il formatore commenta quanto emerso dalla conversazione.



ATTIVITÀ DI WARM-UP N° 2 - IL GIOCO DEL NOME

DURATA	10-15 minuti (dipende dal numero dei partecipanti, da come il gruppo riesce a lavorare insieme, da quanto impegno si chiede ai partecipanti).
OBIETTIVI	<ul style="list-style-type: none">• Coinvolgere i partecipanti al gruppo sotto il profilo gestuale e di consapevolezza del corpo.• Fornire un metodo veloce e divertente per imparare i nomi.• Stimolare l'energia del gruppo.• Supportare i partecipanti nella fase di conoscenza reciproca.
MATERIALI	Nessuno
METODOLOGIA E LINEE GUIDA	Vedi sotto.
ATTIVITÀ	<p>Formare un cerchio.</p> <p>Il formatore si inserisce nel mezzo del gruppo e dice il suo nome facendo un movimento con il corpo. Tutti i partecipanti del gruppo, ripetono insieme il nome e il movimento del formatore. Il partecipante alla destra del formatore, si pone al centro del cerchio e dice il suo nome accompagnato da un movimento del corpo diverso da quello fatto dal formatore, perché deve identificare se stesso rappresentando una propria, specifica gestualità.</p> <p>Ancora una volta, tutti i partecipanti in gruppo, ripetono assieme il nome e il gesto. A questo punto la seconda persona a destra, si pone al centro, dice il suo nome e compie un altro movimento. Ancora si ripete tutti insieme.</p> <p>Ad ogni membro del gruppo è data l'opportunità di entrare nel cerchio e dire il proprio nome accompagnato da un gesto. L'esercizio si ripete 2-3 volte, aumentando la velocità ogni volta che viene completato il cerchio. Quando il formatore decide che il gruppo ha ben assimilato nomi e gesti di tutti, chiede ai partecipanti di rientrare a turno nel cerchio ripetendo il proprio nome e un gesto. A tutto il gruppo è chiesto di ripetere il nome e il gesto nello stesso momento.</p> <p><i>Tratto da: http://www.epageflip.net/i/748584-women-war-and-peace (for more information about the project see http://www.smashingtimes.ie/woman-war-and-peace/)</i></p>



BIBLIOGRAFIA

Tutti gli esercizi sono stati tratti e adattati da:

- Hufer, Klaus-Peter (2007): Argumentationstraining gegen Stammtischparolen. In: Klaus Ahlheim (Hg.): Die Gewalt des Vorurteils. Eine Textsammlung. Schwalbach/Ts.: Wochenschau Verlag (Reihe Politik und Bildung, Bd. 44), p. 441-449.
- Maroshek-Klarmann, Uki/Rabi, Saber (2015): Mehr als eine Demokratie. Sieben verschiedene Demokratieformen verstehen und erleben – 73 Übungen nach der «Betzavta»-Methode. Adapted by Susanne Ulrich, Silvia Simbeck und Florian Wenzel. Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.
- Wenzel, Florian (2016): Islam- und Muslimbilder in der Schule. Internes Praxishandbuch für die Lehrer_innenfortbildung; Assembled by Interaktive Werkstatt für die Lehrer_innenfortbildung / Pädagogische Erweiterung der Jungen Islam Konferenz, p. 23-24 & 32-35.
- http://www.dadalos-d.org/methoden/grundkurs_4/Betzavta-Methode.pdf
- <http://projekt-dimensionen.de/methodenbausteine/suche/drei-freiwillige.html>
- Bertelsmann Stiftung/Bertelsmann Forschungsgruppe Politik (Hrsg.) (2002). Eine Welt der Vielfalt Moderationshandbuch, in der Adaption von Regina Piontek, Susanne Ulrich, Angelika Weber, Florian Wenzel und Czarina Wilpert. Gütersloh, p. 131ff.



GLOSSARIO

SLOGAN DA BAR

Modo di comunicare usato al bar. Opinioni superficiali, emotive, senza riferimenti ai fatti, che riguardano la situazione politica e sociale.

(Dall'ebraico: "insieme") È il nome originale del manuale scritto dall' "Adam Institute for Democracy and Peace in memory of Emil Greenzweig" di Gerusalemme. Include una metodologia didattica originale basata su una precisa idea di educazione civica. (http://www.adaminstitute.org.il/?page_id=1127&lang=en).

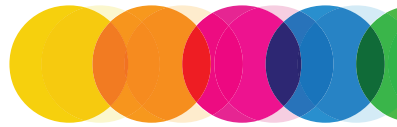
BETZAVITA

PREGIUDIZIO

È un sentimento nei confronti di una persona o di un gruppo, non basato su dati effettivi di conoscenza. Il termine è usato in riferimento a preconcetti verso qualcuno a causa del suo genere, credo, classe sociale, età, disabilità, religione, sesso, etnia, lingua, nazionalità, aspetto fisico e occupazione, livello di istruzione, comportamenti, squadra del cuore o altre caratteristiche personali. Ne deriva un giudizio che può essere positivo o negativo. (Riferimenti: Allport [1954]: The Nature of prejudice; Dovidio, Hewstone, Glick, Esses [2010]: The SAGE handbook of prejudice, stereotyping, and discrimination).

È una concezione o un'immagine semplificata e standardizzata nei confronti dei membri di un gruppo. Gli stereotipi possono essere presenti sia nella maggioranza sia nella minoranza e mettono gli uni contro gli altri. Tuttavia, fintanto che gli stereotipi negano l'accettazione della diversità, costituiranno sempre una barriera per l'integrazione. (Riferimenti: Allport [1954]: The Nature of prejudice; Dovidio, Hewstone, Glick, Esses [2010]: The SAGE handbook of prejudice, stereotyping, and discrimination).

STEREOTIPO



PSICOLOGIA SOCIALE

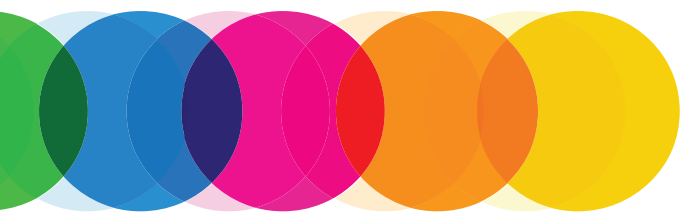
È "l'indagine scientifica di come pensieri, sentimenti e comportamenti degli individui sono influenzati dalla presenza oggettiva, immaginata o implicita, degli altri" (Allport 1954).

Un rifugiato, secondo la Convenzione ONU sullo Status dei Rifugiati del 1951, è considerato tale se si trova "nel giustificato timore d'essere perseguitato per la sua razza, la sua religione, la sua cittadinanza, la sua appartenenza a un determinato gruppo sociale o per le sue opinioni politiche, si trova al di fuori dello Stato di cui possiede la cittadinanza e non può, o per timore non vuole, domandare la protezione di detto Stato; oppure se tale individuo, essendo apolide e trovandosi fuori dal suo Stato di domicilio in seguito a tali avvenimenti, non può o, per il timore sopra indicato, non vuole ritornarvi." Fonte: Convenzione e Protocollo relativi allo status dei rifugiati https://www.unhcr.it/wp-content/uploads/2016/01/Convenzione_Ginevra_1951.pdf.

RIFUGIATO COME DEFINITO DALL'UNHCR

COMUNICAZIONE SOVVERSIVA

La sovversione si riferisce a un tentativo di trasformare l'ordine sociale stabilito e le sue strutture di potere, autorità e gerarchia. La comunicazione sovversiva in questo contesto si riferisce al modo di argomentare contro le persone usando stereotipi, pregiudizi e una "conoscenza" superficiale (vedi gli slogan da bar).



MODULO 2 - GESTIONE DI ESERCIZI PRATICI PER UNA FORMAZIONE INCLUSIVA CON PERSONE ADULTE

INTRODUZIONE

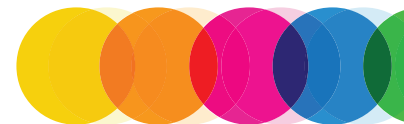
Come abbiamo già visto, secondo l'Analisi dei Bisogni, i professionisti provenienti dai paesi coinvolti nel progetto hanno bisogno di una maggiore conoscenza dei metodi della formazione inclusiva per adulti, soprattutto di quei metodi che non richiedono particolari competenze linguistiche: lo hanno chiesto gli agenti moltiplicatori tedeschi insieme a una formazione specifica sulla risoluzione dei conflitti; i professionisti svedesi, d'altro canto, vorrebbero conoscere altri esercizi sui metodi pro-attivi, altre attività per rompere il ghiaccio, altri giochi di ruolo e in generale altri esercizi interattivi; una richiesta cruciale proveniente dai referenti italiani riguarda i metodi per insegnare la mediazione culturale e promuovere la capacità di assumere più punti di vista; anche gli educatori sloveni hanno espresso la stessa esigenza insieme a metodi capaci di sollecitare discussione e confronto tra i partecipanti al gruppo; infine i professionisti turchi avanzano l'esigenza di dotarsi di strumenti per promuovere attività artistiche che non richiedano particolari competenze linguistiche. Date queste premesse, è evidente che gli operatori hanno bisogno di metodi interattivi che offrano ai partecipanti (rifugiati e non) la possibilità di comunicare e riflettere sulle loro opinioni e sull'esistenza di stereotipi.

Pertanto, il modulo 2 propone esercizi e metodi per introdurre una visione multi-percettiva che consenta ai partecipanti che sono invitati a riflettere sulle loro convinzioni e diventare consapevoli delle dinamiche esclusive che agiscono all'interno del gruppo.

Tali metodi didattici hanno una ricaduta positiva nella collettività, sono basati sull'interazione e hanno lo scopo di sviluppare competenze che non riguardano esclusivamente, o necessariamente, l'apprendimento della lingua. Inoltre, forniscono strumenti per reagire di fronte a discriminazioni apertamente aggressive o occulte nella vita di tutti i giorni.

DESTINATARI

Tutti gli esercizi si indirizzano al personale impegnato nell'educazione degli adulti. Alcuni, o parte di essi, possono essere facilmente adattati dai professionisti, così da poter essere impiegati in gruppi misti.



OBIETTIVI DELL'APPRENDIMENTO

Questo modulo serve a:

- Imparare a controllare il modo in cui si costruiscono le "credenze" (opzioni, stereotipi, rappresentazioni, idee etc.) su se stessi, sugli altri e sul contesto in generale.
- Apprendere come creare una strategia comunicativa per aumentare le potenzialità di apprendimento del gruppo.
- Imparare a riconoscere e controllare le emozioni, soprattutto in contesti emotivamente connotati.
- Promuovere uno sviluppo dell'auto percezione e della rappresentazione di sé attraverso i movimenti del corpo (coreografia).
- Cambiamento di prospettive in base alle proprie esperienze di esclusione.

DURATA

Durata complessiva, pause incluse: 5-6,5 ore

Esercizio 1 - Ruota di scorta (90-110 minuti)

Esercizio 2 - Sviluppo della percezione di se stessi (90-110 minuti)

Esercizio 3 - Comunicazione emotivamente impegnativa (90-120 minuti)

SETTING

- Numero di partecipanti: 10-15 (più 2-3 formatori).
- Dimensione della stanza: circa 80/100 m².
- Disposizione della stanza: flessibile (sedie in un cerchio chiuso, in semi-cerchio o in cerchio aperto).

MATERIALI

Una lavagna grande e dei pennarelli (3 colori), impianto audio (o casse con attacco USB e un computer portatile).

CONOSCENZA TEORICA

Quanto spiegato per ogni esercizio.



CONTENUTI

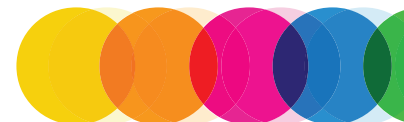
Il modulo 2 sviluppa un numero di esercizi orientati prevalentemente verso la dimensione comportamentale per introdurre una multi percezione, incoraggiare la riflessione sul proprio ruolo, combattere la presenza di pregiudizi nella comunità. Tali esercizi sono applicabili anche in gruppi linguistici non omogenei.

Il contenuto degli esercizi è volto ad accrescere la consapevolezza delle dinamiche di emarginazione all'interno del gruppo, come l'esclusione e la stigmatizzazione da parte degli autoctoni nei confronti dei rifugiati. Dinamiche che rappresentano quelle tra minoranza e maggioranza all'interno del più ampio conteso sociale. L'obiettivo è quello di offrire nuove possibilità di azione nella comunità fornendo, attraverso metodi creativi, supporti comunicativi.

A differenza degli altri, il modulo 2 introduce metodi che sono basati sull'azione e che creano nuove esperienze di apprendimento messe in atto nella fase di problem-solving. Inoltre, offre ai formatori strumenti per reagire nella vita di tutti i giorni, in caso di discriminazioni apertamente aggressive o occulte.

Il modulo consta di 3 esercizi e 2 sessioni di apertura. L'obiettivo principale del modulo è di permettere agli agenti moltiplicatori di sviluppare le competenze per poter effettivamente gestire le tre dimensioni delle "credenze": cognitiva, emotiva e comportamentale. L'obiettivo sarà raggiunto attraverso l'apprendimento di specifiche tecniche.

- L'esercizio 1 (la ruota di scorta) coinvolge i partecipanti in una situazione comunicativa difficile nella quale è necessario analizzare conoscenze, sentimenti e comportamenti degli altri così da poter aumentare le opportunità di instaurare una comunicazione efficace. In questo esercizio i partecipanti mettono in discussione le modalità di comunicazione che ciascuno mette in atto nella vita quotidiana spesso senza successo, attraverso un sistema semplice che può sbloccare il "cosa", il "come", il "perché", il "per chi" di ogni azione comunicativa. Questo sistema aumenta la consapevolezza di come l'educatore agisce il proprio ruolo e agisce come guida per il superamento dei pregiudizi (scopo dell'educazione inclusiva per adulti). Vale la pena notare che la comunicazione verbale è una precondizione per questo esercizio, ma gli obiettivi dell'apprendimento mirano anche allo sviluppo delle capacità di comunicazione non verbale.
- L'esercizio 2 (Percezione e rappresentazione di sé attraverso una coreografia personale) fa uso dell'arte della danza e del movimento per aiutarci a conoscerci meglio. Nella vita di tutti i giorni presentiamo noi stessi in un modo standardizzato, utilizzando informazioni che a volte nascondono aspetti di noi stessi che riteniamo possano pregiudicare il giudizio che gli altri hanno di noi e compromettere l'immagine che di noi vogliamo dare. Per costruire un legame di fiducia all'interno del gruppo di allievi è necessario essere consapevoli e rappresentare aspetti di noi e della nostra personalità nella maniera più esaustiva possibile.
- L'esercizio 3 (Comunicazione emotivamente impegnata) è la tecnica di un gioco di ruolo che necessita l'impegno di un attore/attrice esperto/a. Ci aiuta a familiarizzare con il fatto che le emozioni (gioia, rabbia, paura, tristezza, sorpresa, disgusto) si trasferiscono da una persona ad un'altra, aiuta a controllare le emozioni che influenzano la comunicazione nel gruppo e, soprattutto, a limitare il carico emotivo degli operatori/formatori.



ESERCIZIO 1 - LA RUOTA DI SCORTA

DURATA	90-120 minuti
OBIETTIVI	<ul style="list-style-type: none"> • Familiarizzare con i modi attraverso cui vengono costruite socialmente le credenze (rappresentazione sociale). • Imparare ad analizzare le credenze in termini di conoscenza, emozioni, comportamenti. • Sviluppo delle tecniche comunicative. • Riconoscere l'importanza della messa a punto di una strategia prima di ogni procedura comunicativa. • Migliorare la capacità di controllo delle emozioni. • Promuovere il cambiamento dei punti di vista. • Apprendere le competenze per creare un contesto in grado di favorire lo scambio di opinioni. • Sviluppare competenze per la gestione dei conflitti.
MATERIALI	Stanza con sedie disposte a semi cerchio, di fronte una grande lavagna con pennarelli, 1 copia a partecipante del caso di studio.
METODOLOGIA E LINEE GUIDA	Adattato dal materiale formativo del seminario nazionale U-CARE per Peer Coaches in Grecia, pubblicato da Andreas Almpanis (Progetto "U-CARE" - JUST/2011/FRAC/AG/2827).
INTRODUZIONE	Razzismo, xenofobia e discriminazione sono concetti che descrivono percezioni, emozioni e atteggiamenti. Nonostante queste parole siano conosciute ai più, è difficile comprendere l'essenza di un concetto che è, allo stesso tempo, percezione, emozione e atteggiamento. Questo perché i significati attribuiti a tali concetti in parte sono risultato di una riflessione consolidata e condivisa, in parte sono legati alle varie contingenze storiche, sociali... Ma ci chiediamo: è questo un problema? Non particolarmente, soprattutto quando siamo consapevoli del quadro teorico che supporta questo esercizio: la teoria delle Rappresentazioni Sociali (di cui sono disponibili maggiori informazioni sul nostro sito www.out-side-in.eu).
ATTIVITÀ DI APERTURA	Prima di eseguire l'esercizio, è meglio preparare il gruppo attraverso una breve discussione (riferirsi agli esercizi di apertura del Modulo 1).

ATTIVITÀ

Bisogna presentare un caso di studio che metta alla prova e faccia riflettere le persone sui nostri modi di comunicare. Infatti, di solito:

- non ascoltiamo abbastanza;
- non proviamo abbastanza empatia;
- non chiediamo informazioni;
- diciamo ciò che vogliamo senza tener conto di chi abbiamo di fronte;
- facciamo uso di stereotipi.

Questo strumento educativo può aiutare le persone a creare un'efficace strategia di comunicazione in grado di influenzare una persona e/o gruppi di persone. Il formatore consegna a tutti un testo del caso di studio, e concede 3-5 minuti per leggerlo attentamente, senza intervenire.

Testo

Lavori per una grande organizzazione. Stai recandoti in ufficio, ben vestito, per una riunione molto importante. Mentre entri nel cortile, vedi Mr. Paul che è molto arrabbiato, poiché cerca di cambiare la ruota della sua auto in un modo molto pericoloso (Paul è sotto l'auto che non sembra ben stabile).

Sai che Mr. Paul ha lavorato per vari anni come guardia di sicurezza nell'edificio dove si trova il tuo ufficio. Non lo conosci molto bene, vi parlate raramente, ma sai che è una persona facilmente irascibile. Hai sentito che l'amministrazione diverse volte ha dovuto gestire la sua aggressività nei confronti degli altri dipendenti, aggressività causata dalle ragioni più futili. Hai sentito anche dire che a volte ha perfino usato violenza fisica. Sai anche che è stato ricoverato in clinica psichiatrica per brevi periodi.

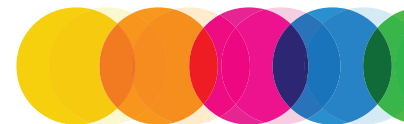
Obiettivo

Fermare Mr. Paul perché finirebbe di farsi male se continuasse a cambiare la ruota della macchina in quel modo.

Limiti

- Non puoi aiutarlo a cambiare la ruota (ricorda che hai una riunione molto importante tra cinque minuti e devi presentarti vestito in modo appropriato).
- Non puoi chiedere aiuto ad altre persone (es. meccanico).
- Non puoi chiedergli di smettere adducendo la scusa hai bisogno di lui altrove.
- Non hai molto tempo per risolvere la situazione.

N.B.: Devi pensare come ottenere un risultato positivo semplicemente parlandogli.



ATTIVITÀ

Quando la fase di lettura è terminata (3-5 minuti), il formatore chiede ai partecipanti quali modalità di comunicazione utilizzare per convincere Mr. Paul a smettere di fare quello che sta facendo.

Il formatore dà la parola ai partecipanti scrivendo sulla lavagna, di volta in volta, le loro proposte (es. "Vorrei dirgli che l'auto non è ben stabile e che si farà male", "Io gli direi 'buongiorno' e gli suggerirei di fare una breve pausa dal suo lavoro", "Io chiederei aiuto e non appena lui arriva, gli direi la verità", "Offrirei il mio aiuto per cambiare la ruota", "Lo salutarei, gli chiederei come sta e cercherei di instaurare un dialogo" etc.).

Durante questa fase di brainstorming il formatore dovrebbe motivare le persone, sollecitare la loro creatività e invitare a dire qualsiasi idea venga loro alla mente, anche quelle più banali, ricordando loro che non si sta cercando una singola frase/azione ma piuttosto una serie di azioni comunicative che aumentino le opportunità di raggiungere l'obiettivo. Quindi, se i partecipanti sono d'accordo di iniziare a comunicare con Mr. Paul utilizzando una delle idee emerse e appuntate sulla lavagna, allora il formatore la indicherà con il numero 1.

Quando il brainstorming è terminato (30-45 minuti per un gruppo di 15 partecipanti) la lavagna sarà riempita con le idee individuate.

Il formatore valuta ogni idea mettendosi nei panni di Mr. Paul (agitato e senza manifestare alcuna intenzione di cercare un dialogo ragionato), in questo modo:

Pensi che io sia stupido e non sia capace di cambiare questa ##### di ruota da solo? Pensi di essere più intelligente? (corrisponde alle risposte alle seguenti ipotetiche domande: vorrei dirgli che l'auto non è abbastanza stabile e si farà male e vorrei offrirgli il mio aiuto); hai perso la testa? Non vedi che sono occupato con questa @@@@ di ruota? (corrisponde alle risposte alle seguenti ipotetiche domande: Gli dirò il buongiorno e gli suggerirò di fare una pausa).

Non vedi che sono occupato? Non ho tempo per voi, esseri ridicoli @#@#@#@# (equivale a: lo chiamerò chiedendo il suo aiuto e nel momento in cui arriva gli dirò la verità).

Lentamente i partecipanti realizzano che questa procedura è un vicolo cieco e non porta ad alcuna soluzione.

Ma perché siamo così sicuri che nessuno di loro dirà qualcosa di davvero efficace?

Nella comunicazione a due, di solito, non comprendiamo fino in fondo le intenzioni dell'altro. Siamo convinti che basti trasmettere un messaggio e facciamo poca attenzione al contesto, a chi abbiamo di fronte e alla situazione nel suo complesso. (Es: "sei stupido", "Io so molte cose", "Fa come ti dico" etc.).

ATTIVITÀ

Se Mr. Paul non ha alcuna intenzione di ascoltare quello che abbiamo da dirgli, ogni tentativo sarà destinato a fallire. Il messaggio non raggiungerà il destinatario. Pertanto, dobbiamo innanzitutto modificare l'atteggiamento di Mr. Paul. In che modo possiamo farlo? In realtà, non c'è una tecnica specifica che assicuri il successo. Bisogna provare ad attirare la sua attenzione: un "Buongiorno" potrebbe essere un buon inizio. L'eventuale risposta "Non è un buongiorno", sebbene possa considerarsi negativa dimostra un'intenzione manifesta ad instaurare un dialogo. Se invece Mr. Paul non reagisce in alcun modo, allora gli potremmo dire: "Ehi, Mr. Paul, non mi hai sentito? Ti ho salutato". Questo potrebbe darci una possibilità di aprire il dialogo.

N.B.: Il formatore dovrebbe sottolineare che in questa prima fase l'obiettivo è iniziare un processo comunicativo senza avere l'ambizione di arrivare subito alla soluzione del problema (come far sì che Mr. Paul non corra rischi nel cambiare la gomma).

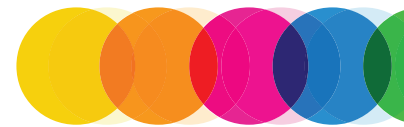
Quando saremo riusciti nell'intento di entrare in comunicazione con l'altro, dobbiamo cominciare ad interrogarci sui nostri atteggiamenti e convinzioni nei confronti del nostro interlocutore e della situazione. Ad esempio:

- Quali sono le nostre opinioni su Mr. Paul?
- Cosa pensiamo della situazione?
- Cosa pensiamo di noi stessi in questa situazione?

Se le prime due domande appaiono quasi ovvie e le risposte implicite, difficilmente ci poniamo la terza sebbene abbia un'importanza notevole nel processo comunicativo. Dobbiamo essere consapevoli che la comunicazione implica sempre uno scambio reciproco di significati e di simboli relativi all'immagine che ciascuno ha dell'altro e alla capacità o meno di mettersi nei panni dell'altro per valutare le conseguenze della propria comunicazione e la sua efficacia rispetto agli obiettivi che vogliamo raggiungere.

- Cosa pensa Paul di noi?
- Cosa pensa Paul della situazione?
- Cosa pensa Paul di se stesso?

Nel corso della comunicazione dobbiamo provare a verificare le credenze e l'immagine che abbiamo del contesto se vogliamo aumentare le nostre possibilità di successo. Per esempio, se io credo che Paul sia un pazzo che si è messo in una situazione pericolosa, mi comporterò sulla base di queste convinzioni e, dunque, il mio atteggiamento sarà inevitabilmente offensivo. Inoltre, secondo l'analisi delle credenze (vedere la sezione: Metodologia e linee guida per un corretto svolgimento dell'esercizio), ogni credenza implica una dimensione:



ATTIVITÀ

- cognitiva (cosa so)
- emotiva (cosa provo)
- comportamentale (cosa faccio)

Se vogliamo verificare le nostre credenze su Paul, dobbiamo chiederci:

- Cosa so su Mr. Paul? (So che è facilmente irritabile e che lavora come guardia di sicurezza).
- Come mi sento con Paul? (Prevalentemente spaventato, perché ho sentito che diverse volte e per ragioni banali, l'amministrazione ha avuto a che fare con i suoi comportamenti aggressivi verso i dipendenti, che qualche volta ha perfino usato la violenza fisica e che è stato ricoverato in cliniche psichiatriche per brevi periodi).
- Cosa faccio? (In realtà non vorrei essere coinvolto in questa situazione, ma anche se corro il rischio di compromettere la mia riunione, proverò a convincere Paul del pericolo che sta correndo).

Ci sono altre domande che è opportuno porsi:

- Cosa so della situazione? (Sono davvero sicuro che la macchina non sia ben stabilizzata? Ho controllato personalmente prima di dare consigli a Paul?)
- Cosa sa Paul di me? (Capisce il mio timore nei suoi confronti? Sa che penso che lui si trova in una situazione pericolosa?)

Quando ci poniamo queste domande comprendiamo che ci siamo messi in una situazione difficile da un punto di vista comunicativo, perché ci mancano le informazioni per disegnare una strategia comunicativa efficace. Con questa consapevolezza dobbiamo fermarci, colmare le lacune e mettere a punto una nuova strategia. Come fare?

Secondo la teoria delle credenze, le tre dimensioni sono interconnesse. Quando compare un nuovo elemento cognitivo, emozioni e modalità di azione possono mutare.

Possiamo però procedere anche in senso contrario: non vogliamo essere coinvolti in questa situazione (cosa faccio) perché sappiamo che Mr. Paul è aggressivo (cosa so) e questo suo atteggiamento ci fa paura (cosa provo). Il formatore può far notare che nella vita reale, la maggior parte delle persone avrebbe ignorato Paul disinteressandosi del pericolo che stava correndo, non tanto per cattiveria, ma proprio per la scarsa consapevolezza delle emozioni e false convinzioni che determinano le nostre azioni che si basano solitamente su poche informazioni a disposizione.



ATTIVITÀ

Conclusione

Per aumentare le possibilità di una comunicazione efficace, dobbiamo controllare:

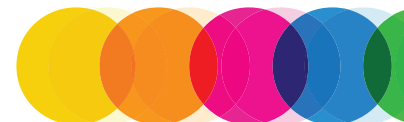
- la disponibilità dell'altro;
- le nostre credenze nei suoi confronti e come definiamo la situazione.

Nella nostra vita quotidiana, situazioni simili a quella con Mr. Paul ci danno 1-2 secondi di tempo per individuare una strategia comunicativa. Questo ci porta all'improvvisazione e a risultati quanto meno incerti. Mettere invece in discussione intenzioni e credenze, vuol dire nella vita di tutti i giorni, aumentare la possibilità di mettere a punto una comunicazione efficace.

VALUTAZIONE DEI RISULTATI DI APPRENDIMENTO

Il miglior metodo per analizzare questo esercizio è una tavola rotonda che dia la possibilità a ciascuno di esprimere le proprie impressioni e discutere su come utilizzare quanto appreso.

Se abbiamo un gruppo di studenti in contatto permanente con il coordinatore, possiamo suggerire loro di far pratica nella vita quotidiana con strategie comunicative meno legate a preconcetti e pregiudizi e riportare tali esperienze alla discussione del gruppo. I partecipanti devono essere consapevoli che questo metodo migliora molto la comunicazione, perché la corretta comprensione della situazione e dell'altro non sono quasi mai immediati, ma richiedono uno sforzo capace di superare pregiudizi e false impressioni.



ESERCIZIO 2 - RAPPRESENTAZIONE DI SÉ ATTRAVERSO UNA COREOGRAFIA PERSONALE

DURATA	90 – 110 minuti
OBIETTIVI	<ul style="list-style-type: none"> • Prendere conoscenza del nostro corpo e del suo rapporto con lo spazio. • Raggiungere un significativo livello di introspezione. • Essere consapevoli della rappresentazione che diamo di noi stessi, di come possiamo cambiare tale rappresentazione e di quali sono gli elementi davvero importanti di tale rappresentazione.
MATERIALI	Stanza ampia (circa 80-100 m ²) senza sedie né tappeti, provvista di impianto audio (o casse con attacco USB e un computer portatile).
METODOLOGIA E LINEE GUIDA	<p>Di solito tendiamo a presentare noi stessi dando informazioni standardizzate (nome, professione, status, istruzione) senza sforzarci di andare oltre. Ma quante informazioni importanti tralasciamo? Siamo sicuri che siano proprio quelle le informazioni di cui l'altro ha bisogno, oppure ce ne sono altre più appropriate a seconda delle diverse circostanze?</p> <p>Questo esercizio prova a mettere in gioco anche la dimensione meno cosciente di noi stessi per arrivare a modalità diverse e più consapevoli di autorappresentazione.</p> <p>É necessario che l'esercizio sia svolto in un ambiente rilassato e collaborativo. Le istruzioni al gruppo devono essere fornite con voce calma, ripetendole più volte se necessario. Non è richiesta ai partecipanti alcuna precedente esperienza di teatro o danza, anche se, ovviamente, questo faciliterebbe il compito del formatore.</p>

ATTIVITÀ

Dopo l'attività di apertura, il formatore chiede al gruppo di rilassarsi e disporsi in un cerchio aperto. A seguire, ognuno presenta se stesso con movimenti del corpo e parole, e indica quali informazioni ritiene più importanti. Tutti devono ascoltare e osservare attentamente. Quando tutti i presenti si sono presentati ciascuno, a turno, deve mimare il gesto di chi lo ha preceduto e poi ripetere il proprio finché non si chiude il cerchio.

Obiettivi

- Conoscenza reciproca.
- Per un momento diventiamo l'altro imitandone il gesto.
- Ciascun può vedersi attraverso gli occhi dell'altro, riconoscere il proprio stile (confidenziale, imbarazzato, formale), l'atteggiamento e i movimenti del corpo, l'espressione della faccia (i sorrisi, le smorfie).
- Rompere il ghiaccio mimando è solitamente un modo divertente che crea un'atmosfera piacevole e che favorisce lo svolgimento delle fasi successive.

Creare una coreografia personale come alternativa all'auto-presentazione

Il formatore chiede al gruppo di distribuirsi per tutta la stanza. Chiede, inoltre, ad ogni partecipante di aprire le braccia in modo da delimitare un proprio spazio, una sfera attorno a sé. Poi chiede di chiudere gli occhi e seguire fiduciosi le indicazioni del conduttore del gruppo senza interrompere l'esercizio per nessuna ragione. Una musica di sottofondo può essere usata, purché a basso volume.

1. Indicazioni

Prova a rilassare e pulire la mente, non prestare attenzione ai suoni che puoi sentire e alle altre persone presenti nella stanza. Sei solo. Puoi anche sederti o appoggiarti al muro, se ti fa sentire più comodo.

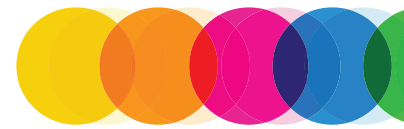
Usa l'immaginazione e lascia la stanza. Scegli un posto dove vuoi andare. Può essere vicino o lontano, una spiaggia o una stanza, un luogo che conosci, in cui sei stato, o un luogo solo immaginato.

Raffigurati questo posto in tutti i suoi particolari: oggetti, colori, temperatura, vento, suoni e melodie. Osserva ogni dettaglio e decidi dove collocarti. Immagina un'altra persona con te, reale o inventata, a cui vuoi raccontare qualcosa, qualsiasi cosa.

Collocala da qualche parte nel tuo spazio immaginario, ma non troppo vicino a te. Osserva di nuovo il luogo che hai creato e arricchiscilo di ulteriori particolari. Pensa a cosa vuoi dire a questa persona. Pensaci molto attentamente, trova le parole giuste. Parlagli senza avvicinarti: tu non stai emettendo suoni ma lui sente tutto quello che gli stai dicendo. Ripetiglielo, ricordandoti che lui è abbastanza distante da te.

Prova a immaginare dire ciò che vuoi dire usando il minor numero di parole possibili. Mantieni solo le parole che sono fondamentali per esprimere il messaggio (3-4 max). Usa il tuo corpo per dire queste parole.

All'inizio puoi immaginare i movimenti che vuoi fare, come se ti osservassi da una certa distanza mentre fai quei movimenti.



ATTIVITÀ

Ripeti gli stessi movimenti, tante volte quante ne servono per decidere la sequenza più appropriata. Considera ogni dettaglio: la posizione delle mani, dei piedi, della testa, se son lenti o veloci, grandi o piccoli e perché.

Quando avrai scelto la sequenza ottimale dei movimenti, prova a metterla in atto cercando di trasmettere il messaggio alla persona che hai immaginato essere davanti a te.

Fallo più volte, lentamente, provando a collocare il tuo corpo nel luogo immaginario che hai creato. Se vuoi, puoi ancora cambiare parole e movimenti, se ti senti più a tuo agio e ritieni che possano essere più efficaci.

Ripeti la sequenza tante volte quante lo ritieni necessario per farla “tua” e renderla naturale. Renditela familiare quanto il tuo nome.

Quando ritieni di aver raggiunto un risultato ottimale, immagina il luogo che hai creato per l'ultima volta. Ora stai partendo. Decidi se la persona che è con te ti accompagnerà o resterà. Questo posto continuerà comunque a esistere così da permetterti di tornare ogni tanto. Prima di partire, rifai i movimenti per l'ultima volta. Molto bene! Hai appena creato la tua prima coreografia. Ora puoi aprire gli occhi.

2. Composizione

Il formatore dovrebbe aspettare un attimo per permettere ai partecipanti di riprendersi. Poi chiederà loro di ripetere parole, movimenti, emozioni con cui si sono presentati all'inizio dell'esercizio, aggiungere la coreografia, dire il proprio nome e pronunciare le parole prescelte.

3. Presentazione

Con questa combinazione ogni membro del gruppo si presenta. Gli altri ripetono coreografia e parole.

RISULTATI

Ogni partecipante crea una coreografia personale (ovviamente senza imitare ballerini professionisti), seguendo una procedura in grado di mettere in gioco le emozioni.

Ognuno può creare un luogo immaginario in cui tornare quando ne ha bisogno (es.: un luogo in cui rilassarsi e riflettere).

Mettendo a confronto come ci si è presentati all'inizio e il modo creato successivamente è possibile riflettere sui modi attraverso cui ci si può conoscere (es.: quali sono le informazioni veicolate da questi due diversi modi di presentarsi, quali elementi sono necessari per consentirci di creare l'immagine dell'altro, come selezioniamo le informazioni che vogliamo dare e quelle che vogliamo ricevere...).

Tali riflessioni potrebbero in futuro esserci molto utili nel momento in cui sentiamo la necessità di conoscere l'altro e farci conoscere dall'altro in maniera più originale e approfondita. Un'occasione per guardarci dentro e acquisire una miglior conoscenza di noi stessi: auto-consapevolezza!



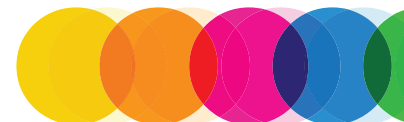
RIFLESSIONE SU QUANTO APPRESO

Poiché le persone di solito condividono volentieri le loro esperienze, una discussione di gruppo, nella quale richiedere riscontri a ogni partecipante, serve a tirare le fila e riflettere su quanto appreso.

BIBLIOGRAFIA

Metodo originale sviluppato da Despoina Bounitsi, membro di Synergy of Music Theatre, Grecia.

NOTES:



ESERCIZIO 3 - COMUNICAZIONE CONNOTATA EMOTIVAMENTE

DURATA	90 – 120 minuti
OBIETTIVI	<ul style="list-style-type: none"> • Riconoscere e gestire le emozioni che entrano in gioco nel processo comunicativo. • Comunicare in modo empatico. • Neutralizzare le emozioni che ostacolano la comunicazione. • Prendere le distanze dalle emozioni degli altri.
SETTING	Ambientazione della stanza: flessibile (sedie a semi-cerchio e due sedie disposte al centro del semi-cerchio).
METODOLOGIA E LINEE GUIDA	<p>Di solito non facciamo attenzione alle emozioni che entrano in gioco nella comunicazione fino a quando non diventano elementi di disturbo. Secondo Elkman e Friesen, rabbia, paura, tristezza, disgusto, sorpresa e felicità sono le sei emozioni alla base di tutti gli stati emotivi e che il nostro sistema limbico processa in meno di 0,006 secondi. Più veloce della logica!</p> <p>Ciò di cui di solito non siamo consapevoli è quello che le emozioni trasmettono. Quando affrontiamo uomini arrabbiati, il nostro cervello si focalizza sull'emozione della rabbia e risponde automaticamente: il nostro cuore comincia a battere più forte e il corpo si prepara ad un possibile scontro. Percepire, provare e rispondere alle emozioni altrui è un meccanismo di sopravvivenza che ha consentito al genere umano di comunicare ancora prima del linguaggio. Fondamentale si tratta di imparare a conoscere e gestire le nostre e le altrui emozioni.</p> <p>Un formatore si troverà sicuramente in situazioni emotivamente impegnative, affronterà questioni complicate, si troverà a gestire processi comunicativi nei quali l'emotività prevarrà sulla razionalità. Pertanto, è fondamentale che sappia come funzionano certi meccanismi e sia capace di gestirli per evitare che un'intensa carica emotiva possa compromettere il suo lavoro o addirittura influire sulla sua vita privata. Un bravo professionista deve, quando occorre, saper assumere un atteggiamento distaccato e non lasciarsi coinvolgere più di quanto sia necessario.</p>



N.B.: Questo esercizio richiede la partecipazione di un attore/attrice che sia in grado di simulare la rabbia, la paura, la tristezza, il disgusto, la sorpresa e la felicità. Dovrà interpretare un rifugiato e ciascuno dei partecipanti dovrà intervistarlo avendo a disposizione tre minuti per ottenere il maggior numero di informazioni possibili riguardo:

- Nome
- Situazione familiare
- Livello di istruzione ed esperienze lavorative
- Come è giunto nel paese che lo ospita
- Progetti futuri

Per ogni intervistatore l'attore/attrice reciterà il suo personaggio in modo diverso: cambierà atteggiamenti, nome, storia e ogni volta esprimerà un'emozione diversa. Risponderà alle domande solo se le riterrà ragionevoli, userà nelle risposte un vocabolario limitato e rifiuterà qualsiasi contatto fisico.

Di solito, un numero molto piccolo di partecipanti riesce ad ottenere al massimo informazioni su due o tre argomenti: un buon risultato visto il poco tempo disponibile. E ciò non è affatto male. La durata di 3 minuti è un tempo estremamente breve. Ma, dall'altra parte, l'output principale di questo esercizio non è tanto la consapevolezza della difficoltà di comunicare emotivamente con un rifugiato, quanto il rendere capaci i partecipanti comprendere quali emozioni veicolano la comunicazione e imparare a neutralizzare una comunicazione emotivamente troppo forte.

ATTIVITÀ DI APERTURA

Prima di svolgere l'esercizio è opportuna una breve discussione per preparare il gruppo (vedere attività di apertura del Modulo 1).

ATTIVITÀ

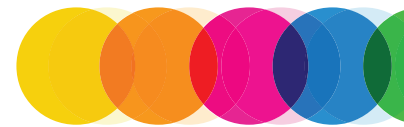
I partecipanti si dispongono in semicerchio, l'attore/attrice siede in una delle due sedie poste al centro.

Consegna

Durante la comunicazione di tre minuti l'intervistatore deve ottenere il maggior numero di informazioni possibili riguardo i punti sopracitati.

Inizia l'esercizio. Il formatore controlla la durata di ciascuna intervista, annota le emozioni via via espresse dall'attore, segnala quando il tempo è scaduto e chiama l'intervistatore successivo (secondo un ordine precedentemente concordato). Non sono ammessi commenti in questa fase.

Quando tutti avranno svolto il proprio compito, viene concessa una pausa di 15 minuti, poi si torna a disporsi in cerchio. Il formatore chiede ad ognuno di riconoscere l'emozione che l'attore-rifugiato ha manifestato durante l'intervista e di descrivere le proprie reazioni emotive.



ATTIVITÀ

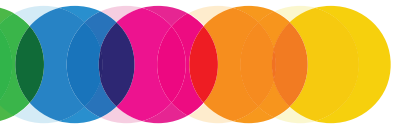
Alla fine, il formatore fa sintesi di quanto accaduto, sottolineando come:

- le emozioni non sono sempre facilmente riconoscibili;
- in un'interazione le emozioni dell'altro possono contagiarti;
- quando le emozioni dell'altro ci mettono a disagio rischiamo di comportarci in modo irrazionale;
- per evitare ciò dobbiamo imparare a riconoscere le emozioni e fare in modo che la situazione che le ha provocate non si ripeta;
- ci sono circostanze in cui occorre non lasciarsi coinvolgere dalle emozioni del nostro interlocutore (persino in una situazione in cui la comunicazione è rilassata c'è il rischio che l'emotività prevalga sulla razionalità).

Questo esercizio è stato creato con l'intento di comprendere l'influenza delle emozioni nella vita quotidiana.

VALUTAZIONE DEI RISULTATI DI APPRENDIMENTO

Una discussione di gruppo in cui i partecipanti forniscono feedback, potrebbe servire a dare una valutazione all'esercizio. Solitamente le persone ci tengono a condividere le loro esperienze dopo l'esercizio.

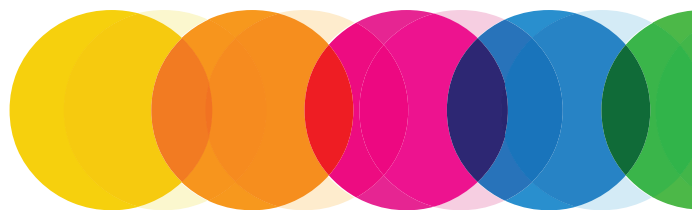


Pilot-Test in Larissa



Pilot-Test in Larissa

MODULO 3 - FACILITARE RIFLESSIONI DI GRUPPO SUI PREGIUDIZI



INTRODUZIONE

In questo modulo proponiamo un "esercizio di riflessione" sui propri pregiudizi come preconditione per impegnarsi in relazioni educative proficue in un contesto multiculturale.

Si ricorda che uno degli obiettivi primari di questo progetto formativo è quello di mettere a punto tecniche capaci di coinvolgere persone particolarmente vulnerabili – quali i rifugiati ed i richiedenti asilo - in attività di educazione permanente. Ciò al fine di aumentare le loro occasioni di integrazione in un contesto in cui l'opinione pubblica è ostile nei loro confronti. Il Modulo 3 di OUT-SIDE-IN, "Facilitare le riflessioni di gruppo sui pregiudizi", va in questa direzione.

L'auto-riflessione è infatti cruciale nel processo di apprendimento e rappresenta un elemento insostituibile per creare una società solidale. In ambito pedagogico esistono diverse linee guida per la destrutturazione dei pregiudizi (Anti-Bias, Betzavta, "Eine Welt der Vielfalt") e delle argomentazioni contro gli slogan da bar, ma in generale tutti i metodi utilizzano il linguaggio come unico mezzo di comunicazione e presuppongono, pertanto, un gruppo linguistico omogeneo. Questo, ovviamente, rappresenta un grave limite per coloro che non hanno ancora piena padronanza della lingua del paese ospitante e faticano ad affrontare i bisogni e le sfide delle società dell'immigrazione che sono, come abbiamo detto, divise tra chi vuole accogliere i rifugiati e chi li considera pericolosi, criminali e probabili terroristi.

Inoltre, come è emerso chiaramente dall'Analisi dei Bisogni precedentemente effettuata con i formatori e gli operatori sociali dei paesi partner, chi lavora con i migranti manifesta il bisogno di approfondire le competenze tramite l'impiego di nuovi metodi, di rafforzare competenze nella promozione di una prospettiva multiculturale e nell'uso di strumenti interattivi e multilingue (poiché la lingua è uno dei principali ostacoli nei gruppi di corsisti dove sono presenti autoctoni e migranti).

Il Partenariato OUT-SIDE-IN vuole affrontare questa sfida e cercare di colmare questa lacuna. A tale scopo, vengono sviluppati metodi di apprendimento speciali per facilitare la didattica in gruppi multiculturali e linguisticamente non uniformi.

Questa è una sfida particolarmente difficile, ma non bisogna dimenticare l'obiettivo: convincere anche gli studenti più svantaggiati dell'importanza e dell'efficacia dei processi educativi.



OBIETTIVI

Lo scopo è avviare delle riflessioni di gruppo per destrutturare i pregiudizi che possono agire all'interno di gruppi in cui siano presenti i rifugiati. Il modulo 3 si pone i seguenti obiettivi:

- Far sì che i partecipanti al gruppo siano sollecitati al rispetto dei diritti umani.
- Migliorare la competenza transculturale nelle relazioni con gli "altri".
- Rafforzare la capacità di utilizzare lo humour, l'ironia e i giochi per: (a) affrontare gli stereotipi e i pregiudizi, propri e dei partecipanti al gruppo; (b) agevolare gli studenti stranieri nell'apprendimento della lingua, della matematica, delle regole e delle istituzioni della società ospitante.
- Migliorare le competenze didattiche degli educatori, combinando le diverse pratiche creative e riflessive, e i diversi metodi e strumenti per un approccio inclusivo nell'educazione per gli adulti.

DURATA

La durata complessiva del Modulo è di 8 ore (pause incluse), così articolate:

Esercizio 1 – La Piramide dell'Odio (3 ore)

Esercizio 2 – L'Atlante dei nostri Pregiudizi (2 ore)

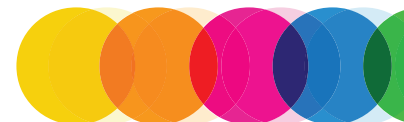
Esercizio 3 – La Tombola Interculturale (3 ore)

SETTING

Un'ampia stanza con sedie o cuscini disposti in cerchio. Sedie e tavoli per lavorare. In base al contesto, il setting può essere flessibile.

MATERIALI

- Per l'esercizio 1, un'immagine de "La Piramide dell'Odio", con le relative domande.
- Per l'esercizio 2, "L'Atlante dei nostri Pregiudizi", la mappa dell'UE e/o del mondo; matite colorate, giornali, colla e forbici per fare i collage; copie delle mappe.
- Per l'esercizio 3, "La Tombola Interculturale", numeri e cartelle di una tombola comune e il cartellone che illustra la "Tavola dei significati interculturali della nuova Tombola". Sono necessari tavoli, sedie e una parete dove poter appendere il cartellone.



CONTENUTI

Dall'Analisi dei Bisogni emergono indicazioni sui fabbisogni formativi di insegnanti e operatori sociali. I professionisti pongono l'accento sulla mancanza di competenze linguistiche e interculturali che permetterebbero una migliore collaborazione con i rifugiati e richiedenti asilo, sottolineando come il retroterra culturale di ciascuno potrebbe rappresentare ostacolo nei rapporti. In questo contesto, i contenuti del modulo sono stati formulati in modo da stimolare l'auto-riflessione e una maggiore consapevolezza rispetto a questa nuova sfida. I concetti chiave e le conoscenze utili a formatori/insegnanti/mediatori presentati in questo modulo sono:

- stereotipi e pregiudizi;
- teoria del contatto;
- metodo del "Circle time";
- approccio transculturale e lavoro biografico;
- pratiche riflessive e di auto-consapevolezza per un'educazione contro le discriminazioni;
- essere in situazione e agire coerentemente (questo modulo può essere usato in differenti ambiti di apprendimento: formali, non-formali e informali);
- gioco e lavori di visualizzazione, utilizzando metodi creativi per supportare l'acquisizione delle competenze chiave da parte di studenti adulti;
- pratiche riflessive sull'applicazione dei diritti umani per una formazione inclusiva (la rinnovata Dichiarazione del Millennio sugli obiettivi di sviluppo e sui diritti umani).

Per quanto riguarda gli studenti adulti, l'Analisi dei Bisogni evidenzia la domanda di: accrescere le proprie competenze linguistiche, migliorare la comprensione delle leggi e delle procedure burocratiche, ricevere consulenza legale. In questo modulo, le conoscenze che gli studenti mettono in gioco e ciò che apprendono sono strettamente correlati. Insieme, docenti e allievi, lavorano per:

- una maggiore conoscenza della società ospitante: leggi, cultura, stili di vita;
- apprendimento reciproco di lingue diverse;
- la condivisione dei rispettivi patrimoni culturali e la conoscenza delle situazioni socio-politiche dei paesi di provenienza.

CONSIGLI PER I FORMATORI

Per una buona preparazione degli esercizi e per un lavoro formativo inclusivo con i rifugiati, è necessario:

- venire a conoscenza dei pregiudizi reciproci tra migranti e autoctoni considerato che tali pregiudizi agiscono nei processi di apprendimento e per tale ragione devono essere destrutturati. Alcuni esempi possono essere trovati nel Rapporto di Ricerca OUT-SIDE-IN, che è incluso come materiale didattico;
- essere in situazione ed aperti a ciò che non si conosce;
- essere parte del gruppo che condivide emozioni e percezioni;
- essere consapevoli che aumentare la conoscenza reciproca rappresenta una straordinaria opportunità per riconoscersi in quei valori comuni a tutti gli essere umani;



- prendere parte alle attività, mettendosi in gioco, uscendo dalla propria “zona di comfort”.
- Durante le fasi della riflessione di gruppo è molto importante chiedere ai partecipanti di parlare esclusivamente delle proprie esperienze, evitando ogni forma di interpretazione di quanto detto dagli altri.

ESERCIZI

La struttura del modulo include tre esercizi:

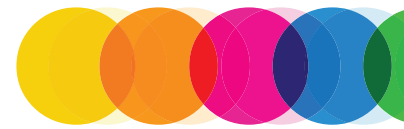
- La Piramide dell'Odio
- L'Atlante dei nostri Pregiudizi
- La Tombola Interculturale

I primi due esercizi possono essere usati individualmente o in gruppo, in contesti formali, non formali e informali; mentre il terzo, essendo un gioco da tavolo, necessita di un gruppo e di un ambiente di apprendimento informale, che offre occasione d'incontro tra persone con diversi retroterra culturali.

OBIETTIVI DELL'APPRENDIMENTO PER FORMATORI E OPERATORI SOCIALI

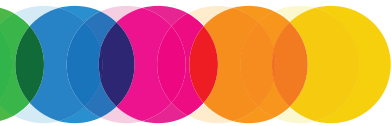
Al fine di formulare (e applicare) l'uso appropriato dei nuovi strumenti / esercizi nella progettazione (e attuazione) delle sessioni di orientamento e formazione con rifugiati / richiedenti asilo e in gruppi misti di studenti, i formatori e gli operatori sociali acquisiranno:

- Conoscenze su: (1) gli organismi internazionali, europei e nazionali e le leggi che regolano l'ingresso dei richiedenti asilo; (2) le rotte migratorie, i flussi e i numeri dei migranti forzati nei paesi europei; (3) altri paesi e culture;
- Capacità di: (1) riflettere e destrutturare i propri pregiudizi e stereotipi, (2) raccogliere, tramite interviste, le biografie degli utenti, (3) identificare bisogni inespresi, attitudini e orientamenti, (4) valutare, comparare e interpretare i progressi dello studente adulto nel processo inclusivo, (5) valorizzare i diversi strumenti / esercizi per i differenti ambienti di apprendimento.



SERCIZIO 1 - LA PIRAMIDE DELL'ODIO

INTRODUZIONE	L'uso della Piramide dell'Odio mira a facilitare la riflessione sui pregiudizi. Gli argomenti trattati in questo esercizio riguardano la psicologia del pregiudizio, la connessione tra pregiudizio e discriminazione e come si diversificano concetti quali pregiudizio, razzismo e classismo. L'esercizio si svolge riflettendo su come, nella Piramide dell'Odio, vengono collocati e rappresentati i vari atteggiamenti pregiudizievoli. Atteggiamenti che determinano comportamenti che vanno dalla semplice battuta ai crimini verso l'umanità. Questo strumento può essere usato sia con i singoli rifugiati come termometro dei pregiudizi subiti, sia in sessione in plenaria per riflettere sulle loro condizioni di vita.
DURATA	Con studenti adulti 60/90 minuti (nelle sessioni di gruppo); 30/45 minuti (nelle sessioni individuali). La durata del "Circle Time" dipende dal numero totale di partecipanti ed i formatori/operatori sociali dovrebbero considerare una media di 5-6 minuti a partecipante, per stimare la durata complessiva della "fase riflessiva".
OBIETTIVI	Accrescere la consapevolezza di tutte le forme di potenziale discriminazione utilizzando anche come esempi vicende della storia recente.
MATERIALI	Una copia stampata della "Piramide dell'Odio" per ogni partecipante con le domande selezionate per stimolare la riflessione e la narrazione biografica.
METODOLOGIA E LINEE GUIDA	Nelle sessioni di gruppo, dopo aver appeso la copia della "Piramide dell'Odio" con le domande selezionate, prendere un po' di tempo per introdurre la Piramide e i differenti livelli/concetti senza commentare le prime reazioni dei corsisti, per esempio: "Il genocidio economico è la nuova forma di genocidio"; "Dovremmo disegnare una Piramide invertita per avere prospettive positive delle nostre democrazie"; "Se non siamo consapevoli dei pericoli relativi ai primi livelli della piramide, la situazione può solo peggiorare" etc. Queste affermazioni possono essere usate come stimoli durante le lezioni per approfondire aspetti specifici della vita sociale degli studenti.



ATTIVITÀ

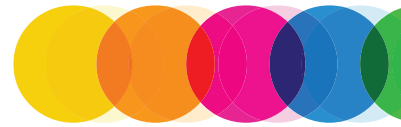
Usando la "Piramide dell'Odio" con i formatori e gli operatori sociali, si può chiedere loro di rispondere a queste domande:

- Quali emozioni e pensieri sono emersi leggendo la Piramide?
- Hai qualche ricordo specifico (diretto o indiretto) del genocidio?
- Ti sei mai trovato/a (direttamente o indirettamente) in una delle condizioni descritte dalla Piramide?
- A tuo avviso, in quale di queste fasi stiamo vivendo attualmente?
- In quali di questi livelli pensi di poter intervenire, individualmente o collettivamente?

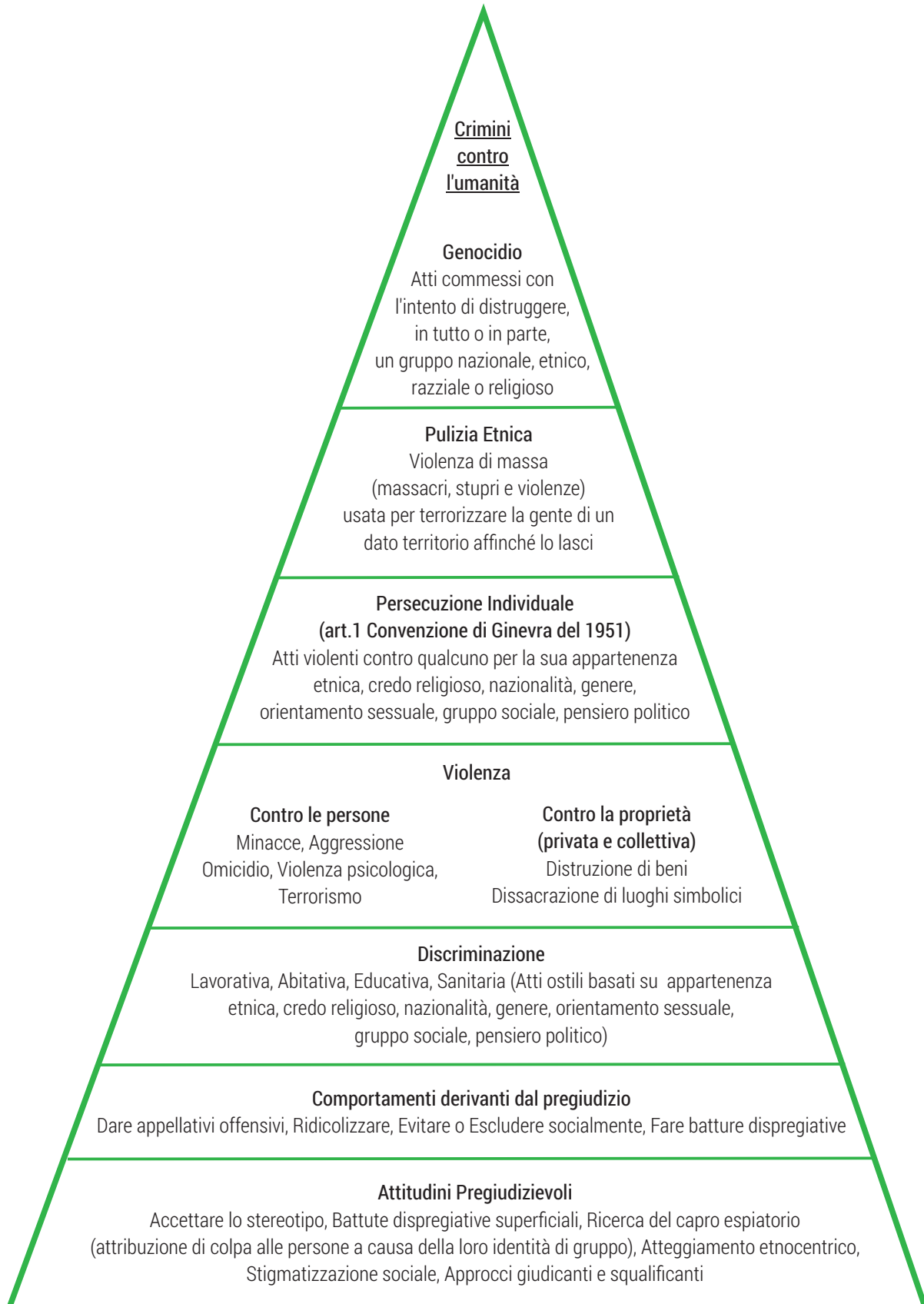
Le ultime due domande (4 e 5) potrebbero anche essere poste agli utenti (rifugiati e autoctoni).

In Italia questa attività può essere svolta nei centri di prima e seconda accoglienza dove i rifugiati sono supportati da un punto di vista sociale, legale e psicologico da un team di professionisti. Il percorso di accoglienza e accompagnamento è organizzato generalmente in 3 fasi, con l'obiettivo di:

- Fornire supporto legale.
- Raccogliere le storie personali.
- Preparare i candidati per l'audizione davanti alla commissione legale, tramite giochi di ruolo e simulazioni dell'intervista.



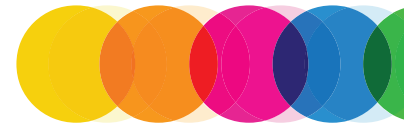
LA PIRAMIDE DI OSI





ESERCIZIO 2 – L'ATLANTE DEI NOSTRI PREGIUDIZI

INTRODUZIONE	<p>Prendendo ispirazione dal libro del grafico Yanko Tsvetkov, in parte mostrato nel suo sito (http://alphadesigner.com/mapping-stereotypes/), i formatori/insegnanti possono proporre un semplice esercizio stampando alcune copie di una mappa muta dell'Europa.</p> <p>La mappa può anche essere disegnata direttamente dai partecipanti al gruppo su un foglio grande come quelli della lavagna a fogli mobili.</p>
DURATA	<p>Una sessione di questo esercizio con studenti adulti può durare dai 60 ai 90 minuti.</p>
OGGETTIVI	<p>Riflessione sui propri stereotipi collegati alla "nazionalità". Mettendo in evidenza quanto siano spesso ridicoli i più comuni pregiudizi reciproci tra rifugiati e autoctoni.</p>
MATERIALI	<p>Una copia stampata delle mappe mute (dell'Europa o del Mondo), scatola con colori, giornali, colla e forbici per il collage, scotch, carta, fotocamera per fotografare i risultati.</p>
METODOLOGIA E LINEE GUIDA	<p>Prima di dare la consegna può essere fatta una breve introduzione sui pregiudizi comuni, prendendo come esempio lo scritto dello storico americano Alfred W. Crosby: "Lo scambio colombiano: conseguenze biologiche e culturali del 1492".</p> <p>Lo scambio colombiano fu lo scambio di piante, animali, cultura, popolazione, tecnologia, idee tra le Americhe e il vecchio Continente nel XV e XVI secolo, come effetto della colonizzazione europea e lo sviluppo del commercio dopo il viaggio di Cristoforo Colombo nel 1492.</p> <p>In questo libro, l'autore prende come esempio una malattia, la sifilide, scoperta la prima volta da Girolamo Frascatoro nel 1520, ma adottata ufficialmente solo nel XIX secolo.</p> <p>Il nome di questa malattia è un tipico esempio di stereotipo:</p> <ul style="list-style-type: none">• per gli italiani, era la malattia dei francesi• per i francesi dei napoletani• per gli inglesi degli abitanti di Bordeaux• per i polacchi degli spagnoli o dei tedeschi• per i russi dei polacchi; per i medio-orientali era la malattia degli europei;• per i cinesi dei cantonesi



ATTIVITÀ

Le consegne possono essere diverse, in base alla capacità dello studente di esprimersi nella lingua del paese ospitante.

- Compito individuale: gli studenti devono colorare la mappa scegliendo i colori adatti a rappresentare ciascun paese e le emozioni e percezioni ad esso collegate. Una mappa bianca può essere appesa alla parete per mostrare i nomi delle nazioni ed è utile discutere insieme il significato dei colori in relazione alle emozioni.
- Compito individuale: tagliare e incollare sulla propria mappa personale immagini tratte dai giornali disponibili in aula. Immagini che devono rappresentare i propri giudizi sui singoli paesi e le immagini che se ne hanno ("Come gli africani vedono gli europei?", "Come i cittadini del tuo paese vedono gli europei?", "Come percepisci il tuo paese nella mappa del mondo?", "Come concepisci l'Europa nella mappa del mondo?")
- Nella sessione di gruppo: "Nella vostra opinione, quali tradizioni e abitudini in Europa sono simili alla vostra cultura?" e, a seguire, "Secondo la vostra opinione, quali sono in Europa i più distanti ed estranei alle vostre culture?"

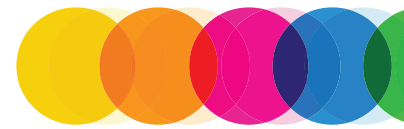
Nella cassetta degli attrezzi si trovano vari esempi di mappe.





ESERCIZIO 3 – LA TOMBOLA INTERCULTURALE

INTRODUZIONE	L'associazione Ziqqurat, partner associato del Progetto OUT-SIDE-IN, ha sviluppato nel suo centro interculturale, la "Tombola interculturale". La Tombola è un tradizionale gioco da tavolo, inventato a Napoli nel VIII secolo che si gioca prevalentemente a Natale: ciascun giocatore 'compra' una o più cartelle dove sono disegnate delle caselle che contengono dei numeri. Chi conduce il gioco estrae uno dopo l'altro i 90 numeri: il giocatore copre nella propria cartella le caselle dei numeri che vengono estratti: vince chi per primo copre tutte le caselle. Nella tradizione della cabala napoletana ogni numero ha un significato (47 morto che parla, 90 la paura, 33 gli anni di Cristo...). In questa versione del gioco i significati si riferiscono alla pluralità culturale che caratterizza i giocatori: il n.1 "il giorno dei lavoratori" ovvero il 1 Maggio, il n.2 "La Stonehenge del Gambia", il n.3 il vestito tradizionale dei Tuareg, ecc.
DURATA	Un giro di Tombola può durare circa 3 ore.
OBIETTIVI	Conoscenza dei posti e delle culture del mondo. I significati dei 90 numeri, come concepiti da Ziqqurat, possono essere trovati nella cassetta degli attrezzi, ma ogni formatore/insegnante può creare altri significati più adatti ai propri obiettivi formativi. Infatti, questo gioco educativo, può essere impiegato anche in contesti formali e non, focalizzando il significato dei numeri sulla storia dei diversi paesi, le competenze civiche, il patrimonio culturale, la geografia, le lingue, la matematica.
MATERIALI	Un poster colorato con tutti i numeri da appendere al muro e i loro significati, i numeri e le cartelle della Tombola tradizionale e piccoli oggetti per coprire i numeri chiamati (semi, fagioli, pezzetti di cartone). Ovviamente, vanno previsti dei premi!
SETTING	Sono richiesti solo tavoli e sedie. Se c'è abbastanza spazio, è meglio disporre i tavoli a ferro di cavallo, così le persone possono vedersi mentre giocano.
ATTIVITÀ	Nella Tombola tradizionale, i giocatori stabiliscono un prezzo simbolico per ogni cartella (es. 10 centesimi). I giocatori comprano le cartelle e uno di loro compra il "cartellone" (quello con tutti i numeri). I soldi raccolti costituiscono 5 premi dal valore progressivo. Si vince quando vengono chiamati due o più numeri presenti sulla stessa fila della propria cartella. Si fa:



ATTIVITÀ

- “ambo”, con due numeri sulla stessa riga
- “terno”, con tre numeri sulla stessa riga
- “quaterna”, con quattro numeri sulla stessa riga
- “cinquina”, con cinque numeri sulla stessa riga
- “tombola”, tutti i numeri della cartella

In seguito, chi ha il cartellone estrae i numeri dal sacchetto, uno per volta, li chiama ad alta voce e li mette nella rispettiva casella del cartellone, lasciando il tempo ai giocatori di segnare il numero sulla loro cartella.

Le cartelle della tombola moderna sono plastificate e hanno un piccolo sportellino di plastica sui numeri che può essere chiuso quando viene chiamato il numero, ma tradizionalmente i numeri sono coperti con fagioli o pezzi di scorza d'arancia, e il frutto si mangia mentre si gioca.

Nella "Tombola interculturale" i prezzi possono essere differenti, invece di pagare per le cartelle ogni partecipante può offrire un piccolo oggetto che andrà a far parte dei 5 premi.

I premi possono anche consistere in frutta o verdura, se vogliamo dedicare attenzione all'educazione alimentare o in biglietti per teatro, musei o cinema, se si hanno fondi per attività culturali.



Questo gioco tradizionale, rinnovato attraverso una prospettiva interculturale, può essere un valido strumento in un contesto di apprendimento informale per far incontrare persone con diversi retroterra culturali.



GLOSSARIO

L'APPRENDIMENTO RIFLESSIVO

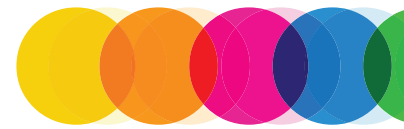
Il modello relativo all'apprendimento riflessivo si deve a Donald A. Schön (1993, 2006) il quale, superando la tradizionale scissione tra pensare e fare, propone una modalità diversa dell'agire nel campo della pratica professionale. In tale prospettiva il professionista è chiamato a integrare la propria preparazione teorica con la pratica quotidiana attraverso un continuo esercizio riflessivo nel corso dell'azione (reflection-in-action - RNA). In sintesi, la strategia del problem solving integrata dal problem setting: vale a dire un'analisi critica del processo attraverso cui si è definita la decisione da prendere, i fini da raggiungere e i mezzi da scegliere. In tal modo l'operatore riflessivo si avvale della capacità di 'apprendere ad apprendere' in un approccio più problematico della realtà capace di coglierne la complessità. Tale esercizio - riflettere durante l'azione - consente al professionista, di predisporre a modificare e mettere in discussione la propria strategia basata su regole e conoscenze acquisite in una sorta, scrive Schön, di "conversazione riflessiva con l'azione".

- Schön D. A. (2006), *Il professionista riflessivo. Per una nuova prospettiva della formazione e dell'apprendimento nelle professioni*, Milano: Franco Angeli.
- Schön D. A. (1993), *Il professionista riflessivo. Per una nuova epistemologia della pratica professionale*, Bari: Edizioni Dedalo.

Quality Circle Time (QCT) si riferisce a qualsiasi momento in cui un gruppo di persone si siede insieme per un'attività che coinvolge tutti. E' un metodo didattico che nasce negli anni '70 e si diffonde nelle scuole primarie anglosassoni soprattutto ad opera di Jenny Mosley (1993,1999). Il metodo: consente agli alunni di esprimersi e conoscersi meglio, valorizzando le differenze; facilita l'inclusione; permette agli insegnanti di conoscere meglio i propri studenti e la classe; può essere uno strumento di prevenzione e gestione della conflittualità. Consiste nel sedersi in cerchio e condividere un argomento di discussione, suonare strumenti ritmici, leggere una storia, partecipare a giochi di movimento o attività di rilassamento, esperienze sensoriali. "L'obiettivo ultimo dell'uso del circle-time è facilitare la cooperazione fra tutti i membri del gruppo-classe", la creazione di uno spazio in cui ciascuno è incluso e chiamato a partecipare, sebbene con le proprie modalità e i propri tempi, in modo da soddisfare sia il proprio bisogno di appartenenza che di individualità, elementi che la psicologia riconosce come fondamentali per l'equilibrato sviluppo psichico della persona". (Da www.ordinepsicologilazio.it/blog/psico...di.../circle-time-a-scuola)

- Mosley J. (1993), *Turn Your School Round* LDA, Cambridgeshire: Wisbech.
- Mosley J., Tew M., *Quality Circle Time in Secondary School - A Handbook of Good Practice*, London: David Fulton Publishers.

CIRCLE TIME



GLOSSARIO

Si impose così un modello di integrazione multiculturale che sembrava essere la risposta ai problemi della convivenza: riconoscendo la diversità culturale delle minoranze etniche sulla base dell'uguale rispetto, ne favoriva l'espressione e la tutela (Taylor 1993). Oggi appare evidente che il progetto di una società multiculturale è in crisi, poiché la difesa delle differenze culturali non ha significato automaticamente dialogo e integrazione. Ciò è accaduto per due motivi: perché tale progetto non si è accompagnato ad una reale politica di integrazione in grado di offrire a tutti pari opportunità; perché non si è parallelamente agito in direzione contraria rafforzando l'unità nazionale sul piano dei valori condivisi che fondano la cittadinanza (Touraine 2011). Il multiculturalismo, così come è stato inteso e praticato fino ad ora, ha finito per essere una 'collezione di monoculturalismi' (Amartya Sen 2006) evocando 'l'immagine di mondi culturali contigui, relativamente chiusi' (Bauman 2000)

È questa la ragione per cui nel dibattito e nella letteratura si tende a sostituire al termine multiculturale, il termine interculturale per sottolineare come non basti più difendere le diverse culture ma occorra promuovere l'incontro attivo tra culture. Un incontro tale da favorire il confronto reciproco e la ricerca di vocaboli e valori comuni. Una sorta di dichiarazione d'intenti, nella prospettiva di creare una pedagogia dell'interculturalità. (Pinto 2007)

Ma anche questo ulteriore passaggio sembra non bastare e da più parti si evoca la necessità di approdare ad una dialettica transculturale capace di attraversare il confine tra le varie culture. E' il concetto stesso di cultura ad apparire superato perché non tiene conto delle interconnessioni culturali che si creano in un mondo globalizzato e in uno spazio esistenziale e progettuale ormai transnazionale. "Anche la cultura dovrebbe dotarsi della particella trans che suggerisce idee tanto diverse eppure complementari come transito, trasferimento, traslazione, trasgressione, trasformazione..." (Brancato 2004)

- Bauman S. (2000), *La solitudine del cittadino globale*, Milano: Feltrinelli.
- Brancato S. (2004), "Transculturalità e transculturalismo: nuovi orizzonti dell'identità culturale", *Le Simplegadi*, II (2).
- Calabrò A.R. (2012), "I dilemmi delle società multietniche", in *AaVv Strategie a confronto nell'integrazione di culture diverse*, Roma: Alpes,
- Sen A. (2006), "Identità plurale per fermare i conflitti", *Corriere della Sera*, 10/09/2006
- Taylor C. (1993), *Multiculturalismo. La politica del riconoscimento*, Milano: Anabasi.
- Touraine A. (2011), "Multiculturalismo: perché è andato in crisi il sogno della convivenza", *La Repubblica*, 10/02/2011
- Weber M. (1961), *Economia e società*, Milano: Edizioni di Comunità

SOCIETÀ MULTICULTURALE
INTERCULTURALE, TRANSCULTURALE



GLOSSARIO

GAMIFICATION

Il termine, com'è facile intuire, deriva dalla parola "Game", cioè gioco, anche associato al semplice divertimento senza scopi particolari. La Gamification tuttavia non è semplicemente questo, non solo: traendo vantaggio dall'interattività concessa dai mezzi moderni ed ovviamente dai principi alla base del concetto stesso di divertimento, la Gamification rappresenta uno strumento estremamente efficace in grado di veicolare messaggi di vario tipo, a seconda delle esigenze, e di indurre a comportamenti attivi da parte dell'utenza, permettendo di raggiungere specifici obiettivi, personali o d'impresa. Al centro di questo approccio va sempre collocato l'utente ed il suo coinvolgimento attivo. Obiettivi tipici normalmente conseguiti grazie all'impiego della Gamification sono, ad esempio, il miglioramento della gestione dei clienti, il consolidamento della fedeltà ad un brand oppure ancora l'improvement del rendimento e delle performance complessive da parte di dipendenti e partner.

A prima vista un approccio leggero e sperimentale, in realtà un strumento consolidato, affidabile ed ormai largamente diffuso.

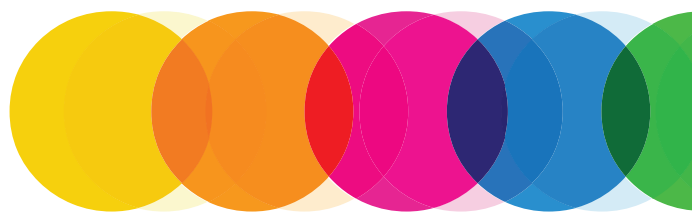
Possiamo definire la Gamification come un insieme di regole mutuare dal mondo dei videogiochi, che hanno l'obiettivo di applicare meccaniche ludiche ad attività che non hanno direttamente a che fare con il gioco; in questo modo è possibile influenzare e modificare il comportamento delle persone, favorendo la nascita ed il consolidamento di interesse attivo da parte degli utenti coinvolti verso il messaggio che si è scelto di comunicare, sia questo relativo all'incremento di performance personali o più in generale alle performance d'impresa.

Ci sono molti contesti nei quali è possibile applicare quello che possiamo definire come il "metodo" Gamification: un sito, un servizio, una comunità, un contenuto o campagna sono tutti contesti che possono essere "gamificati" (da "to gamify") così da spingere l'interesse, il coinvolgimento e la partecipazione degli utenti.

Per raggiungere questi obiettivi, il processo di communication design deve necessariamente essere ripensato in modo da introdurre meccaniche e dinamiche di gioco, aggiungendo ai fattori tradizionali altre componenti trainanti (ancora, mutuare dal mondo del "gaming") che possano attirare l'interesse dell'utenza, spingendola a tornare su specifici contenuti proposti volontariamente e più volte nell'arco del tempo.

Le meccaniche e le dinamiche di gioco rappresentano i veri "ferri del mestiere" nell'ambito della Gamification, necessari "gamificare" un sito o un servizio: l'introduzione di concetti come punti, livelli, missioni e sfide incoraggia gli utenti ad investire il proprio tempo, spingendoli alla partecipazione e aiutandoli a costruire delle relazioni all'interno del gioco. Tali relazioni motivano gli utenti al raggiungimento di obiettivi predeterminati (es: il miglioramento delle proprie capacità, l'incremento delle performance, etc.), modificando di fatto il loro comportamento. (Tratto da: <http://www.gamification.it/gamification/introduzione-alla-gamification/>)

MODULO 4 - COMPETENZE DI COMUNICAZIONE INCLUSIVA ATTRAVERSO METODI CREATIVI DI CONDUZIONE DEL GRUPPO



INTRODUZIONE

Gli educatori tedeschi e quelli sloveni hanno dichiarato una scarsa conoscenza di metodi creativi nella didattica come, ad esempio, giochi di ruolo, puzzle o metodi che includono l'uso di foto e di immagini. Hanno richiesto in particolare strumenti il cui uso non richieda particolari competenze linguistiche. Gli svedesi vogliono imparare tecniche per rompere il ghiaccio nei gruppi, l'uso di video-clips ed esercizi con giochi di ruolo. I turchi hanno evidenziato il loro bisogno di attività artistiche che non richiedano necessariamente l'utilizzo di materiali linguistici e di immagini. C'è dunque un'evidente esigenza di acquisire metodologie creative per fare didattica agli adulti in gruppi etnicamente misti, favorire l'inclusione e colmare lacune comunicative.

Sentire l'esigenza di usare tali tecniche non vuol dire negare quanto sia importante imparare la lingua del posto per un immigrato, ma solo essere consapevoli che le barriere linguistiche creano un vuoto emotivo e cognitivo che solo un ambiente inclusivo e amichevole può colmare. Sono queste le precondizioni per motivare all'apprendimento e aprirsi vicendevolmente alla cultura dell'altro.

Il modulo 4 offre una conoscenza generale del linguaggio del corpo e di diversi metodi creativi per promuovere la comunicazione non verbale di formatore e allievi.

DESTINATARI

I destinatari di questo modulo sono i formatori, gli insegnanti e gli studenti.

OBIETTIVI DELL'APPRENDIMENTO

Questo modulo riguarda:

- Conoscere il linguaggio del corpo.
- Metodi creativi di gestione dei gruppi.
- Modi creativi di comunicazione con il formatore.



- Imparare metodi di comunicazione non-verbale da utilizzare in gruppi eterogenei dal punto di vista culturale e linguistico. Tecniche per il coinvolgimento dei partecipanti alla formazione. (Basato sulle pratiche sistemiche multiculturali, cf. von Schlippe, Arist/ El Hachimi, Mohammed/ Jürgens, Gesa (2004): Multikulturelle systemische Praxis: Ein Reiseführer für Beratung, Therapie und Supervision, Heidelberg: p. 76.).
- Metodi interattivi e creativi di comunicazione all'interno del gruppo.

DURATA

Durata complessiva, pause incluse: 4-6 ore

Esercizio 1 – Segnali universali (30-45 minuti)

Esercizio 2 – Ciao Mondo (45-90 minuti)

Esercizio 3 – Cerchio dell'umore (45-60 minuti)

Esercizio 4 – Paesaggio degli umori (45-60 minuti)

Esercizio 5 – Metodo del semaforo (60-90 minuti)

Esercizio 6 – Riflessione generale (30-60 minuti)

MATERIALI

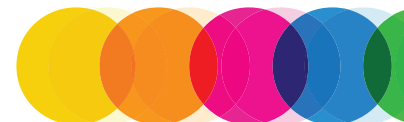
Carta/cartelloni bianchi, matite/pennarelli colorati, poster da muro, materiale per collage (come forbici, carta colorata...) penne e un grande poster, il disegno di un tavolo, una mappa del mondo stampata almeno in A4, un cartellone con un paesaggio (vedi modello nella cassetta degli attrezzi), delle figure (vedi modello nella cassetta degli attrezzi), carta crespata, carte semaforo (vedi cassetta degli attrezzi), il disegno di una ruota (vedi cassetta attrezzi).

CONTENUTI

Il modulo 4, "Competenza di comunicazione inclusiva attraverso metodi creativi per la conduzione del gruppo", completa la prima parte del catalogo delle competenze indirizzato al personale impegnato nell'educazione permanente e continua. Dato che OUT-SIDE-IN ha l'obiettivo di fornire competenze utili per l'inclusione di un nuovo gruppo di destinatari, i rifugiati, all'interno della già esistente offerta formativa per gli adulti, lo staff didattico ha espresso il bisogno di acquisire nuove metodologie didattiche che possano essere applicate in classi né culturalmente, né linguisticamente omogenee. Esiste da parte degli insegnanti e degli educatori una forte domanda di strumenti che possano facilitare il lavoro pedagogico dell'inclusione e aiutare a superare i vuoti comunicativi e le barriere linguistiche.

In tal senso, OUT-SIDE-IN punta a promuovere metodi di conduzione non verbali per: sostenere le strategie di inclusione, lottare contro la "ghettizzazione" e la stigmatizzazione dei rifugiati e i pregiudizi reciproci, fornire nuove esperienze di incontro superando le barriere culturali e linguistiche.

A causa dell'aumento dei flussi migratori all'interno del paese, il sistema scolastico tedesco deve affrontare le sfide rappresentate da classi linguisticamente eterogenee. La mancata padronanza della lingua crea inevitabil-



mente delle difficoltà per gli insegnanti e per i nuovi arrivati, ma queste classi rappresentano uno straordinario insegnamento di educazione civica, una palestra inedita di esercizio alla convivenza, un'occasione preziosa per apprendere nuove culture e diversificare i propri punti di vista.

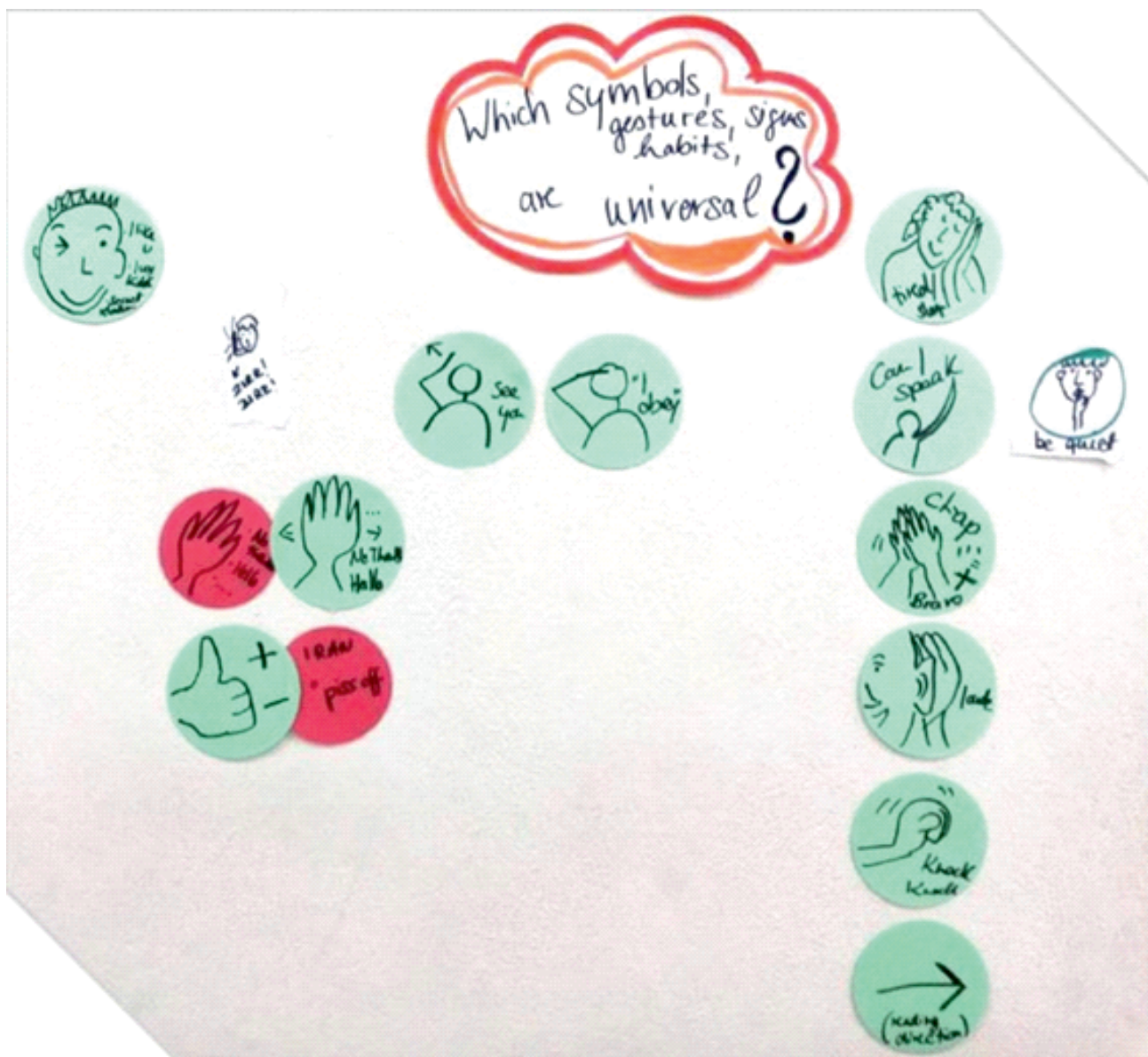
Nelle prossime pagine mostreremo alcune attività utili a introdurre e preparare le lezioni, come le cosiddette attività di "Warm-Up" (di riscaldamento o rottura del ghiaccio – ice-breaking). Dal momento che il lavoro si svolge in gruppi multiculturali (von Schlippe/Hachimi/Jürgens 2004, 76) è necessario concentrarsi sulla costruzione di un clima di coinvolgimento e partecipazione (von Schlippe/Hachimi/Jürgens 2004, 75-78), fondamentale per la buona riuscita delle attività. Una pratica utile per superare gli stereotipi e i pregiudizi che rappresentano barriere che impediscono la conoscenza e il rispetto reciproci. Per realizzare l'inclusione, bisogna creare classi eterogenee in cui i partecipanti imparino a vedere non tanto ciò che li diversifica, ma invece ciò che li accomuna. (Schwarz 2017). Questo è fondamentale per superare i pregiudizi. Pertanto, abbiamo preparato le seguenti proposte, che suggeriamo vengano svolte nell'ordine dato:

- Segnali universali
- Ciao mondo
- Cerchio dell'umore
- Paesaggio degli umori
- Feedback e riflettori (Versione del semaforo)



ESERCIZIO 1 - SIMBOLI UNIVERSALI

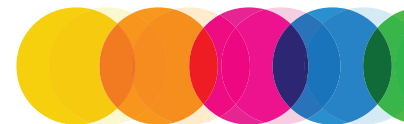
INTRODUZIONE	<p>Questo esercizio preparatorio è indicato specificatamente per gli insegnanti che lavorano in gruppi linguisticamente eterogenei. L'obiettivo è estendere la consapevolezza che ogni lingua trova il suo significato nel contesto in cui viene espressa.</p> <p>Ogni partecipante deve riflettere sulle proprie abitudini linguistiche sulla base delle sollecitazioni e le reazioni che arrivano dagli 'stranieri' che la lingua non la conoscono. Come risultato, la consapevolezza delle difficoltà dell'apprendimento delle lingue altrui e il rispetto della differenza.</p>
DURATA	45 minuti
OBIETTIVI	Estendere la consapevolezza che ogni lingua trova il suo significato nel contesto in cui viene espressa.
MATERIALI	Penne, carta, poster.
ATTIVITÀ	<p>Ognuno riceve carta e penna. Tutti i partecipanti siedono in cerchio. La domanda che segue viene scritta alla lavagna:</p> <p>Quali simboli (gesti, immagini...) sono universalmente compresi?</p> <p>A questo punto, ognuno risponde individualmente alla domanda. In seguito, le risposte vengono raccolte e annotate sulla lavagna. È importante esaminare ogni proposta con l'intero gruppo e appurare se il simbolo indicato è comprensibile a tutti. Di seguito, alcuni esempi di gesti che occorre contestualizzare per essere compresi.</p> <p>Ammiccare può significare "Non prendermi seriamente" oppure "Mi piaci molto". Scuotere la testa, in Sri Lanka, significa assentire, mentre in Europa negare.</p>
CONCLUSIONE	Ai partecipanti è chiesto cosa li ha stupiti e cosa hanno imparato da questo gioco.





ESERCIZIO 2 - CIAO MONDO

INTRODUZIONE	<p>Per svolgere il compito successivo, due domande sono poste come linee guida: Come possono interagire persone di gruppi linguistici diversi? Com'è stabilito il primo contatto? Soprattutto oggi, è molto importante offrire spazi in cui le persone possano interagire. Nell'incontro i pregiudizi reciproci possono essere messi a confronto e, nella migliore delle ipotesi, essere superati. Pertanto, esperienze di comunicazione visuale e mediatica di gruppo sono di estrema importanza.</p>
DURATA	45 minuti
MATERIALI	Penne, un pennarello e un cartellone grande, un tavolo, una mappa del mondo stampata almeno in formato A4.
METODOLOGIA E LINEE GUIDA	<p>Essere pazienti e agire comunicando in modo verbale e non verbale. Il compito deve essere chiaro, così che tutti lo possano capire anche se non conoscono la lingua. Frasi tipo "Il mio nome è..." devono essere mimate in qualche modo, ad esempio, indicandosi con la mano e menzionando il proprio nome. Aldilà di questo gesto la pronuncia deve essere forte e chiara e ognuno può imparare qualche parola in tedesco, inglese etc., semplicemente ascoltando.</p>
ATTIVITÀ	<p>Pratica 1: "Ciao Mondo"</p> <p>All'inizio ogni partecipante scrive la nazione da cui proviene, ad esempio indicando il proprio paese sulla mappa, in modo che tutti possano capire. Modalità alternativa: si può fare uso di articoli di giornali e immagini stampate per meglio illustrare la propria provenienza. Questi lavori devono essere raccolti a formare una grande mappa geografica. In questo caso è necessario avere competenze linguistiche omogenee. Ovviamente, la comunicazione attraverso le immagini sarà più facile. È importante individuare preventivamente quanti paesi e lingue sono rappresentate all'interno del gruppo per predisporre il materiale necessario e facilitare il compito del moderatore.</p> <p>Pratica 2: "Ciao-Mondo-Camminata"</p> <ul style="list-style-type: none">• Fase 1: I partecipanti disegnano sulla prima riga del cartellone una bandiera che rappresenta la propria madrelingua (anche nel caso si tratti della bandiera di uno stato che non esiste più o che non sia riconosciuto a livello internazionale).

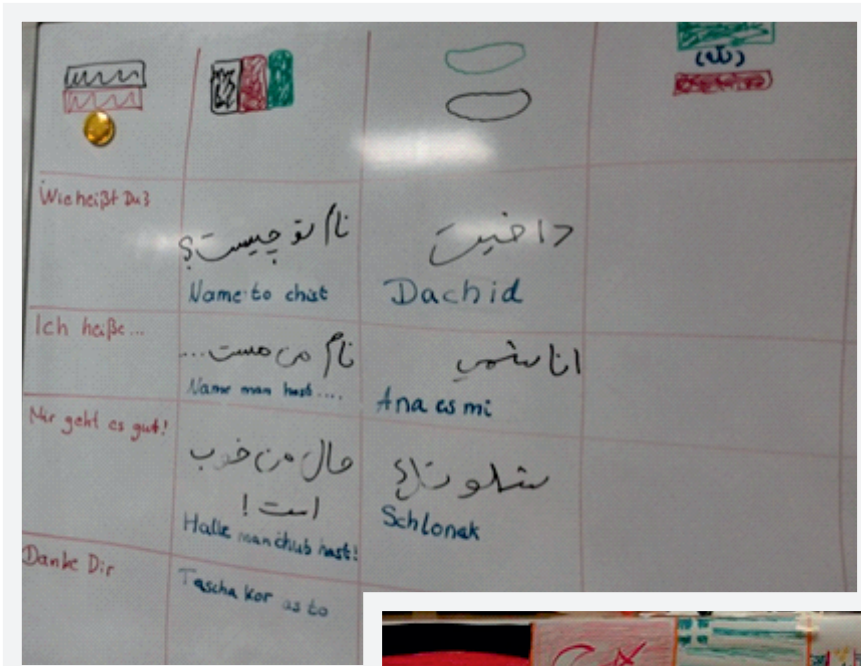
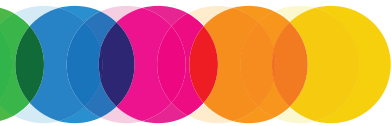


ATTIVITÀ

- Fase 2: Dopo che tutte le bandiere sono state disegnate sul poster, il formatore scrive frasi semplici nella colonna di sinistra. Se i partecipanti non comprendono le frasi, è possibile mimarle o anche esprimerle attraverso immagini. In ogni caso, il significato delle frasi deve risultare chiaro per tutti. Per le classi con un elevato livello di eterogeneità linguistica la domanda "Come ti chiami?" e la successiva risposta possono essere sufficienti. Queste frasi devono essere scritte e pronunciate in tutte le lingue dai partecipanti.
- Fase 3: I partecipanti si esercitano insieme nella formulazione delle frasi. Ognuno deve presentare la propria traduzione agli altri. È necessario che tutte le lingue abbiano il proprio spazio, anche nei grandi gruppi. Una persona legge la frase e gli altri ripetono. Ovviamente, ciascuno può aiutare gli altri, ad esempio, a migliorare la sua pronuncia.
- Fase 4: Probabilmente, il passaggio più importante comincia ora: "la camminata attorno". I partecipanti formano dei gruppi all'interno dei quali ciascuno spiega agli altri ciò che ha imparato, introducendo se stessi usando lingue diverse. Durante questo esercizio il poster deve essere al centro della stanza. Visibile a tutti. Anche le istruzioni per questo esercizio devono essere mimate.

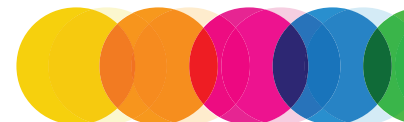
Attività aggiuntive

In base al livello di competenza linguistica, varie frasi possono essere aggiunte al poster, aumentando le opportunità di interazione all'interno del gruppo. Non bisogna, infatti, sottovalutare la voglia di imparare dei partecipanti. Questo esercizio è ottimo per imparare nuove parole in lingue diverse, perché i partecipanti apprendono in maniera attiva e interattiva.



Frase semplici				مرحبا etc.
Ciao	مرحبا Marhaba
Come ti chiami?	ما اسمك؟ Ma Esmak?
Il mio nome è...	اسمي... Ismi...
Come stai?	كيف حالك؟ Kayf a halikum?
Sto bene.	أنا بخير Ana bikhayr

Tabella per esercizio 2- Ciao mondo



ESERCIZIO 3 - LA RUOTA DELL'UMORE

INTRODUZIONE	<p>Questo esercizio è allineato con la pratica sistemica multiculturale e riguarda, innanzitutto, la costruzione di una "sintonizzazione affettiva" (von Schlippe/Hachimi/Jürgens 2004, 76), cruciale per il buon funzionamento di un gruppo. Soprattutto in un contesto educativo dove sono presenti persone di origini culturali diverse è importante creare un clima di partecipazione e collaborazione tra i membri del gruppo che può essere ostacolato dalle barriere linguistiche. Inoltre, queste metodologie incoraggiano la conoscenza reciproca e, nonostante retroterra linguistici eterogenei, sono strumenti importanti per la comunicazione inclusiva.</p>
DURATA	30-45 minuti
OBIETTIVI	<p>Vari livelli linguistici nei gruppi in apprendimento possono essere colmati da supporti visivi, tramite "esercizi partecipativi". Questi esercizi presentano possibili risposte alla domanda: Come posso conoscere i miei compagni se non posso comunicare con loro tramite il linguaggio verbale?</p>
MATERIALI	<p>La ruota (vedi cassetta degli attrezzi) degli stati emotivi: felice, triste, arrabbiato, così-così (né bene, né male), sorpreso, non specificato e materiali per collage, penne, forbici, carta etc. Suggerimento: una scheda dovrebbe sempre essere lasciata bianca così che si possano disegnare le emozioni che mancano oppure quella data risposta può essere lasciata in bianco. Dare la libertà di non rispondere.</p>
METODOLOGIA E LINEE GUIDA	<p>Il metodo si può utilizzare sia in gruppo sia con singoli allievi. Questo metodo presuppone il fatto che non ci sia una lingua comune ed è finalizzato a creare un clima amichevole all'interno del gruppo, a dare la possibilità a ciascuno di esprimere le proprie emozioni e cominciare a imparare qualche semplice frase. Chi conduce il gruppo inizia con una domanda – Come stai? – mimandola se non viene compresa e sollecitando i partecipanti a rispondere utilizzando delle schede dove sono disegnate delle espressioni facciali.</p> <p>Anche se questo esercizio sembra un gioco, gli adulti in gruppi linguisticamente eterogenei possono imparare tramite questo metodo parole inconsuete come felice, contento, arrabbiato, sorpreso ampliando così la propria libertà di espressione.</p>



ATTIVITÀ

La ruota (vedi cassetta degli attrezzi) degli stati emotivi:

- felice
- triste
- arrabbiato
- così-così (né bene, né male)
- sorpreso
- non specificato

Suggerimento: una scheda dovrebbe sempre essere lasciata bianca così che si possano disegnare le emozioni che mancano oppure quella data risposta può essere lasciata in bianco. Dare la libertà di non rispondere.

ESERCIZIO 4 - PAESAGGIO DI STATI D'ANIMO

INTRODUZIONE

A causa dell'immigrazione, le strutture deputate all'istruzione in Germania devono affrontare enormi sfide. C'è dunque una forte domanda, da parte degli educatori, di metodi pedagogici idonei a costruire uno spazio di apprendimento per gruppi linguistici eterogenei.

DURATA

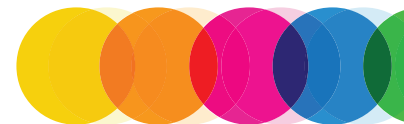
45-60 minuti

OBIETTIVI

Il supporto visivo in esercizi partecipativi è un valido strumento utile per superare i divari linguistici che possono rappresentare ostacoli alla comprensione reciproca e all'apprendimento nei gruppi linguisticamente eterogenei. Anche in quelli omogenei, questi metodi sono auspicabili, poiché sollecitano la creatività dei partecipanti e propongono altre forme di espressione accanto alla solita, spesso limitante, verbalizzazione. L'esercizio consiste nel cercare di rispondere alle seguenti domande:

- Come sono i miei partecipanti?
- Come posso conoscerli se non posso comunicare con loro attraverso una lingua comune?
- L'impressione che ho dell'emozione di un'altra persona corrisponde a quanto questa prova realmente?

Il metodo funziona bene quando si lavora con i gruppi e può essere usato anche come attività iniziale o aggiuntiva.



MATERIALI	<p>Poster con un paesaggio (vedi cassetta degli attrezzi) su una lavagna a fogli mobili o un grande cartellone dove è disegnato un paesaggio, che rappresenta un tunnel in primo piano, un lago, un sentiero, delle montagne all'orizzonte, il sole o la luna. Figure di carta che rappresentano personaggi maschili e femminili in varie posizioni nel numero dei partecipanti al gruppo. Scotch per attaccare le figure al poster. Materiale opzionale: matite, carta, forbici.</p>
METODOLOGIA E LINEE GUIDA	<p>Il linguaggio del corpo non esprime significati in maniera automatica, deve essere interpretato e spesso può essere frainteso. Ciò significa che il significato di una figurina sdraiata può avere un significato diverso a seconda di dove viene posta all'interno del paesaggio (nel laghetto o sulle rotaie del treno) e del significato che le viene attribuito (sta nuotando felice oppure sta affogando, aspetta che il treno le passi sopra o sta attraversando perché non arriva nessun treno). Fantasia e immaginazione di ogni singolo partecipante sono fondamentali.</p>
ATTIVITÀ	<p>Fase 1 I partecipanti sono invitati a scegliere una figura e posizionarla nel paesaggio. Matite, forbici e carta possono essere usate per aggiungere ulteriori particolari al paesaggio. Anche nei gruppi linguistici eterogenei questo esercizio funziona, perché il gioco consente anche di comunicare in modo non-verbale.</p> <p>Fase 2 Quando tutte le figure sono collocate all'interno del disegno inizia la discussione. Per favorire l'interazione, si comincia con una domanda: "Chi è sorpreso da qualcosa?" Oppure: "A chi appartiene questa figurina? Cosa sta facendo?" Anche questa domanda può essere espressa in modo non verbale indicando i partecipanti e le figure corrispondenti nel paesaggio. Se il livello di conoscenza della lingua lo consente, i partecipanti possono esprimere verbalmente le risposte. La discussione potrebbe essere incoraggiata con un'attribuzione in apparenza precisa del significato: "Come ti senti davanti al tunnel?", "Bene". "Oh, pensavo che il tunnel significasse qualcosa di negativo".</p>



ESERCIZIO 5 - METODO DEL SEMAFORO

INTRODUZIONE

Il metodo del "semaforo" può essere utilizzato sia all'inizio, sia durante o alla fine del lavoro di gruppo. Ai partecipanti, disposti in cerchio, vengono distribuiti due dischi di cartoncino, uno di colore rosso (per esprimere impressioni negative) e uno verde (per esprimere impressioni positive). Una persona comincia ad esprimere le proprie impressioni/stato d'animo utilizzando i due cartoncini e gli altri, a turno, fanno lo stesso.

All'interno di un gruppo può verificarsi la tendenza dei partecipanti a omologarsi alle impressioni/emozioni espresse da chi ha cominciato. La tendenza a ripetere ciò che ha detto la prima persona che ha parlato è alta. Per esempio, se la prima parte di feedback è positiva, gli altri tendono ad essere ugualmente positivi. Nella peggiore delle ipotesi si assisterà a una ripetizione continua fino a che il metodo del "semaforo" non sarà terminato.

Per evitare questo rischio, una possibilità è quella di far esprimere tutti i partecipanti contemporaneamente, disponendo i cerchi di cartoncino davanti a sé nello stesso momento. Con questa precauzione l'influenza che l'espressione di qualcuno potrebbe avere sul resto del gruppo è limitata. I "colori" o "schede del semaforo" possono presentarsi in questo modo:



= Negativo



= Positivo

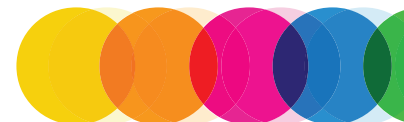
Si tratta di simboli universali e facili da comprendere: come è già stato anticipato, il rosso è associato a una reazione negativa e, viceversa, il verde significa una sensazione positiva. I partecipanti esprimono le proprie impressioni/sensazioni in risposta a una domanda posta all'inizio dell'esercizio da chi conduce il lavoro di gruppo. Le domande possono essere del tipo "Come ti sei sentito durante l'esercizio?" Oppure "Hai apprezzato il lavoro di gruppo?" Grazie all'uso dei colori, le risposte date possono essere veloci e comprensibili.

DURATA

30-60 minuti

MATERIALI

Carte del semaforo (si veda il modello nella cassetta degli attrezzi).



METODOLOGIA E LINEE GUIDA

Il metodo del semaforo è particolarmente utile ai formatori e agli operatori sociali. Da un lato, permette di rilevare in modo rapido le varie posizioni all'interno del gruppo e, dall'altro, mostra quanto sono concordi o discordi quelle opinioni al suo interno. Questo metodo offre al singolo la possibilità di esprimere i propri sentimenti anche qualora non siano nettamente positivi o negativi: sovrapponendo i due cartoncini può infatti mostrare contemporaneamente i due colori in proporzioni diverse (ad esempio un 30% di quello verde e il 70% del rosso). Il valore aggiunto di questo esercizio risiede nel fatto che consente a tutti di esprimere il proprio stato d'animo, indipendentemente dalla conoscenza della lingua utilizzata nel lavoro di gruppo.

Poiché tutti sono chiamati a esprimersi mediante l'uso dei cartoncini, l'attenzione della classe non è su una persona specifica, e ciascuno si sente più libero di comunicare la propria impressione. Gli stati d'animo di tutti trovano spazio e nessuno si sente in una posizione di minoranza o esclusione. Quanto espresso attraverso i cartoncini, può essere (qualora la conoscenza della lingua da parte dei partecipanti lo consenta) un punto di partenza per una discussione. In questo senso un cartoncino rosso può fornire un utile stimolo.

Questo metodo permette di ottenere uno sguardo di insieme dell'intero gruppo, mostrando le diverse posizioni dei singoli partecipanti ed eventuali discordanze. Inoltre, l'esercizio è utile per rilevare anche come è avvenuto il processo di formazione di un'opinione. I diversi colori utilizzati dai partecipanti del gruppo permettono anche al formatore di avere un riscontro sul proprio lavoro e di comprendere gli aspetti da migliorare.

ATTIVITÀ

A ciascun partecipante vengono distribuiti un cartoncino rosso e uno verde. Il formatore dà spiegazioni sul significato delle carte e invita la classe a provare diverse combinazioni. In aggiunta, si possono mostrare tre o quattro esempi.

Il formatore pone una domanda al gruppo (per esempio sul loro stato d'animo alla fine dell'esercizio) e ai partecipanti è chiesto di pensare ad una risposta. Il formatore conta fino a tre e tutti devono mettere le loro carte giù allo stesso tempo. Ora il facilitatore può lavorare sulle risposte che sono state date, cominciando sempre con il rosso. Può esordire con qualcosa come "Cominciamo con il rosso che è il mio colore preferito...": si tratta di un accorgimento per creare un ambiente rilassato e mostrare ai partecipanti che non tutte le carte devono essere verdi. In questo contesto le minoranze diventano visibili, ma anche i partecipanti con feedback più rossi o totalmente rossi riescono a essere rilassati.

Nel caso di posizioni molto ambivalenti (ad esempio metà cartoncino verde e metà rosso) il mediatore può porre ulteriori domande: "Non c'è molto verde nel tuo feedback. Cosa rappresenta il verde per te?" È importante procedere con le domande in modo da chiarire tutte le posizioni dei partecipanti.



ATTIVITÀ

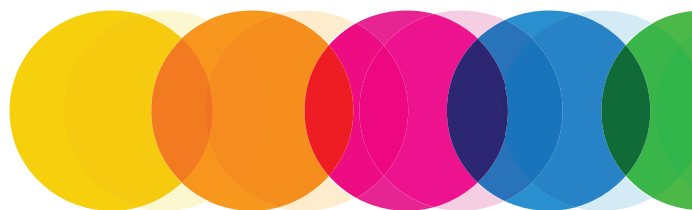
Ai partecipanti è consentito cambiare le proprie combinazioni durante il cerchio dei feedback e, se questo avviene, si può chiedere direttamente perché l'abbiano fatto. In molti casi, questo accade semplicemente a causa della pressione sociale dovuta alle opinioni espresse dagli altri e non perché ora qualcuno ha cambiato idea.

Se la valutazione per mezzo dei cartoncini riguarda un lavoro in gruppo, si possono esplorare le dinamiche che si sono verificate nel corso del lavoro, per mezzo di domande specifiche come: "Quanta responsabilità ti sei preso nel lavoro del tuo gruppo? E quanto puoi identificare te stesso con il gruppo?"

BIBLIOGRAFIA

- von Schlippe, Arist / El Hachimi, Mohammed / Jürgens, Gesa (2004): Multikulturelle systemische Praxis: Ein Reiseführer für Beratung, Therapie und Supervision, Heidelberg.
- Schwarz, Susanne (2017): Agonistische Öffentlichkeiten. In: Hetzel, Andreas/ Voigt, Rüdiger (2017) (Hg.): Radikale Demokratie. Zum Staatsverständnis von Chantal Mouffe und Ernesto Laclau, Baden-Baden, pp 193 – 230.

MODULO 5 - STRATEGIE SOSTENIBILI DI SENSIBILIZZAZIONE PER I GRUPPI DI RIFUGIATI



INTRODUZIONE

L'Analisi dei Bisogni di OUT-SIDE-IN ha dimostrato che nella maggior parte dei paesi che hanno preso parte al progetto, c'è una carenza di opportunità per l'educazione degli adulti e, dove queste opportunità esistono, generalmente i rifugiati non ne sono sufficientemente informati.

Un altro aspetto critico è rappresentato dalla poca e limitata offerta formativa per adulti: quelli che hanno risposto al sondaggio erano a conoscenza di corsi di lingua e di attività sportive, ma non hanno menzionato corsi di formazione e professionali. Da ultimo, in alcuni paesi (Svezia e Italia) la mancanza di opportunità lavorative è sottolineata dai rifugiati come una delle principali difficoltà che devono affrontare nel paese che li accoglie. Una delle ragioni può essere la difficoltà che i rifugiati incontrano per accedere all'educazione degli adulti o nell'assenza di chiari percorsi per il riconoscimento delle qualifiche e delle competenze acquisite nel paese di origine o di transito. Altre difficoltà riguardano l'accesso ai servizi a causa della complessità delle procedure burocratiche dei paesi riceventi.

A fronte di ciò il modulo 5 propone strategie di sensibilizzazione per supportare le istituzioni, le agenzie e, soprattutto, i professionisti dell'educazione per adulti, nel raggiungere i rifugiati con le offerte di formazione e nel motivarli a partecipare.

In secondo luogo, il modulo 5 vuole incoraggiare gli stakeholder del sistema educativo a costruire reti per conoscersi reciprocamente, integrare l'offerta educativa e, soprattutto, condividere risorse e informazioni su vari metodi di insegnamento e per ottenere fondi a sostegno delle loro attività.

DESTINATARI

I destinatari di questo modulo sono i professionisti dell'educazione degli adulti e lo staff che opera nelle istituzioni educative per gli adulti.

OBIETTIVI EDUCATIVI E SCOPI

Questo modulo offre proposte su come:

- raggiungere il target dei rifugiati;
- includere e motivare il nuovo gruppo (rifugiati);



- ottenere supporto finanziario;
- mettere a punto strategie sostenibili di sensibilizzazione a livello locale.

DURATA

Durata complessiva, pause incluse: 6-8 ore

Esercizio 1 – L'identikit educativo (60-90 minuti)

Esercizio 2 – La fiera dell'educazione (60-90 minuti)

Esercizio 3 – “Solidarietà come opportunità”, parole chiave per un fundraising efficace (90-180 minuti)

SETTING

Una stanza grande con tavoli e sedie, dove è possibile lavorare anche in piccoli gruppi. Lavagna. Materiali di cancelleria come indicato per ogni esercizio. La connessione Internet non è obbligatoria, ma se presente, può essere di supporto all'attuazione degli esercizi come spiegato nei casi.

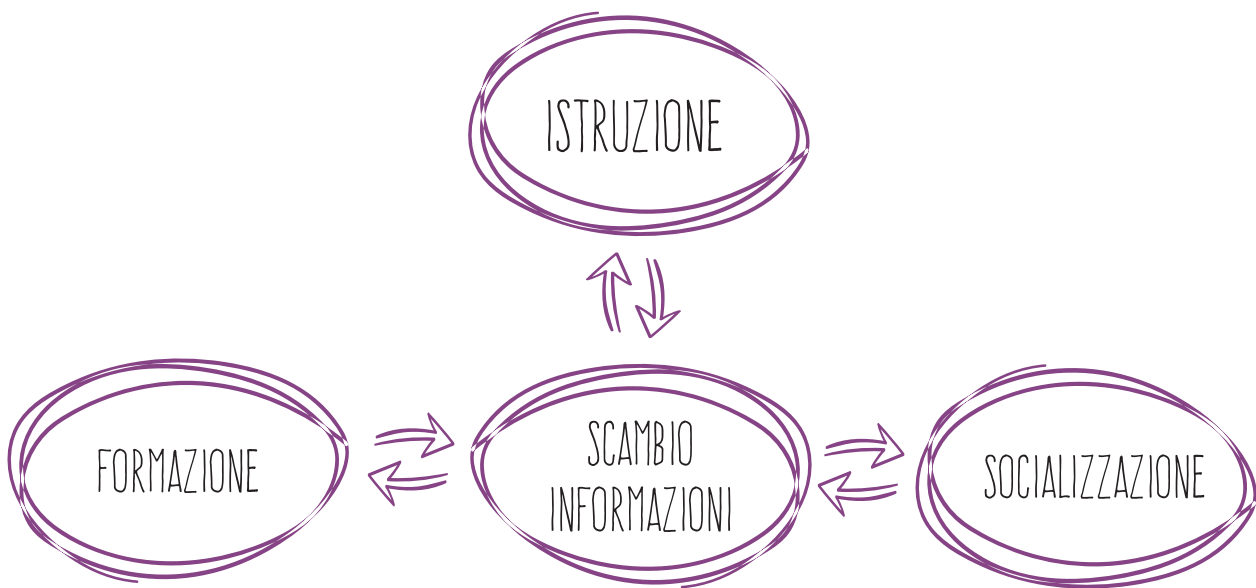
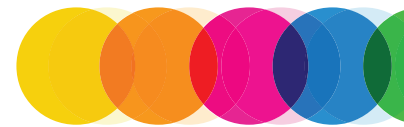
CONTENUTI

Il modulo 5 presenta un percorso educativo inclusivo, declinato in tre aree: istruzione, formazione e socializzazione. L'istruzione include le attività necessarie a richiedenti asilo e rifugiati per conoscere la lingua del paese ospitante, leggi e servizi (SSN). La formazione include scuole professionali/formazione professionale, scuole superiori e università. Per ultima, la sfera della socializzazione riguarda tutte le attività del tempo libero come musica, teatro, danza, sport e turismo (per es. scoprire la bellezza e le tradizioni del nuovo paese). Per realizzare un percorso di educazione inclusiva per adulti, coloro che operano in queste aree dovrebbero essere capaci di raggiungere richiedenti asilo e rifugiati e allo stesso tempo, interagire continuamente tra loro.

Il modulo 5 implica l'esistenza di uno spazio (fisico o virtuale) in cui le agenzie educative e le istituzioni possono scambiare informazioni con i richiedenti asilo, con i rifugiati e tra di loro e mettere a punto attività e metodologie per raggiungere i propri obiettivi.

Lo scambio di informazioni è alla base sia delle strategie di sensibilizzazione per raggiungere richiedenti asilo e rifugiati, sia delle strategie per la costruzione di network di professionisti e istituzioni educative. In questo senso lo scambio di informazioni è fondamentale per conoscersi reciprocamente e lavorare insieme per integrare le diverse sfere (rendere l'educazione più inclusiva) e accedere alle opportunità di finanziamento.

Questo modello è molto generale, quindi può essere facilmente adattato nei diversi paesi dove il ruolo delle istituzioni, delle agenzie coinvolte nell'educazione per adulti e il sistema di accoglienza di rifugiati può essere diverso.



ESERCIZIO 1 - L'IDENTIKIT EDUCATIVO

DURATA	30-60 minuti
OBIETTIVI	Conoscere obiettivi e funzionamento della propria organizzazione, quali servizi fornisce e chi sono i potenziali utenti.
MATERIALI	Carta e cartelloni bianchi, penne/matite/pennarelli colorati.
METODOLOGIA E LINEE GUIDA	I partecipanti dovrebbero avere un'idea generale della situazione dei paesi di provenienza e della cultura dei propri utenti rifugiati, sapere come istituzioni e agenzie sono coinvolte nel sistema di accoglienza, immaginare il loro supporto nell'attuazione delle strategie di sensibilizzazione.
ATTIVITÀ DI APERTURA	Vedi attività di apertura n.1, discussione di gruppo "Come ti senti ad essere qui oggi?"



ATTIVITÀ

Nella prima parte dell'esercizio, le persone (o gruppi di persone) provenienti da diverse agenzie/istituzioni educative, lavorano separatamente.

Partendo dall'analisi dei servizi che le loro organizzazioni forniscono, provano a disegnare "l'identikit educativo" dei loro possibili utenti. Il facilitatore, all'inizio dell'esercizio, può aiutare i formatori/operatori sociali ponendo alcune domande come: "I nostri servizi sono rivolti principalmente a uomini o a donne? Richiedenti asilo o rifugiati? Altamente qualificati? Quale lingua capiscono?"

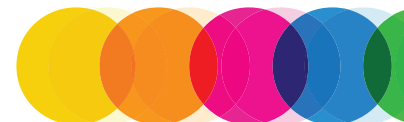
RIFLESSIONE

Nella seconda parte dell'esercizio, ogni individuo o piccolo gruppo presenta l'identikit agli altri gruppi. Considerando che gli agenti moltiplicatori condividono lo stesso background nazionale e la stessa conoscenza dei sistemi di accoglienza di rifugiati e richiedenti asilo sono in grado di ipotizzare ragionevolmente i contesti in cui i rifugiati vivono, per ogni identikit i professionisti (es. strutture di accoglienza o insediamenti informali) e quale canale potrebbe essere il migliore per informarli delle offerte educative disponibili.

FOLLOW-UP

Per ogni paese, i professionisti identificano punti chiave in cui i servizi educativi incontrano la domanda (ovvero rifugiati e richiedenti asilo). I professionisti possono anche usare l'identikit come punto di partenza nella costruzione di una locale "guida di servizi educativi": cominciando con la domanda "chi sei?", il facilitatore può introdurre i servizi disponibili a livello locale per ogni categoria (uomini/donne, richiedenti asilo/rifugiati, altamente/scarsamente qualificati...).





ESERCIZIO 2 - LA FIERA DELL'EDUCAZIONE

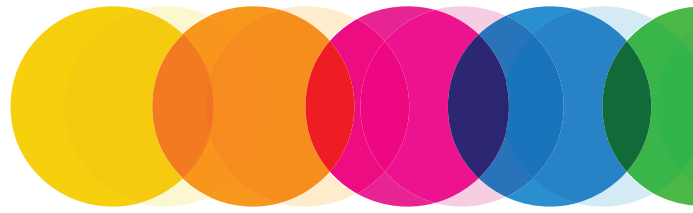
DURATA	30-60 minuti
OBIETTIVI	Ampliare la conoscenza di strategie sostenibili per raggiungere il target dei rifugiati e costruire reti a livello locale.
MATERIALI	Carta e cartelloni bianchi, matite/penne/pennarelli colorati.
METODOLOGIA E LINEE GUIDA	Questo esercizio è pensato per suggerire non solo strategie di sensibilizzazione, ma anche uno strumento per la costruzione di reti a livello locale. Il facilitatore dovrebbe tenere a mente questo duplice obiettivo e aiutare i partecipanti a conoscere le attività delle altre organizzazioni.
ATTIVITÀ	Nella prima parte dell'esercizio, piccoli gruppi di professionisti (2 o 3 partecipanti) immaginano di creare la propria vetrina per la locale "fiera dell'educazione". Come introdurranno e promuoveranno i loro servizi? Quali possibili strategie/materiali vogliono usare per rendere la propria offerta immediatamente comprensibile ai rifugiati e ai richiedenti asilo?
RIFLESSIONE	Nella seconda parte dell'esercizio, ha luogo la simulazione della fiera. Ogni gruppo nel suo stand mostra la sua offerta educativa agli altri, condividendo idee su strategie e materiali. Sono efficaci dal punto di vista dei potenziali visitatori alla fiera? La riflessione collettiva può anche aiutare ad identificare possibili temi per momenti di discussione/workshop per gli operatori che possono essere organizzati durante la fiera (es. la fiera può rappresentare lo spazio fisico per lo scambio di informazioni suggerito all'inizio, dove gli stakeholder dell'educazione discutono, ad esempio, di strategie di sensibilizzazione e opportunità di finanziamento).
FOLLOW-UP	In ogni paese, a livello locale, i professionisti possono organizzare una reale "fiera dell'educazione", coinvolgendo quegli stakeholder (individuati nell'esercizio 1, "punto chiave") che possono agire da mediatori tra domanda e offerta di servizi educativi, per assicurare che i richiedenti asilo e i rifugiati che vivono nei territori visitino la fiera. La fiera e il workshop possono anche essere concrete opportunità per le agenzie e le istituzioni educative di conoscersi a vicenda e creare, se non già esistenti, network.



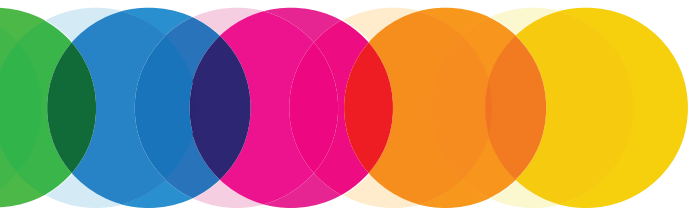
ESERCIZIO 3 - SOLIDARIETÀ COME OPPORTUNITÀ

DURATA	30-60 minuti
OBIETTIVI	Ampliare la conoscenza delle possibilità di supporto finanziario ad entrambi i livelli, nazionale ed europeo.
MATERIALI	Carta, cartelloni bianchi, matite/penne/pennarelli colorati. La connessione Internet può essere utile per mostrare ai partecipanti i link per le opportunità di raccolta fondi.
METODOLOGIA E LINEE GUIDA	Questo esercizio può portare a migliori risultati se il facilitatore conosce i principali programmi di finanziamento del paese.
ATTIVITÀ	<p>Accedere alle opportunità di finanziamento istituzionale richiede una conoscenza professionale dei processi di finanziamento e della gestione di progetti, così come necessita di risorse umane adeguate per seguire gli avvisi di diversi programmi.</p> <p>Durante l'evento i facilitatori possono dare consigli ai partecipanti sulle opportunità di finanziamento e su come accedervi (queste possono essere locali, nazionali, sovranazionali come i programmi UE o altri finanziamenti pubblici e privati), ma ovviamente non è possibile coprire questo aspetto in poche ore.</p> <p>Ciò che noi suggeriamo è di immaginare di creare una campagna di raccolta fondi: quali parole chiave risultano migliori di altre per spiegare il nostro progetto e ottenere un supporto finanziario?</p> <p>Cominciando con l'idea che investire per rendere l'educazione più inclusiva (solidarietà) è un'opportunità per tutte le società di accoglienza, agli agenti moltiplicatori (in piccoli gruppi) è richiesto di sviluppare una piccola campagna di raccolta fondi tra sponsor locali e privati.</p>
RIFLESSIONE	<p>Ogni gruppo presenta la sua campagna agli altri partecipanti. La discussione delle proposte può essere guidata da queste due principali domande: quali sono i punti più deboli e più forti della campagna? Per quali donatori (e come) potrebbe essere adattata?</p> <p>Questa proposta potrebbe funzionare per nuove opportunità di raccolta fondi come il crowdfunding?</p>

BIBLIOGRAFIA



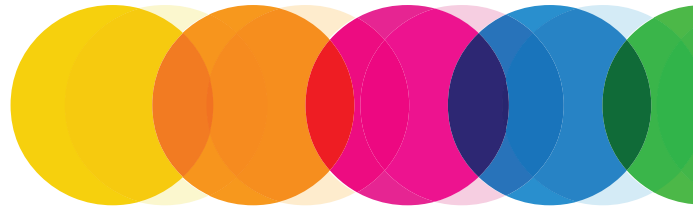
- Allport, Gordon W. (1954): The Nature of prejudice.
- Bertelsmann Stiftung/Bertelsmann Forschungsgruppe Politik (Hrsg.) (2002): Eine Welt der Vielfalt. Moderationshandbuch, in der Adaption von Regina Piontek, Susanne Ulrich, Angelika Weber, Florian Wenzel und Czarina Wilpert. Gütersloh, p. 131 ff.
- Dovidio, Hewstone, Glick, Esses (2010): The SAGE handbook of prejudice, stereotyping, and discrimination.
- Hufer, Klaus-Peter (2007): Argumentationstraining gegen Stammtischparolen. In: Klaus Ahlheim (Hg.): Die Gewalt des Vorurteils. Eine Textsammlung. Schwalbach/Ts.: Wochenschau Verlag (Reihe Politik und Bildung, Bd. 44), p. 441-449.
- Kil, Monika (2012): Stichwort: «Inkludierende Erwachsenenbildung». In: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung 2012(2): Erwachsenenbildung inklusive.
- Maroshek-Klarmann, Uki/Rabi, Saber (2015): Mehr als eine Demokratie. Sieben verschiedene Demokratieformen verstehen und erleben – 73 Übungen nach der «Betzavta»-Methode. Adapted by Susanne Ulrich, Silvia Simbeck und Florian Wenzel. Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.
- Parrott, W. Gerrod (2001): Emotion in Social Psychology, Psychology Press.
- Riel, Margaret (2014): The Learning Circle Model: Collaborative Knowledge Building, Pepperdine University.
- Schlippe, Arist/El Hachimi, Mohammed/Jürgens, Gesa (2004): Multikulturelle systemische Praxis: Ein Reiseführer für Beratung, Therapie und Supervision, Heidelberg.
- Schwarz, Susanne (2017): Agonistische Öffentlichkeiten. In: Hetzel, Andreas/Voigt, Rüdiger (2017) (Hg.): Radikale Demokratie. Zum Staatsverständnis von Chantal Mouffe und Ernesto Laclau, Baden-Baden, pp 193 – 230.
- Van Hear, Nicholas (1998): New Diasporas.
- Wenzel, Florian (2016): Islam- und Muslimbilder in der Schule. Internes Praxishandbuch für die Lehrer_innenfortbildung; Assembled by Interaktive Werkstatt für die Lehrer_innenfortbildung/Pädagogische Erweiterung der Jungen Islam Konferenz, p. 23-24 & 32-35.
- Tsvetkov, Yanko (2016): «Atlas of prejudice – Mapping Stereotypes», USA by Alphadesigner Ed.; The Italian edition, by RCS Libri SpA Milano, „Atlante dei pregiudizi”



RISORSE ONLINE

- <http://www.unhcr.org/protect/PROTECTION/3b66c2aa10.pdf>
- <http://alphadesigner.com/mapping-sterotypes/>
- Handbook „Transcultural Biography Work in Adult Education“, produced by Speha Fresia & EU Partners as intellectual output of Grundtvig Multilateral Project 2010 (<http://www.speha-fresia.eu/en/progetti/realize-transcultural-biography-work-for-adult-education/>).
- <http://www.teachersagainstprejudice.org/index2.php?p=index>
- Online Learning Circle Model: <https://sites.google.com/site/onlinelearningcircles/Home>
- <https://sites.google.com/site/onlinelearningcircles/Home/learning-circles-defined>
- http://www.adaminstitute.org.il/?page_id=1127&lang=en
- <http://www.epageflip.net/i/748584-woman-war-and-peace>
for more informationen about the project: <http://www.smashingtimes.ie/woman-war-and-peace>
- http://www.dadalos-d.org/methoden/grundkurs_4/Betzavta-Methode.pdf
- <http://projekt-dimensionen.de/methodenbausteine/suche/drei-freiwillige>

NOTES



A large, vertical, light gray rectangular area with a subtle drop shadow, containing 20 horizontal lines for writing. On the left side of this area, there are 20 small, dark gray circular marks, resembling a spiral binding.

VISIT US:

WWW.OUT-SIDE-IN.EU

WWW.FACEBOOK.COM/OSIERASMUS

