



IT



Get Involved

**Strumento di monitoraggio autonomo dei
processi democratici negli istituti di leFP**

Impronta

Questo strumento è stato sviluppato nell'ambito del progetto #GetInvolved con il numero 2020-1-DE02-KA202-007408.

Partner di progetto e contatti:

QBS Werkstatt gGmbH (GER)

Andrea Wisotzki / wisotzki@werkstatt.de

3s research laboratory (AT)

Monika Auzinger / monika.auzinger@3s.co.at

PKZ Voca Train (PL)

Zbigniew Skwierawski / pkz.vocatraining@interia.pl

Leibniz University Hanover – IDD (GER)

Malte Kleinschmidt / m.kleinschmidt@ipw.uni-hannover.de

ISFORCOOP (IT)

Alessandra Obinu / alessandra.obinu@isforcoop.it



www.getinvolved-project.eu
hello@getinvolved-project.eu

Accreditamenti

Publicato nel 2023.



Salvo diverse indicazioni, il contenuto del presente documento è concesso su licenza Creative Commons Attribution 4.0 International license (CC BY-SA). Foto, loghi e qualsiasi materiale di parti terze non sono inclusi in questa licenza.

Funded by



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Il supporto della Commissione Europea alla produzione di questa pubblicazione non costituisce un'esplicita approvazione del contenuto, che riflette esclusivamente il punto di vista degli autori. La Commissione non può essere ritenuta responsabile dell'uso che può esserne fatto.

Indice

Indice dei contenuti	3		
Idea alla base dello strumento e scopo di utilizzo	4		
Monitoraggio strutturale	7		
Monitoraggio dell'atteggiamento	10		
Monitoraggio a livello manageriale		Monitoraggio a livello di insegnanti/formatori	
— Diversità	11	— Diversità	28
— RISULTATI: Lista di controllo sulla diversità	14	— RISULTATI: Diversità	31
— Partecipazione	18	— Partecipazione	34
— RISULTATI: Partecipazione	19	— RISULTATI: Partecipazione	35
— Corsi di aggiornamento	22	— Corsi di aggiornamento del personale	38
— RISULTATI: Corsi di aggiornamento	23	— RISULTATI: Corsi di aggiornamento	39
— Impegno sociale	24	— Impegno sociale	41
— RISULTATI: Impegno sociale	26	— RISULTATI: Impegno sociale	42

Idea alla base dello strumento e scopo di utilizzo

„ La democrazia ha bisogno di persone democratiche „. (Friedrich Ebert)

Per rafforzare e proteggere la nostra società libera e democratica, siamo tutti chiamati a essere modelli di comportamento e a creare strutture democratiche nella nostra vita quotidiana.

La democrazia è più di una semplice forma politica di governo e di partecipazione a elezioni istituzionalizzate. Come possiamo motivare la gioventù a modellare attivamente il nostro sistema democratico se non siamo consapevoli di confrontarci con esso ogni giorno, anche nelle forme più elementari? La democrazia è anche una forma sociale e uno stile di vita che si riflette in organizzazioni dalle forme più diverse (club, associazioni, iniziative cittadine e media) come cultura della coesistenza.

Questo vale in particolare per i luoghi di lavoro e di istruzione e formazione professionale (IeFP). Qui, le persone più diverse si incontrano ogni giorno e devono lavorare insieme in un rapporto di supervisione-impiego (o di insegnamento-apprendimento). L'istruzione e la formazione professionale si concentrano soprattutto sull'insegnamento delle competenze professionali. Ma cos'altro possiamo trasmettere ai nostri allievi e alle nostre allieve perché siano in grado di orientarsi nella nostra società e di prendervi parte attivamente?

Ci limitiamo a predicare le pari opportunità o diamo anche degli esempi? Vogliamo promuovere la diversità e allo stesso tempo riconoscere la discriminazione strutturale all'interno delle nostre istituzioni?

Le strutture e le convenzioni della nostra realtà quotidiana non esistono naturalmente, ma vengono concordate a livello sociale. La nostra preoccupazione è di chiarire come questo sia un processo continuo in cui ci impegniamo ripetutamente per creare insieme il nostro ambiente e una cultura di coesistenza. Questo strumento è stato pensato per aiutarvi a riflettere sulla vostra struttura e a scoprire le reali condizioni di diversità e partecipazione nella vostra azienda (o scuola). Quale cultura democratica mettete in pratica?

Questo strumento non è un test da superare. Non è possibile ottenere risultati negativi utilizzandolo. Si tratta piuttosto di un'indagine che promuove l'apprendimento e lo sviluppo della vostra istituzione. A seconda dei risultati, vi aiuta a intervenire.

Soprattutto in tempi di carenza di personale qualificato, una cultura aziendale trasparente, aperta e collaborativa vi permette di attrarre e trattenerne il personale e di posizionarvi come un'istituzione attraente sul mercato del lavoro (e del tirocinio).

Premessa al concetto di #GetInvolved

Il progetto #GetInvolved risponde alla necessità di trovare strategie per affrontare il problema dei fenomeni di esclusione e di disparità di potere che impediscono il cambiamento democratico. A tal fine, abbiamo scelto il metodo della cittadinanza inclusiva. L'idea di base della cittadinanza inclusiva è quella di spostare l'attenzione dal fatto che la persona esclusa sia considerata carente, e concentrarla invece sui meccanismi dell'esclusione. Questa lente sposta l'attenzione dagli individui al livello sistemico. La cittadinanza inclusiva mette in discussione strutture, ordini sociali e gerarchie, rimanendo concentrata sulle realtà soggettive degli individui. Grazie a questo principio, vengono alla ribalta i cosiddetti "atti di cittadinanza", in cui le persone manifestano la loro lotta contro le strutture di potere esistenti e mettono in discussione gli ordini sociali attuali. Rivendicando le problematiche e non accettando un ruolo prestabilito nella società, emerge una soggettività politica (collettiva) che permette agli individui di diventare soggetti attivi e non vittime passive.

Implicazioni relative allo strumento di monitoraggio autonomo

Vorremmo invitarvi a riflettere sulle vostre gerarchie e sui vostri processi decisionali con il presente strumento. In quale momento si creano svantaggi per singoli gruppi all'interno della vostra istituzione a livello sistemico, magari anche senza marginalizzare volontariamente qualcuno? Oppure, in quale momento potremmo sostenere la discriminazione sistemica all'interno della nostra società, riproducendo stereotipi e creando svantaggi perché non siamo consapevoli di chi stiamo lasciando indietro?

In questo contesto, definiamo il livello sistemico come una determinata struttura all'interno di un'organizzazione (o di una società) che contiene privilegi per alcune persone, che sfociano in potere, autorità e capacità decisionale. Questi privilegi possono dipendere dallo status sociale, dalla salute fisica, dal gruppo etnico, dal genere, ecc. o semplicemente dalle diverse posizioni sul lavoro (o a scuola). Si può trattare delle relazioni di supervisione-impiego o di insegnamento-apprendimento.

Sulla base del principio sopra descritto, abbiamo sviluppato la seguente struttura per il nostro strumento:

In primo luogo, lo strumento è suddiviso in tre dimensioni:

1. Auto-monitoraggio strutturale
2. Auto-monitoraggio dell'atteggiamento personale dei della direzione e dei membri dello staff
3. Esperienza individuale degli allievi e delle allieve

In secondo luogo, abbiamo definito tre livelli di monitoraggio autonomo:

1. Livello manageriale o di leadership scolastica
2. Livello dei membri dello staff o dei membri del corpo docente
3. Livello degli allievi e delle allieve

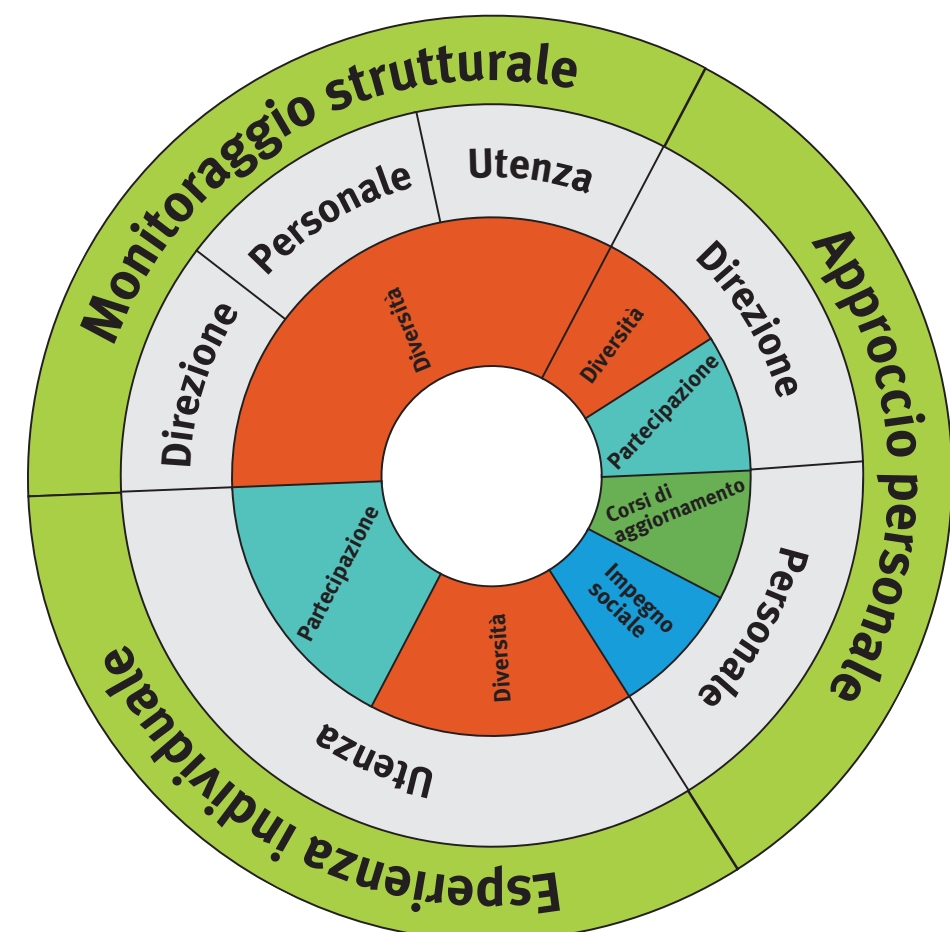
Infine, abbiamo definito quattro campi di criteri che rappresentano le idee e i valori della "democrazia" nel principio di #GetInvolved:

Diversità

Partecipazione

Corsi di aggiornamento per il personale

Impegno sociale



Istruzioni

Il modo in cui desiderate procedere utilizzando lo strumento di Auto-monitoraggio disponibile dipende da voi. Lo strumento contiene le tre diverse e a sé stanti sezioni sopra citate. Non siete obbligati a seguire un ordine specifico. Poiché le sezioni si rivolgono anche a diversi gruppi di persone (direzione, corpo docente o formatore, allievi e allieve), è possibile condurle anche simultaneamente.

- Durante il monitoraggio strutturale, vi viene richiesto di raccogliere dati e numeri generali della vostra istituzione e di confrontarli.
- Per monitorare l'atteggiamento della dirigenza e dei membri del personale, abbiamo sviluppato semplici liste di controllo con pagine aggiuntive di risultati che forniscono ulteriori strategie d'azione. È possibile eseguirle periodicamente per monitorare i cambiamenti.

- Offrire un ambiente di apprendimento e di lavoro democratico per l'IeFP significa anche ascoltare i propri allievi e le proprie allieve. Riteniamo che per lo sviluppo della vostra organizzazione sia molto importante confrontarsi con l'esperienza del corpo studentesco. Questo può essere piuttosto complicato, poiché alcune istituzioni sono semplicemente troppo piccole per poter offrire sondaggi anonimi - il che è importante perché non vogliamo creare svantaggi per coloro che si esprimono in merito a episodi di discriminazione sul posto di lavoro o di apprendimento. Per questo motivo, la terza parte dello strumento (esperienza individuale degli allievi e delle allieve) deve essere eseguita solo da scuole o grandi aziende che sono in grado di condurre sondaggi anonimi perché hanno un numero elevato di partecipanti. A tale scopo, si possono utilizzare strumenti online come survey monkey o tellonym.me, oppure si può collaborare con istituzioni e istituti di ricerca esterni. Sul nostro sito web offriamo modelli di domande esemplificative per questo sondaggio nella forma di un foglio di calcolo separato.

Monitoraggio strutturale

Cosa intendiamo con monitoraggio strutturale? L'idea di fondo di questa dimensione è quella di prendere coscienza delle strutture esistenti all'interno delle vostre istituzioni che escludono determinati gruppi, volenti o nolenti.

Siamo consapevoli della carenza di tempo nelle aziende e nelle scuole. Oltre al vostro lavoro quotidiano, è possibile che abbiate già partecipato ad altri processi di valutazione o monitoraggio nell'ambito di protocolli di gestione della qualità preesistenti. Invece di creare ulteriore documentazione, vorremmo che raccoglieste i dati che forse state già valutando. Fatti e numeri dipingono un quadro della vostra istituzione e possono rivelare degli aspetti che non avevate ancora considerato. Tuttavia, non si possono trarre soluzioni basandosi unicamente su semplici dati. È sempre necessario stabilire una correlazione tra i dati raccolti per sviluppare strategie d'azione.

Iniziamo

Vorremmo che iniziaste a raccogliere i dati esistenti su tutti e tre i livelli (manageriale, personale e studentesco) per ottenere un'idea della diversità vissuta all'interno della vostra istituzione. Date quindi un'occhiata alla distribuzione percentuale dei seguenti aspetti:

- Etnia/nazionalità
- Genere
- Grado di disabilità
- Età

Per quale motivo dovrete confrontare i diversi livelli?

Per poter tracciare concretamente una mappa della diversità e delle opportunità di prendere parte, è necessario distinguere tra i livelli della dirigenza, del personale e degli allievi e delle allieve. Alla base del nostro principio c'è, da un lato, la sensibilizzazione sul tema della marginalizzazione e, dall'altro, la dimostrazione di quali opportunità ci siano per plasmare attivamente la nostra società. Nella nostra società e nella vostra istituzione esistono diverse gerarchie che giocano un ruolo importante nei processi decisionali. Viene da chiedersi se possiate definirvi un'istituzione eterogenea se a livello decisionale agisce sempre lo stesso gruppo di persone (in prevalenza persone bianche, di sesso maschile e in buona salute), che negozia la struttura e il contenuto del vostro lavoro e della vostra formazione. Pertanto, soprattutto nel monitoraggio strutturale, riteniamo opportuno confrontare i tre livelli citati per verificare se i gruppi più diversi sono rappresentati anche all'interno della vostra istituzione e se possono partecipare attivamente ai processi decisionali.

Diamo un'occhiata ai vostri numeri

Ora che avete una panoramica delle percentuali relative a età, genere, etnia/nazionalità e grado di disabilità, confrontate i numeri e rapportateli con l'aiuto di queste domande guida:

Etnia/nazionalità:

- In totale, avete un numero abbastanza elevato di etnie/nazionalità diverse all'interno della vostra istituzione? A prima vista, questo è un buon segno, ma che dire della distribuzione di questi numeri tra i diversi livelli? Dovreste confrontare i numeri dei singoli livelli: potete misurare le diverse etnie/nazionalità solo tra i vostri allievi e allieve o anche tra i membri del personale e a livello dirigenziale della vostra istituzione?
- Dovreste inoltre dare un'occhiata più dettagliata al vostro personale: quali sono le posizioni occupate dai membri del vostro staff con origini diverse? Il numero è equamente distribuito tra tutte le posizioni e i diversi tipi di lavoro, o è chiaro che sono impiegati soprattutto in posizioni "inferiori"?
- Inoltre, allargate la visuale e confrontate i vostri numeri con quelli di altre scuole o aziende di formazione professionale. Gli istituti simili nella vostra regione hanno gli stessi numeri? Sapete se sono tipici del vostro settore in particolare?

Guardate i vostri numeri: Cosa risalta? Cosa ne pensate ora che vedete i risultati nero su bianco?



Genere:

- Per quanto riguarda i numeri della distribuzione di genere all'interno della vostra istituzione, dovreste confrontare i diversi livelli manageriale, del personale e degli allievi e delle allieve. Il vostro corpo studentesco si vede rappresentato nel personale e nel management? Credete che si sentano compresi da voi e dai membri del vostro staff per quanto riguarda le questioni di genere?
- In quali posizioni vengono impiegati uomini, donne o persone non binarie nella vostra istituzione? Chi svolge quali mansioni e come vengono retribuiti i diversi generi?
- Inoltre, allargate la visuale e confrontate i vostri numeri con quelli di altre scuole o aziende di formazione professionale. Gli istituti simili nella vostra regione hanno gli stessi numeri? Sapete se sono tipici del vostro settore specifico?

Guardate i vostri numeri: Cosa risalta? Cosa ne pensate ora che vedete i risultati nero su bianco?



Grado di disabilità:

- Confrontate anche qui i diversi livelli: ci sono differenze marcate tra le percentuali? Se sì, quali sono le possibili ragioni? Forse è più facile abbassare le barriere di accesso al lavoro per i membri del personale che per gli allievi e le allieve? Oppure è il contrario?
- Raggiungete il numero di persone con disabilità richiesto dalla legge o lo superate addirittura?
- Create uno spazio di lavoro e di apprendimento per le persone con disabilità perché è richiesto dalla legge o la vostra istituzione pratica attivamente l'inclusione?

Guardate i vostri numeri: Cosa risalta? Cosa ne pensate ora che vedete i risultati nero su bianco?



Età:

- Confrontate anche qui i diversi livelli: Ci sono differenze pronunciate in termini di percentuale? Considerando il settore dell'istruzione e della formazione professionale, non sorprende che le persone più giovani all'interno della vostra istituzione si trovino al livello degli allievi e delle allieve. Tuttavia, riuscite a immaginare che questo potrebbe causare conflitti tra i diversi gruppi (trainer, corpo studentesco o personale) a causa dei diversi modi di vedere il mondo?
- Le persone giovani sono considerate alla pari con i membri più anziani della vostra istituzione? Quali sono i compiti e le mansioni che devono svolgere? Ci si adegua davvero alle loro competenze?
- Prestate attenzione alla formazione di gruppi con colleghi di diverse fasce d'età? Siete consapevoli del fatto che le diverse generazioni possono imparare l'una dall'altra e che a volte questo dovrebbe essere moderato in modo ragionevole?
- Come sostenete i membri del personale più anziani? Sono ancora in grado di svolgere completamente tutti i compiti o state adattando il carico di lavoro?
- Ci sono abbastanza lavoratori e lavoratrici giovani che potrebbero occupare le posizioni vacanti create dai pensionamenti?

Guardate i vostri numeri: Cosa risalta? Cosa ne pensate ora che vedete i risultati nero su bianco?



Nota

All'interno del concetto di diversità vi sono anche le dimensioni della religione/visione del mondo e dell'orientamento sessuale. Siamo consapevoli che queste due dimensioni sono molto personali e non è sempre possibile o consigliabile che i datori e le datrici di lavoro raccolgano dati così sensibili, soprattutto quando si tratta di proteggere gruppi e membri del personale marginalizzati. A questo punto, vorremmo invece invitarvi a riflettere sulla vostra apertura mentale e quella delle vostre strutture istituzionali rispondendo alle seguenti domande:

- Praticate una cultura aperta in cui le persone si sentono libere di parlare di religione e sessualità?
- Avete notato molestie o battute discriminatorie su questi argomenti e, se sì, cosa state facendo al riguardo?
- I membri dello staff si fidano con voi riguardo alla loro vita privata o alla loro religione? E gli allievi e le allieve? Parlano forse più apertamente?
- La vostra istituzione (o voi personalmente) sostiene i membri del personale e del corpo studentesco che desiderano creare un gruppo di difesa che rappresenti i gruppi marginalizzati?
- Tenete conto delle diverse festività religiose quando pianificate i turni di lavoro e le lezioni?
- Avete messo a disposizione una stanza tranquilla dove le persone possono pregare?
- Nel caso in cui abbiate una vostra mensa: tenete conto dei diversi principi nutrizionali religiosi (ad esempio, kosher, halal, ecc.)?

Inoltre, quando si parla di diversità, è importante considerare anche la dimensione dello status sociale. Diversi studi dimostrano che il background sociale gioca ancora un ruolo importante nei percorsi individuali: ad esempio, gli allievi e le allieve hanno maggiori probabilità di frequentare un'università se hanno genitori con diplomi universitari. Le opportunità di carriera dipendono ancora dal privilegio concesso dai propri genitori. Aggiuntivamente, questo fattore è difficile da delineare, poiché di solito non raccogliamo dati sul nostro personale e sui nostri allievi e allieve che evidenzino questo aspetto. In ogni caso, potete lo stesso riflettere sulla vostra consapevolezza riguardo a questo fattore ponendovi le seguenti domande:

- Cosa so del background dei membri del mio personale e del corpo studentesco?
- Offrite un sostegno speciale o programmi di tutoraggio per allievi e allieve dal background svantaggiato?
- Prendete in considerazione lo status sociale nel vostro processo di assunzione?
- Siete consapevoli che il processo di candidatura può essere particolarmente impegnativo per le persone socialmente svantaggiate?

Monitoraggio dell'atteggiamento

Discutere di disuguaglianze, possibilità di partecipazione e privilegi richiede un alto grado di auto-riflessione e consapevolezza. Per superare le discriminazioni e per poter creare una reale struttura democratica in cui tutto i membri del personale e del corpo studentesco si sentano inclusi, è necessario che mettiate alla prova soprattutto il vostro atteggiamento. Poiché il principio del nostro progetto è quello di sensibilizzare sul tema dell'esclusione, da un lato, e di mostrare le opportunità di partecipazione, dall'altro, abbiamo sviluppato delle liste di controllo per valutare il vostro atteggiamento nei confronti delle categorie diversità, partecipazione, corsi di aggiornamento per i dipendenti e impegno sociale.

Siamo consapevoli delle diverse gerarchie presenti nelle aziende e nelle scuole di formazione professionale, per questo abbiamo sviluppato delle liste di controllo per le persone che lavorano a livello manageriale e per le persone che lavorano a livello di insegnamento/formazione e che lavorano a più stretto contatto con gli allievi e le allieve. A questo punto parliamo di corpo insegnante e formatore perché siamo consapevoli dei diversi sistemi di istruzione e formazione professionale in Europa. Alcuni corsi di IeFP sono svolti principalmente nelle scuole, altri invece in un sistema duale, in cui gli allievi e le allieve lavorano direttamente in azienda.

Vi invitiamo a consultare le liste di controllo e le ulteriori domande di riflessione in base alle esigenze della vostra organizzazione.

Inoltre, sappiamo che ci sono istituzioni di piccole dimensioni in cui una persona può svolgere diversi ruoli a livello di management e di formazione. In questo caso, vorremmo incoraggiarvi a completare entrambe le liste di controllo. Alcune domande possono risultare simili, ma i ruoli sono diversi, ed è per questo che ci riferiamo a situazioni diverse (ad esempio, il comportamento nei confronti del personale e degli allievi e delle allieve o le strategie generali, che vengono elaborate a livello di management).

Dopo ogni lista di controllo, offriamo ulteriori informazioni e consigli sui risultati ottenuti.

Ricordate: Non si tratta di un esame da superare. Prendete questo strumento come un'opportunità di auto-riflessione e di cambiamento di punto di vista.

Nelle pagine seguenti troverete le liste di controllo per il livello manageriale. Se siete insegnanti o trainer, proseguite a pagina 28.

Diversità



Livello manageriale





Perché la vostra istituzione è impegnata nell'istruzione e formazione professionale e quali valori vuole trasmettere ai propri allievi e allieve?



Qual è la vostra definizione personale di / della "diversità"?
Indicate le parole chiave che esprimono la vostra esperienza personale con la diversità.





Il mio comportamento

	Si	No
Sono in grado di riconoscere i comportamenti discriminatori da parte dei membri del personale e del corpo studentesco.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Intervengo quando sono testimone di un comportamento discriminatorio.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mentre parlo uso un linguaggio antidiscriminatorio (ad esempio, la consapevolezza di genere).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sono consapevole della mia posizione nella società (ad esempio, dei privilegi che ho a causa di tratti fisici o dello status sociale).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sono consapevole della mia posizione all'interno della scuola/azienda (ad esempio, potere decisionale, valutazione delle prestazioni altrui).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tratto tutte le aree formative/campi di istruzione con ugual rispetto (ad esempio, le materie artistiche o sociali hanno la stessa importanza delle scienze).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nel mio lavoro quotidiano sono consapevole che i membri del personale e del corpo studentesco hanno altre circostanze ed esperienze di vita.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mostro apertura e curiosità nei confronti degli altri.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Le mie aspettative nei confronti dei membri del personale sono le stesse quando giudico le loro prestazioni, indipendentemente dal genere, dall'estrazione sociale, dalla nazionalità, dall'età, ecc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Condizioni di base

	Si	No
Avete mai notato se gli edifici o le stanze della vostra istituzione sono accessibili alle persone disabili?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avete mai prestato attenzione al fatto che i servizi igienici siano accessibili alle persone disabili?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avete mai pensato se i bagni sono sicuri per le persone non binarie o trans?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Le persone con problemi di udito o di vista possono seguire le lezioni e le istruzioni di lavoro presso la vostra istituzione?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Quando pianificate turni o lezioni, tenete conto dei collegamenti con il trasporto pubblico?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Quando pianificate turni o lezioni, tenete conto degli orari di apertura delle strutture di assistenza ai bambini?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Quando pianificate turni o lezioni, tenete conto delle festività multireligiose/interculturali?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prestate attenzione alla creazione di spazi sicuri ¹ per tutti?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Offrite parità di retribuzione e di condizioni di lavoro?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Strategia istituzionale

	Si	No
La vostra istituzione ha una dichiarazione di intenti che includa il tema della diversità?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Accettate candidature anonime?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La vostra istituzione ha una strategia di inclusione?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In caso di conflitto, potete ricorrere a operatori che sappiano gestire la diversità e l'inclusione, oppure mediatori?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avete definito delle linee guida per i casi di conflitto o discriminazione?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¹Gli spazi sicuri sono spazi analogici e digitali in cui le persone con esperienze simili di discriminazione e marginalizzazione possono ritirarsi per condividere le proprie esperienze, organizzarsi e rafforzarsi a vicenda. Tuttavia, spesso viene giustamente sottolineato che anche gli spazi sicuri non sono liberi da strutture di potere all'interno del gruppo discriminato. In alternativa, viene introdotto il termine „spazi sicuri“ per sottolineare che si tratta solo di spazi più sicuri degli spazi pubblici.

Cfr. Ommert, Alexandra (2016). Ladyfest-Aktivismus: Queer-feministische Kämpfe um Freiräume und Kategorien. Bielefeld: Transcript Verlag, p.198.



RISULTATI: Diversità

Livello manageriale

Prendete nota degli aspetti della lista di controllo che vi hanno sorpreso. In che modo corrispondono alla vostra definizione personale di diversità?



Il mio comportamento

Se avete risposto affermativamente a più di cinque aspetti, sembrate già essere consapevoli delle diverse provenienze dei membri del personale e del corpo studentesco della vostra istituzione.

Congratulazioni! La consapevolezza è il primo passo che dobbiamo compiere quando vogliamo creare pari opportunità. Le opportunità sono legate a certi privilegi di cui le persone beneficiano nella nostra società - e questi privilegi sono legati al nostro background sociale, al genere, alla salute o al colore della pelle.

La creazione di uno spazio di apprendimento democratico richiede, più di ogni altra cosa, un atteggiamento personale e una visione imparziale da parte dei membri del personale e del corpo studentesco.

Affrontare temi come la diversità e la discriminazione può essere piuttosto delicato, e soprattutto le persone privilegiate e non discriminate spesso si sentono offese e tendono a negare il loro comportamento discriminatorio.

La verità è che tutti noi riceviamo determinati schemi sociali che ci portiamo dietro, anche inconsapevolmente e involontariamente.

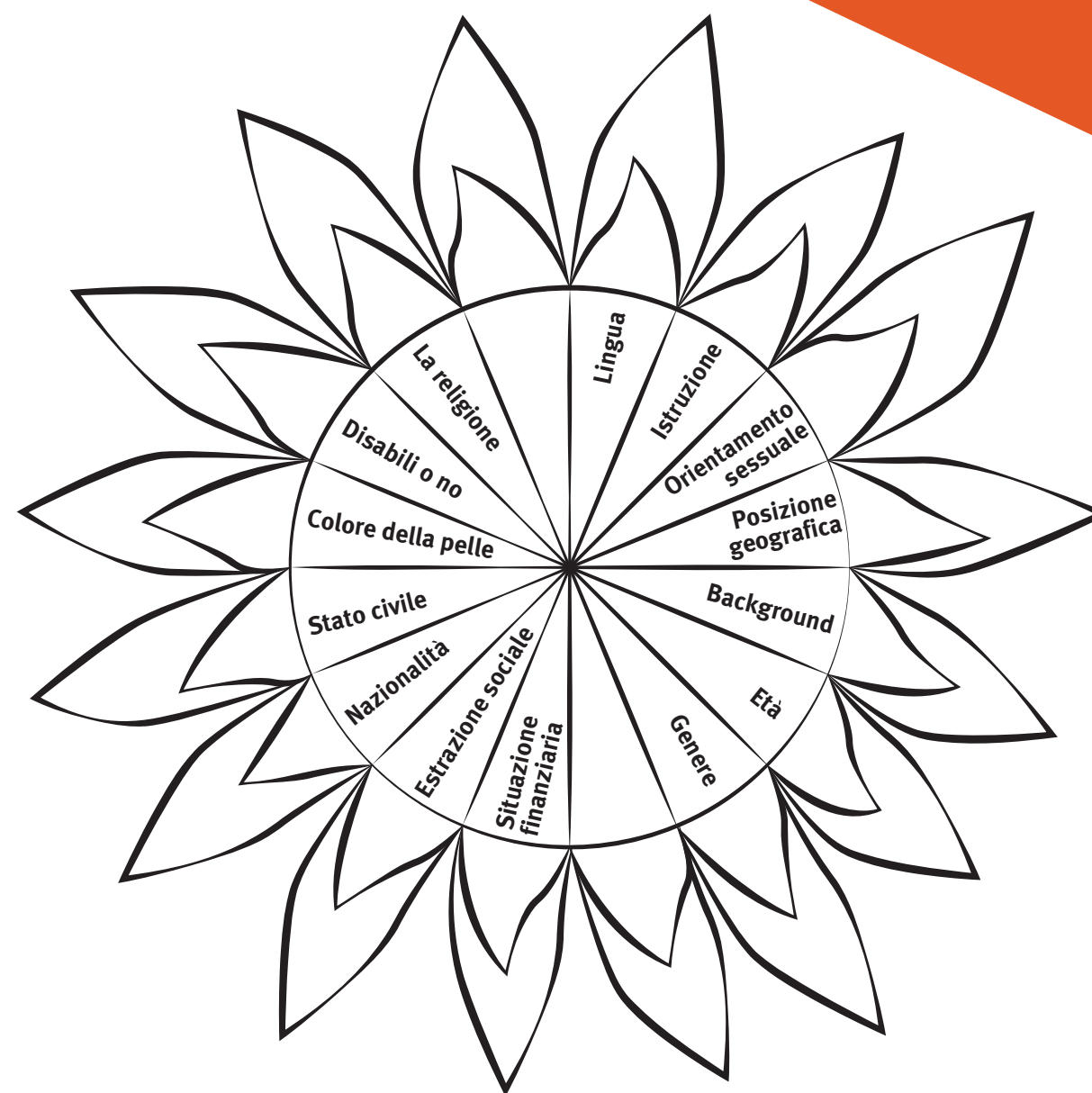
A questo punto è davvero importante essere onesti con sé stessi. Una visione imparziale dei membri del personale e del corpo studentesco richiede una riflessione continua sulle nostre immagini e sui nostri comportamenti, ed è per questo che è anche importante costruire un team eterogeneo (date un'occhiata ai numeri del monitoraggio strutturale). I membri del personale provenienti da gruppi diversi e margi-

nalizzati possono avere esperienze diverse dalle vostre e possono contribuire a creare un'istituzione più aperta e democratica. Un team eterogeneo ci aiuta a cambiare il nostro punto di vista e a prendere coscienza delle disuguaglianze strutturali nel nostro spazio di apprendimento e di lavoro.

Non dimenticate che siete un modello di comportamento. I vostri allievi e le vostre allieve si relazioneranno in un altro modo con la vostra istituzione se si sentiranno visti e rappresentati.

Un'ulteriore riflessione sul potere e sulla vostra posizione nella società: nella lista di controllo riportata sopra, alcune domande riguardavano la consapevolezza della vostra posizione nella società, che dipende anche dagli aspetti fisici, dall'istruzione o dallo status sociale. Esiste un esercizio che visualizza in modo chiaro quali aspetti sono visti principalmente in modo negativo nella nostra società e quindi portano alla discriminazione. Il grafico sottostante, il cosiddetto fiore del potere (power flower), nomina alcune delle categorie di differenziazione esistenti. I gruppi privilegiati sono scritti nei petali più piccoli accanto al cerchio interno, mentre in quelli esterni sono nominati i gruppi discriminati. Alcuni sono già compilati per dare un esempio. Continuate a nominare i due gruppi anche per le altre categorie e poi colorate i fiori a cui appartenete personalmente.

Che aspetto ha il vostro fiore del potere? Quali parti avete colorato principalmente e quali privilegi avete?



Nota

Il fiore del potere è preso in prestito da un esercizio di un workshop. Esso raffigura deliberatamente le categorie di differenziazione in questo modo dualistico per mostrare ai partecipanti, da un lato, che tale pensiero dualistico non è appropriato alla realtà diversificata. Dall'altro lato, rivela che la divisione del potere si basa ancora su questo pensiero dualistico e non include contesti diversificati. In questo momento, stiamo utilizzando il grafico come strumento di visualizzazione e riflessione per voi.

³<https://www.mangoes-and-bullets.org/wp-content/uploads/2015/02/8i-Power-Flower.pdf> sviluppato da Anti Bias Werkstatt Berlin

Condizioni di base

L'atteggiamento personale sopra descritto è un aspetto, ma le opportunità strutturali sono un altro.

Se avete risposto affermativamente ad almeno cinque aspetti di questa categoria, state già facendo uno sforzo per includere persone diverse nel vostro ambiente di lavoro e di apprendimento. È fantastico!

Ci sono alcuni aspetti che vi hanno sorpreso e a cui non avete ancora pensato?

Per esempio: Quando si parla di persone disabili, il più delle volte si pensa a persone in sedia a rotelle o con evidenti handicap fisici. Ma vi rendete conto che per le persone con disabilità uditive o visive ci sono anche molti aspetti strutturali che dovrebbero essere presi in considerazione per quanto riguarda le nostre strutture?

Le condizioni di base descritte permettono ai gruppi marginalizzati di partecipare al vostro ambiente di lavoro e di apprendimento e di sentirsi al sicuro all'interno della vostra istituzione.

Sappiamo che le misure di ristrutturazione possono essere piuttosto costose, ma è possibile trovare delle soluzioni. Esistono fondazioni che offrono programmi di consulenza o di finanziamento. Un primo passo dovrebbe essere quello

di coinvolgere le persone che all'interno dell'istituto sono interessate dalle condizioni strutturali e chiedere un parere. Esistono anche associazioni che offrono ispezioni edilizie e consigli sulle modifiche da apportare.

Le barriere strutturali non sono solo questioni edilizie, ma anche quelle che derivano dalle circostanze legate all'organizzazione del lavoro. Avete mai preso in considerazione i collegamenti con i trasporti pubblici o organizzato il cosiddetto "car pooling"? Spesso le aziende sostengono di voler trattare tutti allo stesso modo, per cui ogni collega dovrebbe poter ricoprire tutti i turni. Sebbene questo sia un atteggiamento onorevole, la verità è che non tutte le persone hanno le stesse opportunità o risorse. Alcuni allievi e allieve possono contare sulle loro famiglie o prendere in prestito l'auto, altri potrebbero essere nuovi in città senza una rete sociale che li sostenga. Lo stesso vale per le famiglie monoparentali. L'organizzazione del lavoro e della cura della prole è una grande sfida. Per mantenere gli allievi, le allieve e il personale professionale attratti dal vostro istituto, dovrete comprendere le barriere strutturali presenti nel vostro istituto e lavorare sulle soluzioni insieme al vostro team.

La cosa più importante è coinvolgere i gruppi interessati, ascoltando le loro idee e i loro consigli.

Strategia istituzionale

Se avete risposto affermativamente a più di due domande, sembra che abbiate già familiarità con il diversity management e che abbiate intrapreso azioni a lungo termine per creare uno spazio di apprendimento e di lavoro inclusivo.

Soprattutto le aziende più grandi o le istituzioni pubbliche hanno adottato il diversity management e stanno lavorando a strutture organizzative più inclusive. Al contrario, le piccole e medie imprese (PMI) potrebbero sentirsi un po' sopraffatte dal termine strategia di inclusione: spesso mancano il tempo e le risorse umane per elaborare dichiarazioni o strategie approfondite. A questo punto, vorremmo sottolineare che non è necessario produrre documenti di innumerevoli pagine.

Avete già fatto il primo passo utilizzando questo strumento. Date un'occhiata ai risultati del monitoraggio strutturale e personale: quali conclusioni potete trarre per la vostra istituzione?

Iniziate in modo semplice: annotate in un elenco puntato gli argomenti su cui vorreste lavorare, quelli su cui vorreste saperne di più e quelli per i quali potreste aver bisogno di coinvolgere consulenti esterni.

Chiedetevi dove potreste trovare consigli e

aiuto: ci sono associazioni imprenditoriali o altre reti in cui operate? Potete collaborare con associazioni di patrocinio per lavorare insieme su determinati argomenti?

Ad esempio, in merito al processo di reclutamento nella vostra istituzione, se avete notato uno squilibrio nel numero di membri del personale (o del corpo studentesco) di sesso femminile o di nazionalità straniera, potete cercare iniziative che sostengano l'integrazione delle persone immigrate nel mercato del lavoro o che abbiano programmi speciali per attirare le donne (ad esempio, per aumentare il numero di lavoratrici nel settore dell'artigianato).

Potreste istituire un programma di tutoraggio nella vostra istituzione o collaborare con altri, oppure organizzare per il vostro team un corso permanente di formazione sull'argomento (vedi anche il nostro workshop per formatori #GetInvolved).

Tenete presente: Anche in quest'area, consigliamo vivamente di coinvolgere i membri del personale e del corpo studentesco. I loro diversi background vi forniranno input e idee. Potreste anche istituire un gruppo di lavoro o una persona responsabile che si occupi del tema della diversità nella vostra istituzione.

Vi preghiamo di annotare gli aspetti dei risultati di cui sopra sui quali desiderate continuare a lavorare:





Lista di controllo: Partecipazione

Livello manageriale

Il mio atteggiamento e il mio comportamento

Si No

- Sono consapevole che la mia posizione professionale comporta un potere che altri membri del personale non hanno.
- Conosco le strutture di potere nei processi decisionali.
- Raccoglio feedback da tutti i membri del personale, anche tirocinanti, indipendentemente dal loro background.
- Quando prendo decisioni considero le opinioni e i contributi dei membri del personale e del corpo studentesco.
- Sono membro di un'associazione di patrocinio, di un sindacato o di un'associazione di associazione di categoria per quanto riguarda il mio lavoro.
- Credo che gli organismi di partecipazione istituzionalizzata abbiano un impatto.
- Penso che gli organi decisionali debbano includere gruppi eterogenei di persone nella nostra istituzione.
- La partecipazione va oltre al prendere parte alle elezioni e agli organi istituzionali.
- Sostengo personalmente associazioni di patrocinio (o sindacati) nella mia istituzione (ad esempio la rappresentanza di tirocinanti, corpo studentesco, giunta del personale ecc.)

Il mio atteggiamento verso il personale ed il corpo studentesco

Si No

- Quando è possibile, informo i membri del personale in modo trasparente su come vengono prese le decisioni che riguardano loro o la nostra istituzione.
- Sono favorevole a strutture per la riflessione come la consulenza collettiva, la supervisione, le riunioni di gruppo, ecc.
- Nella mia istituzione abbiamo creato uno spazio sicuro per i membri del personale e del corpo studentesco (ad esempio, feedback online anonimo, muro dei desideri, ecc.)
- Sostengo i gruppi operativi di membri dello staff che possono sviluppare determinati argomenti o strutture.
- Sviluppo norme e regolamenti in cooperazione con i membri del personale e del corpo studentesco.
- Sono favorevole alla realizzazione autonoma di progetti e idee da parte del personale e del corpo studentesco.
- Faccio attenzione ad un'equa distribuzione di tempo per parlare durante le riunioni.
- Faccio attenzione che la scaletta degli interventi venga rispettata durante le riunioni.
- Incoraggio i membri del personale e del corpo studentesco, soprattutto chi appartiene a gruppi svantaggiati, a esprimere/condividere le loro opinioni.

Strutture

Si No

- Nella mia istituzione esiste un comitato del personale o un gruppo di pressione.
- Nella mia istituzione esiste un consiglio studentesco o un gruppo di pressione.
- Nella mia istituzione c'è una figura di rappresentanza dei gruppi marginalizzati (ad esempio, un consigliere/portavoce per le persone disabili o immigrate).
- I comitati e le persone responsabili sopracitati hanno il diritto di decidere.
- Alle persone impegnate nei comitati di rappresentanza (personale o corpo studentesco) vengono fornite ore libere per poter svolgere questa mansione.
- I gruppi di rappresentanza (o comitati) ricevono risorse, come spazio e tempo.
- I gruppi di rappresentanza (o comitati) hanno diritto decisionale su importanti strategie e questioni organizzative riguardanti la nostra istituzione.



RISULTATI: Partecipazione

Livello manageriale

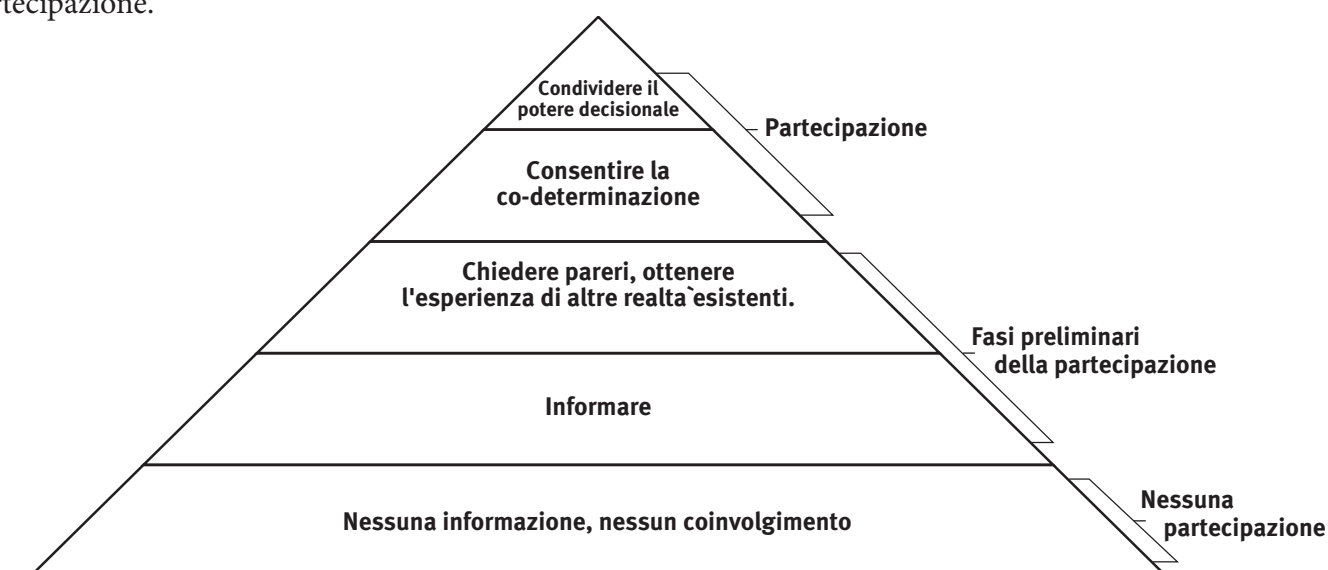
Il capitolo sulla partecipazione si occupa del modo in cui si consente al corpo studentesco e al personale di prendere parte ai processi decisionali all'interno della propria istituzione.

Esistono diverse teorie sulla partecipazione; in seguito, vorremmo presentare il modello di Straßburger & Rieger. Nel grafico sottostante potete osservare che esistono diversi livelli di partecipazione. Risulta chiaro che semplicemente informare le persone o chiedere la loro opinione non è una vera partecipazione, ma piuttosto una fase preliminare (in altre teorie si parla addirittura di partecipazione alibi). Ad ogni modo, la valutazione delle informazioni e delle opinioni è un passo importante nel processo decisionale e nell'offerta di opportunità di partecipazione.

Il livello più basso è quello dell'assenza di partecipazione, che indica che le persone che non informate sui processi decisionali sono escluse fin dall'inizio.

Cosa sono i processi decisionali?

Nella nostra vita privata e professionale assumiamo costantemente decisioni. Quando si tratta di ambienti educativi e lavorativi, il processo decisionale riguarda i processi di amministrazione generale, i contenuti didattici, la progettazione di edifici o aule, la definizione di stipendi, orari di lavoro o tabelle di marcia, le modalità di esecuzione di un compito o semplicemente l'organizzazione di eventi di gruppo o di classe, solo per citare alcuni esempi..



Dopo aver dato un'occhiata al grafico qui sopra, prendete nota del livello di partecipazione presente nella vostra istituzione e annotate anche dove e quando vengono prese le decisioni:



Siamo consapevoli che non tutti gli istituti hanno le stesse opportunità in termini di autonomia. Ad esempio, le scuole potrebbero essere sottoposte a strutture amministrative dettate dalla legge. A causa di queste strutture legali, potreste non essere in grado di rispondere affermativamente ad alcuni aspetti, anche se lo vorreste. Tuttavia, vorremmo che riflettete su ciò che è necessario per ottenere una maggiore libertà decisionale e per creare strutture adeguate all'interno della vostra organizzazione.

⁴<http://www.participationspyramide.de/>

Il mio atteggiamento e il mio comportamento

Se avete risposto affermativamente ad almeno quattro domande, la partecipazione sembra essere molto importante per voi. Forse vi state impegnando in gruppi o associazioni legate al lavoro per smuovere le cose anche a un livello "superiore", oltre che all'interno della vostra istituzione. Accanto a queste forme istituzionali di partecipazione, ci sono altri modi per essere coinvolti nei processi decisionali e di formazione sociale. La domanda guida è: dove potete intervenire per cambiare le cose?

È chiaro che anche in questo campo l'atteggiamento personale individuale riveste un ruolo importante nel creare opportunità di partecipazione per gli altri e nel fungere da modello di riferimento.

Creare opportunità di coinvolgimento per i membri del personale e del corpo studentesco comporta anche la condivisione del potere. Siete consapevoli delle strutture di potere esistenti all'interno della vostra istituzione e della loro influenza sull'organizzazione del vostro spazio di lavoro e di apprendimento?

Rendetevi conto del potere che avete semplicemente in virtù della vostra posizione a livello manageriale. I membri del personale del corpo studentesco e i discenti dipendono da voi e dal vostro giudizio sulle loro prestazioni.

Quali gerarchie (anche invisibili) esistono nella vostra istituzione e cosa significa per la libera espressione di opinioni tra i membri del personale e del corpo studentesco? Riuscite a immaginare che loro possano esprimere opinioni che ritengono siano viste positivamente da voi o da altre figure di supervisione?

Avete risposto meno di quattro volte sì? Quale pensate possa essere il motivo?

Una possibilità potrebbe essere che voi in prima persona non crediate di avere un impatto partecipando ai processi decisionali. In questo caso, dovrete chiedervi come state segnalando questo fatto ai membri del personale e del corpo studentesco. Se non ritenete di avere la possibilità di apportare un cambiamento attraverso la partecipazione, cosa potete comunicare ai membri del personale e del corpo studentesco, soprattutto sapendo che potrebbero avere ancora meno possibilità di partecipazione e di decisione rispetto a voi?

Un'altra (e piuttosto plausibile) possibilità è che siate coinvolti organicamente nei processi decisionali, motivo per cui potreste non sentire il bisogno di intraprendere passi straordinari. Se avete il privilegio di sedere al tavolo di chi prende le decisioni, potreste non essere consapevoli delle possibili barriere che ostacolano la partecipazione. In questo caso, vorremmo invitarvi a riflettere sulle procedure decisionali che vi riguardano personalmente o sul lavoro, e a chiedervi perché potreste darne alcune per scontate e come vi sentite di fronte a questioni in cui non potete intervenire.

Il mio atteggiamento verso i membri del personale e del corpo studentesco

Questo campo esprime la vostra apertura nei confronti dei contributi dei membri del vostro staff e del corpo studentesco. Se avete risposto almeno quattro volte sì, significa che apprezzate il feedback e le idee che emergono durante il lavoro e le lezioni. Esaminate più a fondo le vostre risposte: Informate gli altri delle decisioni che prendete o condividete il potere e la responsabilità e lasciate che gli altri decidano con voi? In quale situazione potete incoraggiare attivamente gli altri a promuovere un'esperienza di partecipazione inclusiva?

Troviamo strutture di potere invisibili ovunque, anche nella più piccola azienda o classe. Siate consapevoli che anche nel vostro ambiente di studio o di lavoro esistono gerarchie che non sempre derivano dalle relazioni tra superiori e personale, ma che possono essere stabilite dalla società. Le incontrate, ad esempio, strutturando le riunioni di gruppo. Avete mai prestato attenzione alla durata o all'ordine degli interventi? Spesso le persone appartenenti a gruppi svantaggiati si astengono e lasciano il turno agli altri, il che può essere spiegato da esperienze personali di discriminazione o semplicemente rappresenta strutture radicate nella nostra società. Chi prende normalmente il comando nelle discussioni nella vostra azienda o scuola? Per creare pari opportunità, strutturate le riunioni di gruppo garantendo la stessa durata degli interventi a tutti i partecipanti e specificate il loro ordine di parola: alternate relatori di genere, nazionalità ed età diversi. In questo modo potrete rompere le gerarchie esistenti e creare maggiori opportunità di partecipazione.

Strutture

La lista di controllo relativa alle strutture di partecipazione cita principalmente forme di consulenza e gruppi di lavoro all'interno della vostra istituzione. Si tratta di organismi permanenti che esercitano diversi gradi di influenza. Ma esaminateli più da vicino: chi ne fa parte e l'impegno in questi organismi riflette l'effettiva diversità e gli interessi dei membri del personale e del corpo studentesco? Che influenza hanno effettivamente? Possono influire su un cambiamento realmente importante, soprattutto per quanto riguarda i temi a loro cari?

Specialmente le scuole o le aziende più grandi dispongono di questi organismi perché è loro possibile istituire queste strutture e potrebbe esserci un numero sufficiente di persone che possono partecipare a questi organismi. Tuttavia, non dovrete pensare di offrire sufficienti possibilità di partecipazione attraverso la creazione di organi istituzionali. Questi organi dovrebbero essere in grado di deliberare in merito a misure di rilievo che riguardano le persone che rappresentano. Inoltre, ai membri del personale e del corpo studentesco che si impegnano in questi organismi devono essere forniti il tempo e altre risorse (ad esempio, stanze). Nella maggior parte dei casi si tratta di attività di volontariato che

si aggiungono al loro normale carico di lavoro e dovremmo riconoscere i loro sforzi.

D'altra parte, per le piccole imprese con pochi membri del personale e del corpo studentesco, è meno sensato o semplicemente impossibile istituire consigli istituzionali con diritti di co-determinazione. Come possono consolidare forme di partecipazione istituzionalizzate? Le "strutture" possono essere anche incontri regolari di gruppo con membri del personale e del corpo studentesco, definendo campi di lavoro/apprendimento che, ad esempio, sono gestiti solo dagli allievi e dalle allieve; coinvolgendoli in decisioni che prevedono un vero e proprio voto. Spesso è ancora più facile creare una reale partecipazione nelle istituzioni più piccole, poiché le gerarchie sono piatte e allievi e allieve sono coinvolti in un maggior numero di processi semplicemente perché "il lavoro deve essere fatto" e stanno acquisendo maggiori conoscenze su diversi aspetti dell'organizzazione generale.

Indipendentemente dalla forma della vostra istituzione, chiedetevi sempre: dove è possibile condividere le responsabilità e rendere possibile la partecipazione attiva di tutti allo sviluppo dell'azienda o della scuola?

Indicate gli aspetti su cui desiderate continuare a lavorare:





Lista di controllo: Corsi di aggiornamento

Livello manageriale

Termini

	Si	No
Conosco il termine "alleanza" (allyship).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conosco bene il termine "divario retributivo di genere" (gender pay gap).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conosco bene il termine "alienazione" (othering).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conosco il termine "abilismo".	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conosco il termine "intersezionalità".	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conosco bene il termine "empowerment".	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conosco il dibattito attuale sull'educazione democratica e civica.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conosco le strutture di potere nella società.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Corsi di aggiornamento individuali

	Si	No
Ho partecipato a corsi di formazione sulla gestione dei conflitti o sulla mediazione.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ho partecipato a corsi di aggiornamento sulle competenze sociali.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ho partecipato a corsi di aggiornamento sulle abilità comunicative (ad esempio, comunicazione non violenta).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ho partecipato a corsi di aggiornamento sulla diversità (ad esempio, antidiscriminazione).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ho partecipato a una formazione interculturale.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ho partecipato a corsi di aggiornamento sull'educazione civica.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ho partecipato a corsi di aggiornamento sull'alfabetizzazione mediatica, sulle fake news e su come reagire alle teorie di complottiste.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ho partecipato a corsi di aggiornamento sullo sviluppo delle risorse umane.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Il ruolo dei corsi di aggiornamento nella mia istituzione

	Si	No
Per me è importante che il mio personale partecipi regolarmente a corsi di aggiornamento.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Il nostro istituto incoraggia attivamente il personale a partecipare regolarmente a corsi di aggiornamento.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Il nostro istituto organizza corsi di formazione interni, al fine di raggiungere il maggior numero possibile di membri del personale.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Per me i corsi di aggiornamento sulle competenze sociali o democratiche sono importante quanto quella sulle competenze professionali.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se i membri del personale desiderano partecipare a corsi di aggiornamento, li appoggio.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La nostra istituzione finanzia corsi di aggiornamento per i membri del personale, quando richiesto.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La nostra istituzione consente di usufruire di permessi speciali per la partecipazione a corsi di aggiornamento su temi democratici/sociali.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Presto attenzione al fatto che i membri del personale partecipino a corsi di aggiornamento sull'educazione civica, sulle competenze interculturali, sulla comunicazione o sulla gestione dei conflitti, ecc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi impegno affinché il personale che ha frequentato i corsi di aggiornamento sia attivo come moltiplicatore all'interno della mia istituzione per condividere con tutti le competenze e gli argomenti appena appresi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



RISULTATI: Corsi di aggiornamento

Livello manageriale

Termini

Se avete risposto affermativamente ad almeno quattro domande, sembrate essere aggiornati sui discorsi attuali riguardanti l'approccio antidiscriminatorio, come il principio di diversità. Creare un linguaggio consapevole aiuta a esprimere la vostra sensibilizzazione nei confronti di questi argomenti e dimostra alle persone interessate che siete a conoscenza di certi problemi.

Ci sono termini che non conoscete ancora? Nessun problema. Cogliete l'opportunità di documentarvi e di conoscere gli argomenti di cui si occupano. Nessuno si aspetta che voi possiate diventare specialisti in tutti i campi citati in questo strumento. Prendetelo piuttosto come un invito a conoscere nuovi aspetti e prospettive. Quale argomento vi piacerebbe approfondire e quali termini potete introdurre nelle discussioni con membri del personale e del corpo studentesco?

Nota

- L'alleanza descrive la solidarietà attiva tramite azioni concrete di una persona privilegiata con persone di un gruppo socialmente oppresso.
- L'alterazione descrive l'allontanamento e la differenziazione da altri gruppi per confermare la propria "normalità".
- L'abilismo è la discriminazione nei confronti delle persone con disabilità o che sono percepite come tali.
- Il concetto di intersezionalità descrive i modi in cui i sistemi di disuguaglianza basati su genere, razza, etnia, orientamento sessuale, identità di genere, disabilità, classe e altre forme di discriminazione si "incrociano" per creare dinamiche ed effetti unici.⁵

⁵ Risorsa: <https://www.intersectionaljustice.org/what-is-intersectionality>

⁶ <https://www.coe.int/en/web/reference-framework-of-competences-for-democratic-culture>

⁷ <https://getinvolved-project.eu/train-the-trainer-workshop>

Corsi di aggiornamento individuali

Per sviluppare un'atmosfera e un atteggiamento democratico nello spazio di lavoro e di apprendimento, è importante potenziare le competenze necessarie ai membri del personale e a voi in prima persona. Ma quali sono esattamente le competenze democratiche e come si possono educare le persone? Oltre ai corsi di formazione che sensibilizzano sui privilegi sociali e sulle strutture di potere, consideriamo importanti per un'interazione democratica sul lavoro anche le competenze in materia di comunicazione, diversità, gestione dei conflitti e interculturalità. Inoltre, crediamo che a livello manageriale sia importante anche la conoscenza dello sviluppo delle risorse umane: l'atmosfera democratica di un'istituzione è strettamente legata a uno sviluppo organizzativo ponderato e trasparente.

Avete risposto affermativamente a quattro o più domande? Allora sembrate in grado di creare un'atmosfera aperta e democratica sul lavoro. Desiderate qualificarvi non solo nelle competenze professionali relative al vostro campo di lavoro concreto, ma anche nelle cosiddette competenze sociali. Pensate alle aree in cui vi manca la formazione. Ci sono ambiti in cui potreste migliorare? In questo caso, e se avete risposto affermativamente a meno di quattro punti, vi invitiamo a dare un'occhiata al Quadro di Riferimento delle Competenze per la Cultura Democratica sviluppato dal Consiglio d'Europa.⁶

Inoltre, vi consigliamo di partecipare al workshop "Train the Trainer" che abbiamo sviluppato nell'ambito del progetto #GetInvolved.⁷ Durante questo workshop, acquisirete una particolare consapevolezza delle disuguaglianze e dei privilegi sociali. In più, conoscerete i metodi di empowerment e svilupperete piani d'azione.



Il ruolo dei corsi di aggiornamento nella mia istituzione

Oltre alla vostra qualificazione e formazione, dovrete porre l'accento anche sulla formazione dei membri del vostro personale. Per diventare un'istituzione democratica, dovrete sviluppare le competenze necessarie a tutti i livelli: management, corpo docente/formatore e corpo studentesco.

In questa lista di controllo, dovrete raggiungere un punteggio di almeno cinque risposte affermative per potervi definire un'istituzione con capacità di sviluppo.

Lo sviluppo della vostra organizzazione comprende anche lo sviluppo dei membri del personale, che rappresentano un pilastro essenziale del vostro sistema. Dovreste mettere a disposizione le risorse necessarie per la formazione alle competenze sociali nella stessa misura in cui lo fate per le competenze professionali.

Da un lato, ciò comporta l'apertura nei

confronti dei membri del personale e del corpo studentesco che desiderano qualificarsi in settori specifici. Dall'altro, significa che dovrete inviare attivamente il personale a corsi di formazione, come quelli elencati sopra. Naturalmente, ciò significa anche mettere a disposizione tempo e risorse finanziarie per consentire il maggior numero possibile di corsi di formazione.

Siamo consapevoli che ciò può essere piuttosto impegnativo, soprattutto per le PMI, dove è necessaria manodopera e le opzioni finanziarie non sono sempre disponibili. Per questo motivo, vorremmo incoraggiarvi a ricercare finanziamenti per la formazione del personale. Ad esempio, esistono programmi finanziati dal Fondo Sociale Europeo che sostengono in particolare le PMI. Inoltre, cercate progetti finanziati pubblicamente (come #GetInvolved) o istituzioni e centri di informazione che offrono corsi di aggiornamento gratuiti o a un costo minimo.

Annotate gli aspetti dei risultati di cui sopra su cui vorreste continuare a lavorare:



Annotate in modo spontaneo quali sono le attività che considerate come impegno sociale:



Il mio atteggiamento e il mio comportamento

	Si	No
L'impegno sociale è importante per me.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vorrei avere più tempo da dedicare al volontariato.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nella vita privata mi impegno in attività di volontariato in un'associazione (club sportivo, mensa dei poveri, assistenza al quartiere, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi piace donare alle "buone cause".	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sono coinvolto in attività di volontariato organizzate liberamente e individualmente (assistenza agli anziani, tutoraggio, ecc.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Firmo regolarmente petizioni.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi unisco regolarmente alle marce di protesta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Impegno istituzionale

	Si	No
La mia scuola o azienda è impegnata in progetti sociali.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sostengo personalmente i progetti sociali nella mia istituzione (ad esempio con personale, finanziamenti, networking, regolamenti amministrativi, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Permetto al personale e al corpo studentesco di realizzare progetti sociali all'interno della nostra istituzione.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Concedo tempo libero per gli impegni sociali.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La nostra istituzione premia il personale che dedica molto tempo al volontariato.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



RISULTATI: Impegno sociale

Livello manageriale

Abbiamo aggiunto la categoria dell'impegno sociale perché siamo convinti che la democrazia avvenga soprattutto attraverso le nostre interazioni quotidiane. Riunendoci con altre persone e concordando attività comuni, impariamo a lavorare con altre opinioni e comportamenti. Impegnarsi socialmente significa anche apprendere nuove competenze, siano esse organizzative o sociali. Si potrebbe anche combinare l'insegnamento delle competenze professionali nell'IeFP con l'impegno in progetti sociali.

Incontrando persone in altri contesti, acquisiamo nuovi punti di vista sulla vita e ci confrontiamo con altre circostanze di vita che promuovono valori democratici come l'apertura, il rispetto, il senso civico o la responsabilità (solo per citarne alcuni).

Fedele al motto del progetto get involved, l'impegno sociale è una soglia di possibilità per tutti di contribuire a modellare la nostra società, anche per coloro che hanno abbandonato le forme istituzionalizzate di partecipazione.

L'impegno sociale si presenta nelle forme più diverse. A quale tipo di attività avete pensato principalmente quando avete sentito il termine? Non deve sempre trattarsi di impegno in campi socialmente sensibili. La maggior parte delle persone che si impegnano nel volontariato lo fanno in campi che riflettono i loro interessi privati, come nello sport o nella cultura, allenando squadre o organizzando spettacoli teatrali, mostre, ecc.

È importante valutare ogni impegno alla stessa stregua: alcune attività possono non essere viste come opere di beneficenza tradizionali, ma queste persone offrono luoghi di incontro pubblici e creano in questo modo una società civile.

Il mio atteggiamento e il mio comportamento

La regola dell'importanza dei modelli di riferimento vale anche in questo campo, poiché i vantaggi sopra descritti dell'impegno sociale valgono anche per voi. Grazie al vostro impegno in progetti sociali, anche voi state acquisendo nuove competenze e approcci innovativi che potete trasferire sul vostro lavoro.

Alla domanda sul vostro impegno personale, a cosa avete pensato per prima cosa e cosa fate principalmente? Il vostro impegno è legato al lavoro o ci sono attività private a cui non avete pensato subito perché non vi sembra di fare volontariato?

In questa categoria, non vogliamo chiedere l'esatto numero di domande a cui si risponde con un sì, per evitare di dare l'impressione che ci sia un buono e un cattivo impegno. Le persone hanno le ragioni più diverse per impegnarsi nel sociale o per astenersi da esso. Oltre al lavoro, ci sono anche obblighi privati e non tutti possono contribuire con pura disponibilità di manodopera. Ognuno dovrebbe impegnarsi secondo le proprie possibilità in termini di risorse personali, finanziarie e di tempo.

Detto questo, vi chiediamo di domandarvi: Cosa potreste fare? Dove potreste partecipare? Potete attingere alla vostra esperienza per sostenere i membri del vostro staff o il corpo studentesco nel momento in cui presentano le loro idee di impegno sociale?

State portando avanti progetti sociali perché vi convince il loro impatto o dubitate dell'impegno e quindi potreste ritirare il vostro sostegno personale?

Impegno istituzionale

L'impegno privato è una cosa, quello istituzionale un'altra. Se avete risposto affermativamente ad almeno tre punti della lista di controllo qui sopra, potreste già vedere le possibilità e l'importanza che derivano dalla realizzazione di progetti o iniziative sociali. Oltre a promuovere una buona causa, create un'immagine positiva per la vostra istituzione, che attrae il personale e il corpo studentesco. Inoltre, consentite loro di migliorare le proprie competenze, che possono essere riportate nelle loro situazioni di lavoro e di apprendimento. Impegnandosi nel volontariato, le persone sperimentano come affrontare le sfide e sviluppano così la fiducia nelle proprie capacità.

Nel caso in cui abbiate risposto affermativamente solo a qualche punto, ci sono vari modi in cui potete introdurre l'impegno sociale all'interno della vostra istituzione o, meglio, in cui potete trasmettere l'importante ruolo dell'impegno nella nostra società. Oltre a organizzare le vostre

attività, potete iniziare con un sostegno strutturale. Concedendo permessi speciali per l'impegno nel volontariato o mettendo a disposizione strutture come locali, materiali, ecc. state già riconoscendo l'impegno del vostro personale e del corpo studentesco. L'apprezzamento di queste attività non deve essere trascurato. Ad esempio, si potrebbe iniziare con un riconoscimento interno delle persone che si impegnano in modo particolare e promuovere un premio interno.

Se siete a corto di idee su come implementare l'impegno sociale all'interno della vostra istituzione, potete dare un'occhiata alla nostra "Learner competitions guide", anch'essi sviluppati durante il progetto #GetInvolved.⁸ La guida elenca alcuni metodi importanti che sono utili per l'implementazione dei vostri progetti. Qui troverete non solo consigli su come ottenere idee e scegliere l'argomento giusto, ma anche su come costruire e motivare un team e su come pianificare e organizzare le vostre iniziative.

Annotate gli aspetti dei risultati di cui sopra su cui vorreste continuare a lavorare:



⁸<https://getinvolved-project.eu/learner-competitions-manual>



Monitoraggio a livello

insegnanti/formatori



Diversità

insegnanti/formatori

Qual è stata la motivazione che mi ha spinto a diventare trainer/insegnante e quale parte di essa è ancora valida per me oggi?



Cosa determina il modo in cui guardo i miei allievi e allieve?
Con quali di loro posso entrare in contatto più facilmente?



Quali sono i valori che guidano la mia visione degli allievi e delle allieve?
Cosa voglio insegnare loro?





Lista di controllo: Diversità

insegnanti/formatori

Il mio comportamento

	Si	No
Sono consapevole della mia posizione nella società (ad esempio, dei privilegi che ho a causa di tratti fisici o dello status sociale).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sono consapevole della mia posizione all'interno della scuola/azienda (ad esempio, potere decisionale, valutazione delle prestazioni degli altri).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sono in grado di riconoscere i comportamenti discriminatori dei miei allievi e allieve	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Quando riconosco un comportamento discriminatorio tra i miei allievi e allieve, intervengo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi rivolgo agli allievi e allieve in modo equo e imparziale, tenendo conto dei loro diversi background (genere, disabilità, migrazione, posizione sociale, ecc.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Metto in discussione i miei pregiudizi e le mie aspettative nei confronti dei miei allievi e allieve per quanto riguarda i loro diversi background (genere, status sociale, migrazione, ecc.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Le mie aspettative nei confronti dei miei allievi e allieve sono le stesse quando giudico le loro performance, indipendentemente dal loro genere, dal loro background sociale, dalla loro nazionalità, ecc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Quando parlo, uso un linguaggio antidiscriminatorio (ad esempio, la consapevolezza di genere).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Metodologia

	Si	No
Spiego i fatti da diversi punti di vista, in modo che tutti possano trovare punti di riferimento.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Quando parlo, evito il linguaggio discriminatorio e gli esempi sulla base di stereotipi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utilizzo un linguaggio imparziale quando preparo i compiti per i miei allievi e allieve.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Le immagini o le illustrazioni che utilizzo rappresentano persone provenienti da contesti diversi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nei miei materiali didattici, le persone non sono rappresentate in ruoli stereotipati.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



RISULTATI: Diversità

insegnanti/formatori

Prendete nota degli aspetti della lista di controllo di cui sopra che vi hanno sorpreso. In che modo corrispondono alla vostra motivazione personale descritta all'inizio?



Il mio comportamento

Se avete risposto affermativamente a più di cinque aspetti, sembrate già essere consapevoli delle diverse provenienze dei vostri colleghi e del corpo studentesco della vostra istituzione.

Congratulazioni! La consapevolezza è il primo passo che dobbiamo compiere quando vogliamo creare pari opportunità. Le opportunità sono legate a determinati privilegi di cui le persone dispongono nella nostra società - e questi privilegi sono legati alla nostra estrazione sociale, al genere, alla salute o al colore della pelle. La creazione di uno spazio di apprendimento democratico richiede, più di ogni altra cosa, un atteggiamento personale e una visione imparziale dei nostri colleghi e del corpo studentesco. Affrontare argomenti come la diversità e la discriminazione può essere una questione piuttosto delicata; in particolar modo, le persone privilegiate e non discriminate spesso si sentono offese e tendono a negare il loro comportamento discriminatorio. La verità è che a tutti noi vengono trasmessi determinati stereotipi che portiamo con noi, anche inconsciamente e involontariamente.

A questo punto è davvero importante essere onesti con sé stessi. Una visione imparziale (anti-bias) del nostro corpo studentesco richiede una continua riflessione sui nostri preconcetti e comportamenti, ed è per questo che è importante costruire un team eterogeneo (date un'occhiata ai numeri del monitoraggio strutturale). I membri del personale provenienti da gruppi diversi e marginalizzati possono avere esperien-

ze differenti dalle vostre e possono contribuire a creare un'istituzione più aperta e democratica. Un team eterogeneo ci aiuta a modificare il nostro punto di vista e a prendere atto delle disuguaglianze strutturali nel nostro spazio di apprendimento e di lavoro.

Non dimenticate che siete un modello di comportamento. I vostri allievi e allieve si relazioneranno in altro modo con la vostra istituzione se si sentiranno visti e rappresentati.

Un'ulteriore riflessione sul potere e sulla vostra posizione nella società: nella lista di controllo qui sopra, alcune domande riguardavano la vostra consapevolezza della vostra posizione nella società, che dipende anche dagli aspetti fisici, dall'istruzione o dallo status sociale. C'è un esercizio che mostra precisamente quali aspetti sono principalmente visti negativamente nella nostra società e che quindi portano alla discriminazione. Il grafico sottostante, il cosiddetto fiore del potere (power flower), nomina alcune delle categorie di differenziazione esistenti. I gruppi privilegiati sono scritti nei petali più piccoli accanto al cerchio interno, mentre in quelli esterni sono nominati i gruppi discriminati. Alcuni sono già stati inseriti per dare un esempio. Continuate a nominare i due gruppi anche per le altre categorie e poi colorate i petali a cui appartenete personalmente.

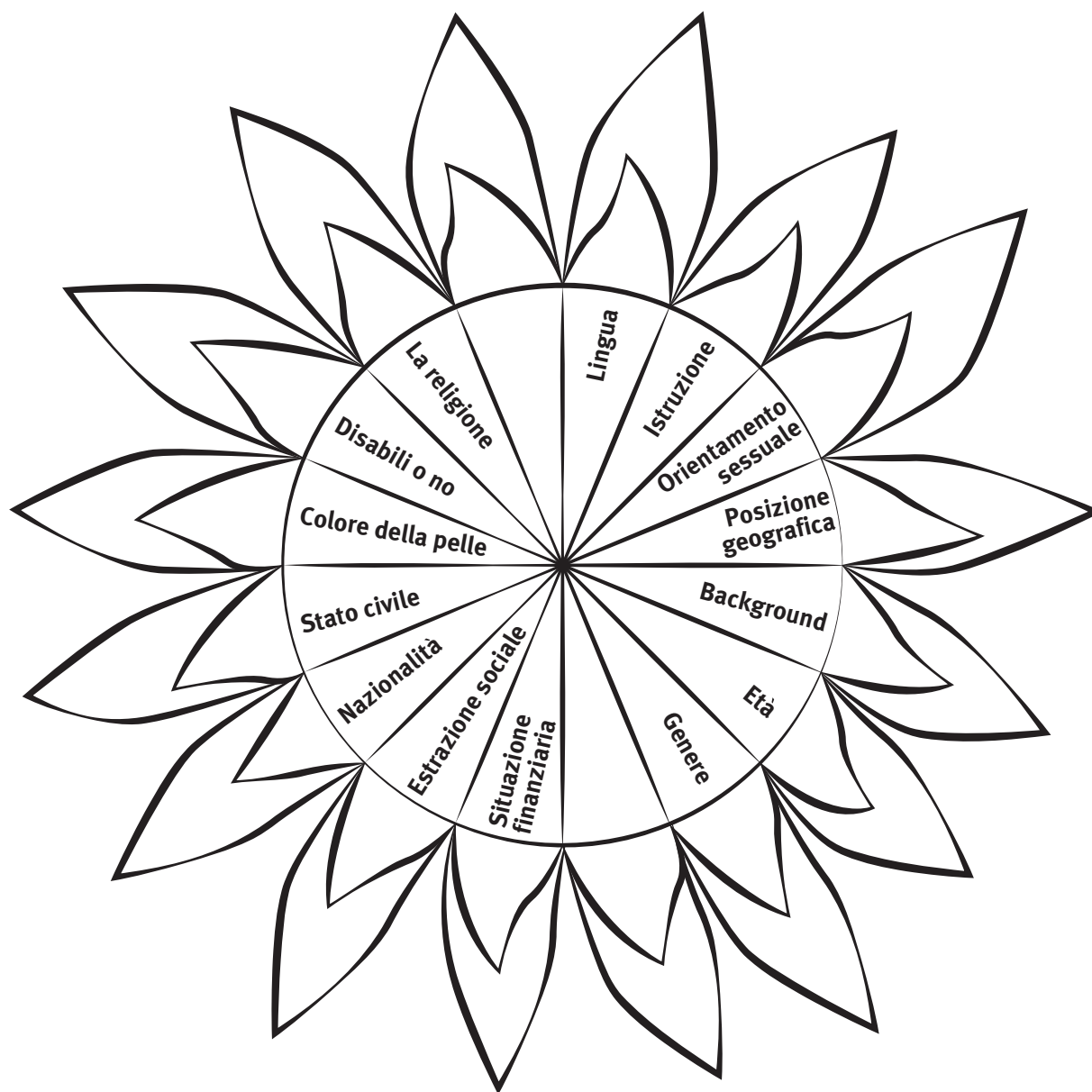
Che aspetto ha il vostro fiore del potere? Quali parti avete colorato principalmente e quali privilegi avete?

⁹L'anti-bias è un concetto pratico critico nei confronti della discriminazione e del potere. Considera la diversità e la differenza in modo consapevole dei pregiudizi, sulla base dei punti in comune e lavorando attivamente per il cambiamento sociale. L'approccio è stato sviluppato da Louise Derman-Sparks e Carol Brunson-Phillips.



RISULTATI: Diversità

insegnanti/formatori



Nota

Il fiore del potere è preso in prestito da un esercizio di un workshop. Esso raffigura deliberatamente le categorie di differenziazione in questo modo dualistico per mostrare ai partecipanti, da un lato, che tale pensiero dualistico non è appropriato alla realtà diversificata. Dall'altro lato, rivela che la divisione del potere si basa ancora su questo pensiero dualistico e non include contesti diversificati.¹⁰ In questo momento, stiamo utilizzando il grafico come strumento di visualizzazione e riflessione per voi.

¹⁰ <https://www.mangoes-and-bullets.org/wp-content/uploads/2015/02/8i-Power-Flower.pdf> sviluppato da Anti Bias Werkstatt Berlin

Metodologia

Prendere coscienza delle disuguaglianze all'interno della nostra società spesso non è facile per noi. Decenni o addirittura secoli di socializzazione hanno creato un determinato punto di vista da cui guardiamo la società, anche quando la discriminazione e la marginalizzazione non ci riguardano in prima persona. Pertanto, risulta ancora più importante spezzare questo ciclo di socializzazione e ampliare il nostro punto di vista e quello dei nostri allievi e allieve. Il nostro metodo di insegnamento può avere ripercussioni importanti su questo aspetto. Avete mai prestato attenzione al materiale didattico o al modo in cui parlate? Se avete risposto affermativamente ad almeno tre aspetti della lista di controllo, sembra che facciate già uno sforzo per presentare varie circostanze di vita nelle vostre lezioni o nel vostro training. Se avete risposto affermativamente a meno di tre aspetti, non preoccupatevi! È facile apportare modifiche ai vostri metodi di formazione/insegnamento una volta che siete consapevoli delle potenziali insidie.

Perché dovremmo prestare attenzione al modo in cui le persone vengono rappresentate nel

nostro materiale didattico e al modo in cui descriviamo le situazioni ai nostri allievi e alle nostre allieve?

In primo luogo, ogni tipo di allievo o allieva deve sentirsi visto e rappresentato. Utilizzando stereotipi nel nostro materiale e nel nostro linguaggio, riproduciamo narrazioni discriminanti, che causano sentimenti ricorrenti di esclusione e di inutilità nei gruppi emarginati.

In secondo luogo, una scelta consapevole di materiale che rappresenti più circostanze di vita, allarga la visuale dei nostri allievi e allieve e può offrire loro nuovi percorsi che non avrebbero considerato come propri.

In terzo luogo, dobbiamo prestare attenzione al modo in cui parliamo e scriviamo, perché la nostra percezione, il nostro modo di pensare e la nostra realtà vissuta sono influenzati dal linguaggio. Il linguaggio trasmette valori e norme sociali e li riproduce. Questa parte richiede una grande auto-riflessione da parte vostra. Trovate il modo di osservarvi: aprite un dialogo con i vostri allievi e allieve e membri del personale, chiedete loro di prestare attenzione e di dare un feedback sul vostro modo di parlare o sul tipo di stereotipi che usate per descrivere le situazioni. In questo modo coinvolgerete anche potenziali persone emarginate, che potranno insegnarvi come si riferiscono a sé stesse.



Se siete alla ricerca di ulteriori informazioni o immagini da utilizzare sul tema di una rappresentazione più diversificata nel materiale didattico, date un'occhiata a questi siti web:

Database: <https://gesellschaftsbilder.de/>

Linee guida: <https://www.uni-frankfurt.de/66760835/Diversitaetssensible-Mediensprache.pdf>

Progetto: <https://bilderimkopf.eu/home/kinder-und-jugendmedien/>

Linguaggio consapevole: <https://www.fu-berlin.de/sites/diversity/antidiskriminierung/sprache/index.html>

Annotate gli aspetti relativi ai risultati di cui sopra su cui vorreste continuare a lavorare. I valori e le motivazioni inizialmente rilevati sono ancora validi per il vostro insegnamento e la vostra formazione?





Partecipazione

insegnanti/formatori

Il mio atteggiamento e il mio comportamento

Si No

In generale ho familiarità con le strutture di potere nei processi decisionali.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
È importante per me ascoltare le esigenze e le richieste dei miei allievi e delle mie allieve.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Quando prendo decisioni tengo in considerazione le opinioni e i contributi del personale e del corpo studentesco.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sono membro di un'associazione di patrocinio, di un sindacato o di un'associazione di categoria per quanto riguarda il mio lavoro.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Credo che gli organismi istituzionali di partecipazione abbiano un impatto.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Penso che gli organi decisionali debbano includere gruppi eterogenei di persone nella nostra istituzione.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La partecipazione va oltre il prendere parte alle elezioni e agli organi istituzionali.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sostengo personalmente le associazioni di patrocinio (o i sindacati) nella mia istituzione (ad esempio la rappresentanza di tirocinanti, allievi e allieve, il comitato dei membri del personale, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Il mio atteggiamento nei confronti degli allievi e delle allieve

Si No

Informo gli allievi e le allieve in modo trasparente sul modo in cui ho preso una decisione e sul perché ho assegnato loro un certo compito.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Do agli allievi e alle allieve la possibilità di lavorare in modo indipendente su progetti (propri).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ritaglio spazio e tempo per consentire agli allievi e alle allieve di esprimere bisogni e opinioni.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Insieme ai miei allievi e allieve, sviluppo regole di cooperazione.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Creo uno spazio di feedback sicuro e anonimo per i miei allievi e allieve.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Situazioni di formazione

Si No

Promuovo il lavoro di gruppo e il processo decisionale democratico.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Durante il lavoro di gruppo mi assicuro che tutti gli allievi e allieve assumano a turno ruoli e funzioni diverse.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Raccoglio feedback da tutti i tirocinanti e le tirocinanti allo stesso modo, indipendentemente dal loro background.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Garantisco la stessa considerazione ad allievi e allieve appartenenti a gruppi svantaggiati.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Faccio attenzione all'ordine di parola e che il tempo per gli interventi sia distribuito equamente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Motivo in particolare allievi e allieve appartenenti a gruppi svantaggiati a partecipare.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Quando è possibile, prendo decisioni su come svolgere il lavoro insieme ai miei allievi e allieve.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



RISULTATI: Partecipazione

insegnanti/formatori

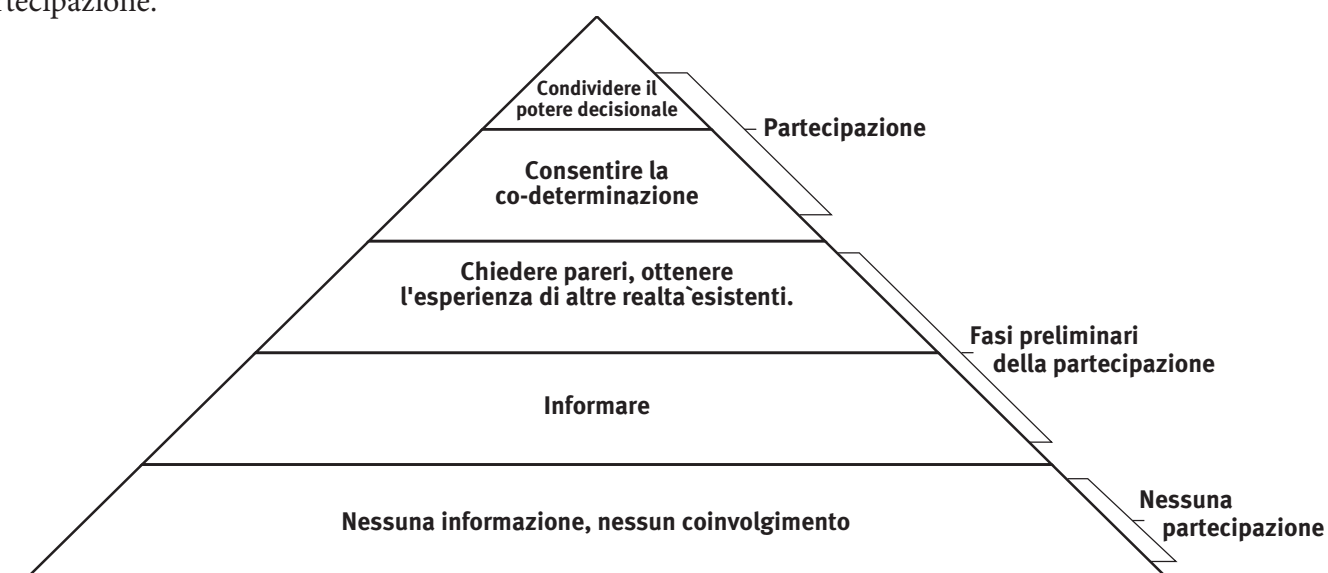
Il capitolo sulla partecipazione si occupa del modo in cui si permette agli allievi e alle allieve di partecipare ai processi decisionali all'interno dei contesti educativi.

Il livello più basso è quello dell'assenza di partecipazione, che indica che le persone che non informate sui processi decisionali sono escluse fin dall'inizio.

Esistono diverse teorie sulla partecipazione; in seguito, vorremmo presentare il modello di Straßburger & Rieger.¹¹ Nel grafico sottostante potete osservare che esistono diversi livelli di partecipazione. Risulta chiaro che semplicemente informare le persone o chiedere la loro opinione non è una vera partecipazione, ma piuttosto una fase preliminare (in altre teorie si parla addirittura di partecipazione alibi). Ad ogni modo, la valutazione delle informazioni e delle opinioni è un passo importante nel processo decisionale e nell'offerta di opportunità di partecipazione.

Cosa sono i processi decisionali?

Nella nostra vita privata e professionale prendiamo costantemente decisioni. Nel caso degli ambienti educativi e lavorativi, prendere decisioni riguarda i processi di amministrazione generale, i contenuti didattici, la progettazione di edifici o aule, la definizione di stipendi, orari e tabelle di marcia, il modo in cui svolgere un compito o semplicemente l'organizzazione di eventi di gruppo o di classe, solo per citare alcuni esempi.



Facendo riferimento all'immagine qui sopra: Quale livello di partecipazione esiste prevalentemente nel vostro ambiente di apprendimento?



¹¹ <http://www.participationspyramide.de/>

Atteggiamento e comportamento personale

Se avete risposto affermativamente ad almeno quattro domande, la partecipazione sembra essere molto importante per voi. Forse vi state impegnando in gruppi o associazioni legate al lavoro per smuovere le cose anche a un livello "superiore", oltre che nella vostra istituzione. In aggiunta a queste forme istituzionali di partecipazione, ci sono altri modi per essere coinvolti nei processi decisionali e di formazione sociale. La domanda principale è: dove potete intervenire per cambiare le cose?

Potete vedere che anche in questo campo l'atteggiamento personale gioca un ruolo importante nel creare opportunità di partecipazione per le altre persone e nel fungere da modello di riferimento.

Creare opportunità per coinvolgere il personale ed il corpo studentesco significa anche condividere il potere. Siete consapevoli delle strutture di potere esistenti all'interno della vostra istituzione e della loro influenza sull'organizzazione del vostro spazio di lavoro e di apprendimento?

Siate consapevoli del potere che avete per il solo fatto di essere alla guida della formazione. Gli allievi e le allieve dipendono da voi e dal vostro giudizio sulle loro prestazioni.

Quali gerarchie (anche invisibili) esistono nella vostra istituzione e quali conseguenze hanno sulla libera espressione delle opinioni dei vostri allievi e allieve? Riuscite a immaginare che possano esprimere opinioni che pensano siano viste positivamente da voi o da altri supervisori?

Avete risposto meno di quattro volte sì? Quale pensate possa essere il motivo?

Una possibilità potrebbe essere che siete voi stessi a non essere convinti di avere un impatto partecipando ai processi decisionali. Se questo è il caso, dovrete chiedervi che cosa state segnalando ai vostri allievi e allieve. Se non vedete la possibilità di fare la differenza tramite la partecipazione, come potete trasmettere questa importanza alle persone giovani, soprattutto sapendo che potrebbero avere ancora meno possibilità di partecipazione e di decisione di voi?

Un'altra (e piuttosto plausibile) spiegazione è che siete già naturalmente coinvolti nei processi decisionali, motivo per cui potreste non sentire il bisogno di intraprendere ulteriori sforzi. Se avete il privilegio di prendere parte ai processi decisionali, potreste non essere consapevoli delle eventuali barriere alla partecipazione. In questo caso, vorremmo invitarvi a riflettere sulle procedure decisionali che vi riguardano personalmente o sul lavoro, e a chiedervi perché potreste darne alcune per scontate e come vi fa sentire il non poter partecipare a certe situazioni. Riuscite ad immedesimarvi nella situazione dei vostri allievi e allieve?

Il mio atteggiamento nei confronti degli allievi e delle allieve

Questo campo esprime la vostra apertura verso i contributi dei vostri allievi e allieve. Appreziate i feedback e le idee che emergono durante il lavoro e le lezioni? Esaminate attentamente le vostre risposte: informate altre persone sulle decisioni che prendete, oppure condividete il potere e la responsabilità e lasciate che decidano insieme a voi?

In quali situazioni potete incoraggiare attivamente altre persone a promuovere un'esperienza di partecipazione inclusiva?

Quali strutture o requisiti del vostro sistema di IeFP possono impedirvi di concedere al vostro corpo studentesco un maggiore potere decisionale? Non c'è davvero alcuna possibilità di cambiare queste barriere sistemiche o potreste trovare soluzioni individuali per la vostra istituzione? Pensate in modo creativo e scoprite il vostro percorso insieme ai vostri allievi e allieve. Potreste sviluppare un approccio innovativo e progettare le lezioni o le situazioni educative in modo diverso, soddisfacendo comunque i requisiti dei programmi di apprendimento ufficiali. Potreste essere vincolati ai contenuti didattici, ma siete liberi di creare più progetti o di provare metodi diversi.

Situazioni di formazione

Le strutture di potere invisibili sono ovunque, anche nella più piccola azienda o classe. Siate consapevoli che anche nel vostro ambiente di studio o di lavoro esistono gerarchie che non sempre derivano dalle relazioni tra supervisore e personale, ma che sono il frutto di ruoli sociali prestabiliti. Le incontrate, ad esempio, strutturando le discussioni e osservando il modo in cui vengono svolti i lavori di gruppo in classe. Avete mai prestato attenzione alla durata degli interventi o all'ordine di parola? Spesso le persone appartenenti a gruppi svantaggiati si trattengono e cedono il proprio turno, il che può essere

spiegato da esperienze personali di discriminazione o semplicemente rappresenta strutture profondamente radicate nella nostra società. Chi prende normalmente il comando nelle discussioni nelle vostre situazioni di formazione? Per creare pari opportunità, strutturate le discussioni con interventi di uguale durata e specificando l'ordine di parola: alternate relatori e relatrici, migranti e nazionali, ecc. Dovreste motivare in modo particolare la parte del corpo studentesco che appartiene a gruppi svantaggiati a partecipare e cogliere le opportunità per consentire loro altre esperienze di autoefficacia.

Indicate gli aspetti su cui desiderate continuare a lavorare:





Corsi di aggiornamento del personale

insegnanti/formatori

Termini

	Si	No
Conosco il termine „alleanza“ (allyship).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conosco bene il termine “divario retributivo di genere” (gender pay gap).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conosco bene il termine “alienazione” (othering).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conosco il termine “abilismo”.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conosco il termine “intersezionalità”.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conosco bene il termine “empowerment”.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conosco il dibattito attuale sull’educazione democratica e civica.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conosco le strutture di potere nella società.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Corsi di aggiornamento

	Si	No
Ho partecipato a corsi di aggiornamento sulla gestione dei conflitti o sulla mediazione.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ho partecipato a corsi di aggiornamento sulle competenze sociali.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ho partecipato a corsi di aggiornamento sulle abilità comunicative, ad esempio sulla comunicazione non violenta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ho partecipato a corsi di aggiornamento sugli aspetti della diversità (ad esempio, inclusione, antidiscriminazione, ecc.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ho partecipato a un corso di formazione interculturale.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ho partecipato a corsi di aggiornamento sull’educazione civica.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ho partecipato a corsi di aggiornamento sullo sviluppo delle risorse umane.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ho partecipato a corsi di aggiornamento sull’alfabetizzazione mediatica, sulle fake news e su come reagire alle teorie complottiste.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Metodologia

	Si	No
Ho completato una formazione sul service learning.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
So come condurre la didattica basata su progetti.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sono in grado di condurre simulazioni (ad esempio, giochi di ruolo).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ho partecipato a corsi di aggiornamento sull’insegnamento/formazione dell’educazione civica e della democrazia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ho partecipato a corsi di aggiornamento sull’insegnamento/formazione in materia di diversità e antidiscriminazione.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ho partecipato a corsi di aggiornamento sul metodo antidiscriminatorio.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ho partecipato a corsi di aggiornamento sull’insegnamento dell’alfabetizzazione mediatica (come riconoscere le fake news, ecc.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



RISULTATI: Corsi di aggiornamento

insegnanti/formatori

Termini

Se avete risposto affermativamente ad almeno quattro domande, sembrate essere aggiornati sui discorsi attuali riguardanti l’approccio antidiscriminatorio, come il principio di diversità. Creare un linguaggio consapevole aiuta a esprimere la vostra sensibilizzazione nei confronti di questi argomenti e dimostra alle persone interessate che siete a conoscenza di certi problemi.

Ci sono termini che non conoscete ancora? Nessun problema. Cogliete l’opportunità di documentarvi e di conoscere gli argomenti di cui si occupano. Nessuno si aspetta che voi possiate diventare specialisti in tutti i campi citati in questo strumento. Prendetelo piuttosto come un invito a conoscere nuovi aspetti e prospettive. Quale argomento vi piacerebbe approfondire e quali termini potete introdurre nelle discussioni con membri del personale e del corpo studentesco?

Nota

- L'alleanza descrive la solidarietà attiva tramite azioni concrete di una persona privilegiata con persone di un gruppo socialmente oppresso.
- L'alterazione descrive l'allontanamento e la differenziazione da altri gruppi per confermare la propria “normalità”.
- L'abilismo è la discriminazione nei confronti delle persone con disabilità o che sono percepite come tali.
- Il concetto di intersezionalità descrive i modi in cui i sistemi di disuguaglianza basati su genere, razza, etnia, orientamento sessuale, identità di genere, disabilità, classe e altre forme di discriminazione si “incrociano” per creare dinamiche ed effetti unici.¹²

¹² Risorsa: <https://www.intersectionaljustice.org/what-is-intersectionality>



RISULTATI: Corsi di aggiornamento

insegnanti/formatori

Corsi di aggiornamento

Per sviluppare un'atmosfera e un atteggiamento democratico nello spazio di lavoro e di apprendimento, è importante potenziare le competenze necessarie ai membri del personale e a voi personalmente. Ma quali sono esattamente le competenze democratiche e come si possono educare le persone al riguardo? Oltre al training che sensibilizza sui privilegi sociali e sulle strutture di potere, consideriamo importanti per un'interazione democratica sul lavoro anche le competenze in materia di comunicazione, diversità, gestione dei conflitti e interculturalità. Inoltre, riteniamo che sia importante saper riconoscere le fake news ed essere capaci nel giudicare la copertura mediatica per l'interazione democratica.

Avete risposto affermativamente a quattro o più domande? Allora sembra che siate in grado di creare un'atmosfera aperta e democratica sul lavoro. Avete voglia di qualificarvi non solo nelle competenze professionali relative al vostro campo di lavoro concreto, ma anche nelle cosiddette competenze sociali. Pensate alle aree in cui vi manca la giusta formazione. Ci sono settori che potreste migliorare? In questo caso, e se avete risposto affermativamente a meno di quattro punti, vi invitiamo a dare un'occhiata al

Quadro di Riferimento delle Competenze per la Cultura Democratica sviluppato dal Consiglio d'Europa.¹³

Inoltre, vi consigliamo di partecipare al workshop "Train the Trainer" che abbiamo sviluppato nell'ambito del progetto #GetInvolved.¹⁴ Durante questo workshop, acquisirete una particolare consapevolezza delle disuguaglianze e dei privilegi sociali. In più, conoscerete i metodi di empowerment e svilupperete piani d'azione.

Metodologia

A nostro avviso, corsi di aggiornamento per il personale a livello di insegnanti/trainer dovrebbe includere anche la formazione sui metodi educativi. Se avete risposto affermativamente ad almeno tre domande della lista di controllo precedente, allora disponete già di un equipaggiamento sufficiente per costruire competenze democratiche tra i vostri studenti.

Acquisire consapevolezza e preparazione su alcuni aspetti è solo uno degli aspetti importanti. È inoltre fondamentale essere in grado di insegnare e progettare compiti per gli allievi e le allieve al fine di trasmettere loro le competenze democratiche.

Dai risultati sopra riportati, prendete nota degli aspetti su cui vorreste continuare a lavorare:



¹³ <https://www.coe.int/en/web/reference-framework-of-competences-for-democratic-culture>

¹⁴ <https://getinvolved-project.eu/train-the-trainer-workshop>



Impegno sociale

insegnanti/formatori

Annotate in modo spontaneo quali sono le attività che considerate un impegno sociale:



Il mio atteggiamento e il mio comportamento

	Si	No
L'impegno sociale è importante per me.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vorrei avere più tempo da dedicare al volontariato.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nella vita privata mi impegno in attività di volontariato in un'associazione (club sportivo, mensa dei poveri, assistenza al quartiere, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi piace donare alle "buone cause".	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sono coinvolto in attività di volontariato organizzate liberamente e individualmente (assistenza agli anziani, tutoraggio, ecc.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Firмо regolarmente petizioni.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi unisco regolarmente alle marce di protesta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Impegno sociale e allievi/e

	Si	No
Organizzo personalmente progetti sociali con i miei allievi e allieve.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Incoraggio i miei allievi e allieve ad impegnarsi socialmente (ad esempio, nominando istituzioni, dando consigli e idee, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Permetto agli allievi e allieve di realizzare progetti sociali all'interno della nostra istituzione.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Permetto agli allievi e allieve di realizzare progetti sociali al di fuori della nostra istituzione.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Credo che si acquisiscano competenze importanti impegnandosi socialmente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Riconosco l'impegno sociale dei miei allievi e allieve premiandoli.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi impegno personalmente a sostenere l'impegno dei miei allievi e allieve riservando tempo libero, spazio e adattando gli obblighi che devono assolvere nell'ambito dell'istruzione e della formazione professionale.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



RISULTATI: Impegno sociale

insegnanti/formatori

Abbiamo aggiunto la categoria dell'impegno sociale perché siamo convinti che la democrazia avvenga soprattutto attraverso le nostre interazioni quotidiane. Riunendoci con altre persone e concordando attività comuni, impariamo a lavorare con altre opinioni e comportamenti. Impegnarsi socialmente significa anche apprendere nuove competenze, siano esse organizzative o sociali. Si potrebbe anche combinare l'insegnamento delle competenze professionali nell'IeFP con l'impegno in progetti sociali.

Incontrando persone in altri contesti, acquisiamo nuovi punti di vista sulla vita e ci confrontiamo con altre circostanze di vita che promuovono valori democratici come l'apertura, il rispetto, il senso civico o la responsabilità (solo per citarne alcuni).

Fedele al motto del progetto get involved, l'impegno sociale è una soglia di possibilità per tutti di contribuire a modellare la nostra società, anche per coloro che hanno abbandonato le forme di partecipazione istituzionalizzate.

L'impegno sociale si presenta nelle forme più diverse. A quale tipo di attività avete pensato principalmente quando avete sentito il termine? Non deve sempre trattarsi di impegno in campi socialmente sensibili. La maggior parte delle persone che si impegnano nel volontariato lo fanno in campi che riflettono i loro interessi privati, come nello sport o nella cultura, allenando squadre o organizzando spettacoli teatrali, mostre, ecc.

È importante valutare ogni impegno alla stessa stregua: alcune attività possono non essere viste come tradizionali opere di beneficenza, ma queste persone offrono luoghi di incontro pubblici e creano in questo modo una società civile.

Il mio atteggiamento e il mio comportamento

La regola dell'importanza dei modelli di riferimento vale anche in questo campo, poiché i vantaggi sopra descritti dell'impegno sociale valgono anche per voi. Grazie al vostro impegno in progetti sociali, anche voi state acquisendo nuove competenze e approcci innovativi che potete trasferire nel vostro lavoro.

Alla domanda sul vostro impegno personale, a cosa avete pensato per prima cosa e cosa fate principalmente? Il vostro impegno è legato al lavoro o ci sono attività private a cui non avete pensato subito perché non vi sembra di fare volontariato?

In questa categoria, non vogliamo chiedere l'esatto numero di domande a cui si risponde con un sì, per evitare di dare l'impressione che ci sia un buono e un cattivo impegno. Le persone hanno le ragioni più diverse per impegnarsi nel sociale o per astenersi da esso. Oltre al lavoro, ci sono anche obblighi privati e non tutti possono contribuire con pura disponibilità di manodopera. Ognuno dovrebbe impegnarsi secondo le proprie possibilità in termini di risorse personali, finanziarie e di tempo.

Detto questo, vi chiediamo di domandarvi: Cosa potreste fare? Dove potreste partecipare? Potete attingere alla vostra esperienza per sostenere i membri i vostri colleghi o il corpo studentesco nel momento in cui presentano le loro idee di impegno sociale?

State portando avanti progetti sociali perché vi convince il loro impatto o dubitate dell'impegno e quindi potreste ritirare il vostro sostegno personale?

L'impegno sociale e i miei allievi e allieve

Se avete risposto affermativamente ad almeno quattro domande, siete già consapevoli del potenziale che l'impegno sociale comporta per i vostri allievi e allieve.

Avete compreso l'importanza dell'autoefficacia che gli allievi e le allieve mantengono quando si impegnano in progetti sociali. Attraverso il volontariato o un impegno simile, apprendono competenze come l'organizzazione, la capacità di agire e di prendere decisioni. Sono in grado di esprimere giudizi e selezionare metodi appropriati per portare a termine i propri compiti. Svolgendo questo tipo di lavoro, scoprono di essere in grado di affrontare delle sfide e maturano fiducia nelle proprie capacità. Pertanto, dovrete sostenere qualsiasi impegno dei vostri allievi e allieve, incoraggiando la realizzazione dei loro progetti o iniziative.

Se avete risposto affermativamente a meno di quattro punti dell'elenco precedente, potreste avere difficoltà a trovare idee per l'impegno

sociale o soffrire della mancanza di tempo per favorire il loro coinvolgimento. Per questo motivo, nell'ambito di questo progetto abbiamo sviluppato una "Guida ai concorsi per studenti". La guida elenca alcuni importanti metodi utili per l'attuazione dei nostri progetti. Troverete non solo consigli su come raccogliere idee e scegliere l'argomento opportuno, ma anche su come costruire e motivare un gruppo di lavoro e su come pianificare e organizzare le vostre iniziative.

Infine, ma non per questo meno importante: riconoscete l'impegno dei vostri allievi e delle vostre allieve. Sia che l'impegno si svolga in ambito privato, sia che si svolga all'interno della vostra istituzione, dovremmo sempre riconoscere l'impegno e mostrare ai nostri allievi e alle nostre allieve l'importanza delle loro azioni. Il riconoscimento può assumere la forma di un'onorificenza o di una presentazione speciale, o semplicemente l'offerta di poter ritagliare del tempo per svolgere attività di volontariato.

Indicate gli aspetti su cui desiderate continuare a lavorare:



