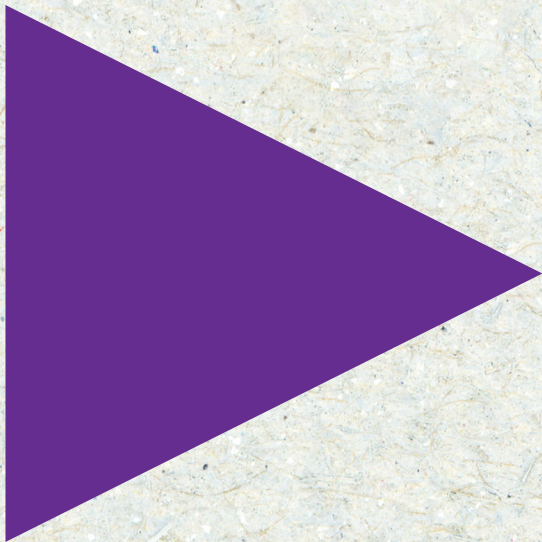
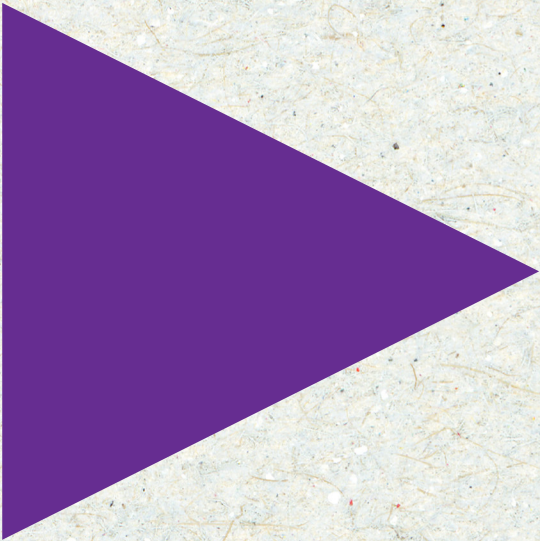




esempi sulla pratica della diversità dai contesti nazionali Serbio, Italiano e Sloveno

Ana Paraušić Marinković
Giulia Messina
Tea Radojković
Anja Palčič





Introduzione

Praksa uvažavanja različitosti je uvek obeležena nacionalnim kontekstom, a nacionalni kontekst je delimično prožet međunarodnim trendovima. Okruženje u kojem organizacija/institucija ulaže napore na planu podsticanja različitosti je relevantno u tom smislu da od konteksta može zavisiti koje će inicijative biti više prihvaćene u konkretnom trenutku, ili koje inicijative treba hitno implementirati. S druge strane, iskustva iz različitih sredina mogu biti inspiracija o tome šta možemo naučiti i doneti našim lokalnim i nacionalnim zajednicama. Zbog toga smo u trećem delu Zbirke dobre prakse prikazali istraživanja 3 nacionalna okvira za praksu negovanja različitosti. Ovde se mogu pronaći trenutna nastojanja većih institucija/organizacija u 3 zemlje, koje se bave uvažavanjem različitosti u praksi. Prikazani su primeri modela, publikacija, aktivnosti i još mnogo toga..

Quadro nazionale per la pratica della diversità in Serbia

Ana Paraušić Marinković

Uno degli indicatori importanti dell'attuazione del concetto DEI nei tre settori: istruzione, assistenza sociale e lavoro giovanile, è il modo in cui questo tema viene affrontato dalle istituzioni (statali, regionali, internazionali) e dalle organizzazioni della società civile (OSC). Pertanto, di seguito, forniremo una panoramica delle varie attività (progetti, programmi, iniziative, pareri, ecc.) che hanno la funzione di promuovere il modello DEI, e se questo modello possa essere riconosciuto attraverso il clima, la cultura e le competenze. Una delle osservazioni importanti è che la maggior parte di queste attività sono state implementate o previste nel settore dell'istruzione, mentre potremmo riconoscere le componenti del modello DEI nel lavoro sociale e nel lavoro giovanile in misura significativamente minore.

Educazione

Una delle priorità a lungo termine della politica educativa nella Repubblica di Serbia è garantire la qualità, l'uguaglianza, l'equità e l'accessibilità nel sistema, nonché l'efficienza e la competitività nel quadro educativo europeo. Ci sono una serie di misure che dovrebbero essere implementate per contribuire al raggiungimento di questo obiettivo:

- ▶ aumentare l'inclusione di bambini/studenti con disabilità dello sviluppo, bambini/studenti con disabilità e bambini/studenti provenienti da gruppi sociali vulnerabili attraverso l'istruzione;
- ▶ prevenire qualsiasi forma di discriminazione nel campo dell'istruzione;
- ▶ sviluppare le competenze professionali dei dipendenti nel settore dell'istruzione per sostenere i cambiamenti e lo sviluppo dell'inclusività delle istituzioni educative;

- ▶ garantire la qualità dei contenuti, dei metodi e delle forme di lavoro, che avranno la funzione di guidare lo sviluppo, la partecipazione e l'apprendimento dei bambini/studenti, in particolare di quei bambini/studenti che necessitano di un sostegno speciale;
- ▶ garantire le condizioni per lo sviluppo e la sostenibilità di una cultura, una politica e una pratica coerenti e inclusive nelle istituzioni educative.

Sulla base della ricerca di risorse non formali di diverse istituzioni, è evidente che l'istruzione è l'area in cui l'implementazione del concetto DEI è stata continuamente implementata, con più o meno successo. Le organizzazioni internazionali e regionali sono estremamente impegnate nella promozione della diversità, dell'equità e dell'inclusione in vari aspetti della società. Tra questi attori spiccano l'UNESCO, l'UNICEF, il Consiglio d'Europa, l'OSCE e il British Council. A livello nazionale, il Ministero dell'Istruzione, della Scienza e dello Sviluppo Tecnologico, il Ministero della Gioventù e dello Sport, il Gruppo per l'Inclusione Sociale e la Riduzione della Povertà del Governo della Repubblica di Serbia ecc. hanno implementato o sostenuto numerosi progetti nel campo del DEI. Anche il settore non governativo è estremamente attivo in questo ambito e vi sono numerosi progetti attuati da varie organizzazioni non governative per promuovere la diversità nell'istruzione. Abbiamo raggruppato tutte le risorse identificate in diverse aree: educazione inclusiva, educazione e competenze interculturali, cultura democratica e altre.

Educazione inclusiva

L'UNICEF ha preparato una serie di materiali (manuali e webinar) nel campo dell'istruzione inclusiva. Lo scopo di queste risorse è aiutare il personale e i partner dell'UNICEF a comprendere meglio l'importanza di lavorare con genitori, famiglie e comunità nel processo di implementazione dell'istruzione inclusiva, con particolare attenzione ai bambini con disabilità. Nei manuali vengono affrontate varie questioni nel campo dell'educazione inclusiva.

Il manuale **Concettualizzare l'educazione inclusiva e la sua contestualizzazione all'interno della Missione dell'UNICEF** tratta i seguenti argomenti: • Perché l'educazione inclusiva è importante. • Cos'è e cosa non è l'istruzione inclusiva. • In che modo l'istruzione inclusiva si collega alla missione dell'UNICEF, comprese le agende dell'UNICEF sulla disabilità e sull'istruzione. • Le ultime attività dell'UNICEF in materia di istruzione inclusiva a livello globale e regionale.

Il manuale **Partecipazione di genitori, famiglia e comunità all'educazione inclusiva** tratta i seguenti argomenti: • Perché la partecipazione dei genitori e delle organizzazioni della comunità è di fondamentale importanza per l'educazione, e particolarmente significativa nel caso dei bambini con disabilità dello sviluppo e delle loro famiglie. • Diversi approcci al coinvolgimento della famiglia e della comunità che supportano l'inclusione e approcci che rendono tale coinvolgimento efficace e significativo per tutte le parti. • Come identificare il capitale familiare e comunitario che può aiutare nel processo di implementazione pratica dell'educazione inclusiva. • Esempi di successo derivanti dalla pratica in diverse regioni del mondo in cui genitori e organizzazioni sociali hanno sostenuto attivamente l'istruzione inclusiva.

Gli argomenti al centro del manuale **Insegnanti, didattica inclusiva e pedagogia** a misura di bambino sono: • profilo degli insegnanti per la pratica inclusiva; • punti di vista diversi sui bisogni educativi speciali; • approcci didattici per bambini con disabilità dello sviluppo nell'istruzione regolare; • modelli di preparazione degli studenti - futuri insegnanti a lavorare in un ambiente inclusivo; • strategie per fornire supporto e formazione agli insegnanti che già lavorano in un ambiente inclusivo.

Numerosi progetti internazionali ed europei si sono concentrati sul tema dell'educazione inclusiva. Il progetto congiunto dell'Unione Europea e del Consiglio d'Europa "Sostegno regionale all'istruzione inclusiva" nell'Europa sudorientale è stato un progetto triennale (1 gennaio 2013 - 30 novembre 2015) che mirava a promuovere il concetto di istruzione inclusiva come approccio che rispetta e adotta prendersi cura della diversità tra tutti gli studenti, con particolare attenzione a coloro che sono a maggior rischio di emarginazione ed esclusione. Per la partecipazione al progetto, sono state selezionate 49 scuole pilota che hanno ricevuto una piccola sovvenzione per progettare e implementare un progetto relativo all'istruzione inclusiva all'interno della loro scuola e comunità.

Al fine di favorire l'apprendimento reciproco, lo sviluppo professionale e la condivisione di esperienze tra le scuole pilota, il progetto ha creato una rete scolastica inclusiva regionale con 245 membri (insegnanti, dirigenti scolastici, genitori, studenti e rappresentanti della comunità locale) e una rete di insegnanti inclusivi. Inoltre, l'Inclusive Policy Network è stato creato come piattaforma globale che ha riunito i rappresentanti di Inclusive SchoolNet e Inclusive TeacherNet, nonché altre parti interessate rilevanti, per agire congiuntamente nell'area della politica pubblica per l'istruzione inclusiva.

Uno dei risultati del progetto è stato lo strumento per aggiornare le pratiche di formazione degli insegnanti per l'istruzione inclusiva, promosso come utile per qualsiasi fornitore di formazione degli insegnanti che desideri riflettere sulle proprie pratiche con l'obiettivo di migliorarle o allinearle ai principi dell'istruzione inclusiva. Lo strumento aiuta a strutturare questo sforzo definendo le diverse fasi che consentono una revisione completa di ciò che gli insegnanti devono essere in grado di fare come parte delle loro pratiche inclusive e di come le attività di formazione degli insegnanti possono aiutare a sviluppare queste capacità.

Lo strumento è composto da due parti. La prima parte descrive la procedura di aggiornamento come una sequenza di attività in cui gli utenti di questo strumento possono essere coinvolti. Guida gli utenti attraverso un ciclo di risoluzione dei problemi con sei fasi: Identificazione del Problema, Valutazione dei Bisogni, Scopi e Obiettivi, Strategie Formative, Attuazione, Valutazione e Feedback. La seconda parte descrive il quadro delle pratiche inclusive. Sulla base del lavoro dell'Agenzia europea sul profilo degli insegnanti inclusivi (2012), è stato sviluppato un quadro per descrivere le pratiche degli insegnanti inclusivi.

Inclusione e diversità nell'istruzione: Linee guida per l'inclusione e la diversità nelle scuole è un manuale derivante dal progetto Inclusion and Diversity in Education (INDIE) del British Council a cui hanno partecipato 11 paesi dell'Europa occidentale. In ciascun paese sono state incluse tra 3 e 5 scuole e in ciascuna scuola sono stati identificati 10-20 giovani leader e un coordinatore con impegno e sostegno da

parte della leadership scolastica e dell'autorità educativa competente (nazionale, regionale o locale). Gli obiettivi del progetto sono: 1) Sviluppare migliori pratiche e linee guida condivise per i decisori politici e i dirigenti scolastici sulla costruzione e lo sviluppo di scuole culturalmente inclusive; 2) Sviluppare ed esprimere la voce degli studenti attraverso una carta che sarà implementata attraverso progetti e attività.

Nel manuale è stato presentato un modello di scuola culturalmente inclusiva. Il modello è costituito dal contesto della scuola (ambiente legale, politico e finanziario e supporto comunitario) e dagli aspetti delle migliori pratiche per l'inclusione. I prerequisiti per una scuola culturalmente inclusiva sono: Sviluppare la leadership per l'inclusione e la diversità, Alte aspettative e risultati per tutti, Rispondere positivamente alla diversità, Incoraggiare l'innovazione e il cambiamento, La voce degli studenti, Etica del rispetto, Curriculum culturalmente inclusivo, Coinvolgere genitori, tutori e famiglie, Formazione del personale per l'inclusione e la diversità.

Dopo aver descritto gli elementi base del modello, viene presentata la procedura per l'implementazione del modello nelle scuole. Il Ciclo di Miglioramento della Scuola è uno strumento basato sul monitoraggio dei progressi della scuola nell'implementazione del modello attraverso l'autovalutazione. Il Ciclo prevede le seguenti fasi: Audit (a che punto siamo?); Individuazione dei risultati (dove vogliamo essere a breve termine (entro un anno) e a lungo termine (entro tre anni); Pianificazione delle azioni (come arriveremo dove vogliamo essere); Monitoraggio dei progressi (come facciamo a sapere se siamo sulla buona strada?); Valutare i progressi (abbiamo raggiunto ciò che ci eravamo prefissati).

Anche l'Organizzazione per la sicurezza e la cooperazione europea (OCSE) ha sostenuto attività volte a promuovere la diversità, l'equità e l'inclusione. Il progetto Forza attraverso la diversità: Educazione per società inclusive esamina le diverse dimensioni della diversità nelle popolazioni studentesche, come la migrazione, i gruppi etnici, le minoranze nazionali e le popolazioni indigene; genere; identità di genere e orientamento sessuale; bisogni educativi speciali; così come il talento. Il Progetto intende esplorare come queste dimensioni si intersecano tra loro e con fattori più ampi di status socioeconomico e posizione geografica (ad esempio se uno studente frequenta la scuola in un'area urbana o rurale). Viene proposto un approccio olistico per analizzare la diversità nell'istruzione riunendo le sue diverse dimensioni in un unico quadro analitico.

Lo scopo del progetto è rispondere a due domande generali:

- 1) In che modo i sistemi educativi possono supportare i risultati di apprendimento e benessere di popolazioni diverse ed essere più inclusivi?
- 2) In che modo i sistemi educativi possono supportare tutti gli individui affinché siano in grado di interagire con gli altri in società sempre più diversificate e complesse?

Il Progetto si avvale di diversi filoni di ricerca per riunire studi su diversità, equità e inclusione. Affronta questioni legate alla definizione di obiettivi e standard educativi, all'organizzazione dell'istruzione, all'allocazione delle risorse e ai compromessi che i paesi devono affrontare nel tentativo di raggiungere l'inclusione nell'istruzione. Viene inoltre posto l'accento sulle sfide di governance legate allo sviluppo di

approcci coerenti e globali volti a servire popolazioni diverse in coordinamento con altre aree del processo decisionale, compresi i servizi sanitari e sociali.

Per garantire approcci inclusivi ed equi nei sistemi educativi, è fondamentale riflettere sui seguenti 5 elementi:

1. Che sia progettato un quadro generale e sistemico per governare la diversità, l'inclusione e l'equità nell'istruzione (Numero 1: Governance)
2. Che le risorse siano utilizzate in modo efficace per sostenere la diversità, l'inclusione e l'equità nell'istruzione (problema 2: risorse)
3. Che il sistema sia in grado di sviluppare capacità per tutte le parti interessate di sostenere la diversità, l'inclusione e l'equità nell'istruzione (questione 3: sviluppo delle capacità)
4. Che le scuole forniscano interventi efficaci per sostenere la diversità, l'inclusione e l'equità nell'istruzione (Numero 4: Interventi a livello scolastico)
5. Che i processi e i risultati siano monitorati e valutati per sostenere la diversità, l'inclusione e l'equità nell'istruzione (Numero 5: Monitoraggio e valutazione)

Sindacati dell'istruzione e educazione inclusiva: abbracciare la diversità nell'istruzione - ETUCE)

ETUCE è un progetto volto a rafforzare la capacità dei sindacati del settore dell'istruzione di preparare i propri affiliati ad affrontare la diversità socioeconomica, culturale, linguistica e di altro tipo in classe e nella società e a sostenerli nell'implementazione di ambienti di apprendimento inclusivi che consentano a ogni studente e insegnante per raggiungere il loro pieno potenziale.

Gli obiettivi principali di questa ricerca sono:

1. identificare i risultati nazionali relativi all'impatto dei cambiamenti nella società e nel mercato del lavoro legati alla diversificazione della popolazione, alla globalizzazione, all'aumento della migrazione, al progresso tecnologico e alla digitalizzazione, all'intensificazione della povertà e alle disparità territoriali, sull'istruzione e sulla professione docente.
2. identificare i bisogni formativi specifici e gli interessi dei sindacati dell'istruzione riguardo al sostegno agli insegnanti, agli accademici e ad altro personale educativo nel lavorare con una popolazione studentesca diversificata e nell'attuazione dell'istruzione inclusiva.
3. identificare buone pratiche di successo, innovative e trasferibili per creare e mantenere ambienti di apprendimento inclusivi e sostenibili in vari contesti nazionali e locali.

Tenendo presente il cambiamento di paradigma nell'istruzione dall'omogeneità, attraverso l'eterogeneità, alla diversità, è stata creata la **Dichiarazione congiunta sulle scuole inclusive**, in cui vengono delineati gli elementi chiave delle scuole inclusive nel contesto di società diverse:

1. Visione e definizione chiare di educazione inclusiva;
2. Esistenza di quadri e meccanismi per sostenere l'attuazione dell'istruzione inclusiva, 3 accompagnati da risorse sufficienti;
3. Abbracciare la diversità;

4. Cultura democratica negli istituti di istruzione, compresa la partecipazione significativa degli insegnanti e del personale educativo, nonché degli studenti, ai processi decisionali e ai processi di valutazione e miglioramento negli istituti di istruzione;
5. La formazione iniziale degli insegnanti e lo sviluppo professionale continuo di tutti i professionisti dell'insegnamento, in cui l'apprendimento e la pratica dell'educazione inclusiva sono fondamentali;
6. Disponibilità di personale e meccanismi di supporto agli insegnanti;
7. Tempo sufficiente per attuare un approccio educativo inclusivo;
8. Politiche di reclutamento e fidelizzazione del personale nel settore dell'istruzione;
9. Progettare strumenti, attrezzature e approcci pedagogici e didattici adeguati;
10. Ambienti di lavoro e di apprendimento sicuri e sani, liberi da molestie e bullismo;
11. La cooperazione come componente essenziale per attuare un'istruzione inclusiva in modo significativo ed efficace;
12. Modelli di governance adeguati a livello istituzionale educativo e approccio scolastico globale;
13. Adeguati sistemi di valutazione e monitoraggio.

Il progetto sottolinea l'importanza della **formazione e dello sviluppo professionale** di tutti i dipendenti nel settore dell'istruzione e i risultati della ricerca hanno indicato che le aree prioritarie di miglioramento sono le seguenti:

- ▶ Fornire un sostegno più inclusivo agli studenti con bisogni speciali.
- ▶ Fornire supporto su come gestire le "situazioni difficili" in classe (affrontare comportamenti distruttivi, bullismo, ecc.).
- ▶ Per gestire adeguatamente un carico di lavoro crescente.
- ▶ Insegnare in contesti multiculturali e gestire e incoraggiare il dialogo interculturale (ad esempio comprendere meglio le interazioni tra studenti di culture diverse).
- ▶ Creare un ambiente di apprendimento e di lavoro sicuro e sano, libero da molestie e bullismo, compreso il cyberbullismo.
- ▶ Implementare un approccio scolastico globale per un'istruzione inclusiva.
- ▶ Utilizzare gli strumenti ICT, le tecnologie digitali e i media per favorire l'inclusione nell'istruzione.
- ▶ Implementare approcci di apprendimento partecipativo e collaborativo al fine di rafforzare il lavoro congiunto di studenti provenienti da contesti diversi.
- ▶ Riconoscere e comprendere meglio i pregiudizi e gli stereotipi nascosti nei programmi di studio, nel materiale didattico e di ricerca.

EU-CONVINCE (Valori Comuni dell'Educazione inclusiva UE)

Il progetto EU-CONVINCE mira a fornire agli insegnanti, al resto del personale educativo, ai dirigenti scolastici, nonché alla comunità delle istituzioni educative nel suo complesso, strumenti e metodi per implementare un'educazione inclusiva per tutti e risolvere meglio le questioni relative alla cittadinanza, sia in classe che in classe. nelle attività extrascolastiche. Il progetto è una risposta diretta alle sfide attuali, ma anche alle possibilità del multiculturalismo, della diversità e dell'inclusione sociale. Il progetto riguarda i seguenti argomenti:

1. Educazione civica e cultura scolastica democratica;
2. Insegnamento nel contesto dell'apprendimento multiculturale per il dialogo interculturale;
3. Insegnare questioni controverse e delicate;
4. Problemi di sicurezza elettronica: disinformazione, responsabilità digitale e pensiero critico ICT;
5. Gestione scolastica e "approccio scolastico globale";
6. L'istruzione inclusiva come mezzo per prevenire la radicalizzazione violenta e l'estremismo.

Principali risultati del progetto EU-CONVINCE sono che insegnanti, ricercatori, dirigenti di istituti scolastici e altro personale educativo si trovano ad affrontare una **mancaza di sostegno o inclusione**, ad es. attraverso **assistenti didattici o mediatori interculturali**. La Dichiarazione congiunta sulle scuole inclusive adottata dai partner del progetto richiede una formazione iniziale e continua gratuita degli insegnanti sulla cittadinanza democratica e l'istruzione inclusiva che doti gli insegnanti di abilità e competenze rilevanti per gestire la diversità nelle classi e promuovere il rispetto reciproco, la comprensione interculturale e il dialogo interculturale.

Sono stati fatti vari tentativi per definire le competenze **chiave degli insegnanti nei contesti educativi inclusivi**. Un esempio è il profilo degli insegnanti inclusivi, sviluppato dall'Agenzia europea nel 2012. Il profilo è stato sviluppato con il coinvolgimento di insegnanti e altri esperti provenienti da 25 paesi e come guida per la progettazione e l'attuazione dei programmi di formazione iniziale degli insegnanti, attorno ai valori fondamentali e aree di competenza:

- ▶ Valorizzare la diversità degli studenti. Le aree di competenza all'interno di questi valori fondamentali si riferiscono alle concezioni di educazione inclusiva e al punto di vista dell'insegnante sulla differenza degli studenti.
- ▶ Supportare tutti gli studenti. Le aree di competenza all'interno di questo valore fondamentale riguardano la promozione dell'apprendimento accademico, pratico, sociale ed emotivo di tutti gli studenti e approcci didattici efficaci in classi eterogenee.
- ▶ Lavorare con gli altri. Aree di competenza correlate a questo riguardano il lavoro con genitori e famiglie e il lavoro con una serie di altri professionisti dell'insegnamento.
- ▶ Sviluppo professionale personale. Le aree di competenza all'interno di questo valore fondamentale riguardano gli insegnanti come professionisti riflessivi e la formazione iniziale degli insegnanti come base per l'apprendimento e lo sviluppo professionale continuo.

Quando ci rivolgiamo al livello nazionale, il **Ministero dell'Istruzione, della Scienza e dello Sviluppo Tecnologico** ha una sezione sull'istruzione inclusiva sul suo sito web. L'educazione inclusiva nella Repubblica di Serbia è vista come un processo che risponde ai diversi bisogni di tutti i bambini, giovani e adulti, attraverso un continuo aumento della partecipazione all'apprendimento e una progressiva riduzione dell'esclusione dall'istruzione. Si sottolinea che il Ministero sta creando intensamente le condizioni per un'istruzione inclusiva, che comprende meccanismi migliori per sostenere i bambini provenienti da gruppi vulnerabili, compresi gli

studenti con disabilità dello sviluppo, gli studenti appartenenti alla minoranza nazionale rom, gli studenti provenienti da aree socialmente svantaggiate, gli studenti migranti e altri che hanno bisogno di supporto. L'obiettivo dell'istruzione inclusiva è fornire un'istruzione di qualità a tutti in pari condizioni, perché il diritto all'istruzione è un diritto umano universale garantito dai documenti internazionali ratificati, dalla Costituzione della Repubblica di Serbia e dalle leggi che regolano il campo dell'istruzione.n.

La **legge** stabilisce i meccanismi chiave per l'attuazione dell'istruzione inclusiva: gruppi educativi inclusivi e gruppi di sostegno per bambini e studenti; piani educativi individuali; commissioni interdipartimentali per valutare la necessità di ulteriore sostegno a livello locale, che comprenda l'istruzione, la protezione sociale e l'assistenza sanitaria. Sono state stabilite la cooperazione interdipartimentale e le capacità istituzionali per la gestione, il coordinamento, il monitoraggio e l'attuazione delle politiche educative inclusive. Sono aumentate le competenze degli insegnanti e la qualità del lavoro negli istituti scolastici, così come la partecipazione dei genitori alle decisioni sull'ulteriore istruzione dei figli.

Il rispetto dei **principi dell'educazione e dell'educazione**, che includono lo sviluppo dell'inclusività nelle istituzioni educative, è prescritto dal quadro giuridico esistente della Repubblica di Serbia, ma la pratica dimostra che in questo settore rimane per lo più a livello dichiarativo. La situazione attuale può essere il risultato di vari fattori (formazione iniziale inadeguata degli insegnanti e dei collaboratori professionali, mancanza di letteratura professionale, pregiudizi, lavoro di squadra sottosviluppato negli istituti, organizzazione del lavoro poco flessibile, mancanza di risorse finanziarie, ecc.).

Nel periodo precedente, non c'era abbastanza sostegno sistemico per lo sviluppo di **politiche e pratiche inclusive** nell'istruzione. Esperienze e risultati chiave nello sviluppo dell'inclusività delle istituzioni educative nella Repubblica di Serbia sono stati raggiunti nell'ambito di progetti e programmi, il cui portatore era il settore non governativo e sono stati realizzati in collaborazione con asili nido, scuole, organizzazioni locali -governi, ministeri competenti e istituzioni scientifiche. Il Ministero dell'Istruzione ha incorporato nei nuovi documenti legali e statutari le migliori soluzioni, modelli ed effetti, che sono stati testati in progetti e programmi per lo sviluppo dell'istruzione inclusiva.

Riconoscendo la necessità di attuare misure per sviluppare l'inclusività delle istituzioni educative in Serbia, l'**Istituto per la valutazione della qualità dell'istruzione**, attraverso un progetto sostenuto da Save the Children UK, ha tradotto e adattato l'Indice per l'inclusione al contesto nazionale. Dopo un intenso processo di adattamento dello strumento, sono stati ottenuti un totale di 44 indicatori e 650 domande, che servono alla ricerca e allo sviluppo dell'inclusività scolastica.

Il **Manuale per l'implementazione dell'Indice per l'inclusione** è destinato a tutto il personale scolastico, agli organi di gestione della scuola e ai consulenti educativi, e la sua completezza e coerenza interna garantiscono la pianificazione e l'attuazione di un'ampia gamma di attività per lo sviluppo dell'inclusività

scolastica. In un senso più ampio, questo toolkit fornisce informazioni sufficienti sull'inclusione nell'istruzione, in modo che possa essere utilizzato con successo anche da coloro che non hanno sufficiente esperienza in questo campo. Secondo le dichiarazioni di un gran numero di utenti precedenti, lo strumento fornito li ha aiutati a comprendere l'essenza dell'inclusione nell'istruzione, che è la base per la pianificazione e l'azione professionale. L'indice offre alle scuole suggerimenti utili per gestire i processi di autovalutazione e pianificazione dello sviluppo, che includono opinioni, conoscenze e atteggiamenti di tutto il personale scolastico, studenti, genitori/tutori, rappresentanti della comunità locale.

L'indice è destinato alla pianificazione, implementazione e monitoraggio delle attività nell'ambito dell'approccio inclusivo attraverso tre dimensioni: cultura inclusiva, politica inclusiva e pratica inclusiva. Una cultura inclusiva porta alla creazione e allo sviluppo di una comunità sicura e stimolante, in cui ogni persona è rispettata e che costituisce il fondamento per i risultati più alti di tutti i membri della comunità. Sviluppa valori comuni inclusivi, che vengono trasferiti a tutti i nuovi membri del team, studenti, genitori/tutori e membri dell'amministrazione scolastica. I principi e i valori di una cultura scolastica inclusiva guidano il processo decisionale sulla politica scolastica e ogni momento della pratica nelle classi, in modo che lo sviluppo scolastico diventi un processo continuo. La politica inclusiva garantisce che l'inclusione pervada tutti i piani scolastici. La politica scolastica incoraggia la partecipazione degli studenti e del personale scolastico dal momento in cui arrivano a scuola, si rivolge a tutti gli studenti della comunità locale e riduce le pressioni che portano all'esclusione degli individui. L'intera politica implica l'impegno al cambiamento e l'esistenza di chiare strategie per il cambiamento. Sono considerate sostegno tutte le attività che aumentano la capacità della scuola di rispondere alla diversità tra gli studenti. Tutte le forme di sostegno sono state sviluppate secondo principi inclusivi e unite in un quadro di sviluppo comune. La pratica inclusiva sviluppa pratiche scolastiche che riflettono la cultura e la politica inclusiva della scuola. Le lezioni sono progettate per rispettare la diversità degli studenti. Gli studenti sono incoraggiati a partecipare attivamente a tutti gli aspetti della loro istruzione, che attinge alle loro conoscenze ed esperienze al di fuori della scuola. Il personale scolastico identifica le risorse umane e materiali che possono essere mobilitate e utilizzate per sostenere l'apprendimento e la partecipazione.

Tavola 1. Indice per le dimensioni dell'inclusione

Cultura inclusiva	Politica inclusiva	Pratica inclusiva
1. Costruire una comunità	1. Creazione di scuole per tutti	1. Organizzare l'insegnamento
2. Stabilire valori inclusivi	2. Organizzare sostegno per la diversità	2. Mobilitazione alle risorse

Ciascuna area nelle tre dimensioni contiene tra 5 e 11 indicatori di sviluppo inclusivo. Si tratta di affermazioni che esprimono condizioni desiderabili e attese e vengono confrontate con le condizioni esistenti nella scuola, al fine di determinare le priorità nello sviluppo dell'istituzione. Ciascun indicatore rappresenta un aspetto importante del funzionamento della scuola, anche se a volte l'importanza di un

determinato argomento (ad esempio, il rispetto della nazionalità, del genere o delle disabilità) può essere vista in un numero maggiore di indicatori. Il Manuale descrive in dettaglio come utilizzare l'indice come mezzo di autovalutazione del lavoro della scuola, dalla valutazione della situazione attuale, attraverso la creazione di un piano di sviluppo scolastico inclusivo, l'attuazione delle priorità, fino al monitoraggio e alla valutazione del lavoro con l'Indice per l'inclusione.

Il progetto Migliorare la **parità di accesso e il completamento dell'istruzione pre-universitaria per i bambini che necessitano di ulteriore supporto educativo - Imparare insieme**, è realizzato dal Ministero dell'Istruzione, della Scienza e dello Sviluppo Tecnologico e dall'UNICEF con il sostegno della Delegazione dell'Unione Europea in Serbia. L'obiettivo del progetto è migliorare la parità di accesso e la qualità dell'istruzione pre-universitaria per i bambini provenienti da gruppi vulnerabili. Il progetto si concentra sull'aumento del numero di bambini con disabilità dello sviluppo iscritti al sistema educativo regolare e, allo stesso tempo, sulla riduzione del numero di bambini con disabilità dello sviluppo che vengono educati in istituti educativi speciali. Ciò sarà raggiunto migliorando la qualità dell'apprendimento e aumentando le risorse e il sostegno aggiuntivo per i bambini e gli insegnanti nelle scuole normali, costruendo un ambiente di apprendimento abilitante, stimolante e di sostegno. Gli interventi, sia nelle scuole ordinarie che speciali, saranno mirati a rafforzare le capacità degli insegnanti e degli operatori professionali. Verrà migliorata la capacità delle comunità locali e delle commissioni interdipartimentali di fornire un sostegno aggiuntivo ben progettato, appropriato e su misura per ogni bambino che necessita di ulteriore sostegno. Si prevede che il progetto influenzerà direttamente l'ulteriore sviluppo e rafforzamento del quadro istituzionale, giuridico e strategico per l'attuazione, il monitoraggio e il coordinamento dell'istruzione inclusiva in Serbia, di cui beneficeranno tutte le istituzioni educative e i bambini durante l'istruzione pre-universitaria.

Il progetto coprirà almeno il 10% delle scuole in Serbia attraverso il rafforzamento delle competenze di 4.000 esperti del settore dell'istruzione e di altri settori, nonché di circa 1.000 professionisti di tutte le commissioni interdipartimentali in Serbia. Si prevede di sostenere lo sviluppo di comunità di apprendimento professionale e il sostegno al tutoraggio degli educatori attraverso istituzioni modello per l'educazione inclusiva, il lavoro di consulenti-esperti associati, le attività dei centri risorse e il lavoro di 20 reti di educazione inclusiva nei comuni che saranno direttamente coinvolti nel progetto. Il progetto contribuirà alla creazione di tre centri risorse e all'acquisizione di tecnologie assistive per sostenere l'istruzione degli studenti con disabilità dello sviluppo, e sosterrà inoltre il lavoro della Coalizione nazionale per l'istruzione inclusiva.

L'Unità per l'inclusione sociale e la riduzione della povertà del Governo della Repubblica di Serbia si impegna a ottenere un impatto positivo sui cambiamenti negli atteggiamenti e nei valori legati all'inclusione di tutti i gruppi vulnerabili nell'istruzione diffondendo la visione di un'istruzione inclusiva, al fine di consentire il loro progresso e imparare con i loro coetanei. L'Unità si impegna a migliorare la posizione dei gruppi vulnerabili nel sistema educativo serbo attraverso varie attività:

- ▶ fornire supporto al Governo della Repubblica di Serbia nello sviluppo di un

quadro strategico e normativo nel campo dell'istruzione inclusiva in armonia con gli standard dell'Unione Europea;

- ▶ rafforzare la capacità degli operatori del settore educativo di creare politiche basate sui risultati dell'analisi e della ricerca;
- ▶ migliorare la cooperazione tra la comunità accademica e di ricerca, i decisori politici e gli operatori come prerequisito per migliorare il processo di creazione responsabile delle politiche pubbliche;
- ▶ promozione delle nuove tecnologie nel campo dell'istruzione, delle tecnologie assistive e dell'inclusione digitale;
- ▶ fornire supporto a tutti gli attori interessati per l'accesso a varie fonti di finanziamento al fine di migliorare la qualità del lavoro.

Il programma **Miglioramento delle politiche e delle pratiche di educazione inclusiva nelle comunità locali** consiste in progetti in cinque città (Belgrado, Zrenjanin, Kikinda, Subotica, Šabac) implementati da club di genitori e insegnanti, all'interno dei quali modelli innovativi di sostegno educativo per bambini/studenti provenienti da famiglie vulnerabili sono stati sviluppati gruppi, con il sostegno dell'Unità per l'inclusione sociale e la riduzione della povertà.

Ciascuno dei progetti implementati in cinque città ha affrontato le sfide dell'istruzione inclusiva riconosciute nella propria comunità locale, sulla base dei dati raccolti e delle conversazioni con i partner. La premessa di base è che ogni autogoverno locale ha le proprie specificità, struttura demografica e bisogni diversi, e nella pianificazione delle politiche educative è necessario riconoscere quali sono i bisogni locali e come, in collaborazione con altri settori, garantire l'attuazione coordinata di politiche e misure che riguardano direttamente o indirettamente l'istruzione e l'educazione.

L'obiettivo generale del programma è migliorare l'inclusione sociale dei bambini/studenti e dei gruppi vulnerabili attraverso lo sviluppo di modelli innovativi di sostegno educativo. Gli obiettivi specifici di questo programma sono:

- ▶ sviluppo della cooperazione tra diversi partner per il benessere del bambino/studente o adulto;
- ▶ garantire l'accesso all'istruzione e la qualità dell'istruzione per tutti i bambini/studenti;
- ▶ raccogliere dati per l'ulteriore sviluppo di politiche e pratiche inclusive;
- ▶ risposta ai bisogni educativi dei bambini/studenti provenienti da gruppi vulnerabili nella situazione causata dalla pandemia di coronavirus.

I gruppi di genitori e insegnanti in quanto titolari di progetti hanno avuto il compito di definire soluzioni ai problemi o parti di problemi che possono maggiormente influenzare, rispondendo adeguatamente al bisogno educativo riconosciuto attraverso diversi processi, concetti, idee, servizi e metodologie.

Lo scopo della pubblicazione **Linee guida per l'implementazione dell'apprendimento aperto e a distanza per gli studenti con disabilità mentre le scuole sono chiuse: promuovere l'apprendimento inclusivo ai tempi del COVID-19** è esplorare i metodi di insegnamento utilizzati nel lavoro con gli studenti con disabilità durante la pandemia, nonché le sfide affrontate dagli insegnanti.

Mira inoltre a offrire una guida su come progettare contenuti educativi accessibili basati sulla progettazione universale dell'apprendimento, nonché una guida per i genitori su come implementare l'apprendimento attivo a casa con i propri figli. Le linee guida forniscono raccomandazioni a varie parti interessate, tra cui insegnanti, decisori, sviluppatori e agenzie di valutazione della qualità su come migliorare l'istruzione inclusiva ed essere preparati per un futuro incerto.

Il Ministero dell'Istruzione, della Scienza e dello Sviluppo Tecnologico, in collaborazione con l'Unità Inclusione sociale e riduzione della povertà, ha assicurato che le Linee guida fossero tradotte e rese disponibili a tutti gli attori del settore educativo al fine di migliorare le politiche e le pratiche inclusive nel campo dell'istruzione inclusiva e fornire servizi di qualità istruzione ad ogni bambino/studente.

Obiettivo del manuale **Prevenzione della segregazione, sviluppo di politiche di iscrizione inclusive e desegregazione delle scuole e delle classi: esperienze internazionali e proposte per migliorare le pratiche in Serbia**, pubblicato dal Commissario per la protezione dell'uguaglianza, è che i dipendenti del sistema educativo, sia coloro che creano soluzioni e coloro che devono applicarle, i dipendenti del sistema di assistenza sociale e sanitaria e le autorità delle autonomie locali, ricevono informazioni sufficienti sul fatto che una scuola integrata non è solo auspicabile, ma anche possibile, e che sarà per loro una guida utile su come raggiungere tale obiettivo. La prima parte del manuale fornisce una panoramica del quadro giuridico e istituzionale internazionale, nonché delle pratiche relative al divieto di discriminazione, segregazione ed esempi riusciti di desegregazione. La seconda parte del manuale fornisce una panoramica dei benefici attesi dall'educazione integrata dei bambini rom, mentre la terza e la quarta parte elaborano le condizioni necessarie dell'educazione integrata a livello scolastico, comunale e nazionale, nonché i passi da compiere essere adottate nel processo di desegregazione delle scuole e delle classi.

Tra le organizzazioni non governative, il Child Rights Center ha implementato un numero significativo di attività nel campo dell'inclusione. Nel corso del 2014 sono state svolte diverse attività nel campo della promozione dell'istruzione inclusiva in Serbia, rivolte agli insegnanti. L'obiettivo del progetto **Associazioni degli insegnanti – Il percorso verso un'istruzione di qualità**, che questa organizzazione ha realizzato con l'Associazione degli insegnanti serbi, è quello di far conoscere ai rappresentanti delle associazioni degli insegnanti l'importanza dell'istruzione inclusiva e di rafforzare le loro capacità per la sua adeguata attuazione. Oltre ad essere partecipanti al primo ciclo di formazione, gli stessi insegnanti hanno avuto l'opportunità di essere docenti durante il secondo ciclo nei corsi di formazione da loro organizzati nelle scuole. Parallelamente a queste attività, a metà del 2014, è stata lanciata la Rete degli Amici dell'Educazione Inclusiva, che mira a connettere genitori, insegnanti, rappresentanti dei governi locali, associazioni formali e informali per un'azione congiunta volta a migliorare le condizioni di qualità ed equità l'istruzione sia disponibile per tutti. Nello stesso anno è stato implementato il progetto **Insegnanti – ricercatori riflessivi della pratica educativa inclusiva**, che si basa sull'idea degli insegnanti come professionisti e ricercatori riflessivi e mira a incoraggiare e responsabilizzare gli insegnanti ad essere gli artefici di quei

cambiamenti nella pratica scolastica, che portano al miglioramento degli studenti, degli insegnanti, dei genitori e della scuola nel suo insieme. Durante l'anno accademico 2014/2015 sono state svolte attività che hanno aiutato i membri dei gruppi di insegnanti provenienti da tutta la Serbia a progettare e implementare la ricerca-azione nelle loro aree locali. Ognuna delle 14 ricerche evidenzia alcune delle principali sfide che insegnanti e scuole devono affrontare nel realizzare gli obiettivi strategici di un'istruzione inclusiva e interculturale.

L'obiettivo del progetto **Insieme verso la scuola secondaria – sostegno ai bambini dei gruppi vulnerabili nel passaggio alla scuola secondaria** era quello di aumentare il tasso di transizione degli alunni dall'istruzione primaria a quella secondaria di scuole selezionate, cioè aumentare il numero di alunni provenienti da gruppi vulnerabili che riescono a passare con successo alla scuola secondaria. Per raggiungere questo obiettivo, è stato creato un modello di supporto scolastico che, innanzitutto, prevedeva il processo di rafforzamento delle competenze dei dipendenti (varie formazioni), la creazione e l'attuazione di Piani d'Azione che contenevano varie attività direttamente finalizzate a migliorare vari aspetti della scuola, la qualità del lavoro scolastico e fornendo un sostegno professionale diretto a ciascuna scuola da parte di collaboratori esterni - rappresentanti del Centro per le Politiche Educative.

Nel Manuale realizzato a seguito del progetto vengono presentate le modalità per fornire sostegno agli studenti appartenenti a gruppi sensibili durante il periodo di transizione alla scuola secondaria, seguite da una breve descrizione dell'approccio e delle tipologie di sostegno, nonché le fasi di pianificazione del sostegno (dall'identificazione degli studenti che necessitano di sostegno durante il periodo di transizione, attraverso la raccolta dei dati rilevanti per la creazione di un piano di sostegno, fino alla vera e propria pianificazione del sostegno). Sono stati inoltre affrontati i problemi della differenziazione didattica, del sostegno agli studenti nella preparazione all'esame finale, del sostegno allo sviluppo professionale degli studenti provenienti da gruppi vulnerabili e del sostegno tra pari. Inoltre, vengono mostrati aspetti del funzionamento della scuola (gestione della scuola, cooperazione tra insegnanti, cooperazione con la famiglia, cooperazione con la comunità locale) e come sistematizzare il sostegno agli studenti.

All'interno delle **Linee guida per la pianificazione e la fornitura di un adeguato supporto intersettoriale per l'educazione inclusiva nella comunità locale (Proposta di politica pratica)**, la Rete delle organizzazioni per i bambini della Serbia MODS considera l'esistenza di una pianificazione intersettoriale, il collegamento e l'utilizzo delle risorse esistenti nel fornire supporto per l'educazione inclusiva, formazione scolastica. Sulla base dell'analisi delle pratiche esistenti nelle diverse comunità locali, sono state fornite raccomandazioni e linee guida per sviluppare e migliorare la pianificazione e fornire un adeguato supporto intersettoriale nella comunità locale, in modo che tutti i bambini siano inclusi in un sistema educativo giusto, basato su principi inclusivi, e che fornisca un'istruzione di qualità per tutti.

Lo studio di ricerca sulle capacità e le esigenze degli insegnanti nel campo dell'educazione inclusiva è una delle attività chiave del progetto **Sostegno all'educazione inclusiva attraverso il sistema educativo**, portato avanti

dall'Associazione degli insegnanti della Repubblica di Serbia. È stata condotta una ricerca empirica sulle capacità e sui bisogni degli insegnanti per lo sviluppo dell'istruzione inclusiva con l'obiettivo di determinare di quali tipi di aiuto e supporto hanno bisogno gli insegnanti nello sviluppo di scuole inclusive. Particolare attenzione è dedicata alla determinazione del contributo della Rete di educazione inclusiva (NIE) e del Servizio per il miglioramento della pratica dell'educazione inclusiva allo sviluppo delle capacità professionali degli insegnanti e delle scuole e agli atteggiamenti riguardo alla necessità di migliorare un'istruzione di qualità per tutti.

Secondo i risultati della ricerca, che ha coinvolto 811 insegnanti, il 52,52% degli insegnanti intervistati ha espresso un orientamento positivo verso l'istruzione inclusiva. In questa categoria ci sono più insegnanti provenienti da luoghi in cui è presente il NIE. Si stima che le attività del NIE abbiano influenzato una percezione più positiva del contesto esistente, ma non si può dire che tale influenza sia stata unica o decisiva, poiché non vi è stato alcun controllo delle altre influenze (variabili). Un quarto degli insegnanti intervistati è contrario all'istruzione inclusiva. Ciò può essere spiegato dal fatto che non hanno ricevuto un sostegno adeguato nel loro lavoro e che la loro istruzione iniziale e la pratica scolastica esistente non rappresentano una buona base per lo sviluppo di scuole inclusive. Quasi un quinto degli insegnanti è indeciso sull'idea di un'istruzione inclusiva. Possono costituire un importante gruppo target a cui è necessario indirizzare le attività nel periodo successivo.

Sulla base dei risultati presentati e delle conclusioni di questa ricerca empirica, si raccomanda quanto segue:

1. Prosecuzione dei lavori esistenti e sviluppo di nuovi NEI, in luoghi che saranno selezionati in base alla valutazione della situazione e all'esame delle esigenze dei potenziali utenti.
2. Rivedere i meccanismi esistenti e introdurre nuovi meccanismi per informare gli insegnanti sulle attività nel campo dell'istruzione inclusiva, e in particolare sulle attività della NEI.
3. Esaminare le esigenze degli insegnanti nel campo dell'educazione inclusiva in determinati ambienti al fine di pianificare in modo funzionale le attività della NEI a livello locale o regionale.
4. Dato che gli insegnanti costituiscono un gruppo molto eterogeneo in termini di informazioni e competenze nel campo dell'istruzione inclusiva, il sostegno futuro dovrebbe essere progettato a diversi livelli (sensibilizzazione, informazione, istruzione, scambio orizzontale, esempi di buone pratiche, classi rispettabili, consulenze, counselling...), al fine di soddisfare le diverse esigenze degli insegnanti.
5. Uso più intensivo di diversi media, in particolare stampati ed elettronici, al fine di sensibilizzare e informare gli insegnanti e il pubblico in generale sull'istruzione inclusiva.
6. Progettazione e realizzazione di attività di autovalutazione e valutazione del lavoro del NEI.
7. Sviluppare diverse modalità per informare gli insegnanti sulle nuove norme legali e statutarie sull'istruzione inclusiva, al fine di garantirne l'applicazione nella pratica.

8. Lanciare un'iniziativa nei confronti dei docenti degli insegnanti al fine di progettare attività congiunte per consentire ai futuri insegnanti di sviluppare in modo più rapido e sicuro pratiche inclusive nelle scuole (inclusione di professionisti nel lavoro con gli studenti, presentazioni di professionisti, partecipazione degli studenti alla ricerca, visite degli studenti a scuole, partecipazione degli studenti alle attività scolastiche, presentazione degli elaborati degli studenti agli incontri professionali e sito web dell'Associazione degli insegnanti).
9. Fornire e rendere più accessibile la letteratura professionale nel campo dell'istruzione inclusiva.
10. Fornire diversi canali di comunicazione (elettronicamente, telefonicamente, tramite lettere...) per le domande di tutte le parti interessate e le risposte degli esperti sull'educazione inclusiva.
11. Progettare modalità per migliorare la cooperazione tra la scuola e le famiglie e creare un programma di sviluppo professionale in questo settore.
12. Progettare misure motivazionali per supportare gli insegnanti che trasformino le loro buone esperienze dalla pratica in programmi di sviluppo professionale nel campo dell'istruzione inclusiva, poiché i risultati della ricerca hanno mostrato che gli insegnanti sono i più pronti per lo scambio e l'apprendimento orizzontale.
13. Inserimento di temi sull'educazione di qualità per tutti nei programmi degli incontri professionali organizzati dall'Associazione degli Insegnanti.
14. Sviluppo e attuazione di una strategia di lavoro nel campo dell'istruzione inclusiva, al fine di garantire, a lungo termine, la continuità dell'impegno e l'attuazione sincronizzata delle varie attività, con particolare attenzione allo sviluppo di atteggiamenti positivi verso l'istruzione inclusiva e un'educazione inclusiva società inclusiva.

Educazione interculturale e competenze

L'educazione interculturale e le competenze interculturali rappresentano un'altra importante area di promozione del concetto DEI nell'istruzione. **Le Linee guida dell'UNESCO sull'educazione interculturale** mirano a sintetizzare le questioni centrali riguardanti l'educazione interculturale e rappresentano i principi guida di base per un approccio interculturale all'educazione come visto dall'UNESCO. La prima parte del manuale delinea le questioni chiave relative all'educazione interculturale, nonché i suoi obiettivi e i principi operativi di base. La seconda parte contiene una breve panoramica del quadro normativo per l'educazione interculturale, basata sull'analisi degli strumenti internazionali per la definizione di standard relativi all'educazione e alle questioni interculturali. La terza parte sintetizza la posizione internazionale su questo tema e fornisce tre principi base per le politiche educative riguardanti l'educazione interculturale:

1. L'educazione interculturale rispetta l'identità culturale dello studente attraverso l'offerta di un'istruzione di qualità culturalmente appropriata e reattiva per tutti.
2. L'educazione interculturale fornisce a ogni studente le conoscenze culturali, le attitudini e le competenze necessarie per raggiungere una partecipazione attiva e piena nella società.
3. L'educazione interculturale fornisce a tutti gli studenti conoscenze culturali, atteggiamenti e competenze che consentono loro di contribuire al rispetto,

alla comprensione e alla solidarietà tra individui, gruppi e nazioni etnici, sociali, culturali e religiosi.

Il progetto Educazione interculturale/multiculturale – dalla pratica alla politica, realizzato dal Grupa Most nel 2006 e 2007, è uno dei primi progetti nel campo dell'educazione interculturale in Serbia. Il suo obiettivo a lungo termine è il miglioramento e lo sviluppo della convivenza multiculturale di qualità nelle comunità multiethniche attraverso la pratica educativa e la politica scolastica. Hanno partecipato attivamente più di 50 insegnanti, collaboratori professionali e presidi delle scuole primarie e secondarie, nonché esperti di istituzioni culturali locali e ONG provenienti da diverse aree multiethniche (Belgrado, Niš, Dimitrovgrad, Novi Pazar, Preševo, Bujanovac e Vranje). Il progetto. Gli insegnanti e altri esperti hanno agito attraverso la rete di educazione interculturale, hanno partecipato allo sviluppo di criteri e indicatori e alla raccolta di esempi di buone pratiche.

Nella guida creata a seguito del progetto vengono mostrati i termini chiave relativi al campo dell'educazione interculturale; Vengono presentate la sensibilità interculturale e le barriere nella comunicazione interculturale e viene descritta la competenza interculturale. Nell'ambito del tema dell'educazione interculturale sono stati evidenziati gli elementi chiave di questo complesso concetto, discussi i suoi ruoli e obiettivi, nonché gli strumenti, i principi e le linee guida internazionali su cui si basa. È aperta anche la questione delle sfide e del sostegno all'educazione interculturale in Serbia. La guida presenta criteri e indicatori di qualità/buone pratiche organizzati in cinque aree: politica scolastica, insegnamento e apprendimento, clima scolastico (etica), sviluppo professionale degli insegnanti e connessione con la comunità locale e più ampia - che indicano le aree chiave di inserimento e sviluppo dell'interculturalità a livello scolastico.

Nell'ambito del programma congiunto dell'Unione Europea e del Consiglio d'Europa (Horizontal Facility II, 2019-2022), il Centro per lo sviluppo positivo dei giovani - CEPORA ha implementato il progetto Promozione della diversità e dell'uguaglianza in Serbia, in 11 scuole secondarie di Belgrado (Comune Starigrad). Il progetto ha affrontato argomenti importanti per comprendere la posizione dei giovani e i loro atteggiamenti ed esperienze riguardo all'incitamento all'odio e alla discriminazione, come l'educazione interculturale, la cultura scolastica, il clima scolastico, la competenza culturale degli insegnanti, la sensibilità culturale degli studenti e l'incitamento all'odio e discriminazione. Al sondaggio hanno partecipato 254 insegnanti e 860 studenti e, inoltre, sono state condotte una serie di interviste di focus group educativi in cui gli studenti hanno discusso le loro esperienze, ma attraverso le quali sono stati anche rafforzati nella lotta contro l'incitamento all'odio e la discriminazione, per promuovere la tolleranza e il rispetto diversità.

La pubblicazione creata a seguito del progetto è destinata agli insegnanti, al personale scolastico professionale, ai presidi e ad altri attori che modellano il sistema educativo attraverso la definizione delle politiche pubbliche. Inoltre, questa pubblicazione può rappresentare una risorsa significativa per comprendere il livello contestuale, relazionale e individuale della promozione della diversità e del lavoro sulla prevenzione dell'incitamento all'odio e della discriminazione tra i giovani attraverso azioni a tutti e tre i livelli della "vita" della scuola.

La pubblicazione rappresenta una risorsa preziosa per promuovere il modello DEI per diversi motivi. In primo luogo, vengono forniti approfondimenti significativi sullo stato attuale del funzionamento delle scuole in termini di cultura scolastica, clima scolastico e competenza degli insegnanti nel campo della competenza culturale, vale a dire il rispetto per la diversità, consentendo così l'introduzione di misure mirate ad un approccio multi-livello, approccio volto a responsabilizzare le scuole e il collettivo scolastico ad affrontare i temi della strategia di prevenzione e protezione contro la discriminazione. In secondo luogo, la pubblicazione mostra gli atteggiamenti diretti degli studenti riguardo all'incitamento all'odio, alla discriminazione e all'uguaglianza, il che consente di incorporare nella Strategia un numero maggiore di misure che possono essere direttamente rivolte agli studenti e che contribuiranno alla prevenzione della discriminazione, e l'incitamento all'odio nell'ambiente scolastico e che incoraggerà la promozione della diversità e dell'uguaglianza.

Nell'ambito del programma congiunto dell'Unione Europea e del Consiglio d'Europa (Horizontal Facility II, 2019-2022), il Centro per lo sviluppo positivo dei giovani - CEPORA ha implementato il progetto Promozione della diversità e dell'uguaglianza in Serbia, in 11 scuole secondarie di Belgrado (Comune Starigrad). Il progetto ha affrontato argomenti importanti per comprendere la posizione dei giovani e i loro atteggiamenti ed esperienze riguardo all'incitamento all'odio e alla discriminazione, come l'educazione interculturale, la cultura scolastica, il clima scolastico, la competenza culturale degli insegnanti, la sensibilità culturale degli studenti e l'incitamento all'odio e discriminazione. Al sondaggio hanno partecipato 254 insegnanti e 860 studenti e, inoltre, sono state condotte una serie di interviste di focus group educativi in cui gli studenti hanno discusso le loro esperienze, ma attraverso le quali sono stati anche rafforzati nella lotta contro l'incitamento all'odio e la discriminazione, per promuovere la tolleranza e il rispetto diversità.

La pubblicazione creata a seguito del progetto è destinata agli insegnanti, al personale scolastico professionale, ai presidi e ad altri attori che modellano il sistema educativo attraverso la definizione delle politiche pubbliche. Inoltre, questa pubblicazione può rappresentare una risorsa significativa per comprendere il livello contestuale, relazionale e individuale della promozione della diversità e del lavoro sulla prevenzione dell'incitamento all'odio e della discriminazione tra i giovani attraverso azioni a tutti e tre i livelli della "vita" della scuola.

La pubblicazione rappresenta una risorsa preziosa per promuovere il modello DEI per diversi motivi. In primo luogo, vengono forniti approfondimenti significativi sullo stato attuale del funzionamento delle scuole in termini di cultura scolastica, clima scolastico e competenza degli insegnanti nel campo della competenza culturale, vale a dire il rispetto per la diversità, consentendo così l'introduzione di misure mirate ad un approccio multi-livello, approccio volto a responsabilizzare le scuole e il collettivo scolastico ad affrontare i temi della strategia di prevenzione e protezione contro la discriminazione. In secondo luogo, la pubblicazione mostra gli atteggiamenti diretti degli studenti riguardo all'incitamento all'odio, alla discriminazione e all'uguaglianza, il che consente di incorporare nella Strategia un numero maggiore di misure che possono essere direttamente rivolte agli studenti e che contribuiranno alla prevenzione della discriminazione, e l'incitamento

all'odio nell'ambiente scolastico e che incoraggerà la promozione della diversità e dell'uguaglianza.

Nell'ambito del programma congiunto dell'Unione Europea e del Consiglio d'Europa (Horizontal Facility II, 2019-2022), il Centro per lo sviluppo positivo dei giovani - CEPORA ha implementato il progetto Promozione della diversità e dell'uguaglianza in Serbia, in 11 scuole secondarie di Belgrado (Comune Starigrad). Il progetto ha affrontato argomenti importanti per comprendere la posizione dei giovani e i loro atteggiamenti ed esperienze riguardo all'incitamento all'odio e alla discriminazione, come l'educazione interculturale, la cultura scolastica, il clima scolastico, la competenza culturale degli insegnanti, la sensibilità culturale degli studenti e l'incitamento all'odio e discriminazione. Al sondaggio hanno partecipato 254 insegnanti e 860 studenti e, inoltre, sono state condotte una serie di interviste di focus group educativi in cui gli studenti hanno discusso le loro esperienze, ma attraverso le quali sono stati anche rafforzati nella lotta contro l'incitamento all'odio e la discriminazione, per promuovere la tolleranza e il rispetto diversità.

La pubblicazione creata a seguito del progetto è destinata agli insegnanti, al personale scolastico professionale, ai presidi e ad altri attori che modellano il sistema educativo attraverso la definizione delle politiche pubbliche. Inoltre, questa pubblicazione può rappresentare una risorsa significativa per comprendere il livello contestuale, relazionale e individuale della promozione della diversità e del lavoro sulla prevenzione dell'incitamento all'odio e della discriminazione tra i giovani attraverso azioni a tutti e tre i livelli della "vita" della scuola.

La pubblicazione rappresenta una risorsa preziosa per promuovere il modello DEI per diversi motivi. In primo luogo, vengono forniti approfondimenti significativi sullo stato attuale del funzionamento delle scuole in termini di cultura scolastica, clima scolastico e competenza degli insegnanti nel campo della competenza culturale, vale a dire il rispetto per la diversità, consentendo così l'introduzione di misure mirate ad un approccio multi-livello, approccio volto a responsabilizzare le scuole e il collettivo scolastico ad affrontare i temi della strategia di prevenzione e protezione contro la discriminazione. In secondo luogo, la pubblicazione mostra gli atteggiamenti diretti degli studenti riguardo all'incitamento all'odio, alla discriminazione e all'uguaglianza, il che consente di incorporare nella Strategia un numero maggiore di misure che possono essere direttamente rivolte agli studenti e che contribuiranno alla prevenzione della discriminazione e l'incitamento all'odio nell'ambiente scolastico e che incoraggerà la promozione della diversità e dell'uguaglianza.

In terzo luogo, vengono presentate raccomandazioni significative per la promozione del modello DEI nelle scuole:

1. Esaminare continuamente la cultura scolastica, il clima e le competenze del personale docente e utilizzare varie opportunità per il loro miglioramento;
2. Utilizzare gli aspetti positivi confermati come esempi di buone pratiche e base per lo scambio con altre scuole (nei paesi e all'estero);
3. Implementare un sistema di risposta in caso di discriminazione e incitamento all'odio nell'ambiente scolastico;
4. Promuovere gruppi culturalmente diversi di studenti che frequentano una

scuola specifica attraverso la pratica scolastica (e attraverso attività didattiche, extrascolastiche ed extrascolastiche);

5. Rafforzare le relazioni positive tra insegnanti e studenti (compresi i rappresentanti del Team per la tutela contro la discriminazione, la violenza, gli abusi e l'abbandono) in modo che gli studenti siano più disponibili a condividere i loro problemi con il personale scolastico;

6. Fornire agli studenti molte opportunità per esplorare altre culture, mettere in discussione le proprie convinzioni e costruire le proprie esperienze personali positive a contatto con la diversità;

7. Collegare la scuola con le risorse della comunità locale che possono fornire supporto in alcuni segmenti per rafforzare la sua pratica di rispetto e coltivazione della diversità.

L'organizzazione umanitaria ecumenica ha proposto una politica di educazione interculturale in Serbia, in risposta ai problemi osservati durante l'attuazione del programma di educazione interculturale (Introduzione all'apprendimento interculturale e Sfide dell'apprendimento e dell'insegnamento interculturale) volto a rafforzare la sensibilità interculturale di insegnanti, educatori, assistenti pedagogici e collaboratori professionali e le loro competenze per l'apprendimento e l'insegnamento interculturale. Queste attività sono realizzate nell'ambito del progetto **Migliorare le condizioni di vita dei rom e di altri gruppi emarginati**, prevenendo la migrazione irregolare e incoraggiando il reinserimento dei rimpatriati in Serbia. Durante il progetto, oltre all'analisi desk, sono state condotte interviste qualitative individuali e focus group a Novi Sad e Novi Pazar.

Alcune delle conclusioni più importanti del progetto sono le seguenti: 1) l'educazione interculturale (ICE) non può essere una semplice "aggiunta" al curriculum esistente, ma si riferisce all'ambiente generale in cui avviene l'apprendimento, come la vita scolastica, processo decisionale, formazione degli insegnanti e sviluppo professionale, curriculum scolastico, lingua, metodi di insegnamento, interazione con gli studenti, libri di testo e materiali di lavoro; 2) Sebbene la volontà politica dichiarativa del Ministero dell'Istruzione, della Scienza e dello Sviluppo Tecnologico (Ministero) e alcuni prerequisiti legali per l'ICE possano essere riconosciuti in Serbia, l'ICE non è menzionato in nessun segmento della legislazione, né lo è l'acquisizione di competenze interculturali tra gli obiettivi dettagliati dell'istruzione. Inoltre, non vi è alcun obbligo giuridico di applicare il principio ICE, ma piuttosto di tollerare la coesistenza passiva di diversi gruppi culturali; 3) I piani per lo sviluppo del sistema educativo nella Strategia di sviluppo dell'istruzione (EDS) non si basano su un approccio interculturale e non promuovono sufficientemente i valori della competenza interculturale (IC); 4) Non vi è alcun riconoscimento della complementarità dell'ICE e di altri tipi di educazione che mirano a preparare gli individui alla vita in una società piena di diversità, come l'educazione inclusiva, l'educazione alla cittadinanza democratica, l'educazione ai diritti umani e dei bambini, la pace e la trasformazione formazione scolastica; 5) Gli insegnanti in Serbia non sono sufficientemente preparati per l'attuazione dell'ICE e lavorano in classi culturalmente diverse. Alcuni insegnanti hanno un atteggiamento negativo nei confronti delle differenze culturali e non sono sufficientemente consapevoli degli stereotipi e dei pregiudizi che nutrono nei confronti dei membri di altre culture.

Tenendo presenti i problemi riconosciuti, il progetto fornisce raccomandazioni

per l'attuazione dell'educazione interculturale in Serbia:

1. Il Ministero, in collaborazione con il Consiglio Nazionale dell'Istruzione (NPS), gli esperti nazionali nel campo dell'ICE e gli insegnanti che già implementano l'ICE, dovrebbe definire una strategia che realizzi i valori, i principi e gli obiettivi dell'ICE e sviluppi l'IC. La strategia ICE dovrebbe fare riferimento a: 1. curriculum, libri di testo e materiale didattico; 2. metodi di insegnamento e apprendimento; 3. lingua; 4. formazione e sviluppo professionale permanente degli insegnanti.
2. Il Ministero dovrebbe sviluppare sistemi per: 1. raccolta dati e monitoraggio dell'attuazione della politica ICE; 2. identificare e diffondere esempi di buone pratiche nell'implementazione dell'ICE nelle istituzioni educative.
3. Il Ministero, in collaborazione con i donatori, dovrebbe garantire la sinergia tra i progetti nel campo dell'ICE e i progetti relativi ad altri tipi di istruzione che mirano anche a preparare l'individuo per la vita in una società piena di diversità.
4. L'NPS dovrebbe sviluppare una guida per l'attuazione delle normative legali nel campo dell'ICE, sotto forma di Linee guida per l'attuazione dell'ICE e l'autovalutazione dell'interculturalità delle istituzioni educative.
5. L'NPS dovrebbe rivedere gli standard di competenza per la professione docente, includendo la sensibilità interculturale e la competenza interculturale come parte integrante del corpus delle competenze degli insegnanti. Inoltre, è necessario sottolineare chiaramente l'importanza dell'ICE negli standard, sia per la preparazione professionale che per lo sviluppo professionale degli insegnanti.
6. Le facoltà che formano i futuri insegnanti (insegnanti di classe) e le facoltà che formano i futuri insegnanti delle materie dovrebbero includere l'ICE nei loro programmi di studio e organizzare la pratica degli studenti in scuole multiculturali, dove gli studenti avrebbero l'opportunità di acquisire esperienza di insegnamento in classi culturalmente eterogenee, per imparare attraverso il tutoraggio e la cooperazione con insegnanti interculturalmente sensibili e competenti.
7. Il Ministero dovrebbe prescrivere che l'ICE sia incluso nell'elenco delle aree prioritarie per lo sviluppo professionale dei dipendenti dell'istruzione al fine di garantire la formazione professionale e lo sviluppo della sensibilità interculturale e della competenza interculturale di insegnanti, educatori, assistenti pedagogici e collaboratori professionali.
8. Le amministrazioni scolastiche dovrebbero includere indicatori di interculturalità durante la valutazione esterna della qualità del lavoro della scuola/scuola dell'infanzia.
9. Le istituzioni educative e educative dovrebbero dimostrare impegno verso un approccio interculturale attraverso la formulazione delle loro visioni e missioni. I team di pianificazione dello sviluppo nelle istituzioni educative dovrebbero includere l'interculturalità come uno degli obiettivi strategici dei piani di sviluppo. I team per l'autovalutazione della qualità del lavoro nelle istituzioni educative dovrebbero includere anche un'autovalutazione della rappresentazione degli indicatori di interculturalità.
10. I ricercatori nel campo dell'istruzione dovrebbero condurre ricerche sulle competenze interculturali e sulla sensibilità interculturale degli insegnanti e degli altri operatori nel campo dell'istruzione e su come il contesto socio-politico più ampio, le politiche educative e scolastiche supportano (o ostacolano) lo sviluppo di queste competenze, al fine di garantire lo sviluppo e l'accettazione

della sensibilità interculturale attraverso inizialmente l'istruzione e la formazione professionale.

La pubblicazione **L'Educazione Interculturale in Serbia** del Centro per le politiche educative esamina l'educazione interculturale a diversi livelli: dal quadro normativo e dalle politiche educative, attraverso il livello scolastico, alla società civile e alla comunità locale. La prima parte della pubblicazione è dedicata al quadro giuridico nazionale, al confronto con i quadri internazionali e alla considerazione di quanto in Serbia siano forniti i prerequisiti per l'implementazione di successo dell'educazione interculturale e lo sviluppo delle competenze interculturali. Nella parte centrale della pubblicazione vengono trattati vari temi legati all'educazione interculturale: il sostegno e le opportunità che gli insegnanti hanno, sia nel sistema educativo che nella comunità locale, per lo sviluppo professionale e il miglioramento nel campo dell'interculturalità; standard di competenza per la professione docente; la rappresentanza dell'educazione interculturale nelle facoltà dove si realizza la preparazione professionale dei futuri docenti; programmi di sviluppo professionale nel campo dell'interculturalità; attività del settore non governativo; l'atteggiamento degli insegnanti nei confronti dell'educazione interculturale dopo aver ricevuto la formazione (a livello nazionale); livello di sviluppo della sensibilità interculturale degli insegnanti. Esistono anche raccomandazioni per le politiche educative nel campo dell'educazione interculturale e per l'introduzione di un approccio interculturale nel sistema educativo nel suo complesso, in particolare nella preparazione professionale e nello sviluppo professionale degli insegnanti, nonché una proposta di indicatori per il monitoraggio e il miglioramento interculturalità a livello scolastico.

Cultura democratica

La cultura democratica e l'educazione ai diritti umani costituiscono il terzo tema importante nel campo della promozione del concetto DEI nell'istruzione. In questo senso, una delle risorse più complete, disponibile anche in lingua serba, è il sito **Living Democracy**, che mira a promuovere la democrazia e i diritti umani senza costi aggiuntivi per gli utenti. I materiali didattici sono stati preparati da insegnanti di diversi paesi e approvati dalle autorità nazionali e dal Consiglio d'Europa. Il principio dei materiali didattici presenti sul sito si basa sull'idea che l'educazione alla democrazia e ai diritti umani consente agli studenti di essere più attivi a scuola e nella comunità in cui vivono, dà potere agli insegnanti, sostiene i presidi scolastici e fornisce una guida ai genitori nella loro vita quotidiana con i bambini. L'educazione alla cittadinanza democratica si riferisce all'educazione, alla formazione, alla diffusione, all'informazione, all'attuazione e alle attività volte a responsabilizzare coloro che imparano a esercitare e difendere i propri diritti e responsabilità democratiche nella società, a valorizzare la diversità e a svolgere un ruolo attivo nella vita democratica, con la idea di promuovere e proteggere la democrazia e lo stato di diritto.

Il sito è organizzato in modo che i materiali possano essere selezionati in relazione al gruppo target: genitori, presidi e insegnanti, oppure ogni manuale o materiale possa essere ricercato separatamente. Presenteremo brevemente i materiali a disposizione di presidi e insegnanti.

I principi. I presidi sono leader nelle scuole di oggi e devono tenere conto di molti

fattori importanti nel loro lavoro: legislazione, curriculum, autorità locale, genitori, alunni, finanziamenti, ambiente socioeconomico, concorsi, ecc. Per questo gruppo target sono disponibili materiali dalle seguenti aree: alimentazione, scuola attiva, comunicazione, partecipazione, temi controversi, apprendimento, diritti umani a scuola, leadership.

I materiali per ciascun argomento dovrebbero consentire:

- ▶ comprensione più completa dell'argomento (consapevolezza)
- ▶ preparare te stesso e la scuola per la domanda (preparazione)
- ▶ suggerimenti concreti per l'attuazione (azione)

Gli elementi del modello DEI sono stati trovati nei seguenti argomenti:

1. *Partecipazione*. I presidi e tutto il personale scolastico sanno che le istituzioni e i principi della democrazia si basano sulla Costituzione nazionale e sono inclusi nel curriculum. Lo scopo di questo manuale per presidi sulla democrazia e la partecipazione nelle scuole è quello di offrire idee sulla partecipazione di studenti, genitori, insegnanti e dell'intera comunità al processo di pianificazione e decisione scolastica, con suggerimenti, passaggi pratici e buoni modelli pratici per la leadership democratica.

2. *Argomenti controversi*. Le differenze inevitabilmente si verificano nella scuola di oggi e dovrebbero essere discusse. L'uso dei social network e l'accesso immediato alle informazioni mettono gli studenti in contatto quotidiano con temi come la migrazione, il cambiamento climatico, il terrorismo e i diritti della popolazione LGBT. Tra le altre cose, i principi necessitano di insegnanti esperti e formati, di un valido programma di lavoro e di un'etica scolastica che sostenga la diversità.

3. *Apprendimento*. A scuola dovrebbe essere incoraggiato l'apprendimento in funzione dello sviluppo della cultura democratica. La diversità tra i giovani è una grande sfida per la scuola. Se a questo problema non viene prestata la necessaria attenzione, può influire sui risultati degli studenti e sul loro status sociale in età adulta. Per dare a ogni studente le stesse possibilità di avere successo a scuola, ciò significa comprendere le esigenze di apprendimento di ciascuno studente e rispondervi individualmente. Equità nell'istruzione non significa che a tutti venga data la stessa cosa, ma che questa sia allineata a ciò di cui hanno bisogno.

4. *Diritti umani*. All'interno di quest'area vengono proposti 5 temi e per ciascun tema è presente una serie di indicatori di monitoraggio. Il direttore, insieme ad un team speciale, seleziona 10 indicatori ed effettua un'autovalutazione:

- La vostra scuola è proattiva nell'inclusione e cerca o consente la partecipazione di tutti gli studenti, soprattutto di quelli che sono "diversi" in senso etnico, culturale, linguistico, socioeconomico, nonché in termini di abilità e competenze? (25 indicatori);
- La vostra scuola è efficace e pertinente dal punto di vista accademico e risponde ai bisogni degli studenti nel contesto delle abilità di vita e delle conoscenze e competenze di cui hanno bisogno? (28 indicatori);
- La vostra scuola è sufficientemente sana e sicura da supportare il benessere emotivo, psicologico e fisico degli studenti? (20 indicatori);
- La vostra scuola è attenta alle questioni di genere, così come si riflette nella creazione di un ambiente e di competenze che sostengano l'uguaglianza?

(24 indicatori);

· La vostra scuola coinvolge attivamente gli studenti, le famiglie e la comunità locale in tutti gli aspetti della vita scolastica e lavorativa? (18 indicatori).

5. *Direzione*. Questo manuale esplora la gestione democratica della scuola, che si unisce alla cultura scolastica democratica ed è vista come un approccio globale alla scuola articolato in quattro temi. Tema 1: Lo stile democratico della leadership scolastica si concentra sul ruolo del preside come leader scolastico democratico e giocatore di squadra. L'Argomento 2 introduce i principi del modello di Competenza per la Cultura Democratica adottato dal Consiglio d'Europa. Le competenze includono atteggiamenti, valori, abilità, conoscenze e comprensione che contribuiscono alla cultura della democrazia. L'argomento 3 si riferisce alla gestione scolastica democratica come approccio globale alla scuola e mostra come questo lavoro si svolge nella pratica. Tema 4: Disciplina attraverso la responsabilità è incentrato sulla delicata questione della disciplina degli studenti a scuola. Si sostiene che incoraggiare gli studenti ad assumersi la responsabilità della propria scuola sia più promettente che cercare di mantenere la disciplina attraverso la forza e la paura.

Insegnanti. Sono stati preparati 6 manuali per gli insegnanti. È anche possibile organizzare la ricerca attraverso concetti chiave: potere e politica, identità, regole e leggi, media, conflitti, diritti e libertà, diversità e moltitudine, responsabilità e uguaglianza. Inoltre, gli insegnanti possono selezionare i materiali in base all'età degli studenti: elementari, classi superiori della scuola elementare, scuola superiore:

1. Educazione alla democrazia - Lo scopo di questo manuale è fornire supporto agli insegnanti e agli esperti educativi nel processo di educazione alla cittadinanza democratica e all'educazione ai diritti umani (EDC/HRE) - consulenti educativi, presidi scolastici, ispettori educativi, autori ed editori di libri di testo. Il manuale affronta le domande chiave sull'EDC/HRE, tra cui le seguenti:
- Di quali competenze hanno bisogno i cittadini per essere membri attivi delle loro comunità? - Quali sono gli obiettivi dell'EDC/HRE? - Quali sono i principi di base dell'EDC/HRE? - Cosa significano i concetti chiave che costituiscono l'essenza di questa edizione di EDC/HRE? - In che modo la nozione di approccio costruttivista all'apprendimento è correlata all'EDC/HRE? - Perché l'EDC/HRE sottolinea l'importanza della partecipazione dell'intera scuola? - In che modo gli insegnanti dovrebbero preparare, incoraggiare e valutare il processo di apprendimento dei loro studenti in EDC/HRE?

2. Crescere in democrazia - Il manuale è composto da nove unità didattiche sull'EDC/HRE. Le unità didattiche, ciascuna delle quali consiste di quattro lezioni, sono destinate agli studenti all'inizio del secondo ciclo dell'istruzione primaria - per lo più di età compresa tra 10 e 12 anni. Ciascuna unità enfatizza un concetto chiave relativo all'EDC/HRE: identità - pluralismo - uguaglianza - conflitto - regole e diritto - stato e politica (potere e autorità) - responsabilità - diritti e libertà - media. L'ordine dei passaggi suggeriti nel lavoro è descritto in dettaglio per ciascuna lezione.

3. Vivere in una democrazia. - Il manuale contiene nove unità didattiche sull'EDC/HRE. La prima parte intitolata Individuo e Comunità contiene 4 unità didattiche: Cos'è l'identità, l'uguaglianza, la diversità e il pluralismo; conflitto. La seconda parte Assumersi la responsabilità fa riferimento a 2 unità didattiche: i

diritti di libertà e responsabilità; responsabilità. La terza unità, Partecipazione, ha un'unità sui media e l'ultima parte, Potere e autorità, ha unità su regole e leggi, governo e politica. Per ogni lezione sono riportati in dettaglio una serie di suggerimenti per gli insegnanti.

4. Partecipare alla democrazia - Questo manuale contiene nove unità didattiche. Ogni unità didattica fornisce un approccio speciale con l'obiettivo di responsabilizzare e incoraggiare gli studenti a partecipare alla vita delle loro comunità. Ciascuna unità didattica può essere trattata separatamente, oppure può essere combinata con altre unità in molti modi diversi. Il manuale offre un curriculum completo e un programma per lo sviluppo delle competenze per la partecipazione alla democrazia. La prima parte Partecipare alla comunità si compone di 3 unità didattiche: identità, responsabilità e diversità e pluralismo. La seconda parte Partecipare alla politica: risolvere conflitti e problemi prevede 4 unità didattiche: conflitto, regole e leggi, potere e politica, uguaglianza. La terza parte, Partecipare alla politica attraverso la comunicazione, prevede unità didattiche sulle libertà e sui media. Le unità didattiche sono destinate agli studenti delle scuole superiori (II-IV grado della scuola superiore).

5. Ricerca sui diritti dei bambini. - Il manuale è composto da nove unità didattiche: si tratta, infatti, di modelli per l'attuazione dell'insegnamento sui diritti dei bambini a partire dall'età prescolare fino all'ultimo anno della scuola elementare. Questo manuale include i seguenti elementi: 1) Una piccola introduzione informativa al quadro concettuale e al processo di apprendimento con l'aiuto di esempi. 2) Nove progetti didattici specifici, ciascuno articolato in quattro fasi di insegnamento (le fasi si inseriscono per lo più nel quadro di una lezione), ed è previsto un progetto per ogni classe. 3) Piano della lezione con relative istruzioni per l'attuazione. 4) Il principio della risoluzione dei compiti: ogni unità didattica mira a un "prodotto" specifico, ad es. risultato visibile del lavoro. 5) Un ambiente per l'apprendimento aperto e cooperativo, che coincide con i principi centrali dell'Educazione alla Democrazia (EDC). 6) Appendice contenente materiale didattico (compresa la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti dell'infanzia), nonché informazioni supplementari sui diritti dei bambini.

6. Insegnare la democrazia. Questo manuale contiene una raccolta di 47 esercizi, ovvero piccoli modelli e scenari didattici per l'EDC/HRE organizzati in otto unità: Creare un'atmosfera positiva in classe; chiarimento del valore; familiarità con i diritti umani; come vediamo le altre persone; far funzionare la giustizia; comprensione della filosofia politica; partecipazione alla politica; affrontare il conflitto. Le soluzioni proposte sono scenari fattibili e relativamente poco impegnativi dal punto di vista finanziario, per diversi gradi/livelli (dalla scuola elementare inferiore alla scuola superiore), con particolare attenzione all'età compresa tra 4 e 10 anni di scolarizzazione.

Il materiale a cui fanno riferimento numerose organizzazioni governative e non governative è il documento **Competenze per la cultura democratica del 2016 del Consiglio d'Europa**: vivere insieme come uguali nelle società democratiche culturalmente diverse. Questo documento descrive un modello concettuale di competenze che gli studenti dovrebbero acquisire per partecipare efficacemente alla cultura della democrazia e vivere pacificamente insieme agli altri in società democratiche culturalmente diverse. Il modello è destinato ad essere utilizzato a

fini di informazione, processo decisionale e pianificazione nel campo dell'istruzione, per cui aiuterà i sistemi educativi a svolgere la funzione di preparare gli studenti alla vita come cittadini democratici competenti.

La pubblicazione afferma innanzitutto lo scopo educativo del modello di competenze. Viene inoltre descritto che il termine "cultura della democrazia" viene utilizzato per sottolineare il fatto che, sebbene la democrazia non possa esistere senza istituzioni e leggi democratiche, queste istituzioni non possono funzionare, né le leggi possono essere applicate nella pratica se non sono basate sulla cultura della democrazia, cioè sui valori, sugli atteggiamenti e sulle pratiche democratiche. Gli autori hanno anche presentato alcune delle ipotesi correlate alla base di questo modello. Sebbene sia necessario che i cittadini acquisiscano una serie di competenze per partecipare effettivamente alla cultura della democrazia, queste competenze non sono sufficienti per raggiungere la partecipazione menzionata, perché per la partecipazione democratica sono necessarie strutture istituzionali adeguate. In altre parole, sia le competenze che le istituzioni democratiche sono necessarie per sostenere una cultura della democrazia. Descrive anche il concetto di dialogo interculturale, che si verifica quando un individuo percepisce un altro individuo, o gruppo, come qualcuno che è culturalmente diverso da se stesso. Il dialogo interculturale è quindi definito come un dialogo che ha luogo tra individui o gruppi, che si percepiscono come qualcuno la cui appartenenza culturale è diversa da un altro.

Vengono descritte le competenze per la cultura democratica. La competenza democratica e interculturale è definita come la capacità di mobilitare e utilizzare valori, atteggiamenti, abilità, conoscenze e/o comprensione adeguati, al fine di rispondere in modo appropriato ed efficace alle richieste, alle sfide e alle opportunità che le situazioni democratiche e interculturali rappresentano. La competenza è trattata come un processo dinamico in cui un individuo competente mobilita e utilizza attivamente e in modo adattivo gruppi di risorse psicologiche per rispondere a nuove circostanze che si presentano.

Dopo aver presentato i concetti di base, viene descritto il metodo di lavoro utilizzato per determinare le competenze specifiche da includere nel modello esistente. Il modello si basa su un'analisi sistematica degli schemi concettuali esistenti di competenza democratica e interculturale. 101 di tali schemi sono stati identificati e poi analizzati per determinare tutte le competenze individuali in essi contenute, dopodiché tali competenze sono state raggruppate in gruppi correlati. Ciò ha determinato 55 possibili competenze che possono essere incluse nel modello. Applicando determinati criteri e considerazioni, sono state determinate 20 competenze che dovrebbero essere incluse nel modello, ovvero tre serie di valori, sei attitudini, otto abilità e tre gruppi di conoscenza e comprensione critica. Questo modello dovrebbe essere applicato nel prendere decisioni nel campo dell'istruzione, ma essere anche un mezzo per responsabilizzare i giovani, come attori sociali autonomi in grado di lavorare per raggiungere i propri obiettivi nella vita, nel quadro fornito dalle istituzioni democratiche, come e in rispetto dei diritti umani.

Il progetto **Incoraggiare la cultura democratica nelle scuole** è attuato

nell'ambito del programma di strumento orizzontale per i Balcani occidentali e la Turchia dell'Unione europea e del Consiglio d'Europa, attuato dal Dipartimento dell'Istruzione del Consiglio d'Europa. Il Ministero dell'Istruzione, della Scienza e dello Sviluppo Tecnologico e venti scuole, in quanto partner principali del Consiglio d'Europa, hanno avuto il sostegno dell'Istituto per il Miglioramento dell'Istruzione e dell'Istituto per la Valutazione della Qualità dell'Istruzione, nonché degli enti locali partner (Centro per le politiche educative), comunità locali, media, organizzazioni non governative, esperti e altri. L'obiettivo principale del progetto è migliorare la qualità dell'istruzione incoraggiando una cultura democratica nel sistema educativo formale, applicando approcci antidiscriminatori basati sugli standard e sulle pratiche del Consiglio d'Europa. Obiettivi specifici riguardano il miglioramento della conoscenza e della consapevolezza degli insegnanti, del personale, degli studenti e delle comunità locali sul concetto, la politica, la pratica e i benefici dell'istruzione inclusiva e della cultura democratica nelle scuole, il rafforzamento delle scuole pilota per eliminare pregiudizi e approcci discriminatori nei confronti dei gruppi vulnerabili, e risolvere casi di violenza.

Prima di iniziare l'implementazione delle attività di questo progetto nelle scuole, sono stati nominati e formati dei coordinatori locali, che hanno visitato tutte le scuole e hanno introdotto loro il concetto di competenze per la cultura democratica. Le scuole hanno deciso tre competenze prioritarie che implementeranno nelle scuole attraverso le attività previste. Utilizzando il Modello di competenze per la cultura democratica, team di scuole selezionate composti da insegnanti, pedagoghi, psicologi e principi hanno sviluppato esempi di buone pratiche e li hanno sperimentati nell'insegnamento e nelle attività extrascolastiche, includendo la più ampia comunità locale.

Nell'ambito delle venti competenze, le scuole modello hanno organizzato un gran numero di attività diverse, con approcci pedagogici adatti allo sviluppo di competenze per la cultura democratica e alla creazione di un ambiente scolastico più piacevole, interessante e più sicuro, rafforzando allo stesso tempo le capacità per eliminare le strutture violente, discriminatorie e antidemocratiche nella scuola e nell'ambiente scolastico, migliorare l'etica della scuola e fornire sostegno agli studenti.

La collaborazione con l'Istituto per il Miglioramento dell'Istruzione e l'Istituto per la Valutazione della Qualità dell'Istruzione nel processo di attuazione del progetto **Educazione di Qualità per Tutti** ha arricchito in modo significativo l'applicazione dell'idea originale di educazione civica, attivismo ed educazione ai diritti umani. Di conseguenza, sono state pubblicate le Linee guida per l'integrazione del quadro di riferimento delle competenze per la cultura democratica (RFCDC) in programmi di insegnamento e apprendimento selezionati, che dovrebbero consentire agli insegnanti di valutare il loro contributo all'attuazione del RFCDC nelle attività curriculari ed extracurriculari e fornire loro esempi pratici e consigli su come elaborare i propri programmi di lezione. In questo manuale vengono forniti esempi di come, attraverso l'insegnamento, in base all'età e alle caratteristiche di sviluppo degli studenti, si possano sviluppare competenze per la cultura democratica. Gli esempi vengono forniti attraverso le materie Lingua serba / Lingua e letteratura serba, Matematica, Mondo intorno a noi / Natura e società, Lingua straniera,

Storia, Geografia, Fisica, Chimica, Psicologia ed Educazione civica. Gli esempi sono progettati per mostrare agli insegnanti le possibilità di come possono lavorare sullo sviluppo delle competenze per la cultura democratica attraverso i loro programmi e metodi di insegnamento.

Altre risorse nell'educazione

Significative sono anche le risorse che non si riferiscono a un concetto ben definito, come le competenze, l'educazione inclusiva o la cultura democratica, ma partono da un approccio più ampio alla diversità. Questo è il progetto **Connecting Classrooms** è un progetto globale del British Council che stabilisce partenariati tra le scuole in Serbia, Gran Bretagna e altre scuole in tutto il mondo. Attraverso questi partenariati, le scuole coinvolte nel progetto forniscono agli studenti una dimensione internazionale dell'istruzione, migliorano la loro conoscenza e comprensione delle altre culture e li preparano a vivere e lavorare come cittadini globali. I partenariati di Connecting Classrooms sono sostenuti dal Ministero dell'Istruzione della Repubblica di Serbia e dal Segretariato provinciale per l'Istruzione. Nell'anno scolastico 2010/2011 hanno aderito al progetto dieci scuole superiori della Serbia. I partenariati scolastici dureranno dai due ai tre anni.

Dopo aver stabilito una cooperazione con altre scuole in Europa, gli insegnanti e gli studenti delle classi prime e seconde progettano e realizzano attività all'interno della loro comunità e scuola che mirano a conoscere altre culture e realizzare il dialogo interculturale. Gli studenti hanno l'opportunità di acquisire conoscenze nuove e interessanti attraverso la cooperazione con colleghi di altre comunità e culture. Il focus di questa cooperazione sarà sulla comprensione della diversità e sullo sviluppo delle competenze personali di cui i giovani hanno bisogno per diventare cittadini globali.

A livello nazionale, l'Istituto per il Miglioramento dell'Istruzione accredita numerose formazioni in materia di DEI destinate agli addetti all'istruzione. Abbiamo riconosciuto la formazione importante per la promozione della diversità, dell'equità e dell'inclusione in due aree prioritarie: Rafforzare il ruolo educativo dell'istituzione educativa attraverso lo sviluppo di programmi per la prevenzione della violenza, della discriminazione, dell'abuso e dell'abbandono e **Metodologia per lavorare con bambini/studenti che necessitano di ulteriore sostegno educativo (lavoro con bambini provenienti da gruppi vulnerabili, bambini con disabilità, migranti...)**. Ciò che è importante notare è che la maggior parte dei workshop sull'inclusione riguarda il lavoro con bambini e studenti con disabilità. Un elenco di questi corsi di formazione con gli obiettivi si trova nelle Appendici di questo documento.

Open Club: La Società per lo sviluppo dei bambini e della gioventù ha realizzato una serie di progetti nel campo della promozione della diversità, dell'equità e dell'inclusione, il cui gruppo target sono i giovani, gli insegnanti, i genitori e la più ampia comunità locale. L'obiettivo del progetto **Migliore comprensione della diversità**, realizzato nel periodo 2007-2008, era lo sviluppo, l'adozione e la promozione di sistemi di apprendimento inclusivi, focalizzati solo sull'apprendimento e sensibili alle questioni di genere e ai gruppi emarginati, e che il modello in quanto tale rispetta la pacifica convivenza di tutti. Il progetto

mira ad aumentare la conoscenza degli studenti sull'interculturalità, la tolleranza e l'uguaglianza di genere e sensibilizzarli al rispetto della diversità. Il progetto è stato attuato in 10 scuole secondarie a Nis, Aleksinac, Sokobanja, Boljevac e Svrlijig.

Settore Previdenza Sociale

A differenza del settore dell'istruzione, trovare risorse non formali che promuovano il concetto DEI nel settore dei servizi sociali è un compito molto più impegnativo. Una delle ragioni di questa situazione potrebbe essere che il compito fondamentale del settore dei servizi sociali è prendersi cura dei gruppi sensibili, vulnerabili ed emarginati, e il rispetto della diversità è il principio del lavoro quotidiano. Indipendentemente da ciò, sono state riconosciute diverse risorse importanti nell'ambito della promozione della diversità, dell'equità e dell'inclusione nel settore dei servizi sociali.

La pubblicazione **Guida per la pratica culturalmente competente nel servizio sociale** è stata realizzata nell'ambito del progetto Sviluppo dell'affido familiare, dell'accoglienza condivisa per minori con disabilità dello sviluppo e pratica culturalmente competente nel servizio sociale, che l'Ufficio provinciale per il servizio sociale realizza nell'ambito del progetto progetto più ampio Migliorare i diritti dei bambini attraverso il rafforzamento del sistema di giustizia e protezione sociale in Serbia, finanziato dall'Unione Europea e implementato dall'UNICEF in collaborazione con il Ministero della Giustizia e il Ministero del Lavoro, dell'Occupazione, dei Veterani e degli Affari Sociali.

Questa guida ha i seguenti obiettivi:

1. gettare le basi per il miglioramento delle conoscenze, delle competenze e dei valori nella pratica e nella politica del lavoro sociale e del servizio sociale che sia rilevante per le popolazioni culturalmente diverse;
2. stabilire requisiti specifici e fornire indicazioni che guideranno la crescita, l'apprendimento, la valutazione e la valutazione nell'area delle competenze culturali;
3. migliorare la qualità dei servizi sociali in questo ambito;
4. formare utenti, rappresentanti della società civile, organismi di regolamentazione e altri sui comportamenti e le politiche attesi nella fornitura di servizi culturalmente competenti agli utenti dei servizi sociali,
5. illuminare e chiarire le questioni della cultura come base per la pratica professionale etica nei servizi sociali;
4. porre le basi per lo sviluppo di standard e indicatori di pratiche e politiche culturalmente competenti nei servizi sociali.

Nella guida vengono prese in considerazione le competenze culturali degli operatori professionali dei servizi sociali, presentando il modo di comprendere le differenze culturali e considerando il modo in cui sorgono ostacoli nella comunicazione interculturale; politiche e pratiche culturalmente competenti a livello organizzativo e un'analisi di due casi tratti dalla pratica dei servizi sociali in Serbia vengono presentati come un'illustrazione degli argomenti e dei problemi che gli operatori dei servizi sociali affrontano quotidianamente.

Nel 2015, la Camera dei servizi sociali ha pubblicato il **Codice di etica professionale degli operatori professionali dei servizi sociali della Serbia**, che illustra i valori, i principi e gli standard di comportamento professionale. Diversi articoli si riferiscono direttamente al rispetto del DEI. L'articolo 10, stabilisce che il lavoratore professionale deve opporsi a qualsiasi discriminazione basata su qualsiasi caratteristica personale, familiare o di gruppo come età, sesso, disabilità, appartenenza familiare, etnica, razziale o culturale, stato civile o socioeconomico, orientamento sessuale, orientamento politico, religioso o altre credenze, così come altre caratteristiche per cui individui e gruppi differiscono, che possono metterli in una posizione disuguale. Inoltre, esiste l'obbligo di riconoscere e apprezzare la diversità negli ambienti sociali in cui si svolge la pratica del servizio sociale. I lavoratori professionisti si oppongono alle circostanze sociali che contribuiscono all'esclusione sociale, alla stigmatizzazione o alla sottomissione dei beneficiari dell'assistenza sociale e lavorano per promuovere e costruire una società inclusiva. L'articolo 25 sottolinea "Competenza culturale e rispetto per la diversità", dove si afferma che il professionista dovrebbe comprendere la cultura e la sua importanza per il comportamento delle persone e il funzionamento della società, e riconoscere i punti di forza e le potenzialità che esistono in tutte le culture. Pertanto, i professionisti sono obbligati a possedere e sviluppare le proprie conoscenze e richiedere consulenza sulle peculiarità culturali dei propri utenti, al fine di sviluppare la capacità di fornire servizi culturalmente adattati e rispettare le differenze tra persone e gruppi culturali.

I centri per l'assistenza sociale si occupano di molti gruppi emarginati nel loro lavoro e spesso sono testimoni delle conseguenze devastanti che la stigmatizzazione sociale ha per molti dei loro utenti. Tuttavia, alcuni gruppi sono meno visibili di altri. Considerando che la maggior parte degli esperti sono stati formati secondo programmi che includevano informazioni obsolete sui diversi orientamenti sessuali e identità di genere, è stata riconosciuta la necessità di ulteriori programmi di formazione per lavorare con gli utenti LGBT.

Associazioni DUGA ha sviluppato un programma accreditato di base e avanzato per la **sensibilizzazione al lavoro con le minoranze sessuali**, al quale hanno aderito un gran numero di dipendenti CSW provenienti da tutta la Serbia. L'obiettivo principale della formazione è migliorare la capacità lavorativa dei dipendenti CSW e, quindi, indirettamente, migliorare la qualità, l'efficienza e l'efficacia del processo di valutazione e pianificazione dei servizi CSW forniti alle popolazioni vulnerabili, con un particolare attenzione alle persone LGBT e alle loro famiglie. Il risultato atteso è che, dopo aver frequentato la formazione, gli esperti CSW identificheranno in modo proattivo i bisogni delle persone LGBT e delle loro famiglie, creeranno e forniranno servizi adeguati nella comunità, nonché faranno pressione per l'introduzione di nuovi servizi sociali per questa popolazione. L'impatto finale della formazione si riflette nel contributo a un'inclusione e a un miglioramento più efficaci della posizione delle persone LGBT nella nostra società.

L'associazione dichiara che hanno conseguito una formazione accreditata 1.037 operatori professionali del sistema dei servizi sociali e 146 Centri di lavoro sociale e 3 Centri di accoglienza familiare e adozione, mentre altri 206 di loro hanno conseguito una formazione avanzata accreditata. Hanno istituito un sistema di

riferimento e segnalazione tra l'Associazione DUGA e i Centri per il lavoro sociale, e in ogni città della Serbia hanno almeno un assistente sociale, uno psicologo e un avvocato istruito che ha seguito una formazione per lavorare con le persone LGBT e le loro famiglie. Dichiarano inoltre che finora, insieme a CSW, hanno trattato 19 casi congiunti in cui i clienti erano persone LGBT minorenni che avevano problemi nelle loro famiglie.

Settore animazione giovanile socioeducativa

Come nel caso del settore dei servizi sociali, l'identificazione di risorse importanti per il rispetto della diversità, dell'equità e dell'inclusione nell'animazione socioeducativa ha prodotto una copertura significativamente inferiore rispetto al settore dell'istruzione. Pertanto, abbiamo ampliato la nostra ricerca oltre il contesto europeo.

La diversità culturale come strumento di apprendimento nell'animazione socio-educativa è stato un progetto Erasmus+ della durata di due anni, cofinanziato dall'Unione Europea. Questo progetto ha come tema centrale la diversità culturale e cerca modi per coinvolgere i giovani nella comprensione di altre opinioni, idee, culture e persone nel contesto del lavoro giovanile. Ha preso la forma di una ricerca documentale sull'istruzione e la formazione degli operatori giovanili e su come, se esiste, la diversità culturale esiste come argomento a sé stante. La ricerca ha rilevato un'ampia variazione nell'offerta formativa per gli operatori giovanili nei cinque paesi partner. Sono emerse differenze in quasi ogni punto della ricerca, compresi il termine, il concetto e la funzione dell'animazione socioeducativa. Inoltre, il livello, il tipo e il costo della formazione e delle qualifiche offerte variano, spaziando da workshop gratuiti, formazione online, sul posto di lavoro e ad hoc fino a costosi master universitari e oltre. La disponibilità di formazione è influenzata anche da questioni specifiche del paese, tra cui i livelli di immigrazione, le tendenze sociali, le finanze e la natura del sistema educativo.

Risorse per l'inclusione, la diversità e l'uguaglianza - RIDE è un progetto finanziato da Erasmus+ con l'obiettivo di raccogliere risorse fresche e innovative e strumenti pratici per operatori giovanili, assistenti sociali, fornitori di formazione e docenti universitari. Obiettivi del progetto sono:

- ▶ Stabilire una rete di partner che condividano una visione comune per comprendere e sviluppare pratiche di animazione socioeducativa di qualità con inclusione, diversità e pari opportunità come principi fondamentali che guidano la pratica
- ▶ Creare una comunità di pratica per condividere la comprensione, le sfide e le migliori pratiche di inclusione, diversità e pari opportunità
- ▶ Sviluppare il toolbox RIDE. La casella degli strumenti è un insieme di risorse che include:
 - ▶ Principi e approcci;
 - ▶ Elenco delle buone pratiche;
 - ▶ Risorse pratiche;
 - ▶ Risorsa per l'istruzione e la formazione.

L'animazione giovanile socio educativa in Diverse Societ    un'unit  sviluppata da un team della School of Applied Social and Policy Sciences dell'Ulster

University in Irlanda del Nord. Il team ha creato una piattaforma digitale che condivide le proprie esperienze di Community per l'animazione giovanile socio educativa in una società diversificata. L'obiettivo dell'unità è quello di aiutare ad acquisire una conoscenza critica sulle diversità esistenti nella società e su come queste vengono dibattute, comprese e riconosciute in diversi contesti. Dovrebbe stimolare la riflessione degli utenti sullo scopo della pratica del Community per l'animazione giovanile socio educativa in una società diversificata. Gli argomenti sono: 1. Miglioramento della conoscenza delle diversità esistenti nella società. 2. Avviare una riflessione sullo scopo della pratica dell'animazione socioeducativa giovanile in una società diversificata. 3. Consapevolezza di sé, atteggiamenti e valori personali e professionali in relazione al lavoro giovanile antioppressivo.

Il Centro australiano per la gioventù multiculturale ha pubblicato **Animazione Giovanile Socio educativa: Guida Alla Buona Pratica**. Questa Guida alle Buone Pratiche è progettata per fornire alle organizzazioni e ai lavoratori alcune strategie per migliorare l'accessibilità e la reattività dei loro servizi quando lavorano con giovani provenienti da contesti di rifugiati e migranti. Ci sono cinque elementi chiave per un lavoro giovanile culturalmente competente:

- 1) *Comunicazione interculturale* (essere aperti a valori, percezioni e comportamenti diversi; riconoscere che la cultura non è omogenea ed è modellata da classe, etnia, famiglia, genere, religione, convinzioni politiche, età ed esperienza migratoria. Conoscere altre culture e gruppi etnici mostrando interesse e ponendo domande. Non fare supposizioni sulla cultura o sulla lingua. Utilizzare la pronuncia corretta del nome di un giovane e chiedere se non è sicuro. Evitare giudizi o supposizioni sulla competenza linguistica. Utilizzare un interprete quando necessario e informarsi esigenze linguistiche di un particolare gruppo culturale o etnico (impiegare una serie di strategie di comunicazione)
- 2) *Ambiente* (Ubicazione. Rappresentazione visiva della diversità culturale. Il modo in cui vengono accolti i giovani appena arrivati. Orari di apertura, costo dei servizi e fornitura di un servizio di accoglienza, se possibile.)
- 3) *Pratica* (accedere a interpreti e materiali tradotti. Quando si incontra un giovane per la prima volta, cercare di fare in modo che sia presente anche la persona che ha effettuato la segnalazione. Sii chiaro sul tuo ruolo comunicando semplicemente ciò che fai e cosa non fai). Non avere la capacità o il potere di farlo. Sviluppare la conoscenza del sistema dei servizi. Evitare ipotesi sulla fase della vita di un giovane, sul ruolo all'interno della famiglia e sui collegamenti con la sua comunità o religione poiché si tratta di aree spesso complesse. Offrire supporto pratico. Fornire sensibilizzazione incontrando il giovane dove si sente più a suo agio.)
- 4) *Inclusione delle famiglie e delle comunità* (Assicuratevi che la vostra pratica lavorativa sia determinata dai bisogni del giovane nel contesto della sua famiglia. Siate consapevoli che potrebbe essere necessario lavorare con i membri della famiglia per fornire un supporto adeguato a un giovane. Considerare strategie per accogliere i genitori dei familiari. Sii consapevole del modo in cui parli del tuo servizio. Cerca informazioni sulle comunità della tua regione e sui problemi che ne derivano. Chiarisci le informazioni culturali sia con i giovani che con i familiari. Accetta i gesti di ospitalità.)
- 5) *Sii reattivo al feedback* (chiedi feedback sul tuo servizio. Sii reattivo al feedback)

fornito dai tuoi clienti o membri della comunità - Fornisci il tuo servizio all'interno di una struttura di ricerca-azione dedicando tempo a riflettere su come fornire un servizio culturalmente reattivo sia al livello individuale e organizzativo.)

Uno degli attori importanti nella promozione del modello DEI, soprattutto nel campo del lavoro giovanile, è il Ministero della Gioventù e dello Sport. Dal 2014 (anno in cui sono stati pubblicati sul sito i risultati del bando aperto), ha sostenuto i seguenti progetti collegabili al modello DEI:

- ▶ "Tutoraggio di team inclusivi giovanili attivi nelle comunità locali" (Associazione degli studenti con disabilità)
- ▶ Mentoring tra pari e team inclusivi per i giovani nella comunità locale (Associazione degli studenti con disabilità)
- ▶ Il mentoring tra pari come sostegno ai giovani con disabilità in una società inclusiva - una nuova generazione (Associazione degli studenti con disabilità)
- ▶ Giovani con disabilità in una società inclusiva attraverso l'aumento della capacità degli uffici giovanili per l'inclusione sociale dei giovani con disabilità (Associazione degli studenti con disabilità)
- ▶ Rete di lavoro inclusivo dell'Ufficio Giovani - MIR KZM (Associazione degli studenti con disabilità)
- ▶ Teatro dell'inclusione: coinvolgere i giovani provenienti da gruppi vulnerabili attraverso il lavoro artistico giovanile (organizzazione di un incontro creativo)
- ▶ Allenare l'uguaglianza! -Formazione per giovani formatori nel campo dei diritti umani e della lotta contro la discriminazione a Bačka (centro educativo di Sombor)
- ▶ Inclusion Live 4.0 Verso comunità inclusive per i giovani (Centro per i diritti umani di Belgrado)
- ▶ Inclusion Live 3.0: dagli standard di inclusione all'inclusione come standard (Centro per i diritti umani di Belgrado)
- ▶ Rituale di inclusione - progetto contro la discriminazione dei giovani con disabilità (teatro BLU - laboratorio teatrale)
- ▶ Ecco come lo facciamo: laboratori inclusivi (Centro per lo sviluppo della società civile)
- ▶ "Predire il futuro!" - responsabilizzare i giovani con disabilità e/o senza cure genitoriali all'occupazione attraverso la formazione e la certificazione riconosciuta a livello internazionale per le competenze digitali (Associazione dei cittadini "Youth for Impact")
- ▶ "La diversità connette" - Rete dei consigli studenteschi/unione della Serbia nella lotta contro la discriminazione, il radicalismo e la violenza giovanile nella comunità (Centro educativo Leskovac)
- ▶ "Giovani uomini come agenti di cambiamento per una società di genere senza violenza - Sii un uomo (Centro per la promozione di stili di vita sani)
- ▶ Tesoro della Diversità 2.0 (Balkan IDEA Novi Sad)
- ▶ MUSUS in azione - Rete di consigli/sindacati studenteschi della Serbia nella lotta contro la discriminazione, il radicalismo e la violenza giovanile nella comunità (Centro Educativo Leskovac).

Uno degli attori importanti nella promozione del concetto DEI tra i giovani è **l'Ufficio Gioventù**. L'Ufficio per la gioventù fa parte dell'amministrazione locale ed è il primo di una serie di enti che hanno avviato lo sviluppo delle politiche giovanili

nei comuni e nelle città della Serbia. Gli standard di lavoro dell'Ufficio Giovani (YO) definiscono la qualità che deve essere raggiunta nel lavoro di YO. Per raggiungere gli standard, è necessario che gli autogoverni locali forniscano le condizioni per l'attuazione di attività adeguate attraverso il lavoro dell'YO e del club giovanile (YC). YO funzionerà con successo se implementa attività che garantiscano: una buona gestione delle YO locali; partenariato attivo con gli attori locali; elevato livello di partecipazione dei giovani alle politiche giovanili locali e alle politiche giovanili inclusive. È evidente, quindi, che quest'ultima norma è direttamente correlata al concetto DEI. Presuppone che siano assicurati e garantiti a tutti i giovani, indipendentemente dalle differenze individuali, il rispetto della diversità di ciascun individuo, pari opportunità di partecipazione in tutti gli ambiti della vita sociale, nel rispetto dei principi della.

La Strategia Nazionale per la Gioventù e i principi della Legge sulla gioventù.

Gli indicatori quantitativi e qualitativi per le politiche giovanili inclusive sono:

1. Numero di giovani informati sulle attività di YO e YC;
2. Il numero di giovani appartenenti a gruppi vulnerabili che beneficiano dei servizi/attività di YO/YC;
3. Il numero di giovani provenienti da gruppi vulnerabili coinvolti nel processo di pianificazione delle attività dell'YO/YC locale;
4. Il numero di giovani provenienti da gruppi vulnerabili coinvolti nell'attuazione delle attività locali YO/YC;
5. Numero di attività per sensibilizzare i giovani ai problemi dei giovani provenienti da gruppi vulnerabili;
6. Numero di attività organizzate tramite YO/YC per responsabilizzare i giovani provenienti da gruppi vulnerabili;
7. Numero di attività inclusive per i giovani;
8. Numero di progetti realizzati in cui YO è partner, con associazioni giovanili/ per i giovani e istituzioni, e che mirano a migliorare la posizione dei giovani vulnerabili;
9. Ricerca condotta mirata a prendere di mira i giovani dei gruppi vulnerabili;
10. Ricerca condotta su alcuni argomenti/problemi di alcuni gruppi vulnerabili di giovani.

Il Centro per i diritti umani di Belgrado, la Missione OSCE in Serbia e il Ministero della gioventù e dello sport della Repubblica di Serbia hanno sviluppato e realizzato congiuntamente un corso educativo sul tema - **Lavoro con gruppi sensibili di giovani e principi di non discriminazione**. Sulla base di questo corso, **è stata creata una guida per lavorare con gruppi di giovani vulnerabili** per i coordinatori locali degli uffici giovanili. La guida per lavorare con gruppi vulnerabili di giovani è composta da tre parti e segue il contenuto e il programma del corso educativo. I testi introduttivi forniscono una breve panoramica dello sviluppo delle politiche giovanili in Serbia, presentano documenti chiave, in particolare quelli rilevanti per il lavoro con i gruppi vulnerabili, e descrivono il ruolo e gli obblighi previsti dei coordinatori YO locali, nel lavorare con questi gruppi giovanili. Nella parte introduttiva vengono descritte la discriminazione e le sue cause, le modalità con cui possiamo riconoscerla e reagire adeguatamente, nonché come lavorare attivamente per prevenire la discriminazione tra i giovani nei territori locali. Considerando l'obiettivo del corso e della guida, che è legato all'introduzione

del principio di non discriminazione nelle politiche giovanili, la seconda parte speciale si occupa dei singoli gruppi di giovani, che sono più spesso esposti alla discriminazione. All'interno della parte speciale, una migliore comprensione della posizione e del contesto sociale in cui vivono le persone con disabilità e i membri di diversi gruppi minoritari, tra cui particolare attenzione è riservata ai Rom, nonché della posizione delle giovani donne, attraverso il prisma della parità dei sessi.

L'ultima parte pratica della guida è un promemoria per pianificare le fasi volte a creare un sistema e sviluppare pratiche/interventi nel lavoro con singoli gruppi di giovani. Offre una presentazione delle linee guida di base, di cosa si dovrebbe pensare e di come organizzare le attività, al fine di avviare con successo il processo di creazione di un sistema, ovvero attività iniziali, mirate a costruire capacità istituzionali e risorse umane per lavorare con questi gruppi dei giovani. Inoltre, in questa parte della guida, vengono presentate raccomandazioni specifiche per il lavoro, esempi di buone pratiche da parte sia delle istituzioni che delle organizzazioni della società civile che possono essere partner dei coordinatori nel lavoro a livello nazionale e locale.

I coordinatori e gli associati, nel loro lavoro, dovrebbero garantire la realizzazione di quattro compiti chiave, volti a sostenere l'integrazione dei giovani provenienti da gruppi vulnerabili:

1. Riconoscere quali sono i gruppi vulnerabili di giovani nel territorio locale e avviare un sistema di monitoraggio dei loro bisogni, sviluppando un'intensa cooperazione con tutte le istituzioni significative, a livello locale e nazionale, e le organizzazioni della società civile che si concentrano su determinati gruppi target, riconosciuti come vulnerabile;
2. Riconoscere l'atto di discriminazione e indirizzare le persone che sono state esposte alla discriminazione verso istituzioni che possono fornire ulteriore assistenza (organismi indipendenti, servizi di assistenza legale gratuita, organizzazioni della società civile che forniscono vari tipi di assistenza e sostegno a gruppi target specifici);
3. Prevenire la discriminazione, promuovendo attivamente un clima di tolleranza, solidarietà e diritto alle pari opportunità per tutti i giovani della comunità, in tutte le occasioni e attraverso tutte le attività;
4. Migliorare la posizione dei giovani provenienti da gruppi vulnerabili: a) sviluppare partenariati strategici con soggetti locali di politica giovanile, che aiutino e sviluppino meccanismi efficaci per raggiungere i giovani provenienti da gruppi vulnerabili e la loro inclusione nei programmi e nelle attività sostenuti/implementati da YO; b) nello sviluppo di documenti di politica pubblica locale, tenere conto dell'inclusione dei bisogni dei giovani provenienti da gruppi vulnerabili e incoraggiare il coinvolgimento diretto dei giovani provenienti da gruppi vulnerabili nei processi di elaborazione delle politiche pubbliche locali; c) incoraggiare/sostenere/realizzare, in collaborazione con altri, o in modo autonomo, programmi, attività e servizi di inclusione su temi specifici, in conformità con i bisogni e gli interessi dei giovani (ad esempio, occupazione e imprenditorialità, istruzione informale, mobilità, informazione, cultura e sport, ecc.).

Come ulteriore aiuto, nella parte pratica della guida è presente un Elenco per

l'autovalutazione e il monitoraggio dello sviluppo delle capacità di lavoro con i gruppi vulnerabili. L'elenco mira ad aiutare i coordinatori a rivedere le attuali capacità di lavoro con i gruppi vulnerabili, nonché a consentire una pianificazione sistematica dello sviluppo di varie capacità - materiali, tecniche, umane, di programma, per migliorare la posizione dei singoli gruppi vulnerabili di giovani nella comunità.

L'Associazione DUGA ha preparato un **Manuale per gli operatori giovanili: uscire dalla disoccupazione**, creato nell'ambito del progetto Coming Out of Unemployment, dedicato all'innalzamento delle capacità professionali degli operatori giovanili per l'empowerment economico dei giovani LGBT+, attraverso l'imprenditorialità sociale. Attraverso i corsi di formazione, 36 operatori giovanili hanno acquisito conoscenze e competenze relative alla formazione dei giovani LGBT+ sull'imprenditorialità sociale attraverso workshop interattivi. Il manuale mostra come creare e condurre workshop come un modo efficace per acquisire conoscenze e competenze, vale a dire tutte le fasi della creazione dello scenario, la conduzione del workshop stesso, gli aspetti tecnici dell'organizzazione e la valutazione.

Sulla base della ricerca e dell'analisi delle risorse non formali nel campo dell'istruzione, dei servizi sociali e del lavoro giovanile, possiamo trarre diverse conclusioni sintetiche:

- ▶ Diversità, inclusione ed equità rappresentano un tema significativo in tutti e tre i settori, come dimostrato dal gran numero di risorse non formali analizzate.
- ▶ Numerosi attori sono interessati a promuovere il concetto DEI, dalla comunità internazionale, alle organizzazioni regionali, alle autorità nazionali fino al settore non governativo.
- ▶ La posizione dei gruppi sensibili di giovani in Serbia è leggermente migliorata rispetto al periodo precedente, ma i membri della popolazione rom, le persone LGBT, le persone con disabilità, le minoranze nazionali, i migranti e i richiedenti asilo devono affrontare sfide permanenti e specifiche nel campo dell'istruzione, delle politiche sociali servizio e lavoro giovanile.
- ▶ Il numero di gran lunga maggiore delle risorse analizzate si riferisce al campo dell'istruzione. In questo senso sono stati individuati diversi temi: educazione inclusiva, educazione e competenze interculturali e cultura democratica.
- ▶ L'istruzione inclusiva è un ambito che è stato tradizionalmente al centro dell'interesse di vari attori. Tuttavia, è evidente che a livello nazionale l'inclusione è ancora affrontata dalla prospettiva di includere studenti con disabilità dello sviluppo o studenti appartenenti alla minoranza rom, mentre a livello della comunità internazionale e del settore delle ONG, l'inclusione è discussa per tutti studenti.
- ▶ Mentre le attività e i progetti di educazione inclusiva attuati dalle istituzioni e dalle autorità nazionali sono numerosi, c'è molto meno interesse per i temi della cultura democratica o dell'educazione interculturale.
- ▶ Individuare le risorse nel campo dei servizi sociali è stato un compito impegnativo, quindi questa sezione è la più breve in termini di contenuto. Una delle ragioni di questa situazione potrebbe essere che il compito fondamentale del settore della protezione sociale è prendersi cura dei gruppi sensibili,

vulnerabili ed emarginati, e il rispetto della diversità è il principio del lavoro quotidiano.

► Tenendo presente che il lavoro giovanile è un campo di attività significativamente più ristretto rispetto all'istruzione o ai servizi sociali, riteniamo che vi sia un adeguato interesse nella promozione del concetto DEI in questo settore, indipendentemente dall'ambito più ristretto.

A questo punto va notato che il documento proposto non rappresenta un elenco esaustivo di tutte le risorse non formali a livello internazionale, europeo, nazionale e locale, il che è un compito che supera i tempi e gli obiettivi del progetto. Tuttavia, le risorse presentate e analizzate possono servire da quadro per un'analisi ulteriore e dettagliata nei singoli settori dell'istruzione, dei servizi sociali e del lavoro giovanile.

Quadro nazionale per la pratica della diversità' in Italia

Giulia Messina

Previdenza Sociale

Community of Capodarco: a good practice in promoting social inclusion

La Comunità Capodarco è un'associazione senza fini di lucro impegnata nell'accoglienza di persone in condizioni di grave disagio. È organizzata in comunità generale e in comunità locali, composte da membri e con propri organi di governo. Fu fondata nel Natale del 1966 da Don Franco Monterubbianesi che, insieme ad un gruppo di tredici disabili, decise di tentare un progetto di vita comune in un'antica villa abbandonata a Capodarco di Fermo nelle Marche. Il gruppo è cresciuto molto rapidamente grazie al contributo di tanti volontari e di altre persone con disabilità che hanno abbracciato il progetto: dagli iniziali tredici si è passati a cento membri nel 1970. La Comunità di Capodarco organizza servizi per la riabilitazione e l'inserimento socio-lavorativo dei Disabilitato. Nel tempo il suo ambito di azione si è allargato dai bisogni dei disabili fisici e psichici a quelli dei giovani, dei minori, dei tossicodipendenti, degli immigrati e dei pazienti psichiatrici.

La Comunità, inoltre, è sempre stata molto attenta alle modalità di diffusione delle notizie social. Per questo, dal 1994, organizza un seminario annuale di formazione per giornalisti, denominato Redattore Sociale, con l'obiettivo di aiutare la professione ad affrontare le notizie riguardanti la popolazione vulnerabile oltre gli stereotipi della cronaca nera e dell'occasionalità. Il progetto iniziale della Comunità di Capodarco era molto innovativo per l'epoca. Si è partiti dalla constatazione dello stato di totale abbandono delle persone con disabilità costrette a trascorrere gran parte della propria vita in un istituto senza alcuna possibilità di riscatto e di appagamento. Da qui il desiderio di provare a creare una comunità dove i disabili possano diventare protagonisti della loro vita. Il processo doveva passare attraverso la formazione di una consapevolezza dei propri diritti e doveri ed era governato da una serie di principi fondamentali:

- ▶ il rifiuto dell'atteggiamento pietistico verso chi è in difficoltà e il superamento di ogni tipo di assistenza;
- ▶ lo stile della condivisione, del coinvolgimento profondo con la storia dell'altro, del pagare di persona;
- ▶ la territorialità dell'intervento per evitare di chiudersi nella propria struttura e aprirsi alle realtà circostanti;
- ▶ la quotidianità come spazio dove ciascuno ha la possibilità di crescere ed emanciparsi attraverso il lavoro, i momenti di vita comune e le attività di servizio sociale.

Raccomandazioni dal progetto minplus

Il Progetto Minplus propone una governance collaborativa e presa in carico integrata dei richiedenti protezione internazionale e dei minori stranieri non accompagnati.

Solo un **approccio attento alle differenze** può garantire la dignità e l'integrità di ogni persona. Viene accolta la garanzia di riconoscimento a tutti i livelli e in tutte le fasi e il rispetto dell'unicità di ogni persona, predisponendo efficaci dispositivi di ascolto e coinvolgimento e proponendo soluzioni personalizzate coerenti con le esperienze, i bisogni e le aspettative individuali.

Formulare **piani d'azione locali sull'accoglienza e l'integrazione** che contengano indicazioni esplicite su visioni e scenari, obiettivi a breve, medio e lungo termine, azioni da attuare, sistema di ruoli e responsabilità.

È necessario investire nella conoscenza dei fenomeni come base per pianificare politiche e interventi e come punto di partenza per un dialogo aperto e non pregiudizievole tra tutti i soggetti coinvolti. Monitorare i processi, valutare l'efficacia degli interventi e delle politiche, raccogliere e analizzare dati, diffondere informazioni e analisi.

Le conoscenze, le sensibilità e le competenze di tutti devono essere sostenute e rafforzate con interventi di formazione e supervisione pienamente integrati nella pianificazione territoriale.

Linee guida diversity & inclusion nelle aziende: l'esperienza dell'osservatorio D&I di UN Global Compact Network Italia

UN Global Compact Network Italia è una fondazione con lo scopo principale di contribuire allo sviluppo del Global Compact delle Nazioni Unite in Italia (il global compact è un'iniziativa per la promozione della cultura della cittadinanza d'impresa, promossa e gestita a livello globale scala delle Nazioni Unite). Hanno creato un osservatorio dedicato al D&I per raccogliere le esperienze di 17 aziende leader in diversi settori (bancario, energia e multi-utility, agroalimentare, tecnologico) con il coinvolgimento dei loro referenti con funzioni HR, Sostenibilità, CSR e D&I.

Il coinvolgimento di attori transnazionali come l'Organizzazione Internazionale del Lavoro e nazionali come AIDP, l'organizzazione italiana per la gestione del personale, ha consentito panoramiche normative locali e linee guida derivanti dagli accordi internazionali.

Il risultato è un documento che raccoglie buone pratiche e riflessioni, ma anche sfide e criticità, e spunti da parte di UN Global Compact Network Italia, ILO e AIDP: D&I viene esplorato in relazione alle categorie della disabilità, dei migranti, del genere/donna, dei giovani e di ciascuna di esse in termini di normative, bisogni, policy e buone pratiche, report e misurazioni, criticità, raccomandazioni di UN Global Compact Network Italia e Business case.

Uno dei primi aspetti analizzati è la necessità di creare un **clima caratterizzato da una leadership inclusiva**, che si basi su alcuni pilastri principali:

- ▶ garantire la sicurezza emotiva: permette alla persona di sentirsi accolta e di esprimersi liberamente;
- ▶ parità di accesso alle informazioni e alle risorse, in base alle capacità delle persone;
- ▶ la rimozione degli ostacoli alla piena collaborazione;
- ▶ il leader inclusivo serve e può influenzare tutte le componenti e i processi aziendali.

In caso di **dipendenti con disabilità** si raccomanda di:

- ▶ nominare un responsabile delle disabilità per conciliare il diritto al lavoro e l'inclusione lavorativa della persona con le esigenze dell'azienda e creare un comitato D&I composto da persone con disabilità diverse e la partecipazione a gruppi di lavoro mix di indagine;
- ▶ valorizzare le reali competenze dei lavoratori e non sottovalutare il fenomeno della sovraqualificazione;
- ▶ garantire una retribuzione adeguata al ruolo e un clima in cui colleghi e superiori rispettino tempi e ritmi di lavoro e coinvolgano il lavoratore disabile;
- ▶ utilizzare un linguaggio inclusivo: "persona con disabilità" è adeguato perché mette al centro la persona, mentre le espressioni mediche dovrebbero essere evitate perché rafforzano gli stereotipi e lo stigma.

Passando al tema dei **migranti**, i principali suggerimenti per una gestione efficace del D&I sono:

- ▶ valutare le reali competenze dei dipendenti con background migratorio al fine di evitare il diffuso fenomeno della sovraqualificazione;
- ▶ collaborare con il sistema accademico per il riconoscimento dei titoli;
- ▶ includere i dipendenti stranieri nel comitato D&I;
- ▶ fornire o agevolare l'accesso a corsi di lingua per agevolare l'inserimento socio-lavorativo;
- ▶ erogare coaching e mentoring, anche progetti di reverse mentoring per valorizzare le soft skills del target.

Per **promuovere la parità di genere** sarebbe necessario::

- ▶ comunicare il vostro impegno verso la parità di genere ai nuovi dipendenti e alle parti interessate;
- ▶ assumere posizioni di tolleranza zero nei confronti della violenza di genere sul posto di lavoro;
- ▶ promuovere progetti comunitari per determinare cambiamenti culturali e attrarre giovani donne nel settore scientifico e tecnologico;
- ▶ mirare alla non discriminazione delle madri lavoratrici, promuovendone il reinserimento lavorativo, l'allattamento al seno e la conciliazione tra carriera e attività di welfare familiare;
- ▶ eliminare i pregiudizi cognitivi sulle donne impiegate in ogni campo, dai processi di reclutamento alle opportunità di carriera e alla parità di retribuzione;
- ▶ fornire formazione in azienda a tutti, dal top management alle risorse umane, sul tema D&I e pregiudizi inco.

Parlando di **giovani** si consiglia di:

- ▶ utilizzare canali di reclutamento alternativi e gamification;
- ▶ adottare adeguate modalità contrattuali, salari minimi e opportunità di prospettive di medio-lungo termine, programmi di coaching e formazione, reverse mentoring.

Formazione scolastica

Infine, l'articolo sottolinea l'importanza di insegnare l'**empatia** nelle scuole: gli insegnanti devono assumersi la responsabilità di guidare i bambini a conoscere e riconoscere il loro mondo emotivo interiore, ad imparare ad ascoltare e ad affrontare le emozioni. La scuola è un luogo dove si può imparare a costruire relazioni, ed è nelle relazioni che si può imparare a sviluppare le competenze emotive e cognitive di ciascun essere umano che sono la base della società futura. L'empatia e le competenze emotive possono essere potenziate insegnando ai bambini a lavorare in gruppo nel rispetto delle idee degli altri, oppure attraverso giochi guidati in cui vi è la possibilità di prendersi per mano, di accarezzare il compagno di scuola, di abbracciarlo o semplicemente di stare in piedi accanto a loro in rispettoso silenzio. Si presenta nella buona pratica "Fuori classe in movimento", una rete di oltre 170 scuole in tutta Italia con l'obiettivo di promuovere il benessere scolastico degli studenti, rinnovando metodi e strumenti per affrontare il fenomeno della dispersione scolastica; il progetto si basa sul presupposto che scuola significa soprattutto ascoltare, amare, educare al rispetto di sé e degli altri e accompagnare il bambino a conoscere se stesso e il mondo intero, dandogli gli strumenti per affrontare il futuro. Le attività utilizzate dal progetto per raggiungere tali obiettivi sono percorsi di partecipazione gestiti da rappresentanti di docenti e studenti, per trovare soluzioni condivise e realizzare una continua azione di cambiamento nella scuola, fatta di interventi di:

- ▶ Riqualificazione degli spazi scolastici: biblioteche, giardini, aule laboratorio ecc.
- ▶ Rinnovamento della didattica attraverso l'educazione all'aria aperta, lezioni in classe aperta, momenti di gioco, ecc.
- ▶ Rafforzamento delle relazioni tra pari e con gli adulti di riferimento attraverso circle time, laboratori di educazione sentimentale, percorsi di contrasto al bullismo ecc.
- ▶ Ampliamento delle alleanze tra scuola e territorio attraverso azioni di riqualificazione degli spazi pubblici, dialogo con le istituzioni, sensibilizzazione della cittadinanza sui temi dei diritti dei bambini ecc.

Lezioni in classe per dare agli studenti di qualsiasi ciclo scolastico, la possibilità di comprendere i temi del bullismo, della diversità e dell'omofobia, in modo partecipativo, attraverso: brainstorming per valutare la conoscenza degli studenti su parole come omosessuale, lesbica, bisessuale, transgender; un'attività per distinguere tra fatti e opinioni relativi a tali argomenti; un'attività in piccoli gruppi, attraverso il metodo del piacere della scoperta e della discussione/peer learning, per rendere gli studenti capaci di identificare i falsi miti su tali argomenti; una discussione di gruppo, mediata dall'uso di carte con personaggi, per interrogarsi sull'idea che l'omosessualità possa essere facilmente riconosciuta per la propria

effeminatezza o mascolinità; verificare le competenze acquisite, chiedendo agli studenti di completare alcune frasi; leggere e discutere una storia per stimolare l'empatia; supportare gli studenti nell'esplorazione delle proprie idee sull'orientamento sessuale attraverso la scrittura di una lettera indirizzata alla ragazza del caso di studio che sta affrontando alcuni problemi, seguita da una discussione di gruppo; scoprire le diverse facce del bullismo lavorando in piccoli gruppi e seguendo la discussione di gruppo, stimolata dalla lettura di alcune storie; imparare come affrontare il bullismo attraverso il gioco di ruolo.

Suggerimenti generali per gli insegnanti sono:

- ▲ Promuovere la conoscenza della diversità mostrando modelli attraverso la letteratura, il cinema o lezioni facilitate da ospiti esterni es. Suggestire libri o serie/film contenenti uomini e donne, anche famiglie, diversi dallo stereotipo dato dalla pubblicità o invitare una soldatessa a parlare.
- ▲ Evitare di utilizzare una prospettiva riferita ad una prospettiva eteronormativa.
- ▲ Evitare di raggruppare gli studenti in base al sesso.
- ▲ Essere consapevoli degli stereotipi di genere ed evitare di comportarsi di conseguenza (caratteristiche o interessi personali femminili e maschili).
- ▲ Nell'elaborare i compiti per casa, inventare situazioni riferite a una varietà di strutture familiari ed espressioni di genere, es. "Rosa e i suoi padri hanno comprato 3 lattine di tè freddo..." oppure un uomo che prepara una torta.

Animazione giovanile socioeducativa

La gestione della diversità in Italia ha acquisito importanza negli ultimi anni, poiché le organizzazioni cercano di promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e riflettere meglio la diversità della società italiana. Sfortunatamente, non sono ancora molte le ONG che aderiscono alle carte e alle politiche sulla diversità, ma questi sono i valori comuni, solitamente, condivisi dalle ONG che implementano politiche sulla diversità:

► *Politiche di diversità e inclusione*

Le organizzazioni stanno sviluppando specifiche politiche di diversità e inclusione che promuovono l'accettazione di individui di ogni provenienza, etnia, religione, orientamento sessuale, abilità e altro ancora.

► *Formazione e consapevolezza*

Le aziende offrono programmi di formazione sulla consapevolezza della diversità per educare i dipendenti sulle questioni legate alla diversità e all'inclusione.

► *Inclusione delle persone con disabilità*

Le aziende si concentrano sempre più sull'inclusione delle persone con disabilità attraverso adeguamenti delle infrastrutture e offrendo opportunità di lavoro.

► *Flessibilità del posto di lavoro*

Introdurre orari di lavoro flessibili e politiche di lavoro a distanza per soddisfare le diverse esigenze dei dipendenti.

► *Monitoraggio della diversità*

Molte organizzazioni monitorano continuamente i dati sulla diversità dei propri dipendenti per identificare eventuali squilibri o aree di miglioramento.

► *Coinvolgimento dei dipendenti*

Coinvolgere i dipendenti in iniziative e task force relative alla diversità e

all'inclusione per promuovere una cultura aziendale inclusiva.

► *Campagne di sensibilizzazione*

Organizzazione di campagne di sensibilizzazione per promuovere la diversità e l'inclusione sia internamente che esternamente.

► *Reti di supporto*

Creare reti di sostegno per i dipendenti provenienti da gruppi sottorappresentati per aiutarli ad avanzare nella loro carriera e sentirsi supportati.

► *Collaborazione con enti esterni*

Collaborare con organizzazioni esterne e associazioni per la diversità per condividere risorse e migliori pratiche.

► *Comunicazione chiara*

Comunicare apertamente e chiaramente sugli sforzi per promuovere la diversità e l'inclusione all'interno dell'organizzazione.

I seguenti esempi di suggerimenti di progetti concreti possono aiutare le organizzazioni ad affrontare la discriminazione, promuovere l'inclusività e creare un ambiente di lavoro più equo e diversificato durante tutto il percorso professionale di un dipendente.

Dimicome: un'esperienza in famiglia sulla gestione della diversità con i migranti

Il progetto "DIMICOME - Gestione della diversità e integrazione delle competenze dei migranti nel mercato del lavoro" è cofinanziato dal Fondo Asilo, Migrazione e Integrazione (FAMI) 2014-2020 nell'ambito del programma nazionale OS2 - ON3. L'ente coordinatore del progetto è la Fondazione ISMU. Il progetto coinvolge diversi partner, tra cui l'Associazione Francesco Realmonte Onlus, Centro Estero per l'Internazionalizzazione Scpa (Ceipiemonte), Fondazione Casa di Carità Arti e Mestieri Onlus, Fondazione Mondinsieme, Unione italiana delle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura (Unioncamere), l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro e l'Università degli Studi di Verona.

L'obiettivo generale del progetto è promuovere l'integrazione economica dei migranti riconoscendo le loro competenze e favorendo un impatto positivo sulla competitività delle imprese.

Le attività del progetto sono realizzate in cinque regioni italiane (Emilia Romagna, Lombardia, Piemonte, Puglia, Veneto) e coinvolgono organizzazioni in cinque paesi europei (Danimarca, Germania, Francia, Ungheria e Spagna).

Il progetto comprende varie attività, come lo sviluppo di linee guida su come riconoscere le risorse umane dei migranti nelle organizzazioni del mercato del lavoro, la diffusione delle migliori pratiche nell'inclusione lavorativa dei migranti, la creazione e distribuzione di materiale informativo e formativo per le organizzazioni del mercato del lavoro e l'erogazione di formazione sul Diversity Management a 35 aziende.

Inoltre, il progetto identifica i principali punti di forza e di debolezza dei metodi esistenti per valutare le competenze trasversali dei migranti, fornisce un portafoglio

di competenze trasversali a 120 migranti e compila un repertorio di competenze trasversali derivate dalle esperienze di migrazione.

Il progetto si rivolge a tre gruppi principali: attori economici, organizzazioni coinvolte nell'integrazione dei migranti e nella governance del mercato del lavoro, e migranti e le loro associazioni. Le attività coinvolgono un'ampia gamma di rappresentanti di questi gruppi, contribuendo alla promozione dell'integrazione economica dei migranti e migliorando la loro partecipazione al mercato del lavoro.

Linee guida per valutare le soft skills nei migranti

Una delle linee guida scritte mira a fornire suggerimenti operativi per migliorare l'identificazione e la valutazione delle competenze trasversali nei migranti. L'"identificazione" implica il riconoscimento e la descrizione delle competenze trasversali di un migrante in un portfolio, principalmente sulla base delle sue precedenti esperienze educative, lavorative e personali. La "valutazione" quantifica il livello di possesso di specifiche competenze trasversali, soprattutto quando una misurazione precisa è essenziale per particolari ruoli lavorativi. Il processo inizia con l'identificazione dei bisogni del partecipante e la condivisione di obiettivi e strumenti.

Le competenze trasversali vengono identificate attraverso **narrazioni autobiografiche** raccolte tramite interviste e osservazioni individuali o di gruppo in varie situazioni. Le soft skills individuate vengono poi trascritte e descritte in un portfolio, che viene condiviso e discusso con il beneficiario. Il portfolio funge da strumento per l'autoconsapevolezza e la promozione del mercato del lavoro.

L'assessment ha l'obiettivo di misurare e validare specifiche soft skills, selezionate tra quelle evidenziate nel portfolio, attraverso il coinvolgimento di un valutatore terzo qualificato. Il valutatore definisce la metodologia e gli strumenti per l'osservazione e la valutazione. Suggestiscono di cambiare la lingua adottata, per renderli confortevoli. Dopo la valutazione, viene generato un rapporto conciso, che descrive le competenze trasversali possedute e il loro livello di copertura. Questo rapporto può essere utilizzato dal beneficiario per documentare le competenze insieme al proprio CV e da intermediari e datori di lavoro per selezionare i candidati. La credibilità del rapporto dipende dalla reputazione e dall'imparzialità del valutatore, spesso organizzazioni coinvolte nell'integrazione dei migranti, università, associazioni di datori di lavoro o sindacati.

L'esperienza dell'osservatorio D&I di UN Global Compact Network Italia

Le Linee guida per la diversità e l'inclusione sul posto di lavoro sono essenziali per promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e diversificato. L'esperienza dell'Osservatorio D&I di UN Global Compact Network Italia, guidato da Marco Frey (Presidente), Daniela Bernacchi (Segretario Generale) e Stella Sigillo (Programme & Engagement Manager e Coordinatrice del Progetto), fornisce preziosi spunti su come le aziende possono adottare efficacemente Pratiche di diversità e inclusione.

Ecco alcune linee guida chiave:

- ▶ Leadership impegnata: la leadership aziendale deve dimostrare un forte impegno nei confronti della diversità e dell'inclusione definendo chiaramente obiettivi e strategie per promuovere la diversità a tutti i livelli dell'organizzazione.
- ▶ Politiche e procedure: stabilire politiche e procedure aziendali che promuovano la diversità e l'inclusione in tutti gli aspetti dell'ambiente di lavoro, dal reclutamento e assunzione all'avanzamento di carriera e alla formazione.
- ▶ Formazione e sensibilizzazione: fornire formazione continua ai dipendenti sui temi della diversità, dell'equità e dell'inclusione. Ciò contribuisce a creare una cultura aziendale consapevole e rispettosa.
- ▶ Metriche e monitoraggio: raccogliere dati sulle iniziative D&I e monitora continuamente i progressi. Ciò aiuta a identificare le aree che necessitano di attenzione e misura il successo delle iniziative.
- ▶ Promozione delle opportunità: garantire che vi siano opportunità di crescita e di avanzamento di carriera per tutti i dipendenti, indipendentemente dal loro background, genere, orientamento sessuale o abilità.
- ▶ Inclusione nella comunicazione: riflettere la diversità nell'immagine dell'azienda e nella comunicazione esterna, dimostrando un impegno verso D&I.
- ▶ Collaborazione: collaborare con organizzazioni esterne, come l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e l'Associazione Italiana per la Gestione del Personale (AIDP), per scambiare idee, migliori pratiche e risorse.
- ▶ Valutazione e adattamento: valutare periodicamente l'efficacia delle politiche e delle iniziative D&I e apportare modifiche in base al feedback e ai risultati.
- ▶ Creazione di un ambiente di lavoro sicuro: garantire che tutti i dipendenti si sentano sicuri nel denunciare discriminazioni o comportamenti inappropriati e adottare misure adeguate per affrontare tali situazioni.
- ▶ Consapevolezza globale: se l'azienda opera a livello internazionale, considerare le sfide e le opportunità legate alla diversità e all'inclusione in culture e società diverse.

Leadership inclusiva

La leadership deve svolgere un ruolo guida nella promozione dell'inclusione, inserita in una solida strategia supportata da strumenti adeguati per garantirne l'impatto. Pertanto, il ruolo della misurazione e del monitoraggio degli indicatori chiave di prestazione per gli obiettivi stabiliti è cruciale per raggiungere la massima inclusività.

Uguaglianze di genere

Vale la pena notare che purtroppo la discriminazione può verificarsi in molti aspetti dell'occupazione, tra cui selezione, retribuzione, orario di lavoro, ferie, maternità, sicurezza del lavoro, incarichi, formazione, valutazione delle prestazioni, avanzamento di carriera, retribuzione, sicurezza, salute e cessazione del rapporto di lavoro.

Questa linea guida suggerisce alcune attività da svolgere per evitarlo.

Durante il reclutamento/selezione:

- ▲ Processo di selezione trasparente con annunci di lavoro pubblici.
- ▲ Reclutamento cieco, rimuovendo volontariamente le informazioni personali

dai CV dei candidati per evitare pregiudizi.

- ▲ Indicare negli annunci di lavoro la disponibilità a soddisfare le esigenze specifiche del candidato e adattare di conseguenza le impostazioni del colloquio.
- ▲ Eventi interni con modelli di ruolo per creare un ambiente attraente per la diversità.

Durante la formazione/istruzione:

- ▲ Fornire un'adeguata preparazione per la gestione della diversità attraverso coaching e mentoring, compresi i programmi di formazione dei formatori, identificando anche forme di tutoraggio incrociato e ambasciatori stimolanti.
- ▲ Monitoraggio della formazione con dati disaggregati per target (sesso, età, ecc.).

Durante le opportunità di carriera/avanzamento di carriera:

- ▲ Adattare le opportunità di promozione alle caratteristiche dei dipendenti (ad esempio viaggi di lavoro, orari di lavoro, ecc.).
- ▲ Monitoraggio e reporting annuale delle promozioni con dati disaggregati per target.
- ▲ Garantire equità retributiva in base sia all'anzianità individuale sia all'anzianità di ruolo per tutti i target.
- ▲ Migliorare l'obiettività delle valutazioni integrando il feedback top-down con il feedback dei colleghi, sia interni che esterni all'azienda, insieme alla mappatura dei flussi di processo tra gli individui e incorporando il feedback bottom-up ove possibile.
- ▲ Bilanciamento dei pool di candidati per posizioni manageriali.

Durante il mantenimento del posto di lavoro e il ritorno al lavoro/fedeltà e reinserimento:

- ▲ Introduzione di orari di lavoro flessibili e piani di equilibrio tra lavoro e vita privata.
- ▲ Istituire un comitato D&I.
- ▲ Condurre indagini sul clima interno per ricavare piani di intervento sulla base delle evidenze ottenute.

Gestione della disabilità

Per realizzare percorsi e progetti produttivi è fondamentale coinvolgere il più possibile i soggetti interessati nelle politiche che li riguardano. A questo proposito si incoraggia la creazione di un Comitato D&I, composto da soggetti con diverse disabilità fisiche e intellettive, nonché la partecipazione a sondaggi e gruppi di lavoro misti. Una delle maggiori sfide della società e del settore privato risiede nel superare i pregiudizi cognitivi nei confronti delle persone con disabilità. Pertanto, è opportuno non solo promuovere misure volte ad incrementare l'occupazione dei soggetti con disabilità ma anche agevolare e rendere produttiva la loro occupazione, valorizzando le effettive competenze dei lavoratori e non sottovalutando il fenomeno della sovraqualificazione.

È utile considerare che la soddisfazione lavorativa dei lavoratori con disabilità è strettamente legata non solo a fattori ergonomici legati all'accessibilità del posto di lavoro ma anche ad aspetti economici e relazionali. L'integrazione efficace e

produttiva delle persone con disabilità avviene quando viene loro garantito un salario corrispondente al loro ruolo e alle loro competenze, e quando colleghi e superiori rispettano i loro ritmi di lavoro e li coinvolgono nel processo lavorativo.

Indicazioni chiare sul tipo di linguaggio da utilizzare nella comunicazione, anche interna all'azienda, vengono fornite dalle convenzioni internazionali e dalle associazioni locali. Il termine "persona con disabilità" è appropriato perché pone al centro la persona, mentre è opportuno evitare espressioni ed etichette mediche che tendono a rafforzare stereotipi e stigma.

Međunarodne konvencije i lokalna udruženja daju jasne smernice o vrsti jezika koji se koristi u komunikaciji, uključujući i komunikaciju unutar kompanije. Termin „osoba sa invaliditetom“ je prikladan jer stavlja pojedinca u centar, dok je preporučljivo izbegavati medicinske izraze i etikete koje imaju tendenciju da jačaju stereotipe i stigmatu.

Le politiche con i migranti

- ▶ È fondamentale valutare le effettive competenze della popolazione migrante impiegata in azienda per evitare il diffuso fenomeno della sovraqualificazione. A questo proposito è importante partire con indagini e mappature, raccogliendo dati disaggregati che tengano conto anche delle posizioni ricoperte nei paesi di origine e di transito.
- ▶ È utile anche instaurare collaborazioni con il mondo accademico per riconoscere più facilmente i titoli accademici ottenuti.
- ▶ Si consiglia alle aziende di includere le risorse straniere impiegate all'interno dei Comitati D&I, anche per far emergere appieno eventuali competenze sottosviluppate.
- ▶ A questo proposito si raccomandano processi di selezione che tengano conto della diversità culturale, con adeguamenti del contesto, e l'erogazione di corsi di lingua italiana L2 per facilitare l'inserimento socio-professionale dei lavoratori stranieri.
- ▶ Infine, è opportuno considerare, oltre ai programmi di coaching e mentoring, progetti di reverse mentoring volti a valorizzare le soft skills del target group.

La gestione della diversità a La Lanterna – linee guida

Necessità di analisi

Durante la fase di progettazione delle politiche di Diversity Management, la Cooperativa Lanterna ha condotto una mappatura delle diversità presenti all'interno dell'organizzazione. È importante notare che non esiste uno standard unico per la diversità, poiché varia a seconda dei contesti. Questa attività è stata accompagnata da un'analisi esterna del mercato del lavoro, che ha consentito alla Cooperativa di capire come indirizzare le politiche di reclutamento, mirando a promuovere determinate diversità o gruppi target (ad esempio, donne o persone con disabilità).

Definizione degli obiettivi

Una volta valutata la situazione, l'organizzazione deve fissare obiettivi a breve, medio e lungo termine. In questa fase è fondamentale coinvolgere tutti i

responsabili della diversità, in primis il Consiglio di Amministrazione (CDA) e il top management, ed eventualmente ridefinire la visione dell'organizzazione, sottolineando il valore della diversità.

Definizione delle azioni

Ad ogni obiettivo devono essere associate azioni concrete, siano esse a breve, medio o lungo termine. Queste azioni dovrebbero essere definite in dettaglio e per diversi livelli all'interno dell'organizzazione.

Assegnazione delle risorse

Il cambiamento organizzativo non è mai gratuito. Pertanto, non è sufficiente esprimere il desiderio di diventare un'organizzazione più diversificata; alle azioni pianificate deve essere assegnato un budget.

Azioni di monitoraggio

Ad ogni azione corrisponde un risultato. Ad esempio, le politiche di welfare dovrebbero ridurre l'assenteismo e i tassi di turnover. Ogni risultato deve essere misurato con indicatori definiti prima dell'intervento.

Stabilire un sistema di gestione della diversità

Il reclutamento implica l'attrazione dei migliori candidati selezionati da un pool di candidati. Questa è una delle fasi chiave nell'attuazione di una politica di Diversity Management. Le caratteristiche dei candidati dovrebbero concentrarsi esclusivamente sulle competenze professionali che meglio si allineano alle esigenze della Cooperativa, indipendentemente dalle caratteristiche demografiche, dall'orientamento sessuale, dal colore della pelle, ecc. Dopodiché è necessario consentire loro di diventare parte della cultura consolidata dell'organizzazione.

Quando in un'organizzazione manca la diversità, può avere senso chiedere ai reclutatori di selezionare individui provenienti da gruppi minoritari (donne, persone con disabilità, persone di diverse etnie, ecc.), incentivando questi comportamenti, ad esempio, con compensi più elevati. Il sistema dovrebbe estendersi anche alla socializzazione (tutoraggio dei nuovi arrivati da parte di colleghi più esperti, assistenza da parte dei colleghi d'ufficio, ecc.) e a tutti i livelli di valutazione delle prestazioni, garantendo pari opportunità di avanzamento di carriera per tutti, indipendentemente dalle loro caratteristiche personali (sesso, orientamento sessuale, disabilità, eccetera.).

Valutazione e follow-up

Ogni intervento di Diversity Management deve essere valutato, sia alla fine del processo che successivamente, poiché è interesse dell'organizzazione rendere strutturale il cambiamento.

Quadro nazionale per la pratica della diversità in Slovenia

Tea Radojković, Anja Palčič

Educazione

Data la particolare dimensione dell'inclusione dei bambini richiedenti asilo e rifugiati nel sistema educativo, il Ministero dell'Istruzione, della Scienza e dello Sport raccomanda un **modello di inclusione in due fasi**. Prima dell'iscrizione di un alunno alle classi regolari, viene organizzata per i bambini una fase preparatoria di 20 ore. Successivamente i bambini vengono inseriti nelle classi regolari, per cui hanno diritto ad un ulteriore aiuto professionale nell'apprendimento della lingua slovena; si raccomanda una forma di attuazione continua. Dopo aver completato la fase introduttiva, l'alunno viene incluso in un programma di follow-up, dove gli viene fornito un supporto aggiuntivo nel periodo di due anni scolastici, poiché il programma comprende attività offerte sia dalla scuola che dall'ambiente locale. (apprendimento dello sloveno come seconda lingua, assistenza all'apprendimento, programmi individuali per gli alunni, adattamento dei metodi e delle forme di lavoro nell'insegnamento e adeguamento della valutazione durante l'anno scolastico, sostegno alla partecipazione ad attività di interesse a scuola e nell'ambiente locale, varie vacanze opportunità e attività nel contesto locale, corsi di lingua avanzata e sostegno nell'organizzazione di lezioni complementari di lingua materna e cultura dei bambini immigrati).

Nel 2016 è stato sviluppato e adottato un addendum al programma di alfabetizzazione in sloveno per adulti che parlano altre lingue con un allegato per richiedenti protezione internazionale minorenni, di età compresa tra 15 e 18 anni. Il programma sostiene un'inclusione più adeguata per gli adulti nei programmi della scuola primaria. L'alfabetizzazione in sloveno per adulti che parlano altre lingue è un programma educativo progettato per alfabetizzare le persone la cui prima lingua non è lo sloveno. Il programma prevede un addendum con contenuti specifici e istruzioni di attuazione per i richiedenti asilo minorenni, di età compresa tra 15 e 18 anni. Lo scopo dell'adattamento di questo programma ai richiedenti asilo minorenni è la loro capacità di integrarsi nell'istruzione degli adulti, aumentando così le possibilità di integrazione nella società slovena. Migliorando le loro competenze di alfabetizzazione, sarà più facile per loro integrarsi in diversi ambiti della società.

Scuola primaria Livada La scuola elementare Livada (Lubiana) ha un carattere specifico in Slovenia a causa della diversità dei suoi alunni: oltre il 90% degli alunni appartiene ad un'altra etnia o appartenenza etnica. Estratto dell'intervista al preside Goran Popović (Slogopis Nr. 24, ottobre 2016). "Nel corso degli anni abbiamo costruito il modello di inclusione degli immigrati nell'istruzione regolare e di rafforzamento della conoscenza della lingua slovena. Il Ministero dell'Istruzione, della Scienza e dello Sport fornisce alle scuole che iscrivono i bambini migranti ore /di lezioni di lingua slovena/, ma ./ decisaментé troppo poco, e l'apprendimento

in un gruppo numeroso ha molto meno successo del lavoro individuale. La nostra soluzione è stata la cosiddetta fase preparatoria: i bambini immigrati iniziano le lezioni con una lezione di lingua slovena. La classe preparatoria non fa parte delle lezioni obbligatorie, ma la risposta degli studenti e dei genitori è molto positiva, poiché i bambini imparano la lingua slovena gratuitamente e allo stesso tempo, come pre-lezione, il corso di lingua slovena non interferisce con le lezioni regolari.

Nella classe preparatoria, gli alunni fanno parte di un gruppo eterogeneo per età, ma ciò non disturba, poiché l'accento è posto sull'apprendimento della lingua slovena e tutti condividono la stessa (ricchezza di) conoscenza e (il)alfabetizzazione. Questo modello permette loro di essere parzialmente coinvolti nelle lezioni regolari e nel contatto con i coetanei, il che è un vantaggio in termini di socializzazione.

Il nostro modello a due livelli di integrazione dei bambini immigrati differisce dai modelli europei a due livelli, che di solito rappresentano una linea educativa parallela, mentre includiamo gli alunni nel programma regolare, che potrebbe essere definito come un modello graduale a due livelli, che si fonde in un modello a un livello. I nostri metodi di lavoro sono riconosciuti anche a livello europeo come di eccezionale qualità. Nonostante le numerose difficoltà incontrate in passato nella gestione dei conflitti interetnici a scuola, con molti dei nostri sforzi questi si sono attenuati. Diamo grande importanza alla conoscenza di culture diverse e al rafforzamento del rispetto per la diversità, che riduce l'intolleranza.

Nell'ambito del progetto **#MigratE D**, gli alunni della scuola elementare di Livada (Lubiana), in collaborazione con la piattaforma SLOGA, hanno preparato un cortometraggio sul multiculturalismo e la migrazione nella loro scuola. Il cortometraggio presenta le storie degli studenti e di un insegnante della Scuola Primaria di Livada, una scuola multiculturale nota per l'iscrizione di bambini provenienti da famiglie immigrate. Gli alunni e l'insegnante pensano al loro arrivo in Slovenia, ai motivi per cui hanno lasciato la patria, alle prime impressioni della Slovenia e della scuola, ai loro progetti di restare in Slovenia o di tornare in patria.

Diverse forme di **discriminazione positiva** consentono ai bambini svantaggiati almeno più o meno le stesse opportunità di istruzione. La politica di discriminazione positiva nell'istruzione è iniziata come risposta alla teoria della deprivazione culturale. Questa teoria sottolinea che l'uguaglianza delle opportunità educative può essere realizzata solo compensando lo svantaggio culturale dei bambini che provengono da famiglie povere e vivono in un ambiente culturalmente impoverito. Pertanto sono necessari programmi di compensazione speciali.

Forme di discriminazione positiva rese possibili dalla scuola primaria:
cibo sovvenzionato;

- ▶ ulteriore supporto all'apprendimento;
- ▶ ulteriore aiuto per i bambini con bisogni speciali;
- ▶ fondo gratuito per i libri di testo;
- ▶ assistenza finanziaria agli studenti più poveri per pagare la scuola nella natura, le escursioni, ecc. (fondo scolastico);
- ▶ uso e assistenza informatica;
- ▶ scuola per i genitori.

Previdenza Sociale

Programmi di sostegno alla famiglia

Con i programmi di sostegno familiare riduciamo le disuguaglianze nella società, rafforziamo la posizione delle famiglie vulnerabili e contribuiamo a una maggiore inclusione sociale delle famiglie e degli individui. Questi programmi sono rivolti soprattutto ai bambini, ai giovani e alle loro famiglie, perché la cura per lo sviluppo sano delle nostre giovani generazioni rappresenta la cura per l'intera società. I programmi sono a lungo termine, gratuiti e ampiamente accessibili e si basano su concetti moderni di sostegno e (auto)aiuto.

Centri familiari

Abbiamo organizzato Centri Familiari, che sono un luogo in cui diverse generazioni possono socializzare, rafforzare i ruoli sociali degli individui, supportare un più facile coordinamento tra vita familiare e professionale e un luogo di scambio di buone pratiche ed esperienze positive. Inoltre, i Centri offrono laboratori educativi e pratici sullo sviluppo di una genitorialità positiva, svolgono attività di vacanza per i bambini e organizzano assistenza occasionale all'infanzia. I centri familiari offrono i loro servizi gratuitamente.

Rappresentante della famiglia

Il rappresentante della famiglia offre alla famiglia di un bambino con bisogni speciali conversazioni, sostegno e informazioni sui programmi di sostegno alla famiglia.

Esempi di progetti in Slovenia con al centro la promozione della diversità:

PROJECT ŠIPK: Sviluppo del Programma di sostegno per i bambini rifugiati nell'inclusione nell'ambiente sociale (STIK), che includeva il lavoro con gli immigrati

L'obiettivo principale del progetto era quello di colmare la lacuna nelle attività strutturate, deliberate e basate sulla professionalità che avrebbero aiutato i bambini rifugiati e immigrati inclusi nei programmi dell'unità aziendale della Filantropia Slovena a Maribor ad integrarsi nel nuovo ambiente sociale, soprattutto nel contesto della scuola. Indirettamente, attraverso la guida e la pianificazione del lavoro degli studenti, il professore ha lavorato in questo campo nell'ambito del progetto ŠIPK STIK sopra descritto. La maggior parte dei venti studenti coinvolti nel progetto sono stati inseriti nell'insegnamento della lingua slovena durante l'anno scolastico, quando il progetto era in corso, tanto che circa sei mesi fa erano già coinvolti nell'insegnamento prima della vera partecipazione al progetto.

Durante il progetto, gli studenti hanno lavorato intensamente con 20 alunni rifugiati e immigrati. Gli alunni hanno ricevuto aiuto formativo e sostegno psicosociale sotto forma di incontri regolari con gli studenti due volte a settimana, sotto forma di incontri mensili regolari di tutti gli alunni e studenti e nell'ultimo mese anche sotto forma di incontri occasionali con i tutor - i loro coetanei che sono stati formati per il lavoro di tutoraggio durante il progetto. Gli studenti, gli alunni e il consulente scolastico hanno riferito gli effetti positivi di questi incontri sia per le attività di

apprendimento che per l'inclusione sociale dei figli di rifugiati e immigrati. Il professore ha incontrato gli studenti regolarmente (ogni due settimane) e insieme hanno riflettuto sul loro lavoro e pianificato le attività future. In caso di dilemmi, gli studenti hanno consultato l'insegnante anche individualmente. Insieme agli studenti, l'insegnante ha pianificato e partecipato a incontri mensili congiunti con i bambini, in cui gli studenti hanno svolto attività di gruppo per tutti i bambini coinvolti nel progetto.

Il progetto ha fornito principalmente supporto individuale nel processo di apprendimento, mentre gli studenti sono stati molto innovativi nella scelta delle attività e delle risorse didattiche. Si sono subito resi conto che era necessaria una buona preparazione, ma che negli incontri il lavoro doveva essere adattato alle capacità, allo stato d'animo attuale e alle responsabilità attuali degli alunni.

Il professore ha sottolineato che per un aiuto efficace all'alunno – sia per l'apprendimento della lingua che per l'acquisizione di un aspetto culturale più ampio – è fondamentale che l'alunno riesca ad avere il maggior contatto possibile con i suoi coetanei e si sforzi di una relazione di sostegno con lui/lei, a volte a scapito del raggiungimento degli obiettivi di apprendimento. La relazione di sostegno tra insegnante e allievo ha un enorme potenziale per stimolare l'apprendimento. Il problema, però, è che nell'orientamento alla produttività eccessiva accade spesso che l'apprendimento diventi un fattore alienante tra insegnante e allievo. Quando si sceglie un canale di comunicazione, il professor Košir spiega che sarebbe difficile evidenziare il miglior canale di comunicazione, perché ogni bambino ne ha uno diverso. Crede che sia importante per un bambino dimostrare che ci prendiamo cura di lui e che siamo sinceramente interessati a lui, dandogli gradualmente un senso di sicurezza, cosa che a volte richiede diverse settimane o mesi.

Un ottimo mezzo per superare le barriere linguistiche possono essere i giochi, le attività artistiche, gli sport e, naturalmente, vari strumenti didattici per l'acquisizione del linguaggio.

Per il successo della socializzazione del bambino è necessario anche lavorare con il gruppo. Un messaggio coerente è che siamo responsabili del benessere di tutti nel gruppo. Nel progetto, un sistema di tutoraggio tra pari si è rivelato un esempio di buona pratica. Le attività che si sono rivelate più efficaci e dove i sentimenti di attaccamento e affetto sono stati rafforzati sono stati gli incontri congiunti di tutti gli alunni e studenti, dove non solo hanno imparato, ma anche e soprattutto si sono divertiti.

Progetto USTuj, DIMEP in ŠIPK-STIK

La selezione delle attività per l'assistenza all'apprendimento è stata sempre adattata alle esigenze dei bambini. Le due ragazze che lo studente aiutava spesso dicevano loro stesse quali fossero le aree in cui sentivano di non avere abbastanza conoscenza. L'introduzione all'attività è durata alcuni minuti e conteneva conversazioni rilassate, ad esempio su come hanno trascorso la giornata, come si sentivano, se volevano parlare di qualcosa di speciale, oppure hanno svolto attività rilassanti come giochi con la palla, memory, ecc. Sebbene si trattasse di giochi, queste attività hanno aiutato

le ragazze ad arricchire continuamente il loro vocabolario. Il linguaggio indiretto con le ragazze è stato l'albanese, in quanto anche la performer/studentessa laureata ha avuto un'esperienza di rifugiata (una rifugiata dal Kosovo). Ha provato a parlare con le ragazze in lingua slovena, mentre per le interpretazioni più lunghe ha utilizzato la lingua albanese. Il dottorando ritiene che il miglior canale comunicativo per arrivare al bambino siano sicuramente i disegni; attraverso disegni, immagini e illustrazioni i bambini possono comunicare molto e con successo.

Per superare le barriere linguistiche e per favorire la socializzazione dei bambini, l'intervistatrice Rezarta Zumerri, per la propria esperienza di bambina proveniente da un ambiente culturale diverso, sottolinea che ha sempre desiderato essere inserita in gruppi dagli insegnanti stessi, per non sentirsi escluso. È consapevole di aver avuto problemi con i suoi compagni di classe per la derisione e la non accettazione dell'appartenenza nazionale e religiosa. Ritiene che gli insegnanti dovrebbero essere più consapevoli dell'atteggiamento degli altri bambini nei confronti dei bambini in una posizione linguistica svantaggiata ed essere più attenti al fatto che questi bambini si sentono a proprio agio in classe, e non concentrarsi semplicemente sui risultati di apprendimento del bambino immigrato. Come attività più efficace, dà importanza alle conversazioni spontanee, perché attraverso una conversazione sincera e rilassata facciamo sapere al bambino che ci prendiamo cura di lui e che desideriamo aiutarlo.

Un esempio delle attività a cui i bambini hanno partecipato volentieri sono stati gli incontri mensili congiunti del progetto ŠIPK-STIK mirati principalmente al relax. In uno degli incontri congiunti, hanno pianificato di creare dei biglietti con i loro nomi e sul retro i bambini hanno disegnato ciò che gli piaceva fare nel tempo libero. Tali attività si sono rivelate positive perché hanno reso più facile per gli studenti pianificare attività legate agli hobby dei bambini (ad esempio, durante il primo incontro congiunto una delle ragazze ha disegnato un libro, indicando così che le piaceva leggere libri nel tempo libero; e allora la dottoranda le ha portato diversi libri e li hanno letti insieme, discussi, spiegato le parole che non capiva in sloveno, e nello stesso tempo la ragazza ha arricchito le sue conoscenze linguistiche).

Un altro esempio di attività: in una delle lezioni, lo studente laureato ha pianificato un'attività semplice, ovvero trovare un oggetto nascosto nella stanza. Questo gioco richiedeva l'uso di parole come caldo, tiepido, freddo, gelido. All'inizio, lo studente laureato era un po' preoccupato che il gioco sarebbe stato noioso per la ragazza, ma durante la prima esecuzione di questa attività, lo studente ha imparato che a volte anche le attività più semplici possono essere difficili per i bambini che non parlano fluentemente la slovena lingua; cioè le ragazze per un bel po' di tempo non riuscivano ad usare correttamente le parole caldo, tiepido, freddo ecc., sembravano molto disinteressate; e dopo aver giocato ancora un po', la studentessa laureata si è accorta che le ragazze non capivano le istruzioni. Quando ha spiegato le regole del gioco alle ragazze in albanese, il gioco è diventato interessante e le ragazze hanno addirittura chiesto ripetutamente alla studentessa di giocare di nuovo.

Scuola elementare Tabor 1, Maribor

Lavorare con i bambini combina attività piacevoli e rilassate; se i bambini non capiscono nessun'altra lingua, l'insegnante comunica con gesti, con mimica e con

immagini. Se i bambini provengono dall'area slava, l'insegnante utilizza la loro lingua o lo sloveno semplice, che gli alunni possono comprendere con il supporto delle espressioni facciali e dei gesti. L'insegnante utilizza una forma di apprendimento frontale e individuale, lavora in coppie e in gruppi, tutto a seconda dell'età e delle conoscenze degli alunni. Al primo contatto con un bambino che non capisce lo sloveno, l'insegnante si presenta con un gesto di se stessa, dicendo il proprio nome, e poi facendo cenno all'alunno di fare lo stesso. È sempre importante che il primo approccio sia rilassato, siano presenti un sorriso e una parola di incoraggiamento, anche se non vengono comprese verbalmente. Anche il tono della voce è molto importante.

Gli insegnanti utilizzano varie attività, ad es. G. disegnare, dipingere, giocare (soprattutto con i bambini più piccoli), attraverso immagini, descrizioni di immagini e conversazioni. Se esiste la possibilità di utilizzare una lingua indiretta, l'insegnante la utilizza sicuramente, poiché facilita la comunicazione; ad esempio con l'inglese, il serbo, il croato, le basi dell'albanese, del russo... Se non è possibile utilizzare la lingua indiretta, di solito vengono utilizzati gesti ed espressioni facciali con l'aiuto di immagini.

Il bambino può aprirsi più facilmente attraverso la conversazione o i gesti, con un sorriso e certamente con gentilezza e comprensione. Le barriere linguistiche possono essere superate con le espressioni facciali, i gesti, anche con un compilatore o dei dizionari, ma è sicuramente il modo più semplice per utilizzare materiale fotografico. I compagni di classe dovrebbero essere incoraggiati a parlare con un bambino che viene dall'estero, a fare varie attività insieme... I bambini accettano molto bene giochi come Attività o Memory. Molti materiali (soprattutto visivi e testuali) sono preparati e adattati dall'insegnante stessa. Le idee dell'insegnante nascono tempestivamente, dall'esperienza. Il gioco può essere incluso nell'attività a livello base.

L'insegnante ha imparato molto dai bambini e dagli adulti a cui ha insegnato, comprese le basi delle loro lingue come l'albanese o il russo, e si è resa conto che alcuni di noi sono culturalmente molto diversi e che lo stesso gesto o espressione facciale che adottiamo per scontato, può essere molto diverso dal nostro. Ad esempio, ha insegnato a una donna albanese altamente istruita di Tirana e la lingua di comunicazione era l'inglese. Alla fine della spiegazione dell'insegnante, l'insegnante le ha chiesto se aveva capito. Lei annuì da sinistra a destra. L'insegnante le spiegò di nuovo e le chiese ancora una volta se aveva capito. Annuì di nuovo da sinistra a destra, questa volta più forte. L'insegnante ripeté ancora una volta la spiegazione, lentamente e con precisione, ma la reazione della donna fu la stessa. Poi l'insegnante chiese alla donna qual era la cosa che non capiva. La donna la guardò stupita e disse alla maestra che aveva capito tutto e che aveva capito tutto la prima volta. Hanno scoperto che, in albanese, annuire da sinistra a destra significa SI e annuire dall'alto verso il basso significa NO, al contrario dello sloveno.

Per l'apprendimento e il processo di apprendimento, le differenze interculturali sono molto importanti. Ad esempio, l'insegnante dice che i russi sono molto rispettosi nei suoi confronti e faranno tutto ciò che l'insegnante gli chiederà. Per gli arabi, dipende dal fatto che una donna (anche una ragazza) venga istruita in un gruppo di

uomini (ragazzi). Se lo è, non dirà nemmeno una parola, anche se sa molto, perché non vuole mostrare la sua conoscenza agli uomini e quindi metterli in ombra.

Ci sono anche alcuni campi tematici che sono più difficili da accettare da alcune culture, ad es. G. il corpo umano. Questo tipo di differenze culturali a volte sono molto difficili da superare, ad esempio l'insegnante insegnava alle donne dell'Arabia. L'insegnante lavorava con le donne durante le pause in cui gli uomini andavano a bere qualcosa. A quel tempo le donne parlavano lo sloveno apertamente e senza vergogna, e molte mostravano una conoscenza della lingua slovena maggiore rispetto ai loro mariti.

Scuola primaria OLGA MEGLIČ, Ptuj, Slovenia

Il metodo di lavoro dipende da diversi fattori: se uno studente proviene da un ambiente di lingua serba o croata, gli è più facile parlare, capire lo sloveno, si adatta più velocemente e facilita i contatti con gli altri alunni. Pertanto, prima è necessario parlare con l'alunno. 3. 5. Scuola elementare Olga Meglič, Ptuj, Slovenia per determinare la sua comprensione dello sloveno e sulla base di questi risultati preliminari l'insegnante prepara un piano di lavoro. Le forme di lavoro utilizzate dall'insegnante sono simili a quelle che utilizza per lavorare con gli altri alunni, ma la loro esecuzione richiede più tempo, poiché l'insegnante utilizza anche il metodo della visualizzazione, compreso il disegno o il gioco. L'efficienza dipende dal grado di comprensione, di interesse espresso e di sostegno interno. Tale alunno si siede in prima fila, in modo che l'insegnante possa facilmente seguire i suoi progressi, aiutarlo, tradurre. Durante la lezione, tenuta separatamente, l'insegnante e l'alunno leggono insieme una storia, l'insegnante delinea lo svolgimento della storia, traduce le istruzioni per la pratica linguistica, in modo che l'alunno possa capirle e poi sia in grado di svolgere l'esercizio (quando si tratta con, ad esempio, i verbi). L'insegnante spesso incoraggia il confronto con la lingua materna del bambino, cosa interessante anche per i compagni di scuola dell'alunno.

Quando si lavora con studenti cinesi, l'approccio è diverso. L'insegnante prepara agli alunni alcune domande fondamentali della lingua slovena, che loro scrivono al computer e le traducono. Per una migliore comprensione, il disegno, la pittura e la fotografia sono estremamente importanti per l'acquisizione di alcuni testi letterari, anche la visione di un film (ad es. Pastirci, Bratovščina Sinjega galeba).

Il modo di superare le barriere linguistiche dipende dalla lingua parlata dall'alunno. L'utilizzo di un determinato compilatore è sicuramente utile; tuttavia, a volte, a scuola è già presente un alunno proveniente dallo stesso ambiente linguistico, che funge da traduttore; questo è particolarmente ben accettato tra i cinesi.

Quando si inserisce un bambino nell'ambiente, la prima impressione è sicuramente la più importante, soprattutto quando bisogna fars sapere all'alunno che è il benvenuto e accettato. Gli alunni sono preparati ad accogliere in anticipo i nuovi compagni, conoscendo le loro eventuali difficoltà, soprattutto linguistiche, facendogli così sapere che è accettato, lo aiutano nelle questioni quotidiane e basilari (orario, cambio aula, merenda, ecc.). Gli altri alunni rispondono sempre positivamente, sono curiosi. Come insegnante (e ancor più come insegnante di classe), l'intervistato assegna un

alunno a settimana per assicurarsi che il nuovo alunno non venga escluso, lo aiuta quando c'è un cartello che indica la fine di una lezione, quando cambiano aula, portano attrezzature sportive, ecc.

Agli alunni immigrati piace molto se possono presentare il loro paese davanti alla classe, se possono fare qualsiasi cosa che sia legata alla loro cultura. Ad esempio: l'alunna, che era musulmana, ha presentato il suo paese e la sua religione; che, leggendo il Corano in arabo, ha imparato anche la scrittura araba; ha scritto alla lavagna quello che gli altri alunni e la maestra le avevano detto di scrivere. Ciò è stato estremamente interessante per tutti gli alunni. Quando hanno parlato davanti ai compagni di classe del processo di creazione di qualcosa, gli alunni stranieri erano molto interessati a presentare alcuni piatti della loro cultura, i loro costumi, ecc. Per la lettura a casa hanno scelto la letteratura giovanile più popolare della loro letteratura nazionale. e lo ha presentato ai compagni di classe.

L'inclusione di bambini e adulti a "Pegas"

Lo scopo dell'operazione, come suggerisce il nome stesso, è l'inclusione di bambini e adulti. Il concetto di inclusione nasce dalla mentalità di consentire lo sviluppo ottimale e completo degli individui in conformità con i bisogni e le capacità di ciascun bambino, poiché ogni bambino o adulto ha diritto a una vita paritaria nella società. L'UNESCO (2009) definisce l'inclusione come la piena accettazione e inclusione di tutti i bambini e i giovani con l'obiettivo di sviluppare armonia e senso di appartenenza sia all'interno del gruppo che nella società. L'inclusione in quanto tale è quindi un processo di accettazione, di ricerca di modi migliori, di identificazione e rimozione o superamento delle barriere, di fornitura di cure e sostegno precoci e completi al bambino e all'ambiente, un processo che consente la presenza, la partecipazione e il successo di ogni bambino e bambino giovane. Ciò incoraggia tutti gli operatori del settore educativo a scoprire metodi di insegnamento e apprendimento innovativi e interattivi che creino un ambiente di apprendimento favorevole per i bambini, così come per gli adulti, che, per vari motivi, sono esposti all'emarginazione, all'esclusione o alla mancanza di successo. Per questo motivo l'Agriturismo Zevnik, in collaborazione con i suoi partner, ha deciso di aderire al progetto per offrire ai bambini e agli adulti con bisogni speciali la possibilità di alloggio gratuito e di partecipazione alle attività che si svolgono nella fattoria.

Attraverso la cura dei cavalli, l'equitazione, l'assistenza in fattoria, laboratori, campi, scuola all'aperto e altre attività, mirano a connettere gli utenti con le normali attività della fattoria (scuola di equitazione, laboratori, ecc.) e quindi stimolare l'apprendimento spontaneo e informale di abilità sociali, accettazione della diversità, inclusione, destigmatizzazione e, a sua volta, costruire una società inclusiva, aiutando la società con uno stile di vita più sano. L'obiettivo è che tutti i visitatori della fattoria imparino il sostegno reciproco, l'assistenza reciproca e la conoscenza dell'allevamento dei cavalli, nonché uno stile di vita più sano, il rispetto per la natura e l'ambiente, la convivenza con gli animali, il rispetto e la comprensione della vita contadina tradizionale, così migliorare le condizioni per l'inclusione dei gruppi vulnerabili nella società quotidiana.

Il progetto mira a realizzare un maneggio coperto, che consentirà permanentemente lo svolgimento delle attività durante tutto l'anno e non solo 2-3 mesi, poiché

l'esecuzione delle attività dipende fortemente dalle condizioni meteorologiche ed è quindi fortemente limitata nello svolgimento delle varie attività. Questo investimento potrebbe aumentare immediatamente il numero delle persone con disabilità fisiche o mentali incluse, poiché l'organizzazione di questi eventi è molto impegnativa, motivo per cui è stata costruita anche il maneggio coperto. Un ulteriore obiettivo è quello di organizzare regolarmente lezioni di equitazione e altri eventi parallelamente alle attività gratuite del progetto, consentendo l'interazione spontanea, l'adattamento, l'assistenza nella preparazione e nella finitura del cavallo, e quindi l'accettazione e la comprensione della diversità a livello umano ed empatico. Già, con le visite occasionali di vari gruppi vulnerabili alla fattoria, la vulnerabilità e la stigmatizzazione delle persone con bisogni speciali sono diventate sempre più evidenti, mentre gli effetti positivi della vita nella natura, della convivenza con gli animali, del miglioramento della salute e del benessere psicofisico generale sono stati anche osservati. Attraverso conversazioni con vari genitori e organizzazioni, è nata l'idea di collegare le normali attività agricole (maneggio, campi, ecc.) con attività legate a organizzazioni e associazioni che si occupano di una popolazione più vulnerabile, con l'obiettivo di reciproca accettazione e comprensione, oltre a promuovere gli effetti benefici del legame con i cavalli sia a livello sanitario che sociale. Il progetto prevede attività che coprono tutti i 6 comuni della regione del Posavje poiché lo scopo del progetto è anche quello di sensibilizzare sull'importanza della convivenza rispettosa reciproca con le persone, gli animali e la natura. Grazie al maneggio coperto, le attività possono essere svolte durante tutto l'anno e in tutte le condizioni atmosferiche, il che porterà ad un maggiore utilizzo della struttura e ad una maggiore accessibilità per tutti i gruppi target, soprattutto quelli vulnerabili. Lo sviluppo di attività turistiche adatte alle persone con bisogni speciali rafforzerebbe l'identità di Čatež, che da molti anni valorizza anche le altre offerte terapeutiche e turistiche locali.

Gli insegnanti di classe e l'inclusione di gruppi di studenti emarginati nelle comunità di classe

Un insegnante di classe ha un ruolo molto importante nel processo educativo. La diversità degli studenti è una delle sfide che devono affrontare sul lavoro. La diversità è il risultato dei vari gruppi religiosi, razziali ed etnici a cui appartengono gli studenti, nonché dei bisogni speciali e dello stato socioeconomico delle famiglie degli studenti. Tutte le differenze sopra elencate possono portare all'emarginazione a livello scolastico e ancor più a livello di classe, dove gli studenti trascorrono la maggior parte del loro tempo a contatto tra loro. Accade spesso che gli studenti diversi dalla maggioranza vengano messi da parte. Qui possiamo parlare di segregazione. I coetanei reagiscono in modo diverso alla diversità. Nella maggior parte dei casi, essere diversi è qualcosa di indesiderato, ed è per questo che gli studenti visti come "diversi" vengono stigmatizzati. Goffman (1984) descrive lo stigma sociale come una particolare risposta dell'ambiente a ciò che viene percepito come "diverso". Stereotipi e discriminazione sono termini strettamente connessi alla stigmatizzazione. Manstead e Hewstone (1995) definiscono gli stereotipi come punti di vista degradanti, emozioni negative o comportamenti ostili o discriminatori di una persona nei confronti di altri che appartengono a un particolare gruppo sociale. Šetinc Vernik e Vernik Šetinc (n.d.) intendono la discriminazione come la messa in atto degli stereotipi.

Nell'indagine sono stati inclusi 381 insegnanti delle scuole slovene. Abbiamo scoperto che né l'età lavorativa, la dimensione del luogo in cui lavorano gli insegnanti né il livello di insegnamento sono correlati con l'autovalutazione degli insegnanti di classe riguardo al grado di qualificazione necessario per integrare gli studenti emarginati. Parlando della quantità di conoscenze necessarie per integrare gli studenti emarginati nella classe, abbiamo scoperto che coloro che insegnano nelle classi dalla prima alla quinta elementare hanno acquisito più competenze nell'integrazione degli studenti emarginati rispetto a coloro che insegnano nelle classi dalla sesta alla nona. Crediamo che il motivo sia il maggior numero di materie pedagogiche incluse nel curriculum. L'analisi dei dati ha mostrato che gli insegnanti delle città più grandi hanno più esperienza nell'integrazione degli studenti emarginati. La ragione di ciò è probabilmente il maggiore flusso di persone nelle grandi città e di conseguenza una popolazione molto diversificata. Abbiamo anche stabilito che gli insegnanti delle classi dalla prima alla quinta dedicano più tempo alla pianificazione delle lezioni per gli studenti emarginati rispetto a quelli che insegnano nelle classi superiori. Questi risultati erano attesi, dato che gli insegnanti delle classi inferiori hanno un ruolo maggiore nell'insegnamento delle competenze di socializzazione rispetto agli insegnanti delle classi superiori. Nell'indagine abbiamo chiesto agli insegnanti della classe quale sia la difficoltà di integrare particolari gruppi emarginati. Abbiamo scoperto che gli insegnanti di classe hanno i maggiori problemi quando integrano studenti provenienti da contesti culturali diversi, e le minori difficoltà quando integrano coloro che vivono in condizioni sociali svantaggiate. La ricerca mostra che gli insegnanti hanno valutato soprattutto le strategie proposte come di grande successo. Gli insegnanti di classe hanno dato il primo posto alla strategia che motiva gli studenti a portare a scuola un oggetto che ricordi loro la loro cultura. Segue la strategia in cui gli studenti provenienti da un ambiente linguistico diverso insegnano ai loro compagni di scuola una canzone nella loro prima lingua. Poi c'è la strategia di formare gruppi diversi e in continua evoluzione per il lavoro di squadra. Gli studenti hanno così la possibilità di comunicare con gli altri. La strategia peggiore è stata quella che suggerisce di offrire aiuto agli studenti emarginati attraverso un sistema di ricompensa, nel senso che ogni studente che aiuta uno studente emarginato riceve un gettone. Dopo aver accumulato un certo numero di gettoni, lo studente riceve un premio. Partiamo dal presupposto che la strategia sia stata considerata indesiderabile perché implica il tentativo di acquistare affetto verso i coetanei emarginati. Sulla base dei risultati della ricerca, concludiamo che sarebbe saggio che gli insegnanti acquisissero quante più strategie possibili per integrare i gruppi emarginati durante la loro istruzione formale. Ciò renderebbe più facile per loro scegliere una strategia adeguata che si adatti al lavoro in una comunità di classe e di conseguenza faciliterebbe notevolmente l'integrazione degli studenti.

Le competenze digitali dei gruppi vulnerabili per migliorare la loro occupabilità nel mercato del lavoro

1. Consigli per l'apprendimento e le competenze (LSC)

Lo scopo del programma MoLeNET è promuovere un uso più ampio del mobile learning. Il progetto è focalizzato sullo sviluppo delle "life skills". Il suo scopo è creare fiducia e incoraggiare gli utenti a migliorare le proprie conoscenze di base e a progredire verso una formazione ulteriore. Motiva gli utenti a lavorare sia individualmente che in gruppo. Inoltre, l'apprendimento della tecnologia mobile

come supporto educativo migliora anche le capacità comunicative degli utenti.

2.Preparare i giovani per il futuro mercato del lavoro: approccio innovativo

Lo scopo del progetto è trasformare l'orientamento professionale delle generazioni più giovani introducendo un approccio innovativo per prepararli ai lavori futuri. Gli obiettivi specifici del progetto sono i seguenti:

Promuovere il pensiero innovativo e una mentalità orientata al futuro: coinvolgere i giovani in ambienti di apprendimento virtuale 3D innovativi, compresi i giochi, per aiutarli a prepararsi meglio per i futuri ruoli lavorativi. Inoltre, i partner hanno avviato il concorso "Lavori del futuro", in cui i giovani possono mostrare la propria creatività, pensiero critico e mentalità orientata al futuro.

Migliorare le capacità innovative dei consulenti di carriera e dei professionisti: sviluppo di scenari, workshop creativi, un concorso europeo per servizi innovativi di consulenza professionale e un e-book di migliori pratiche nella consulenza professionale basata sui giochi per migliorare le capacità innovative dei fornitori di orientamento professionale. Questi approcci mirano a conferire ai giovani adulti le competenze e la mentalità necessarie per adattarsi al mondo in evoluzione.

I partner del progetto hanno sviluppato un gioco che aiuta gli studenti nel pensiero critico, nel processo decisionale e in altre abilità essenziali. Dalla ricerca è emerso che è fondamentale che i giovani siano informati sui futuri posti di lavoro e sui cambiamenti nel mondo del lavoro. Tuttavia, la metà degli intervistati attualmente non apprende questi argomenti a scuola. Oltre alla creatività, all'innovazione e allo spirito imprenditoriale, gli intervistati hanno valutato la conoscenza delle tendenze del mercato del lavoro, l'autoconsapevolezza, la flessibilità e l'apertura al cambiamento come le competenze professionali più importanti per il futuro. La ricerca ha anche rivelato che gli operatori di orientamento professionale necessitano di una migliore preparazione per le future tendenze lavorative. Nello specifico, dovrebbero migliorare la loro conoscenza delle tendenze del mercato del lavoro e dei bisogni dei giovani, nonché la loro capacità di creare nuovi strumenti pensati per la nuova generazione digitale. La maggior parte degli intervistati non è in grado di identificare una specifica fonte di informazioni online e riconosce la mancanza di una piattaforma "tutto in uno" che fornisca adeguatamente informazioni su come lavorare con i giovani su questo argomento.

Sulla base di questi risultati, il partenariato ha sviluppato un piano per l'orientamento professionale futuro, ha creato uno scenario di apprendimento basato su giochi e ha introdotto una piattaforma di mondo virtuale 3D volta ad aiutare i giovani a prepararsi meglio per i loro futuri lavori. Il risultato principale del progetto è il gioco di carriera "Future Time Traveller", che combina in modo innovativo le nuove tecnologie digitali (ambienti di apprendimento virtuale 3D) con metodologie di gioco educative per creare una simulazione unica del mondo futuro.

Il gioco della carriera si basa su missioni impegnative in cui i giovani esplorano il mondo del futuro, comprendono le tendenze che modellano il futuro mercato del lavoro, i nuovi ruoli lavorativi e le competenze di cui avranno bisogno. Incoraggia la loro mentalità professionale nel processo decisionale e nell'orientamento futuro. Gli

scenari di giochi seri includono elementi di escape room, missioni online, cacce al tesoro, strategie e giochi di avventura che possono facilitare il processo decisionale sulla carriera e assistere gli utenti nell'utilizzo delle informazioni sul mercato del lavoro. Gli stimoli visivi e un approccio centrato sull'utente promuovono il coinvolgimento e creano un'esperienza di apprendimento davvero unica. L'ambiente di realtà virtuale è progettato attorno a una storia che coinvolge gli utenti in un viaggio di apprendimento, inclusi vari spazi virtuali.

3. Attivazione del mercato del lavoro dei gruppi vulnerabili

L'obiettivo del progetto è ridurre la disoccupazione di lunga durata e la dipendenza dall'assistenza minima garantita integrando efficacemente i gruppi vulnerabili, in particolare i destinatari dell'assistenza minima garantita, nel mercato del lavoro attraverso la loro partecipazione a specifici programmi di sviluppo delle competenze e di servizi.

Il programma consiste in due tipi di sostegno: consulenza Sostegno (prima che le persone si impegnino attivamente nel mondo del lavoro): questo sostegno è progettato per assistere i destinatari dell'assistenza minima garantita nella loro attivazione e integrazione nel mercato del lavoro. Il risultato atteso è il coinvolgimento di 1.200 persone. Supporto di tutoraggio (mentre il beneficiario partecipa alla formazione o ad altre misure di occupazione attiva): questo supporto è finalizzato a identificare gli ostacoli e le sfide personali e professionali che i destinatari devono affrontare nel processo di formazione o occupazione. Si cerca inoltre di determinare i fattori e le ragioni che ostacolano l'integrazione del beneficiario nell'ambiente educativo o lavorativo. Il risultato atteso è il coinvolgimento di 1.200 persone.

Il progetto mira a fornire queste forme di sostegno per aiutare le persone vulnerabili a superare le barriere e ad entrare con successo nel mercato del lavoro, riducendo in definitiva la loro dipendenza dall'assistenza minima garantita.

Il programma comprende una combinazione di misure volte ad attivare i disoccupati di lungo periodo nel mercato del lavoro, compresi incentivi finanziari e motivazionali. Una delle misure è un programma di consulenza e motivazione concepito per incoraggiare e assistere i beneficiari dell'assistenza minima garantita nella partecipazione alla formazione e ad altre misure di occupazione attiva, facilitando così la loro integrazione nel mercato del lavoro.

La diversità della nostra azienda è la base ideale per una migliore comprensione del mondo che ci circonda

Il programma CARE si basa su tre pilastri, così definiti: PER IL CORPO PER L'ANIMA PER IL WORK-LIFE BALANCE. Le attività poste sotto ciascuno dei pilastri si rivolgono a tutti i dipendenti indipendentemente da sesso, età, istruzione, razza, origine nazionale, convinzioni religiose, orientamento sessuale o affiliazione politica. Obiettivo del progetto: volevamo che i dipendenti sapessero quanto sono importanti per l'attività aziendale e trasmettessero il messaggio in un modo diverso, cioè non solo attraverso le parole. Sappiamo che i dipendenti soddisfatti sono anche più impegnati nel lavoro, si sentono legati all'azienda e sono più innovativi e produttivi. Abbiamo messo a punto le singole attività in un breve periodo di tempo, ma

comunque in modo graduale. Volevamo che i dipendenti acquisissero una comprensione più profonda dei vantaggi, pensassero alle opportunità offerte, li selezionassero e si lasciassero coinvolgere. Le attività del programma CARE per il corpo sono: l'istituzione di società sportive staff (corsa, pallavolo, calcio, fitness e aerobica, badminton e ciclismo); fine settimana incentrati sullo sport (competizioni che coinvolgono tutti i club di diversi paesi); controlli sanitari sistematici periodici ogni due anni per tutti i dipendenti; ed esami del seno e della prostata per i dipendenti con più di 40 anni. Le attività del programma CARE per l'anima sono: una "giornata dei valori" (attività di beneficenza all'interno dell'azienda e della società in generale); donazioni aziendali integrative e giornate di ferie aggiuntive per attività di beneficenza (l'azienda corrisponde ad una donazione effettuata ad un ente di beneficenza da un dipendente, il dipendente riceve un giorno di ferie in più per la propria attività di beneficenza). Creative Impulse (sostenere la creatività organizzando concorsi aziendali per la creazione letteraria, le arti visive, lo spettacolo e altre arti); opportunità di istruzione e formazione aziendale (workshop in cui gli specialisti aziendali trasmettono le loro conoscenze ai dipendenti); solidarietà e sostegno ai dipendenti in difficoltà (attraverso una normativa ben definita sulle modalità, sull'entità del sostegno e sui casi in cui può essere concesso). Le attività del programma CARE per la conciliazione vita-lavoro sono: orari di lavoro flessibili; possibilità di lavorare da casa; giorno di ferie per i genitori il primo giorno di scuola del figlio; visite aziendali da parte dei figli dei dipendenti; Regali di Capodanno per i figli piccoli dei dipendenti; biglietti per gli eventi degli sponsor; sconti sui servizi forniti dai partner commerciali dell'azienda.