



rivoluzione della diversità

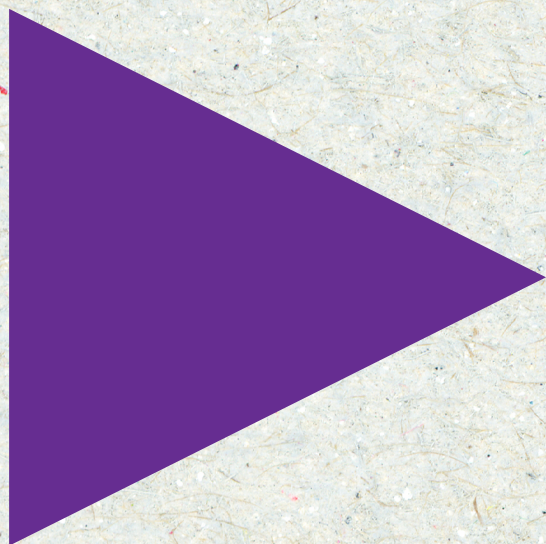
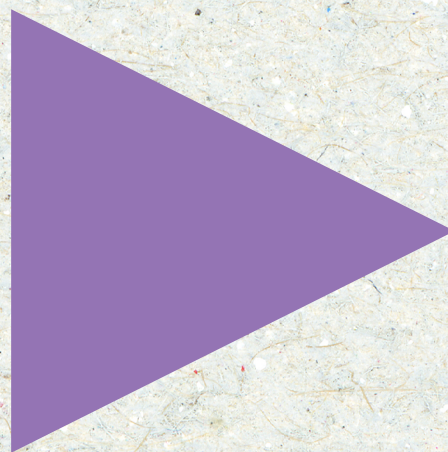
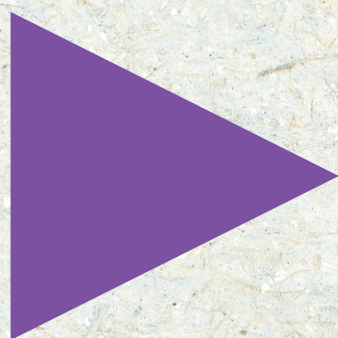
raccolta di
buone pratiche





rivoluzione della diversità

**raccolta di
buone pratiche**



RIVOLUZIONE DELLA DIVERSITÀ: RACCOLTA DI BUONE PRATICHE

CREATO DA:

CEPORA – Center for Positive Youth
Development (Serbia)
Institute for Educational Research (Serbia)
Associazione Uniamoci (Italia)
Scuola elementare – Osnovna sola Dante
Alighieri Isola (Slovenia)

EDITORI:

Branislava Popović-Čitić
Lidija Bukvić
Marija Trajković

ESPERTI COINVOLTI NELLA CREAZIONE DELLA PUBBLICAZIONE:

Marija Trajković, Marina Kovačević-Lepojević,
Ana Paraušić Marinković, Lidija Bukvić, Giulia
Messina, Tea Radojković, Anja Palčič

Vorremmo ringraziare i seguenti professionisti per il loro contributo nella pubblicazione::

Dajna Marinković, Marija Zornić, Aleksandra
Rakić, Lazar Milošević

La pubblicazione è stata creata
nell'ambito del progetto

DIVERSITY REVOLUTION: from value to practice

Design della copertina realizzato da

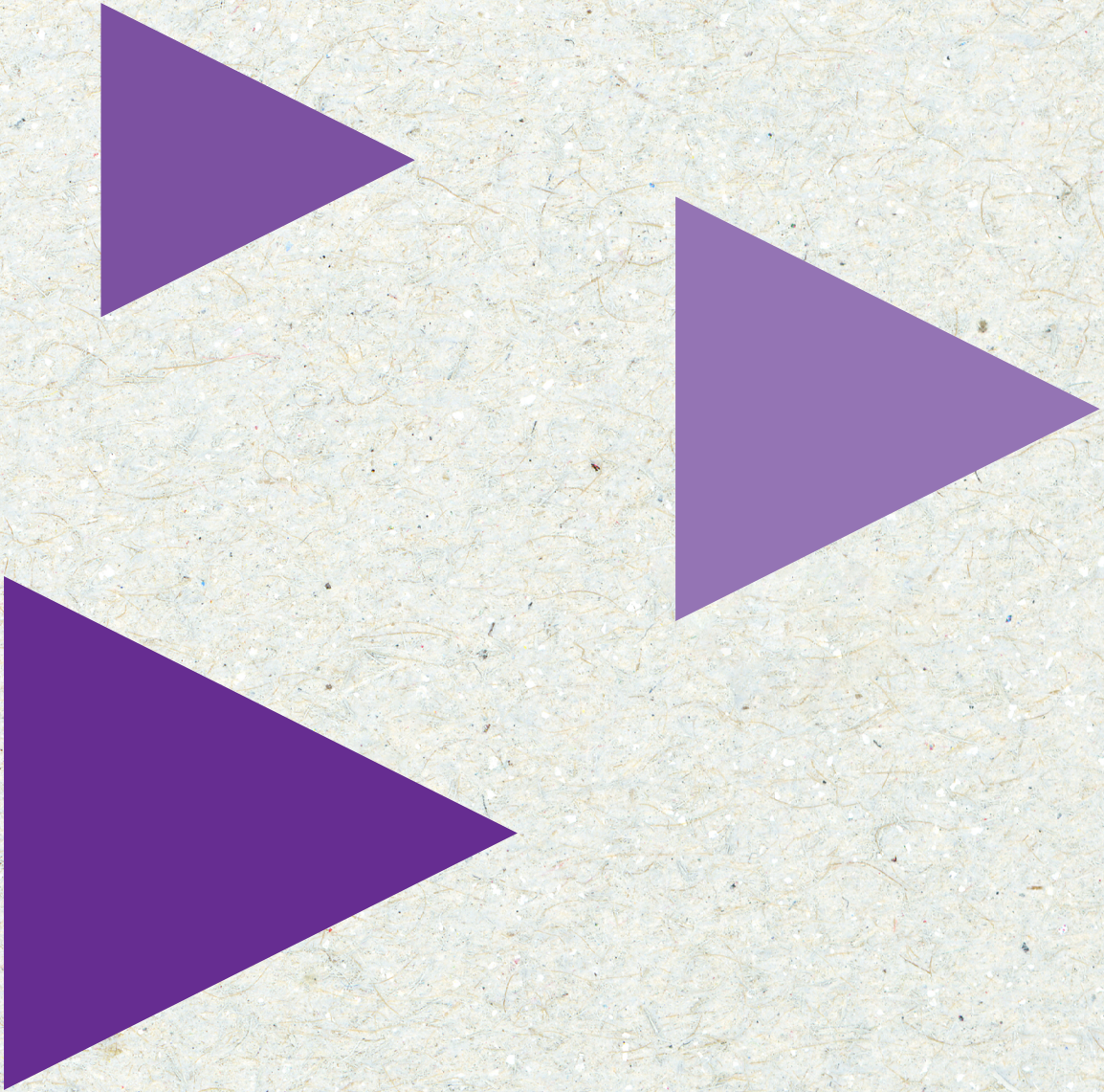
Anica Novak

Design della pubblicazione: Anica Novak

*Finanziato dall'Unione Europea. I punti
di vista e le opinioni espresse rimangono
comunque esclusive degli autori e non
necessariamente riflettono quelle dell'Unione
Europea o dell'Agenzia esecutiva culturale
ed educativa europea (EACEA). Né l'Unione
Europea o l'EACEA ne possono essere ritenuta
responsabile.*

Contenuti

Note degli editori	7
I - Pratica della diversita' nella scienza contemporanea	9
II - Esempi di buona pratica	35
III - Esempi sulla pratica della diversita' dai contesti nazionali Serbio, Italiano e Sloveno	79
Conclusioni	141



Note dell'editore

La diversità è riconosciuta come un importante **valore** nel campo dell'animazione giovanile (e oltre) che si presuppone venga rispettato ed incorporato nel lavoro di tutte le istituzioni ed organizzazioni che interagiscono con i giovani. La notevole importanza di ritenere la diversità come un'opportunità di apprendimento e non come modalità di esclusione o conflitto è riconosciuta da tutta la EU (a partire dal suo motto "Uniti nella diversità" e trattata in un'ampia gamma di Strategie europee). Come risultato di tanti anni di sforzi, sono disponibili un'ampia varietà di strumenti disponibili, kit di strumenti, guide, articoli che riguardano questo argomento, per chiunque sia interessato alla diversità (di solito insieme a inclusione e sensibilità culturale), e i quadri legislativi della maggior parte dei paesi hanno incorporato in quale modo la diversità come valore importante nelle loro strategie riguardanti i giovani e i sistemi con cui i giovani interferiscono maggiormente (come l'istruzione e la previdenza sociale). Ma nella pratica, ancora, è rispettata ed "implementata" parzialmente.

Ci sono tre gli elementi rilevanti ed interconnessi quando si tratta di **promuovere la diversità a livello organizzativo** (da parte di un'organizzazione della società civile, della scuola, dell'istituzione di previdenza sociale, o qualsiasi altra unità organizzativa). Si tratta del contesto (cultura organizzativa), le relazioni (clima), e del livello individuale (competenze). Alcune istituzioni (come le scuole) presentano una cultura organizzativa (regolamenti, procedure e pratiche) istituita in modo tale da supportare la promozione della diversità. Ma quando lo staff non ha rafforzato sufficientemente le sue competenze, l'intero clima non è supportivo e i giovani in quella struttura non sentono i benefici della cultura positiva. Dall'altro lato, quando le organizzazioni giovanili, possiedono uno staff con alte competenze individuali, ciò supporta un clima positivo nelle loro attività, ma se manca la cultura organizzativa, nel momento in cui lo staff subirà un cambiamento, la qualità delle attività scenderà automaticamente. Faremo degli esempi di buona pratica in cui tutti e tre gli elementi sono sviluppati e promossi in modo continuativo, ma questi esempi rappresentano più un'eccezione che la regola. Tutti i paesi partecipanti al consorzio (Serbia, Italia, Slovenia), così come la maggior parte degli altri paesi della regione e dell'UE, anche con tutti i loro sforzi, si trovano ad affrontare problemi rilevanti di esclusione sociale, discriminazione e violenza nei confronti di coloro che sono considerati diversi dalla cultura dominante, e sono motivati a responsabilizzare i loro giovani affinché imparino a vedere la diversità come un'opportunità e non come un ostacolo. C'è un bisogno comune di strumenti gratuiti, completi ed efficaci che possano supportare le organizzazioni/istituzioni interessate a promuovere la diversità a tutti i livelli, in modo da diffondere la sua importanza e le opportunità in essa insite, mostrando che non si tratta di una perdita di tempo e risorse poiché essa offre molteplici benefici in termini di successo organizzativo e successo dei programmi attivati.

Attraverso il **progetto "DIVERSITY REVOLUTION: From value to practice"** (n. 2021-1-RS01-KA220-YOU-000029459), attuato da 4 organizzazioni – CEPORA – Center for Positive Youth Development (Serbia), Associazione Uniamoci (Italia) e Scuola elementare – Osnovna sola Dante Alighieri Isola (Slovenia), vogliamo supportare le organizzazioni e le istituzioni nel miglioramento della loro promozione della diversità

nella pratica, aiutandoli a considerare il problema in modo olistico, “trovando la loro strada”, orientandosi tra le possibilità offerte loro, in modo che possano avviarsi verso quelle risorse di valorizzazione che sono rilevanti per le loro specifiche esigenze culturali/di clima/di competenze.

La pubblicazione RIVOLUZIONE DELLA DIVERSITÀ: Raccolta di buone pratiche

riassume le guide, i principi, le raccomandazioni per la promozione della diversità nella pratica in diverse forme di organizzazioni/istituzioni. Abbiamo raccolto le tendenze attuali, le lezioni apprese e gli esempi pratici di organizzazioni ed istituzioni che lavorano con i giovani nel settore dell'animazione giovanile, dell'istruzione e dell'assistenza sociale, e abbiamo riassunto le risorse e gli esempi di buone pratiche in 3 parti. Nella prima parte troverete le attuali raccomandazioni scientifiche sulla promozione della diversità nella pratica, che riguardano gli approcci per la trasformazione della cultura delle organizzazioni, del clima e delle competenze del personale in materia di diversità. Nella seconda parte troverete delle descrizioni di esempi pratici concreti per diversi tipi di organizzazioni ed istituzioni. Nella terza parte troverete un'ampia gamma di risorse, iniziative e progetti utili, frutto dell'impegno dei tre paesi coinvolti nel progetto: Serbia, Slovenia e Italia.

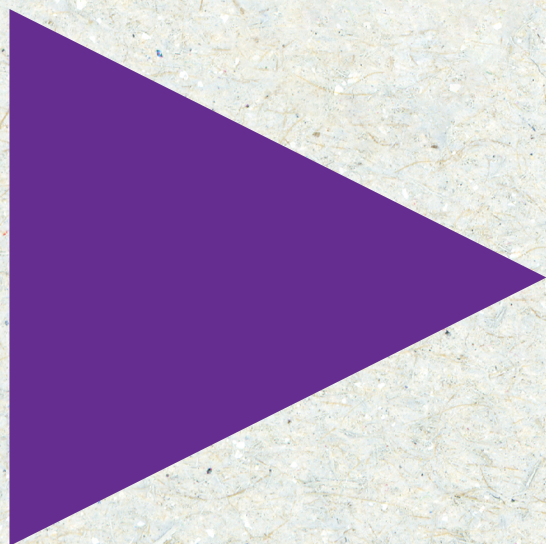
Comprendere i nuovi scenari sulla diversità e capire gli effetti complementari del miglioramento della cultura, del clima e delle competenze dello staff delle organizzazioni, per quanto concerne la promozione della diversità, risulta essere di fondamentale importanza per trasformare i nostri sforzi di considerare la diversità come un punto di forza, da un'idea ad una pratica. Ci auguriamo che qui possiate trovare grande ispirazione per la vostra rivoluzione della diversità!

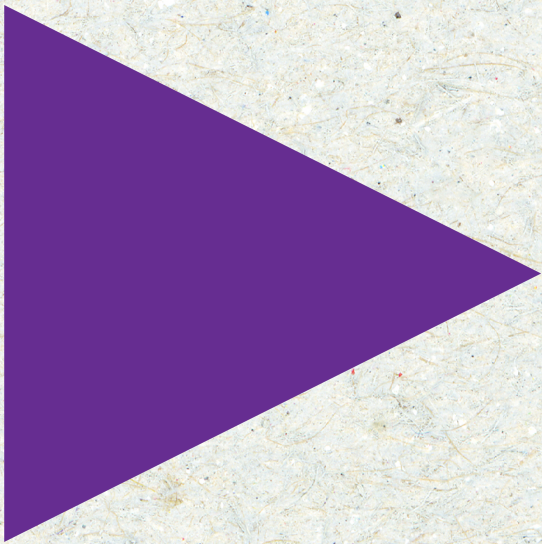
I redattori



pratica della diversità' nella scienza contemporanea

Marija Trajković
Marina Kovačević-Lepojević





Introduzione

Il dibattito scientifico contemporaneo sulla pratica della diversità, accosta strettamente il ruolo di questo fenomeno ai principi di inclusione ed equità, formando il **modello DEI (diversità-equità-inclusione)** che dovrebbe essere rispettato ed implementato nell'approccio alla promozione del benessere individuale e gruppale in una società, creando una società che sia buona per tutti i suoi cittadini. Questo modello trova la sua collocazione specialmente nel contesto scolastico ma risulta essere rilevante per tutti gli altri campi nei quali lo sviluppo dei giovani è in primo piano. Nel paradigma DEI, la **diversità** viene considerata non soltanto in termini di differenze culturali, focalizzandosi su un principio razziale ed etico, ma anche in termini di una lista infinita di differenze individuali e di gruppo che esiste tra gli umani in una specifica area geografica e rappresenta "il punto di partenza" per la comprensione e l'approccio al concetto "scuola per tutti". La nuova visione della diversità, afferma che le comunità studentesche sono sempre differenti e che la diversità dovrebbe essere vista come una risorsa e un punto di forza e non come un ostacolo che la scuola deve superare. **L'equità** rappresenta il passaggio uguaglianza – riconoscimento che abbiamo tutti diverse posizioni di partenza e che, dunque, non possiamo raggiungere tutti il nostro potenziale ottimale utilizzando lo stesso trattamento (cosa che rientra nell'ambito del concetto di uguaglianza), ma abbiamo bisogno di molteplici opportunità che ci forniscano percorsi di crescita individuali. Questo focus sulle pari opportunità, cioè, fornisce ad ogni persona opportunità che portano le portano agli stessi risultati positivi, indipendentemente dalla posizione di partenza. Anche **l'inclusione** presenta un passaggio di prospettiva nel modello DEI, riconoscendo lo sviluppo degli scenari sull'inclusione nell'ultima decade. La comprensione dell'inclusione nel contesto educativo ha fatto un gran passo avanti dal processo di inclusione di individui vulnerabili ed emarginati (specialmente quelli con disabilità) nel sistema educativo regolare, alla sua visione attuale come attributo generale di una società giusta e solidale, descritta come un principio o un valore che riflette il fatto che tutte le persone si sentano rispettate, valorizzate e connesse (a volte indicato come "eccellenza dell'inclusione"). Le scuole e le altre organizzazioni ed istituzioni che supportano i giovani a conoscere e riconoscere la diversità attraverso questo nuovo principio, riescono ad "usare" la diversità come risorsa e non come qualcosa da dover superare, sono le organizzazioni/istituzioni i cui giovani ottengono maggiori risultati positivi (ad esempio miglior rendimento scolastico, impegno scolastico, frequenza scolastica, fiducia in se stessi, atteggiamenti negativi verso la discriminazione, bassa esperienza di discriminazione, alta empatia, senso di appartenenza alla scuola, minori problemi comportamentali, elevato benessere sociale, bassa ansia sociale e solitudine). Ciò che tutte le organizzazioni ed istituzioni che si occupano di giovani dovrebbero fare, a livello pratico, per promuovere DEI (Diversità-Equità-Inclusione) e concretizzare la diversità come punto di forza – rientra nel campo della gestione della diversità. Il diversity management riflette il clima organizzativo generale e punta alla responsabilizzazione di tutti i membri della scuola (personale e giovani) all'approccio alla diversità come risorsa. Tuttavia, questo è ancora un campo nuovo, con un crescente interesse della comunità scientifica nell'esplorare quali elementi del funzionamento organizzativo siano

direttamente collegati ad un'efficace gestione della diversità e quali interventi siano basati sull'evidenza per migliorare la gestione della diversità nelle organizzazioni. In un diversity management di qualità, la diversità viene riconosciuta e promossa attraverso svariati elementi organizzativi e interazioni umane. Le istituzioni e le organizzazioni che riescono a farlo in modo efficace sono quelle che attuano con successo il principio di equità e raggiungono gli obiettivi di inclusione, considerando la diversità come una risorsa e un mezzo per lo sviluppo individuale e di gruppo con connessioni di maggiore qualità. Ecco perché **il diversity management** è un approccio che ha elevate potenzialità di essere di grande supporto per tutte le organizzazioni/istituzioni che lavorano con i giovani, nella loro trasformazione verso la comprensione e l'implementazione di nuovi punti di vista su DEI nella pratica, e di essere un passo più vicini al raggiungimento del loro sogno di diventare effettivamente "organizzazioni/istituzioni per tutti".

Quadri di riferimento per la diversità'

Di seguito sono riportati alcuni esempi di schemi pratici contemporanei che sono allineati con la visione olistica della promozione del modello DEI nella pratica. Come in tutti gli altri elementi della nostra esplorazione della letteratura esistente, il settore dell'istruzione è stato il più fruttuoso per l'elaborazione dei modelli, i cui principi ed elementi possono essere estesi a diverse organizzazioni/istituzioni, anche nei settori dell'animazione giovanile socioeducativa e della previdenza sociale.

L'approccio basato sui punti di forza si fonda sui seguenti principi: (a) tutti i bambini hanno dei punti di forza; (b) concentrarsi sui punti di forza invece che sui punti di debolezza porta a una maggiore motivazione e a risultati migliori; (c) il fallimento nell'eseguire una specifica abilità dovrebbe essere vista principalmente come un'opportunità, piuttosto che come un problema; e (d) concentrarsi sui punti di forza nella progettazione di piani di trattamento nelle aree della salute mentale, dell'assistenza sociale e dell'istruzione influenza una maggiore accettazione da parte dei principali stakeholder. Gli autori evidenziano diverse prospettive basate sui punti di forza che sono considerate importanti per la comprensione di processi di rilievo per le popolazioni marginalizzate, ad esempio il quadro della ricchezza culturale della comunità, il capitale sociale e il fondo di conoscenza, la teoria della convalida e altri. Un operatore multiculturale in ambito socio-umanistico deve prestare attenzione ai punti di forza e alla resilienza culturale mostrati da ciascun utente specifico nei propri sforzi per superare le sfide della vita. Questa prospettiva basata sui punti di forza può spostare l'attenzione dell'operatore multiculturale in scienze umane sociali dalle narrazioni e dagli stereotipi negativi e debilitanti che possono essere associati al background, al patrimonio o alle tradizioni culturali, etniche e/o razziali di un utente. La prospettiva dei punti di forza può anche plasmare le strategie di intervento per aiutare l'utente a sfidare gli stereotipi negativi che possono essere incorporati in certe narrazioni culturali.

L'apprendimento socio-emotivo per definizione è parte integrante dell'educazione e dello sviluppo umano. L'apprendimento socio-emotivo è percepito come un apprendimento evolutivamente e culturalmente appropriato

e come l'applicazione di ciò che è stato appreso nelle situazioni quotidiane, con l'obiettivo di sviluppare le capacità di riconoscere e gestire le emozioni, rispettare il punto di vista degli altri, fissare obiettivi positivi, prendere decisioni responsabili e gestire le relazioni interpersonali. Per descrivere i processi socio-emotivi in ambito educativo vengono utilizzati diversi termini, ad esempio: apprendimento socio-emotivo (Irlanda), educazione personale e sociale (Repubblica Ceca), educazione del carattere (Danimarca), apprendimento sociale (Austria e Germania), sviluppo personale ed educazione alla salute (Finlandia), educazione socio-emotiva (Grecia e Spagna). In Serbia (uno dei Paesi oggetto di queste pubblicazioni) è in uso il termine "apprendimento socio-emotivo". L'apprendimento socio-emotivo aiuta a evidenziare le diverse forme di disuguaglianza e incoraggia i giovani e gli adulti a partecipare attivamente al miglioramento del contesto scolastico e a contribuire a comunità sicure e sane (partnership tra scuola, famiglia e comunità). Sono riconosciute come competenze socio-emotive chiave: la consapevolezza di sé, l'autoregolazione (intrapersonale), la consapevolezza sociale e le abilità sociali (interpersonali) e il processo decisionale responsabile. All'interpretazione di base dell'autoconsapevolezza come capacità di riconoscere le proprie emozioni, i propri pensieri e la loro influenza sul comportamento, secondo il quadro aggiornato si aggiunge una mentalità positiva. L'autoregolazione è la capacità di regolare le proprie emozioni, i propri pensieri e il proprio comportamento, con successo e in situazioni diverse. Queste includono la capacità di gestire lo stress, il controllo degli impulsi, la motivazione e il lavoro verso obiettivi personali e accademici, con la capacità di ritardare il raggiungimento degli obiettivi.

Le capacità di stabilire e mantenere relazioni sane e soddisfacenti con individui e gruppi diversi includono una comunicazione chiara, l'ascolto attivo, la cooperazione, la resistenza alla pressione sociale, la risoluzione costruttiva dei conflitti, la richiesta e l'offerta di aiuto quando necessario. Secondo la teoria, queste abilità dovrebbero includere anche un comportamento conforme alle norme sociali valide. L'apprendimento socio-emotivo è strettamente legato alle competenze socio-emotive di insegnanti e studenti e alle dimensioni rilevanti del clima scolastico. I risultati della ricerca indicano che lo sviluppo delle competenze socio-emotive influisce positivamente sul clima scolastico. È stato anche stabilito che le competenze socio-emotive mediano la relazione tra un clima scolastico positivo e l'adattamento degli adolescenti.

Il modello della classe prosociale spiega in che misura le competenze socio-emotive e il benessere degli insegnanti influenzino il clima prosociale in classe e i risultati degli studenti. Per prima cosa, le competenze socio-emotive degli insegnanti sono considerate molto importanti per lo sviluppo relazionale studenti-insegnanti. Un insegnante che riconosce le emozioni di uno studente capisce i processi cognitivi che possono essere associati con quelle emozioni e in che modo queste emozioni, motivando il comportamento dello studente, possano effettivamente rispondere ai bisogni individuali dello stesso. Per esempio, se un insegnante capisce che il comportamento di ribellione di uno studente e i suoi problemi nell'autodisciplina derivano dai problemi che deve affrontare a casa, può mostrare maggiore preoccupazione ed empatia ed essere in grado di aiutare lo studente a migliorare l'autodisciplina, invece di ricorrere alla punizione. Il modello di classe prosociale spiega il legame tra le competenze socio-emotive degli insegnanti e i risultati degli studenti. Le competenze socio-emotive degli

insegnanti influenzano l'iter-relazionale studente-insegnante. L'insegnante serve come modello per gli studenti nell'acquisizione delle competenze socio emotive; e le competenze socio emotive degli insegnanti influenzano la gestione della classe. Gli insegnanti che possiedono competenze socio emotive ben sviluppate, possono affrontare più facilmente sfide quotidiane e svolgere le lezioni senza intoppi e viceversa. La valutazione del programma CARE (Cultivating Awareness and Resilience in Education model), finalizzato allo sviluppo professionale degli insegnanti (miglioramento del benessere, gestione della classe, prevenzione del burnout, ecc.), ha confermato il modello della classe prosociale. I partecipanti hanno riferito alti livelli di soddisfazione del programma, migliori relazioni con gli studenti, una gestione della classe più efficace e un clima migliore in classe, il benessere degli insegnanti era più elevato, e tutto ciò ha avuto un impatto positivo sullo sviluppo e sui risultati accademici degli studenti. È stato dimostrato che CARE assicura i migliori risultati in contesti difficili, dove l'insegnante è esposto a un continuo stress lavorativo, e la gestione della diversità richiede certamente un alto grado di impegno emotivo da parte dell'insegnante.

Un approccio whole-school mira a integrare lo sviluppo delle competenze nelle interazioni e nelle pratiche quotidiane con lo sforzo congiunto di insegnanti, famiglie e bambini. Secondo la definizione dell'Organizzazione Mondiale della Sanità di scuola come promotrice di salute, l'approccio "whole-school" considera la comunità scolastica come un'unità di cambiamento e prevede un'azione coordinata tra tre componenti interrelate: (a) il curriculum, l'insegnamento e l'apprendimento; (b) l'etica e l'ambiente scolastico; (c) i partenariati famiglia-società. Implica che tutti gli aspetti della scuola, non solo il contenuto del curriculum, ma anche i metodi di insegnamento e apprendimento, la leadership, la gestione, le strutture decisionali e le politiche scolastiche, i codici di condotta, le relazioni interpersonali (personale, personale-studenti, relazioni studenti-studenti), le attività extrascolastiche e i legami con la comunità debbano essere basati sulla valorizzazione della diversità, della dignità e dei diritti umani di ogni individuo all'interno della comunità scolastica e al di fuori di essa (compresi i membri dei gruppi di maggioranza e minoranza). Questi impegni e valori condivisi devono riflettersi in ogni aspetto della scuola e includere cambiamenti nella cultura, nelle politiche e nelle pratiche pedagogiche. Il sistema di supporto per il comportamento positivo culturalmente responsabile (Culturally Responsive Positive Behavior Intervention Supports, CRPBIS) applicato a livello dell'intera scuola, è definito come un sistema orientato al rispetto degli studenti culturalmente e linguisticamente diversi e alla necessità di essere "collegati" agli obiettivi comportamentali e accademici della scuola. Il sistema prevede: minimizzare le sovrapposizioni culturali nelle aspettative comportamentali, creare "occhiali culturali" per stabilire le norme comportamentali, affermare la diversità nell'ambiente scolastico, i dirigenti distrettuali e scolastici dovrebbero enfatizzare la questione dell'uguaglianza nel contesto educativo, rappresentare le pratiche culturali degli studenti e delle famiglie nell'applicazione degli interventi comportamentali positivi e nella definizione delle norme scolastiche, aumentare il fondo di conoscenze sulle diverse culture (sia tra gli insegnanti che tra il personale scolastico) e altri ancora.

Nel **Modello dell'intero Sistema** le scuole sono al centro dell'analisi. Si ritiene che i passi verso l'inclusione riguardino lo sviluppo della scuola, piuttosto che dei

semplici tentativi di integrare gruppi vulnerabili di studenti nei contesti esistenti. Allo stesso tempo, il modello richiama l'attenzione su una serie di fattori contestuali che influenzano il modo in cui le scuole svolgono il loro lavoro. Tuttavia, gli stessi fattori possono agire come ostacoli allo sviluppo. Queste influenze riguardano: i principi che guidano le priorità politiche all'interno del sistema educativo, gli atteggiamenti e le azioni di altri nel contesto locale, compresi i membri della comunità più ampia servita dalle scuole e il personale responsabile della gestione delle scuole. Il modello sottolinea che la pratica scolastica inclusiva dovrebbe essere vista a tre livelli chiave:

- ▶ Dentro la scuola. In tale contesto, si conviene che le problematiche derivino dalle abitudini della scuola e dell'insegnante. Esse comprendono: i modi in cui gli studenti vengono istruiti e coinvolti nell'apprendimento; i modi in cui sono organizzati i gruppi di insegnamento e i diversi tipi di opportunità che derivano da questa organizzazione; i tipi di relazioni sociali e di sostegno che caratterizzano la scuola; i modi in cui la scuola risponde alla diversità in termini di risultati, genere, etnia e background sociale; il tipo di relazione che la scuola costruisce con la famiglia e la comunità locale.
- ▶ Tra le scuole. Si tratta di problematiche che derivano dalle caratteristiche dei sistemi scolastici locali. Esse includono: i modi in cui diversi tipi di scuole si affermano a livello locale; i modi in cui queste scuole acquisiscono status diversi, in modo da far emergere gerarchie in termini di prestazioni e preferenze; i modi in cui le scuole competono o cooperano; i processi di integrazione e segregazione che riuniscono studenti di origini simili in scuole diverse; la distribuzione delle opportunità educative per scuola e in che misura gli studenti di ogni scuola possono accedere a opportunità simili.
- ▶ Fuori dalle scuole. Quest'area più ampia comprende: il contesto politico più ampio all'interno della scuola in cui operano; i processi e le risorse familiari che modellano il modo in cui i bambini imparano e si sviluppano; gli interessi e la comprensione dei professionisti che lavorano nelle scuole; la demografia, l'economia, la cultura e la storia delle aree in cui le scuole operano. Inoltre, comprende i processi sociali ed economici di base a livello nazionale e, per molti aspetti, a livello globale.

La pratica basata sul contatto. Alcuni programmi volti a promuovere il rispetto della diversità si basano sull'incoraggiamento dei contatti e sul miglioramento delle relazioni reciproche tra i membri del gruppo. L'obiettivo è ridurre i pregiudizi della popolazione etnica maggioritaria nei confronti della minoranza, ridurre la discriminazione e altro. I programmi basati sul contatto si basano sull'approccio dell'equità e dell'inclusione, con l'obiettivo di ridurre i pregiudizi e la discriminazione. Le buone relazioni tra i diversi gruppi etnici all'interno di un gruppo possono essere promosse, ad esempio, incoraggiando incontri sulla diversità o formando gruppi di studio. Ad esempio, gli educatori possono incoraggiare il contatto e la collaborazione tra giovani diversi (ad esempio, incoraggiando gruppi di lavoro diversi, l'apprendimento cooperativo e la disposizione di posti a sedere misti). Gli autori raccomandano di seguire alcune regole in una situazione di contatto, in quanto il contatto di per sé non è sufficiente:

- ▶ In primo luogo, la stimolazione del contatto deve avvenire tra giovani che hanno lo stesso status nella situazione di contatto (ad esempio, hanno lo stesso diritto di esprimere la propria opinione, influenzare le decisioni del gruppo, ecc.)

- ▶ Il contatto deve essere sufficientemente lungo e intenso da consentire un legame significativo tra i partecipanti.
- ▶ Il contatto dovrebbe comportare la cooperazione su attività volte a raggiungere obiettivi comuni (piuttosto che la competizione tra i gruppi).
- ▶ Infine, il contatto dovrebbe essere supportato da un quadro esplicito di sostegno da parte delle istituzioni, ad esempio scuole, istituzioni sociali, ecc.

Gestione dell'aula culturalmente reattiva (CRCM). Questo modello si compone di cinque parti: il riconoscimento della propria visione del mondo dalla prospettiva del proprio gruppo culturale (lente culturale) e dei propri pregiudizi; la conoscenza del retroterra culturale degli studenti, la consapevolezza del più ampio contesto sociale, economico e politico; la capacità e la volontà di utilizzare strategie di gestione culturalmente appropriate; l'impegno a costruire comunità di classe solidali.

Riconoscere la propria visione del mondo attraverso la prospettiva del proprio gruppo culturale e dei propri pregiudizi. Un passo utile per tutti gli insegnanti è quello di esplorare e riflettere sull'origine dei propri presupposti, atteggiamenti e pregiudizi e rendersi conto che il modo in cui vedono il mondo può portarli a interpretare in modo errato il comportamento e a trattare in modo ingiusto gli studenti culturalmente diversi (Weinstein, Tomlinson-Clarke & Curran, 2004). Per esempio, gli insegnanti possono scrivere una "storia di identità" personale, per esplorare come le identità siano socialmente costruite e come si inseriscono in un mondo multiculturale/interculturale.

Conoscenza del retroterra culturale degli studenti. Ci sono diverse attività che gli insegnanti possono organizzare per conoscere il retroterra culturale degli studenti. Ad esempio, possono dividere gli studenti in gruppi e assegnare loro la lettura di testi che corrispondono all'identità culturale degli studenti della classe. Inoltre, posso lavorare con gli studenti per scrivere una storia di famiglia, durante la quale gli studenti faranno ricerche sulle loro origini culturali e condivideranno queste conoscenze con la classe. Inoltre, gli insegnanti possono organizzare visite a domicilio e consultare i genitori o i membri della comunità per conoscere le caratteristiche culturali degli studenti. Alcune aree che gli insegnanti possono esplorare sono: il retroterra e la struttura della famiglia, l'istruzione, gli stili interpersonali, la disciplina, il tempo e lo spazio, la religione, il cibo, la salute e l'igiene, la storia, le tradizioni e le festività.

Consapevolezza del più ampio contesto sociale, economico e politico. Gli insegnanti possono parlare con gli studenti di come vedono le strutture e le politiche della società e se le ritengono giuste per tutti. Posso creare la cosiddetta classe critica/ di giustizia sociale, basata sulle esperienze vissute dai bambini (background), che include il dialogo, la formulazione di domande/problemi, la critica dei pregiudizi e l'incoraggiamento dell'attivismo per la giustizia sociale (Peterson, 1994). Ad esempio, gli insegnanti possono coinvolgere gli studenti in una discussione sulle regole della scuola o della classe.

Capacità e volontà di utilizzare strategie di gestione culturalmente appropriate. Questa fase prevede la creazione di un ambiente fisico che rifletta i diversi gruppi culturali.

Alcuni strumenti e strategie del modello CRCM possono includere

- ▶ Mappe del mondo che evidenziano i Paesi di origine degli studenti.
- ▶ Cartelli o striscioni per l'accoglienza degli studenti nelle diverse lingue da loro parlate.
- ▶ Poster che ritraggono persone di diversi gruppi culturali (anche se bisogna fare attenzione a evitare rappresentazioni stereotipate).
- ▶ Foto che rappresentano le specificità delle diverse culture possono essere utilizzate per creare un puzzle, rafforzando l'idea che tutte si uniscono e formano un insieme.
- ▶ Presentazione di libri che promuovono i temi della diversità, della tolleranza e dell'unione. I tavoli disposti in gruppi permettono agli studenti di lavorare insieme alle attività, di condividere i materiali, di discutere in piccoli gruppi e di aiutarsi a vicenda con i compiti.
- ▶ Allestimento di una "scatola della gentilezza" in cui gli studenti possono inserire brevi note sugli atti di gentilezza che compiono o che hanno sperimentato e di tanto in tanto leggere un esempio/una storia.

La comunicazione e la collaborazione con le famiglie è una parte importante ma impegnativa della gestione della classe. Quando insegnanti e famiglie provengono da contesti culturali diversi, le sfide sono ancora maggiori (Weinstein, 2003). Gli insegnanti devono tenere a mente che:

- ▶ Alcune famiglie non considerano la partecipazione diretta alla scuola come parte delle loro responsabilità, anche se si impegnano per l'istruzione dei loro figli.
- ▶ Gli insegnanti e i genitori possono avere aspettative diverse sul comportamento scolastico adeguato. Partiamo dal presupposto che tutti i genitori tengono ai loro figli e hanno qualcosa da offrire. Occorre incoraggiare le famiglie a fornire spunti per aiutare gli insegnanti a insegnare loro.
- ▶ Siate sensibili alle differenze culturali negli stili di comunicazione con genitori e studenti.

Pratica della diversità'- gli elementi importanti dei programmi

Preparazione al processo di miglioramento dell'operato

Quando si pianifica di migliorare l'operato delle organizzazioni nel rispetto della diversità, è necessario innanzitutto formare gruppi di ricerca che si occupino di esaminare gli atteggiamenti dei giovani riguardo a quanto si sentono accettati nell'organizzazione/istituzione e quali sono le pratiche o le caratteristiche che contribuiscono a questo sentimento di accettazione e inclusione. A questo dovrebbero seguire delle discussioni sulla diversità (analizzando la diversità

culturale nell'organizzazione/istituzione), la pianificazione di interventi educativi o di altro tipo in base alla struttura culturale dell'organizzazione/istituzione e l'identificazione delle implicazioni per la pratica futura (utilizzando la pratica riflessiva). Si possono sempre utilizzare alcuni strumenti di ricerca come supporto per valutare il proprio punto di partenza e le proprie priorità. Uno di questi strumenti è stato creato nell'ambito di questo progetto ed è disponibile gratuitamente. – La **lista di controllo Diversity Revolution**.

Cultura della diversità': dall'adattamento alla cultura all'aggiunta di cultura

Cambiare la cultura della diversità significa affrontare le norme radicate nelle organizzazioni. È difficile attrarre e trattenere le persone quando non si sentono accolte e incluse, o quando percepiscono che le opportunità siano ponderate ingiustamente nei loro confronti. Di seguito sono riportati alcuni aspetti importanti della cultura organizzativa senza i quali non è possibile migliorare le pratiche di diversità.

1 Leadership. Il più grande sforzo per la diversità nel settore aziendale è stato fatto nella leadership e nella gestione. In base alla ricerca condotta su un campione di esperti di iniziative per la diversità, è emerso che l'impegno dell'alta dirigenza è stato un'iniziativa di leadership e diversity management, identificata da tutti i partecipanti allo studio. Tutti loro hanno affermato che il senior management gioca un ruolo cruciale nello stabilire la diversità della forza lavoro nelle loro aziende (comunicando l'importanza della diversità in tutta l'organizzazione attraverso dichiarazioni di politica, promemoria, lettere, discorsi, bollettini e giornali aziendali e relazioni). I partecipanti allo studio hanno indicato che il modo migliore per mantenere un impegno costante nelle iniziative per la diversità è collegarle efficacemente agli obiettivi aziendali.

2 Pratiche per la non discriminazione
Processo decisionale basato sul merito

Garantire che il processo decisionale si basi su qualifiche e capacità, non su dati demografici. Tra gli esempi si possono citare l'uso di test o di altri strumenti oggettivi per l'assunzione, l'uso di valutazioni delle prestazioni per determinare retribuzione e promozioni e le candidature anonime per nascondere le informazioni demografiche.

Formazione sulla diversità

Educazione dei dipendenti sui pregiudizi e gli svantaggi fronteggiati dai gruppi target e offerta di strategie per evitare che i pregiudizi si traducano in discriminazione. La formazione sulla diversità è spesso incentrata sulla prevenzione della discriminazione e, pertanto, è meglio classificata come pratica di non discriminazione. La formazione che istruisce i manager su come fornire risorse aggiuntive ai gruppi target è meglio classificata come pratica sugli strumenti.

3 Pratiche della responsabilità Piani sulla diversità

Stabilire obiettivi sulla diversità (ad esempio, aumentare la rappresentanza, ridurre i divari di carriera, migliorare i punteggi di inclusione basati su sondaggi) e monitorare i progressi verso tali obiettivi. Tra gli esempi si possono citare la definizione di numeri aspirazionali (ad esempio, per la rappresentanza target) che l'organizzazione spera di raggiungere o la definizione di quote da applicare rigorosamente.

Valutazione delle prestazioni in materia di diversità

Valutazione delle prestazioni dei manager in termini di supporto all'organizzazione nel raggiungimento degli obiettivi sulla diversità.

Posizioni sulla diversità

Designare una o più persone all'interno dell'organizzazione che siano responsabili di supervisionare gli sforzi dell'organizzazione nel miglioramento della valorizzazione della diversità, in modo permanente o temporaneo.

Sistemi di reclamo

Stabilire un sistema attraverso il quale gli individui possano segnalare casi di discriminazione e altri eventi che impediscono il raggiungimento degli obiettivi sulla diversità.

Clima di diversità: dal “lavoro prima di tutto” al sentirsi valorizzati

L'ultima cosa di cui abbiamo bisogno è che le iniziative per la diversità riproducano le disuguaglianze. La presenza di iniziative per la diversità organizzativa può portare a una presunzione di equità per i gruppi sottorappresentati, ma dall'altra parte rende la discriminazione più difficile da identificare e da contrastare. Le conseguenze indesiderate potrebbero verificarsi attraverso la comunicazione di equità, inclusione (ci si vede inclusi, ma ci si sente esclusi) e competenza discutibile. L'iniziativa aumenta la probabilità che i gruppi tradizionalmente avvantaggiati si percepiscano come vittime di discriminazione. Inoltre, può far pensare che i gruppi sottorappresentati abbiano bisogno di aiuto per avere successo e che quindi siano meno competenti delle loro controparti avvantaggiate. Gli autori di diversi settori suggeriscono che le organizzazioni devono trovare un modo per bilanciare omogeneità e diversità. Le organizzazioni devono essere sensibili all'ambiente. La diversità dei dipendenti, l'equità, le molestie sono questioni che ogni organizzazione sana deve tenere in considerazione. I dipendenti devono sentirsi valorizzati. Le politiche, le pratiche e le procedure devono essere coerenti e la connessione con l'ambiente è molto importante (il potenziamento/aggiornamento delle competenze dei dipendenti è molto importante). Le organizzazioni sane hanno un clima di diversità, di equità e di apprendimento continuo. I ricercatori e gli operatori dovrebbero tenere conto delle potenziali conseguenze indesiderate delle iniziative per la diversità e integrare la responsabilità e le conoscenze psicologiche sociali nella progettazione di politiche volte a creare ambienti di lavoro inclusivi, diversificati ed equi. L'autore ha sviluppato una tipologia di conseguenze indesiderate delle iniziative per la diversità (Tabella 1). Le quattro conseguenze indesiderate sono definite e differenziate in base all'incrocio di due dimensioni:

la direzione dell'effetto (ovvero, auspicabile vs indesiderato) e il risultato interessato (cioè, intenzionale vs non intenzionale). Come esempio può servire una valutazione rigorosa di un programma di formazione sulla diversità che si è concentrato sulla tolleranza e non ha aumentato il comfort personale dei partecipanti con i membri di altri gruppi. Cosa dice l'esperto sulle iniziative di diversità sul posto di lavoro? In base a interviste approfondite e aperte, sono state identificate le barriere che hanno ostacolato l'assunzione, lo sviluppo, il mantenimento e la promozione di gruppi diversi sul posto di lavoro. È emerso che le ragioni principali per gestire la diversità sono: migliorare la produttività e rimanere competitivi, creare migliori relazioni di lavoro tra i dipendenti, rafforzare la responsabilità sociale e affrontare le questioni legali.

Tabella 1. Una tipologia di conseguenze indesiderate delle iniziative per la diversità

	Viene interessato un risultato intenzionale	Viene interessato un risultato non intenzionale
La direzione dell'effetto è indesiderata	<p>Ritorno di fiamma</p> <p>Un'iniziativa sulla diversità incide sul risultato intenzionale (es. il progresso di un obiettivo sulla diversità) ma lo fa in una direzione indesiderata invece che nella direzione desiderata (ad esempio, diminuzione della rappresentazione del gruppo target)</p>	<p>Ricaduta negativa</p> <p>Un'iniziativa sulla diversità incide su un altro risultato rispetto a quello intenzionale (es. qualsiasi risultato diverso dal progresso di un obiettivo sulla diversità) in una direzione indesiderata (ad esempio, diminuzione dell'impegno del gruppo non target)</p>
La direzione dell'effetto è auspicabile	<p>Progresso falsato</p> <p>Un'iniziativa per la diversità influisce sulle metriche utilizzate per valutare il risultato previsto (ad esempio, il progresso degli obiettivi sulla diversità) nella direzione desiderata, senza creare un vero cambiamento (ad esempio, una migliore rappresentazione del target nella gestione ottenuta riclassificando i dipendenti esistenti).</p>	<p>Ricaduta positiva</p> <p>Un'iniziativa per la diversità influisce su un risultato diverso da quello previsto (cioè, qualsiasi risultato diverso dal progresso degli obiettivi sulla diversità) in una direzione auspicabile (ad esempio, un maggiore impegno non mirato, un aumento del comportamento etico non legato a questioni di diversità).</p>

Note: Leslie, 2019: 544.

L'autore introduce la nozione **discriminazione benevola** come una forma sottile e strutturata di discriminazione che è difficile da vedere per chi la esegue, perché

inquadra la propria azione come positiva, in solidarietà con l'altro (inferiore) che viene aiutato e all'interno di un ordine gerarchico che viene dato per scontato. Le tre dimensioni principali della discriminazione benevola sono: (1) uno sforzo ben intenzionato di affrontare la discriminazione all'interno di (2) una relazione sociale che presuppone gli altri come inferiori e bisognosi di aiuto, che viene concesso con (3) l'aspettativa che essi si adattino all'ordine gerarchico esistente. Il concetto di discriminazione benevola è dimostrato da un approfondito case-study qualitativo di un'organizzazione svedese ritenuta esemplare nel suo impegno nelle iniziative di gestione della diversità. Gli autori sostengono che i professionisti delle risorse umane inquadrano le loro azioni come atti di benevolenza e non riescono a vedere come prendano invece parte alla discriminazione organizzativa, offrendo una narrazione coloniale.

Favorire un contatto positivo invece di una benevola discriminazione

Nella letteratura sociopsicologica, una delle strategie più consolidate per ridurre i pregiudizi e favorire relazioni intergruppi positive prevede **nessuna formazione e nessuna discussione sui pregiudizi**. Le Organizzazioni potrebbero incoraggiare attività in cui dipendenti diversi possono lavorare insieme su progetti e in un contesto di pari status (stesso potere) in cui potrebbero svilupparsi la cooperazione e l'amicizia.

L'indagine dell' Harvard Business Review Analytic Services ha messo in luce molte pratiche per aumentare la diversità, l'equità e l'inclusione:

1. Fornire una linea diretta per segnalare problemi di DEI.
I leader devono fornire meccanismi che consentano ai dipendenti di segnalare i problemi di DEI senza timore di ritorsioni.
2. Aggiungere una warmline per consulenza e coaching.
Le warmline forniscono un intervento precoce e un supporto per le situazioni non critiche. La warmline aiuta l'azienda a individuare i problemi che potrebbero dover essere affrontati su scala più ampia.
3. Utilizzate appieno i gruppi di risorse dei dipendenti (ERG) o le reti.
Gli ERG si sono evoluti in gruppi potenti che danno voce ai dipendenti e aiutano i leader a comprendere le sfide che le persone devono affrontare. La maggior parte degli ERG di successo ha sponsor esecutivi che partecipano alle riunioni, aiutano a reperire le risorse e sostengono i dipendenti.
4. Cambiare il reclutamento.
I leader DEI vanno oltre le solite fonti come LinkedIn, che non è particolarmente diversificato.
5. Impiegare selezionatori appartenenti a gruppi diversi.
6. Fornire suggerimenti in tempo reale sui pregiudizi.
Oltre alla formazione sui pregiudizi inconsci, prima dei colloqui i responsabili delle assunzioni dovrebbero ricevere un promemoria sui pregiudizi che possono insinuarsi, e l'azienda dovrebbe fornire ai leader un manuale di base sui pregiudizi mentre calibrano la classifica dei talenti e fanno le promozioni.
7. Incoraggiare l'avanzamento e fornire chiari percorsi di sviluppo.
8. Offrire programmi di mentorship e sponsorizzazione inclusivi di DEI.
I leader sono ad esempio incoraggiati a "fare da mentore a qualcuno che non

ti somiglia". La mentorship aiuta ad esempio a conoscere i responsabili delle assunzioni, a sapere come passare a un'altra posizione, ad avere qualcuno che faccia da coach e a entrare in contatto con persone che potrebbero trovarsi sul proprio percorso di carriera.

9. Creare un comitato direttivo DEI.

10. Condividere le pratiche con i colleghi DEI.

Competenze sulla diversità: dal cambiamento di atteggiamento al cambiamento di comportamento

Come si è notato, la letteratura sulle migliori pratiche nella formazione alla diversità è amorfa e complessa. Gli studiosi, quando verificano l'efficacia dei loro approcci alla formazione sulla diversità, utilizzano troppo spesso misure di successo che sono molto lontane dai tipi di risultati consequenziali che riflettono i presunti obiettivi di tali formazioni.

Le raccomandazioni per la formazione alla diversità in **ambito organizzativo** sono:

- ▶ Piuttosto che rendere il DT (Diversity Training) volontario o obbligatorio, considerare la possibilità di rivolgersi a persone socialmente connesse all'interno di un'organizzazione.
- ▶ Utilizzare i risultati a livello comportamentale e di sistema per garantire il raggiungimento degli obiettivi della formazione.
- ▶ Monitorare nel tempo l'assunzione, il mantenimento e la percezione di appartenenza dei dipendenti appartenenti a gruppi storicamente emarginati.
- ▶ Incorporare la formazione in iniziative più ampie di diversità sul posto di lavoro, con il sostegno dei vertici aziendali.

I corsi di formazione sulla diversità **nei contesti dei servizi umani** hanno l'obiettivo di familiarizzare i fornitori di servizi umani con le convinzioni basate sulla cultura per migliorare la qualità delle cure per gli utenti storicamente emarginati ed eliminare le disparità esistenti nei risultati delle cure. I partecipanti si impegnano in giochi di ruolo, apprendimento partecipativo, immersione culturale e/o esercitazioni in comunità. La formazione enfatizza sia le conoscenze che le abilità relative ai servizi culturalmente competenti. La maggior parte degli studi ha riscontrato che il DT nei servizi umani è associato a un aumento della competenza culturale riferita dagli operatori. Esistono prove contrastanti e limitate sul fatto che la competenza culturale degli operatori sia correlata a migliori cure e servizi per i membri di gruppi storicamente emarginati.

Le raccomandazioni per la formazione sulla diversità nei **servizi umani** sono:

- ▶ Valutare i risultati incentrati sul cliente e a livello di sistema, come la soddisfazione del cliente, la qualità dell'assistenza, l'aderenza alle raccomandazioni terapeutiche, le disparità nei risultati e le differenze di morbilità e mortalità.
- ▶ Stabilire una relazione tra la competenza culturale dichiarata dagli operatori e i risultati ottenuti dai clienti appartenenti a gruppi storicamente emarginati.
- ▶ Accoppiare la formazione sulla competenza culturale con la formazione su come difendersi dall'influenza degli stereotipi (per esempio, cercando informazioni identificative).

Affinché le persone che lavorano con i giovani nel settore dell'animazione giovanile, dell'istruzione e del lavoro sociale possano davvero lavorare sul rispetto della diversità, è necessario che abbiano una consapevolezza sviluppata della propria cultura, dei pregiudizi personali e dei valori. È un prerequisito per comprendere gli altri e le loro caratteristiche culturali. Le seguenti linee guida consentono ai dipendenti di tutti e tre i settori di diventare consapevoli della propria percezione delle altre culture, di comprendere meglio la propria posizione culturale e di accettare le caratteristiche e le differenze culturali dei giovani con cui lavorano, nonché di rispondere adeguatamente ad esse:

- ▶ Gli operatori giovanili/insegnanti/operatori sociali dovrebbero innanzitutto comprendere se stessi e le caratteristiche della propria cultura per eliminare i pregiudizi nascosti che hanno nei confronti dei membri di altri gruppi culturali. In questo senso, li aiuta la pratica del pensiero riflessivo e della scrittura, nonché la ricerca dell'impatto della storia personale e familiare sull'esperienza di sé e della propria cultura e il riconoscimento dell'appartenenza a un determinato gruppo culturale, che presenta vantaggi e svantaggi specifici. In seguito, gli operatori giovanili/insegnanti/operatori sociali dovrebbero dedicarsi a riflettere sulle proprie percezioni della diversità culturale e sulle reazioni di fronte alla diversità, per esserne consapevoli e lavorare alla loro elaborazione e miglioramento.
- ▶ Dopo aver compreso se stessi e il proprio gruppo culturale, gli animatori/insegnanti/operatori sociali dovrebbero comprendere i membri di altri gruppi culturali. In questo senso, gli animatori/insegnanti/operatori sociali dovrebbero acquisire conoscenze sullo stile di vita e sulle esperienze degli individui appartenenti ad altri gruppi culturali. Con questo approccio, gli animatori/insegnanti/operatori sociali possono comprendere i valori dei membri di altri gruppi culturali e le differenze tra i propri valori e quelli di altri gruppi culturali.

Gli operatori giovanili/insegnanti/operatori sociali dovrebbero incoraggiare i giovani a condividere le loro esperienze di vita e la loro identità culturale con gli altri, al fine di costruire relazioni e fiducia.

È molto importante che gli animatori/insegnanti/operatori sociali valutino gli atteggiamenti che i giovani hanno nei confronti di altri gruppi culturali. Tali valutazioni possono essere effettuate utilizzando vari test, sociogrammi, quiz, questionari, interviste, gruppi di discussione, ecc. È necessario fornire regolarmente ai giovani informazioni accurate e precise sulle altre culture, per colmare le lacune di conoscenza e correggere le distorsioni esistenti.

La conoscenza di altre culture da parte dei giovani può avvenire in diversi modi:

1. Azioni basate sul contatto

Incoraggiare le Amicizie Interculturali – Un intervento che utilizza il contatto immaginato sviluppato da Stathi, Cameron, Hartley e Bradford (2014) richiedeva a bambini di 7-9 anni di creare tre storie con immagini in cui dovevano immaginare di interagire positivamente in più contesti con un coetaneo appartenente a un

gruppo culturale diverso. Il contatto immaginato si è rivelato efficace nel migliorare gli atteggiamenti verso i membri di altri gruppi culturali tra i ragazzi di 16-17 anni.

Scuola all'estero – La scuola all'estero offre ai giovani l'opportunità di familiarizzare pienamente con lo stile di vita dei membri di altri gruppi culturali, di prendere coscienza delle differenze culturali presenti, nonché di accettare e sviluppare un atteggiamento positivo nei confronti dei membri di altri gruppi culturali e delle differenze culturali in generale.

Organizzare il contatto interculturale dei giovani su Internet – Ad esempio, le videoconferenze online e i social network possono essere utilizzati per progetti di collaborazione tra giovani di Paesi diversi, in cui i giovani si presentano, si intervistano a vicenda, discutono di questioni e svolgono compiti progettati dai loro facilitatori. Se si verificano problemi di comunicazione, si ha l'opportunità di discutere con il facilitatore cosa è andato storto, quali messaggi indesiderati possono aver danneggiato la comunicazione e come la comunicazione futura possa essere condotta in modo più sensibile dal punto di vista interculturale. Gli e-project di collaborazione non coinvolgono necessariamente giovani di Paesi diversi. Possono anche includere giovani che vivono in regioni diverse dello stesso Paese. Per esempio, McKenna, Iprgrave e Jackson (2008) hanno intrapreso un progetto in cui i bambini della scuola primaria che vivono in una grande città multiculturale dell'Inghilterra hanno usato la posta elettronica per comunicare con i bambini della stessa età che vivono in un'area rurale monoculturale.

Stabilire legami tra l'istituzione/organizzazione e la comunità e stabilire partnership – Per esempio, individui di altri gruppi culturali possono essere invitati nell'istituzione/organizzazione per lavorare o parlare con i giovani; i giovani possono anche "intervistare" i visitatori usando domande preparate (in consultazione con l'animatore/insegnante/assistente sociale) per conoscerli meglio. Inoltre, i giovani possono visitare le organizzazioni sociali della loro comunità locale e possono anche intervistare i membri della comunità circostante. Infine, ai giovani può essere richiesto di fare osservazioni e riflettere criticamente sulle loro reazioni quando incontrano persone appartenenti ad altri gruppi culturali.

2. Azioni basate sugli approcci pedagogici

Incoraggiare la riflessione critica degli studenti sul proprio gruppo culturale e sulle esperienze interculturali – È stato stabilito che, quando i bambini e i giovani di età compresa tra gli 11 e i 18 anni esplorano attivamente la propria identità e il proprio patrimonio culturale, contribuiscono allo sviluppo della loro competenza culturale e al miglioramento dei contatti con i membri di altri gruppi culturali. Due strumenti educativi sviluppati specificamente per sostenere e incoraggiare la riflessione critica dei giovani sugli incontri interculturali e sulla propria identità culturale sono l'Autobiografia degli incontri interculturali e l'Autobiografia degli incontri interculturali attraverso i media visivi. Questi strumenti forniscono ai giovani una serie di domande strutturate per incanalare e approfondire progressivamente il loro pensiero sugli incontri interculturali, sulle loro reazioni a tali incontri e sul proprio posizionamento culturale. L'Autobiografia degli incontri interculturali incoraggia il pensiero critico sugli incontri faccia a faccia che comportano la

comunicazione con membri di altri gruppi culturali, mentre l'Autobiografia degli incontri interculturali attraverso i media visivi incoraggia la riflessione sulle immagini di altri gruppi culturali nei media visivi come la televisione, il cinema, i giornali e le riviste.

Utilizzo di approcci pedagogici come l'apprendimento cooperativo e l'apprendimento per progetti

– Una forma alternativa di apprendimento cooperativo è la jigsaw classroom. Si tratta di dividere la classe in gruppi di cinque o sei studenti (o giovani al di fuori dell'ambiente scolastico). A ogni membro del gruppo viene assegnata un'unica informazione di apprendimento che deve essere poi condivisa con gli altri membri del gruppo per raggiungere l'obiettivo comune. Le caratteristiche di questo approccio sono:

- ▶ Tutti i compiti individuali degli studenti del gruppo sono interconnessi in modo tale che ogni studente riceva alcune, ma non tutte, le parti del compito generale del gruppo.
- ▶ Ogni studente deve padroneggiare il proprio compito da solo e poi insegnare agli altri membri del gruppo - in questo modo ogni individuo assume il ruolo di esperto ed esercita le proprie capacità comunicative.
- ▶ Ogni studente deve ascoltare tutti gli studenti del suo gruppo, porre domande appropriate e padroneggiare tutto il materiale - pertanto, il compito richiede un lavoro sia individuale che di squadra.
- ▶ Il compito generale del gruppo, consiste nel sintetizzare tutti i contributi individuali per costruire un quadro completo - il compito, quindi, culmina nella soluzione del problema dell'intero gruppo.

La natura dell'attività del jigsaw (puzzle) significa che ogni membro del gruppo è ugualmente importante. Poiché gli studenti devono fare affidamento l'uno sull'altro per risolvere con successo il compito, la loro cooperazione diventa migliore, mentre il comportamento competitivo è ridotto al minimo: il gruppo può avere successo solo se ogni studente ha successo. È stato riscontrato che le attività di jigsaw portano a un aumento dell'empatia e degli atteggiamenti positivi degli studenti nei confronti dei loro compagni e riducono il loro livello di pregiudizio quando i gruppi sono composti da studenti con background culturali diversi.

Attività che enfatizzano prospettive multiple – assumono la forma di una descrizione verbale o di una registrazione visiva di un evento o di un fenomeno che viene poi integrata o confrontata con altre descrizioni o registrazioni dello stesso evento o fenomeno fornite da altre persone che lo vedono da prospettive diverse. Queste attività possono aiutare i giovani a sviluppare la capacità di assumere prospettive, la tolleranza verso la diversità, l'apertura e la capacità di ascolto e osservazione.

Giochi di ruolo e simulazioni - aiutano i giovani a sperimentare in prima persona cosa significhi essere diversi, essere criticati, emarginati o esclusi. Possono permettere agli studenti di capire che, sebbene le persone possano mostrare differenze superficiali nell'aspetto o nelle credenze e nei valori, hanno comunque una dignità e meritano rispetto.

Analisi di testi, film e opere teatrali – A seconda della scelta tra testo, film o opera teatrale, ai giovani viene chiesto di esprimere e spiegare la propria opinione

o di assumere la prospettiva dei personaggi rappresentati. Questo tipo di attività può essere utilizzato per costruire la conoscenza e la comprensione di persone provenienti da contesti culturali diversi, per incoraggiare la riflessione critica su questioni culturali e per rafforzare l'apertura, l'empatia, il rispetto, le capacità di pensiero critico e l'apprezzamento della dignità umana, dei diritti umani e della diversità culturale. Selezionando con cura e condividendo materiale di lettura multiculturale (ad esempio, fiabe, miti, leggende), i giovani imparano a identificarsi con le persone che sono i creatori e/o gli attori delle storie, oltre a familiarizzare con i loro valori e le loro credenze.

Compiti Etnografici – Questi compiti prevedono che i giovani osservino o parlino con persone della comunità e riportino le loro osservazioni o note che possono poi confrontare, analizzare ed essere oggetto di riflessione. La riflessione può aiutarli a pensare in modo critico a ciò che hanno osservato o sentito e a come hanno reagito loro stessi quando hanno incontrato la diversità. Attraverso questa attività, i giovani possono anche sviluppare capacità di ascolto attivo, capacità di assumere prospettive, tolleranza e rispetto.

3. Azioni basate sulla politica istituzionale delle organizzazioni/istituzioni

Implementazione di un programma di studi culturalmente inclusivo – I programmi di studio inclusivi prevedono la presentazione della storia, delle pratiche culturali, delle credenze e dei contributi dei gruppi culturali minoritari e di quelli del gruppo nazionale maggioritario e possono fornire una rappresentazione molto più accurata della diversità che spesso è presente in classe.

Adottare un approccio globale alla valorizzazione della diversità e dei diritti umani - È possibile adottare un'ampia gamma di azioni per implementare un approccio scolastico globale alla valorizzazione della diversità. Oltre all'utilizzo di un programma di studio culturalmente inclusivo, le azioni possono includere lo svolgimento di celebrazioni, feste culturali e religiose inclusive, il rispetto delle tradizioni e di tutte le festività, la garanzia che tutte le esigenze culturali o religiose dei giovani siano soddisfatte e la costituzione di uno staff con retroterra culturali diversi.

Un esempio di ricerca e familiarizzazione con la diversità culturale

Dividete i giovani in piccoli gruppi e lasciate che ogni gruppo scelga un gruppo culturale da ricercare. Nell'approfondimento del gruppo culturale selezionato, le seguenti domande possono servire come linee guida:

1. Da dove proviene lo specifico gruppo culturale (razziale, religioso, etnico, ecc.) che state studiando?
2. Perché i membri di un determinato gruppo culturale hanno lasciato la loro patria?
3. Dove si sono insediati originariamente?
4. Che tipo di lavoro svolgevano quando si sono trasferiti dalla loro città natale?
5. Qual era la loro lingua madre?
6. Qual era la loro religione dominante?
7. Qual è un mito o una leggenda popolare della loro cultura?

Attuazione di un insegnamento culturalmente reattivo. L'insegnamento culturalmente reattivo è un insegnamento che aiuta gli studenti o altri giovani ad apprezzare e rispettare la diversità culturale. Gli educatori potrebbero utilizzare nelle loro classi immagini e materiali per mostrare le diverse culture e i ruoli di genere. Fornire libri di testo e altri materiali didattici che riflettano il multiculturalismo, senza stereotipi e generalizzazioni culturali (uguale rappresentazione di tutte le culture nei libri di testo e negli altri materiali didattici). In secondo luogo, gli insegnanti dovrebbero aspettarsi dagli studenti con background culturali diversi lo stesso che si aspettano dagli altri studenti. Sebbene gli educatori debbano riconoscere la difficile situazione delle minoranze, devono incoraggiare gli studenti appartenenti a gruppi minoritari ad eccellere in tutte le aree del programma. In terzo luogo, gli educatori dovrebbero esaminare i materiali didattici per individuare prove di stereotipi. Nello specifico, i materiali ritraggono qualche gruppo culturale in modo realistico e non stereotipato? Il materiale riflette accuratamente una visione olistica del passato in termini di contributi di persone con retroterra culturali diversi? Molto importanti sono anche le classi eterogenee e le attività di apprendimento cooperativo.

Esempi di attività didattiche culturalmente reattive legate alla **conoscenza reciproca**:

- ▶ Auto ritratto. Chiedi agli studenti di creare un autoritratto o un'immagine di cosa significa casa per loro. Usa queste immagini per aiutare gli studenti a conoscersi. Invita gli studenti a trovare punti in comune e discuterli davanti alla classe.
- ▶ Indovinelli. Coinvolgere gli studenti nell'attività Culture ed Enigmi. Risolvendo enigmi, gli studenti capiranno in che modo sono diversi dagli altri e in che modo tali differenze rafforzano la nostra comunità.
- ▶ Tutto su di me. Realizza dei cartoncini con scritte diverse caratteristiche (es. ho due fratelli e una sorella, ho vissuto all'estero, so fare la cheesecake, ecc.). Chiedi agli studenti di trovare un compagno in classe che soddisfi una delle caratteristiche, in modo che ciascuna caratteristica sia assegnata a uno degli studenti. Questa attività aiuterà gli studenti a conoscere meglio i loro coetanei.
- ▶ Artefatto personale. Chiedi agli studenti di portare un ricordo, un simbolo, un'immagine o un oggetto che rappresenti qualcosa di vicino a loro o alla loro cultura. Puoi dividere gli studenti in gruppi in modo che possano conoscere più in dettaglio la cultura dei loro coetanei.

Esempi di diverse attività basate su un insegnamento **culturalmente reattivo**:

1. Controllare le politiche, le procedure, le pratiche, le guide curriculari, i programmi delle lezioni e i materiali didattici del distretto e della scuola per garantire che non discriminino una particolare razza, genere, religione, cultura e/o disabilità.
2. Assicurati che i compiti che assegni agli studenti non siano offensivi o frustranti per gli studenti appartenenti a gruppi minoritari. Ad esempio, chiedere agli studenti di parlare o scrivere delle loro esperienze natalizie non

è appropriato per gli studenti non cristiani. Chiedi agli studenti di discutere delle loro vacanze simili.

3. Insieme agli studenti, fare un inventario culturale della classe o della scuola per scoprire quali culture sono rappresentate (lasciamo che gli studenti siano etnografi).

4. Formare un club multiculturale.

5. Scegli un argomento per collegare diverse attività multiculturali; organizzare programmi scolastici con spettacoli artistici, musicali e teatrali; preparare una fiera o un festival multiculturale che includa musica, arte, danza, abbigliamento, ecc.;

6. Organizza un festival di cibi provenienti da culture diverse.

7. Decora le aule, i corridoi e la biblioteca con murales, bacheche, poster, artefatti e altri materiali che rappresentano studenti di altri gruppi culturali.

Poster e altre informazioni sono disponibili presso gli uffici e le agenzie turistiche governative straniere, le agenzie di viaggio private, i consolati, le Nazioni Unite e le organizzazioni etniche e culturali.

8. Creare una bacheca permanente per notizie e opinioni multiculturali.

9. Chiedere agli studenti di scrivere ai consolati stranieri, agli uffici turistici, alle organizzazioni delle minoranze e ad altri in cerca di informazioni e materiali decorativi.

10. Integrare i libri di testo con materiali autentici sulle diverse culture provenienti da giornali, riviste e altri media.

11. Utilizzare le risorse della comunità. Chiedere a rappresentanti di culture diverse di parlare agli studenti; chiedere agli attori di interpretare personaggi o eventi legati a diversi gruppi culturali; far esibire musicisti e gruppi di ballo caratteristici di diversi gruppi culturali, come gruppi di salsa o suonatori di cornamusa.

12. Organizzare discorsi, dibattiti, saggi, concorsi artistici o di altro tipo con particolare attenzione al multiculturalismo e all'interculturalità

Sviluppo del curriculum multiculturale. Esistono alcune linee guida per lo sviluppo di curriculum multiculturali:

1. Riformare il programma di studio per rappresentare prospettive, esperienze e contributi diversi. Considerare lo status socioeconomico, la religione, il genere, l'orientamento sessuale, la cultura e la lingua dei singoli studenti e, quando possibile, utilizzare queste differenze (o almeno mostrare rispetto) durante la creazione dei programmi di studio.

2. Includere materiali e immagini che non contengano stereotipi su razza, genere e disabilità e che ritraggano i membri di tutti i gruppi culturali in modo positivo.

3. Utilizzare un approccio interdisciplinare, in modo che gli argomenti siano trattati in più di una materia (lezione). Collega l'argomento al maggior numero possibile di altri argomenti del programma.

4. Sfruttare al meglio le risorse della comunità, i gruppi di sostegno culturale e i servizi sociali.

Come affrontare con i giovani il tema del trattamento ingiusto rivolto alle persone di diversa origine culturale? – Esempi di attività concrete

1. Chiedere ai giovani di definire i termini razzismo, giustizia sociale, discriminazione e ingiustizia e forniscano esempi di ciascun fenomeno con individui di diverse origini culturali.
2. Chiedere ai giovani di identificare tre libri o poesie che descrivono le ingiustizie vissute da gruppi provenienti da contesti culturali diversi.
3. Chiedere ai giovani di identificare tre esempi di razzismo, discriminazione o ingiustizia contemporanei ed elencare possibili soluzioni per ciascuno di essi.
4. Chiedere ai giovani di preparare racconti, canzoni, scenette e opere teatrali sul trattamento ingiusto dei membri di diversi gruppi culturali.
5. Chiedere ai giovani di scrivere e preparare un discorso a nome, ad es., di Nativi americani in relazione all'espropriazione della terra (scegliere gli esempi in base al contesto culturale del paese).
6. Aiutare i giovani a scrivere una lettera al direttore del giornale in cui propongono una soluzione all'ingiustizia che soffrono oggi persone appartenenti a gruppi culturali diversi.
7. Chiedere ai giovani di raccogliere informazioni sull'immigrazione nell'arco di un decennio o altro arco temporale.
8. Discutere con i giovani la resistenza della popolazione locale nei confronti degli immigrati o dei membri delle minoranze etniche.
9. Chiedere ai giovani di scrivere la loro posizione a favore o contro la resistenza o il trattamento ingiusto degli immigrati o dei membri delle minoranze etniche.
10. Chiedere ai giovani di creare una tabella che mostri le ingiustizie e offra le possibili soluzioni.
11. Creare un calendario evidenziando date o eventi importanti per diversi gruppi culturali.

Queste attività possono essere svolte individualmente, in gruppi o in coppie o triadi in base agli interessi.

Il lavoro per conoscere altre culture può includere anche l'elaborazione dei seguenti argomenti:

- ▶ Contributo sociale di persone provenienti da diversi gruppi culturali (o gruppi culturali specifici).
- ▶ Tradizioni culturali: famiglia e società in diversi gruppi culturali (o in un gruppo culturale specifico).
- ▶ Libri, poesie e racconti (musicali o artistici in generale) di scrittori provenienti da diversi gruppi culturali.
- ▶ Attivisti noti di diversi gruppi culturali: attivisti per i diritti civili.
- ▶ Donne influenti e il loro contributo (donne in generale o donne di determinati gruppi culturali).

Esempio di un esercizio per definire le caratteristiche e il comportamento richiesti ad un animatore/insegnante/assistente sociale che lavora con giovani appartenenti a gruppi culturalmente diversi

U grupi od troje ili četvoro pokušajte da identifikujete karakteristike ili In un gruppo di tre o quattro persone, cercare di identificare le caratteristiche o i comportamenti che dovrebbero essere presenti in un operatore giovanile/insegnante/assistente sociale che lavora in contesti multiculturali.

Considera questo compito da diverse prospettive ponendo le seguenti domande:

Che tipo di animatore giovanile/insegnante/assistente sociale vuoi essere?

Cosa possono desiderare per i propri figli, genitori di origini culturalmente diverse?

Il bambino o l'adolescente, Come vorrebbe che fosse il suo animatore/insegnante/assistente sociale?

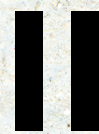
Letteratura utilizzata- dove imparare di più

- ▶ Al Qadhi, S., Yousef, W., & Abu-Shawish, R. K. (2021). Impact of Cultural Competence and Education of a Preservice Teacher and Pedagogical Style. *Review of International Geographical Education Online*, 11(10), 2049-2059.
- ▶ Aronson, E., & Patnoe, S. (2011). *Cooperation in the classroom: The jigsaw method* (3rd ed.). London, UK: Pinter & Martin.
- ▶ Barrett, M. (2018). How schools can promote the intercultural competence of young people. *European Psychologist*, 23(1), 93-104. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000308>
- ▶ Barrett, M., Byram, M., Ipgrave, J., & Seurrat, A. (2013). *Images of others: An autobiography of intercultural encounters through visual media*. Strasbourg, France: Council of Europe. Retrieved from http://www.coe.int/t/dg4/autobiography/default_en.asp
- ▶ Barrett, M., Byram, M., Lázár, I., Mompoin-Gaillard, P., & Philippou, S. (2013). *Developing intercultural competence through education*. Council of Europe Publishing.
- ▶ Bell, M.P. (2011). *Diversity in Organizations*. Cengage Learning.
- ▶ Billot, J., Goddard, J. T., & Cranston, N. (2007). How principals manage ethno-cultural diversity: Learnings from 3 countries. *International Studies in Educational Administration*, 35, 3-19.
- ▶ Byram, M., Barrett, M., Ipgrave, J., Jackson, R., & Méndez García, M. C. (2009). *Autobiography of Intercultural Encounters*. Strasbourg, France: Council of Europe. Retrieved from http://www.coe.int/t/dg4/autobiography/default_en.asp
- ▶ Cameron, L., Rutland, A., Brown, R., & Douch, R. (2006). Changing children's intergroup attitudes toward refugees: Testing different models of extended contact. *Child Development*, 77, 1208-1219. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.2006.00929.x>
- ▶ Carter, E. R., Onyeador, I. N., & Lewis, N. A. (2020). Developing & delivering effective anti-bias training: Challenges & recommendations. *Behavioral Science & Policy*, 6(1), 57-70. <https://doi.org/10.1177/237946152000600106>
- ▶ Chang, E. H., Milkman, K. L., Gromet, D. M., Rebele, R. W., Massey, C., Duckworth, A. L., & Grant, A. M. (2019). The mixed effects of online diversity training. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 116(16), 7778-7783.
- ▶ Cox, T. (1993). *Cultural Diversity in Organizations: Theory, Research & Practice*. Berrett-Koehler.
- ▶ Dennissen, M., Benschop, Y., & Van den Brink, M. (2019). Diversity networks: networking for equality?. *British Journal of Management*, 30(4), 966-980.
- ▶ Devine, P. G., & Ash, T. L. (2022). Diversity training goals, limitations, and promise: A review of the multidisciplinary literature. *Annual review of psychology*, 73, 403-429.
- ▶ Dover, T. L., Kaiser, C. R., & Major, B. (2020). Mixed signals: The unintended effects of diversity initiatives. *Social Issues and Policy Review*, 14(1), 152-181.
- ▶ Ehrke, F., Ashoe, A., Steffens, M. C., & Louvet, E. (2020). A brief diversity training: Raising awareness of in-group privilege to improve attitudes towards disadvantaged outgroups. *International Journal of Psychology*, 55(5), 732-742.
- ▶ Goyal, S., & Shrivastava, S. (2013). Organizational diversity climate: Review of models and measurement. *Journal of business management & social sciences*

- research, 2(5), 55-60.
- ▶ Hanges, P. J., Aiken, J., & Chen, X. (2006, September). Diversity, organizational climate, and organizational culture: The role they play in influencing organizational effectiveness. In Proceedings of the Library Assessment Conference Building Effective, Sustainable, Practical Assessment, September 25–27, 2006, Charlottesville, VA (pp. 359-368).
 - ▶ Harvard Business Review (2001) Creating a Culture of Diversity, Equity, and Inclusion (Research Report). Harvard Business Review Analytic Services.
 - ▶ Hubbard, E. (2012). The Diversity Scorecard: Evaluating the Impact of Diversity on Organizational Performance. Routledge.
 - ▶ Kefallinou, A., Symeonidou, S., & Meijer, C. J. (2020). Understanding the value of inclusive education and its implementation: A review of the literature. Prospects, 49(3-4), 135-152. <https://doi.org/10.1007/s11125-020-09500-2>
 - ▶ Leslie, L. M. (2019). Diversity initiative effectiveness: A typological theory of unintended consequences. Academy of Management Review, 44(3), 538-563.
 - ▶ Manning, M. L., Baruth, L. G., & Lee, G. L. (2017). Multicultural education of children and adolescents (6th edition). Taylor & Francis.
 - ▶ McKenna, U., Ipgrave, J., & Jackson, R. (2008). Interfaith dialogue by email in primary schools: An evaluation of the building e-bridges project. Münster, Waxmann.
 - ▶ Messiou, K., Ainscow, M., Echeita, G., Goldrick, S., Hope, M., Paes, I., Sandoval, M., Simon, C., & Vitorino, T. (2016). Learning from differences: a strategy for teacher development in respect to student diversity. School effectiveness and school improvement, 27(1), 45-61. <http://doi.org/10.1080/09243453.2014.966726>
 - ▶ Metropolitan Center of Urban Education (2008). Culturally responsive classroom management strategies. <https://www.asdn.org/wp-content/uploads/Culturally-Responsive-Classroom-Mgmt-Strat2.pdf>
 - ▶ Peterson, B. (1994). Teaching for Social Justice: One Teacher's Journey. Rethinking Our Classrooms: Teaching for Equity and Justice, 1, 30-33.
 - ▶ Romani, L., Holck, L., & Risberg, A. (2019). Benevolent discrimination: Explaining how human resources professionals can be blind to the harm of diversity initiatives. Organization, 26(3), 371-390. <https://doi.org/10.1177/1350508418812585>
 - ▶ Schneider, B., Smith, D. B., Taylor, S., & Fleenor, J. (1998). Personality and organizations: A test of the homogeneity of personality hypothesis. Journal of Applied Psychology, 83(3), 462.
 - ▶ Schwarzenhal, M., Juang, L. P., Schachner, M. K., van de Vijver, F. J. R., & Handrick, A. (2017). From tolerance to understanding: Exploring the development of intercultural competence in multi-ethnic contexts from early to late adolescence. Journal of Community and Applied Social Psychology, 27, 388-399. <https://doi.org/10.1002/casp.2317>
 - ▶ Sleeter, C. E. & Grant, C. A. (2007). Making Choices for Multicultural Education: Five Approaches to Race, Culture, and Gender (5th edition). John Wiley & Sons.
 - ▶ Stathi, S., Cameron, L., Hartley, B., & Bradford, S. (2014). Imagined contact as a prejudice reduction intervention in schools: The underlying role of similarity and attitudes. Journal of Applied Social Psychology, 44, 536-546. <https://doi.org/10.1111/jasp.12245>
 - ▶ Turner, R. N., West, K., & Christie, Z. (2013). Outgroup trust, intergroup anxiety, and outgroup attitude as mediators of the effect of imagined intergroup contact on intergroup behavioural tendencies. Journal of Applied Social Psychology, 43, 196-205. <https://doi.org/10.1111/jasp.12019>

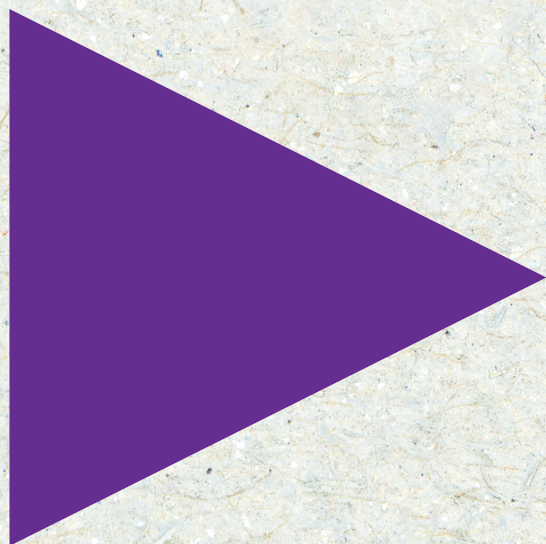
- ▶ Villegas, A. M., & Lucas, T. (2002). Preparing culturally responsive teachers: Rethinking the curriculum. *Journal of teacher education*, 53(1), 20-32. <https://doi.org/10.1177/0022487102053001003>
- ▶ Waldron, N. L., & McLeskey, J. (2010b). Establishing a collaborative school culture through comprehensive school reform. *Journal of Educational and Psychological Consultation*, 20(1), 58-74.
- ▶ Weiner, L., (2003). Why Is Classroom management so Vexing to Urban Teachers? *Theory into Practice*, 42(4), 305-312.
- ▶ Weinstein C., Tomlinson-Clarke S., & Curran M. (2004). Toward a Conception of Culturally Responsive Classroom Management. *Journal of Teacher Education*, 55(1), 25-38.
- ▶ Weinstein, C., Curran, M., & Tomlinson-Clarke, S. (2003). Culturally Responsive Classroom Management: Awareness into Action. *Theory into Practice*, 42(4), 269-276.
- ▶ Wentling, R. M., & Palma-Rivas, N. (2007). Current status of diversity initiatives in selected multinational corporations. *Human Resource Development Quarterly*, 11(1), 35-60.
- ▶ Wiliams, M. (2022). Embracing Change Through Inclusion: Meta's 2022 Diversity Report.

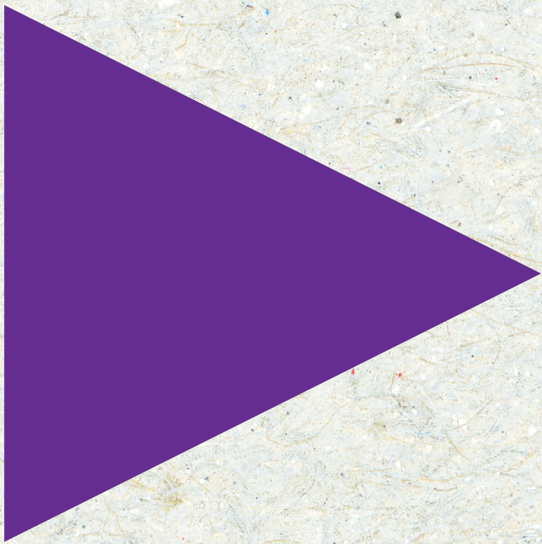




esempi di buona pratica

Lidija Bukvić
Marija Trajković
Marina Kovačević-Lepojević
Giulia Messina
Tea Radojković
Anja Palčič





Introduzione

Al fine di fornire vari esempi di pratiche positive di valorizzazione della diversità, in questa sezione della pubblicazione troverete diverse pratiche di diverse organizzazioni/istituzioni nei campi dell'animazione socioeducativa giovanile, dell'assistenza sociale e dell'istruzione, raccolte da organizzazioni e istituzioni provenienti da Serbia, Italia e Slovenia. I dati che verranno mostrati sono stati raccolti attraverso interviste e focus group con gli enti/istituzioni. Gli esempi sono sistematizzati in base al campo da cui derivano, ma l'idea principale è che questi elementi possono servire a organizzazioni/istituzioni di diversi settori. Sentiatevi quindi liberi di trovare ispirazione in tutti i segmenti di questa collezione, indipendentemente dal campo principale in cui operate con i giovani.

Esempi dall'animazione giovanile socioeducativa



CEPORA – Center for Positive Youth Development (Serbia)

impegno e sostegno autentici, importanza della gioia e della realizzazione

La **visione** di CEPORA sostiene che ogni bambino abbia le condizioni ottimali per uno sviluppo positivo - dove l'importanza di sostenere ogni singolo bambino, con tutte le sue specificità, è indicata inequivocabilmente. La mission di CEPORA consiste nel migliorare lo sviluppo emotivo e sociale dei bambini e dei giovani attraverso l'applicazione delle moderne conoscenze della scienza della prevenzione, e punta a focalizzare il lavoro sullo sviluppo sociale ed emotivo, integrando al tempo stesso i valori della visione che questo si riferisce inequivocabilmente a incoraggiare lo sviluppo di ogni bambino e ogni giovane.

Le nostre **politiche interne** includono il Codice Anticorruzione, la Politica di Gestione dell'Organizzazione e la Politica di Tutela dei Minori e dei Giovani (versioni per i collaboratori e versioni per bambini e giovani), nonché le Procedure in caso di violazione delle politiche dell'organizzazione. Inoltre, in quanto membri dell'Associazione nazionale degli operatori dell'animazione socioeducativa giovanile, rispettiamo il Codice etico nell'animazione socioeducativa. Tutti i dipendenti e collaboratori conoscono le disposizioni delle nostre Politiche e si impegnano a rispettarle finché lavorano con noi, e le politiche e le procedure stesse vengono riviste su base annuale. Tutte le politiche contengono inequivocabilmente disposizioni antidiscriminatorie e disposizioni che indicano la necessità di coltivare la diversità dei dipendenti e degli utenti. Ad esempio, come parte della nostra Politica di Gestione Organizzativa, si sottolinea che uno dei suoi punti di partenza è il Rispetto dei Diritti Umani, dove sottolineiamo che "Crediamo che tutte le persone abbiano gli stessi diritti. La società dovrebbe sforzarsi di fornire pari opportunità di esercizio di diritti indipendentemente dal sesso, dall'appartenenza razziale, etnica e religiosa, dall'origine e dallo status sociale, dall'istruzione, dall'età, dalle capacità

fisiche e mentali, dall'orientamento sessuale o da qualsiasi altra caratteristica personale. Nel nostro lavoro rispettiamo i diritti di tutti e cerchiamo di contribuire alla realizzazione dell'uguaglianza nella società." Inoltre, nei principi di gestione organizzativa, e in stretto collegamento con la valorizzazione della diversità, si sottolinea: Rispettiamo le persone che lavorano (Rispettiamo i diritti dei nostri associati e documenti interni, regole e procedure sono costituite in modo da essere conformi ai pertinenti documenti internazionali e nazionali sul rispetto dei diritti umani; Trattiamo associati e volontari con rispetto e dignità, ci prendiamo cura della salute e sicurezza sociale, investiamo nel loro sviluppo e consentiamo loro di sfruttare il loro potenziale, cerchiamo di ricompensare adeguatamente i loro sforzi); Valorizziamo gli utenti (L'interesse dei nostri utenti è la nostra prima priorità. Stabiliamo meccanismi interni che garantiscano la sicurezza degli utenti e un alto livello di qualità del lavoro diretto; Trattiamo le persone con cui lavoriamo in modo professionale, educato, educato e onesto, con rispetto e dignità; Abbiamo una comunicazione chiara e siamo aperti su ciò che possiamo e non possiamo fare. Li includiamo nelle decisioni che prendiamo che li riguardano; Non facciamo distinzioni tra loro indipendentemente da sesso, razza, etnia, religione, background sociale e status sociale, istruzione, età, capacità fisiche e mentali, orientamento sessuale o qualsiasi altra caratteristica personale; Stabiliamo meccanismi che consentono agli utenti di esprimere un'opinione critica sul nostro lavoro). Nella nostra Politica per la Protezione e la Sicurezza dei Bambini e dei Giovani, uno dei punti si riferisce direttamente alla prevenzione della discriminazione e recita "CEPORA si impegna a non mostrare preferenze o discriminare alcun bambino o gruppo di bambini in base al genere, alla religione, all'etnia, o qualsiasi altra categoria: ogni bambino ha il diritto di condurre una vita produttiva e sicura." Il Codice etico nell'animazione socioeducativa prescrive che (e in relazione alla promozione della diversità) gli animatori socioeducativi abbiano l'obbligo di: 1) Trattare i giovani con rispetto (rispetto per ogni giovane, evitando qualsiasi forma di discriminazione basata sulla razza, religione, sesso/genere, orientamento sessuale, nazionalità, età, istruzione, condizione socioeconomica, ecc.; spiegando chiaramente la natura e i limiti della riservatezza, nonché che le informazioni affidate per uno scopo non devono essere utilizzate per altri scopi senza il consenso del giovane persona - a meno che non costituisca un pericolo visibile e chiaro per un giovane, un animatore giovanile o un altro individuo). Rispettare e promuovere i diritti dei giovani a fare le proprie scelte e decisioni (informare e condurre discussioni con i giovani sulle diverse possibilità e risultati di determinate decisioni e scelte prima di prendere decisioni finali; fornire opportunità di apprendimento, al fine di sviluppare la capacità e fiducia nel partecipare attivamente al processo decisionale; rispettare le scelte dei giovani, sottolineando loro che le conseguenze delle loro scelte non devono mettere in pericolo alcun segmento dei diritti umani).

La nostra **Procedura in caso di violazione delle Politiche dell'Organizzazione** indica chiaramente la procedura da seguire, che implica la reazione della commissione interna per la violazione dell'etica o la reazione di un organismo esterno che viene contattato allo scopo di garantire l'obiettività dell'azione. Nel nostro caso, l'organismo esterno è il Consiglio Etico dell'Associazione Nazionale dei Professionisti dell'Animazione Giovanile, al quale chiunque può presentare una segnalazione se sospetta che le nostre politiche siano state violate e che la nostra organizzazione, per qualsiasi motivo, non riuscirà con successo in modo

indipendente a rispondere alla sospetta violazione della Policy. Abbiamo un responsabile della sicurezza e il suo contatto è noto a tutti i bambini e i giovani con cui lavoriamo, nonché a tutti gli associati ed è evidenziato nelle politiche stesse.

Abbiamo un **atteggiamento flessibile nei confronti dell'organizzazione delle mansioni lavorative** e nel rispetto delle esigenze dei dipendenti, questi ultimi organizzano autonomamente i propri orari secondo tutte le loro specificità ed esigenze individuali. Abbiamo orari di lavoro flessibili, lavoriamo da casa e nella comunità e i dipendenti stessi hanno un elevato grado di libertà e iniziativa nel comunicare le proprie esigenze. Siamo presenti gli uni per gli altri e coordiniamo i nostri programmi in modo da soddisfare sia le esigenze dei dipendenti che gli obblighi aziendali.

Nella **distribuzione del lavoro e delle posizioni**, vengono prese in considerazione tutte le specificità di ogni singola persona assunta. Inoltre, le posizioni stesse sono modellate in base alle specificità, ai punti di forza e alle preferenze dei dipendenti stessi, e ognuno nell'associazione ha una posizione e una descrizione del lavoro uniche. Quando si delegano compiti, viene preso in considerazione il carico di lavoro dei dipendenti, così come tutti gli elementi di cui sopra. Inoltre, è previsto un elevato grado di flessibilità nell'attuazione degli aspetti amministrativi delle attività del programma, in modo da lasciare spazio a ciascuno dei collaboratori di organizzare il proprio lavoro secondo le proprie preferenze e il proprio stile (seguendo le linee guida generali per la gestione dei dati che devono essere monitorati in ogni programma).

Ciascuno dei dipendenti sa chi è disponibile per un **supporto** in diversi ambiti del nostro lavoro ma è fondamentale che l'organizzazione stessa favorisca il **lavoro in team e la mutua fiducia** o un grado elevato. Ciò significa che, quando uno dei dipendenti incontra una sfida o riconosce di aver commesso un errore, lo comunica apertamente al resto del team e insieme troviamo la soluzione migliore per una risposta e un supporto adeguati. Tutti i dipendenti sono supportati dal consiglio di amministrazione e dal direttore esecutivo, mentre i membri del consiglio di amministrazione e il direttore esecutivo forniscono un sostegno orizzontale reciproco. Se abbiamo bisogno di supporto di mentoring per qualche segmento di lavoro per il quale non disponiamo di risorse all'interno del management, ci rivolgiamo a collaboratori esterni e istituzioni competenti (ad esempio nel campo delle operazioni finanziarie).

Proviamo a monitorare regolarmente e **celebrare il successo** di ciascuno dei nostri dipendenti, promuoviamo un clima favorevole e sottolineiamo reciprocamente i successi dei nostri colleghi. Lo facciamo attraverso lo scambio diretto sui progressi attraverso i nostri canali di comunicazione interna, il monitoraggio dei progressi dei dipendenti da parte dei superiori e la comunicazione dei loro successi al resto del team in riunioni dal vivo e online, attraverso lo scambio che avviene durante le riunioni trimestrali di tutti i dipendenti in un ambiente informale (durante una colazione congiunta). Oltre alle riunioni trimestrali dei dipendenti in cui sintetizziamo i risultati, in relazione alla specificità dell'occasione, organizziamo occasionalmente celebrazioni legate ai successi specifici dei singoli dipendenti.

Promuoviamo un **approccio altamente individualizzato** per lavorare con i dipendenti e dare grande valore al **benessere** dei dipendenti. Per noi è estremamente importante che tutti in CEPORA facciano ciò che li motiva, che sviluppino il loro segmento di lavoro in conformità con le loro competenze e aspirazioni professionali e che siano felici del loro lavoro. La nostra base è che in CEPORA promuoviamo un'atmosfera che metta al primo posto la soddisfazione e la felicità dei dipendenti, perché crediamo che nella nostra organizzazione le persone dovrebbero fare ciò che le soddisfa e vogliamo riunire persone che condividano la nostra motivazione interiore a lavorare in questo campo, e per noi è importante che loro non percepiscano CEPORA come un luogo dove lavorano per qualcun altro, ma che vedano CEPORA come un organismo vivente che cresce grazie a loro. Se riconosciamo che uno dei dipendenti è sovraccarico o che il suo benessere è minacciato in altro modo, proviamo a reagire rapidamente e a riorganizzare il lavoro in modo tale che a quella persona in questione venga data l'opportunità di riposare, che le venga fornito ulteriore supporto negli aspetti necessari, che venga sostituita o addirittura trasferita in qualche altro settore del lavoro di CEPORA. Abbiamo stretti rapporti reciproci e il benessere personale dei dipendenti e dei collaboratori è molto apprezzato e le strette relazioni ci consentono di reagire rapidamente e di apprezzare l'impatto dei processi personali sulle prestazioni aziendali.

Il lavoro dell'organizzazione si basa in misura estremamente elevata sulla **partecipazione attiva di tutti i dipendenti**, dato che i dipendenti hanno un elevato livello di indipendenza nel loro lavoro e che, su loro iniziativa (insieme al monitoraggio continuo delle esigenze degli utenti), dipende direttamente dalla direzione in cui si sviluppa l'organizzazione stessa e da cui avviamo iniziative imprenditoriali. Creiamo continuamente nuovi programmi esattamente in conformità con i diversi interessi dei nostri dipendenti. Ad esempio, abbiamo attualmente una sezione sportiva in cui viene coltivata la metodologia dello sport per lo sviluppo, guidata da un collega che ha una elevata esperienza in varie discipline sportive; abbiamo fondato un club di lettura guidato da colleghi che amano leggere; abbiamo lanciato un programma di scambio giovanile su iniziativa di un collega a cui piace viaggiare e riconosce pienamente il chiaro legame tra mobilità e sviluppo giovanile. Abbiamo un programma di teatro applicato grazie ai colleghi che si sono fatti una reoutazione in questo settore e, in accordo con gli interessi dei colleghi più giovani, abbiamo aperto un account su TikTok e stiamo lanciando una serie di podcast. Quando un'idea nasce da uno dei dipendenti, il consiglio di amministrazione e il direttore esecutivo organizzano le risorse disponibili per implementare con successo l'idea e garantire finanziamenti per le nuove attività del programma. Tutti i dipendenti, così come tutti i volontari, sanno che possono presentare le loro idee in qualsiasi momento e che saranno supportati, purché siano in linea con la visione e la missione di CEPORA. È così che abbiamo organizzato le più diverse attività nella comunità avviate dai nostri volontari, spesso ci mettono in contatto con i donatori della comunità e su loro iniziativa, e in base ai loro interessi e competenze organizziamo anche nuovi progetti (come workshop e foto mostre, ad esempio). **La diversità delle attività di CEPORA risiede proprio nella diversità delle persone che compongono CEPORA.**

Nei **materiali** che creiamo, molto spesso utilizziamo foto delle nostre attività (che non mostrano i volti dei partecipanti, ma che descrivono l'atmosfera o il contenuto dell'attività). Pertanto, i materiali stessi raffigurano direttamente noi e i nostri utenti. Quindi quando scarichiamo o creiamo foto o illustrazioni per le esigenze delle pubblicazioni stesse/brochure, cerchiamo di farle corrispondere alla realtà delle comunità giovanili con cui lavoriamo. L'organizzazione è composta da individui riuniti attorno all'idea di una pratica basata sulla scienza volta a rafforzare lo sviluppo positivo attraverso metodologie altamente interattive e una relazione altamente di supporto e nutrimento con gli utenti. **I valori che rappresentiamo** (attaccamento, impegno, competenza, innovazione, efficacia) **vengono coltivati anche nelle nostre relazioni reciproche**. Tra i dipendenti esiste un elevato livello di apprezzamento e rispetto reciproci, nonostante tutta l'individualità e la diversità dei nostri dipendenti. Li vediamo davvero come punti di forza e li celebriamo. I membri del team rivelano quanto vogliono sulla loro vita privata e apprezziamo, celebriamo e supportiamo molto le informazioni che condividono con noi. Ognuno ha lo spazio per praticare il proprio **stile di vita** senza timore di giudizio o rifiuto da parte degli altri membri del gruppo. Crediamo sinceramente che ognuno abbia diritto alle proprie scelte, alla propria diversità e alla propria felicità. Rispettiamo tutte le informazioni condivise con noi e non le condividiamo al di fuori del team senza l'iniziativa della persona a cui si riferiscono le informazioni.

Celebriamo tutti gli eventi importanti nella vita dei dipendenti. Il nostro team ha celebrato insieme le nascite dei figli dei membri del team, i matrimoni e persino i divorzi. Siamo lì l'uno per l'altro sia nei momenti belli che in quelli difficili; quindi, ci sosteniamo a vicenda anche in situazioni di perdita. Tutti questi eventi vengono rispettati e i dipendenti hanno il tempo di cui hanno bisogno da dedicare agli eventi della loro vita.

Ci sforziamo di favorire una **comunicazione estremamente aperta** tra i membri del team. Siamo conosciuti per parlare molto e per essere bravi nelle discussioni. Ci impegniamo per una soluzione costruttiva a qualsiasi problema e i nostri membri sono aperti a condividere le loro opinioni, sostenere la loro posizione, ma anche condividere le loro sfide e cercare supporto per risolverle attraverso la comunicazione con i colleghi. Quando affrontiamo una sfida nelle relazioni tra colleghi, non scappiamo dal conflitto, ma ci impegniamo nell'esplorazione del conflitto e ci sforziamo per la comprensione reciproca. Parliamo molto e ci abbracciamo molto. In quest'ambito, sottolineiamo che è fondamentale che ci sia un **autentico desiderio di comprendere la posizione dell'altra parte**, perché altrimenti cadiamo nella trappola di sforzarci di comprendere solo per risolvere una sfida specifica - e ciò non impedisce future situazioni simili. Pertanto, comunichiamo tutto finché non chiariamo cosa è bloccato, perché e come possiamo superare insieme la sfida. E in questo ci auguriamo sempre ogni bene.

I dipendenti dell'organizzazione hanno un elevato livello di indipendenza nel loro lavoro, ma diamo grande valore e coltiviamo un **clima di cooperazione e di lavoro congiunto**. Siamo presenti gli uni per gli altri e sviluppiamo insieme attività e programmi chiave. Ad esempio, nella maggior parte dei casi, la formazione sarà impartita da due formatori, che poi insieme prepareranno, svilupperanno e implementeranno i materiali. Inoltre, quando si tratta della paternità delle

pubblicazioni, non abbiamo mai una sola persona, ma almeno due. Inoltre, gli altri membri del team sono lì per controllare i prodotti finali, fornire commenti, evidenziare dilemmi: ci aiutiamo a vicenda e costituiamo gruppi di prova per qualunque cosa facciamo. Quando lavoriamo per sviluppare le competenze dei dipendenti, mettiamo in contatto coloro che hanno competenze più sviluppate e maggiore esperienza con colleghi che si stanno rafforzando in quel settore. Ad esempio, stiamo attualmente preparando un nuovo curriculum per uno dei nostri famosi programmi ("Scuola di sviluppo personale") e i nostri formatori più esperti ci stanno lavorando. Tuttavia, abbiamo coinvolto i colleghi più giovani nel monitoraggio del processo di creazione del curriculum, comprese le loro idee, in modo che potessero conoscere in prima persona come creiamo nuovi materiali dalla conoscenza esistente. Questi colleghi saranno coinvolti nell'implementazione della formazione, quindi verranno loro assegnati compiti indipendenti e nel successivo ciclo di formazione assumeranno la leadership, con il supporto di colleghi più esperti. Quando discutiamo delle idee, pratichiamo il metodo del brainstorming, in modo che nessuna idea venga scartata in anticipo perché cattiva e tutte siano benvenute, e poi insieme le pensiamo e scegliamo la soluzione migliore per la situazione data. Se una persona è responsabile di un determinato compito, avrà sempre altri membri del team a sua disposizione per il controllo, la consultazione e lo scambio. I membri del team conoscono chiaramente le capacità e le competenze degli altri e chiederanno aiuto apertamente e liberamente. Inoltre, i dipendenti stessi sono sempre liberi di avviare modifiche rispetto alle attività pianificate, in conformità con le idee che ricevono autonomamente o che provengono dagli utenti. Sono liberi di pensare e presentare idee e gli altri membri del team sono lì per ascoltarli e aiutarli a realizzare quelle idee.

Promuoviamo il **sostegno reciproco**. Poiché ognuno nella nostra organizzazione fa il proprio lavoro, cioè non siamo tutti nello stesso posto e raramente siamo fisicamente insieme, condividiamo tutte le informazioni in un gruppo Viber comune e ci facciamo sapere a vicenda cosa scopriamo. Ci lodiamo a vicenda, e lodiamo anche noi stessi, cioè, siamo liberi di condividere i nostri successi, che vengono poi estremamente supportati dagli altri colleghi. Celebriamo tutti i risultati piccoli e grandi non solo per il gusto di riconoscere i risultati di un determinato dipendente e un lavoro completato con successo, ma perché il successo dei nostri colleghi ci porta davvero grande felicità e soddisfazione - perché il nostro obiettivo è che le persone in CEPORA siano felici e che CEPORA renda felici gli altri. In questo modo condividiamo anche le impressioni dei nostri utenti, colleghi, partner, donatori, affinché possiamo **sostenerci e nutrirci mutualmente con i cambiamenti positivi che accadono dentro di noi e intorno a noi**.

Abbiamo **rapporti amichevoli estremamente stretti**. Usciamo insieme, festeggiamo i compleanni e tutti gli eventi importanti, le vacanze, scherziamo, sappiamo cosa succede nella vita dell'altro, cuciniamo l'uno per l'altro, facciamo viaggi insieme. Seguiamo interessi comuni, ovviamente non tutti i membri del team partecipano a tutte le riunioni informali. Non esistono però sottogruppi di dipendenti, ma ci si riunisce fuori dal lavoro secondo le preferenze, e non c'è amarezza e invidia in questo senso tra colleghi. Tutti sono sempre i benvenuti e apprezziamo il fatto di incoraggiarci a vicenda in nuove esperienze e ad espandere i nostri orizzonti unendoci a uno dei team che sta facendo qualcosa al di fuori della

nostra zona di comfort: siamo felici di provare nuove cose insieme. D'altra parte, rispettiamo fortemente la **libertà di scelta personale**, quindi non vi è alcuna pressione sui membri del team affinché partecipino ad alcuna attività informale.

Ci completiamo a vicenda. Quando creiamo dei team per determinati compiti, cerchiamo di combinare i membri del team che risponderanno meglio al compito e le cui competenze e sensibilità si completano e si adattano. Ci conosciamo bene e sappiamo benissimo per quale compito e quale combinazione di dipendenti è perfetta. Poi, quando abbiamo un nuovo incarico, creiamo i team in base agli interessi dei membri stessi, ma tenendo conto anche di tutti gli altri fattori (come il carico di lavoro). Se valutiamo insieme che una determinata persona è fondamentale per quel compito e allo stesso tempo è gravata da altri compiti, riorganizzeremo i team in modo che il dipendente sia indirizzato dove c'è bisogno di lui in via prioritaria o dove vuole essere in via prioritaria - se per lui è importante per i motivi più diversi.

I nostri dipendenti migliorano **continuamente professionalmente** in tre direzioni. Una è quella che riconosciamo necessaria e in conformità con la loro posizione e le esigenze dei programmi/lavori in cui sono impegnati. La seconda direzione è legata agli interessi individuali dei dipendenti e, di conseguenza, ai potenziali sviluppi futuri delle nostre attività e programmi. La terza direzione prevede il monitoraggio delle tendenze e delle nuove conoscenze in tutte le aree importanti per il lavoro della nostra organizzazione, sia in ambito professionale che in quello organizzativo. Mentre coltiviamo la pratica basata sulla scienza, ci piace essere aggiornati sia con la scienza che con la pratica in diversi settori del funzionamento della nostra organizzazione. Quando arriva un invito per un corso di formazione, valutiamo se è utile per qualcuno dei membri del team e diamo la priorità a chi andrà se i posti sono limitati.

Tutti i dipendenti conoscono a fondo tutte le **politiche e le procedure interne** e una volta all'anno teniamo un briefing per i dipendenti (dopo aver rivisto le politiche), per garantire che le politiche siano atti viventi nel comportamento dei nostri dipendenti.

Comunichiamo in modo trasparente sulle policy e sui loro contenuti e, molto spesso, preventivamente, risolviamo tutti i dilemmi che si presentano e che rischiano di entrare in conflitto con le policy stesse. Per noi è di grande importanza avere un responsabile della sicurezza designato, in modo che tutti sappiano chi è il punto di contatto in caso di dubbi. La procedura di risposta in caso di violazione della Policy è chiara e, al fine di garantirne un'equa applicazione a tutti i dipendenti, è prevista l'attivazione di **organismi esterni** a supporto della risposta nel caso in cui vi sia il sospetto che uno dei dirigenti sia coinvolti in una violazione della politica e la risposta interna non porterà a un'indagine obiettiva.

In CEPORA siamo tutti estremamente divergenti, con molte specificità, e le consideriamo tutte come punti di forza. In relazione alle nostre differenze, organizziamo i lavori, uniamo i team, ci completiamo a vicenda e ci auguriamo di poter realizzare una gamma molto più ampia di cose rispetto a quanto accadrebbe se avessimo un team uniforme. Celebriamo l'autenticità di ognuno di

noi e ci impegniamo affinché tutti siano liberi di esprimere sé stessi e la propria individualità.

Poiché pregiudizi e stereotipi sono spesso presenti tra gli argomenti di cui discutiamo con i giovani, e poiché crediamo fortemente che dovremmo mettere in pratica ciò che insegniamo agli altri, **ci impegniamo a promuovere continuamente la consapevolezza dei nostri stereotipi**, a metterli in discussione, a darci l'opportunità di scardinare i pregiudizi in cui ci imbattiamo. Un buon strumento in tal senso è di considerare, ogni volta che ci sorprendiamo a sottolineare a un gruppo di persone (in qualunque modo siano esse simili) che pensiamo che loro TUTTI agiscano/pensino qualcosa allo stesso modo, che questo sia uno stereotipo. Cerchiamo di non dare per scontato, ma, attraverso una comunicazione aperta, con autentico interesse, chiedere/scoprire direttamente su cosa ci stiamo concentrando nel contatto con un collega specifico.

Attraverso le nostre attività quotidiane con i giovani e altri esperti, **ci esercitiamo a vedere il mondo dalla prospettiva di qualcun altro**. Pertanto, applichiamo lo stesso principio osservando il punto di vista dei nostri colleghi. Quando ci troviamo di fronte a dei dilemmi, cerchiamo di vederli dalla posizione della persona in questione, indipendentemente dalle caratteristiche culturali.

Per noi, la chiave determinante del collettivo è che **siamo riuniti attorno a un'idea in cui tutti crediamo davvero** e il nostro lavoro ci soddisfa e ci rende estremamente felici. Pertanto, tutti i membri del collettivo sono qui perché credono che ogni persona dovrebbe essere in grado di trovare il proprio posto e sentirsi bene nella propria pelle. Naturalmente ci sono diverse differenze individuali tra i nostri membri e, in questo senso, ci sono diverse sensibilità e persone che trascorrono più o meno tempo insieme (sia al lavoro che fuori dal luogo di lavoro), ma noi coltiviamo davvero un approccio aperto e imparziale e nella comunicazione aziendale siamo estremamente diretti, cordiali, ma anche professionali. Cerchiamo di prenderci cura gli uni degli altri e di sostenerci a vicenda a livello personale e collegiale anche quando potremmo non "amarci" in privato.

Quando incontriamo una caratteristica, una convinzione o un valore di un nostro collega che non condividiamo, **creiamo opportunità affinché quella persona ci mostri il suo mondo** e avvicini ciò che ci è sconosciuto, ciò che non fa parte della nostra esperienza e del nostro sistema di valori. Cerchiamo di avere una mentalità aperta e di rispettare tutte le caratteristiche, usi e comportamenti che derivano dalle caratteristiche culturali dei nostri colleghi, indipendentemente dal fatto che coincidano o meno con i nostri. Crediamo che in questo mondo non solo ci sia un posto per tutti, ma che tutto e tutti possano trovare un posto dove essere liberi e accettati. Accettiamo anche ciò che ci è estraneo, creiamo opportunità per "conoscere" e continuiamo a celebrare, indipendentemente dal fatto che ci siamo identificati o meno con quella conoscenza: celebriamo i valori/costumi dei nostri colleghi.

Crediamo che **ogni persona debba vivere la propria vita autentica, piena della moltitudine delle proprie individualità**. Ci impegniamo affinché tutti siano ciò che sono in CEPORA. Non vogliamo che nessuno senta di dover cambiare per il

bene della collettività o che sarà giudicato o rifiutato a causa di alcune delle sue caratteristiche. Crediamo che ogni persona abbia diritto ad uno sviluppo positivo e trasferiamo questa convinzione nei rapporti con i colleghi.

Siamo presenti gli uni per gli altri, ci sosteniamo a vicenda e monitoriamo i processi che si svolgono tra i dipendenti. Quando notiamo che c'è un **comportamento discriminatorio** intenzionale o non intenzionale, reagiamo immediatamente, assicurandoci che il comportamento cessi, che la persona che ha manifestato il comportamento discriminatorio sia affrontata e supportata per superare tale approccio e che i posti di lavoro siano organizzati o riorganizzati in modo che renderà impossibile il ripetersi dell'incidente. La comunicazione trasparente e aperta e l'elevata fiducia tra i membri del team consentono una risposta tempestiva in questo senso. Durante l'inserimento e in tutte le riunioni del team, comunichiamo apertamente un atteggiamento trasparente nei confronti dei conflitti all'interno del team, consentendo così ai colleghi più giovani di comunicare le difficoltà che affrontano sul lavoro.

I membri del nostro team hanno **capacità di comunicazione** altamente sviluppate e comunicano efficacemente tra loro rispettandosi a vicenda. Questo a volte può essere una sfida, nel senso che esiste una variabilità individuale nello stile di comunicazione e, poiché coltiviamo una comunicazione di supporto, aperta e diretta, quando qualcuno di nuovo arriva dall'esterno, ha bisogno di un po' di tempo per rilassarsi accanto a noi e permettersi di essere aperti e diretti, nel rispetto di principi assertivi, ovvero favorendo una comunicazione aperta nel pieno rispetto dei sentimenti e dei pensieri dell'interlocutore. Ciò ci consente, tra l'altro, di evitare i **conflitti latenti** tra i dipendenti, perché sorgono più facilmente e si risolvono più facilmente. Qui non stiamo parlando di grandi conflitti, ma di tutti i possibili conflitti - che poi, proprio grazie alla nostra comunicazione aperta, diventano uno spazio per rafforzare la comprensione reciproca del collettivo.

Mentre affrontiamo continuamente vari argomenti legati alla diversità, ci alleniamo a riconoscere i nostri **fattori scatenanti**, i nostri presupposti, le nostre insicurezze e a permetterci di **riesaminare continuamente**, a contatto con la diversità, **la nostra visione del mondo**. Siamo abili nell'adattare la comunicazione e sappiamo come controllare il nostro comportamento in modo che rimanga pienamente solidale anche quando riconosciamo che si stanno verificando determinati pregiudizi. Ammettiamo che, con la nostra azione, non agiamo in relazione a supposizioni, ma al contrario, ci diamo l'opportunità di riconsiderare il nostro punto di vista attraverso l'azione.

Seguiamo i risultati scientifici aggiornati (come quelli forniti come parte della nostra raccolta di conoscenze), trasferiamo la conoscenza ai nostri dipendenti attraverso **corsi di formazione interni**, partecipiamo a corsi di formazione che riteniamo ci aiuteranno a rafforzare le nostre competenze e crediamo nella continuità apprendimento, e crediamo che sia sempre necessario seguire le tendenze, imparare qualcosa di nuovo, mettere in discussione il mondo e guardare le cose dalla posizione dei nostri colleghi provenienti da culture diverse. In questo ci aiuta anche la partecipazione a progetti internazionali, dove siamo in continuo contatto con dipendenti provenienti da paesi diversi e con retroterra culturali diversi.



CENTRO PER L'ANIMAZIONE GIOVANILE (Serbia)

ambiente di lavoro diversificato, piani di sviluppo delle competenze individuali, pratica multiculturale

Il Centro per l'animazione giovanile socio educativa, in quanto organizzazione che esiste da oltre 20 anni, è orgoglioso della sua pratica di rispetto della diversità a tutti i livelli. In termini di lavoro della nostra organizzazione, **i dipendenti e i volontari dell'organizzazione hanno diverse identità nazionali, religiose e di genere, nonché orientamento sessuale.**

La nostra **politica** per i dipendenti riconosce in primo luogo le pari opportunità di lavoro: Il Centro per l'animazione giovanile socio educativa assume secondo principi equi e trasparenti di selezione dei candidati ed è un datore di lavoro che offre pari opportunità a tutti. Il Centro per l'animazione giovanile socio educativa si impegna a non discriminare nessun candidato o collega di lavoro a causa di origine, religione, sesso, genere, stato civile ed economico, orientamento sessuale, età, razza, colore o disabilità e/o condizione fisica. Questa politica è implementata in tutte le pratiche e procedure di impiego che coinvolgono i dipendenti, tra cui: pubblicità; selezione dei candidati; trasferimento a una posizione di grado inferiore; interruzioni del lavoro; importo dello stipendio; e ogni altra forma di risarcimento". Questa politica prevede inoltre procedure in caso di molestie nei confronti dei dipendenti di qualsiasi tipo e sottolinea in particolare che "a nessun dipendente è consentito utilizzare un linguaggio offensivo contro qualsiasi paese o popolo in nessuna circostanza. Qualsiasi espressione offensiva contro qualsiasi Paese o popolo potrà comportare l'immediata cessazione del rapporto di lavoro."

Tutti i dipendenti e i volontari **vengono supportati anche attraverso il processo di supervisione**, in cui vengono valutate le loro capacità a livello individuale, le sfide che affrontano nel loro lavoro (o, a volte, anche nella loro vita privata, a seconda del desiderio dei dipendenti di discuterne) e prevede che siano supportati per migliorare o superare ulteriormente le sfide che incontrano nel loro lavoro (che possono essere legate alle loro caratteristiche personali o alla loro vita). Alla fine di ogni anno viene condotta una **valutazione individuale**, durante la quale vengono esaminati i maggiori successi nel lavoro, le lezioni apprese e lo spazio per ulteriori sviluppi. Durante la supervisione, i dipendenti vengono discussi anche sulle **relazioni** all'interno del team, sulla cooperazione, sui potenziali conflitti e sui modi per risolverli, e gli operatori giovanili vengono esaminati in particolare sui **pregiudizi e sugli stereotipi** che possono avere nei confronti di alcuni gruppi di giovani (o giovani individualmente), al fine di prendere coscienza di questi problemi, affrontarli e creare strategie per superarli, garantendo così la qualità del lavoro, il miglior interesse dei giovani, ma anche l'ulteriore sviluppo personale e professionale degli animatori giovanili. Nella supervisione degli animatori giovanili, una volta all'anno viene creato un **piano di sviluppo delle competenze**, che si basa sull'autovalutazione delle loro competenze secondo il Portfolio del Consiglio d'Europa (l'autovalutazione viene effettuata all'inizio del lavoro nel Centro per l'animazione giovanile socio educativa), che viene poi ripetuto su base annuale per monitorare i progressi nelle competenze degli animatori giovanili e definire nuovi obiettivi di sviluppo). Nel contesto della diversità, e secondo il Portfolio, il livello

di conoscenza delle teorie interculturali, dei diritti umani, della consapevolezza culturale, del livello di empatia, tolleranza, solidarietà, capacità di trasformazione dei conflitti, facilitazione, comprensione delle diverse identità e origini dei giovani, se possiedono le competenze per coinvolgere giovani provenienti da culture diverse, ecc. (per maggiori dettagli, vedere la brochure Il portafoglio dell'animazione socio educativa del Consiglio d'Europa (2015); Funzioni degli animatori giovanili 4. Sostenere i giovani nell'affrontare attivamente e costruttivamente il tema interculturale relazioni).

La politica dei dipendenti prevede anche **giorni festivi** non lavorativi, che includono Capodanno, Festa dei lavoratori, Natale secondo il calendario gregoriano e giuliano, Pasqua secondo il calendario gregoriano e giuliano, Ramadan e Kurban Bayram, e ai dipendenti vengono concesse due ulteriori festività giorni secondo la loro scelta personale, per osservare alcune festività nazionali o religiose aggiuntive. I dipendenti hanno la libertà di **delimitare il proprio spazio di lavoro** (ufficio o scrivania) in modo più personale, in qualsiasi modo, a condizione che simboli o decorazioni prominenti non offendano o incoraggino la violazione dei diritti umani e dei valori democratici.

Alcuni dei **principi di base del nostro lavoro sono l'uguaglianza e l'uguaglianza**, che sono integrati in tutti gli aspetti del nostro lavoro, sia in termini di fornitura di pari opportunità per coinvolgere le persone nell'organizzazione, sia nel coinvolgimento dei giovani nei processi decisionali. Tuttavia, investiamo ulteriori sforzi proprio in questo, al fine di consentire la partecipazione paritaria dei giovani che vivono ai margini della società. Crediamo che tutti i giovani, indipendentemente dalle diverse appartenenze sociali, culturali, etno-nazionali, dai diversi orientamenti religiosi, politici e sessuali e dalle identità di genere, debbano avere pari accesso a servizi di qualità e al sostegno e alla tutela dei loro diritti. In questo, siamo guidati dalle diverse politiche dell'organizzazione, e in primo luogo dal Codice Etico per gli animatori giovanili.

Lavorare con la diversità, nella nostra pratica, si riflette al meglio nei **diversi approcci** che utilizziamo proprio per fornire supporto a tutti i giovani che ne hanno bisogno - continuamente e regolarmente le nostre attività attive non solo nel centro giovanile di Novi Sad o nei locali della nostra organizzazione, ma anche nelle strade, nelle comunità remote ed emarginate di Novi Sad (i cosiddetti insediamenti rom informali). Questo lavoro sul campo è particolarmente specifico perché negli "insediamenti rom" di Novi Sad non vivono solo famiglie di nazionalità rom, ma anche coloro che si identificano come albanesi e ashkali, che sono allo stesso tempo membri della popolazione di rifugiati e rimpatriati (famiglie fuggite dal Kosovo, famiglie rimpatriate dai paesi dell'Europa occidentale). Tutte queste circostanze hanno influenzato la formazione di una piccola comunità spiccatamente multiculturale, in cui l'animatore giovanile deve essere attentamente **informato ed educato sulle subculture**, i costumi, i valori e le relazioni specifiche all'interno della comunità. Inoltre, al fine di garantire e rispettare i buoni rapporti nella comunità, **collaboriamo con i rappresentanti locali** della comunità islamica (hodja locale), con il cui sostegno lavoriamo anche con le ragazze della comunità (questa comunità è caratterizzata da un rapporto molto diseguale, basato su valori culturali tradizionali, secondo cui alle ragazze di

solito non è permesso uscire di casa senza la presenza di parenti maschi, quindi di solito lavoriamo sulla loro emancipazione proprio nell'edificio della scuola religiosa, dopo le lezioni religiose). È inoltre specifico di tali situazioni che dobbiamo applicare un approccio "non nuocere" durante il nostro lavoro, il che significa che affrontiamo con molta attenzione l'empowerment, lo sviluppo del pensiero critico e la messa in discussione dei valori, facendo attenzione a non offendere la cultura e i valori dell'intera comunità, ma continuiamo a sensibilizzare i giovani sui diritti umani e a promuovere i valori democratici.



JUNIOR ACHIEVEMENT ETS (Italia)

pratiche mirate di gestione della diversità, lavoro a distanza e smart working

Risultati junior (Junior Achievement) rappresenta una delle più grandi organizzazioni non governative (ONG) globali dedicate all'emancipazione dei giovani nel nostro Paese. Ogni anno offre 15 milioni di esperienze di apprendimento incentrate sull'occupazione e sull'imprenditorialità in oltre 100 paesi in tutto il mondo. L'Associazione JA Italy ETS, che festeggia il suo ventesimo anno come ente senza scopo di lucro, è impegnata attivamente nella formazione economica e imprenditoriale nelle scuole. Promuove competenze e idee innovative che contribuiscono alla crescita della società civile e allo sviluppo di comunità prospere. JA Italy ETS guida ogni anno il percorso formativo di circa 200.000 giovani studenti in tutta Italia attraverso programmi esperienziali di formazione economica e imprenditoriale, di alfabetizzazione finanziaria e di orientamento professionale.

Missione e Visione: L'obiettivo di JA Italy ETS è quello di stabilire una nuova frontiera dell'istruzione che rifletta la modernità attraverso percorsi formativi innovativi coerenti con i principi dell'economia e dell'imprenditorialità. Per raggiungere questo obiettivo, JA Italy ETS si avvale del prezioso supporto di partner strategici d'eccezione, tra cui educatori, imprenditori, manager e policy maker, che svolgono un ruolo essenziale come intermediari tra i giovani e la società contemporanea. La missione di JA Italy ETS è incoraggiare generazioni di giovani studenti ad affrontare le sfide della futura economia globale. Ha lo scopo di prepararli durante il loro percorso accademico sviluppando le competenze necessarie per entrare con successo nel mondo del lavoro con sicurezza e spirito imprenditoriale. Gli aggettivi che meglio descrivono la squadra sono "femmina" e "giovane" (con un'età media di 36,5 anni). JA Italy ETS si è sempre caratterizzata come un'organizzazione lungimirante, pronta a dettare il passo con i tempi. Infatti, la loro abitudine al **lavoro a distanza, o smart working**, è consolidata da diversi anni anche prima dell'emergenza sanitaria. Questo approccio consente loro di vivere e lavorare in diverse località in tutta Italia, garantendo al tempo stesso una **stretta vicinanza ai beneficiari**.

Organizzazione del personale: il personale non dedicato è composto da 8 persone, che rappresentano solo il 36% della forza lavoro rispetto ai dipendenti a tempo indeterminato. Forte è la prevalenza del personale femminile, che rappresenta il 68% dell'organico. In particolare, il 90% dei dipendenti di JA Italia ETS ha contratti a tempo indeterminato e tutti i dipendenti lavorano a tempo pieno. Ciò dimostra

l'impegno di JA Italy ETS nel **lavorare per e con i giovani**.

Gestione della diversità: nell'anno fiscale 21/22, JA Italy ETS si è concentrata in modo significativo sul reclutamento di professionisti di sesso femminile sotto i 30 anni, che costituiscono il 57% dei nuovi assunti. Ciò riflette un approccio strategico volto a investire nei talenti emergenti e a migliorare il loro sviluppo professionale e personale.

Talent Retention e specializzazione: JA Italy ETS si distingue per la capacità di trattenere i propri talenti attraverso un **modello di leadership diffusa** e la creazione di funzioni capaci di lavorare per obiettivi, muovendo nella direzione della **specializzazione funzionale**. Ciò è evidente in settori come la raccolta fondi.

Equilibrio tra lavoro e vita privata: a testimonianza dell'impegno costante di JA Italy ETS nel mantenimento dell'equilibrio tra lavoro e vita privata, 1 dipendente, ovvero il 5% del personale idoneo al congedo parentale durante l'anno scolastico 21-22, ha usufruito di questo vantaggio. Allo stesso modo, la stessa percentuale di dipendenti è tornata al lavoro dopo il congedo, indicando un'organizzazione attenta e capace di fornire un **piano di reinserimento personalizzato** per quei dipendenti che lo richiedono o lo richiedono.



YOUNG WOMEN NETWORK (Italia)

credere fermamente nei principi e nei valori

YWN (Young Women Network) nasce come rete di giovani laureate Bocconi su idea di Teresa Budetta e Alessandra Bernini con l'obiettivo di "condividere ispirazioni, visioni ed esperienze attraverso la costante organizzazione di eventi". Spiega Alessandra Bernini: "L'idea di fondare questa organizzazione ci è venuta quando, durante le nostre esperienze di studio all'estero, abbiamo osservato quanto iniziative di questo tipo siano diffuse in altri Paesi, dove svolgono un ruolo fondamentale nel networking e nella condivisione della conoscenza". Il gruppo si è formato nel settembre 2012 e nel maggio 2014, insieme ad Alice Di Pietro, Maria Giulia Rebecca e Martina Rogato, è stata fondata l'Associazione di Promozione Sociale Young Women Network. Dal 2016 l'Associazione ha sede anche a Roma. Attualmente la rete è composta da più di 700 membri (a partire dal 2022) che partecipano attivamente agli eventi. Sono più di 50 le socie volontarie che sostengono la crescita dell'Associazione e aiutano nell'organizzazione di eventi, ed è grazie a loro che Young Women Network cresce, migliora e sostiene il talento femminile.

Oltre 150 mentor, donne leader di successo in diversi settori, sono state coinvolte nel primo **programma di mentoring** lanciato da Young Women Network, giunto ormai alla settima edizione. L'hanno chiamato "MENTORE ISPIRANTE" perché questi mentor supportano gratuitamente la giovane comunità e servono come fonte di ispirazione. Finora ci hanno sostenuto più di 25 importanti aziende, attente alla diversità e alla promozione dei giovani talenti.

Valori fondamentali dell'Associazione:

L'Associazione si ispira a **principi etici**, astenendosi da qualsiasi comportamento collusivo o abusivo che danneggi altri. Onestà, integrità morale, correttezza e buona fede sono **valori** fondamentali che regolano tutte le attività e le iniziative dell'Associazione.

Valori chiave di Young Women Network (YWN): Onestà e integrità, Sorellanza, Promozione dei giovani talenti in tutti gli aspetti, Trasparenza verso i membri e all'interno dello staff, Governance orizzontale.

Promozione di un ambiente di lavoro sano: Ogni individuo ha diritto a un ambiente sicuro e armonioso che incoraggi relazioni interpersonali paritarie e rispettose. Tutti i membri YWN si impegnano a creare un ambiente inclusivo e non discriminatorio che consenta alle persone di esprimere il proprio potenziale.

Principi di un comportamento corretto per un ambiente sano:

- ▶ Favorire un contesto in cui ognuno si senta libero di esprimere le proprie idee e bisogni.
- ▶ Valorizzare e apprezzare l'unicità di ogni persona.
- ▶ Accogliere calorosamente i nuovi arrivati.
- ▶ Sottolineando la collaborazione, la condivisione e la sorellanza.
- ▶ Garantire rapporti equi, indipendentemente dai ruoli.
- ▶ Tutela della privacy e della dignità delle persone.
- ▶ Promuovere un processo decisionale condiviso e partecipativo, con il ricorso alla regola della maggioranza quando necessario.
- ▶ Facilitare la comunicazione interna e la condivisione delle informazioni.
- ▶ Aderendo ai processi decisionali stabiliti.
- ▶ Rispettando i ruoli di ciascuno ed evitando iniziative unilaterali non precedentemente condivise.
- ▶ Gestire e risolvere potenziali conflitti in modo costruttivo.

SLOVENSKA FILANTROPIJA (Slovenia)

integrazione degli stranieri nella comunità

Slovenska filantropija, L'Associazione per la Promozione del Volontariato è un'organizzazione umanitaria che opera nell'interesse pubblico dal 1992. I loro programmi sono focalizzati sul miglioramento della qualità della vita all'interno della comunità e sulla difesa delle persone socialmente svantaggiate. La nostra attività centrale è la promozione del volontariato, poiché crediamo che attraverso il volontariato tutti possano contribuire a una società migliore e più tollerante basata sul rispetto per tutti, indipendentemente dalle circostanze personali e di vita. Offriamo formazione per volontari, mentori e organizzatori di volontari, nonché contenuti educativi per varie parti interessate.

La loro **visione** è una società aperta, giusta e solidale che, attraverso il partenariato e la collaborazione tra il settore pubblico, il settore imprenditoriale, le organizzazioni della società civile e gli sforzi volontari delle persone, fornisce

un ambiente favorevole a tutti, compresi coloro che, a causa di in qualsiasi circostanza, non sono in grado di garantire un'elevata qualità di vita a sé stessi e alle proprie famiglie.

L'associazione è divisa in varie **regioni** e abbiamo parlato con i volontari che lavorano nel centro di Capodistria. Ora lavorano principalmente con i profughi di guerra che risiedono nel centro Debeli rtic. Nel centro artico Debeli si trovano circa 80 profughi della guerra in Ucraina. Slovenska filantropija svolge diverse attività per l'**integrazione degli stranieri nella comunità**. I volontari contribuiscono alla loro integrazione fornendo corsi di lingua slovena, supporto accademico per i bambini attraverso sessioni individuali e di gruppo, organizzando vari laboratori culinari e organizzando escursioni in tutta la Slovenia per far conoscere loro la cultura e le tradizioni slovene. Anche il comune ospitante è molto solidale e li aiuta a integrarsi, organizzando anche serate a tema ucraino. Per queste serate, i rifugiati preparano e presentano le loro tradizioni e cultura alla popolazione locale.

L'associazione **collabora con altre associazioni** e insieme organizzano iniziative di pulizia. Insieme sono andati a ripulire la zona dell'immigrazione clandestina per aiutare i rifugiati a comprendere i pericoli dell'immigrazione clandestina. Un'altra associazione è il "Center za nenasilno komunikacijo", dove le persone che hanno subito abusi si rivolgono per ricevere sostegno. Con loro, le attività principali consistono nel giocare a giochi da tavolo o semplicemente nel partecipare a conversazioni per fornire assistenza.

Esempi di educazione



SCUOLA ELEMENTARE DANTE ALIGHIERI (Slovenia)

attività diverse per un ambiente multiculturale, seguendo le realtà degli studenti

Alla Scuola Elementare Dante Alighieri adottiamo varie pratiche che coinvolgono gli studenti e il personale nella creazione di un **clima in cui tutti si sentano benvenuti e a proprio agio**. La nostra scuola pone grande enfasi sull'inclusione di tutti gli studenti, compresi quelli stranieri o provenienti da culture diverse, gli studenti con bisogni speciali e gli studenti che vivono in condizioni svantaggiate. Durante l'anno scolastico svolgiamo diverse attività, alcune proposte e condotte dagli insegnanti o dal consulente scolastico, altre invece sono proposte da enti esterni con cui la scuola collabora.

Per gli studenti stranieri che si iscrivono alla nostra scuola, offriamo **corsi di lingua** italiana e per loro viene sviluppato un programma personalizzato durante i primi due anni di soggiorno. Il primo anno di studio **non viene valutato**, mentre il secondo anno viene valutato con adattamenti determinati dai docenti della materia. Vengono inoltre scritti **piani personalizzati** per gli studenti con bisogni speciali, che delineano gli alloggi che ricevono e come verranno valutati.

Un impatto significativo sulla promozione del multiculturalismo è stato ottenuto attraverso il progetto JEST - jeziki stejejo (conteggio delle lingue), iniziato nel 2017 e conclusosi con l'anno scolastico 2021/22. Il progetto mira a sensibilizzare gli studenti sulla lingua materna dei loro compagni di classe, favorendo la tolleranza e il rispetto per le lingue e le culture straniere. Un altro obiettivo è identificare i fattori che contribuiscono positivamente al multilinguismo nelle scuole e creare un elenco di attività che incorporino elementi di multilinguismo per migliorare il rendimento scolastico nelle classi. Il progetto, cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo e dal Ministero dell'Istruzione, della Scienza e dello Sport, è realizzato in collaborazione con l'Università di Lubiana, l'Università del Litorale, il Centro di ricerca scientifica di Capodistria e altre istituzioni. Coinvolgono diverse scuole elementari, materne, secondarie, nonché l'Università di Lubiana e l'Università del Litorale. Durante l'anno scolastico abbiamo organizzato due giornate tecniche, una per le classi superiori e un'altra per le classi quinte e seste. Inoltre, abbiamo condotto varie attività sia nelle classi superiori che inferiori incentrate sulla **promozione della tolleranza** verso le lingue e le culture straniere. Quest'anno gli studenti delle classi inferiori hanno scoperto la **musica popolare**. Hanno studiato canti popolari di diverse culture e hanno appreso che la canzone "Fra' Martino Campanaro" è cantata in 100 lingue diverse. Hanno creato un video in cui cantano questa famosa canzone in sette lingue.

Gli studenti hanno anche esplorato **ninne nanne e filastrocche nelle loro lingue materne**. Ciò ha portato alla creazione di un video, disponibile sul sito web della scuola, che mostra queste canzoni e filastrocche in sette lingue. Gli alunni della

seconda media hanno scoperto i **piatti tradizionali** dei loro paesi d'origine e hanno anche compilato un ricettario, disponibile sul sito web della scuola.

In occasione della Giornata della Memoria del 27 gennaio, abbiamo organizzato laboratori multilingue per gli studenti delle scuole superiori. Nei laboratori linguistici, gli studenti hanno scritto **poesie grafiche sulla pace nelle loro lingue materne**.

Nel mese di aprile, gli studenti delle scuole superiori hanno partecipato ad una giornata tecnica volta ad esplorare le culture dei loro compagni di classe e altre culture europee. Gli studenti si sono impegnati in vari laboratori, tra cui danza, giornalismo, arte e geografia. Hanno imparato **danze tradizionali, creato segnali stradali, murales e poster**. Nel frattempo, gli studenti di quinta e sesta elementare hanno lavorato allo sviluppo di **dizionari multilingue** sul tema degli sport invernali. Le loro creazioni possono essere trovate sul sito web della scuola. Nell'ambito del progetto abbiamo celebrato anche la Giornata Europea delle Lingue il 26 settembre. Gli studenti delle classi superiori hanno scoperto le lingue dei loro compagni e hanno provato a imparare parole semplici (contando fino a 10) nella loro lingua.languages.

Nel corso degli anni abbiamo **partecipato a diversi progetti** incentrati sulla non violenza e sull'accettazione di tutti i compagni di classe. Abbiamo aderito al progetto Martin Krpan dell'associazione Noexcuse. Il tema principale dei workshop era la non violenza. In diversi laboratori, gli studenti hanno imparato ad ascoltare gli altri, a mettersi nei panni degli altri, a comprendere le emozioni che provano gli altri e a gestire le proprie emozioni in situazioni critiche. L'associazione Logout ha offerto diversi workshop per aiutare gli studenti a comprendere l'importanza di un utilizzo sicuro di Internet. Hanno parlato della violenza che può essere vissuta online, del cyberbullismo e della sicurezza online. Ancora una volta, gli studenti hanno discusso delle emozioni che provano e potrebbero provare se fossero vittime di bullismo. Il progetto Neon è attualmente in corso nella nostra scuola e coinvolge la scuola dell'infanzia e le classi inferiori. Quest'anno diversi insegnanti ed educatori hanno ricevuto formazione da esperti e nei prossimi mesi verranno presentate diverse attività legate alla non violenza tra pari.

Gli eventi di Belgrado di inizio maggio (massiccia sparatoria in una scuola) non ci hanno lasciato indifferenti, per questo abbiamo deciso di affrontare l'argomento con i nostri studenti, considerando la loro età e il loro modo di intendere la realtà. Come scuola, svolgiamo regolarmente durante tutto l'anno scolastico varie attività volte a **promuovere l'educazione, il rispetto, l'empatia e la tolleranza** verso gli altri, indipendentemente da eventuali differenze sociali o culturali. Il 12 maggio, il nostro consulente scolastico, con l'aiuto degli insegnanti, ha condotto laboratori in diverse classi per sottolineare quanto siano importanti questi valori per noi.

Gli studenti dalle classi I a III, guidati dai loro dirigenti di classe, hanno affrontato argomenti come la gentilezza, l'amicizia, il sentirsi bene e la sicurezza a scuola. Gli studenti dalle classi IV alla IX, dopo una breve introduzione da parte del consulente sugli eventi di Belgrado, sono stati invitati a impegnarsi in varie attività. In particolare, nella Classe I, grande importanza è stata data al tema della

gentilezza. Dopo aver visto un video che spiegava come essere gentili con gli altri, gli studenti hanno scritto le parole magiche che dovrebbero far parte della nostra vita quotidiana per rendere il mondo un luogo felice e gentile. Gli studenti della Classe II A hanno discusso dell'importanza di **esprimere le proprie emozioni**, sia positive che negative. Hanno condiviso le loro opinioni sulla violenza in generale e hanno discusso dei vari comportamenti spiacevoli che possono verificarsi in classe e di come risolverli. Durante un'attività pratica, hanno disegnato il nome di un compagno di classe e, rimanendo anonimi, hanno scritto commenti positivi su di lui. Un'altra attività ha riguardato lo sviluppo negli studenti della **consapevolezza dello "stare bene" nell'ambiente scolastico.** L'insegnante ha disegnato una gabbia su una tavola e poi ha spiegato che non avrebbero mai dovuto sentirsi intrappolati e afflitti. Gli studenti sono stati invitati a scrivere come si sentono quando c'è armonia nella classe. Gli studenti della classe II B hanno letto una fiaba sull'amicizia e poi hanno creato dei poster che rappresentavano cosa significa per loro l'amicizia. Gli studenti della terza elementare hanno guardato animazioni sull'importanza di **aiutarsi a vicenda e di accettare le differenze**, e poi si sono impegnati in giochi collaborativi in palestra. Le classi IV e V, insieme ai dirigenti della classe e al consulente scolastico, hanno condotto un seminario incentrato sulla collaborazione tra pari. Dopo aver visto una breve animazione, si sono divisi in due gruppi, ciascuno lavorando nella propria classe per costruire metà di un ponte di carta, con l'obiettivo di unire successivamente le due parti in un unico ponte in grado di sostenere un pennarello. Avendo la possibilità di comunicare solo attraverso due capigruppo scelti, i due gruppi hanno utilizzato solo carta e nastro adesivo per costruire la loro metà del ponte. Gli studenti hanno sperimentato un forte senso di collaborazione. Nella Classe VI A, gli studenti hanno discusso delle emozioni positive e delle buone azioni. Hanno espresso le emozioni positive provate guardando il cortometraggio "The Kindness Boomerang" e hanno discusso delle azioni gentili che hanno dimostrato nei confronti degli altri. Hanno descritto le situazioni in cui si sono trovati e il modo in cui hanno aiutato familiari, amici e sconosciuti. Gli studenti del Grade VIII sono stati invitati ad analizzare due articoli che affrontavano lo stesso argomento ma in modi diversi. L'obiettivo era aiutare gli studenti a capire come essere obiettivi nella lettura, verificare le fonti, astenersi da commenti, mettere in dubbio l'accuratezza delle informazioni ed essere obiettivi chiedendosi come si sentivano durante la lettura di ogni articolo. Le due classi VII sono state invitate a scrivere **espressioni belle e positive sui loro compagni** (a loro insaputa), nel più completo silenzio. Ogni studente aveva il compito di trovare una qualità positiva che apprezzava nel proprio compagno di classe. Gli studenti che si sono offerti volontari e sono stati bendati sono rimasti piacevolmente sorpresi dalle parole espresse dai loro compagni di classe nei loro confronti. È seguita una discussione di gruppo durante la quale gli studenti hanno avuto l'opportunità di condividere come si sono sentiti durante il workshop. La classe IX A ha condotto lo stesso laboratorio con il consulente scolastico. Gli studenti delle classi VI B e IX B hanno assunto i ruoli di registi e attori per creare un video sulla gentilezza e le buone azioni a scuola. Nel complesso possiamo affermare con certezza che la partecipazione di tutti i nostri studenti è stata positiva, segno che gli argomenti proposti erano interessanti e stimolanti. Ciò è incoraggiante e ci rende ottimisti sulla prospettiva di rafforzare la collaborazione, l'armonia e la serenità nell'ambiente scolastico in cui lavoriamo e viviamo quotidianamente.

Nel mese di marzo si sono svolti nelle classi quarte due laboratori di due ore ciascuno sul tema "NON VIOLENZA A SCUOLA". Gli alunni sono stati divisi in coppie e gruppi e impegnati in numerose attività, affrontando temi difficili ma avvicinati in maniera semplice attraverso il mondo delle fiabe. Gli studenti hanno partecipato con entusiasmo.

Anche i rappresentanti di classe svolgono un ruolo importante nel favorire l'inclusione. Ogni classe ha i propri rappresentanti e negli orari prestabiliti vengono affrontati vari argomenti e svolte attività di inclusione. Ci impegniamo in attività di team building, discutiamo di emozioni positive e negative, di accettazione della diversità, di aiuto reciproco, di rispetto per gli altri e di tanti altri temi importanti per il singolo e il gruppo.

Il **consulente scolastico** svolge un ruolo significativo nel lavoro con individui e gruppi. Assistono gli insegnanti con vari workshop e conducono incontri individuali o di gruppo. Insieme al consulente, ci impegniamo a **risolvere tempestivamente i conflitti**, a **sensibilizzare gli studenti** e a **incoraggiare una comunicazione aperta** in caso di difficoltà.

La scuola partecipa spesso ad **azioni umanitarie e di beneficenza**, sensibilizzando così gli studenti sull'importanza di aiutare gli altri. Nella nostra scuola abbiamo anche studenti che necessitano di assistenza finanziaria. Per questo motivo collaboriamo con il Lions Club, che fornisce aiuti finanziari agli studenti svantaggiati per coprire le spese aggiuntive delle gite ed escursioni organizzate dalla scuola.

Quasi ogni anno, i nostri studenti partecipano a **programmi di educazione** all'aria aperta, dove vivono insieme e imparano cose nuove sui loro coetanei in un ambiente diverso. Questa attività ha un impatto significativo nel favorire l'accettazione della diversità e la comprensione degli altri.

Crediamo fermamente che l'inclusione nelle scuole consenta a tutti gli studenti di partecipare pienamente all'istruzione e di sviluppare le proprie capacità. La presenza di un ambiente inclusivo favorisce l'amicizia e la collaborazione tra gli studenti, creando legami positivi e duraturi. L'inclusione aiuta gli studenti a comprendere e rispettare le differenze, promuovendo la tolleranza e la diversità. Attraverso l'inclusione, gli studenti con disabilità o bisogni speciali possono ricevere un sostegno adeguato e avere accesso alle stesse opportunità educative. L'inclusione nelle scuole prepara gli studenti a vivere in una società inclusiva e ad essere cittadini consapevoli ed empatici.



ISTITUTO PER LA RICERCA EDUCATIVA (Serbia)

politiche chiare, tutoraggio e scambio, coinvolgimento delle famiglie dei dipendenti nelle celebrazioni

Il rispetto della diversità presso l'Istituto per la Ricerca Educativa si ottiene attraverso: la definizione di documenti che garantiscono determinati diritti e tutele per i dipendenti, l'attuazione pratica dei principi definiti nei documenti

esistenti e attraverso la revisione continua della situazione attuale e della necessità di includere nuove pratiche e meccanismi per rispetto per la diversità.

L'importanza del rispetto della diversità è chiaramente evidenziata nei **documenti interni** dell'Istituto. Alcuni dei documenti che recepiscono disposizioni sul rispetto della diversità e sul divieto di ogni forma di discriminazione sono il Regolamento del Lavoro (articolo 7: È vietata ogni forma di discriminazione), il Codice Etico dell'Istituto per la Ricerca Educativa (articolo 3: Il progetto il manager è obbligato a facilitare un'atmosfera creativa, la cooperazione collegiale e la risoluzione di possibili conflitti; articolo 4: Nell'ambito della buona pratica scientifica nel lavoro di ricerca, nel lavoro con i giovani ricercatori, è necessario garantire un aiuto costante e regolare dei ricercatori più anziani sia attraverso lavoro di tutoraggio o di cooperazione collegiale; articolo 9: Tutti i dipendenti dell'Istituto - ricercatori e collaboratori, si oppongono a qualsiasi forma di discriminazione legata all'età, all'orientamento politico, alle capacità fisiche, all'identità di genere, sia nel rapporto di lavoro che nella comunicazione reciproca presso l'Istituto) , Regolamento sull'etica nel lavoro di ricerca scientifica dell'Istituto per la ricerca pedagogica (I dipendenti dell'Istituto sono tenuti a rispettare l'integrità personale e professionale dei loro colleghi e collaboratori e a trattarli in modo civile, cioè a comportarsi in conformità con i principi di uguaglianza ed equità, che implica l'esclusione di qualsiasi forma di discriminazione, sfruttamento o molestia, basata sull'appartenenza razziale o etnica, sulle convinzioni politiche o religiose, sullo status accademico, sull'età o sul sesso; I dipendenti dell'Istituto non devono abusare della propria autorità e consentire che interessi personali, nonché comportamenti e discorsi inappropriati portino alla creazione di un ambiente di lavoro ostile e al danno ai rapporti interpersonali), Regolamento sulla protezione dei dati personali, Piano per il raggiungimento del genere Uguaglianza. La Legge sulla Procedura per gli informatori interni prevede la divulgazione di informazioni sulla legge, i diritti umani, ecc., e la procedura corretta per avviare un informatore interno.

Tutti i dipendenti possono contare su **tutoraggio o altro supporto**. Ciò è particolarmente vero per i giovani ricercatori che hanno un proprio mentore: un collega più anziano ed esperto, che segue, guida e incoraggia i giovani ricercatori a progredire, sviluppare il proprio potenziale e affermarsi come ricercatori indipendenti. Questo approccio individualizzato rispetta la diversità e la specificità di ogni giovane ricercatore. Pertanto, all'interno dell'Istituto, si investe molto nello sviluppo dei giovani scienziati. In collaborazione con le università del Paese, è assicurato il processo di miglioramento continuo delle risorse umane e dell'Istituto come organizzazione, attraverso programmi di mentoring formale e informale, nonché di gestione delle prestazioni interne. L'obiettivo è quello di reclutare ogni anno nuovi stagisti, almeno due stagisti all'anno, che saranno selezionati in base a conoscenze, talento e motivazione dimostrati per il lavoro di ricerca scientifica, al fine di sviluppare continuamente le capacità organizzative e raggiungere con successo gli obiettivi del programma prefissati. I colleghi in titoli scientifici sono sempre disponibili per la consultazione con altri colleghi. **Tali scambi** sono possibili anche durante le riunioni periodiche del collettivo dell'Istituto. La cooperazione con collaboratori di collegamento di **altri istituti e facoltà** è fortemente incoraggiata. Nelle riunioni collettive periodiche, oltre allo scambio reciproco di informazioni attuali, vengono spesso discussi i possibili ostacoli nel lavoro e le possibilità di

superarli insieme. Inoltre, le riunioni di gruppo rappresentano un'occasione adeguata per elogiare pubblicamente i dipendenti per un lavoro ben svolto.

Una volta all'anno viene organizzato un evento denominato "Scambio Scientifico degli Associati dell'Istituto", in cui i dipendenti comunicano tra loro i risultati professionali conseguiti durante l'anno in corso, si consultano e si scambiano idee professionali.

Viene prestata attenzione agli **eventi significativi di tutti i dipendenti**. Ad esempio, celebrare promozioni, compleanni o altri eventi significativi per i dipendenti. Esiste la pratica di assegnare premi giubilari ai dipendenti (per 10 anni di lavoro, 20 anni di lavoro, 30 anni di lavoro, ecc.). Inoltre, c'è la tradizione di festeggiare insieme il nuovo anno. Nei locali dell'Istituto si svolgono diverse rappresentazioni teatrali di Capodanno o si realizzano altre idee creative per i figli dei dipendenti. L'istituto si impegna a garantire il massimo apprendimento dei bambini e dei genitori nell'organizzazione delle celebrazioni festive. Ad esempio, in occasione del Capodanno 2022, un team di ricercatori, sulla base dei disegni preparati dai bambini in occasione del Capodanno, ha creato per ogni bambino una storia che accompagnava il disegno, raccogliendoli in una raccolta, che è un'edizione speciale della Collezione per Capodanno. In occasione del Capodanno 2021, i bambini sono stati protagonisti dello spettacolo di Capodanno per bambini, che si è svolto nei locali dell'Istituto.

È assicurata una **comunicazione aperta e costruttiva tra la direzione e tutti i dipendenti** e vi è un clima di cooperazione. I dipendenti si riuniscono in team in base alla loro area di interesse, e in questo modo affrontano un compito (ad esempio scrivere una proposta di progetto, progettare una ricerca, scrivere articoli scientifici, ecc.). **I team sono generalmente molto eterogenei**, con membri che differiscono in termini di competenze nonché di livello di ricerca o professione scientifica. **Vengono raccolti rapporti annuali** sull'impegno dei ricercatori nelle attività dell'Istituto, che monitora continuamente l'efficienza/avanzamento di tutti i dipendenti nel corso della loro carriera. Viene fornito un supporto continuo per lo sviluppo professionale di tutti i dipendenti attraverso l'inoltro di tutti gli inviti esterni per lo sviluppo professionale. Tutti i dipendenti hanno la possibilità di richiedere una volta all'anno le **attrezzature necessarie** per il lavoro professionale. Inoltre, nell'ambito del piano annuale di attività dell'istituto, ciascun dipendente ha la possibilità di proporre una proiezione dei costi materiali per le sue attività, che l'Istituto gli fornirà, indipendentemente dal grado di titolo scientifico e di ricerca o dagli anni di esperienza. I compiti vengono delegati in base all'esperienza e alle competenze dei dipendenti. Se sono coinvolti compiti più complessi, viene assunto un team di più persone per condividere le responsabilità. Ogni dipendente può pianificare una **vacanza** in conformità con le proprie esigenze e il diritto del lavoro. Sono delegati agli eventi in rappresentanza dell'Istituto ricercatori diversi, indipendentemente dal grado di ricerca o dal titolo scientifico, a seconda del loro **interesse**.

Il management riflette continuamente sulle possibilità di **migliorare i meccanismi interni** per garantire il rispetto della diversità (ad esempio, attraverso la definizione della Strategia di gestione delle risorse umane e del Piano per raggiungere l'uguaglianza di genere).



GYMNASIUM "SVETI SAVA", SCUOLA TECNICA ARCHITETTONICA (Serbia)

la collaborazione con la comunità, i materiali e le decorazioni, sfruttando le opportunità internazionali di contatto e di crescita.

Innanzitutto vorrei ricordare che il **motto** del Ginnasio "Sveti Sava" è "scuola di buone vibrazioni", e il motto della Scuola Tecnica di Architettura è "Costruire insieme il futuro". Entrambe le scuole si sforzano di sostenere e incoraggiare qualsiasi iniziativa nella direzione di promuovere la diversità e il multiculturalismo.

Per quanto riguarda i dipendenti e la promozione della diversità tra loro, devo innanzitutto menzionare che le relazioni in entrambe le scuole sono regolate dal **Regolamento sull'attuazione del Protocollo di azione in caso di discriminazione, violenza, abuso e abbandono**. Entrambe le scuole hanno un **Gruppo di Protezione** attivo che si occupa dell'attuazione del presente Regolamento, e ogni anno vengono elaborati un Piano di Prevenzione delle Discriminazioni e un Piano di Protezione contro la Violenza, gli Abusi e l'Abuso, indipendentemente dal Piano di Lavoro del Gruppo. Inoltre, nel programma scolastico di entrambe le scuole, una parte significativa è occupata dal Programma di prevenzione della discriminazione e dal Programma di protezione dalla violenza.

I collettivi di entrambe le scuole sono abbastanza omogenei in senso etnico. Fanno eccezione i colleghi che appartengono a religioni diverse e la scuola cerca, ogniqualvolta sia necessario, di rispettare le specificità (**celebrazione di festività religiose**, varietà di opzioni di ristorazione durante le celebrazioni, scioglimento di obblighi non conformi alle credenze). In entrambe le scuole, le feste di compleanno vengono spesso praticate insieme, si celebrano i giubilei. **I fondi vengono raccolti** in modo organizzato per aiutare a far fronte alla perdita di un familiare stretto, alla nascita di un figlio e alla pensione. Entrambe le scuole organizzano **festeggiamenti congiunti** una volta all'anno, di solito intorno al nuovo anno, a cui tutti i dipendenti sono invitati a partecipare. A seconda delle possibilità finanziarie, talvolta vengono organizzate **gite** di un giorno per i dipendenti. Questo è più spesso il caso della Scuola Tecnica di Architettura. È un'occasione per **incontri informali** e per conoscersi meglio, oltre che per creare un clima e relazioni interpersonali migliori.

Per quanto riguarda la **premiazione e lode dei dipendenti**, entrambe le scuole sono guidate da un regolamento interno che lo definisce con precisione. Dato che le possibilità finanziarie delle scuole sono limitate, è più comune lodare l'impegno e l'impegno e **promuovere esempi di buone pratiche**, piuttosto che congetture materiali. Finora non è stato riconosciuto l'esistenza di un pregiudizio da parte della leadership in termini di ricompense. La misura è sempre il merito dell'impegno, dello sforzo e del tempo dedicati, nonché dei risultati raggiunti.

Per quanto riguarda la formazione dei dipendenti, oltre a **seminari e corsi di formazione** volti a migliorare le competenze pedagogiche, nelle scuole viene praticata un'educazione occasionale che, tra le altre cose, mira a migliorare le competenze culturali, cioè il rispetto della diversità. A questo proposito è

particolarmente importante la formazione svolta dal Ginnasio "Sveti Sava" per i suoi insegnanti. Negli anni precedenti, abbiamo organizzato corsi di formazione organizzati dalla ONG Atene sui ruoli di genere e sulla violenza di genere, in cui gli insegnanti hanno avuto l'opportunità di conoscere il concetto di ruoli di genere e identità di genere, le differenze riconosciute e definite a questo riguardo, i tipi di sostegno di cui i giovani hanno bisogno nel processo di costruzione dell'identità personale, ma anche le forme di violenza a cui possono essere esposti e le conseguenze che comporta. Particolare attenzione è riservata ai meccanismi di prevenzione di ogni forma di violenza di genere, esclusione, etichettatura, abuso. Inoltre, ogni anno il Centro E8 conduce corsi di formazione per insegnanti come implementatori dei workshop del Programma Y, quindi gran parte dei nostri insegnanti ha seguito questa formazione. Per la prima volta quest'anno è stata condotta la formazione per formatori qualificati per formare altri insegnanti, pianificare e attuare l'intero programma attraverso l'insegnamento ed i contenuti extracurricolari nella scuola.

Per quanto riguarda il **rapporto di collaborazione tra colleghi**, come in ogni collettivo e nelle scuole, sul campo la situazione è molto diversa. Come esempio di buona pratica posso citare il passaggio alle lezioni online durante la pandemia, quando i colleghi sono stati più di supporto, soprattutto quelli più giovani, verso i più anziani, per aiutarli ad acquisire e migliorare le competenze digitali. Per quanto riguarda le competenze didattiche, l'aiuto dei colleghi più anziani ai giovani insegnanti appena arrivati è sempre inestimabile. Ciò che dovrebbe essere migliorato è una migliore cooperazione nella definizione di requisiti e criteri all'interno dei singoli consigli di esperti. È qui che spesso si verificano disaccordi, cioè incoerenze nel lavoro dei singoli insegnanti.

Tuttavia, nella maggior parte dei casi, gli insegnanti sono pronti a cambiare e migliorare le loro relazioni reciproche e il loro modo di lavorare su suggerimento di un mentore o di collaboratori, consapevoli di avere un'influenza educativa significativa sui propri studenti nel ruolo di un adulto modello. Come ogni altro segmento, la scuola non è esente dalle circostanze e dall'atmosfera della società in generale, ma entrambe le scuole si sforzano di promuovere stili di vita sani e un sistema di valori positivo, per coltivare un'atmosfera di non violenza e tolleranza per la diversità dei soggetti. tutti i tipi.

All'inizio di quest'anno scolastico, il piano terra del liceo è stato ristrutturato e **adattato alle persone con disabilità** (ingresso, servizi igienici, aule), grazie all'iniziativa dei genitori di uno studente in sedia a rotelle, che frequenta il Dipartimento IT del nostro liceo da quest'anno scolastico.

Con la sua posizione in città, il Ginnasio San Sava è un simbolo di diversità, perché è **frequentato da bambini provenienti da diverse parti della città e non solo**. D'altro canto la Scuola tecnica di architettura, essendo l'unica scuola in Serbia che forma esclusivamente tecnici di architettura, ha un gran numero di studenti che provengono da altre città e paesi della Serbia e vivono nei dormitori studenteschi. Fin dal primo giorno vengono ben accolti e integrati nell'ambiente scolastico senza timore di essere etichettati.

Per quanto riguarda i vari **esempi di promozione della diversità** nelle attività dirette con gli studenti, entrambe le scuole collaborano da molti anni **con il settore non governativo** e partecipano a numerosi progetti di organizzazioni come HelpNet - Solidarietà intergenerazionale attraverso il progetto "Rafforzare i legami intergenerazionali", Intergenerazionale centro di volontariato - (mostra dei lavori degli studenti con un'immagine per aiutare), Associazione Drug nije meta (progetto Condividi amicizia), Nuovo Rinascimento, Baby Center (Tutto sulle partnership), CEPORA (progetti multipli - con bambini senza cure parentali, Dalla conoscenza alla tolleranza, Incitamento all'odio - workshop e ricerca, nonché manuali per gli insegnanti). Quest'anno è stata organizzata la partenza degli studenti di entrambe le scuole al Bossifest 2023 e la proiezione del film "Atoms". Dopo la proiezione del film, gli studenti hanno avuto l'opportunità di incontrare il regista e l'attore principale del film. Inoltre, all'inizio di quest'anno, gli studenti dell'ATS hanno partecipato allo spettacolo e al laboratorio "Sama je trahila" a Panteatar nell'ambito del progetto HelpNet.

Il Ginnasio "Sveti Sava" è stato dichiarato scuola di eccellenza, perché collabora e sostiene i progetti del Centro CSO E8 da più di 10 anni. Generazioni di studenti hanno seguito il progetto Programma Y e l'educazione sui ruoli di genere e sull'uguaglianza di genere, sulla non violenza e sulla tolleranza. Ogni generazione dà vita a nuovi membri del Be a Man's Club (BMC), che partecipa alla realizzazione di numerose azioni che promuovono stili di vita sani, tolleranza e rispetto reciproco. Quest'anno i rappresentanti della scuola, insieme ai membri del BMC, hanno preso parte alla Conferenza Finale Future for Youth a Sarajevo, un progetto che ha coinvolto giovani provenienti dalla maggior parte dei paesi della regione (Albania, Kosovo, Bosnia ed Erzegovina, Croazia e Serbia). Il Centro E8 ha prodotto anche grandi spettacoli per gli studenti delle scuole superiori rappresentati dal Teatro Reflektor in piazza Dorćol, come gli spettacoli Uomini, Ragazze, Costituzione... i cui ospiti sono spesso gli studenti delle nostre due scuole.

La palestra organizza ogni anno **viaggi di studio** e partecipa allo scambio di studenti con una palestra amichevole dalla Slovenia. Nel primo semestre i nostri studenti visitano Lubiana per una settimana e conoscono la cultura, i costumi e l'istruzione in Slovenia, poi nel secondo semestre ospitano studenti dalla Slovenia.

Due anni fa, la Scuola Tecnica di Architettura ha partecipato al progetto di **scambio di studenti** dell'Organizzazione di incontri creativi - OKO in un bar chiamato "La diversità ci unisce". Il primo scambio, la partenza dei nostri studenti per Knjaževac, è stato realizzato nel settembre 2021, mentre il secondo, l'arrivo degli studenti delle scuole superiori da Knjaževac a Belgrado, è stato realizzato nell'ottobre 2021. L'operazione è durata 3 giorni. Uno scambio comprendeva le seguenti attività: colloqui interculturali, tour turistici educativi, lezioni europee interculturali e tempo libero per incontrarsi e socializzare. OKO ha organizzato anche la promozione della pace attraverso una visita alla scuola dell'attivista giapponese Yuichiro Morishita.

In collaborazione con l'organizzazione studentesca AISEK, sono stati organizzati laboratori volontari di **apprendimento della lingua inglese** per gli studenti interessati dell'ATS, dove il docente ospite era uno studente del Marocco, che attraverso il lavoro di laboratorio ha introdotto gli studenti alla cultura, ai costumi,

alle specificità politiche e geografiche del suo paese. Paese.

Le nostre scuole sono coinvolte in **progetti di gemellaggio elettronico ed Erasmus** e in numerose ricerche come Ricerca della Facoltà di Filosofia sul tema "Empatia intergruppo", Pirsolvers - risoluzione dei problemi attraverso la cooperazione, Idiomatica e simili.

A livello scolastico, ogni anno vengono organizzate **azioni di raccolta degli aiuti e visite alle istituzioni di assistenza sociale** (Rifugio per bambini - Giornate della famiglia ogni anno, Rifugio in via Krfska, case di riposo, Clinica pediatrica universitaria Tiršova).

Tutte queste attività sono state svolte con l'obiettivo di **promuovere la tolleranza e la comprensione** nei confronti della popolazione anziana, delle persone con disabilità, della diversità culturale e di altro tipo e dell'uguaglianza di genere. A ciò contribuisce ulteriormente il fatto che negli ultimi anni entrambe le scuole iscrivono un numero crescente di studenti provenienti dall'Ucraina e dalla Federazione Russa. In questi casi si cerca di aiutare gli studenti ad inserirsi nel nuovo ambiente, ma anche ad affermare lo spirito della diversità culturale. Così, durante gli spettacoli di Sveti Sava (il 27 gennaio), un posto speciale viene assegnato alle esibizioni degli studenti che presenteranno la musica, la poesia e la cultura del loro paese in generale. Quest'anno è stata prestata particolare attenzione alla Giornata della Tolleranza e alla Giornata delle Lingue Straniere organizzando un evento chiamato La Ricchezza della Diversità, in cui gli studenti hanno avuto l'opportunità di presentare la ricchezza delle lingue e delle culture di altre nazioni attraverso le loro esibizioni.

La Scuola Tecnica dell'Architettura è riconosciuta come una scuola che alimenta e incoraggia ogni **espressione artistica**. L'atrio della scuola e le pareti delle scale sono **decorate** con le più **diverse opere degli studenti**, modelli di edifici di diversi stili di costruzione, opere d'arte e grafiche in tutta la loro diversità. Nella Palestra "Sveti Sava", l'ingresso della scuola è decorato con le opere della sezione Frattale, con colori vivaci e messaggi motivazionali che portano **messaggi di benvenuto a tutti**.



SAVREMENA GYMNASIUM (Serbia)

il sistema Buddies, la comunicazione online, consapevole della modellazione continua dei comportamenti degli studenti

La **visione** del Savremena Gymnasium è quella di essere un luogo dove nasceranno nuove idee, i talenti saranno coltivati e la conoscenza sarà migliorata. In questo modo si tiene conto della diversità degli studenti in capacità e talenti, così come della diversità dei professori che, secondo le loro competenze personali, possono riconoscere i diversi talenti e capacità degli studenti. La **missione** della scuola è che gli studenti si sentano e siano riconosciuti come cittadini del mondo che realizzeranno il loro potenziale specifico e potranno essere un modello per le nuove generazioni, seguendo la propria visione e investendo sforzi.

Il valore di scoprire e coltivare la diversità, così come il rispetto dei valori e delle peculiarità reciproci, è enfatizzato e coltivato attraverso il **curriculum, le attività extracurricolari, nonché attraverso la comunicazione quotidiana di professori, studenti e altri attori della vita scolastica**. L'importanza di rispettare la diversità dei dipendenti e degli studenti è chiaramente evidenziata nei documenti e nelle procedure interne. Il **sito web** della scuola contiene lo Statuto e il Regolamento di condotta, che descrivono regole, valori, nonché procedure e conseguenze in caso di comportamenti inappropriati. Se studenti o professori mostrano comportamenti discriminatori, reagiranno secondo le norme e le procedure stabilite. L'ingresso di un nuovo dipendente implica l'avvio di **procedure informali e ufficiali per supportare l'adattamento** del nuovo membro. I professori e gli assistenti professionisti in tirocinio hanno a disposizione un mentore che li guida attraverso i compiti di apprendimento da un quadro professionale. D'altra parte, il collettivo dei dipendenti accetta volentieri nuovi dipendenti, facilitando la vita di tutti i giorni e fornendo supporto nell'abituarsi al nuovo ambiente. Quando un nuovo studente arriva in classe, l'insegnante di classe nomina diversi **"amici"**, ad es. studenti che renderanno più facile al nuovo membro abituarsi al funzionamento a scuola e in vacanza.

C'è un **clima di cooperazione**, i dipendenti si sentono supportati dalla collettività, c'è aiuto reciproco. I **risultati** ottenuti da studenti e dipendenti sono elencati sul sito web della scuola, nonché sui consigli di classe e degli insegnanti.

Colleghi, altri collaboratori professionali operano nel servizio pedagogico - psicologico per **diffondere il valore** del rispetto della diversità e della conoscenza delle proprie caratteristiche e qualità. Ogni giorno, dialogando con studenti e dipendenti, lavoriamo per promuovere questi valori. Lavoriamo continuamente per aumentare la consapevolezza del funzionamento basato sugli stereotipi, nella nostra prospettiva e in quella dei colleghi. Cerchiamo di essere un buon modello per gli studenti con cui lavoriamo attraverso vari progetti e pratiche, nonché la comunicazione quotidiana per rompere i pregiudizi che provengono dall'ignoto. Il lavoro nel servizio professionale della scuola implica il contatto quotidiano con gli studenti, gli insegnanti di classe, i professori e spesso anche i genitori degli studenti. E poi dovremmo **presentare un modello** di comunicazione aperta e di riconoscimento imparziale della diversità tra interlocutori e collaboratori.

Lavoriamo con i dipendenti attraverso laboratori educativi per sensibilizzare sull'importanza dell'identità adolescenziale, dove tutti abbiamo bisogno di essere di supporto. Il tema dell'identità è attuale nel lavoro con gli studenti attraverso lezioni regolari, progetti e workshop.

AL DI LÀ DEI SOGNI (Italia)

concentrarsi su ciò che è necessario affinché la vita delle persone si realizzi, sull'importanza della sicurezza del lavoro

La Cooperativa Sociale Onlus "Al di là dei sogni" nasce nel dicembre 2004 per iniziativa di un gruppo di giovani professionisti che sentivano forte l'esigenza di

andare oltre il concetto tradizionale di cooperativa, focalizzata esclusivamente sulla fornitura di servizi alla persona (c.d. Tipologia cooperative "A"), e si avventurano, invece, nell'ambito dell'**inserimento professionale** di soggetti svantaggiati e/o vulnerabili come strumento metodologico in grado di restituire dignità alle persone e di consentire loro di intraprendere veri percorsi di integrazione e inclusione (Tipologia "B") cooperative). Pertanto la cooperativa è nata come cooperativa mista, con l'obiettivo di promuovere, da un lato, il benessere psicofisico in un'ottica socio-assistenziale e/o sanitaria, e dall'altro, di svolgere attività e servizi prevalentemente rivolti alla integrazione educativa e professionale dei gruppi svantaggiati. Questa **duplice "anima"** converge in un denominatore comune: la convinzione che al centro di ogni intervento, siano essi di carattere assistenziale, riabilitativo, educativo o professionale, sta l'essere umano. L'essere umano all'interno della sua comunità locale, con le sue esperienze, storia, (dis)connessioni, competenze e la sua "casa". Qui la "cura" si trasforma in "abitare la quotidianità" e l'ambiente, nelle sue dimensioni esistenziali di tempo, spazio e relazione, diventa un "ambiente terapeutico globale".

Questa missione si è ulteriormente consolidata nel 2009 quando la cooperativa ha assunto la gestione di un immobile confiscato alla criminalità organizzata, comprendente circa 17 ettari di terreno siti in Maiano di Sessa A. (CE). Questa proprietà venne successivamente dedicata alla memoria di una vittima innocente, "Alberto Varone".

Inoltre, la cooperativa si pone come "organo di senso" del territorio, capace di individuarne i bisogni e trasformarli in attività e iniziative per lo sviluppo locale e la microeconomia sociale. Ciò avviene attraverso un approccio di rete, collaborando con altri enti e associazioni presenti sul territorio. Insieme creano attività per il tempo libero, lo sport, l'educazione e la promozione sociale, nonché progetti volti a promuovere e valorizzare le nostre comunità e il nostro "ambiente" locale. "La cura delle persone può realizzarsi solo attraverso la cura dei territori e, allo stesso tempo, le persone che animano un territorio diventano parte integrante del progetto di riabilitazione dei soggetti vulnerabili."

- ▶ L'organico, all'anno di riferimento 2022, è composto da 34 dipendenti, con una distribuzione equa tra lavoratori uomini (16) e donne (18). Questa composizione rappresenta un impegno per la **diversità di genere** all'interno della loro organizzazione.
- ▶ **Diversità di età:** il personale comprende sia individui più giovani che più esperti, con 4 dipendenti di età inferiore ai 35 anni e 10 dipendenti di età superiore ai 50 anni. Questo mix di gruppi di età contribuisce a creare un ambiente di lavoro ricco e dinamico, favorendo lo scambio di conoscenze e il tutoraggio.
- ▶ Assunzioni e stabilità: nell'anno di riferimento, hanno accolto 3 nuovi dipendenti nella nostra cooperativa, riflettendo gli sforzi continui per espandere il team e creare **opportunità di lavoro**. Ciò include 1 dipendente uomo e 2 donne, di cui 1 individuo di età inferiore a 35 anni e 1 di età superiore a 50 anni. Queste assunzioni sottolineano l'impegno a fornire pari opportunità indipendentemente dall'età o dal sesso.
- ▶ Dipendenti con svantaggi: il loro impegno per l'inclusione sociale si riflette nell'impiego di **individui che affrontano vari svantaggi**. Su 34 dipendenti,

3 soggetti sono riconosciuti come lavoratori con svantaggio certificato (ex n. 381/1991), mentre 2 dipendenti sono in fase riabilitativa/stage. 3 Persone alle prese con disabilità fisiche e/o sensoriali (ex L 381/91) e 2 Persone in misure alternative (ex L 381/91). Questa forza lavoro diversificata sottolinea il loro impegno nel fornire opportunità di lavoro a individui che affrontano diversi tipi di svantaggi e contribuisce alla natura inclusiva della nostra organizzazione.

L'impegno per una **governance democratica e inclusiva è stato dimostrato attraverso il coinvolgimento attivo** delle parti interessate. L'obiettivo è quello di migliorare la rappresentanza nelle posizioni decisionali, in particolare per le donne, i giovani e altri gruppi sottorappresentati. C'è una presenza di donne in posizioni decisionali. L'accento è stato posto sul coinvolgimento attivo dei dipendenti, sulla loro crescita professionale e sul benessere personale. Inoltre, sono state adottate misure per ridurre la presenza di dipendenti sovraqualificati e allineare i titoli di studio ai ruoli lavorativi. Gli sforzi sono stati diretti al mantenimento e alla creazione di opportunità di lavoro, in particolare tra gli individui di età compresa tra 20 e 64 anni. Sono state attuate misure per trasformare i posti di lavoro instabili in stabili, **rafforzando la sicurezza del lavoro.**

L'organizzazione è impegnata a migliorare la vita delle persone svantaggiate, comprese quelle con disabilità o in situazioni vulnerabili. È stato fornito sostegno per **facilitare la vita indipendente e l'autosufficienza economica.**

La priorità è il coinvolgimento con la comunità, con particolare attenzione alla promozione del senso di appartenenza e partecipazione. Sono state intraprese attività mirate alla costruzione della comunità e al coinvolgimento sociale per rafforzare le relazioni e guidare lo sviluppo locale. Sono stati compiuti sforzi per ripristinare i livelli economici pre-pandemia e generare valore economico all'interno della comunità locale. L'obiettivo non è solo ripristinare le precedenti condizioni economiche ma anche contribuire ad un aumento del reddito disponibile e della ricchezza netta pro capite. Sono stati compiuti sforzi per promuovere comportamenti responsabili dal punto di vista ambientale e aumentare la soddisfazione per la situazione ambientale locale. Queste iniziative mirano a migliorare il benessere generale garantendo un ambiente di vita favorevole.

Stato sociale

ASSOCIAZIONE UNIAMOCI (Italy)

uguaglianza di genere, opportunità per i giovani e promozione della diversità, effettiva e piena partecipazione attiva delle persone provenienti da contesti vulnerabili

Uniamoci è un'associazione di promozione sociale che opera a Palermo dal 2008 nel campo dell'inclusione sociale di soggetti giovani/adulti con disabilità.

Svolge le sue attività nei settori dell'integrazione/inclusione, dell'educazione, della protezione e dell'assistenza sociale delle persone con disabilità, nonché dell'animazione e dell'educazione giovanile.

Gli **obiettivi** chiave delle nostre attività includono:

- ▶ Creare opportunità di empowerment per i nostri utenti con disabilità. Cooperazione internazionale nel campo dell'inclusione delle persone con disabilità.
- ▶ Promozione della mobilità europea, della cittadinanza attiva e del volontariato.
- ▶ Consapevolezza sociale per promuovere atteggiamenti inclusivi.

Scopo dell'Associazione Uniamoci è favorire il dialogo, analizzare, comprendere e accettare le diversità in un clima di rispetto reciproco. La diversità è un fatto umano e attraverso l'educazione e la conoscenza, il dialogo e l'interazione a livello multigenerazionale si sviluppano i principi di inclusione e tolleranza, nel rispetto di ciascun individuo. Ciò contribuisce alla creazione di una società pienamente europea.

Il nostro Staff: parità di genere, opportunità per i giovani e promozione della diversità

Lo staff di Uniamoci si caratterizza da sempre per la presenza di soggetti giovani, soprattutto donne. Lo staff educativo è composto da tre operatori di età inferiore ai 30 anni, di cui due donne e uno uomo. La vicepresidente è una donna e ricopre anche il ruolo di project manager dell'associazione. Uniamoci offre da sempre la possibilità agli studenti universitari, italiani e stranieri, di svolgere stage. Dal 2021 al 2023, un volontario olandese ha avuto la possibilità di essere assunto a tempo determinato per un anno. A partire dal 2023 Uniamoci ha assunto per un anno uno stagista spagnolo come animatore sociale.

Ciò dimostra l'interesse dell'associazione per il **multiculturalismo**. Inoltre, non mancano spesso momenti di confronto e confronto con l'intera organizzazione, con assemblee e incontri promossi per discutere di attività e progetti.

Carta delle Pari Opportunità e dell'Uguaglianza sul Lavoro – Carta Italiana delle Diversità

Uniamoci è firmataria della Carta delle Pari Opportunità e dell'Uguaglianza sul Lavoro - Carta Italiana delle Diversità: una dichiarazione d'intenti volontaria sottoscritta da imprese di ogni dimensione. Questa Carta mira a promuovere una cultura aziendale e politiche delle risorse umane inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi e capaci di valorizzare i talenti in tutta la loro diversità.

Adottando questa Carta, intendiamo contribuire alla **lotta contro ogni forma di discriminazione** sul lavoro – genere, età, disabilità, etnia, religione, orientamento sessuale – impegnandoci a valorizzare la diversità all'interno della struttura organizzativa, con particolare attenzione alla parità di genere. Sono circa 900 in Italia le organizzazioni che aderiscono a questa carta, tra imprese, enti del terzo settore e istituzioni pubbliche. Far parte di questa rete ci spinge a compiere sforzi

ancora maggiori per migliorare il nostro cosiddetto D&I, che sta per Diversità e Inclusione. È una strategia di gestione della Responsabilità Sociale d'Impresa volta a riconoscere e valorizzare le differenze dei singoli dipendenti al fine di massimizzare il potenziale individuale di ciascuno. Questa strategia aziendale si chiama Diversity Management e comprende pratiche di D&I volte a estrarre valore dalla diversità tra i dipendenti. L'ultima misurazione delle nostre prestazioni D&I (inizio 2023) riporta un punteggio complessivo di: 82,7%

Palermo Green Giovani

Palermo Green Giovani è un progetto cofinanziato nell'ambito del Piano di Azione e Coesione – Avviso “Giovani per il Sociale” 2018, emanato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Politiche Giovanili e il Servizio Civile Universale. Prevede la partecipazione dei giovani ad attività concrete volte a promuovere un maggiore senso di responsabilità civica, in particolare per quanto riguarda la creazione di un ambiente urbano più sano e pulito.

Questo ambiente vuole servire come mezzo per interiorizzare la **cultura della legalità, dell'inclusione e della partecipazione sociale attiva**. Le risorse professionali destinate alle attività di progetto comprendono complessivamente 20 persone, composte da 11 donne e 9 uomini. Tra queste risorse, 18 sono giovani sotto i 35 anni, di cui 11 donne. Inoltre, ci sono 3 persone che affrontano una qualche forma di svantaggio, tra cui 2 giovani donne con disabilità. Ciò implica che il 90% delle risorse professionali coinvolte nel progetto rientrano nella categoria dei giovani fino a 35 anni. Il progetto sembra avere una forte attenzione alla partecipazione attiva dei giovani, in particolare delle giovani donne, e all'inclusione delle persone svantaggiate, comprese quelle con disabilità.

Young Citizens

Il progetto “Young Citizens” è un'iniziativa della durata di 13 mesi volta a promuovere la legalità tra i giovani attraverso l'impegno civico e la partecipazione attiva alle problematiche sociali. Si concentra sulla cooperazione in attività a sostegno dei gruppi vulnerabili, sulla promozione di attività che avvicinino i giovani alle istituzioni attraverso la peer education e il learning by doing, coinvolgendo giovani educatori e operatori, nonché studenti delle scuole e delle università. Il progetto prevede anche attività volte a coinvolgere attivamente i giovani nella consapevolezza sociale.

Questo progetto rientra nell'Avviso “Giovani per il Sociale” emanato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la Gioventù e il Servizio Civile Nazionale. Il progetto “Giovani Cittadini” ha coinvolto complessivamente **27 giovani come risorse professionali**. È importante notare che tutti questi giovani si trovavano in condizioni svantaggiate, il che significava che dovevano affrontare sfide e difficoltà specifiche nel contesto lavorativo e sociale. Tra questi 27 giovani, c'erano 3 giovani con disabilità fisiche che ricoprivano ruoli chiave come redattore, relatore e responsabile della comunicazione informatica. Inoltre, c'era un giovane con svantaggi psicosociali, responsabile del montaggio video. Inoltre, tutti i giovani coinvolti nelle attività del progetto si trovavano in situazioni lavorative svantaggiate.



CENTRO PER L'INTEGRAZIONE GIOVANILE (Serbia)

personale multiculturale e attività multiculturali, eventi internazionali, nel rispetto dei diritti di tutti

La **visione** e la **missione** dell'organizzazione Center for Youth Integration riflettono l'apprezzamento della diversità sia dei dipendenti che dei gruppi di utenti. La missione dell'organizzazione è contribuire alla creazione di una società inclusiva in consultazione con i bambini e la comunità...

In 20 anni di attività, l'organizzazione ha sviluppato e rivisto attentamente **regolamenti e politiche**, ad es. Regolamento sul lavoro, Regolamento sull'organizzazione interna, sistematizzazione e compiti, Regolamento sul volontariato, Regolamento sulla condotta dei dipendenti in relazione alla protezione dei minori da abusi e abusi, Regolamento sulla condotta dei dipendenti.

Dalla fondazione dell'organizzazione nel 2004, non si è verificato **alcun caso di discriminazione** nei confronti dei beneficiari dipendenti.

Il team del Centro per l'integrazione giovanile è composto da persone di diverse affiliazioni etniche, razziali e religiose, le cui convinzioni culturali, diritti e bisogni sono rispettati e presi in considerazione dalla direzione.

Esiste una **chiara gerarchia** nell'organizzazione definita dal Regolamento sull'organizzazione interna, il sostegno ai dipendenti è inteso indipendentemente dalla posizione in cui lavorano e, oltre alle norme e ai regolamenti formali, le **relazioni collegiali e di mentoring** si basano su una buona squadra e buoni rapporti nei team del programma. Inoltre, considerando che il gruppo di utenti con cui lavorano i dipendenti è riconosciuto come un gruppo sensibile di bambini, in relazione alle capacità dell'organizzazione, i dipendenti sono dotati di una **supervisione regolare da parte di esperti**.

L'organizzazione promuove una cultura di **lode, incoraggiamento a comportamenti di iniziativa positiva e motivazione aggiuntiva**. Viene inoltre incoraggiato lo sviluppo professionale e personale di ciascun membro del collettivo o della squadra del programma.

Il benessere di tutti i dipendenti è una delle priorità dell'organizzazione e si riflette **nell'approccio individuale** ai dipendenti, nonché nei buoni rapporti tra i coordinatori del programma e i team.

Nell'organizzazione, la **partecipazione** dei dipendenti al processo decisionale è incoraggiata, la loro **esperienza e conoscenza sono valorizzate** e ci sono pari opportunità per tutti. Nei locali dell'organizzazione sono **presenti oggetti che riflettono le diverse culture** dei dipendenti e degli utenti. Nell'ambito del programma vengono organizzate diverse attività con l'obiettivo specifico di promuovere la diversità e le diverse culture. La diversità, l'antidiscriminazione, la tolleranza e il multiculturalismo sono promossi attraverso le **pubblicazioni** che l'organizzazione pubblica regolarmente. Ad esempio, materiali nell'organizzazione

che raffigurano culture diverse - una bandiera arcobaleno in ufficio, opere di bambini esposte secondo programmi che raffigurano la cultura rom, abbiamo avuto relativamente recentemente laboratori che raffigurano la cultura dell'Africa e lo stesso in Francia.

Il Centro per l'integrazione giovanile valorizza e rispetta tutti i dipendenti, indipendentemente dal sesso, dall'orientamento sessuale, dall'etnia o dalla disabilità. Il **diritto alla privacy** è molto importante per l'organizzazione e tutte le date e gli eventi importanti nella vita dei dipendenti vengono rispettati, ovviamente se queste date vengono condivise con il resto del team. Tutti i diritti derivanti dal rapporto di lavoro legati a date ed eventi importanti sono rispettati. Le regole dell'organizzazione prescrivono i **diritti dei dipendenti**, che spesso sono più ampi dei diritti prescritti dalla legge. Viene promossa una **cultura del dialogo**, che implica una buona comunicazione tra i dipendenti sotto forma di discussione costruttiva.

All'interno dell'organizzazione è incoraggiata la **cooperazione**, sia nel rapporto tra strutture gestionali e team, sia all'interno degli stessi team di programma, e ogni iniziativa è rispettata e considerata in conformità con le capacità dell'organizzazione. **Ogni dipendente è motivato per lo sviluppo personale e professionale**, i risultati individuali vengono valorizzati e esiste un **rapporto giusto e amichevole tra i dipendenti** dei team. Non si sono verificati casi di mobbing all'interno dell'organizzazione e all'atto dell'inserimento nel rapporto di lavoro i colleghi vengono a conoscenza delle politiche e delle norme dell'organizzazione in materia di antidiscriminazione e regole di comportamento nel collettivo e nei confronti degli utenti. Le procedure sono le stesse per tutti i dipendenti e tutti i dipendenti partecipano alla **revisione delle politiche** e dei regolamenti durante l'audit.

In relazione alla missione e alla visione dell'organizzazione, ma anche al gruppo di utenti stesso, la **diversità è vista positivamente e incoraggiata**. Gli stereotipi non esistono o non vengono espressi nelle relazioni e si contribuisce alla riduzione della discriminazione e all'incoraggiamento della diversità attraverso vari corsi di formazione, seminari e attività simili incoraggiate.

Il management è **empatico** nei confronti dei propri team e ha un **atteggiamento imparziale** nei confronti delle diverse culture. Certo, ci sono situazioni in cui si riflette l'ignoranza di una certa cultura, ma molto raramente considerando l'esperienza dei dipendenti e senza connotazione offensiva. Come accennato, l'**esposizione a nuove culture è incoraggiata**. Organizziamo spesso vari workshop, uno dei nostri colleghi è del Mali, abbiamo volontari dall'Asia e dall'Europa, di tanto in tanto vengono da noi bambini provenienti da diversi paesi o li mandiamo come ospiti, quindi partecipano sempre a tali eventi che rappresentano le culture di paesi, si fanno giochi, si fanno prove, ecc. Prima tenevamo laboratori per bambini sul tema della cultura rom tenuti da quel famoso cantante lirico rom, ora i nostri colleghi beneficiari e cresciuti nell'insediamento tengono spesso laboratori su questo argomento.

NON si sono verificate situazioni in cui le differenze culturali avrebbero avuto

un impatto negativo sul lavoro e sui risultati lavorativi, né sono stati riscontrati comportamenti discriminatori. I dipendenti vengono comunicati nel pieno rispetto della loro personalità e di ogni diversità. Le posizioni dirigenziali e i membri del team sono incoraggiati a **migliorare costantemente le proprie conoscenze e acquisire nuove esperienze**, soprattutto nelle attività multiculturali. Esempi di attività multiculturali attraverso le quali vengono rafforzate le competenze dei dipendenti: riceviamo vari inviti per eventi che ci offrono l'opportunità di interagire con persone di altre culture. Visitiamo spesso organizzazioni partner all'estero, organizziamo conferenze, seminari, ecc. Ad esempio, siamo stati in Spagna, Francia, Svizzera, ecc.

IL MAGO DI OZ (Italia)

corsi di formazione personalizzati, resilienza occupazionale

La cooperativa sociale “Mago di Oz” di Acqui Terme nasce nel dicembre 2001 con il coinvolgimento della cooperativa “CrescereInsieme”, onlus di Acqui Terme, in qualità di tutor e promotrice. È una cooperativa di tipo A che si occupa principalmente di fornire servizi ai minori che affrontano gravi problematiche familiari e sociali e a quelli affetti da psicopatologie. In particolare, nel 2002, la cooperativa ha avviato un programma di “Appartamenti per Gruppi” per minori e giovani in affidamento ai servizi territoriali o in transizione da strutture residenziali. Nel dicembre 2007 è stata fondata la Comunità Terapeutica “La Passeggiata”. A partire da marzo 2013 ha assunto la gestione della Casa di Cura Residenziale (CER) “Il Mago di Oz” e, a dicembre 2013, ha acquisito la struttura di Cascina Gasera.

Il progetto riunisce energie e competenze specifiche con l'obiettivo comune di gestire uno spazio residenziale educativo e terapeutico per un massimo di 10 minori di età compresa tra 11 e 14 anni con problematiche psichiatriche, specificatamente nell'area dei disturbi di personalità o pre-psicosi (gravità della condizione clinica identificata attraverso l'Asse I dell'ICD-10 OMS). Il focus condiviso sull'azione terapeutica e sulla prevenzione/recupero del disagio e dello svantaggio psichiatrico definisce l'orizzonte comune e l'orientamento fondamentale che contraddistingue entrambe le organizzazioni.

La cooperativa enfatizza un **approccio inclusivo nella sua struttura di governance**. Attualmente il Consiglio di Amministrazione (C.d.A.) è composto da sei donne e un uomo. Inoltre, hanno fatto passi da gigante nel nominare individui sotto i 30 anni a ruoli chiave di coordinamento, dimostrando un impegno per **l'inclusione dei giovani**. Questo approccio multi-stakeholder alla governance garantisce che una **vasta gamma di voci sia presa in considerazione** nel processo decisionale.

Uno degli obiettivi chiave della cooperativa è migliorare il **coinvolgimento e il benessere della forza lavoro**. Nel 2022, hanno continuato a fornire **supporto di supervisione** psicodinamica a gruppi di lavoro e individui. Questa iniziativa aiuta ad affrontare potenziali problemi e a migliorare il benessere generale. La cooperativa ha inoltre investito in programmi di formazione specifici adattati alla professione

e alle competenze dei propri dipendenti. La **formazione personalizzata** aiuta i dipendenti a crescere professionalmente, garantendo che siano ben preparati per i loro ruoli. Questo approccio globale è stato determinante nel mantenere una forza lavoro altamente impegnata.

La resilienza occupazionale è una priorità per la cooperativa. Nel 2022 hanno raggiunto un notevole tasso di trasformazione del 44% per i dipendenti in posizioni di lavoro instabili all'inizio dell'anno. Questa trasformazione dimostra il loro impegno nel garantire la sicurezza del lavoro e nel migliorare la qualità dell'occupazione. I loro sforzi si traducono in stabilità a lungo termine per la loro forza lavoro.



KRIZNI CENTER ZA OTROKE IN MLADOSTNIKE MARELIČNA HIŠA (Slovenia)

utilizzare interessi e attività quotidiane per creare connessioni culturali

Questi centri di crisi sono destinati a bambini e adolescenti dai 6 ai 18 anni che si trovano in una situazione di grave disagio, che rende necessario il loro allontanamento dall'ambiente in cui risiedono. Bambini e adolescenti cercano aiuto nei centri di crisi quando si trovano ad affrontare qualsiasi tipo di disagio che non riescono a risolvere nel loro ambiente domestico, comprese condizioni domestiche insopportabili (abuso psicologico e fisico, abuso sessuale, alcolismo dei genitori, ecc.), ribellione contro i genitori per vari motivi, rifiuto da parte dei genitori, traumi emotivi, crisi adolescenziali, problemi legati alla scuola e altro ancora. La permanenza in questi centri di crisi è volontaria. I centri di crisi per i giovani operano ininterrottamente, 24 ore al giorno. La durata del soggiorno è di massimo tre settimane, con possibili proroghe in casi eccezionali.

Al centro ci sono giovani di diversa provenienza, tradizione, religione e **provenienza diversa**. Per questo motivo l'integrazione e l'accettazione della diversità sono di fondamentale importanza. Il metodo principale per accettarsi a vicenda è attraverso la **conversazione**, per comprendere le reciproche differenze. Vengono utilizzati anche vari metodi per aiutare i giovani a comprendere la diversità. Uno di questi è la **musica**. Per un periodo di tempo, scelgono collettivamente le canzoni che verranno ascoltate da tutti, e ogni persona, a turno, seleziona una canzone. Questo insegna ad accettare i gusti di persone diverse.

Un altro metodo è **cucinare**. Nel centro i ragazzi, insieme ai loro responsabili, preparano insieme cene e pasti del fine settimana. All'inizio della settimana si decide collettivamente il menù che verrà cucinato per tutta la settimana. In questo modo i giovani imparano ad ascoltarsi a vicenda e ad adattarsi agli altri. Si preparano anche piatti di tradizioni diverse per far sentire ogni persona un po' a casa. La cucina viene utilizzata anche come terapia perché riporta alla memoria le proprie case, evocando tanti ricordi.

Convivere con gli altri e accettare le differenze di ciascuno è un elemento significativo per imparare a tollerarsi a vicenda. Per molti è anche la prima volta

che sperimentano regole e limiti imposti, quindi è necessario insegnare loro i fondamenti della convivenza, come l'igiene personale, i lavori domestici e le regole della casa.

Essere un dipendente del centro è un lavoro molto impegnativo con responsabilità importanti. I giovani provengono da contesti diversi e hanno diversi problemi, alcuni dei quali piuttosto impegnativi. Per questo ai dipendenti viene fornito un servizio di **'supervisione'** mensile, affiancato da uno psicologo. Durante la supervisione, il dipendente può discutere i propri problemi legati al lavoro o preoccupazioni personali e lavorare insieme per trovare soluzioni.

BETA - COOPERATIVA SOCIALE (IT)

lavoro/appartenenza, coniugando aspetti sociali e professionali, qualifiche e formazione di dirigenti e coordinatori

Beta è una Società Cooperativa Sociale ispirata ai principi della solidarietà sociale, da sempre dedita all'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati. 'Working Well Together' e **trasformare gli svantaggi in risorse** sono i principi fondanti della loro missione. Questo significa rispettare le persone, prestando attenzione alla comunità, valorizzando le competenze individuali, garantendo formazione continua ai propri dipendenti, gestione partecipativa e operazioni trasparenti.

Sono riusciti a diventare una realtà flessibile, competente, dinamica, efficiente e attenta al territorio operante in diversi settori, quali manutenzione del verde, gestione dei servizi ecologici, traslochi, finiture d'interni, pulizie, servizi cimiteriali, ristorazione, ristorazione, montaggio, sicurezza parchi, call center, servizi scolastici, logistica.

'Lavorare bene insieme' per loro significa:

- ▶ Trasmettere alla comunità un modo di pensare e di agire che nasce dal dialogo interno e dalla condivisione. Valori e principi etici sono alla base degli obiettivi e delle scelte imprenditoriali della nostra cooperativa.
- ▶ Sviluppare processi più adeguati di dignità sociale attraverso la promozione umana e l'integrazione sociale dei cittadini, anche in collaborazione con altri soggetti interessati.
- ▶ Aggiungere valore e scopo all'occupazione per promuovere la crescita sociale.
- ▶ Operare per garantire i diritti fondamentali e la dignità delle persone, per promuovere l'autonomia, la crescita, l'integrazione sociale e per migliorare la qualità della vita.
- ▶ Creare reti sociali composte da istituzioni e individui per realizzare l'ideale di qualità condivisa nei contenuti e nelle modalità operative: progettare e gestire servizi, attivare processi territoriali, acquisire consapevolezza e competenze legate al lavoro.
- ▶ Produrre competenze e sviluppo sociale coniugando aspetti sociali e professionali, offrendo alle persone svantaggiate e disabili opportunità di miglioramento e di integrazione socio-professionale, garantendo al contempo un elevato livello di qualità del servizio sia alle aziende pubbliche che a quelle

private.

►Valorizzare le caratteristiche di ciascun individuo in modo da consentire a ciascuno di esprimere il proprio potenziale e svolgere le mansioni che più gli si addicono.

►La gestione di Beta

Da un punto di vista strutturale, la democrazia dell'azione e la capacità di coinvolgere e includere – parole chiave per un'impresa sociale – possono essere ricercate e praticate a livello di governance dell'impresa.

Beta si è dotata di un **regolamento interno** che definisce tutte le regole per l'ammissione come socio della cooperativa. Tutti i nuovi assunti diventano soci della cooperativa e il capitale sociale è lo stesso, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal fatto che si sia svantaggiati o meno. Il fatto che tutti i lavoratori siano anche soci è espressione della centralità del lavoratore. Ogni lavoratore ha la possibilità di partecipare attivamente alla vita della cooperativa, agendo come socio anche nei momenti decisionali, tipicamente durante l'assemblea annuale.

L'inserimento lavorativo delle persone con vulnerabilità e disabilità è per noi un obiettivo costante e ci impegniamo per l'integrazione delle persone nelle nostre attività e nei servizi che forniamo. “Nel 2022 abbiamo 18 percorsi occupazionali per soggetti con vulnerabilità sociale e sono 41 i soggetti con svantaggio sociale (20 con patologie psichiatriche, 8 con dipendenze e 10 con disabilità fisica). Inoltre sono state assunte 9 persone di età inferiore ai 30 anni”.

Diversificazione del lavoro e della formazione: la mission di Cooperativa Beta è attivare percorsi finalizzati all'integrazione socio-lavorativa di soggetti con vulnerabilità e/o svantaggio sociale. Grazie alla varietà dei servizi offerti, la cooperativa è in grado di accogliere soggetti con esigenze molto diverse.

L'integrazione dei soggetti con vulnerabilità e svantaggio avviene attraverso **progetti individuali** costantemente monitorati per garantire a ciascuno le migliori condizioni di lavoro.

Particolare attenzione è riservata alle attività formative svolte nel corso dell'anno a favore dei soci lavoratori, rientrando sia nella formazione obbligatoria (come da Accordo Stato-Regioni) sia nella formazione integrativa specifica per ciascuna attività e settore. Particolare attenzione è posta alla formazione e all'aggiornamento degli Area Manager e dei coordinatori dei diversi settori produttivi. Ciò rappresenta un investimento in risorse umane effettuato durante l'anno fiscale ed è vantaggioso per la cooperativa, in vista degli esercizi futuri. Le azioni formative riguardano principalmente l'aggiornamento su tematiche specifiche e sono condotte attraverso corsi, seminari e workshop occasionali.

Analisi del clima organizzativo presso la Cooperativa Sociale Beta: I risultati ottenuti dalla somministrazione dell'indagine tra i soci lavoratori della Cooperativa Sociale Beta, riportati nel Bilancio Sociale 2022, riflettono un ambiente di lavoro positivo e un buon clima organizzativo. Ecco alcuni dei risultati principali:

► **Motivazione dei soci lavoratori:** l'88% dei soci lavoratori intervistati si ritiene motivato a svolgere bene il proprio lavoro. Questi dati suggeriscono che la maggioranza dei soci della cooperativa è impegnata e motivata nel proprio ruolo.

► **Sostegno dei superiori:** il 91% dei soci lavoratori dichiara di poter contare sull'aiuto dei propri superiori nei momenti di difficoltà. Ciò indica un buon rapporto tra leader e lavoratori, con una cultura di sostegno e apertura alla risoluzione dei problemi.

Questi risultati suggeriscono che Beta Social Cooperative ha creato un ambiente di lavoro in cui i dipendenti si sentono motivati, supportati e ascoltati dai loro superiori. Un clima organizzativo positivo può contribuire al benessere dei dipendenti e alla produttività complessiva all'interno dell'organizzazione. Tuttavia, è importante **continuare a monitorare** il clima organizzativo e adoperarsi per il miglioramento continuo per garantire un ambiente di lavoro sano e produttivo per tutti i soci lavoratori.

Etica aziendale: la **Trasparenza aziendale** si attua attraverso i sistemi di gestione, le procedure e il rapporto con i lavoratori. La gestione democratica e partecipativa è assicurata dalle modalità stesse di partecipazione di tutti i soci alla vita della cooperativa. Curano la dimensione, la territorialità e la specializzazione della cooperativa, collaborando con le nostre reti territoriali di riferimento. I valori a cui aderiscono sono elencati nel Codice Etico promosso da Federsolidarietà, suo organo di rappresentanza in Confcooperative.

Per sostenere i valori a cui si ispira Beta, un obiettivo importante è la **qualificazione** delle risorse umane attive, soprattutto nella gestione e nel coordinamento dei servizi. I soggetti che ricoprono ruoli con tali responsabilità devono possedere un'adeguata formazione, nonché riconosciute competenze specifiche e trasversali. Preziosi, a questo proposito, sono i dati relativi alle risorse umane di Beta in possesso di un adeguato background formativo.

BETADUE (Italia)

forte monitoraggio dell'attuazione delle politiche, trattamento equo di tutti

Betadue, fondata nel 1998, è una cooperativa sociale di tipo B dedicata all'integrazione e all'inclusione della forza lavoro. Realizza questa missione gestendo diversi servizi quali manutenzione del verde, pulizia, servizi di igiene urbana, ristorazione collettiva, logistica e servizi di front/back office per aziende sia pubbliche che private. Nell'anno 2022 Betadue ha contribuito in modo significativo a dare opportunità di lavoro a 549 persone, di cui 141 persone svantaggiate (con invalidità civile riconosciuta almeno al 46%), realizzando un ragguardevole fatturato di oltre 18 milioni di euro. Le loro operazioni si estendevano alle province di Arezzo e Firenze, così come ad altre regioni della Toscana e dell'Umbria.

Obiettivo primario di Betadue resta la creazione di opportunità di lavoro alle migliori condizioni possibili per soggetti con limitate opportunità contrattuali. Per raggiungere questo obiettivo, la cooperativa ha avviato vari percorsi di sviluppo nel 2022, con l'obiettivo di migliorare la propria attrattiva, struttura organizzativa e sostenibilità, pur continuando a concentrarsi sull'integrazione della forza lavoro.

Lo scopo della **politica** di Betadue su **diversità, equità e inclusione** è creare un ambiente di lavoro consapevole e aperto alla diversità, dove le relazioni siano guidate dal rispetto della dignità umana e dove l'unicità di ciascun individuo sia genuinamente valorizzata. La presente politica si applica a tutti i soci, agli organi sociali, ai dipendenti e a chiunque collabori con Betadue a qualsiasi titolo. La cooperativa si impegna a diffondere e comunicare la Politica di Diversità, Equità e Inclusione attraverso adeguati canali di conoscenza, formazione e sensibilizzazione.

In linea con il proprio Codice Etico, Betadue si ispira al principio di **imparzialità** e non tollera alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta basata su età, sesso, orientamento affettivo, stato di salute, disabilità, neurodiversità, origine etnica, colore della pelle, nazionalità, convinzioni politiche, fede religiosa, cultura, appartenenza sindacale, stato civile o qualsiasi altra caratteristica personale. Non è tollerato alcun atto di bullismo, molestia psicologica o fisica, molestia sessuale, discriminazione, intimidazione, minaccia, insulto o vittimizzazione contro qualsiasi collaboratore o stakeholder. Chiunque diventi vittima di tali atti o ne sia direttamente testimone è obbligato a segnalarli al proprio superiore, alla direzione delle risorse umane o all'organismo di controllo, che prenderanno le opportune azioni sulla base della segnalazione.

Struttura e Composizione dei Soci: Betadue è una cooperativa sociale di tipo B con una solida struttura organizzativa. Al suo interno sono presenti 343 iscritti, di cui 141 sono **lavoratori appartenenti a categorie svantaggiate**, mentre 202 sono lavoratori non appartenenti a tali categorie. La cooperativa conta anche 17 soci volontari e 2 soci sostenitori. Il Consiglio di Amministrazione (CdA) di Betadue è composto da 18 membri, equamente divisi tra uomini e donne, con un'età media di 46 anni. La composizione del CdA segue criteri definiti da un regolamento elettorale che assicura un'equa rappresentanza di genere e di rappresentanza dei diversi ambiti lavorativi all'interno della cooperativa. Inoltre, il CdA viene regolarmente rinnovato, con almeno il 20% dei nuovi membri ad ogni elezione.

Politica di Pari Opportunità: l'impegno di Betadue è quello di promuovere un ambiente di lavoro in cui le pari opportunità e l'equità siano favorite in tutti i ruoli e in tutte le fasi del rapporto di lavoro, compreso il reclutamento e la selezione, l'assunzione, la formazione, lo sviluppo e la cessazione del rapporto di lavoro. La politica di selezione del personale è improntata al riconoscimento del merito nel rispetto delle pari opportunità. Ciò si traduce in una valutazione trasparente delle aspirazioni, del potenziale, delle competenze e delle capacità dei candidati.

Le **politiche di remunerazione** di Betadue sono improntate a principi di equità e mirano a valorizzare le capacità, conoscenze, competenze, professionalità e attitudini di ciascun componente. La strategia di gestione e sviluppo delle risorse umane è focalizzata sulla valorizzazione delle specificità individuali, garantendo

pari opportunità di crescita professionale per tutti, anche attraverso avanzamenti di carriera, sviluppi orizzontali e percorsi formativi.

Betadue è fermamente **impegnata** nel contrastare ogni forma di discriminazione e nel promuovere un ambiente di lavoro rispettoso e inclusivo. La cooperativa adotta misure concrete per garantire che ciascun socio sia trattato in modo equo e rispettoso. Betadue ha inoltre istituito un **Collegio dei Proviviri** e un **Organismo di Vigilanza** per garantire il rispetto di tali principi ed il corretto funzionamento dell'organizzazione.

DNEVNI CENTER ZA OTROKE IN MLADOSTNIKE KOPER – PETKA (Slovenia)

integrazione dei giovani dal sistema di assistenza sociale nella comunità

Il Centro diurno per bambini e adolescenti di Capodistria - PetKA è un programma di prevenzione e assistenza sociale del Centro per il lavoro sociale Južna Primorska, Unità di Capodistria. Il suo contenuto comprende attività preventive ed educative, nonché assistenza psicosociale per bambini e adolescenti del Comune di Capodistria e del Comune di Ancarano. È rivolto a bambini e adolescenti di età compresa tra 6 e 18 anni che ricercano una maggiore qualità del trascorrere del tempo libero, a coloro che affrontano sfide di inclusione sociale, difficoltà nella crescita, sono privati di una vita familiare adeguata, sperimentano comportamenti e problemi emotivi e necessitano di assistenza e sostegno per affrontare i loro problemi.

Oltre al sostegno psicosociale, il centro diurno offre e fornisce assistenza educativa e aiuto nei compiti scolastici a bambini e adolescenti. Attraverso attività ricreative guidate e organizzate, colloqui individuali e altro aiuto da parte del personale e dei volontari, i bambini e gli adolescenti svolgono i compiti durante l'anno scolastico, acquisiscono abitudini di studio, superano i deficit di apprendimento, trascorrono attivamente il tempo libero, si cimentano in diversi ruoli, imparano abilità sociali, scoprire i propri desideri e interessi, identificare i propri punti di forza, approfondire l'autoconsapevolezza e le relazioni interpersonali, espandere le proprie reti sociali, fissare obiettivi futuri e acquisire esperienze di vita positive. Durante i periodi di vacanza offre a bambini e adolescenti momenti di svago gratuiti, di qualità, organizzati e attivi in compagnia dei loro coetanei.

Sempre più famiglie faticano ad arrivare a fine mese, e questo vale anche in Slovenia. Pertanto, la loro associazione ha deciso di organizzare il sostegno alle famiglie e agli individui finanziariamente svantaggiati sotto forma di pacchi alimentari. Attraverso il progetto "ŠERFUD JE KUL" mirano a fornire ulteriore supporto alle famiglie e agli individui più vulnerabili riducendo al contempo la stigmatizzazione. Nonostante la recessione globale, hanno la fortuna di vivere in un ambiente sociale relativamente favorevole che dispone di scorte alimentari in eccedenza, destinate a scopi umanitari. Il progetto ha ottenuto un ampio sostegno da parte di varie aziende ed è diventato un'iniziativa regolare. Ogni settimana,

i prodotti in eccedenza e quelli prossimi alla scadenza vengono ridistribuiti per scopi benefici, riducendo le spese delle famiglie più povere.

Il centro organizza varie attività sportive. La sezione immersioni della Società SPM organizza immersioni per giovani svantaggiati. Questa forma di immersione autonoma è diventata un metodo di supporto per lavorare con i giovani che vengono serviti nell'ambito dei centri di assistenza sociale.

Lo scopo della formazione del personale professionale e dei volontari dei Programmi di prevenzione per i giovani in Slovenia è quello di aumentare il livello professionale dell'attuazione del programma nel modo più economicamente vantaggioso e in conformità con la necessità espressa di conoscenze specifiche richieste nel lavorare con bambini e adolescenti provenienti da contesti svantaggiati che affrontano sfide nella loro educazione.

La base fondamentale del PROGETTO PER L'INCLUSIONE SOCIALE E L'INTEGRAZIONE DEI BAMBINI E DEI GIOVANI CON PROBLEMI COMPORTAMENTALI PERCEPITI è creare le condizioni con un metodo specifico per ottenere cambiamenti sia nell'ambiente che nell'individuo. Questi cambiamenti consentiranno miglioramenti in termini di opportunità, status sociale, accesso alle risorse e, a loro volta, garantiranno una maggiore inclusione sociale. Lo scopo dell'utilizzo di metodi di lavoro atipici è quello di creare condizioni specifiche in cui l'intervento professionale dia risultati migliori. Questo perché coinvolge utenti che non sono preparati, non desiderano o non sentono il bisogno di impegnarsi in altre forme di assistenza psicosociale. Potrebbero anche valutare che tale intervento sarebbe utile per ottenere il cambiamento specifico desiderato più efficace e più rapido.

Un altro progetto è il progetto FUSBALIGA, una lega di centri quotidiani e giovanili di calcio balilla. Parallelamente al FUSBALIGA si svolgeranno ulteriori attività sociali, tra cui tiro al bersaglio, slacklining, floorball, giocoleria, ecc. All'evento finale saranno disponibili anche tutte le attività sociali effettivamente implementate durante il campionato. Gli obiettivi che miriamo a raggiungere Gli obiettivi raggiunti dal progetto sono: creare reti e collegare centri giovanili, ridurre il numero di ore che i giovani trascorrono sui loro telefoni e aumentare l'interazione sociale tra loro, attivando quei giovani che trascorrono improduttivi il loro tempo per strada e non sono coinvolti in alcuna attività organizzata, rafforzando il senso di correttezza, promuovendo uno stile di vita sano e migliorando il benessere. In linea con questi obiettivi, attribuiscono alla competitività un ruolo secondario. Tuttavia, fa parte dello sport e ci porta alla finale e al vincitore finale.

STANOVANJSKA SKUPINA VAL (Slovenia)

approccio individualizzato nel supportare i problemi di salute mentale

Stanovanjska skupina VAL è un programma che fornisce servizi agli utenti, adulti con problemi di salute mentale a lungo termine, disturbi dello sviluppo mentale, disturbi e problemi combinati, residenti nel Comune di Capodistria. Il programma

è realizzato in una casa residenziale a Capodistria, che offre alloggio e residenza a dieci utenti. L'obiettivo principale del programma VAL è fornire agli individui con problemi di salute mentale a lungo termine e a quelli con disturbi dello sviluppo mentale l'opportunità di reintegrarsi in un ambiente locale, socialmente familiare e di sostenere una vita indipendente al di fuori delle istituzioni tradizionali. Pertanto, l'obiettivo principale del programma è l'inclusione della comunità, con l'accento sulla possibilità di consentire una vita attiva, di alta qualità e quanto più indipendente possibile, o sulla transizione verso altri gruppi abitativi con meno sostegno, o addirittura verso una vita indipendente.

Il programma includeva attività regolari settimanali o mensili e attività a livello di gruppo, come riunioni settimanali di gruppo di tutti gli utenti, riunioni mensili per rivedere l'andamento del mese e pianificare quello successivo, pianificazione settimanale dei pasti di gruppo, spesa e pulizia, compiti quotidiani, mantenimento della pulizia dello spazio personale, pulizia generale delle aree comuni, feste di compleanno, laboratorio di parrucchiere, laboratori creativi tematici, riunioni dei residenti nel Consiglio dei residenti, passeggiate di gruppo in città, giochi da tavolo, gite di gruppo di mezza giornata e riunioni di gruppo con lo psichiatra.

Un accento significativo è stato posto sulla realizzazione del progetto "Beautiful Day for You", in cui sono stati compiuti 20 atti di gentilezza per celebrare il 20° anniversario di attività del programma. Attraverso le attività del progetto, hanno interagito con vari servizi e individui che vivono nella loro comunità, formando nuove connessioni o rafforzando collaborazioni esistenti. Per promuovere e destigmatizzare il programma e i suoi utenti, hanno anche creato una pagina Facebook affinché le persone potessero seguire il programma e le sue attività.

Il programma ha inoltre organizzato diverse attività per coinvolgere gli utenti nella comunità e incoraggiare il tempo libero attivo e di qualità. Hanno partecipato a vari eventi locali, tra cui "Altroke Sladka Istra", la sfilata del carnevale istriano, le giornate dell'agricoltura nell'Istria slovena ed eventi in altre città costiere. Hanno anche fatto brevi viaggi in luoghi come Portorose, Divača (visita ad un gruppo residenziale nel Carso) e Štanjel.

Partecipando a eventi locali e visitando nuovi luoghi, i residenti hanno acquisito preziose esperienze, nuove conoscenze e sono entrati in contatto con le persone, contribuendo in modo significativo a destigmatizzare la salute mentale nella società.

I membri di lunga data della Società Sožitje hanno partecipato a vari eventi, come escursioni, spettacoli e viaggi organizzati dalla Società. Inoltre, anche un residente che rimane membro della Società Šent ha partecipato a singoli eventi e celebrazioni. Il programma SS Val sostiene questo tipo di attività e mira a continuare a collaborare con altri servizi della comunità che si concentrano sulla salute mentale.

A livello individuale, come di consueto, negli ultimi mesi hanno raggiunto e reso operativi gli obiettivi a breve e lungo termine definiti nei piani individuali. Hanno fornito assistenza e sostegno in varie aree, tra cui la difesa dei diritti e dei benefici

previsti dalla legislazione, la gestione del pagamento delle fatture, la gestione dell'assicurazione sanitaria, la gestione delle finanze personali, l'adesione ai regimi terapeutici, il mantenimento della salute psicofisica, il mantenimento dei contatti con la famiglia e altre persone importanti e l'inclusione nella comunità.

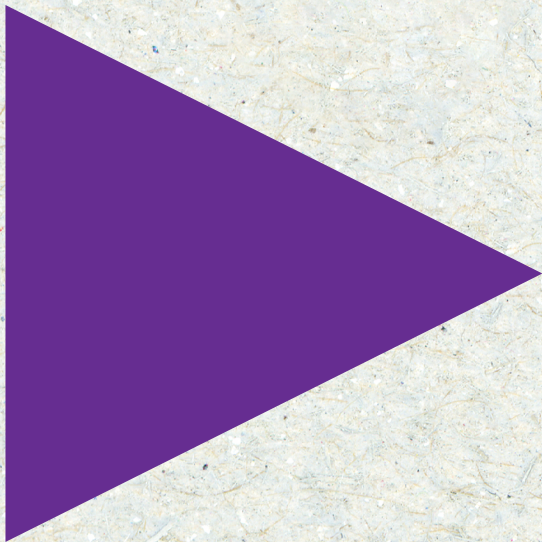
Il programma ha mantenuto un approccio individualizzato, personalizzando le attività e gli approcci in base alle esigenze, alle preferenze e agli obiettivi di ciascun individuo.

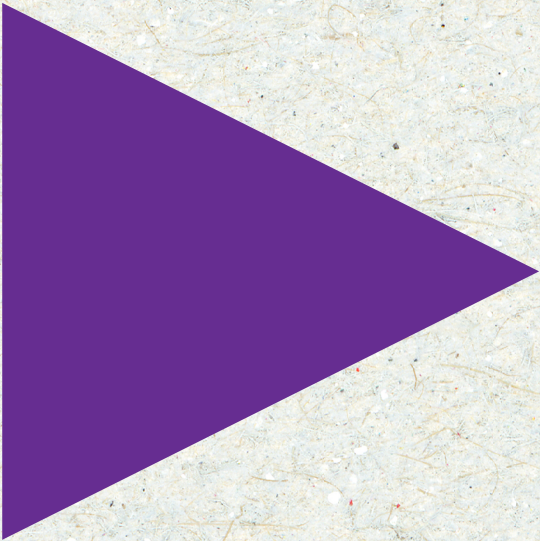
Nel 2023 il programma ha proseguito gli incontri mensili con il medico psichiatrico. Il personale della SS Val, in collaborazione con i colleghi del DDTC Barčica e con operatori esterni (psichiatra, personale professionale dell'Unità di Capodistria e altri), ha offerto un'assistenza completa ai residenti, riuscendo con successo affrontare e risolvere eventuali peggioramenti delle condizioni psicofisiche.



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.

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 monitorare 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 ././ decisamente 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 farsapere 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.

Conclusioni

L'idea principale di questa pubblicazione è quella di connetterti a vari progetti, idee, ispirazioni che ti aiuteranno nella tua missione di far vivere la diversità come una risorsa all'interno della tua organizzazione/istituzione. Comprendere che il nostro funzionamento organizzativo influenza il modo in cui mettiamo in pratica i valori della diversità arricchirà il tuo lavoro e fornirà al tuo personale e ai giovani con cui lavori un'esperienza più ricca e appagante. Ci auguriamo che tu sia riuscito a trovare esempi che puoi trasferire al tuo funzionamento. Se hai bisogno di assistenza nella pianificazione delle tue azioni di rivoluzione della diversità, siamo a tua disposizione per supporto!

CEPORA – Center for Positive Youth Development (Serbia)

office@cepora.org

Associazione Uniamoci (Italy)

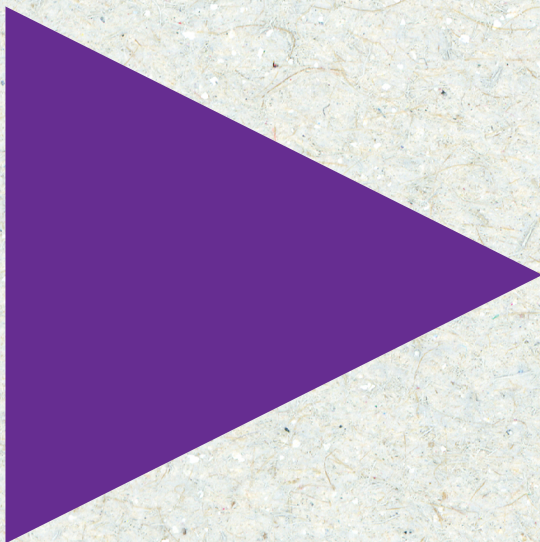
info@uniamoci.eu

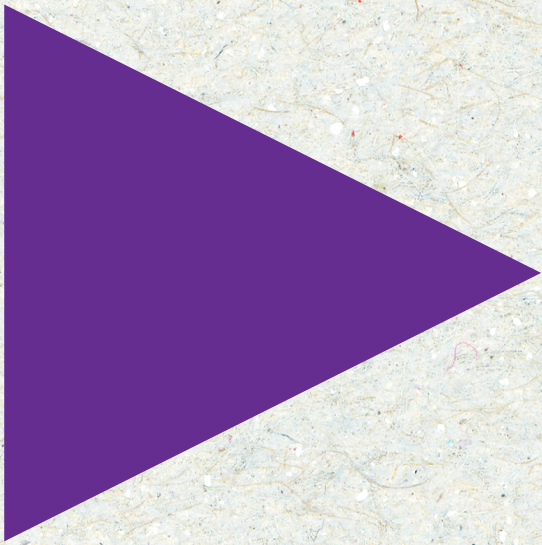
Scuola elementare – Osnovna_sola Dante Alighieri Isola (Slovenia)

segreteria@dante-alighieri.si

Institute for Educational Research (Serbia)

office@ipisr.org.rs









**diversity
revolution**
FROM VALUE TO PRACTICE

