



diversity revolution

lista di controllo

Strumenti per valutare
il rispetto della diversità
a livello di cultura
organizzativa, clima
e competenze del
personale





diversity revolution

lista di controllo

Strumenti per valutare
il rispetto della diversità
a livello di cultura
organizzativa, clima
e competenze del
personale



**DIVERSITY REVOLUTION
LISTA DI CONTROLLO**

Strumenti per valutare il rispetto della
diversità a livello di cultura organizzativa,
clima e competenze del personale

AUTORI:

Marija Trajković
Luka Mijatović
Ana Paraušić Marinković
Marina Kovačević-Lepojević

La pubblicazione è stata realizzata
nell'ambito del progetto

**DIVERSITY REVOLUTION:
dal valore alla pratica**

Copertina disegnata da: Anica Novak
Design della pubblicazione: Anica Novak

*Finanziato dall'Unione europea. Le
opinioni espresse appartengono, tuttavia,
al solo o ai soli autori e non riflettono
necessariamente le opinioni dell'Unione
europea o dell'Agenzia esecutiva europea
per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né
l'Unione europea né l'EACEA possono
esserne ritenute responsabili.*

Contenuto

Istruzioni tecniche per l'utilizzo della lista di controllo "diversity revolution"	7
Introduzione: assunzioni teoriche di base	7
La lista di controllo "diversity revolution"	9
Lista di controllo "diversity revolution": versione per la direzione	11
Cultura dell'istituzione/organizzazione	11
Clima nell'istituzione/organizzazione	12
Competenza culturale	13
Lista di controllo "diversity revolution": versione per gli impiegati	15
Cultura dell'istituzione/organizzazione	15
Clima nell'istituzione/organizzazione	16
Competenza culturale	17
Elenco di strumenti per valutare il rispetto della diversità nelle istituzioni/organizzazioni	19
Bibliografia	42
Appendice	47



Istruzioni tecniche per l'utilizzo della lista di controllo "diversity revolution"

Le organizzazioni/istituzioni che lavorano con i giovani dovrebbero strutturare il loro lavoro in modo da rispondere meglio alle esigenze degli utenti, rispettando le loro diversità e utilizzandole come punto di partenza, riconoscendo i punti di forza dei singoli giovani. Inoltre, dovrebbero integrare il valore della diversità a tutti i livelli del loro funzionamento. Con l'idea di agevolare la valutazione del proprio operato riguardo alla valorizzazione della diversità nella pratica per la direzione e per il personale di istituzioni/organizzazioni di diverso tipo, il team del progetto "DIVERSITY REVOLUTION", guidato dai ricercatori dell'Istituto per la Ricerca Educativa di Belgrado e CEPORA – Centro per lo Sviluppo Positivo dei Giovani, ha creato la lista di controllo "DIVERSITY REVOLUTION".

Introduzione: assunzioni teoriche di base

Vivere nella società contemporanea comporta frequenti esperienze interculturali, ovvero interazioni con individui appartenenti a diversi gruppi culturali. Pertanto, la necessità per ciascun individuo di prepararsi per vivere e funzionare con competenza in un mondo multiculturale e interculturale diventa un aspetto essenziale del funzionamento delle istituzioni/organizzazioni a livello globale. Per fornire con successo servizi a tutte le persone, le istituzioni/organizzazioni devono sviluppare standard, politiche e pratiche all'interno di quadri culturali appropriati che affrontino adeguatamente le esigenze delle diverse persone. La diversità è sottolineata come un valore cruciale, specialmente nelle istituzioni/organizzazioni che lavorano direttamente o vengono in contatto con bambini e giovani, come istituzioni/organizzazioni all'interno del sistema educativo, dell'assistenza sociale o dell'animazione giovanile socio-educativa. Tuttavia, nonostante l'interesse e l'impegno per l'uguaglianza, la diversità e l'inclusione, esistono ancora significative differenze su come le istituzioni/organizzazioni definiscono, comprendono e rispondono alle questioni legate a questi costrutti.

La letteratura professionale e scientifica abbonda di approfondimenti sull'importanza del rispetto della diversità, sugli elementi essenziali per favorire la diversità e sugli strumenti per valutare il rispetto della diversità nelle istituzioni/organizzazioni che lavorano con bambini e giovani. Il concetto di "diversità" è interpretato e operazionalizzato in vari modi. Nel senso più ampio, la diversità è descritta come la presenza di differenze individuali innate e/o acquisite attraverso la socializzazione, come razza, origine nazionale-etnico-culturale, genere, età, orientamento sessuale, status socioeconomico, disabilità, religione, istruzione, valori, stato familiare/coniugale, ecc. La diversità è tipicamente associata all'affiliazione culturale di qualcuno. In questo testo, i termini "cultura" e "diversità culturale" implicano non solo la cultura legata alla razza, all'origine etnica e alla genealogia, ma anche la cultura condivisa da persone con determinate caratteristiche comuni - credenze, esperienze condivise, ideali, modelli di

relazioni sociali e interpersonali, modi di percezione, pensiero e comportamento e, in generale, stile di vita.

Perché il rispetto per la diversità passi con successo da un quadro assiologico alla pratica di un'istituzione/organizzazione, numerosi elementi del funzionamento dell'istituzione/organizzazione e dei suoi attori sono cruciali. Questi elementi vengono riconosciuti a livello della cultura dell'istituzione/organizzazione, delle interrelazioni tra tutti i membri dello staff, nonché tra lo staff e gli utenti con cui lavorano (clima organizzativo). Inoltre, il ruolo delle capacità e delle risorse individuali dei leader e dello staff nel percepire la diversità come un valore e nel rispondervi adeguatamente (competenze culturali) gioca un ruolo significativo. Cultura e clima in un'istituzione/organizzazione sono due costrutti alternativi che concettualizzano i modi in cui le persone percepiscono e descrivono il loro ambiente di lavoro.

La cultura di un'istituzione/organizzazione determina il modo corretto di comportarsi al suo interno. Consiste in credenze e valori condivisi stabiliti dai leader, che vengono quindi comunicati ed enfatizzati all'interno dell'istituzione/organizzazione, plasmando alla fine la percezione, la comprensione e il comportamento dei dipendenti. Gli elementi fondamentali della cultura di un'istituzione/organizzazione includono un senso condiviso di scopo e visione, norme, valori, credenze e presupposti, così come rituali, tradizioni, cerimonie, architettura, manufatti e simboli. Quando questi elementi di cultura all'interno di un'istituzione/organizzazione sono inconsistenti o incongruenti, le cose non funzioneranno correttamente.

Il clima di un'istituzione/organizzazione si riferisce all'atmosfera, al tono emotivo, all'umore generale o alla "vibrazione" all'interno dell'istituzione/organizzazione. Il clima in un'istituzione/organizzazione consiste in modelli ricorrenti di comportamento, atteggiamenti e sentimenti che caratterizzano la vita in un'istituzione/organizzazione, così come le percezioni e i significati associati alle politiche, alle pratiche e alle procedure in un'istituzione/organizzazione. Le principali caratteristiche di un clima lavorativo ideale sono: inclusione e appartenenza; diversità; rispetto; sicurezza fisica, emotiva e psicologica; apertura e libertà di esprimersi, fare domande, correre rischi e commettere errori senza giudizio; mentoring adeguato per favorire l'apprendimento e lo sviluppo professionale.

Le competenze culturali sono definite come un insieme di valori, atteggiamenti, abilità e conoscenze necessarie per comprendere e rispettare individui culturalmente diversi. Costituiscono la base per un'interazione e una comunicazione efficaci e appropriate, fondamentali per stabilire relazioni interculturali positive e costruttive. La competenza culturale implica che una persona si senta a suo agio in compagnia di coloro che non appartengono al suo gruppo culturale, possieda conoscenze sul proprio gruppo culturale e su altri gruppi culturali e abbia la capacità di interagire positivamente con persone dalle caratteristiche culturali diverse. Secondo uno dei modelli più comunemente utilizzati, le competenze culturali consistono in tre componenti: consapevolezza, conoscenza e abilità. La consapevolezza culturale riguarda gli atteggiamenti, le credenze e le assunzioni individuali sulle diverse culture appropriati e adeguati. La consapevolezza culturale implica essenzialmente una riflessione continua sugli atteggiamenti verso altre culture e su come la propria cultura influenzi la formazione di tali atteggiamenti. La conoscenza culturale riflette la

comprensione della propria cultura e di altre culture, incluse le norme culturali, mentre le abilità culturali si riferiscono alla capacità di interagire in modo efficace e imparziale con individui di culture diverse.

La lista di controllo "diversity revolution"

La lista di controllo "DIVERSITY REVOLUTION" si basa su conoscenze teoriche contemporanee e rilevanti riguardanti gli elementi chiave del rispetto della diversità nelle istituzioni/organizzazioni che lavorano con bambini e giovani. Questi elementi sono identificati all'interno dei domini della cultura e del clima dell'istituzione/organizzazione, così come delle competenze culturali individuali della direzione e del personale. Dopo aver esaminato le fondamenta teoriche del rispetto della diversità, è stata condotta un'indagine sugli strumenti esistenti per valutare il rispetto della diversità (questionari, protocolli di intervista, liste di controllo, scale) a tutti i livelli del funzionamento dell'istituzione/organizzazione (cultura, clima, competenze individuali degli attori dell'istituzione/organizzazione) che lavora con bambini e giovani nel sistema educativo, nell'assistenza sociale e nell'animazione giovanile socio-educativa. Il contenuto della lista di controllo è stato progettato in base alla revisione, all'analisi, all'integrazione e all'adattamento di un totale di 43 diversi strumenti per valutare la valorizzazione della diversità (dettagliati nel capitolo successivo).

Dopo il suo sviluppo iniziale, la lista di controllo, è stata testata in tre paesi (Serbia, Italia, Slovenia). In ciascuno di questi sono stati condotti la verifica dell'universalità culturale della lista di controllo ed il collaudo degli stessi item. Il campione in ciascun paese includeva dirigenti e dipendenti di tre settori: animazione socio-educativa giovanile, educazione e assistenza sociale. La lista di controllo finale è stata creata sulla base dei feedback ottenuti attraverso il processo pilota.

La lista di controllo "DIVERSITY REVOLUTION" è stata creata con l'intenzione di fungere da strumento di screening del rispetto della diversità in tutte le sfere del funzionamento di un'istituzione/organizzazione - la sfera della cultura, la sfera del clima e la sfera delle competenze culturali individuali degli attori - sia della direzione che del personale. Sono state formulate due versioni della lista di controllo - una per la direzione e una per i dipendenti. La lista di controllo per la direzione comprende un totale di 33 item (11 item per ciascuno delle tre sfere - cultura, clima e competenze culturali), mentre la lista di controllo per i dipendenti include 35 item (11 item per la sfera della cultura, 13 item per la sfera del clima e 11 item per la sfera delle competenze culturali). Alla fine della lista di controllo, in entrambe le versioni, alla direzione e ai dipendenti, viene data l'opportunità di scrivere tre cose che devono e possono essere fatte per migliorare la valorizzazione della diversità nell'istituzione/organizzazione, in altre parole, per proporre priorità di miglioramento.

Lo screening e la valutazione del rispetto della diversità nell'istituzione/organizzazione possono includere tre passaggi, ovvero tre livelli di valutazione:

1. Il primo livello di valutazione del rispetto della diversità nell'istituzione/

organizzazione comporta la compilazione di una lista di controllo da parte della **direzione** (ad esempio, direttore, direttore in carica, vice direttore, segretario, avvocato). Sulla base del primo passaggio della valutazione, la direzione ha l'opportunità di ottenere informazioni sulla pratica positiva del rispetto della diversità nell'istituzione/organizzazione, ma può anche mappare determinate omissioni e margini di miglioramento, aprendo ulteriormente la strada per la pianificazione di interventi specifici per migliorare il rispetto della diversità nella propria istituzione/organizzazione. Se si stima che sia necessario ottenere un quadro più "oggettivo" e completo del rispetto della diversità nell'istituzione/organizzazione, la direzione può procedere al secondo livello della valutazione.

2. Il secondo livello di valutazione prevede la distribuzione della lista di controllo a **tutti i dipendenti** dell'istituzione/organizzazione, al fine di osservare la loro percezione del rispetto della diversità nelle diverse sfere di funzionamento. In questo modo, la direzione può ottenere una visione delle osservazioni dei dipendenti, che possono essere simili, ma anche completamente opposte all'osservazione della direzione, creando spazi per nuove discussioni costruttive e il miglioramento del funzionamento dell'istituzione/organizzazione.

3. Il terzo livello di valutazione serve a una **valutazione approfondita** e dettagliata di una o entrambe le sfere del funzionamento istituzionale (cultura e/o clima) o una valutazione dettagliata delle competenze culturali individuali della direzione e/o dei dipendenti. Dopo aver eseguito uno screening rapido utilizzando la lista di controllo e ottenendo una visione preliminare del funzionamento della propria istituzione/organizzazione in termini di promozione della diversità, nel terzo e ultimo passaggio di valutazione, direzione e/o dipendenti ricevono un elenco di 43 strumenti per valutare la promozione della diversità nell'istituzione/organizzazione (a tutti i livelli di funzionamento). La direzione e i dipendenti possono scegliere dall'elenco creato di 43 strumenti per valutare il rispetto della diversità, quello che meglio si adatta alle loro esigenze considerando le caratteristiche descritte dello strumento di valutazione (tipo di strumento di valutazione - lista di controllo, questionario, scala; sfera di funzionamento che valuta - cultura, clima e/o competenze culturali; settore - educazione, assistenza sociale e/o animazione giovanile socio-educativa; gruppo target per cui è destinato lo strumento; numero di voci), e accedere allo strumento selezionato per ottenere una visione dettagliata del livello di rispetto per la diversità nel dominio specifico di funzionamento (istituzionale e/o individuale). Un elenco di strumenti adatti per la valutazione della cultura/clima/competenze è disponibile nel terzo capitolo della pubblicazione.

Lista di controllo “diversity revolution”: versione per la direzione

- ✓ La lista di controllo "Diversity Revolution" viene utilizzata per valutare il rispetto della diversità nelle istituzioni/organizzazioni che lavorano con bambini e giovani, specificamente nella sfera della cultura organizzativa, delle relazioni interpersonali sia tra dipendenti che tra la leadership e i dipendenti (clima organizzativo), e nella sfera delle capacità individuali e delle risorse dei membri della direzione per percepire la diversità tra i dipendenti come un valore e rispondere adeguatamente (competenze culturali).
- ✓ La lista di controllo è destinata a tutti i membri della leadership dell'istituzione/organizzazione (direttore, direttore in carica, vice direttore, segretario, avvocato, ecc.).
- ✓ Questo non è un test. L'obiettivo della lista di controllo è aiutarti a riconoscere punti di forza, così come debolezze, o aree in cui tu e la tua istituzione/organizzazione potete migliorare per soddisfare più efficacemente le esigenze dei dipendenti e degli utenti appartenenti a diversi gruppi culturali.
- ✓ Le domande sono divise in tre aree: la cultura dell'istituzione/organizzazione, il clima dell'istituzione/organizzazione e le competenze culturali. Leggi ciascuna affermazione e segna la risposta che riflette più da vicino la tua opinione (SÌ o NO).
- ✓ Alla fine della lista di controllo, hai l'opportunità di scrivere fino a tre cose che ritieni necessarie e che possono essere cambiate per migliorare il rispetto della diversità nell'istituzione/organizzazione.

Cultura dell'istituzione / organizzazione

Gli elementi fondamentali della cultura dell'istituzione/organizzazione includono: un senso condiviso di scopo, visione e missione; politiche, procedure e pratiche; norme, valori, credenze e assunzioni; rituali, tradizioni e cerimonie; architettura, artefatti e simboli.

Immagina la tua istituzione/organizzazione e fai una crocetta sulla risposta che più si avvicina alla tua opinione.

	Nella nostra organizzazione/istituzione...	SI	NO
1.	La visione e la missione sono definite in modo da inglobare la valorizzazione della diversità.		
2.	L'importanza del rispetto della diversità dei dipendenti e degli utenti è chiaramente sottolineata nei documenti interni (politiche) e nelle procedure.		

3.	In caso di discriminazione nei confronti di dipendenti e utenti, le risposte sono allineate alle regole e alle procedure stabilite.		
4.	Nella valutazione dei bisogni di tutti i dipendenti (ad esempio, pause, festività, pasti, tradizioni), vengono prese in considerazione le loro caratteristiche individuali (ad esempio, origine etnica, razza, religione, genere, lingua, età, ecc.).		
5.	La leadership considera le convenzioni culturali, i punti di forza e le vulnerabilità di tutti i dipendenti quando prende decisioni e assegna compiti.		
6.	Tutti i dipendenti possono fare affidamento su tutoraggio o altre forme di supporto.		
7.	Tutti i dipendenti vengono elogiati per un lavoro ben fatto.		
8.	La leadership si prende cura del benessere di tutti i dipendenti.		
9.	La leadership incoraggia la partecipazione, promuove la diversità e stabilisce misure per garantire pari opportunità per tutti.		
10.	Immagini, poster, opere d'arte e/o altri elementi decorativi riflettono le diverse culture dei dipendenti e degli utenti.		
11.	Riviste, brochures, materiale informativo, e altro materiale riflettono le diverse culture di dipendenti e utenti.		

Clima nell'istituzione/organizzazione

Il clima organizzativo si riferisce all'atmosfera, al tono emotivo, all'umore generale o alla "vibrazione" all'interno dell'istituzione/organizzazione. Le principali caratteristiche del clima includono: rispetto; comunicazione aperta e collaborazione; sicurezza; mentorship adeguata per incoraggiare l'apprendimento e lo sviluppo professionale; percezioni e significati attribuiti alle politiche, alle pratiche e alle procedure.

Immagina la tua istituzione/organizzazione e fai una crocetta sulla risposta che più si avvicina alla tua opinione.

	Nella nostra istituzione organizzazione...	SI	NO
12.	Tutti i dipendenti sono valorizzati e rispettati (ad esempio, tutti i dipendenti sono rispettati indipendentemente dal genere, dall'orientamento sessuale, dall'origine etnica, dalla disabilità; la privacy dei dipendenti è rispettata; i dipendenti vengono chiamati con i nomi che preferiscono, ecc.).		

13.	Si presta attenzione agli eventi significativi nella vita di tutti i dipendenti (ad esempio, la nascita di un figlio, i compleanni, i matrimoni, il lutto).		
14.	C'è una buona comunicazione tra tutti i dipendenti (ad esempio, si tengono discussioni costruttive, non vengono utilizzate parole offensive, ecc.).		
15.	È presente un'atmosfera collaborativa (ad esempio, si svolgono dialoghi costruttivi, i dipendenti si danno consigli o si supportano a vicenda nello sviluppo di competenze, reattività a idee diverse, ecc.).		
16.	Vengono valorizzati i successi di tutti i dipendenti (ad esempio, tutti i dipendenti sono elogiati per un lavoro ben fatto).		
17.	I dipendenti si comportano in modo amichevole tra loro.		
18.	I dipendenti funzionano come un buon team.		
19.	Viene incoraggiato lo sviluppo professionale di tutti i dipendenti.		
20.	Non ci sono episodi di mobbing.		
21.	Tutti i dipendenti sono a conoscenza delle politiche e delle procedure contro la discriminazione.		
22.	Le politiche e le procedure vengono applicate in modo coerente ed equo a tutti i dipendenti.		

Competenza culturale

Le competenze culturali includono atteggiamenti, opinioni e presupposti adeguati e appropriati sulle culture diverse; comprensione della propria cultura e di altre culture, nonché delle norme culturali; così come la capacità di comunicare ed interagire in modo efficace e imparziale con individui culturalmente diversi.

Immagina la tua istituzione/organizzazione e fai una crocetta sulla risposta che più si avvicina alla tua opinione.

	U našoj ustanovi / organizaciji...	SI	NO
23.	Ho una visione positiva della diversità dei dipendenti e ritengo che la diversità debba essere celebrata.		
24.	Sono in grado di riconoscere i miei stereotipi quando interagisco con i dipendenti e ho sviluppato strategie per mitigare il danno causato da questi stereotipi.		
25.	Riesco a empatizzare nei confronti dei sentimenti, dei pensieri e dei comportamenti dei dipendenti di diversi gruppi culturali.		

26.	Ho un atteggiamento aperto e imparziale nei confronti di tutti i dipendenti.		
27.	Riesco a riconoscere che le mie conoscenze su determinate caratteristiche culturali dei dipendenti possono essere limitate e cerco di creare opportunità per apprendere di più.		
28.	Capisco che le differenze individuali tra i dipendenti sono parti importanti della loro identità che essi apprezzano, e le apprezzo anche io.		
29.	Comprendo il ruolo e l'impatto della cultura sulle esperienze e sul comportamento dei dipendenti.		
30.	Riesco a rispondere con successo quando osservo comportamenti discriminatori verso qualsiasi dipendente.		
31.	Comunico in modo efficace e rispettoso con tutti i dipendenti.		
32.	Sono in grado di riconoscere i miei pregiudizi in una situazione specifica e di non reagire in base ad essi.		
33.	Punto a crescita e formazione professionale in "migliori pratiche" per accrescere le conoscenze e le competenze per lavorare con dipendenti di culture diverse.		

In relazione ai punti di forza e alle sfide delineate, seleziona fino a 3 elementi che consideri prioritari, su cui è necessario e possibile (in accordo con le risorse disponibili) lavorare nel prossimo periodo:

1. _____
2. _____
3. _____

Lista di controllo “diversity revolution“: versione per gli impiegati

- ✓ La lista di controllo "Diversity Revolution" è progettata per valutare la valorizzazione della diversità nelle istituzioni/organizzazioni che lavorano con bambini e giovani. Copre la sfera della cultura organizzativa, delle relazioni interpersonali tra dipendenti e delle interazioni tra i dipendenti e gli utenti con cui lavorano (clima organizzativo). Affronta anche le capacità e le risorse individuali dei dipendenti per percepire la diversità tra gli utenti come un valore e reagire in modo appropriato (competenze culturali).
- ✓ La lista di controllo è destinata a tutti i dipendenti all'interno di un'istituzione/organizzazione, nonché ai volontari. È pensata per chiunque sia coinvolto nell'istituzione/organizzazione, sia familiare con il suo funzionamento, ma non necessariamente in un rapporto di lavoro formale.
- ✓ Questo non è un test. L'obiettivo del lista di controllo è aiutarti a riconoscere punti di forza, nonché debolezze o aree in cui tu e la tua istituzione/organizzazione potete migliorare per soddisfare in modo più efficace le esigenze dei dipendenti e degli utenti appartenenti a diversi gruppi culturali.
- ✓ Le domande sono suddivise in tre aree: la cultura dell'istituzione/organizzazione, il clima dell'istituzione/organizzazione e le competenze culturali. Leggi ciascuna affermazione e segna la risposta che più si avvicina alla tua opinione (SÌ o NO).
- ✓ Alla fine della lista di controllo, hai la possibilità di scrivere fino a tre cose che ritieni necessarie e che possono essere cambiate per migliorare il rispetto della diversità nell'istituzione/organizzazione.

Cultura dell'istituzione/organizzazione

Gli elementi fondamentali della cultura dell'istituzione/organizzazione includono: un senso condiviso di scopo, visione e missione; politiche, procedure e pratiche; norme, valori, credenze e ipotesi; rituali, tradizioni e cerimonie; architettura, manufatti e simboli.

Immagina la tua istituzione/organizzazione e fai una crocetta sulla risposta che più si avvicina alla tua opinione.

	Nella nostra organizzazione/istituzione...	SI	NO
1.	La visione e la missione sono definite per includere la valorizzazione della diversità.		

2.	L'importanza del rispetto della diversità dei dipendenti e degli utenti è chiaramente sottolineata nei documenti interni (politiche) e nelle procedure.		
3.	Nel caso di discriminazione, vengono adottate azioni conformi alle regole e alle procedure stabilite.		
4.	Nella valutazione dei bisogni di tutti i dipendenti (ad esempio, pause, festività, pasti, tradizioni), si tengono in considerazione le loro caratteristiche individuali (ad esempio, origine etnica, razza, religione, genere, lingua, età, ecc.).		
5.	La leadership tiene conto delle convinzioni culturali, dei punti di forza e delle vulnerabilità di tutti i dipendenti quando prende decisioni e assegna compiti.		
6.	Tutti i dipendenti possono fare affidamento su mentorship o altri tipi di supporto.		
7.	Tutti i dipendenti vengono elogiati per un lavoro ben fatto.		
8.	La leadership si occupa del benessere di tutti i dipendenti.		
9.	La leadership incoraggia la partecipazione, promuove la diversità e stabilisce misure per garantire pari opportunità per tutti.		
10.	Le immagini, i poster, le opere d'arte e/o altri elementi decorativi riflettono le diverse culture dei dipendenti e degli utenti.		
11.	Riviste, brochures, materiale informativo, e altro materiale riflettono le diverse culture di dipendenti e utenti.		

Clima nell'istituzione/organizzazione

Il clima organizzativo si riferisce all'atmosfera, al tono emotivo, all'umore generale o alla "vibrazione" all'interno dell'istituzione/organizzazione. Le principali caratteristiche del clima includono: rispetto; comunicazione aperta e collaborazione; sicurezza; mentorship adeguato per incoraggiare l'apprendimento e lo sviluppo professionale; percezioni e significati attribuiti a politiche, pratiche e procedure.

Immagina la tua istituzione/organizzazione e fai una crocetta sulla risposta che più si avvicina alla tua opinione.

	Nella nostra organizzazione/istituzione...	SI	NO
12.	La leadership tratta tutti i dipendenti con rispetto (ad esempio, tutti i dipendenti sono rispettati indipendentemente dal genere, dall'orientamento ...		

	sessuale, dall'origine etnica, dalla disabilità; la privacy dei dipendenti è rispettata; i dipendenti vengono chiamati con i nomi che preferiscono, ecc.).		
13.	Tutti i dipendenti si rispettano reciprocamente (ad esempio, tutti i dipendenti sono rispettati indipendentemente dal genere, dall'orientamento sessuale, dall'origine etnica, dalla disabilità; la privacy dei dipendenti è rispettata; i dipendenti vengono chiamati con i nomi che preferiscono, ecc.).		
14.	Si presta attenzione agli eventi significativi di tutti i dipendenti (ad esempio, nascite, compleanni, matrimoni, lutti in famiglia).		
15.	C'è una buona comunicazione tra la leadership e i dipendenti (ad esempio, si tengono discussioni costruttive, non vengono usate parole offensive, ecc.).		
16.	C'è una buona comunicazione tra tutti i dipendenti (ad esempio, si tengono discussioni costruttive, non vengono usate parole offensive, ecc.).		
17.	È presente un'atmosfera collaborativa (ad esempio, si tengono dialoghi costruttivi, i dipendenti si danno consigli o si supportano a vicenda nello sviluppo di competenze, reattività a idee diverse, ecc.).		
18.	Vengono valorizzati i successi di tutti i dipendenti (ad esempio, tutti i dipendenti vengono elogiati per aver completato con successo i loro compiti).		
19.	I dipendenti si comportano in modo amichevole l'uno con l'altro.		
20.	I dipendenti funzionano come un buon team.		
21.	Si incoraggia lo sviluppo professionale di tutti i dipendenti.		
22.	Ci sono episodi di mobbing.		
23.	Tutti i dipendenti sono a conoscenza delle politiche e delle procedure antidiscriminazione.		
24.	Le politiche e le procedure vengono applicate in modo in modo coerente ed equo a tutti i dipendenti.		

Competenza culturale

Le competenze culturali includono atteggiamenti, opinioni e presupposti adeguati e appropriati sulle culture diverse; la comprensione della propria e delle altre culture e delle norme culturali; nonché la capacità di comunicare ed interagire efficacemente e imparzialmente con individui culturalmente diversi.

Immagina la tua istituzione/organizzazione e fai una crocetta sulla risposta che più si avvicina alla tua opinione

diversity revolution: lista di controllo

	Nella nostra organizzazione/istituzione...	SI	NO
25.	Ho una visione positiva della diversità degli utenti e/o dei colleghi con cui collaboro strettamente, e credo che la diversità debba essere celebrata.		
26.	Sono consapevole dei miei stereotipi nelle interazioni con gli utenti e/o i colleghi con cui collaboro strettamente, e ho sviluppato strategie per mitigare il danno causato da questi stereotipi.		
27.	Posso comprendere i sentimenti, i pensieri e i comportamenti degli utenti e/o dei colleghi con cui collaboro strettamente, appartenenti a diversi gruppi culturali.		
28.	Ho un atteggiamento aperto e imparziale verso gli utenti e/o i colleghi con cui collaboro strettamente.		
29.	Riconosco che le mie conoscenze su certe caratteristiche culturali degli utenti e/o dei colleghi con cui collaboro strettamente sono limitate, e mi sforzo di creare opportunità per apprendere di più.		
30.	So che le differenze individuali degli utenti e/o dei colleghi con cui collaboro strettamente sono parti importanti della loro identità, che essi apprezzano, e le apprezzo anche io.		
31.	Comprendo il ruolo e l'impatto della cultura sulle esperienze e il comportamento degli utenti e/o dei colleghi con cui collaboro strettamente.		
32.	So rispondere con successo quando osservo comportamenti discriminatori verso qualsiasi utente e/o collega con cui collaboro strettamente.		
33.	Comunico in modo efficace e rispettoso con tutti gli utenti e/o i colleghi con cui collaboro strettamente.		
34.	So riconoscere i miei pregiudizi in una situazione specifica e astenermi dal reagire basandomi su di essi.		
35.	Punto a crescita e formazione professionale in "migliori pratiche" per accrescere le conoscenze e le competenze per lavorare con utenti e/o colleghi di diversi gruppi culturali con cui collaboro assiduamente.		

In relazione ai punti di forza e alle sfide delineate, seleziona fino a 3 elementi che consideri prioritari, su cui è necessario e possibile (in accordo con le risorse disponibili) lavorare nel prossimo periodo:

1. _____
2. _____
3. _____

Elenco di strumenti per valutare il rispetto della diversità nelle istituzioni/organizzazioni

Dopo aver revisionato le conoscenze contemporanee e sulla base degli standard minimi definiti per la valorizzazione della diversità, è stata avviata la revisione degli strumenti esistenti per valutare la valorizzazione della diversità (questionari, protocolli di intervista, lista di controllo, scale) a tutti i livelli di funzionamento dell'istituzione/organizzazione (cultura, clima, competenze individuali dei dipendenti dell'istituzione/organizzazione) che lavorano con bambini e giovani nel sistema educativo, nella protezione sociale e nell'ambito dell'animazione giovanile.

La conclusione generale è che esiste un gran numero di strumenti diversi per valutare il rispetto della diversità nelle istituzioni/organizzazioni che lavorano con bambini e giovani. Ai fini di questo progetto e della pubblicazione, è stato creato un elenco di 43 diversi strumenti per valutare la valorizzazione della diversità a livello istituzionale (cultura e clima) o a livello individuale (competenze culturali), che abbiamo valutato potessero essere utili per una valutazione approfondita della valorizzazione della diversità in uno dei domini menzionati. Gli strumenti più rappresentati sono quelli focalizzati sulla valutazione delle competenze culturali individuali.

Ogni strumento è presentato brevemente attraverso i seguenti indicatori:

- ✓ Tipo di strumento (lista di controllo/questionario/scala);
- ✓ La sfera di funzionamento che valuta (cultura/clima/competenze);
- ✓ Il settore in cui può essere applicato (istruzione/protezione sociale/animazione giovanile socio-educativa);
- ✓ Il gruppo target per cui lo strumento è destinato (giovani/adulti);
- ✓ Il numero di elementi;
- ✓ E una breve descrizione di ciò che valuta. Gli individui interessati possono scegliere lo strumento che meglio si adatta alle loro esigenze in base alle sue caratteristiche;
- ✓ La fonte o il riferimento dove possono essere trovati gli strumenti selezionati è indicato inizialmente tra parentesi accanto al nome dello strumento e poi elencato in bibliografia.

Per una panoramica rapida degli strumenti di valutazione presentati, fare riferimento all'Appendice alla fine di questo capitolo.

1

STRUMENTO DI VALUTAZIONE:

Autovalutazione delle competenze dell'amministrazione

(Administrator cultural competence self-assessment)

TIPO: Scala a 4 punti

AREA: competenze

SETTORE: lavoro sociale

GRUPPO TARGET: adulti

Numero di item: 59

DESCRIZIONE: La scala serve per misurare le competenze dei lavoratori sociali valutando: la conoscenza della comunità; il coinvolgimento personale; le risorse e i collegamenti; il personale; le politiche e le procedure organizzative; il raggiungimento delle comunità.

RIFERIMENTO: Minneapolis Public Educations. Positive Education Climate Tool Kit. Available at: <https://www.coursehero.com/file/plgav5h/Minneapolis-Public-Schools-Positive-School-Climate-Tool-Kit-First-Edition-108/>

2

STRUMENTO DI VALUTAZIONE:

Questionario sulla tolleranza degli adulti

(Adults tolerance questionnaire)

TIPO: Scala a 5 punti

AREA: clima

SETTORE: istruzione

GRUPPO TARGET: adulti

Numero di item: 38

DESCRIZIONE: La scala è focalizzata su come: 1. adottare una prospettiva socio-emotiva, 2. conoscere gli studenti e sviluppare continuamente una reattività culturale, 3. spostare il paradigma disciplinare da "punizione" a "opportunità per insegnare comportamenti desiderati", e 4. resistere alla criminalizzazione del comportamento scolastico.

RIFERIMENTO: Blitz, L. V., Yull, D., & Clauhs, M. (2020). Bringing sanctuary to education: Assessing education climate as a foundation for culturally responsive trauma-informed approaches for urban educations. *Urban Education*, 55(1), 95-124.

3

STRUMENTO DI VALUTAZIONE:

Percezione degli adulti sulla competenza culturale

(Adults' perception of cultural competence)

TIPO: Scala a 5 punti

AREA: competenze

SETTORE: istruzione

GRUPPO TARGET: adulti, giovani

Numero di item: 25

DESCRIZIONE: La scala misura tre competenze culturali di base nell'istruzione: consapevolezza, conoscenza e abilità.

RIFERIMENTO: Leighton, L. (2010). Adults' perceptions of their cultural competencies: An investigation in the relationships among teacher characteristics and cultural competence (Doctoral dissertation). Mount Saint Vincent University.

4

STRUMENTO DI VALUTAZIONE:

Valutazione delle competenze culturali

(Assessment of cultural competences)

TIPO: Scala mista

AREA: Cultura, clima, competenze

SETTORE: Lavoro sociale, animazione giovanile socio-educativa

GRUPPO TARGET: Adulti

Numero di item: 45

DESCRIZIONE: Lo strumento serve ad assistere le organizzazioni nella valutazione dei progressi verso la competenza culturale, sia a livello organizzativo che individuale. È composto da tre sezioni: 1) Valutazione della competenza culturale organizzativa, 2) Informazioni sul rispondente, e 3) Valutazione della competenza culturale individuale.

RIFERIMENTO: AUCD Multicultural Council. (2004) Istruzioni per la valutazione della competenza culturale organizzativa. AUCD Multicultural Council.

5

STRUMENTO DI VALUTAZIONE:

Breve scala della competenza multiculturale California

(California brief multicultural competence Scale)

TIPO: Scala a 4 punti

AREA: Competenze

SETTORE: Tutti e tre i settori

GRUPPO TARGET: Adulti

Numero di item: 21

DESCRIZIONE: La scala misura la competenza multi-culturale individuale e auto-riferita e i bisogni di formazione nelle seguenti quattro aree: conoscenza multiculturale; consapevolezza delle barriere culturali; sensibilità e reattività nei confronti dei consumatori; e diversità socio-culturali.

RIFERIMENTO: Gamst, G., Dana, R. H., Der-Karabetian, A., Aragon, M., Arellano, L., Morrow, G., & Martenson, L. (2004). Cultural Competency Revised: The California Brief Multicultural Competence Scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 37(3), 163-183. <https://doi.org/10.1080/07481756.2004.11909758>

6

STRUMENTO DI VALUTAZIONE:

Scala di atteggiamenti razziali privi di pregiudizi razziali

(Color-blind racial attitudes scale)

TIPO: Scala a 5 punti

AREA: Competenze

SETTORE: Tutti e tre i settori

GRUPPO TARGET: Adulti

Numero di item: 20

DESCRIZIONE: La scala si concentra sulle competenze culturali legate alla razza, misurando: 1. la mancanza di consapevolezza del privilegio razziale; 2. la mancanza di consapevolezza della discriminazione istituzionale e 3. la mancanza di consapevolezza delle problematiche razziali evidenti.

RIFERIMENTO: Neville, H. A., Lilly, R. L., Duran, G., Lee, R. M., & Browne, L. (2000). Construction and initial validation of the color-blind racial attitudes scale (CoBRAS). *Journal of counseling psychology*, 47(1), 59-70. <https://doi.org/10.1037//0022-0167.47.1.59>

7

STRUMENTO DI VALUTAZIONE:
Competenze culturali di base
(eng. *Core cultural competencies*)

TIPO: Scala a 4 punti

AREA: Competenze

SETTORE: animazione giovanile socio-educativa

GRUPPO TARGET: Adulti

Numero di item: 64

DESCRIZIONE: Tenendo presente che la competenza culturale è una delle competenze chiave dell'animazione giovanile socio-educativa, utilizzando questa scala, i partecipanti classificano diverse competenze relative all'equità, all'accesso e alle opportunità.

RIFERIMENTO: Stone, B, & Rennekamp, R. (2004) New Foundations for the 4-H Youth Development Profession: 4-H Professional Research, Knowledge, and Competencies Study. https://4-hhistorypreservation.com/eMedia/eOneTimeReports/New_Foundations.pdf

8

STRUMENTO DI VALUTAZIONE:
Competenze critiche di competenza culturale nella supervisione del lavoro sociale (*Critical cultural competence in social work supervision*)

TIPO: Scala a 5 punti

AREA: Competenze

SETTORE: Lavoro sociale

GRUPPO TARGET: Adulti

Numero di item: 18

DESCRIZIONE: Il sondaggio è progettato per valutare le opinioni dei lavoratori sociali sulla leadership culturalmente competente e identificare le loro esperienze con i loro supervisori. I domini includono demografia, domande sulla conoscenza e l'apprezzamento da parte del supervisore di altre culture e domande su specifici esempi di comportamenti culturalmente competenti e incompetenti.

RIFERIMENTO: Lusk, M., Terrazas, S., & Salcido, R. (2017). Critical cultural competence in social work supervision. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 41(5), 464-476. <https://doi.org/10.1080/23303131.2017.1313801>

9

STRUMENTO DI VALUTAZIONE:

Valutazione della politica di competenza culturale e linguistica (*Cultural and linguistic competence policy assessment*)

TIPO: Domande miste

AREA: Cultura, clima, competenze

SETTORE: Lavoro sociale, animazione giovanile socio-educativa

GRUPPO TARGET: Adulti

Numero di item: 51

DESCRIZIONE: Conoscenza, filosofia organizzativa, coinvolgimento personale, risorse e collegamenti umani sono affrontati in questo strumento per misurare le competenze culturali e linguistiche di lavoratori sociali o giovanili.

RIFERIMENTO: Assessment, L. C. P. Cultural and Linguistic Competence Policy Assessment. http://archive.mhsoac.ca.gov/Meetings/PriorMeetings_2014/docs/Meetings/2014/April/CLCC_041614_Tab4_CLCPolicyAssessment.pdf

10

STRUMENTO DI VALUTAZIONE:

Autovalutazione della competenza culturale (*Cultural competence self-assessment*)

TIPO: Domande miste

AREA: Cultura, clima, competenze

SETTORE: Lavoro sociale (assistenza sanitaria)

GRUPPO TARGET: Adulti

Numero di item: 122

DESCRIZIONE: Questo strumento di autovalutazione potrebbe servire ai lavoratori sociali per valutare le proprie competenze culturali affrontando: caratteristiche etniche/culturali; approcci organizzativi per soddisfare le esigenze e l'eterogeneità della diversità e collegamenti organizzativi con pazienti e le comunità in cui operano.

RIFERIMENTO: Andrulis, D. P., Delbanco, T., Avakian, L., & Shaw-Taylor, Y. (2004). Conducting a cultural competence self-assessment. *Management Sciences for Health*.

11

STRUMENTO DI VALUTAZIONE:

Lista di controllo di autovalutazione della competenza culturale (*Cultural competence self-assessment checklist*)

TIPO: Scala a 4 punti

AREA: Competenze

SETTORE: Tutti e tre i settori

GRUPPO TARGET: Adulti

Numero di item: 36

DESCRIZIONE: Questo strumento di autovalutazione è progettato per esplorare la competenza culturale individuale. Il suo scopo è aiutare i rispondenti a considerare le proprie competenze, conoscenze e consapevolezza di sé nelle interazioni con gli altri. Il suo obiettivo è aiutarli a riconoscere cosa possono fare per diventare più efficaci nel lavorare e vivere in un ambiente diversificato.

RIFERIMENTO: Diversity Committee (2018). Diversity Self-Assessment. <https://www.washcoll.edu/campus-community/diversity-equity-and-inclusion/Diversity%20Self-Assessment.pdf>

12

STRUMENTO DI VALUTAZIONE:

Questionario di autovalutazione della competenza culturale (*Cultural competence self-assessment questionnaire*)

TIPO: Scala a 4 punti

AREA: Competenze

SETTORE: Lavoro sociale

GRUPPO TARGET: Adulti

Numero di item: 79

DESCRIZIONE: La scala è progettata per aiutare le agenzie di servizi che lavorano con bambini con disabilità e le loro famiglie nell'autovalutazione della loro competenza interculturale (atteggiamento, pratica, politica e struttura).

RIFERIMENTO: Mason, J. L. (1995). Cultural Competence Self-Assessment Questionnaire: A Manual for Users. Portland State University: Research and Training Center on Family Support and Children's Mental Health. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED399684.pdf>

13

STRUMENTO DI VALUTAZIONE:

Continuum di competenza culturale Q-Sort

(Cultural proficiency continuum Q-Sort)

TIPO: Q-sort

AREA: Competenze

SETTORE: Istruzione

GRUPPO TARGET: Adulti

Numero di item: 30

DESCRIZIONE: La scala è focalizzata sulla misurazione delle competenze culturali affrontando i seguenti aspetti: distruzione culturale; incapacità culturale; cecità culturale; pre competenza culturale; competenza culturale; competenza culturale avanzata.

RIFERIMENTO: Cormier, D. R. (2021). Assessing preservice adults' cultural competence with the cultural proficiency continuum Q-sort. *Educational Researcher*, 50(1), 17-29. <https://doi.org/10.3102/0013189X20936670>

14

STRUMENTO DI VALUTAZIONE:

Scala del clima di diversità

(Diversity climate scale)

TIPO: Scala a 6 punti

AREA: Clima

SETTORE: Tutti e tre i settori

GRUPPO TARGET: Adulti

Numero di item: 30

DESCRIZIONE: La scala serve per valutare il clima di diversità e inclusione di un'organizzazione.

RIFERIMENTO: Yeats, L. F. (2018). Organizational assessment of diversity and inclusion (Doctoral dissertation, Pepperdine University). <https://digitalcommons.pepperdine.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2003&context=etd> (p. 62)

15

STRUMENTO DI VALUTAZIONE:

Questionario sulla gestione della diversità

(Diversity management questionnaire)

TIPO: Scala a 5 punti

AREA: Competenze

SETTORE: Tutti e tre i settori

GRUPPO TARGET: Adulti

Numero di item: 3

DESCRIZIONE: Il grado in cui esiste una cultura della diversità in un'organizzazione è riflesso dalle risposte a tre domande del sondaggio.

RIFERIMENTO: Pitts, D.W. (2009). Diversity management, job satisfaction, and performance: Evidence from U.S. Federal Agencies. *Public Administration Review*, 69(2), 328-338.

16

STRUMENTO DI VALUTAZIONE:

Scala delle percezioni sulla diversità

(Diversity perceptions scale)

TIPO: Scala a 6 punti

AREA: Clima, competenze

SETTORE: Tutti e tre i settori

GRUPPO TARGET: Adulti

Numero di item: 16

DESCRIZIONE: Lo strumento è composto da due sezioni - Organizzativa e Individuale. Lo scopo dello strumento è valutare le percezioni di equità organizzativa e inclusione organizzativa insieme alle auto-percezioni verso i valori di diversità personali e al comfort personale.

RIFERIMENTO: Mor Barak, M.E., Cherin, D.A., & Berkman, S. (1998). Organizational and personal dimensions in diversity climate: ethnic and gender differences in employee perceptions, *Journal of Applied Behavioral Science*, 34(1), 82-104.

17

STRUMENTO DI VALUTAZIONE:

Clima educativo per la diversità - Scala secondaria

(Education climate for diversity - Secondary scale)

TIPO: Scala a 5 punti

AREA: Clima

SETTORE: Istruzione

GRUPPO TARGET: Giovani

Numero di item: 39

DESCRIZIONE: La scala misura: parità di status; qualità dell'interazione, frequenza dell'interazione; supporto per l'interazione positiva; socializzazione culturale; promozione della competenza culturale; coscienza critica; stereotipizzazione; socializzazione dominante; socializzazione cieca al colore.

RIFERIMENTO: Byrd, C. M. (2019). A measure of education racial socialization and quality of intergroup interactions. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 25(2), 1-15. <http://dx.doi.org/10.1037/cdp0000202>

18

STRUMENTO DI VALUTAZIONE:

Sondaggio sul clima educativo (personale)

(Education climate survey - staff)

TIPO: Scala a 4 punti

AREA: Clima

SETTORE: Istruzione

GRUPPO TARGET: Adulti

Numero di item: 17

DESCRIZIONE: La scala misura il clima scolastico attraverso: connessione, sicurezza, enfasi accademica e coinvolgimento dei genitori.

RIFERIMENTO: Ramsey, C. M., Spira, A. P., Parisi, J. M., & Rebok, G. W. (2016). Education climate: Perceptual differences between young people, parents, and education staff. *Education effectiveness and education improvement*, 27(4), 629-641. <https://doi.org/10.1080/09243453.2016.1199436>

19

STRUMENTO DI VALUTAZIONE:

Sondaggio sul clima educativo (giovani dalla classe terza alla quinta) (*Education climate survey – young people in grade 3 to 5*)

TIPO: Scala a 4 punti

AREA: Clima

SETTORE: Istruzione

GRUPPO TARGET: Giovani

Numero di item: 17

DESCRIZIONE: La scala misura il clima scolastico attraverso: connessione, sicurezza, enfasi accademica e coinvolgimento dei genitori.

RIFERIMENTO: Ramsey, C. M., Spira, A. P., Parisi, J. M., & Rebok, G. W. (2016). Education climate: Perceptual differences between young people, parents, and education staff. *Education effectiveness and education improvement*, 27(4), 629-641. <https://doi.org/10.1080/09243453.2016.1199436>

20

STRUMENTO DI VALUTAZIONE:

Lista di controllo di osservazione della competenza culturale diffusa nell'istruzione (*Education-wide cultural competence observation checklist*)

TIPO: Scala a 5 punti

AREA: Cultura, clima

SETTORE: Istruzione

GRUPPO TARGET: Adulti

Numero di item: 33

DESCRIZIONE: La scala misura cultura e clima attraverso: visione/missione scolastica, curriculum, interazione e leadership degli studenti, insegnanti, insegnamento e apprendimento, genitori e comunità esterna, gestione dei conflitti, valutazioni.

RIFERIMENTO: Bustamante, R. B., & Nelson, J. A. (2007). The education-wide cultural competence observation listadicontrollo. https://www.greateducationspartnership.org/wp-content/uploads/2017/03/SCCOC_March_2017.pdf

21

STRUMENTO DI VALUTAZIONE:

Catalogazione sensibile all'etnia

(Ethnic-sensitive inventory)

TIPO: Scala a 5 punti

AREA: Competenze

SETTORE: Lavoro sociale

GRUPPO TARGET: Adulti

Numero di item: 24

DESCRIZIONE: Questa scala è creata al fine di migliorare le competenze dei professionisti con le minoranze etniche. Le domande affrontano sei fasi di trattamento dell'interazione cliente-consulente: precontatto, identificazione del problema, specificazione del problema, formulazione reciproca degli obiettivi, risoluzione del problema e terminazione.

RIFERIMENTO: Ho, M. K. (1990). Use of ethnic-sensitive inventory (ESI) to enhance practitioner skills with minorities. *Journal of multicultural social work*, 1(1), 57-68. https://doi.org/10.1300/J285v01n01_05

22

STRUMENTO DI VALUTAZIONE:

Esplorazione e valutazione della competenza interculturale

(Exploring and assessing intercultural competence)

TIPO: Scala Likert

AREA: Competenze

SETTORE: Tutti e tre i settori

GRUPPO TARGET: Adulti

Numero di item: 43

DESCRIZIONE: Lo strumento affronta le molteplici dimensioni delle competenze interculturali: conoscenza, atteggiamenti, abilità e consapevolezza.

RIFERIMENTO: Fantini, A. E. (2007). Exploring and assessing intercultural competence. https://digitalcollections.sit.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1001&context=worldlearning_publications/

23

STRUMENTO DI VALUTAZIONE:

Leadership inclusiva nell'istruzione - Questionario LEI-Q

(Inclusive leadership in educations – LEI-Q questionnaire)

TIPO: Scala a 5 punti

AREA: Competenze

SETTORE: Istruzione

GRUPPO TARGET: Adulti

Numero di item: 40

DESCRIZIONE: La scala misura le competenze culturali nell'istruzione concentrandosi sulla scuola come comunità inclusiva; gestione dei processi di insegnamento-apprendimento e sviluppo di professionalità nell'insegnamento.

RIFERIMENTO: Crisol Moya, E., Molonia, T., & Caurcel Cara, M. J. (2020). Inclusive leadership and education quality: Adaptation and validation of the questionnaire "Inclusive Leadership in Educations" (LEI-Q) to the Italian context. Sustainability, 12(13), 1-17. <https://doi.org/10.3390/su12135375>

24

STRUMENTO DI VALUTAZIONE:

Indice per l'inclusione

(Index for inclusion)

TIPO: Scala a 3 punti

AREA: Cultura, clima

SETTORE: Istruzione

GRUPPO TARGET: Adulti, giovani

Numero di item: Varia in base al gruppo target

DESCRIZIONE: La scala serve per valutare cultura e clima al fine di: creare culture inclusive; produrre politiche inclusive e sviluppare pratiche inclusive.

RIFERIMENTO: Booth, T., Ainscow, M., & Kingston, D. (2002). Index for inclusion: Developing play, learning and participation in early years and childcare. Centre for Studies on Inclusive Education. https://inee.org/sites/default/files/resources/index_for_Inclusion_Developing_Play%2C_Learning_and_Participation_in_the_Early_Years_and_Childcare.pdf

25

STRUMENTO DI VALUTAZIONE:

Scala del potenziale di adattamento interculturale

(Intercultural adjustment potential scale)

TIPO: Scala a 7 punti

AREA: Competenze

SETTORE: Tutti e tre i settori

GRUPPO TARGET: Adulti

Numero di item: 55

DESCRIZIONE: Questo strumento rappresenta la misura che predice il potenziale di adattamento interculturale misurando: regolazione delle emozioni, apertura, flessibilità e pensiero critico.

RIFERIMENTO: Matsumoto, D., LeRoux, J., Ratzlaff, C., Tatani, H., Uchida, H., Kim, C., & Araki, S. (2001). Development and validation of a measure of intercultural adjustment potential in Japanese sojourners: The Intercultural Adjustment Potential Scale (ICAPS). *International Journal of Intercultural Relations*, 25(5), 483-510.

26

STRUMENTO DI VALUTAZIONE:

Sensibilità interculturale relativa agli utenti

(Intercultural sensitivity inventory)

TIPO: Sì/no

AREA: Competenze (sensibilità)

SETTORE: Istruzione

GRUPPO TARGET: Giovani

Numero di item: 46

DESCRIZIONE: La scala è focalizzata sulle competenze degli studenti misurando l'individualismo, il collettivismo, la flessibilità e la mentalità aperta.

RIFERIMENTO: McMurray, A. A. (2007). Measuring intercultural sensitivity of international and domestic college young people: The impact of international travel (Doctoral dissertation). University of Florida.

27

STRUMENTO DI VALUTAZIONE:
Scala di sensibilità interculturale
(*Intercultural sensitivity scale*)

TIPO: Scala a 5 punti

AREA: Competenze (sensibilità)

SETTORE: Tutti e tre i settori

GRUPPO TARGET: Adulti, giovani

Numero di item: 24

DESCRIZIONE: La scala serve per misurare la sensibilità interculturale affrontando i seguenti aspetti: coinvolgimento nell'interazione, rispetto delle differenze culturali, fiducia nell'interazione, godimento dell'interazione e attenzione nell'interazione.

RIFERIMENTO: Hammer, M. R., Bennett, M. J., & Wiseman, R. (2003). Measuring intercultural sensitivity: The intercultural development inventory. *International journal of intercultural relations*, 27(4), 421-443. [https://doi.org/10.1016/S0147-1767\(03\)00032-4](https://doi.org/10.1016/S0147-1767(03)00032-4)

28

STRUMENTO DI VALUTAZIONE:
Universalità-diversità di Miville-Guzman
(*Miville-Guzman universality-diversity*)

TIPO: Scala a 6 punti

AREA: Cultura

SETTORE: Istruzione

GRUPPO TARGET: Giovani

Numero di item: 15

DESCRIZIONE: La scala misura l'interesse degli studenti a partecipare a diverse attività sociali e culturali: fino a che punto gli studenti apprezzano l'impatto della diversità sull'autocomprensione e la crescita personale e il grado di comfort degli studenti con individui diversi.

RIFERIMENTO: Kegel, K., & DeBlaere, C. (2014). Universal-diverse orientation in Asian international young people: Confirmatory factor analysis of the Miville-Guzman Universality-Diversity Scale, Short Form. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 20(3), 469-474. <https://doi.org/10.1037/a0034746>

29

STRUMENTO DI VALUTAZIONE:

Scala di inclusione-esclusione di Mor Barak

(Mor Barak inclusion-exclusion scale)

TIPO: Scala a 6 punti

AREA: Cultura, clima

SETTORE: Tutti e tre i settori

GRUPPO TARGET: Adulti

Numero di item: 15

DESCRIZIONE: La scala misura il grado in cui gli individui si sentono parte dei processi organizzativi critici come l'accesso alle informazioni, il coinvolgimento e la partecipazione all'organizzazione e l'influenza nel processo decisionale.

RIFERIMENTO: Yeats, L. F. (2018). Organizational assessment of diversity and inclusion (Doctoral dissertation, Pepperdine University). <https://digitalcommons.pepperdine.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2003&context=etd> (p. 62)

30

STRUMENTO DI VALUTAZIONE:

Sondaggio sulle conoscenze e competenze nella consapevolezza multiculturale

(Multicultural awareness, knowledge and skills survey)

TIPO: Scala a 3 e 4 punti

AREA: Competenze

SETTORE: Tutti e tre i settori

GRUPPO TARGET: Adulti

Numero di item: 60

DESCRIZIONE: Lo strumento è stato progettato per valutare l'impatto delle strategie didattiche sul livello di sviluppo multiculturale degli studenti. Misura conoscenze, abilità e consapevolezza.

RIFERIMENTO: D'Andrea, M., Daniels, J., & Heck, R. (1991). Evaluating the impact of multicultural counseling training. *Journal of Counseling & Development*, 70(1), 143-150. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1991.tb01576.x>

31

STRUMENTO DI VALUTAZIONE:

Lista di controllo di competenza multiculturale

(Multicultural competency checklist)

TIPO: Check-list (sì/no)

AREA: Cultura

SETTORE: Istruzione

GRUPPO TARGET: Adulti

Numero di item: 22

DESCRIZIONE: La lista di controllo si riferisce a: rappresentanza delle minoranze; questioni di curriculum; pratica e supervisione del counseling; considerazioni sulla ricerca; valutazione della competenza degli studenti e del corpo docente; ambiente fisico.

RIFERIMENTO: Ponterotto, J. G., Alexander, C. M., & Grieger, I. (1995). A multicultural competency lista di controllo for counseling training programs. *Journal of Multicultural Counseling, and Development*, 23(1), 11-20. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1912.1995.tb00262.x>

32

STRUMENTO DI VALUTAZIONE:

Counseling multiculturale relativo agli utenti

(Multicultural counseling inventory)

TIPO: Scala a 4 punti

AREA: Competenze

SETTORE: Lavoro sociale, lavoro con i giovani

GRUPPO TARGET: Adulti

Numero di item: 40

DESCRIZIONE: Lo strumento affronta la competenza multiculturale misurando: abilità di counseling multiculturale; consapevolezza multiculturale; conoscenza del counseling multiculturale; relazioni di counseling multiculturale.

RIFERIMENTO: Sadowsky, G. R. (1996). 8. The Multicultural Counseling Inventory: Validity And Applications In Multicultural Training. <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1012&context=burosbookmulticultural>

33

STRUMENTO DI VALUTAZIONE:

Questionario sulla personalità multiculturale

(Multicultural personality questionnaire)

TIPO: Scala a 5 punti

AREA: Competenze (sensibilità)

SETTORE: Tutti e tre i settori

GRUPPO TARGET: Adulti, giovani

Numero di item: 78 (lungo), 40 (corto)

DESCRIZIONE: Questo strumento multidimensionale misura gli elementi seguenti delle competenze culturali: empatia culturale, mentalità aperta, iniziativa sociale, stabilità emotiva e flessibilità.

RIFERIMENTO: Van Der Zee, K. I., & Van Oudenhoven, J. P. (2000). The Multicultural Personality Questionnaire: A multidimensional instrument of multicultural effectiveness. *European journal of personality*, 14(4), 291-309. [https://doi.org/10.1002/1099-0984\(200007/08\)14:4<291::AID-PER377>3.0.CO;2-6](https://doi.org/10.1002/1099-0984(200007/08)14:4<291::AID-PER377>3.0.CO;2-6)

34

STRUMENTO DI VALUTAZIONE:

Guida di valutazione dei sistemi di servizio culturalmente competenti

(Multiculturally competent service system assessment guide)

TIPO: Scala a 5 punti

AREA: Cultura, clima, competenze

SETTORE: Lavoro sociale, lavoro con i giovani

GRUPPO TARGET: Adulti

Numero di item: 45

DESCRIZIONE: Si tratta di uno strumento per valutare l'organizzazione relativamente alle competenze multiculturali in campi come: demografia dell'agenzia, politiche, procedure e governance, servizi/programmi, gestione delle cure, continuità delle cure, sviluppo delle risorse umane, monitoraggio e miglioramento della qualità, sistema informativo/gestionale. Sulla base di questa valutazione, l'organizzazione dovrebbe formulare un piano culturalmente competente.

RIFERIMENTO: The Connecticut Department of Mental Health and Addiction Services Office of Multicultural Affairs. (2000) Assessment Guidelines For Developing a Multiculturally competent Service system. <https://portal.ct.gov/-/media/DMHAS/OMA/guidelinespdf.pdf>

35

STRUMENTO DI VALUTAZIONE:

Scala originale degli educatori sulla diversità degli studenti

(Original educators scale of student diversity)

TIPO: Scala a 5 punti

AMBITO: Competenze

SETTORE: Istruzione

GRUPPO TARGET: Adulti

Numero di item: 50

DESCRIZIONE: La scala misura diversi gruppi di competenze degli educatori: competenza culturale, educazione interculturale, pedagogia culturalmente responsiva e teoria critica della razza.

RIFERIMENTO: Patel, R. (2018). Misurare la competenza culturale negli educatori: la scala originale degli educatori sulla diversità degli studenti (Tesi di dottorato). Università del Pacifico di Seattle.

36

STRUMENTO DI VALUTAZIONE:

Strumento di misurazione della qualità del programma (PQMT)

(Program quality measurement tool – PQMT)

TIPO: Scala a 5 punti

AMBITO: Cultura

SETTORE: Istruzione

GRUPPO TARGET: Adulti

Numero di item: 44

DESCRIZIONE: Lo strumento serve per valutare la programmazione educativa fornita agli studenti con disabilità gravi rispetto agli indicatori delle migliori pratiche, identificare punti di forza e bisogni del programma e valutare nel tempo i miglioramenti nella fornitura dei servizi educativi. Gli item sono organizzati in tre sezioni: agenzia educativa locale, edificio scolastico e studente.

RIFERIMENTO: Cushing, L., & Clark, L. M. (2002). Strumento di misurazione della qualità del programma. (Disponibile presso il Dipartimento di Educazione Speciale, Peabody College, Università di Vanderbilt, Nashville, TN.).

37

STRUMENTO DI VALUTAZIONE:

Lista di controllo di autovalutazione per il personale che fornisce servizi e supporto nei servizi di intervento precoce e nell'infanzia

(Self-assessment checklist for personnel providing services and supports in early intervention and early childhood settings)

TIPO: Scala a 3 punti

AMBITO: Competenze

SETTORE: Tutti e tre i settori

GRUPPO TARGET: Adulti

Numero di item: 49

DESCRIZIONE: Lo strumento misura le competenze culturali e linguistiche concentrandosi sull'ambiente fisico, i materiali e le risorse; gli stili di comunicazione e i valori e gli atteggiamenti.

RIFERIMENTO: Goode (2009). Promuovere la competenza culturale e linguistica. National Centre for Cultural Competence. <https://www.sophe.org/wp-content/uploads/2017/02/ChecklistEIEC.pdf>

38

STRUMENTO DI VALUTAZIONE:

Scala di qualità dello sviluppo educativo inclusivo - Forma breve

(Quality scale of Inclusive education development - Short form)

TIPO: Scala a 4 punti

AREA: cultura, clima, competenze

SETTORE: Istruzione

GRUPPO DI DESTINAZIONE: adulti

Numero di item: 25

DESCRIZIONE: Lo strumento misura la qualità dell'educazione inclusiva concentrandosi su: studenti con bisogni individuali; insegnamento inclusivo; cooperazione interdisciplinare all'interno dei team professionali nella scuola; concetto scolastico e vita scolastica, supporto esterno e networking comunitario.

RIFERIMENTO: Schurig, M., Weiß, S., Kiel, E., Heimlich, U., & Gebhardt, M. (2020). Valutazione della qualità dell'educazione inclusiva Una forma breve della scala di qualità dello sviluppo educativo inclusivo (QU! SS)-affidabilità, struttura fattoriale e invarianza di misura. Rivista internazionale di educazione inclusiva, 1-16. <https://doi.org/10.1080/13603116.2020.1862405>

39

STRUMENTO DI VALUTAZIONE:

Capacità riflessiva

(Reflective ability)

TIPO: Scala a 5 punti

AMBITO: Competenze

SETTORE: Tutti e tre i settori

GRUPPO TARGET: Adulti

Numero di item: 23

DESCRIZIONE: Lo strumento misura la capacità riflessiva che comprende l'autoriflessione, la riflessione empatica e la comunicazione riflessiva.

RIFERIMENTO: Aukes, L. C., Geertsma, J., Cohen-Schotanus, J., Zwierstra, R. P., & Slaets, J. P. (2007). Lo sviluppo di una scala per misurare la riflessione personale nella pratica medica e nell'educazione. *Insegnante di medicina*, 29(2-3), 177-182.

40

STRUMENTO DI VALUTAZIONE:

Autovalutazione della competenza culturale del personale

(Staff cultural competence self-assessment)

TIPO: Scala a 3 punti

AMBITO: Competenze

SETTORE: Istruzione

GRUPPO TARGET: Adulti

Numero di item: 30

DESCRIZIONE: La scala si concentra sulle competenze degli educatori misurando: ambiente fisico, materiali e risorse, comunicazione, valori e atteggiamenti.

RIFERIMENTO: Pubbliche istruzioni di Minneapolis. Toolkit per un clima educativo positivo. Disponibile presso: <https://guide.swifteducations.org/sites/default/files/documents/Cultural%20Competence%20and%20Equity%20-%20Educational%20%26%20Cultural%20Services.pdf>

41

STRUMENTO DI VALUTAZIONE:

Sondaggio sull'atteggiamento multiculturale degli insegnanti (*Teacher multicultural attitude survey*)

TIPO: Scala a 5 punti

AMBITO: Competenze

SETTORE: Istruzione

GRUPPO TARGET: Adulti

Numero di item: 20

DESCRIZIONE: La scala si concentra sull'atteggiamento degli insegnanti verso il multiculturalismo; l'accento del sistema educativo sul multiculturalismo e la soddisfazione nell'insegnamento in classi multiculturali.

RIFERIMENTO: Ponterotito, J. G., Baluch, S., Greig, T., & Rivera, L. (1998). Sviluppo e validazione preliminare del sondaggio sull'atteggiamento multiculturale degli insegnanti. *Misurazione educativa e psicologica*, 58(6), 1002-1016. <https://doi.org/10.1177/0013164498058006009>

42

STRUMENTO DI VALUTAZIONE:

Scala dell'insegnamento nelle educazioni urbane (*Teaching in urban educations scale*)

TIPO: Scala ("vero", "falso" o "non so")

AMBITO: Competenze

SETTORE: Istruzione

GRUPPO TARGET: Adulti

Numero di item: 91

DESCRIZIONE: La scala misura competenze e conoscenze nell'insegnamento urbano e nella diversità con sottoscale che si riferiscono a: insegnanti come professionisti, famiglie e comunità, pedagogia emancipatoria, conoscenza culturale, analisi sistemica, ambiente della classe, esperienza degli studenti e importanza della conoscenza culturale.

RIFERIMENTO: Swartz, E., & Bakari, R. (2005). Sviluppo della scala dell'insegnamento nelle educazioni urbane. *Insegnamento e formazione degli insegnanti*, 21(7), 829-841.

43 STRUMENTO DI VALUTAZIONE:
Strumento di inclusione Themis
(*Themis inclusion tool*)

TIPO: Scala a 5 punti

AMBITO: Cultura, Clima

SETTORE: Istruzione

GRUPPO TARGET: Adulti, giovani

Numero di item: 65

DESCRIZIONE: Si tratta di una scala progettata per gli insegnanti per riflettere sulla risposta alla diversità degli studenti nelle scuole. Si concentra sul contesto (nella scuola e nella comunità), sulle risorse (personali, istituzionali, locali) e sui processi (presenza, partecipazione, successo).

RIFERIMENTO: Azorín, C., & Ainscow, M. (2020). Guidare gli educatori nel loro percorso verso l'inclusione. *International Journal of Inclusive Education*, 24(1), 58-76. <https://doi.org/10.1080/13603116.2018.1450900>

Bibliografia

Andrulis, D. P., Delbanco, T., Avakian, L., & Shaw-Taylor, Y. (2004). Conducting a cultural competence self-assessment. *Management Sciences for Health*.

Asian international young people: Confirmatory factor analysis of the Miville-Guzman Universality-Diversity Scale, Short Form. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 20(3), 469-474. <https://doi.org/10.1037/a0034746>

Assessment, L. C. P. Cultural and Linguistic Competence Policy Assessment. http://archive.mhsoac.ca.gov/Meetings/PriorMeetings_2014/docs/Meetings/2014/April/CLCC_041614_Tab4_CLCPolicyAssessment.pdf

AUCD Multicultural Council. (2004) Instructions for Assessment of Organizational Cultural Competence. AUCD Multicultural Council.

Aukes, L. C., Geertsma, J., Cohen-Schotanus, J., Zwierstra, R. P., & Slaets, J. P. (2007). The development of a scale to measure personal reflection in medical practice and education. *Medical teacher*, 29(2-3), 177-182.

Azorín, C., & Ainscow, M. (2020). Guiding educations on their journey towards inclusion. *International Journal of Inclusive Education*, 24(1), 58-76. <https://doi.org/10.1080/13603116.2018.1450900>

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>

Blitz, L. V., Yull, D., & Clauhs, M. (2020). Bringing sanctuary to education: Assessing education climate as a foundation for culturally responsive trauma-informed approaches for urban educations. *Urban Education*, 55(1), 95-124.

Booth, T., Ainscow, M., & Kingston, D. (2002). Index for inclusion: Developing play, learning and participation in early years and childcare. Centre for Studies on Inclusive Education. https://inee.org/sites/default/files/resources/index_for_Inclusion_Developing_Play%2C_Learning_and_Participation_in_the_Early_Years_and_Childcare.pdf

Bustamante, R. B., & Nelson, J. A. (2007). The education-wide cultural competence observation checklist. https://www.greateducationpartnership.org/wp-content/uploads/2017/03/SCCOC_March_2017.pdf

Byrd, C. M. (2019). A measure of education racial socialization and quality of intergroup interactions. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 25(2), 1-15. <http://dx.doi.org/10.1037/cdp0000202>

Central Vancouver Island Multicultural Society (2015). Cultural Competence Self-

Assessment Checklist. Available at: <http://www.coloradoedinitiative.org/wp-content/uploads/2015/10/cultural-competence-self-assessment-checklist.pdf>

Cormier, D. R. (2021). Assessing preservice adults' cultural competence with the cultural proficiency continuum Q-sort. *Educational Researcher*, 50(1), 17-29. <https://doi.org/10.3102/0013189X20936670>

Crisol Moya, E., Molonia, T., & Caurcel Cara, M. J. (2020). Inclusive leadership and education quality: Adaptation and validation of the questionnaire "Inclusive Leadership in Educations" (LEI-Q) to the Italian context. *Sustainability*, 12(13), 1-17. <https://doi.org/10.3390/su12135375>

Cushing, L., & Clark, L. M. (2002). Program Quality Measurement Tool. (Available from the Department of Special Education, Peabody College, Vanderbilt University, Nashville, TN.)

D'Andrea, M., Daniels, J., & Heck, R. (1991). Evaluating the impact of multicultural counseling training. *Journal of Counseling & Development*, 70(1), 143-150. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1991.tb01576.x>

Diversity Committee (2018). Diversity Self-Assessment. <https://www.washcoll.edu/campus-community/diversity-equity-and-inclusion/Diversity%20Self-Assessment.pdf>

Fantini, A. E. (2007). Exploring and assessing intercultural competence. https://digitalcollections.sit.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1001&context=worldlearning_publications/

Gamst, G., Dana, R. H., Der-Karabetian, A., Aragon, M., Arellano, L., Morrow, G., & Martenson, L. (2004). Cultural Competency Revised: The California Brief Multicultural Competence Scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 37(3), 163-183. <https://doi.org/10.1080/07481756.2004.11909758>

Goode (2009). Promoting cultural & linguistic competency. National Centre for Cultural Competence. <https://www.sophe.org/wp-content/uploads/2017/02/ChecklistEIEC.pdf>

Gwayi-Chore, M. C., Del Villar, E. L., Fraire, L. C., Waters, C., Andrasik, M. P., Pfeiffer, J., Slyker, J., Mello, S. P., Barnabas, R., Moise, E., & Heffron, R. (2021). "Being a person of color in this institution is exhausting": Defining and optimizing the learning climate to support diversity, equity, and inclusion at the university of Washington school of public health. *Frontiers in public health*, 9(642477), 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.642477>

Hammer, M. R., Bennett, M. J., & Wiseman, R. (2003). Measuring intercultural sensitivity: The intercultural development inventory. *International journal of intercultural relations*, 27(4), 421-443. [https://doi.org/10.1016/S0147-1767\(03\)00032-4](https://doi.org/10.1016/S0147-1767(03)00032-4)

Ho, M. K. (1990). Use of ethnic-sensitive inventory (ESI) to enhance practitioner

skills with minorities. *Journal of multicultural social work*, 1(1), 57-68. https://doi.org/10.1300/J285v01n01_05

Kegel, K., & DeBlaere, C. (2014). Universal-diverse orientation in Asian international young people: Confirmatory factor analysis of the Miville-Guzman Universality-Diversity Scale, Short Form. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 20(3), 469-474. <https://doi.org/10.1037/a0034746>

Leighton, L. (2010). Adults' perceptions of their cultural competencies: An investigation in the relationships among teacher characteristics and cultural competence (Doctoral dissertation). Mount Saint Vincent University.

Lusk, M., Terrazas, S., & Salcido, R. (2017). Critical cultural competence in social work supervision. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 41(5), 464-476. <https://doi.org/10.1080/23303131.2017.1313801>

MacNeil, A. J., Prater, D. L., & Busch, S. (2009). The effects of school culture and climate on student achievement. *International Journal of leadership in Education*, 12(1), 73-84. <http://dx.doi.org/10.1080/13603120701576241>

Manning, M. L., Baruth, L. G., & Lee, G. L. (2017). *Multicultural education of children and adolescents*. Routledge.

Mason, J. L. (1995). *Cultural Competence Self-Assessment Questionnaire: A Manual for Users*. Portland State University: Research and Training Center on Family Support and Children's Mental Health. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED399684.pdf>

Matsumoto, D., LeRoux, J., Ratzlaff, C., Tatani, H., Uchida, H., Kim, C., & Araki, S. (2001). Development and validation of a measure of intercultural adjustment potential in Japanese sojourners: The Intercultural Adjustment Potential Scale (ICAPS). *International Journal of Intercultural Relations*, 25(5), 483-510.

McMurray, A. A. (2007). *Measuring intercultural sensitivity of international and domestic college young people: The impact of international travel* (Doctoral dissertation). University of Florida.

Minneapolis Public Educations. *Positive Education Climate Tool Kit*. Available at: Minneapolis Public Educations. *Positive Education Climate Tool Kit*. Available at: <https://www.coursehero.com/file/p1gav5h/Minneapolis-Public-Schools-Positive-School-Climate-Tool-Kit-First-Edition-108/>

Mor Barak, M.E., Cherin, D.A., & Berkman, S. (1998). Organizational and personal dimensions in diversity climate: ethnic and gender differences in employee perceptions, *Journal of Applied Behavioral Science*, 34(1), 82-104.

Neville, H. A., Lilly, R. L., Duran, G., Lee, R. M., & Browne, L. (2000). Construction and initial validation of the color-blind racial attitudes scale (CoBRAS). *Journal of counseling psychology*, 47(1), 59-70. <https://doi.org/10.1037//0022-0167.47.1.59>

- Patel, R. (2018). Measuring cultural competency in educators: The educators scale of student diversity (Doctoral dissertation). Seattle Pacific University.
- Pedersen, P. (2000). A handbook for developing multicultural awareness. American Association for Counseling.
- Peterson, K. D., & Deal, T. E. (2009). The shaping school culture field book (2nd Edition). Jossey-Bass.
- Pitts, D.W. (2009). Diversity management, job satisfaction, and performance: Evidence from U.S. Federal Agencies. *Public Administration Review*, 69(2), 328-338.
- Ponterotto, J. G., Baluch, S., Greig, T., & Rivera, L. (1998). Development and initial score validation of the teacher multicultural attitudes survey. *Educational and Psychological Measurement*, 58(6), 1002-1016. <https://doi.org/10.1177/0013164498058006009>
- Ponterotto, J. G. (2010). Multicultural personality: An evolving theory of optimal functioning in culturally heterogeneous societies. *The Counseling Psychologist*, 38(5), 714-758. <https://doi.org/10.1177/0011000009359203>
- Ponterotto, J. G., Alexander, C. M., & Grieger, I. (1995). A multicultural competency checklist for counseling training programs. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 23(1), 11-20. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1912.1995.tb00262.x>
- Ramsey, C. M., Spira, A. P., Parisi, J. M., & Rebok, G. W. (2016). Education climate: Perceptual differences between young people, parents, and education staff. *Education Effectiveness and Education Improvement*, 27(4), 629-641. <https://doi.org/10.1080/09243453.2016.1199436>
- Saylik, A., Polatcan, M., & Saylik, N. (2016). Diversity management and respect for diversity at schools. *International Journal of Progressive Education*, 12(1), 51-63.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 361-388. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>
- Schurig, M., Weiß, S., Kiel, E., Heimlich, U., & Gebhardt, M. (2020). Assessment of the quality of inclusive education: A short form of the quality scale of inclusive education development (QU!SS)—reliability, factorial structure and measurement invariance. *International Journal of Inclusive Education*, 1-16. <https://doi.org/10.1080/13603116.2020.1862405>
- Smith, J., & Soule, K. E. (2016). Incorporating cultural competence & youth program volunteers: A literature review. *Journal of Youth Development*, 11(1), 20-34. <https://doi.org/10.5195/jyd.2016.431>
- Sodowsky, G. R. (1996). 8. The Multicultural Counseling Inventory: Validity And Applications In Multicultural Training. <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1012&context=burosbookmulticultural>

Stone, B., & Rennekamp, R. (2004). New Foundations for the 4-H Youth Development Profession: 4-H Professional Research, Knowledge, and Competencies Study. https://4-hhistorypreservation.com/eMedia/eOneTimeReports/New_Foundations.pdf

Sue, D. W., & Sue, D. (2012). Counseling the culturally diverse: Theory and practice. John Wiley & Sons.

Swartz, E., & Bakari, R. (2005). Development of the teaching in urban education scale. *Teaching and Teacher Education*, 21(7), 829-841.

Tamtik, M., & Cuenter, M. (2019). Policy analysis of equity, diversity and inclusion strategies in Canadian universities—how far have we come?. *Canadian Journal of Higher Education/Revue canadienne d'enseignement supérieur*, 49(3), 41-56. <https://doi.org/10.7202/1066634ar>

The Connecticut Department of Mental Health and Addiction Services Office of Multicultural Affairs. (2000). Assessment Guidelines For Developing a Multiculturally competent Service system. <https://portal.ct.gov/-/media/DMHAS/OMA/guidelinespdf.pdf>

Van Der Zee, K. I., & Van Oudenhoven, J. P. (2000). The Multicultural Personality Questionnaire: A multidimensional instrument of multicultural effectiveness. *European journal of personality*, 14(4), 291-309. [https://doi.org/10.1002/1099-0984\(200007/08\)14:4<291::AID-PER377>3.0.CO;2-6](https://doi.org/10.1002/1099-0984(200007/08)14:4<291::AID-PER377>3.0.CO;2-6)

Yeats, L. F. (2018). Organizational assessment of diversity and inclusion' (Doctoral dissertation, Pepperdine University). <https://digitalcommons.pepperdine.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2003&context=etd> (p. 62)

Yeats, L. F. (2018). Organizational assessment of diversity and inclusion (Doctoral dissertation, Pepperdine University). <https://digitalcommons.pepperdine.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2003&context=etd> (p. 61)

Appendice

TABELLA 1.
Lista degli strumenti di valutazione

	Strumenti di valutazione	Cultura	Clima	Competenze
1.	Autovalutazione delle competenze dell'amministrazione (Mineapolis Public Education)			✓
2.	Questionario sulla tolleranza degli adulti (Blitz et al., 2020)		✓	
3.	Percezione degli adulti sulla competenza culturale (Leighton, 2010)			✓
4.	Valutazione delle competenze culturali (AUCD Multicultural Council, 2004)	✓	✓	✓
5.	Breve scala della competenza multiculturale California (Gamst et al., 2004)			✓
6.	Scala di atteggiamenti razziali privi di pregiudizi razziali (CoBRAS) (Neville et al., 2000)			✓
7.	Competenze culturali di base (Stone & Rennekamp, 2004)			✓
8.	Competenze critiche di competenza culturale nella supervisione del lavoro sociale (Lusk et al., 2017)			✓
9.	Valutazione della politica di competenza culturale e linguistica (Assessment, L. C. P.)	✓	✓	✓
10.	Autovalutazione della competenza (Andrulis et al., 2004)	✓	✓	✓
11.	Lista di controllo di autovalutazione della competenza culturale (Diversity Committee, 2018)			✓
12.	Questionario di autovalutazione della competenza culturale (Mason, 1995)			✓
13.	Continuum di competenza culturale Q-Sort (Cormier, 2021)			✓
14.	Scala del clima di diversità (Yeats, 2018)		✓	
15.	Questionario sulla gestione della diversità (Pitts, 2009)			✓

diversity revolution: lista di controllo

16.	Scala delle percezioni sulla diversità (Mor Barak et al., 1998)		✓	✓
17.	Clima educativo per la diversità - Scala secondaria (Byrd, 2019)		✓	
18.	Sondaggio sul clima educativo (personale) (Ramsey et al., 2016)		✓	
19.	Sondaggio sul clima educativo (giovani dalla classe terza alla quinta) (Ramsey et al., 2016)		✓	
20.	Lista di controllo di osservazione della competenza culturale diffusa nell'istruzione (Bustamante & Nelson, 2007)	✓	✓	
21.	Catalogazione sensibile all'etnia (Ho, 1990)			✓
22.	Esplorazione e valutazione della competenza interculturale (Fantini, 2007)			✓
23.	Leadership inclusiva nell'istruzione - Questionario LEI-Q (Crisol Moya et al., 2020)			✓
24.	Indice per l'inclusione (Booth et al., 2002)			
25.	Scala del potenziale di adattamento interculturale (Matsumoto et al., 2001)	✓	✓	✓
26.	Sensibilità interculturale relativa agli utenti (McMurray, 2007)			✓
27.	Scala di sensibilità interculturale (Hammer et al., 2003)			✓
28.	Universalità-diversità di Miville-Guzman (Kegel & DeBlaere, 2014)	✓		
29.	Scala di inclusione-esclusione di Mor Barak (Yeats, 2018)	✓	✓	
30.	Sondaggio sulle conoscenze e competenze nella consapevolezza multiculturale (D'Andrea et al., 1991)			✓
31.	Lista di controllo di competenza multiculturale (Ponterotto et al., 1995)	✓		
32.	Counseling multiculturale relativo agli utenti (Sodowsky, 1996)			✓
33.	Questionario sulla personalità multiculturale (Van Der Zee & Van Oudenhoven, 2000)			✓
34.	Guida di valutazione dei sistemi di servizio culturalmente competenti (The Connecticut Department of Mental Health and Addiction Services Office of Multicultural Affairs, 2000)	✓	✓	✓

35.	Scala originale degli educatori sulla diversità degli studenti (Patel, 2018)			✓
36.	Strumento di misurazione della qualità del programma (PQMT) (Cushing & Clark, 2002)	✓		
37.	Lista di controllo di autovalutazione per il personale che fornisce servizi e supporto nei servizi di intervento precoce e nell'infanzia (Goode, 2009)			✓
38.	Scala di qualità dello sviluppo educativo inclusivo - Forma breve (Schurig et al., 2020)	✓	✓	✓
39.	Capacità riflessiva (Aukes et al., 2007)			✓
40.	Autovalutazione della competenza culturale del personale (Mineapolis Public Education)			✓
41.	Sondaggio sull'atteggiamento multiculturale degli insegnanti (Ponterotito et al., 1998)			✓
42.	Scala dell'insegnamento nelle educazioni urbane (Swartz & Bakari, 2005)			✓
43.	Strumento di inclusione Themis (Azorin & Ainscow, 2020)	✓	✓	







**diversity
revolution**
FROM VALUE TO PRACTICE

