

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?