

Corso di formazione

Building skills for managing multicultural teams

TOOLKIT



TOOLKIT

Il presente documento ha lo scopo di illustrare alcune delle attività svolte durante il corso di formazione. Questa pubblicazione è rivolta agli operatori giovanili, agli assistenti sociali, agli insegnanti e a chiunque sia interessato ad affrontare il tema dell'apprendimento interculturale e delle competenze di leadership necessarie per la gestione di gruppi multiculturali, quali la comunicazione non violenta, l'ascolto attivo, il processo decisionale, la creazione di spazi inclusivi e sicuri.

Il corso di formazione **“Building skills for managing multicultural teams”** è stato finanziato dall'Unione Europea nell'ambito del programma Erasmus+ e realizzato da InformaGiovani ETS.

Dichiarazione di non responsabilità

Finanziato dall'Unione Europea. Le opinioni e i punti di vista espressi sono tuttavia esclusivamente quelli degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione Europea o dell'Agenzia Italiana per la Gioventù. Né l'Unione Europea né l'ente finanziatore possono essere ritenuti responsabili per essi.

L'attività **"Building skills for managing multicultural teams"** è stato un corso di formazione interculturale che ha coinvolto 14 partecipanti provenienti da 8 paesi e 2 formatrici. L'obiettivo dell'attività è stato quello di migliorare le competenze di vita (life skills) dei giovani nella gestione di attività internazionali e gruppi multiculturali. Tra gli argomenti trattati figurano l'apprendimento interculturale e gli stereotipi, la leadership, la comunicazione non violenta, la prevenzione e la risoluzione dei conflitti, la sicurezza e l'inclusione dei partecipanti durante i progetti. La formazione è stata rivolta a giovani leader coinvolti in attività interculturali, quali scambi giovanili, progetti di volontariato di gruppo internazionale e laboratori tematici, che coinvolgono altri giovani e si avvalgono dell'educazione non formale, e che desideravano sviluppare e migliorare le proprie competenze personali e professionali.

Obiettivi dell'attività

- Rafforzare le competenze individuali in materia di organizzazione, attuazione e fiducia in sé stessi.
- Gestire le dinamiche di gruppo, gli imprevisti, i conflitti, il lavoro di squadra e la gestione del tempo.
- Acquisire familiarità con il ruolo di leader nei progetti di volontariato.
- Riflettere sul significato di spazi sicuri e inclusivi e su come crearli e mantenerli.
- Condividere gli obiettivi educativi dei progetti di volontariato internazionali.

	24/04	25/04	26/04	27/04	28/04
	Energizer	Energizer	Energizer	Energizer	energizer
AM	Name game, attività di conoscenza e costruzione del gruppo	Creiamo il nostro spazio sicuro ed inclusivo	Comunicazione Non Violenta e Ascolto attivo	Gestione del conflitto	Processo decisionale
	Agenda, aspettative, Contributi e preoccupazioni	Stili di leadership e competenze		Fasi dello sviluppo del gruppo	Inclusione nei progetti rivolti ai giovani
	Energizer	Energizer	Energizer	Energizer	Energizer
PM	L'apprendimento in un assetto non formale	Open Space	Apprendimento Interculturale e shock culturale	Contrasto e prevenzione della violenza di genere nei progetti rivolti ai giovani (violenzometro)	Valutazione Finale e consegna Youthpass
	Competenze ETS e Youthpass	Riflessione guidata	Pregiudizi e Stereotipi Valutazione di medio termine	Sicurezza e protezione nei progetti rivolti ai giovani	Visita guidata di Prizzi

Reel prodotto per la visibilità del corso di formazione

https://www.instagram.com/reel/DX_6jKfKjn8/?igsh=MzRIODBiNWFIZA%3D%3D

Cocreating a safer space

realizzato da InformaGiovani

Durata: 90 min

Fonte: Ispirato al progetto “Birds and Bees” (gestito da [Ambitia Institute](#))

Obiettivo dell'attività

- Esplorare il significato di uno spazio più sicuro attraverso la riflessione personale e l'interazione di gruppo.
- Promuovere l'empatia, il rispetto dei confini e la consapevolezza dell'impatto che le proprie azioni hanno sugli altri.
- Co-creare norme di gruppo che favoriscano l'inclusione, la fiducia e la comunicazione non violenta.
- Riflettere sul ruolo dei facilitatori e dei partecipanti nel mantenimento di ambienti più sicuri.

Materiali necessari per l'attività

- Gesso / nastro adesivo / spago per disegnare dei cerchi per terra (o su asfalto)
- Fogli di carta o post-it
- Pennarelli / penne
- Fogli per lavagna a fogli mobili
- Pennarelli colorati

Preparazione necessaria per lo svolgimento dell'attività (preparazione dell'ambiente/spazio o preparazione personale, se prevista)

Ambiente/Spazio: ampio spazio aperto, al chiuso o all'aperto, in cui i partecipanti possano muoversi liberamente e creare cerchi individuali sul pavimento.

Preparazione personale del facilitatore:

- Preparare un contesto emotivamente sicuro per l'attività.
- Essere pronti a moderare discussioni delicate sui confini e sull'inclusione.
- Preparare in anticipo delle domande di riflessione.
- Assicurarsi che i partecipanti sappiano che la condivisione è volontaria e che non esistono risposte giuste o sbagliate.

Istruzioni (descritte passo dopo passo)

1. Creazione delle “isole sicure” (5 min)

I/le partecipanti vengono divisi in due gruppi. Il primo gruppo crea delle “isole sicure” individuali disegnando un cerchio attorno a sé sul pavimento. All'interno del cerchio possono disegnare o scrivere cose che li fanno sentire al sicuro, a proprio agio, accettati e liberi di essere se stessi. All'esterno del cerchio possono rappresentare le cose che non vogliono nel loro spazio sicuro. Nel frattempo, il secondo gruppo osserva in silenzio.

2. Osservare e scegliere un'isola (5 min)

Una volta terminate le isole, il secondo gruppo si avvicina e cammina in silenzio nello spazio, osservando attentamente ogni isola. Ogni partecipante sceglie un'isola con cui si sente in sintonia e si posiziona vicino ad essa. A questo punto, chi ha creato le isole chiude gli occhi, mentre il secondo gruppo può aggiungere qualcosa all'isola, modificarne alcuni elementi o creare un nuovo piccolo cerchio nelle vicinanze.

3. Apertura degli occhi e discussione di gruppo (10 min)

I partecipanti che hanno creato le isole aprono gli occhi e osservano i cambiamenti apportati alle proprie “isole”. Segue una discussione di gruppo su ciò che è stato aggiunto o modificato, su come si sono sentiti i partecipanti e su come le persone possano vivere in modo diverso i confini e gli spazi sicuri.

Domande per il Gruppo 1 (partecipanti che hanno creato le isole)

- Come vi siete sentiti quando avete aperto gli occhi e avete visto qualcuno/a entrare o modificare la vostra isola sicura?
- Vi siete sentiti rispettati nel vostro spazio? Perché sì o perché no?
- Come avete reagito emotivamente ai cambiamenti?

Domande per il Gruppo 2 (partecipanti che hanno interagito con le isole)

- Come vi siete sentiti entrando o occupando l'isola di qualcun altro/a?
- Cosa ha influenzato la vostra scelta dell'isola?
- Cosa avete deciso di aggiungere o modificare, e perché?
- Chi ha deciso invece di creare un nuovo spazio? Perché?

4. Introduzione allo “spazio sicuro” (15 min)

Il/la facilitatore/trice introduce il concetto di spazio sicuro, collegandolo ai temi che verranno approfonditi durante il workshop (in questo caso: empatia, rispetto e comunicazione non violenta). Riprendendo l'attività precedente, i partecipanti sono invitati a riflettere su come i confini, il senso di appartenenza e il benessere personale possano variare da persona a persona. Partecipano a un brainstorming rispondendo alla domanda: “Cosa significa per te uno spazio più sicuro?”

Il/la facilitatore/trice raccoglie le parole chiave e le idee su una lavagna a fogli mobili. Al termine del brainstorming, il/la facilitatore/trice propone una definizione condivisa di “spazio più sicuro” basata sulle riflessioni dei partecipanti. Tutti devono essere d'accordo.

5. Creare uno spazio più sicuro all'interno del nostro gruppo (20 min)

I/le partecipanti si dividono in piccoli gruppi di 4-5 persone. Ogni gruppo individua 3 norme o regole importanti che potrebbero contribuire a creare un ambiente più sicuro e inclusivo all'interno del gruppo. Successivamente, tutti i gruppi condividono le proprie proposte con gli altri e, insieme, i/le partecipanti decidono quali linee guida vogliono mantenere come norme collettive del gruppo. Le norme vengono affisse alla parete o sulla lavagna a fogli mobili e i/le partecipanti votano quelle che ritengono più importanti disegnando un simbolo accanto ad esse. Le norme selezionate vengono lette in plenaria per aggiungere commenti o chiarimenti se necessario, dopodiché diventano l'accordo collettivo del gruppo per il resto del tempo trascorso insieme.

Domande per la riflessione finale

I/le partecipanti riflettono insieme su come si possano creare spazi più sicuri e su quali sfide si possano affrontare in qualità di “leader” o “coordinatore/trici” di gruppi. A seconda del tempo a disposizione, questa discussione può svolgersi in cerchio con l'intero gruppo o in piccoli gruppi di discussione.

- Cosa può mettere in pratica il/la facilitatore/trice per creare uno spazio più sicuro per i/le partecipanti?
- Quali comportamenti aiutano le persone a sentirsi incluse e rispettate?
- Avete mai vissuto situazioni in cui vi siete sentiti al sicuro o in pericolo all'interno di un gruppo?

Stili e competenze da leadership

realizzato da Liina Lappalainen, Asia Sardisco, Ellie Renta-Valvi

Durata: 120 min

Fonte: brainstorming dei/delle partecipanti + fonti riportate di seguito

- Theoretical framework: Lewin, Lippitt, and White's (1939) Three-Style Model of Leadership Behaviors (Authoritarian, Participative, and Laissez-faire).
- Interpersonal Emotional Regulation (Madrid et al., 2019).
- Theoretical frameworks by Burns (1978) and Bass (1985).
- The "Identity Leadership" model (Reicher, Haslam & Hopkins, 2005–2011).

Obiettivo dell'attività

- Classificare le percezioni personali della leadership in quattro stili accademici: autoritario, partecipativo, laissez-faire e trasformatore.
- Consentire ai/delle partecipanti di sperimentare l'impatto dei diversi stili di leadership sul morale, sulla produttività e sull'inclusione del team.
- Esercitarsi a riconoscere le emozioni in un contesto di gruppo e comprendere in che modo l'atteggiamento e la regolazione emotiva del/la leader influenzano un team multiculturale.

Materiali necessari per l'attività

- Una lavagna a fogli mobili con 4 colonne e pennarelli
- Foglietti adesivi
- 4 set di materiali per la costruzione: spaghetti crudi, nastro adesivo, spago, forbici, carta, pennarelli e carte da gioco
- Proiettore/schermo per la presentazione PowerPoint

Preparazione necessaria per lo svolgimento dell'attività (preparazione dell'ambiente/spazio o preparazione personale, se prevista)

Ambiente/Spazio: una sala con spazio sufficiente affinché i/le partecipanti possano lavorare in 4 gruppi distinti e costruire torri a loro piacimento.

Preparazione personale del/la facilitatore/trice:

- Preparare in anticipo la presentazione in PowerPoint.
- Preparare i 4 kit di costruzione.
- Disegnare sulla lavagna a fogli mobili 4 colonne con le seguenti diciture: Autoritario, Partecipativo, Laissez-faire, Trasformatore.
- Essere pronti a osservare le dinamiche di gruppo, le reazioni emotive e i comportamenti di leadership durante l'attività.

Istruzioni (descritte passo dopo passo)

1. Introduzione agli stili di leadership (20 min)

Il/la facilitatore/trice presenta brevemente i quattro stili di leadership scritti sulla lavagna a fogli mobili e spiega che rappresentano diversi modi in cui le persone possono guidare un gruppo. Ogni partecipante riceve 2-3 post-it ed è invitato a scrivere una caratteristica di leadership per ogni post-it. Queste caratteristiche possono derivare da

esperienze personali, da persone che conoscono o da esempi di leadership che hanno osservato. I/le partecipanti collocano i propri post-it nella colonna in cui ritengono che la caratteristica si adatti meglio. Una volta posizionati tutti i post-it, il /la facilitatore/trice legge e discute alcuni esempi tratti da ciascuna colonna insieme al gruppo.

2. Approfondimento teorico e scenari interculturali (20 min)

Il/la facilitatore/trice presenta un [PowerPoint](#) sulle competenze di leadership e sull'intelligenza emotiva, in cui vengono illustrati i quattro stili di leadership insieme a informazioni sulla regolazione emotiva ed esempi di situazioni interculturali, invitando i/le partecipanti a discutere i possibili modi di affrontarle.

Ai/alle partecipanti viene quindi chiesto di discutere in che modo i diversi stili di leadership influenzano il lavoro di squadra, la comunicazione, le emozioni e l'inclusione. Scrivono le loro risposte su foglietti Post-it e li posizionano accanto allo stile corrispondente. [Abbiamo utilizzato un grafico in cui le colonne mostravano gli stili di leadership e le righe i temi]

Dopo aver posizionato i Post-it, i/le partecipanti rispondono alle seguenti domande:

- Avete notato più parole positive in una colonna e più parole negative in un'altra? Perché?
- C'è qualche parola che potrebbe rientrare in due colonne diverse a seconda della situazione?
- Quale stile di leadership ritenete sia il più difficile da mettere in pratica nella vita reale?

3. Sfida della torre (30 min)

I/le partecipanti vengono divisi in 4 gruppi. A un/a partecipante di ciascun gruppo viene assegnato il ruolo di leader. I/le leader escono dalla stanza insieme a uno dei/delle facilitatori/trice, dove ricevono in segreto uno stile di leadership da adottare durante l'esercizio. I/le leader sono incoraggiati a rimanere coerenti con lo stile di leadership loro assegnato per tutta la durata dell'attività. Ogni gruppo riceve gli stessi materiali da costruzione e ha 20 minuti per costruire la torre più alta possibile.

Durante l'attività, i/le facilitatori/trici devono osservare: gli stili di comunicazione, l'atmosfera emotiva, l'inclusione e la partecipazione, le reazioni allo stress e gli approcci alla risoluzione dei problemi. Una volta terminata l'attività, ogni gruppo riflette insieme e cerca di indovinare quale stile di leadership stesse utilizzando il/la leader prima che questi rivelino i ruoli loro assegnati.

Domande per la riflessione finale

- Come ti sei sentito3 lavorando in gruppo?
- Il comportamento del/la leader ha creato un'atmosfera positiva o negativa?
- Ti sei sentito3 abbastanza sicuro da proporre idee o avevi paura di essere giudicat3?
- Quale gruppo ti è sembrato più simile a una squadra piuttosto che a un semplice insieme di individui?
- Il/la leader ha ascoltato con curiosità o ha dato per scontate le capacità delle persone?
- Per i/le leader: lo stile che vi è stato assegnato vi è sembrato naturale o difficile da mantenere?
- La gestione delle emozioni da parte del /la leader ha rafforzato o indebolito la fiducia all'interno del team

Ascolto Attivo

realizzato da Martina Langone e Anton Neidre

Durata: 120 min

Fonte:

[4 things all great listeners know](#) (video in lingua inglese con sottotitoli in italiano)

[Nonviolent Communication For Beginners](#) (video in lingua inglese con sottotitoli in inglese)

Obiettivo dell'attività

- Aiutare i/le partecipanti a comprendere l'importanza dell'ascolto attivo e della comunicazione non violenta nelle relazioni interpersonali e nelle dinamiche di gruppo.
- Sviluppare la capacità dei/delle partecipanti di ascoltare con empatia, pazienza e attenzione.
- Promuovere la consapevolezza di sé riguardo alle abitudini comunicative e all'impatto emotivo dei comportamenti di ascolto e di disattenzione.

Materiali necessari per l'attività

- Sala con sedie e tavoli
- Fogli A4 e pennarelli
- Lista di controllo scritta o stampata sull'ascolto attivo per i gruppi
- Carte da gioco "Dixit"

Preparazione necessaria per lo svolgimento dell'attività (preparazione dell'ambiente/spazio o preparazione personale, se prevista)

Ambiente/Spazio: una sala con spazio sufficiente per consentire ai/alle partecipanti di lavorare in coppia, in gruppi di tre e di partecipare a discussioni di gruppo. Per l'esercizio Dixit è necessario un secondo spazio più tranquillo o con una disposizione diversa, al fine di creare un cambio di atmosfera e favorire la riflessione personale.

Preparazione personale del/la facilitatore/trice: preparare in anticipo fogli A4, pennarelli e copie della checklist sull'ascolto attivo. Preparare le carte di Dixit e disporle sul pavimento prima dell'inizio dell'attività. Essere pronti a guidare riflessioni emotive, condivisione di gruppo e discussioni relative ai comportamenti comunicativi e di ascolto.

Istruzioni (descritte passo dopo passo)

1. Esercizio "Disegnare l'equità" (10-15 min)

I/le partecipanti lavorano in coppia e ricevono insieme un foglio e un pennarello. Tenendo contemporaneamente lo stesso pennarello, sono invitati a disegnare, scrivere o spiegare visivamente cosa significhi per loro il concetto di "equità". Al termine dell'esercizio, i partecipanti condividono e riflettono insieme sull'esperienza e su come la cooperazione, l'equilibrio e l'uguaglianza influenzino la comunicazione.

In particolare, in plenaria discutono in merito alle seguenti domande:

- È stato difficile o facile cooperare per raggiungere lo stesso obiettivo?
- C'era una persona che dava ordini e un'altra che seguiva, oppure vi siete sentiti alla pari?

2. Esercizio di auto ascolto con Dixit (15 min)

I/le partecipanti si spostano in un'altra stanza o in uno spazio preparato in precedenza, creando la sensazione di entrare in un ambiente diverso. Le carte Dixit vengono disposte sul pavimento a faccia in su. Ogni partecipante sceglie una carta che ritiene la/lo rappresenti. Il /la facilitatore/trice introduce l'idea che il primo passo per diventare un buon ascoltatore sia imparare ad ascoltare prima di tutto noi stessi. Uno alla volta, i/le partecipanti condividono il motivo per cui hanno scelto quella carta o perché sentono che la carta li abbia "scelti". Durante la condivisione, il resto del gruppo ascolta in silenzio senza interrompere.

3. Esercizio di narrazione "Sì, e..." (10-15 min)

I/le partecipanti stanno in piedi o seduti in cerchio. Un partecipante inizia una storia con una sola frase. Il /la partecipante successivo/a deve continuare la storia iniziando con: "Sì, e...". Ogni partecipante continua a sviluppare i dettagli e le idee precedenti senza rifiutare o modificare la direzione della storia. L'esercizio prosegue finché l'ultimo partecipante non conclude la storia. Al termine, il/la facilitatore/trice chiede al gruppo:

- Cosa avete osservato durante l'esercizio?
- Avete avuto la sensazione che la persona dopo di voi vi abbia ascoltato davvero?
- È stato facile prestare attenzione e seguire la storia?
- Pensate di aver collaborato alla creazione di una storia comune?

4. Discussione sull'ascolto attivo (15 min)

Il/la facilitatore/trice chiede ai partecipanti:

- Quali sono gli elementi dell'ascolto attivo?
- Cosa rende una persona un/a buon/a ascoltatore/trice?

I/le partecipanti condividono le loro idee utilizzando il metodo «pop-corn» (ovvero fornendo risposte a raffica, come i chicchi di popcorn che scoppiano). Se non menzionati dai /dalle partecipanti, il /la facilitatore/trice aggiunge sulla lavagna a fogli mobili i seguenti punti:

- rimanere concentrati,
- evitare di giudicare,
- essere pazienti,
- ascoltare senza preparare la risposta,
- lasciare spazio ai momenti di silenzio,
- parafrasare e riflettere ciò che è stato detto,
- prestare attenzione alle emozioni, al sottotesto e al linguaggio del corpo.

5. Esercitarsi nell'ascolto attivo e nel non-ascolto (20 min)

I/le partecipanti lavorano in gruppi di tre.

- La persona 1 condivide una storia personale.
- La persona 2 mette in pratica diverse forme di non-ascolto senza rivelarlo apertamente. I comportamenti di non-ascolto includono il non-ascolto corporeo, riportare la conversazione sulle proprie esperienze personali, dare consigli non richiesti, distrarsi durante la conversazione.
- La persona 3 osserva l'interazione dall'esterno della conversazione e prende appunti su un foglio.

Il/la facilitatore/trice riunisce a parte tutti gli/le ascoltatori/trici, separandoli dal gruppo principale. A 2-3 ascoltatori/trici verrà assegnato il compito di non ascoltare.

6. Feedback rapido e riflessione (10 min)

A partire dai/dalle narratori/narratrici, poi dagli/dalle ascoltatori/trici e infine dagli/dalle osservatori/trici, i/le partecipanti condividono le sensazioni provate: essere ascoltati e non essere ascoltati. Anche gli/le osservatori/trici condividono ciò che hanno notato durante l'interazione.

Domande per la riflessione finale

Ogni partecipante condivide:

- qualcosa di nuovo che ha imparato,
- qualcosa in cui credeva già e di cui ha avuto conferma,
- qualcosa su cui ha cambiato idea.

Fasi dello sviluppo del gruppo realizzato da Alice Sansone

Durata: 90 min

Fonte: [MOOC - Chapter 3 - "How to work as a team" - part 2](#) (video in lingua italiana con sottotitoli in inglese)

Obiettivo dell'attività

- Aiutare i/le partecipanti a sperimentare e identificare le diverse fasi dello sviluppo di un gruppo.
- Promuovere il lavoro di squadra, la comunicazione, la riflessione e la coesione di gruppo attraverso attività collaborative.
- Essere in grado di riconoscerle nei gruppi che guidano.

Materiali necessari per l'attività

- Carta
- Penne o pennarelli

Preparazione necessaria per lo svolgimento dell'attività (preparazione dell'ambiente/spazio o preparazione personale, se prevista)

- **Ambiente/Spazio:** Una sala con spazio sufficiente affinché i/le partecipanti possano lavorare comodamente in piccoli gruppi e presentare davanti agli altri.
- **Preparazione personale del/la facilitatore/trice:** Preparare in anticipo la suddivisione in gruppi. Essere pronti a guidare le discussioni e le riflessioni relative al lavoro di squadra e alle dinamiche di gruppo.

Istruzioni (descritte passo dopo passo)

1. Suddivisione in gruppi e introduzione (5 min)

I/le partecipanti vengono suddivisi in piccoli gruppi di 4-5 persone. Il /la facilitatore/trice introduce l'attività spiegando che ogni gruppo rappresenta una piccola comunità, senza rivelare in anticipo le diverse fasi di sviluppo del gruppo.

2. Fase di formazione - Scheda di identità del gruppo (5 min)

Ogni gruppo crea una "Scheda di identità del gruppo". I/le partecipanti devono individuare:

- 5 caratteristiche che hanno tutti in comune,
- 3 competenze condivise,
- 1 punto debole condiviso.

3. Fase di conflitto - Dibattito di gruppo (10 min)

I gruppi discutono la domanda: «Il fine giustifica i mezzi?» I /le partecipanti sono incoraggiati a utilizzare esempi tratti dalla vita reale durante la discussione. Al termine, il gruppo deve scrivere 3 frasi relative all'argomento su cui tutti concordano sinceramente.

4. Fase di normazione - Linee guida creative per la comunità (10 min)

Ogni gruppo crea 3 «Linee guida creative per la comunità» su cui tutti concordano. Le linee guida dovrebbero includere: come salutare la comunità, come gestire i turni di parola durante i dibattiti, come festeggiare quando la comunità raggiunge un obiettivo.

5. Fase di esibizione - Inno di gruppo (15 min)

Ogni gruppo crea un breve inno per la propria comunità in 8-9 minuti. I gruppi poi eseguono il proprio inno davanti a tutti.

6. Fase di chiusura - Discorsi di ringraziamento (10 min)

Ogni partecipante prepara un breve discorso per ringraziare i propri membri di squadra per i loro contributi specifici al gruppo. I/le partecipanti leggono i propri discorsi ai membri della propria comunità.

7. Spiegazione delle fasi (15 min)

Al termine dell'attività, i/le facilitatori/trici spiegano le diverse fasi di sviluppo del gruppo che i /le partecipanti hanno vissuto durante l'esercizio. I/le facilitatori/trici presentano una per una ciascuna fase: Formazione, Conflitto, Normazione, Esecuzione e Chiusura, collegandole alle attività e alle dinamiche di gruppo vissute dai/dalle partecipanti durante il workshop.

Dopo la spiegazione, i/le facilitatori/trici passano alla discussione di debriefing.

Domande per la riflessione finale

- Qual è stata la tappa più facile o quella che ti è piaciuta di più?
- Qual è stata la tappa più difficile?
- La dinamica del tuo gruppo è cambiata nel corso dell'attività?
- In quale momento il tuo gruppo si è sentito più unito?

Inclusione

realizzato da Alice Sansone

Durata: 90 min

Fonte: ideato dalla facilitatrice

Obiettivo dell'attività

- Esplorare il concetto di inclusione e comprendere in che modo l'esclusione, gli stereotipi, la discriminazione e la partecipazione diseguale possano influire sugli individui e sulle dinamiche di gruppo.
- Promuovere l'empatia, la partecipazione attiva e la consapevolezza delle diverse barriere che le persone possono incontrare in contesti multiculturali.
- Riflettere sul ruolo dei/delle facilitatori/trici e dei/delle partecipanti nella creazione di spazi più inclusivi e rispettosi.
- Sperimentare in prima persona possibili scenari e imparare a gestire argomenti delicati.

Materiali necessari per l'attività

- Corda lunga (facoltativa)
- Fogli per lavagna a fogli mobili
- Pennarelli
- Schede stampate con gli scenari per il gioco di ruolo

Preparazione necessaria per lo svolgimento dell'attività (preparazione dell'ambiente/spazio o preparazione personale, se prevista)

- **Ambiente/Spazio:** una sala ampia con spazio sufficiente per attività di movimento, giochi di ruolo in piccoli gruppi e discussioni di gruppo.
- **Preparazione personale del facilitatore:**
 - Preparare e stampare in anticipo le schede con gli scenari dei giochi di ruolo.
 - Preparare la lavagna a fogli mobili e i pennarelli.
 - Essere pronti a facilitare discussioni delicate relative a discriminazione, stereotipi, esclusione, identità e inclusione.

Istruzioni (descritte passo dopo passo)

1. Energizer. Colmare le distanze: "Tutto inizia con un punto" (15 min)

I/le partecipanti si dispongono in cerchio. È possibile utilizzare una corda sul pavimento per aiutare a delineare la forma del cerchio. Ai/alle partecipanti vengono assegnate diverse identità con informazioni contestuali oppure un foglio bianco con la parola "te stesso". Il /la facilitatore/trice pone diverse domande relative all'identità. Se l'affermazione si applica a loro, i/le partecipanti entrano nel cerchio. In caso contrario, rimangono fuori o escono dal cerchio prima della domanda successiva.

I/le partecipanti sono incoraggiati ad osservare la propria posizione rispetto al gruppo dopo ogni domanda.

Esempi di domande:

- Hai fratelli o sorelle?
- Hai finito l'università?
- Ti piace cucinare?

- Ti sei mai sentito escluso?
- Hai mai vissuto all'estero?
- Professi una religione?
- Pensi che gli stereotipi di genere abbiano influenzato le tue decisioni di vita?

Dopo l'attività, ha luogo una breve riflessione in cui i/le partecipanti possono condividere una parola o una breve sensazione legata all'esperienza.

2. Introduzione all'inclusione (15 min)

Il/la facilitatore/trice chiede ai/alle partecipanti: «Cosa significa per voi l'inclusione?». Ai/alle partecipanti viene fornito un grande foglio di carta o un plotter (lungo 1- 2 metri) su cui possono disegnare, scrivere o esprimere qualsiasi cosa associno all'inclusione. Successivamente, il/la facilitatore/trice introduce il concetto di inclusione nel lavoro con i giovani e spiega la differenza tra integrazione e inclusione. Idee principali:

L'**integrazione** si concentra sull'adattamento degli individui affinché si inseriscano nei sistemi esistenti.

L'**inclusione** si concentra sull'adattamento dei sistemi e degli ambienti per renderli accessibili ed equi per tutti.

3. Gioco di ruolo - Sfide per l'inclusione (55 min)

I/le partecipanti vengono suddivisi in gruppi.

Ogni gruppo riceve uno scenario per il gioco di ruolo. In ogni scenario ci sono 2 partecipanti che interpretano il ruolo di leader/facilitatori e 2 partecipanti che interpretano il ruolo di partecipanti in un contesto specifico. Ogni partecipante riceve una scheda di ruolo contenente informazioni sul proprio personaggio. Ai/alle partecipanti vengono fornite informazioni più dettagliate per consentire loro di creare e sviluppare al meglio il conflitto o la sfida all'interno del gioco di ruolo. I leader ricevono meno informazioni e devono reagire e trovare soluzioni in modo spontaneo durante l'interazione. I/le partecipanti leggono innanzitutto le proprie schede di ruolo e poi iniziano immediatamente a recitare senza preparazione né prove. L'improvvisazione è incoraggiata.

Scenari forniti:

1. Lost in Translation.
2. Scontro tra stereotipi culturali e di genere
3. Pianificazione di un viaggio di gruppo
4. Pregiudizi legati all'origine nazionale
5. Battute offensive

Dopo ogni gioco di ruolo, i/le partecipanti discutono insieme la situazione utilizzando le domande di debriefing relative allo scenario. Infine, i gruppi presentano il proprio caso, le riflessioni e le conclusioni agli altri e ricevono un feedback.

SCENARIO 1. Lost in Translation *(barriera linguistica e squilibrio di potere)*

Informazioni fornite al/la leader

Contesto: identificare il vero problema e adattare la comunicazione in modo da coinvolgere entrambi i partecipanti.

Leader A - Uomo, laureato, proveniente da un contesto più privilegiato. Molto attivo nelle discussioni, sicuro di sé e orientato ai risultati. Comunica molto e tende a prendere l'iniziativa. A volte può dominare le conversazioni.

Leader B - Non binario/a, proveniente da un contesto con minori opportunità. Meno attivo/a nelle discussioni, più riservato/a e talvolta riluttante a intervenire. Sembra meno coinvolto/a e potrebbe avere difficoltà a stare al passo con il ritmo del gruppo.

Informazioni fornite ai/alle partecipanti

Contesto: State lavorando insieme alla preparazione di una presentazione/attività di gruppo, ma non riuscite a mettervi d'accordo su come procedere. Il/la partecipante-A finge di non capire o di fraintendere ciò che dice il/la partecipante-B. Il/la partecipante-B commette errori intenzionalmente.

Partecipante A - Uomo, proveniente da un contesto privilegiato, parla correntemente l'inglese. Parla velocemente, usa un linguaggio complesso, interrompe e spinge per l'efficienza. Si sente frustrato quando viene frainteso e cerca di controllare il compito. Si sente rallentato dagli altri.

Partecipante B - Non binario/a, proveniente da un contesto con minori opportunità, conoscenza di base della lingua inglese. Vuole partecipare ma fatica a capire, finge di seguire, dà risposte sbagliate o fuori tema e gradualmente si ritira. Si sente escluso ma evita di ammetterlo.

Domande da porre alla fine per facilitare il debriefing

- Come possiamo garantire che tutti contribuiscano senza pressioni?
- Quali strumenti possono favorire l'inclusione linguistica?

SCENARIO 2. Scontro tra stereotipi culturali e di genere (conflitto dovuto a visioni diverse sui ruoli di genere)

Informazioni fornite al/alla leader:

Contesto: osservare le dinamiche di gruppo, favorire una partecipazione equilibrata e sostenere una collaborazione efficace tra diversi stili di lavoro.

Leader A - Uomo, tedesco. Esperienza nel mondo degli affari. Metodico, organizzato, orientato ai compiti. Sicuro di sé nei contesti di gruppo e spesso prende l'iniziativa.

Leader B - Donna, messicana. Formazione in psicologia. Comunicativa, riflessiva, attenta alle dinamiche di gruppo. Partecipa attivamente alle discussioni.

Informazioni fornite ai/alle partecipanti:

Contesto: Vivete insieme in un alloggio condiviso. Dovete organizzare e portare a termine le pulizie degli spazi comuni (cucina, bagno, aree comuni).

Partecipante A - Uomo, proveniente dalla Germania. Formazione in ambito aziendale. Metodico, organizzato, orientato ai compiti. Sicuro di sé nei contesti di gruppo e spesso prende l'iniziativa. Crede nella parità di genere e ritiene normale dare una mano nelle faccende domestiche.

Partecipante B - Donna, proveniente dal Messico. Formazione in psicologia. Comunicativa e testarda. Partecipa attivamente alle discussioni. Ritiene che le donne debbano occuparsi delle faccende domestiche, mentre gli uomini dovrebbero svolgere i compiti fisicamente più pesanti.

Domande per la riflessione finale:

- Come affrontare gli stereotipi di genere tenendo conto della cultura di ciascuno?
- Come possiamo evitare che gli stereotipi di genere influenzino le dinamiche di gruppo?

SCENARIO 3. Organizzazione di un viaggio di gruppo (disponibilità economica diversa)

Informazioni fornite al/alla leader:

Contesto: due partecipanti stanno organizzando insieme un viaggio di gruppo nell'ambito di un'attività collettiva. Il tuo ruolo è quello di facilitare il processo, se necessario.

Leader A - Età: 24 anni, Paese: Italia. Lavora nel settore commerciale/economico. Parla correntemente l'inglese. È interessato ai viaggi, alle attività sociali e all'organizzazione di eventi. Ha esperienza in iniziative studentesche e nel coordinamento di gruppi informali.

Leader B - Età: 23 anni, Paese: Repubblica Ceca. Formazione in psicologia. Parla inglese a livello colloquiale. È interessato al lavoro comunitario e alle tematiche sociali. Ha partecipato a progetti per i giovani. Attualmente non lavora e dispone di risorse finanziarie limitate, il che potrebbe influire sulla sua partecipazione alle decisioni che implicano un esborso economico.

Informazioni fornite ai/alle partecipanti:

Contesto: state organizzando insieme una gita di gruppo per la giornata libera. Decidete la destinazione, il mezzo di trasporto e le attività principali. Durante il processo di pianificazione, comportatevi in modo naturale. Siete tutti entusiasti della gita, ma potreste avere preferenze diverse. Non risolvete apertamente e immediatamente le questioni finanziarie, lasciate che emergano attraverso le decisioni.

Partecipante A - Età: 24 anni, Paese: Italia. Lavora nel settore economico-aziendale. Parla correntemente l'inglese. È interessato ai viaggi, alle attività sociali e all'organizzazione di eventi. Ha esperienza in iniziative studentesche e nel coordinamento di gruppi informali. Suggerisce idee divertenti, sociali e coinvolgenti che a volte possono risultare costose. Vuole vivere quante più esperienze possibili, senza preoccuparsi troppo dei costi.

Obiettivo: Organizzare un viaggio di gruppo entusiasmante e ben organizzato.

Partecipante B - Età: 23 anni, Paese: Repubblica Ceca. Parla inglese a livello colloquiale. Attualmente non lavora e dispone di risorse finanziarie limitate. È interessato al volontariato e alle tematiche sociali. Ha partecipato a progetti per i giovani. Si dedica alla pianificazione e preferisce discutere le opzioni prima di decidere. Presta attenzione ai vincoli pratici e alla fattibilità del gruppo, suggerendo spesso modifiche che rendono le idee più realistiche e accessibili a tutti. Cerca visite guidate gratuite, musei ed attività poco costose.

Obiettivo: garantire che il viaggio sia inclusivo, realistico e concordato insieme.

Domande per la riflessione finale:

- È davvero possibile giungere a una decisione di gruppo pienamente "equa" quando le persone dispongono di mezzi finanziari diversi e, in caso affermativo, cosa occorre cambiare nel modo in cui il gruppo prende le decisioni?
- Quali strategie concrete potrebbe adottare il/la leader per organizzare un viaggio in cui tutti possano partecipare in modo autentico?

SCENARIO 4. Pregiudizio legato all'origine nazionale (conflitto dovuto a stereotipi culturali)

Informazioni fornite al/alla leader:

Contesto: due partecipanti fanno parte del tuo gruppo e prendono parte alle discussioni durante un'attività formativa.

Leader A - Età: 27 anni, Paese: Paesi Bassi. Formazione in gestione aziendale/economia. Attivo nelle discussioni di gruppo, sicuro di sé e a proprio agio nel parlare davanti agli altri.

Leader B - Età: 25 anni, etnia: rom proveniente dalla Romania. Formazione in ingegneria. Partecipa alle discussioni di gruppo, interviene quando invitato e in generale si dimostra collaborativo nei contesti di gruppo.

Informazioni fornite ai/alle partecipanti:

Contesto: state partecipando a una discussione di gruppo. Nei momenti informali, vengono scambiate opinioni sullo stile di lavoro, sulla comunicazione e sui comportamenti all'interno dei team.

Partecipante A - Età: 27 anni, Paese: Olanda. Formazione in gestione aziendale/economia. Ti senti a tuo agio nelle discussioni di gruppo e tendi a confrontare gli stili di lavoro tra culture diverse. A volte potresti generalizzare in base alla nazionalità quando spieghi comportamenti o abitudini. Non è tua intenzione offendere, ma potresti ricorrere a stereotipi culturali durante la discussione. Potresti fare commenti che collegano il comportamento al Paese di provenienza di una persona in modo semplicistico.

Partecipante B - Età: 25 anni, etnia: rom della Romania. Formazione in ingegneria. Sei coinvolto e collaborativo all'interno del gruppo. Tieni molto a come le persone descrivono te e il tuo background. Quando il tuo comportamento viene collegato al tuo Paese o vengono utilizzati stereotipi, ti senti a disagio o incompreso. Potresti rispondere chiarendo il tuo punto di vista e contestando le generalizzazioni.

Obiettivo: assicurarti di essere visto come un individuo, non come uno stereotipo.

Domande per la riflessione finale:

- Cosa occorre per passare dal giudicare i comportamenti sulla base di stereotipi legati alla nazionalità alla comprensione delle persone come individui?
- Come può un leader rendersi conto quando una "spiegazione culturale" si trasforma in uno stereotipo che influisce sul modo in cui una persona viene trattata all'interno del gruppo?

SCENARIO 5. Battute offensive
(dinamica di gruppo ed escalation delle battute)

Informazioni fornite al/alla leader:

Contesto: Due partecipanti fanno parte del tuo gruppo durante un'attività di squadra.

Leader A - Età: 28 anni, Paese: Francia. Formazione in comunicazione/media. Socievole, attivo/a nelle discussioni di gruppo, ricorre spesso all'umorismo nelle interazioni.

Leader B - Età: 24 anni, Paese: Grecia. Formazione in scienze dell'educazione. Collaborativo/a, più riservato/a nelle interazioni informali, partecipa principalmente alle discussioni relative ai compiti da svolgere.

Informazioni fornite ai/alle partecipanti:

Contesto: state lavorando insieme a un compito di gruppo.

Partecipante A - Sei socievole e ricorri spesso all'umorismo, comprese battute a doppio senso. Consideri questo comportamento una normale interazione di gruppo e un modo per mantenere un'atmosfera rilassata. Continui con questo stile anche se gli altri diventano più silenziosi.

Obiettivo: mantieni vivo il coinvolgimento e fai battute offensive sul partecipante-B. Inizia con battute leggermente offensive, per poi passare gradualmente a battute più pesanti.

Partecipante B - Sei collaborativo e concentrato sul compito. Alcuni commenti a doppio senso ti mettono a disagio. Non reagisci direttamente, ma potresti rimanere in silenzio pur continuando a svolgere il compito.

Obiettivo: portare a termine il compito gestendo al contempo il tuo disagio all'interno del gruppo. Cerca di cambiare argomento quando ti senti offeso.

Domande per la riflessione finale:

- Quali indicatori possono aiutare un/a leader a riconoscere quando "è solo una battuta" sta in realtà causando disagio o esclusione nel gruppo?
- In che modo le battute incentrate su una persona influiscono sia su chi le subisce sia sul modo in cui quella persona verrà percepita dal gruppo?

Domande per la riflessione finale in plenaria

Per tutto il gruppo

- È stato difficile trovare un accordo o una soluzione al problema?
- Condividete qualcosa che è emerso nel vostro gruppo durante lo svolgimento dell'attività



**Cofinanziato
dall'Unione europea**



**Agenzia Italiana
per la Gioventù**



Per ulteriori informazioni
<https://www.informa-giovani.net>
info@informa-giovani.net