

associazione culturale



ID BOOKLET

IDEE PER L'INCLUSIONE E LA DIVERSITÀ

Una guida pratica per rendere il lavoro con i giovani
e i progetti internazionali
più inclusivi e aperti ai gruppi target più diversi

ID BOOKLET

**IDEE PER L'INCLUSIONE
E LA DIVERSITÀ**



SALTO-GIOVENTÙ SIGNIFICA ...

... *Support and Advanced Learning and Training Opportunities* (ovvero sostegno e opportunità di apprendimento e formazione avanzata), e fa parte del programma Gioventù in Azione. La Commissione Europea ha creato una rete di otto centri risorse SALTO – Gioventù per consentire l'implementazione del programma europeo Gioventù in Azione, che offre ai giovani preziose possibilità di apprendimento non formale.

L'obiettivo di SALTO è di supportare progetti europei nell'ambito di Gioventù in Azione, che abbiano la priorità dell'inclusione sociale o della diversità culturale, attraverso azioni quali le iniziative giovanili, di cooperazione con regioni come l'area Euromed, l'Europa sudorientale o l'Europa dell'Est e del Caucaso, con attività di cooperazione e formazione, e con risorse informative pensate per le Agenzie Nazionali.

In queste aree, considerate prioritarie a livello europeo, SALTO – Gioventù offre risorse, informazioni e formazione alle Agenzie Nazionali e agli operatori giovanili europei. Nel sito www.SALTO-YOUTH.net è possibile trovare materiali come: il calendario europeo dei corsi di formazione, possibilità di impiego nell'ambito giovanile, attività dei formatori online per il programma Gioventù, link ad altre risorse on-line e molto altro.

CENTRO RISORSE SALTO PER L'INCLUSIONE: WWW.SALTO-YOUTH.NET/INCLUSION/ CENTRO DI RISORSE SALTO PER LA DIVERSITÀ: WWW.SALTO-YOUTH.NET/DIVERSITY

SALTO Inclusion (con sede in Belgio) e SALTO Diversità (con sede nel Regno Unito) operano con la Commissione Europea allo scopo di includere gruppi target specifici nell'ambito del Programma Gioventù in Azione. Entrambi forniscono sostegno anche alle Agenzie Nazionali e agli operatori giovanili per favorire l'inclusione e la diversità:

- corsi di formazione sul tema dell'inclusione e della diversità e per gruppi target specifici a rischio di esclusione sociale;
- formazione, metodi e strumenti nell'ambito del lavoro giovanile per promuovere progetti sull'inclusione e sulla diversità;
- pubblicazioni con consigli pratici che possano servire da ispirazione per la realizzazione di progetti internazionali sull'inclusione e sulla diversità;
- newsletter con informazioni aggiornate sui temi dell'inclusione e della diversità;
- una lista di link corredati da descrizioni per accedere alle risorse on line sull'inclusione e sulla diversità;
- un elenco di formatori e specialisti nel campo dell'inclusione, della diversità e della gioventù.

Per ulteriori informazioni e risorse visita le pagine su inclusione e diversità su:

👉 www.SALTO-YOUTH.net/Inclusion/

👉 www.SALTO-YOUTH.net/Diversity/

INDICE

Perché un libro sull'inclusione e la diversità?	4
La struttura del libro e la terminologia utilizzata	7
Lavorando verso l'inclusione e la diversità	9
Chi sono io? – Identità	12
Alla scoperta di noi stessi	14
Immagini dell'identità	19
Percezione e illusione	23
Percezione e identità	24
Socializzazione	27
La percezione e i giovani	30
Lavoro con i giovani, inclusione e diversità	31
Io e l'altro	34
Io al centro	35
Osservare gli altri	39
Confrontare le differenze	45
L'esclusione in prima persona	51
Capire l'inclusione e la diversità	58
La chiave dell'inclusione: la partecipazione	59
Barriere alla partecipazione	61
Il piano d'azione di chi?	65
Partecipazione attiva	67
I dilemmi dei gruppi	69
Inclusione e diversità: quali vantaggi?	73
Cosa c'entra Socrate	75
Azioni future	80
Più inclusione e più diversità la prossima volta	82
Trovare risorse per l'azione	84
Non devi farlo da solo	86
Cominciare – pianificare l'azione	88
Appendice	90
Autori	96
Approfondimenti	100
Risorse per l'inclusione e la diversità	101
Colophon	104

Gioventù in Azione – http://ec.europa.eu/youth/index_en.htm – è un programma europeo di educazione non formale destinato ai giovani che intendono realizzare progetti internazionali sul tempo libero, che presentino una chiara componente di apprendimento non formale. Il programma Gioventù in Azione è stato concepito come complementare ai programmi di educazione formale quali Socrates (per studenti e docenti) e Leonardo (per la formazione professionale). Questo crea opportunità per quei giovani che non sono impegnati nello studio o nella formazione professionale.

INTRODUZIONE PERCHÉ UN LIBRO SULL'INCLUSIONE E L



LA DIVERSITÀ?

Il programma Gioventù in Azione (GiA) mira a coinvolgere TUTTI i giovani. Ciò nonostante, l'esperienza ci insegna che alcuni gruppi di giovani hanno difficoltà nel reperire fondi e supporto che permettano loro di realizzare progetti di mobilità internazionale (scambi giovanili, servizio volontario, ecc). È per questo che la Commissione Europea ha creato il Centro Risorse SALTO per l'Inclusione – che lavora per l'Inclusione Sociale di

“giovani con minori opportunità” – e il Centro Risorse SALTO per la Diversità Culturale – che opera per la diversità culturale e la lotta al razzismo. I Centri Risorse SALTO offrono formazione e risorse per migliorare la qualità e la quantità dei progetti del programma GiA nell'ambito delle priorità citate.

Dal momento che entrambi i Centri Risorse SALTO operano contro la discriminazione e l'esclusione (*per ragioni socio-economiche, etnia o religione, disabilità, appartenenza culturale, orientamento sessuale, situazione geografica, grado di educazione, ...*), si è deciso di organizzare insieme quattro moduli formativi introduttivi per operatori giovanili su come rendere il loro lavoro più “inclusivo” e “culturalmente diverso”. I corsi sono stati tenuti e organizzati congiuntamente dalle Agenzie Nazionali di Gioventù in Azione (e dalle loro organizzazioni partner) in Belgio, Repubblica Ceca, Malta e Svezia.

I progetti di GiA possono essere molto utili nella lotta contro il razzismo e l'esclusione (vedi i corsi precedenti per l'Inclusione di SALTO su www.SALTO-YOUTH.net/inclusion/ e i corsi per la Diversità su www.SALTO-YOUTH.net/diversity/), ma, nel lavoro giovanile, è anche la pratica giornaliera che determina quanto i giovani “diversi” si sentano accolti nell'organizzazione o nei servizi destinati ai giovani.

Questa pubblicazione vi guiderà, passo dopo passo, attraverso i temi legati all'Inclusione e alla Diversità sia in progetti internazionali che nel lavoro giovanile a livello locale, offrendo agli operatori giovanili e ad altri professionisti che lavorano direttamente con i giovani, strumenti, concreti per rendere i loro progetti e il loro lavoro più inclusivo, raggiungendo così un pubblico di riferimento variegato. Inoltre ci auguriamo che questa possa essere una fonte di ispirazione per i responsabili delle politiche in materia di inclusione sociale e diversità culturale.

- ☛ Questa guida offre al lettore strumenti sia per la riflessione che per l'azione, così come è accaduto nei quattro moduli formativi realizzati nel 2005 da SALTO per l'Inclusione e la Diversità. Per maggiori informazioni su questi moduli formativi www.SALTO-YOUTH.net/IDmodules/

Il team che ha avuto il compito di realizzare i moduli formativi, vi condurrà gradualmente attraverso le diverse sezioni tematiche. Il nostro scopo è quello di diffondere l'esperienza e l'apprendimento dei moduli formativi ad un pubblico più ampio, affinché non siano solo i roo operatori giovanili che hanno partecipato alla formazione, ma tutto il settore giovanile europeo (operatori giovanili, coetanei, gestori di servizi giovanili, esponenti politici, ecc.) a beneficiare degli investimenti di SALTO. Ci auguriamo che questa pubblicazione sia per molti motivi di entusiasmo, che stimoli una riflessione critica sui suoi contenuti e che costituisca un valido strumento per arricchire il vostro lavoro.

In sintesi, speriamo che questa pubblicazione supporti gli operatori giovanili affinché questi intraprendano azioni concrete nel campo dell'inclusione sociale e della diversità culturale, sia attraverso nuove iniziative che con attività di maggiore qualità, e che offra possibilità a TUTTI di accedere e partecipare al lavoro e ai progetti con i giovani.

- ☛ Questa guida è co-prodotta dal Centro Risorse SALTO per la Diversità Culturale e dal Centro Risorse SALTO per l'Inclusione e fa parte della serie di SALTO "Inclusione per Tutti". Scarica gratuitamente la guida in inglese dal sito www.SALTO-YOUTH.net/IDBooklet/

- ☛ L'associazione Link, nell'ambito del progetto europeo SALTOLATINO, ha tradotto la guida in italiano. La puoi scaricare gratuitamente dal sito www.volatin.eu



LA STRUTTURA DEL LIBRO E LA TERMINOLOGIA UTILIZZATA

S'intende utilizzare il materiale contenuto in questa guida per esplorare i temi legati all'inclusione e alla diversità anche se, certamente, ne troverete applicazioni più ampie. La guida, infatti, offre una gamma di strumenti, metodi e consigli che possono essere applicati in diversi contesti formativi e a molteplici gruppi target.

Lo stile della pubblicazione rispecchia le basi su cui è stata pensata e poi concretizzata nel corso dei quattro moduli formativi su Inclusione e Diversità coordinati da SALTO-Inclusione e SALTO-Diversità. Perciò preso nel suo insieme, il contenuto della guida potrebbe essere tradotto in un corso di formazione unico e coerente. Allo stesso modo, però, molto del materiale può essere utilizzato come un'attività di formazione indipendente.

Gli strumenti qui proposti possono essere applicati ad un'ampia fascia d'età. Principalmente sono stati pensati per la fascia 13-30 anni a cui si rivolge il programma Gioventù in Azione. Ma riteniamo che tali materiali possano essere utilizzati da gruppi di qualunque età. Per questa ragione chiameremo "partecipanti" gli utenti per cui sono state pensate le attività qui descritte.

Il team, le persone che si sono dedicate alla creazione di questa guida, comprende quattro formatori free-lance e due coordinatori di SALTO. Nel corso della guida faremo riferimento a noi stessi come al "team".

Come team, ci piacerebbe ringraziare tutti i partecipanti che hanno preso parte ai seminari e che, assieme a noi, sono stati le "cavie" su cui testare gli strumenti descritti nella guida. Grazie alle loro sperimentazioni e valutazioni e in qualche caso, alle revisioni e ai suggerimenti, siamo giunti ad un insieme di strumenti formativi testati e affidabili.

Scegliendo di usare alcune delle attività qui descritte, potrete creare realmente un'opportunità di apprendimento per tutti coloro che prenderanno parte alle vostre attività. Probabilmente sarete i responsabili dell'attività; ma piuttosto che descrivervi come “leader” e considerando che questi sono strumenti per la formazione, preferiamo riferirci a chiunque condurrà le attività come “formatore” (anche se non si è formatori professionisti o formalmente qualificati). Non importa se siete professionisti, operatori giovanili, volontari, operatori sociali, insegnanti, giovani, volontari, professori o filosofi... noi vi chiameremo “formatori”.

✎ Ulteriori informazioni su come organizzare attività formative sul T-Kit Fondamenti della formazione. Scarica la versione in italiano da <http://youth-partnership.coe.int>

Nel corso della pubblicazione troverete “consigli” che il team, in base alla propria esperienza, ritiene validi da condividere, e alcune citazioni, *Cibo per la mente*, di persone i cui punti di vista pensiamo possano essere d'aiuto. Gli strumenti formativi (attività ed esercizi) sono presentati in riquadri per facilitarne l'identificazione.

Al momento della creazione del corso, avevamo una gran voglia di estendere il concetto di diversità al contesto e all'ambiente in cui lavoravamo, per questo abbiamo inserito foto corredate di brevi didascalie che descrivessero questi momenti. Ricorda, infatti, che s'impara in modi molto diversi, attraverso una grande quantità di mezzi, e l'immagine è per molti una risorsa chiave per l'apprendimento.



LAVORANDO VERSO L'INCLUSIONE E LA DIVERSITÀ

Dove mi sento a mio agio? A cosa appartengo? Insomma, sono “dentro” o “fuori”?

Le questioni dell'inclusione e della diversità possono essere affrontate secondo diversi approcci e vissute in modi diversi. Ad ogni modo, tutto sembra ricondurre alla domanda “qual é la nostra posizione in relazione a questi temi e rispetto alla società in cui viviamo?”. Questo dipenderà da come vediamo e percepiamo la nostra posizione in relazione a cultura, condizione sociale, istruzione, situazione economica e lavorativa, sessualità, mobilità... e così via.

Nelle varie definizioni di “inclusione” e “diversità”, i due principali elementi che emergono sono: quanto e come ci si sente “dentro” o “fuori” e il processo di cambiamento di questa condizione. È chiaro che in questo modo si semplifica la discussione. Il dibattito sull'inclusione e la diversità include, infatti, considerazioni anche sulla ricchezza delle differenze, i vantaggi di avere una varietà di esperienze nella vita, e l'integrità dell'individuo. Parole come “accesso”, “partecipazione” e “potenziale” sono altrettanto importanti. Ciononostante, lo scopo fondamentale condiviso da tanti operatori giovanili viene da questa domanda base – come vedo io, leader giovanile, e come vedono loro, i giovani, la propria situazione sociale – ovvero fino a che punto si percepiscono come “dentro” o “fuori”. E, la domanda che ci si pone di conseguenza è: dovremmo provare a cambiare questa posizione?

Allora, da dove dovremmo iniziare per affrontare le questioni di inclusione e diversità dal punto di vista formativo? In altre parole, come possiamo operare per l'inclusione e la diversità nel nostro lavoro con i giovani? Abbiamo, scelto l'approccio all'inclusione e alla diversità, un'esperienza condivisa da tutti, un'esperienza che ci aiuta a capire la dinamica sociale dell'inclusione e della diversità: l'esperienza di escludere persone percepite come diverse da noi.

Consideriamo questo come un punto positivo da cui partire, per arrivare ad un concetto finale di inclusione in cui la differenza non rappresenta un ostacolo alla realizzazione individuale e alle opportunità sociali. Soltanto quando capiremo il nostro ruolo personale nella creazione dell'esclusione o dell'inclusione sociale, potremo trovare modalità per favorire l'inclusione di diversi gruppi. In questo modo, potremo modificare più facilmente le circostanze che provocano l'esclusione e promuovere quelle che creano l'inclusione.



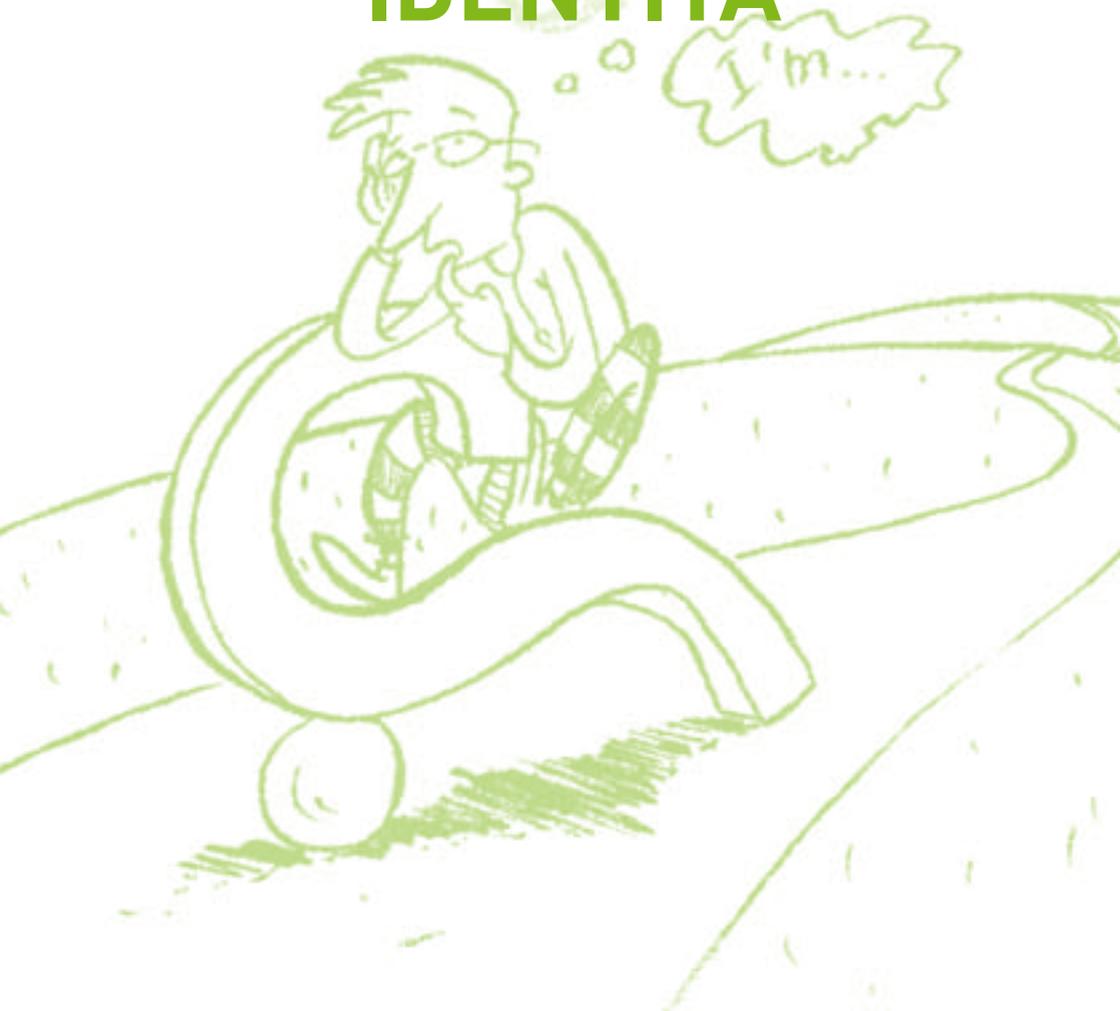
Consideriamo perciò gli strumenti formativi di questa pubblicazione come cartelli stradali lungo il nostro viaggio. Possono essere interpretati anche come pietre miliari del vostro personale viaggio di vita. Il percorso di formazione che stiamo tracciando inizia guardando a noi stessi come individui e finisce esplorando l’impatto che abbiamo sugli altri, con uno sviluppo che va dal piano personale a quello sociale.

- 1 Il primo cartello stradale dice, “Chi sono io? – Identità” (pagina 12). A questo punto esploriamo la nostra identità e poniamoci la domanda – Chi sono? Cosa genera l’entità che chiamo “Io”?
- 2 Nella seconda indicazione vediamo, “Io e l’altro” (pagina 34). In questo passaggio consideriamo la relazione tra chi sono io e come mi relazionano agli altri. “L’Altro” è tutto ciò che non sono io e quindi diverso da me. È il mio rapporto con la società.
- 3 Arrivando al terzo cartello troviamo le parole, “Inclusione e Diversità” (pagina 58). Qui sviluppiamo ciò che abbiamo trovato lungo il percorso fino ad ora, ponendoci delle domande sulla natura e l’obiettivo dell’inclusione e della diversità nella nostra società. Come procedere dalla comprensione della nostra identità alla relazione con gli altri, cosa intendiamo con questo e perché dovremmo sforzarci di ottenerlo?
- 4 Per finire, alla quarta indicazione, “Azioni Future” (pagina 80), esploriamo ed identifichiamo strumenti pratici per il lavoro giovanile e metodi utili per raggiungere una maggiore inclusione nella nostra società.

Nel corso del viaggio immaginiamo una linea invisibile che unisce tutti i segnali, che conduce dall’esclusione all’inclusione, che ci guida verso il nostro scopo sociale ultimo: vivere insieme in maniera soddisfacente in una società plurale. Tutto è collegato da questa linea, non soltanto i segnali descritti sopra, ma anche tutte le risorse utilizzate lungo la strada per raggiungere il nostro obiettivo.



CHI SONO IO? IDENTITÀ



Chi sono io? – questo è il punto di partenza del nostro viaggio verso l’Inclusione e la Diversità.

L’esclusione e la diversità sono di solito basate sul fatto che le persone sono diverse – ma in quanti diversi modi possiamo essere diversi? A volte siamo evidentemente diversi, ma spesso è difficile distinguere cosa ci rende “speciali” eppure “uguali agli altri”. Perciò la prima cosa da fare è considerare l’identità e chi siamo. Soltanto dopo aver sviluppato una maggiore comprensione su chi siamo e da dove veniamo, potremo analizzare come la nostra identità agisce nelle relazioni con gli altri.

Dentro la parola: Identità

I dizionari danno due significati della parola Identità: da una parte è definita come il carattere essenziale che identifica una persona, la serie di caratteristiche che appartengono unicamente a ciascuno (ad es. ‘carta d’identità’). Dall’altra con Identità s’intende ‘uguaglianza’, il fatto di essere lo stesso o uguale (ad es. “identico”).

Conclusione: l’Identità è quello che, allo stesso tempo, ci distingue dagli altri e ci rende uguali agli altri.

[Encarta] [Merriam-Webster.com]

Crediamo che l’inclusione e la diversità comincino, a livello individuale, semplicemente conoscendo noi stessi. Prendendo coscienza di chi siamo, è anche più facile individuare e dare un nome a ciò che abbiamo in comune con gli altri e a come ci differenziamo dagli altri. Considerando che stiamo lavorando con dei giovani e probabilmente vogliamo allo stesso tempo renderli capaci di esplorare se stessi, è assolutamente necessario essere noi i primi a farlo.

★ Consiglio

Nel corso di questa discussione sull’identità, pensate sempre a come coinvolgere i giovani nel processo stesso, utilizzando le informazioni, gli esercizi e le risorse qui contenute. Potreste anche riadattare alcune attività e realizzarle con i vostri superiori, con i genitori o con altra gente...

ALLA SCOPERTA DI NOI STESSI

Ci sono diversi modi per conoscere se stessi – dalla meditazione ai questionari di autovalutazione, dalle associazioni al teatro. Si può scrutare dentro se stessi oppure utilizzare qualcun'altro come uno specchio che riflette la nostra immagine e ci mostra aspetti di noi stessi. Nell'elaborazione dei moduli SALTO ID per scoprire chi siamo, abbiamo dovuto, prima di tutto, iniziare con una riflessione su noi stessi prima di interagire con gli altri.

UN MOMENTO DA SOLO

Questa attività permette ai partecipanti di concedersi un lasso di tempo per identificare e riflettere consapevolmente sugli elementi distintivi della propria identità. Il tempo previsto per lo svolgimento dell'esercizio è approssimativamente 40 minuti (inclusi 10 minuti per l'auto-riflessione).

Portare il gruppo di partecipanti in uno spazio all'aperto (in spiaggia, in una foresta, ...) o in un altro posto rilassante. Presentare gli obiettivi dell'attività e i motivi per cui si realizza. Si potrebbe spiegare ai partecipanti che l'attività che andranno a svolgere è centrata sull'identità collegandola all'inclusione e alla diversità.

Chiedere ai partecipanti di andare tra gli alberi o sulla spiaggia e rimanere da soli per 10 minuti (senza disturbare gli altri) per riflettere su se stessi e su come si percepiscono: "cosa fa di te la persona che sei oggi?" Ogni partecipante dovrebbe trovare un proprio spazio (non troppo lontano dal resto del gruppo) tracciando simbolicamente sulla sabbia o per terra un cerchio intorno a se stesso.

Per aiutare l'auto-riflessione potrebbero essere suggerite alcune domande, come ad esempio:

- Quali sono gli elementi costitutivi della tua persona?
- Come descriveresti te stesso?
- Quali esperienze di inclusione e di diversità sono state importanti nel processo di formazione della persona che sei oggi?
- In quali momenti ti senti di solito incluso e/o escluso?
- Come ti senti adesso, in questo preciso momento?
- Cosa ti fa sentire bene? Cosa ti fa sentire a disagio?

Dopo 10 minuti fate un cenno (fischiare, agitate le braccia, ...) per far avvicinare la gente.



Riflessione in solitudine su "chi sono io?"

Scambio di impressioni

Non sono molte le persone che si concedono del tempo per riflettere consapevolmente su se stesse, ad esempio fermandosi, rimanendo in piedi, confrontandosi con il silenzio, sentendo il legame con l'attimo vissuto (tempo) e con l'ambiente circostante (spazio), ascoltando il battito del proprio cuore e guardando dentro se stessi. Alcune domande per facilitare lo scambio di impressioni:

- È stato facile o difficile? Perché?
- Ti ha creato disagio? Perché?
- Quali sono state le cose più facili a cui pensare? E quali le più difficili?
- Quali potrebbero essere i benefici di pensare a se stessi?

★ Consiglio

I giovani potrebbero tendere a non prendere sul serio e boicottare situazioni in cui devono esporsi. Assicuratevi che ci sia un'atmosfera calma e rispettosa nel gruppo mentre stanno pensando e condividendo. È meglio non forzare le persone a condividere i propri sentimenti se non si sentono di farlo. Chiarite ai partecipanti il motivo di questa attività: da dove viene e dove dovrebbe portare.

Ritagliarsi del tempo dalla routine quotidiana per riflettere può essere molto benefico. Ciò permette di guardare alla vita in prospettiva. Spesso la gente lo fa senza fermarsi a pensare cos'è importante per se stessi. L'attività "Un momento da solo" può essere utilizzata per dimostrare il valore della auto-riflessione nella scoperta di cose su se stessi, su chi siamo e su che cosa riteniamo importante. Qualunque sia il metodo utilizzato, sarà importante per voi, come leader giovanili, come anche per i giovani, trovare il tempo per valutare i propri sentimenti e le proprie azioni in maniera continua, in modo da direzionare e ri-direzionare lucidamente il cambiamento.

Un altro modo di analizzare la propria identità e condividere i risultati con gli altri, consiste nel visualizzare i diversi elementi della propria identità; un esercizio interessante per mettere su carta le proprie riflessioni e condividerle con gli altri. Gli altri possono essere uno specchio e mostrarti quindi la tua immagine, che non sempre coincide con l'idea che tu hai di te stesso. Inoltre, è un'attività che permette ai partecipanti di condividere elementi della propria identità e di iniziare una discussione sull'essenza dell'essere chi si è.

LA MAGLIETTA ID

Un modo creativo per identificare e registrare gli elementi che costituiscono l'identità di qualcuno.

Quest'attività potrebbe essere svolta prima o dopo l'attività "un momento da solo" descritta in precedenza.

Chiedere ai partecipanti di scrivere su un pezzo di carta quali sono gli elementi importanti della loro identità. «Cosa ti fa essere la persona che sei oggi?» Dare 15 minuti ai partecipanti per pensarci individualmente e scrivere o disegnare gli elementi all'interno della sagoma di una persona. Ciò che verrà scritto è ad uso personale e non deve essere condiviso.

Chi sono io?



Molti giovani indossano magliette per esprimere chi sono (ad esempio fan di un genere musicale in particolare, di una moda, bandiere e simboli, ...). Sarebbe bello creare una maglietta simile e con un significato simbolico per ognuno dei partecipanti. Una volta terminato il tempo per la riflessione, si può chiedere ai partecipanti di trasferire queste idee, in modo creativo e simbolico, su una “maglietta ID” utilizzando diversi materiali. *Ad es. se il fatto di essere maschio o femmina è un elemento rilevante dell'identità, è possibile incollare, attaccare, cucire, o disegnare un simbolo maschile o femminile, e così via. Potreste mostrare la vostra maglietta ID come esempio.*

Materiali necessari:

- una maglietta per ogni partecipante (si può chiedere di portare una maglietta vecchia, o comprare alcune magliette senza disegni);
- pezzi di stoffa o altri tessuti (stracci, feltro, nastro, ...) in diversi colori e materiali da incollare sulle magliette, pennarelli o pittura per tessuti o pennarelli normali;
- utensili per tagliare e incollare il materiale sulla maglietta: forbici, spille, strumenti per cucire, velcro, colla per tessuti, spillatrici, ...

Potete realizzare le magliette che desiderate – tutto dipenderà dalle capacità dei partecipanti, dal materiale (e dai soldi) e dal tempo a disposizione. Naturalmente quanto più la maglietta sarà bella tanto più i ragazzi saranno orgogliosi di indossarla e conservarla. Le magliette potranno essere indossate durante la fase successiva della scoperta dell'identità.



Realizzazione della maglietta ID



I partecipanti indossano le magliette ID con orgoglio

★ Consiglio

Cercate sempre di adattare le attività ai gruppi con cui state lavorando: se al gruppo piace l'arte di strada, potreste disegnare graffiti sulle magliette; se lavorate con non vedenti o con giovani videolesi, realizzerete magliette in rilievo; se il vostro gruppo è composto da uomini d'affari, potreste chiedergli di scrivere su cravatte già usate;...

GRUPPI DI RIFLESSIONE

Quando i partecipanti avranno terminato le loro magliette ID, chiedetegli di indossarsele affinché tutti possano vederle. In questo modo è possibile identificare gli elementi che ognuno ha scelto per rappresentarsi. Questo esercizio consiste nel condividere gli elementi che costituiscono la propria identità (espressi attraverso le magliette) e nel discutere valori e convinzioni. I partecipanti dovrebbero rispettarsi l'un l'altro e non è necessario svelare cose che non si desidera condividere.

Sarebbe opportuno creare un'atmosfera rilassante e intima per questo esercizio. Si potrebbero abbassare le luci e accendere delle candele (occhio alla normativa antincendio!), o ci si potrebbe sedere per terra con cuscini o tappeti, bruciare dell'incenso o qualunque altra cosa che possa aiutare a creare l'atmosfera giusta per parlare di questioni personali. Sistemare la stanza in modo che possa accogliere diversi sottogruppi di 4 o 5 persone.

È consigliabile dedicare almeno un'ora a questa attività per avere abbastanza tempo per la discussione.

Dividere il gruppo in sottogruppi di 4 o 5 partecipanti in diversi angoli della/e stanza/e, ad esempio intorno alle candele o sui cuscini. Ad ogni gruppo verranno fatte quattro domande, una alla volta, chiedendogli di discuterne nel proprio gruppo e lasciando che tutti abbiano modo di parlare.

Il tempo previsto per ogni domanda è di 15 minuti.

- Che significato hanno i simboli della mia maglietta?
- Cosa mi piace – cosa mi appassiona?
- Cosa mi rende invidioso?
- Per cosa ucciderei?

Il facilitatore può andare in giro per i gruppi e vedere a che punto sono. Rispettando il ritmo di ogni gruppo, presenterà la domanda successiva una volta conclusa la precedente. È bene avere altre domande di riserva, nel caso in cui alcuni gruppi siano più veloci degli altri – siate flessibili e gestite il tempo al meglio!

Secondo la nostra esperienza, parlare delle magliette invece che di noi stessi, permette alla maggior parte di noi di condividere più facilmente informazioni personali. È importante condividere i risultati di questo esercizio e permettere ai partecipanti di parlare di qualunque emozione forte sentita durante lo svolgimento dell'attività. Alcuni suggerimenti:

- Com'è stato riflettere su te stesso, sulla tua identità?
- Hai scoperto cose nuove su di te? Sugli altri?
- Cosa potresti concludere sull'identità? Che cos'è?
- Che ruolo ha l'identità nel contatto con gli altri?



Candele per creare un'atmosfera di condivisione e tranquillità

Come attività finale si può invitare i ragazzi a decorare la stanza con le loro magliette e a creare una “Galleria ID” da ammirare durante i giorni successivi.

IMMAGINI DELL'IDENTITÀ

È bene riflettere sulla propria identità e condividere tale riflessione con gli altri per poter essere consapevoli di chi si è e di cos'è importante per se stessi, ma al tempo stesso è utile anche per tracciare una cornice teorica dell'identità. A tal proposito sono stati sviluppati numerosi modelli per descrivere l'identità (culturale), tra loro quello della cipolla e quello dell'iceberg.

È possibile presentare e spiegare in modo semplice questi modelli a livello teorico. Oppure si possono utilizzare alcuni dei metodi di seguito elencati per illustrare questi modelli in modo più dinamico e divertente (a seconda dell'interesse del vostro gruppo). Una volta introdotti i modelli, si potrebbe chiedere ai partecipanti di adattarli alle proprie vite e identità.

IDENTITÀ: IL MODELLO DELLA CIPOLLA

Si potrebbe invitare Shrek, un cartone animato abbastanza conosciuto da tanti giovani, per spiegare il modello della cipolla. Shrek spiega ad un certo punto del film (capitolo 6-00:25:14 – 00:27:45) il concetto di identità usando la metafora della cipolla che ha tanti strati.

I materiali necessari: un lettore DVD ed un proiettore o TV e il DVD di Shrek. Se non si ha accesso a questa attrezzatura, è possibile utilizzare la trascrizione del dialogo che riportiamo di seguito. Pur avendo a disposizione il film, si potrebbe distribuire la trascrizione, poiché il video è molto veloce.

Ecco la trascrizione del dialogo di Shrek che descrive il modello della cipolla:

Asino: *Non capisco. Perché non tiri fuori un po' dell'orco che è dentro di te contro di lui (Lord Farquaad)? Strozza, prendi d'assedio il suo castello, macina le sue ossa per farti il pane, tutte le cose che fanno gli orchi.*

Shrek: *Ah, certo. Forse avrei potuto decapitare un intero villaggio... e mettere le loro teste su lance, prendere un coltello e tagliare le loro milze e bere il loro sangue. Va meglio così?*

Asino: *No, no, veramente, no.*

Shrek: *Per tua informazione, gli orchi sono molto di più di quello che la gente immagina.*

Asino: *Cioè?*

Shrek: *Cioè... Ok, gli orchi sono come le cipolle.*

Asino: *[Annusa] Puzzano?*

Shrek: *Sì... No!*

Asino: *Ti fanno piangere?*

Shrek: *No!*

Asino: *Se le lasci al sole, diventano marroni ed iniziano a spuntare dei piccoli peli bianchi?*

Shrek: *No! Strati! Le cipolle hanno degli strati. Gli orchi hanno degli strati. Le cipolle hanno degli strati. Capisci? Tutti e due abbiamo degli strati. [Sospira]*

Asino: *Ah, tutti e due avete degli strati. Ah. [Annusa] Sai, le cipolle non piacciono a tutti. Le torte! A tutti quanti piacciono le torte! Le torte hanno degli strati.*

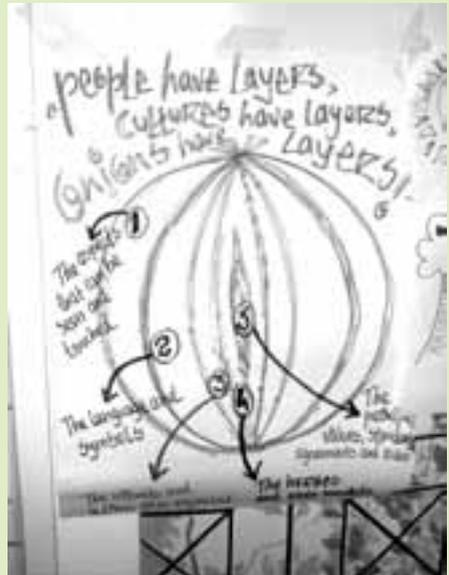
Shrek: *Non mi importa niente... di quello che piace a tutti. Gli orchi non sono come le torte.*

Asino: *Sai che altro piace a tutti quanti? I gelati con panna montata. Hai mai conosciuto una persona a cui hai detto "Prendiamo un gelato con panna" e che ti ha risposto "No, non mi piacciono i gelati con panna"? I gelati sono deliziosi.*

Shrek: *No! Tu, ottuso, irritante, bestia da soma in miniatura! Gli orchi sono come le cipolle!*

Fine della storia. Ciao, ciao. A dopo.

Asino: *I gelati con panna sono magari la cosa più deliziosa di tutto il maledetto pianeta!* Puoi utilizzare questa parte del video per presentare il modello della cipolla (potresti disegnare il diagramma della cipolla o averlo già preparato). Potresti disegnare l'esempio di chiunque tra i ragazzi del gruppo e/o chiedere ai partecipanti di disegnare la loro propria cipolla e fare un elenco dei diversi strati che sono importanti per loro: i più importanti dentro e, di seguito e verso l'esterno, quelli di minor importanza.



*Le persone sono fatte a strati, le culture sono fatte a strati...
le cipolle sono a strati*

Potresti utilizzare questo per iniziare la discussione:

- Ti è mai successo di trovarti limitato a uno dei tuoi strati? Che è successo? Come hai reagito? Che altro avresti potuto fare?
- È chiara la divisione tra gli strati della tua identità? Quali sono le conseguenze?
- Rimangono sempre uguali, gli strati? O cambiano? È necessario che rimangano sempre uguali? Quali sono i vantaggi e gli svantaggi?
- ...

Lo scopo di quest'attività è di accrescere la consapevolezza dei partecipanti sul fatto che l'identità di ogni persona è costituita da diversi elementi ed è unica. A volte ci si concentra su un elemento in particolare dell'identità e si attribuiscono tutti i comportamenti di una persona a questo elemento, non considerando che un individuo è molto di più. È ingiusto e può risultare scomodo trovarsi 'rinchiuso' in una parte della propria identità.

Per esempio: un ragazzo nero è un bravo ballerino. Questo non è dovuto alla sua origine etnica o culturale e nemmeno al colore della sua pelle, ma piuttosto al suo interesse personale o alle sue abilità, forse alla sua professione (se è ballerino o coreografo), forse alla sua famiglia o ai suoi amici (del mondo del ballo) ecc.

RISORSA FORMATIVA

Ecco qui la descrizione di un altro modo di vedere l'identità: il modello dell'iceberg.

La parte visibile dell'iceberg (sopra la superficie) include:

- Età
- Appartenenza
- Sesso

La parte invisibile dell'iceberg (sotto la superficie) include:

- Emozioni
- Linguaggio del corpo
- Temperamento
- Carattere
- Percezione del tempo
- ...

Ancora una volta, come nel modello della cipolla, è possibile chiedere ai partecipanti di inserire all'interno dell'iceberg le proprie esperienze rispetto alle differenze emerse dal confronto con altre persone o culture. Ecco alcune domande guida.

- Quali sono gli elementi dell'iceberg in cui avete trovato delle divergenze?
- Questi elementi erano visibili o no? (sopra o sotto la superficie)
- Come avete scoperto queste differenze? (specialmente se le differenze erano invisibili, come quelle che riguardano i valori, gli approcci, ecc).
- Cosa si può fare per chiarire queste differenze culturali?
- ...

➡ Ulteriori informazioni sui modelli di cultura e la loro importanza nel lavoro con i giovani si trovano nel T-Kit Apprendimento interculturale redatto dal Consiglio d'Europa e dalla Commissione Europea e tradotto in italiano da Eurodesk Italia.
Scaricalo da <http://youth-partnership.coe.int>

PERCEZIONE E ILLUSIONE

La percezione è un processo selettivo perché i nostri sensi e la nostra memoria sono limitati e non abbiamo la capacità di sapere e di provare tutto. Gli stimoli intorno a noi sono infiniti. Il mondo è enorme ed è fatto di innumerevoli elementi e noi possiamo percepire soltanto una minuscola parte della realtà e ricordarne ancora meno!

La prima connessione tra il mondo e noi stessi sono i sensi, ma questi sono soltanto cinque e sono limitati. È solo una questione di congetture domandarci cosa può essere il mondo, non saremo mai capaci di percepirlo per quello che è (giacché il nostro senso del tatto è limitato), né di vederlo com'è realmente (giacché la nostra vista è limitata), né di sentirlo com'è realmente (giacché il nostro udito è limitato), né annusarlo com'è realmente (giacché il nostro olfatto è limitato) né godere del suo vero sapore (giacché il nostro gusto è limitato).

RISORSA FORMATIVA

ESERCIZI SULLA PERCEZIONE

Leggete il testo inglese di seguito riportato:

A
BIRD
IN THE
THE CAGE

Cosa avete letto? Non notate niente di strano nel testo?

Molta gente non nota che una delle parole è scritta due volte finché non gli viene detto. È così che la percezione ci inganna. Pensiamo di vedere le cose correttamente e in realtà le vediamo in modo sbagliato.

L'ESERCIZIO DELLA D

Un esercizio di percezione simile: leggete la frase successiva e contate quante volte si usa la lettera D:

**Donatella e Donato si sono
sposati durante il mese di settem-
bre dell'anno 2000, quando ancora
non conoscevano l'amico di Stefano.**

Quante lettere D contate? Ancora una volta molti ne contano soltanto 5 o 6 ma invece sono di più. Questo è dovuto al fatto che leggiamo velocemente e concentrandoci sul senso generale della frase dimentichiamo le parole piccole come "di". Ciò dimostra quanto la nostra percezione tende ad ignorare alcune informazioni.

* Un esempio: Guardare con occhi diversi

Le diverse specie animali percepiscono la realtà in modo diverso: alcune possono percepirla soltanto con la luce del mattino, altre nel buio completo; alcune possono vederla da chilometri di distanza, altre ancora soltanto da qualche centimetro; alcune la percepiscono in tre dimensioni, altre in due; alcune vedono i suoi colori, altre catturano le sue vibrazioni e i suoi campi elettrici.

Anche se sembra strano, le farfalle assaggiano con i piedi e i cani vedono in bianco e nero. C'è soltanto una realtà, ma ogni specie la “vede” in un modo diverso. Così, anche se ce n'è soltanto una, ogni essere umano la percepisce in modo differente.

Aumentare la consapevolezza sui limiti della nostra percezione potrebbe dimostrare ai ragazzi (e a voi stessi come ai vostri colleghi) che quello che si vede non è vero al 100%. Potrebbe essere un punto di partenza per approfondire e scoprire cosa c'è dietro i loro giudizi o pregiudizi. L'abbiamo visto/udito/assaggiato/sentito/annusato bene?

PERCEZIONE E IDENTITÀ

L'identità è quello che abbiamo in comune con alcune persone e alcuni gruppi (appartenenza, cultura, famiglia, valori, ecc) e allo stesso tempo è quello che ci rende diversi (personalità, combinazione unica di appartenenze...). Il modo in cui vediamo le cose (percezione) è determinato dalla nostra identità. Chi siamo e da dove veniamo determina come percepiamo la realtà.

Questo significa che a volte tendiamo a vedere le cose nello stesso modo in cui lo fanno le persone del gruppo a cui apparteniamo, ma allo stesso tempo potremmo percepire le cose in modo diverso grazie alle nostre diverse personalità. Tutto ciò può condurci a convinzioni e interpretazioni sbagliate. È per questo che è importante mostrare ai giovani come distinguere e gestire le diverse percezioni.

Per esempio, ogni essere umano “vede” e percepisce il mondo in un modo diverso. Una ragione sono le nostre differenze fisiche e mentali: abbiamo abilità diverse, per esempio possiamo avere una vista ridotta ma sentire ed annusare con più precisione della media. Uno dei motivi per cui questo accade risiede nelle nostre differenze culturali: siamo stati cresciuti ed educati per selezionare ed interpretare le informazioni della realtà in modo predeterminato; per esempio, possiamo guardare un cane e “vedere” un animale domestico o un eccellente pietanza, come possiamo guardare una mucca e “vedere” un animale sacro o un hamburger.

Di seguito troverete alcuni esercizi per accrescere la consapevolezza sulle diverse percezioni:

QUANTO DURA UN MINUTO?

Chiedi a tutti di alzarsi con gli occhi chiusi. Al vostro segnale tutti dovranno contare mentalmente un minuto. Una volta finito si siederanno rimanendo in silenzio con gli occhi già aperti. Il facilitatore ha un cronometro e appunta man mano quando i partecipanti aprono gli occhi e si siedono. È molto probabile che ci sia una bella differenza tra il minuto più corto e quello più lungo.

UNA MAPPA DEL MONDO

Chiedete a ciascun partecipante di disegnare una mappa del mondo su un foglio di carta. Una volta terminato chiedetegli di metterle a confronto e poi guardare una mappa reale. A seconda di dove ci si trovi o dove si è già stati, è probabile che si disegneranno meglio le zone più familiari. Questa attività è particolarmente interessante se i giovani nel gruppo hanno origini diverse. Diventa ancora più interessante se ci sono partecipanti americani, giapponesi o russi. Questi, infatti, posizioneranno nel centro della mappa il proprio continente, e non l'Europa.

Scambio di impressioni

- Hai dimenticato qualche paese? Hai fatto degli errori gravi? Che parte del mondo hai disegnato meglio? Perché?
- Sarebbero diversi i risultati dell'attività per persone di altri paesi o continenti, persone disabili, per uomini o donne, ecc?
- La percezione che abbiamo di 1 minuto e di una mappa del mondo sono il risultato della nostra identità? Perché (no)?
- A quale conclusione sulla percezione giungiamo? Ne esiste una giusta e una sbagliata?
- Come possiamo agire di fronte a diverse percezioni?
- ...

* **Cibo per la mente**

Una cosa che Albert Einstein potrebbe aver detto: “Metti la mano su una stufa per un minuto e sembrerà un’ora. Siediti con qualcuno di interessante per un’ora e sembrerà un minuto. Questa è la relatività!”

‘Percepire’ significa formarsi un’opinione sugli altri e su tutto quello che ci circonda; è un processo attivo attraverso cui tentiamo di dar senso alle informazioni ricevute. Il processo di percezione è continuo e inarrestabile; possiamo percepire in qualsiasi momento in cui siamo coscienti.

La mente non ha un pulsante On/Off! Abbiamo sempre un’opinione anche quando non vogliamo!

Il vantaggio di tutto ciò è che possiamo sempre imparare qualcosa da quello che ci circonda. Impariamo dall’esperienza per anticipare il futuro e agire così nel modo più giusto. Lo svantaggio consiste negli stereotipi che creiamo continuamente sulla base delle opinioni derivanti dalle nostre esperienze passate; per esempio, tendiamo a generalizzare e a formare giudizi sulla scorta di ciò che abbiamo imparato attraverso i nostri modelli culturali e le nostre esperienze personali. Percepriamo e giudichiamo il mondo intorno a noi attraverso i nostri occhiali culturali.

➡ Altri esercizi sulla percezione e l’identità culturale in SALTO Toolbox for Training www.SALTO-YOUTH.net/Toolbox/ e in Educational Pack della campagna All Different, All Equal www.eycb.coe.int/edupack



SOCIALIZZAZIONE

Da dove vengono le nostre percezioni, così come anche i valori, le opinioni e le supposizioni? Sono state create nel corso delle nostre vite, dall'educazione, attraverso le esperienze, ecc. È una sorta di programmazione che ci fa prestare attenzione ad una cosa piuttosto che ad un'altra. Questa 'programmazione' si chiama socializzazione, cioè il processo di adozione degli aspetti comportamentali della cultura o del gruppo sociale a cui apparteniamo. Essa ci permette di funzionare adeguatamente tra le persone di quel gruppo sociale, perché s'impara a dire le cose in modo che gli altri capiscano, s'impara ad interpretare le cose nello stesso modo.

RSORSA FORMATIVA

UN ESERCIZIO PER MOSTRARE COME FUNZIONA LA SOCIALIZZAZIONE

Fai delle fotocopie di questa immagine su un grande foglio di carta o su dei lucidi:



- 1 Chiedi alla metà del gruppo di chiudere gli occhi e mostra agli altri la linea orizzontale A-B-C, coprendo il 12 e il 14. Lascia osservare soltanto per un breve momento e poi copri l'immagine.
- 2 Domanda all'altra metà del gruppo di chiudere gli occhi e mostra la linea 12 - 13 - 14 alla metà che aveva chiuso gli occhi precedentemente, coprendo questa volta A e C. Lascia osservare l'immagine per pochi secondi.
- 3 Ora mostra a tutti soltanto il carattere centrale, chiedendo di scrivere subito quello che hanno visto per poi condividerlo con il resto del gruppo.

Scambio di impressioni

- Cosa avete visto? Avete visto delle cose diverse?
- Perché i gruppi, che hanno chiuso gli occhi in tempi diversi, vedono cose differenti? Alcuni hanno visto la lettera B ed altri il numero 13.
- Succede qualcosa di simile nella vita reale? Per esempio?
- A che conclusioni possiamo giungere dopo questo esercizio?



Le percezioni dipendono da ciò che l'osservatore ha già visto e da quello che ha imparato a vedere. Se abbiamo sempre visto un cane sulle gambe della zia per noi diventa un animale domestico e non ci verrebbe mai in mente di mangiarlo. Se, però, avessimo visto dei cani in macelleria e nel nostro piatto da quando eravamo bambini, non avremmo avuto probabilmente nessun problema etico nel momento di mangiarlo.

Il fatto di capire il processo di socializzazione fa sì che i giovani realizzino che c'è una varietà di diverse "programmazioni" possibili. Risulta, così, molto chiaro che le persone non reagiscono nello stesso modo di fronte a diverse questioni. I giovani giungono alla consapevolezza della diversità: non siamo tutti uguali.

Non dobbiamo, però, cadere nella trappola del totale relativismo, in cui tutto è accettabile. Ci sono dei valori fondamentali che la maggior parte delle persone condivide: diritti umani, rispetto, democrazia, sicurezza...

- Maggiori informazioni sull'Educazione ai Diritti Umani nel manuale, in inglese, Compass del Consiglio d'Europa www.coe.int/hre/
- La versione italiana su www.educareaidirittiumani.it/

Un'altra conclusione possibile è che i giovani non siano necessariamente responsabili delle proprie reazioni di fronte alle differenze (diverse culture, classi, appartenenze, disabilità...). Ma bisogna tener presente che la socializzazione è un processo e che il modo in cui percepiamo il mondo e come ci comportiamo sono in continuo cambiamento. Fate questo semplice esercizio: mettete a confronto le nostre vite e valori con quelli dei nostri genitori e nonni, oppure con quelli di 100, 200, 500 anni fa. Il messaggio è che le percezioni, gli atteggiamenti e i valori cambiano profondamente con il passare del tempo.

LA PERCEZIONE E I GIOVANI

Perché vi suggeriamo di lavorare con i giovani e le loro percezioni? Riteniamo che per i giovani e gli operatori giovanili, e in genere per tutti, sia molto importante essere consapevoli che indossiamo degli occhiali colorati. Il modo in cui vediamo ed interpretiamo le cose è, logicamente, molto diverso dalle percezioni degli altri, perché siamo stati programmati diversamente. Perciò la diversità è normale!

D'altra parte, insistiamo sul fatto che il nostro comportamento, le percezioni e i valori, così come quelli degli altri, sono in costante cambiamento. È possibile e molto probabile, che le persone cambino nel tempo. Questo ci conduce alla conclusione che è inutile caratterizzare una persona per ciò che ha fatto in passato. Se qualcuno è stato una volta a disagio con persone di altre culture, sesso, orientamento sessuale, disabilità non significa che lo sarà sempre. Non solo la gente ha la capacità di cambiare ma è anche possibile lavorare attivamente per allargare i propri orizzonti e reagire meglio di fronte alla diversità. Le persone possono cambiare!

Un messaggio importante che il lavoro giovanile può veicolare ai giovani è che tra i diversi possibili approcci alla vita non ce n'è uno che è intrinsecamente migliore degli altri. Spesso pensiamo che il nostro modo di fare le cose sia il migliore e che tutti gli altri sono per forza stupidi o inferiori. Una cultura non è meglio o peggio di un'altra, semplicemente danno risposte diverse alle stesse sfide della vita. Quando i giovani hanno la possibilità di vedere le cose da diverse prospettive, ovvero quelle di altri gruppi, non solo si allargano le prospettive, ma cambia anche il modo di affrontare le sfide della vita. Imparare a vedere le cose da diversi punti di vista li rende più creativi!

Perciò, se sappiamo che la diversità è una parte fondamentale della nostra società, di cui non possiamo fare a meno, è un beneficio che i giovani imparino a convivere con questa diversità. La situazione ideale non sarebbe solo quella di accettare semplicemente la diversità, ma soprattutto vedere l'inclusione di persone e gruppi con origini diverse nel proprio gruppo di amici e nelle proprie vite come un arricchimento. Questo porta a delle novità e a delle scoperte interessanti, permette ai giovani di imparare cose diverse, stimola la loro creatività...

LAVORO CON I GIOVANI, INCLUSIONE E DIVERSITÀ

La sfida dell'inclusione e la diversità nel lavoro giovanile, è quella di creare delle opportunità affinché i giovani possano apprezzare la diversità, imparando ad osservare le cose attraverso diverse lenti. Il lavoro giovanile può essere un mezzo attraverso cui i ragazzi riescono ad interagire con persone appartenenti ad altri gruppi o con cui altrimenti non avrebbero mai potuto entrare in contatto. Attraverso tali esperienze positive con “altra gente” i giovani possono acquisire abilità preziose nella vita da applicare in una società caratterizzata da molteplici differenze.

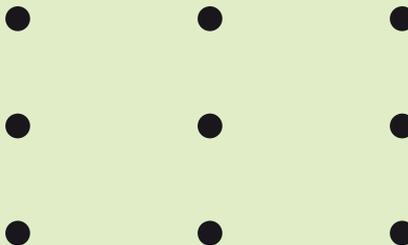
Il lavoro giovanile può stimolare i giovani a credere di più in se stessi, ad esplorare nuovi contesti, a conoscere gente nuova e ad essere curiosi. Offrendo ai ragazzi opportunità per entrare in contatto con la diversità, si facilita lo sviluppo del loro pensiero critico, ottenendo una maggiore apertura mentale attraverso cui valorizzare la diversità e imparare davvero l'uno dall'altro, senza rifiutare o accettare i punti di vista degli altri solo sulla base di supposizioni, stereotipi e/o pregiudizi.

Ecco qui alcuni esercizi che aiutano i giovani a guardare le cose da una prospettiva diversa:

RISORSA FORMATIVA

PUNTI E LINEE

Guardate la combinazione dei punti in basso. Adesso provate ad unire tutti i 9 punti usando soltanto 4 linee dritte, senza sollevare la penna dal foglio e passando su ogni punto soltanto una volta.



Probabilmente ti è sembrato un po' difficile dato che percepisci i nove punti come un quadrato. Infatti vedi un quadrato, prima di qualsiasi altra forma, perché sei il prodotto di una società particolare: la società industrializzata europea è piena di forme geometriche (per esempio, se leggi la versione stampata di questo libro, in questo momento tra le mani hai sicuramente un rettangolo!) e i quadrati sono parte del tuo mondo. Se ti limiti all'area di un quadrato “immaginario”, non ci riuscirai mai.

Invece, se fossi nato e cresciuto nella tribù dei Wai-Wai, nella foresta amazzonica, questo esercizio sarebbe stato di sicuro più facile, perché difficilmente avresti percepito i nove punti come un quadrato; E a cosa è dovuto? È dovuto al fatto che ci sono ben pochi oggetti quadrati nella selva. La mente dei Wai-Wai non sarà ristretta da una tale barriera mentale auto-imposta. Prova a pensare oltre i quadrati per trovare la soluzione... o chiedi agli indiani Wai-Wai se ne vedi qualcuno!

★ **Consiglio**

La soluzione al quadrato è alla fine del libro.

Un altro esempio di come possiamo essere limitati nella nostra percezione:

RSORSA FORMATIVA

NUMERI E LETTERE

Di seguito troverai una sequenza logica in cui niente è a caso. Prova a trovare la logica che nasconde questa sequenza ed aggiungi una riga valida:

1
11
21
1211
111221

Prova a fare l'esercizio prima di leggere la soluzione che riportiamo di seguito!

Soluzione: Che c'è nella prima riga? Un (1) numero (1) = 11. E poi, che c'è nella seconda? Due (2) numeri uno (1) = 21. E nella terza? Un (1) numero due (2) ed un (1) numero (1) = 1211, e così successivamente... Questo significa che la soluzione logica per l'ultima riga sarebbe: 312211 = tre (3) numeri uno (1), due (2) numeri due (2) e un (1) numero uno (1).

Avrai fatto uno sforzo per trovare la risposta all'attività precedente perché hai provato ad utilizzare la logica aritmetica (contare, calcolare, addizionare, sottrarre... tutti i sistemi che ti sono stati insegnati ogniqualevolta hai avuto a che fare coi numeri). Ma quando provi a leggere l'esercizio con "lenti verbali", leggendo i numeri, allora la soluzione è facile.

Abbiamo incluso queste semplici attività relative alla percezione perché pensiamo siano interessanti; sono un modo per far pensare i giovani, intrattenendoli, a come la realtà sociale ci forma e ci limita.

✿ **Cibo per la mente**

James Dewar: “Le menti sono come paracadute, funzionano meglio quando sono aperte”.

☞ Altri esercizi per pensare fuori dagli schemi nella SALTO Toolbox for Training
www.SALTO-YOUTH.net/Toolbox/

IN SINTESI

Con queste attività finali sulla percezione abbiamo concluso il capitolo “Chi sono io? Identità” di questo libretto. In definitiva, abbiamo esplorato le seguenti questioni:

- ✓ il doppio senso dell’identità = unicità e, allo stesso tempo, “uguaglianza”
- ✓ l’importanza dell’auto-riflessione e di trovare tempo per praticarla
- ✓ metodi di esplorazione delle componenti più profonde dell’identità – valori
- ✓ metodi di descrizione e condivisione dell’identità
- ✓ modelli per visualizzare l’identità
- ✓ come la percezione è soggettiva
- ✓ come i diversi modi di percepire portano a diverse identità
- ✓ come la percezione è modellata dalla società e dalla cultura in cui viviamo

In questo capitolo del viaggio, arriviamo al secondo cartello del nostro percorso, "Io e l'altro". A questo punto iniziamo col dare un'occhiata alla relazione esistente tra chi sono io e come interagisco con gli altri. In altre parole, si tratta della relazione tra l'io che avevamo esplorato in precedenza e tutti quelli che non sono me (e quindi diversi da me, e che qui chiameremo l'Altro).

IO E L'ALTRO



IO AL CENTRO

A nostro avviso c'è un primo principio importante da stabilire. Se percepisco me stesso come il centro e coloro che mi circondano come l'Altro, è possibile allora che la stessa cosa succeda anche agli altri. Per tutti quelli che, secondo me, appartengono a questo "Altro" (cioè, il resto delle persone), forse anch'io sono parte del loro "Altro". Per esempio, Ibrahim vede Luca come l'Altro, allo stesso modo Luca vede Ibrahim come l'Altro.

Riteniamo sia fondamentale chiarire questa idea dall'inizio di questa tappa del nostro viaggio. È molto facile vedere se stessi come il centro del tutto, come ciò che rappresenta il "normale". Di conseguenza, è anche molto semplice vedere gli altri fuori dal centro, come dei "non-normali". Se rimaniamo ancorati a queste idee e sentimenti di "giusto" e "sbagliato" che sono presenti in tutti noi (come ci direbbe sicuramente 'Shrek'), ci ritroviamo nel centro di un mondo del tutto personale in cui solo noi abbiamo ragione e tutti gli altri sbagliano.

Ciò non equivale a considerare gli altri nella propria diversità in quanto in un'ottica "centrica" formuliamo giudizi di valore.

Qui intendiamo esplorare il concetto del "centrismo" al fine di aumentare la consapevolezza e l'obiettività nell'approccio alle tematiche dell'inclusione e dell'esclusione.

L'attività che proponiamo per esplorare questo aspetto si chiama "Equiano", per motivi che capirete una volta letta la descrizione che segue.



“EQUIANO”

Questa attività implica l'uso di alcuni estratti dal libro di uno scrittore africano del secolo XVIII, Olaudah Equiano, che descrive la sua prima esperienza nella cultura europea. Lo scopo dell'attività è permettere ai partecipanti di esplorare le proprie percezioni culturali, il proprio “centrismo”.

Non spiegate l'obiettivo dell'attività e non presentatela come “Equiano”, altrimenti i partecipanti potrebbero indovinare subito il profilo dello scrittore.

Introducete l'attività dicendo ai partecipanti che leggerete una serie di estratti da un libro che descrive l'esperienza di una persona. Il loro compito sarà, in modo individuale, visualizzare lo scrittore creandone un profilo mentale. Leggerete gli estratti, uno alla volta. Tra un estratto e l'altro farete una pausa per dare ai partecipanti il tempo di pensare al testo e al profilo dello scrittore. Sugerite di prendere nota alla fine di ogni lettura per creare poco a poco il profilo. Dite loro che probabilmente non conosceranno il nome dello scrittore, infatti non è molto famoso. Tra parentesi quadre ci sono le parole che sono state omesse per evitare che l'attività diventi troppo semplice. Chiedetegli di non parlare durante l'esercizio e di alzare la mano e chiedere spiegazioni se non riescono a capire il senso del testo.

Leggete il primo estratto mostrando o distribuendo una copia ai partecipanti. Accertatevi che sia chiaro per tutti prima di cominciare. Ripetete lo stesso con ogni estratto assicurandovi che tutti capiscano il testo e che abbiano sempre tempo per prendere nota sul profilo.

- “Ebbi paura di essere ucciso, la gente [...] mi guardava e si comportava, come pensavo, in modo selvaggio”;
- “Avremmo potuto essere mangiati da queglii [...] uomini dall'aspetto orribile, faccia [...], e capelli lunghi?”;
- “Rimasi attonito quando vidi che... mangiavano senza lavarsi le mani...”;
- “Rimasi atterrito quando vidi che... toccavano i morti”;
- “... non eravamo affatto a conoscenza di queste bestemmie e di tutti quei termini osceni... che utilizzano”;
- “Sono stato costretto a notare la particolare magrezza delle loro donne... e pensai che non erano così pure come le [nostre] donne”.

A questo punto, chiedete al gruppo un feedback. Invitate una o due persone a condividere con gli altri il loro profilo chiedendo il parere degli altri. Subito identificherete i raggruppamenti generali di opinione per poi procedere con un altro estratto.

- “Mi stupii che non facevano nessun sacrificio né offerta...”

A questo punto è possibile dare inizio ad una discussione chiedendo ai partecipanti se quest'ultimo estratto ha cambiato in qualche modo il loro punto di vista. Continuate con altre domande sull'autore per capire più chiaramente quello che i partecipanti hanno sentito e quali sono i punti di vista simili presenti nel gruppo, per esempio:

- come avete immaginato questa persona?
- di che secolo pensate sia lo scrittore?
- pensate l'autore sia europeo o non-europeo?

Di solito, ma non sempre, i partecipanti con origini culturali europee descrivono il profilo di un esploratore europeo, missionario, o qualcuno del genere, entrato in contatto con culture non-europee nel passato. Quando pensate che il gruppo abbia un'idea abbastanza chiara dello scrittore, svelate l'identità dell'autore e la fonte del materiale.

- “L'incredibile storia di Olaudah Equiano, o Gustavus Vassa, detto l'Africano”. Scritto nel 1789.

A questo punto, potrete distribuire anche le copie con il testo completo in cui appaiono le parole omesse (sottolineate).

- Ebbi paura di essere ucciso, i bianchi mi guardavano e si comportavano, come pensavo, in modo selvaggio: avremmo potuto essere mangiati da quegli uomini bianchi dall'aspetto orribile, faccia rossa e capelli lunghi? Sono stato costretto a notare la particolare magrezza delle loro donne... e pensai che non erano così pure come le donne africane.

Adesso potrete esplorare i profili e le idee che i partecipanti hanno annotato con domande come:

- vi ha sorpreso l'identità dell'autore?
- vi siete identificati con l'autore o con alcune delle persone descritte?
- vi sorprende che gli occidentali (europei) siano visti in quel modo?
- questo ci insegna qualcosa sui pregiudizi, i nostri?
- da dove provengono questi punti di vista?
- è possibile applicare alcune delle cose imparate all'attualità?

È importante condividere i risultati di questa esperienza per due ragioni:

- 1 Primo, perché i partecipanti abbiano la possibilità di esternare la rabbia o l'irritazione che possono aver sentito, se ritengono di essere stati tratti in inganno dall'attività o se disapprovano che la loro cultura possa essere percepita in questo modo.
- 2 In secondo luogo, affinché i partecipanti comprendano quanto sia comune e diffuso per tutti percepire se stessi al "centro", come la "norma", guardando dall'esterno ciò che consideriamo come "diverso", come l'Altro. Enfatizzate che si tratta di un'esperienza che capita spesso, anzi sempre, nelle vite di tutti.

Per concludere spiegate che quest'attività ha lo scopo di mostrare che ognuno di noi può essere visto come "l'Altro". Questo è ciò che vogliamo condividere, la nostra esperienza comune.

★ **Consiglio**

Gli estratti di testo possono essere distribuiti come copie, schede o sotto forma di presentazione multimediale.

Una volta studiato questo legame, ovvero la prospettiva centrica per cui vedo me stesso come la "norma" al centro delle cose, pensiamo che il passo successivo sia esplorare da dove proviene questa visione e quali sono le sue caratteristiche. Da dove... da chi... ?

OSSERVARE GLI ALTRI

Una volta definito che possiamo essere considerati, in ogni momento, come l'Altro, è possibile ora procedere nel capire come percepiamo gli altri.

Qual è il punto di partenza per capire come la nostra percezione degli altri viene influenzata? Naturalmente esiste una grande varietà di punti di vista che riguardano l'individuo, la società, la cultura, la storia, la fede, la genetica, ecc.

Proponiamo di iniziare, per raggiungere i nostri obiettivi, ripercorrendo i nostri anni di formazione, l'infanzia e l'adolescenza, guardando ai fattori esterni ovvero tutto ciò da cui siamo stati influenzati e formati.

Una volta individuate le fonti dei nostri punti di vista e i sentimenti verso l'Altro, allora potremo scoprire se ci sono stati dei cambiamenti in quelle percezioni o sentimenti.

Abbiamo modificato le nostre impressioni? E se sì, come sono cambiate? Da sole, per ragioni di crescita, per l'impatto con la società, o per azioni intraprese consapevolmente, ecc?

Per iniziare, consideriamo alcuni esempi di situazioni reali, ovvero esperienze del team che ha curato questa pubblicazione, situazione in cui gli autori hanno potuto notare delle differenze nelle altre persone e identificare la propria risposta in quella situazione. Proveremo a descrivere le situazioni così come le abbiamo vissute all'epoca in cui si sono verificate, per capire cosa ci ha influenzato in quel particolare momento delle nostre vite.



- *Quando avevo circa 15 anni, ero ad una festa con alcuni ragazzi gay, per la prima volta, e mi sono ritrovato in un'accesa discussione perché avevo interpretato i loro punti di vista come troppo "di destra". Non potevo credere che coloro che consideravo come vittime e oppressi dalla società potessero avere la stessa visione degli altri. I gay dovevano essere radicali, "di sinistra" e con una grande voglia di cambiare la società!*
- *Essendo formatore da tanti anni, coordinavo un seminario in cui c'era un partecipante in sedia a rotelle. Ero sempre un po' nervoso per lui e sapevo che non avrei potuto proporre attività in cui ci fosse troppo movimento o che avrebbero attirato l'attenzione su di lui. Poi, una sera al bar, ho visto il ragazzo con una birra in mano, che impressionava le ragazze con le sue abilità sulla sedia a rotelle. È chiaro quindi che una persona in sedia a rotelle non deve essere per forza triste e patetica!*
- *Quando avevo circa 10 anni ho avuto il mio primo contatto con una persona tetraplegica... fino a quel momento, la mia percezione dei tetraplegici era che fossero tutti infelici, non autonomi e disabili mentali... Ho conosciuto questo ragazzo in un campeggio durante le vacanze, ed è risultato essere intelligente e sicuro di se stesso, voleva far le cose da solo e diceva chiaramente quando e come gli serviva aiuto. Inoltre, era perfettamente integrato nel gruppo anche perché aveva un grande senso dell'umorismo, cosa che non si sposava con l'immagine delle persone tetraplegiche che mi era stata trasmessa. Questa esperienza ha cambiato completamente la mia percezione e mi ha reso più facile l'interazione con persone portatrici di handicap in generale...*



"INFLUENZE" – PARTE I

Potete presentare quest'attività utilizzando gli esempi precedenti o altri provenienti dalla vostra esperienza. Se utilizzate i vostri, l'esercizio risulterà più autentico e anche voi vi sentirete più coinvolti in termini di fiducia e di rispetto, cosa che è fondamentale in quest'attività.

Chiedete ai partecipanti di descrivere come, nel corso delle loro vite, sono entrati in contatto con una o più persone che percepivano come diverse. Ciò può accadere a qualsiasi età, ma è importante concentrarsi sugli anni dell'infanzia e dell'adolescenza, ovvero gli anni di formazione. Chiedetegli ancora di ricordare tre esempi personali, specificando l'età approssimativa che avevano al momento: quale era il contesto? In che modo la persona era diversa? Quale è stata la sua risposta?

Suggerite ai partecipanti di rifletterci per 10 minuti e magari prendere nota.

Passati i 10 minuti, chiedetegli di condividere e descrivere l'esperienza in coppia con un altro partecipante per altri 10 minuti (5 minuti per ognuno).

Adesso, dovremo interrogarci su cosa influenza le nostre risposte, perché abbiamo reagito in quel modo? Per essere più precisi, da dove provengono queste risposte (conoscenze, sentimenti, esperienze), come nei casi precedentemente descritti, verso gli omosessuali, una persona in sedia a rotelle o un tetraplegico?

- ☛ Per maggiori informazioni sul lavoro con giovani gay e lesbiche consultare Over the Rainbow di SALTO (disponibile in inglese) www.SALTO-YOUTH.net/OverTheRainbow/
- ☛ Per maggiori informazioni sul lavoro con giovani disabili consultare No Barriers, No Borders di SALTO (disponibile in inglese) www.SALTO-YOUTH.net/NoBarriers/
- ☛ Per maggiori informazioni sul lavoro sulla diversità consultare Guide to European Diversity di SALTO (disponibile in inglese, tedesco e francese) www.SALTO-YOUTH.net/diversity/

Rispondendo a queste domande, otterremo una lunga lista di influenze, alcune fonti comuni, alcune del tutto individuali; fratelli e sorelle, amici, coetanei, scout, genitori, professori, graffiti, chiesa, scuola, riviste, fumetti...

Chiedete ai partecipanti di scegliere uno dei tre esempi che hanno fornito prima e di identificare cosa ha condizionato le loro risposte, in termini di emozioni e percezioni. Per aiutarli, usate uno degli esempi forniti all'inizio dell'attività per identificare quali sono state le influenze formative su di voi. Incoraggiateli a considerare le seguenti possibilità ma sottolineate che potrebbero essercene anche altre:

- Mamma / papà / tutore / un altro adulto
- Fratelli / sorelle / cugini
- Zie / zii / nonni / altri
- Amici / coetanei
- Scuola / università / educazione / professori
- Media / TV / giornali / musica / internet
- Influenze culturali

Date ai partecipanti 5 minuti per pensarci, chiedendogli di essere precisi e magari di prendere nota se necessario.

Fatto questo, procedete al passaggio successivo utilizzando un diagramma o uno schema visivo per descrivere le influenze formative ai partecipanti. È necessario preparare preventivamente il diagramma in cui inserire gli esempi descritti prima.

Io sceglierei l'esempio del sistema solare. La situazione da descrivere può essere simboleggiata dal sole e le influenze dai pianeti. I pianeti possono essere più o meno vicini al sole secondo il loro grado d'influenza nella situazione, e ognuno di loro può essere classificato a seconda che rappresenti un'influenza positiva o negativa, come il lato illuminato e il lato oscuro della luna. I pianeti possiedono anche caratteristiche interessanti, come varie lune e anelli. Queste caratteristiche possono essere utilizzate per simboleggiare parecchie cose, per esempio, se la divisione positivo/negativo non è abbastanza per esprimere un'influenza particolare, le lune possono essere utilizzate per rappresentare i diversi gradi d'influenza (forte, media, debole), e gli anelli possono servire a dimostrare un ricordo vago nel caso in cui sia difficile ricordare tutto in modo esatto, ecc.

Chiedete ora ai partecipanti di scegliere una delle tre esperienze che hanno identificato prima e di creare un diagramma o un modello simile, quello del sistema solare o qualunque altro gli permetta di esprimersi al meglio. Date loro dai 20 ai 30 minuti per realizzare il diagramma.

Alla fine, chiedete ai partecipanti di mostrare agli altri il proprio diagramma. Chiedete poi alla metà del gruppo di rimanere accanto ai propri diagrammi affinché l'altra metà possa guardarli, studiarli e fare domande. Ripetere lo stesso con l'altra metà del gruppo.

★ **Consiglio**

L'uso di un diagramma unico, come quello del sistema solare, facilita la “lettura” e la comprensione; suggerire, però, ai partecipanti di scegliere il proprio modello può essere un'opportunità per sviluppare una grande creatività visiva.

Nelle foto ci sono solo alcune delle diverse possibilità creative con cui descrivere il sistema delle influenze formative.

★ **Consiglio**

Evitate di realizzare quest'attività in spazi pubblici se lavorate su temi personali che richiedono un alto livello di fiducia nel gruppo. Create atmosfere private e intime.

Per concludere, il nostro scopo ultimo, nella definizione e descrizione delle influenze, è di investigare se le nostre opinioni sono state modificate e, se sì, com'è successo. Più precisamente, vogliamo studiare in che modo abbiamo riconsiderato o trasformato le influenze più negative per raggiungere un risultato positivo.

"INFLUENZE" – PARTE III

Adesso chiedi a ciascun gruppo di discutere su come la loro opinione sulle proprie esperienze è cambiata:

- Da che cosa o da chi è stato influenzato questo cambiamento?
- Che cosa o chi ha avuto un impatto positivo o negativo in questo processo?
- Quali sono state le influenze o i fattori importanti nel cambiare o confermare la propria opinione?

Di nuovo, usa alcuni esempi tratti dalla tua esperienza. Questo è un punto veramente importante nel processo di identificazione delle influenze, perché stiamo iniziando a scoprire come si può giungere al cambiamento personale.

Forse puoi dare ai partecipanti 5 minuti per riflettere individualmente su tutto ciò prima di discuterne in piccoli gruppi.

Poi chiedi ad ogni gruppo di trovare una modalità per rappresentare queste opinioni, (come gruppo o individualmente).

✿ **Cibo per la mente**

È importante che alcuni aspetti personali più profondi siano condivisi se vogliamo creare un'atmosfera di fiducia e, soprattutto, se vogliamo approfondire la discussione su inclusione e diversità. Tu, come formatore, potresti pensare a qualche modo per stimolare questa fiducia e questa condivisione.

CONFRONTARE LE DIFFERENZE

Identificare e condividere le misure che ognuno di noi potrebbe adottare per indirizzare le nostre visioni verso la "differenza", e forse confrontare le opinioni che vogliamo modificare utilizzando strategie che altri colleghi hanno trovato efficaci. Questo è lo scopo principale di questa attività chiamata "influenze".

Attraverso tale attività esploriamo la nostra identità e ciò che ha contribuito a formarla. Esploriamo la nostra risposta alla differenza negli altri ma non abbiamo ancora esplorato "l'Altro" realmente. Forse, alla fine di questa attività potremmo aver visto l'esperienza di qualcun'altro e il suo modo di reagire, ma non abbiamo realmente condiviso questa esperienza, non ci siamo messi nell'esperienza dell'Altro.

Perciò, l'attività successiva permette di fare quest'ulteriore passo. È stata pensata per permettere ad ognuno di noi di giocare il "ruolo" di qualcun'altro all'interno della società e vivere (simulatamente) un'altra realtà sociale.

E SE IO FOSSI UN ALTRO? – PARTE I

Il principio di base di questa attività è: come la società premia con l'inclusione e punisce con l'esclusione. Per ogni esempio d'inclusione sociale che ogni partecipante apporta, attingendo alla sua esperienza personale durante l'attività, lei o lui sarà premiato (con una caramella). Comunque, ogni volta che lo stesso partecipante individua un altro esempio come una situazione d'esclusione per lei o lui personalmente, questo sarà punito (sottraendo una caramella).

Ricorda, comunque, che questo è un gioco di ruolo e che ogni partecipante assume la personalità e le circostanze sociali di un'altra persona (fittizia). Per entrare meglio nel ruolo sarebbe opportuno che ogni partecipante scegliesse un nome per la persona che è "diventata".

Come esempio del funzionamento dell'attività, diamo un'occhiata ad una situazione sociale che riguarda il viaggio. Immagina due risposte diverse alla domanda "Gli è permesso di viaggiare all'estero?" Giovanna ha il ruolo di un ragazzo diciannovenne con un lavoro part-time che, a suo avviso, potrebbe viaggiare senza problemi (non ha bisogno di nessun permesso ed ha un passaporto). Giovanna riceve una caramella. Carlo, dal canto suo, ha il ruolo di un diciannovenne esiliato senza nazionalità definita che, a suo avviso, non avrebbe la possibilità di viaggiare (Carlo deve cedere una caramella).

Ai partecipanti che hanno un ruolo, verrà chiesto di includere dettagli in più oltre a quelli dell'esempio. Ecco il testo completo della carta ruolo di Giovanna:

→ Sei un ragazzo di 19 anni. Hai finito la scuola senza raggiungere la sufficienza. Tua madre dice che ti sei grattato la pancia però la storia è un po' più complicata: non sei stato stimolato abbastanza! Tuo padre è arrivato in questo paese molto tempo prima che tu nascessi. Anche se tu sei nato qua, tanta gente ti guarda come se fossi straniero. Hai un lavoro a mezza giornata in un magazzino.

☞ Vedi altri ruoli nell'Appendice a pagina 90.

Allora, anche se il ruolo di Giovanna è già definito, lei dovrà utilizzare la sua immaginazione (e le esperienze di vita degli altri) quando deciderà se il giovane di cui riveste il ruolo risulta incluso o escluso nelle diverse situazioni sociali.

★ **Consiglio**

Attribuendo ad ogni partecipante un ruolo del sesso opposto, si rende il gioco molto più interessante perché la “differenza” si fa ancora più forte.

Chiedi ai partecipanti di sedersi in cerchio per iniziare l'attività. Successivamente, ad ogni partecipante sarà data una carta col suo ruolo, in cui viene descritta la persona che diventerà (ovviamente è una finzione!) durante l'attività (come nell'esempio di prima). Chiedi ai partecipanti di pensare ad un nuovo nome per il loro personaggio dopo aver letto la descrizione (questo li aiuterà ad entrare meglio nel ruolo). Controlla che tutti i partecipanti abbiano capito la descrizione della loro carta e quindi il proprio ruolo.

Spiega ai partecipanti che gli saranno fatte diverse domande. Se rispondono “sì” a una data domanda, allora potranno prendere una caramella (da una scatola o un vassoio collocato al centro); se invece rispondono “no” dovranno riporre una caramella delle loro al centro.

Dato che i partecipanti stanno giocando il ruolo di un altro, occorre ricordargli che dovranno prendere alcune decisioni per quella persona (quando risponderanno alle domande) utilizzando la loro esperienza di vita e la loro fantasia.

Nel collezionare caramelle, ciascun partecipante, dovrà rendere visibile a tutti il proprio “patrimonio”. Fai in modo che ognuno dei partecipanti inizi l'attività con un minimo di cinque caramelle e chiedi loro di lasciarle in vista in modo che ognuno possa vedere quante caramelle hanno gli altri.

Il formatore dovrebbe leggere ogni domanda due volte e verificare che tutti capiscano. Se i partecipanti hanno dei dubbi nel rispondere, invitali ad immaginare se stessi nella situazione di quella persona e a prendere una decisione consona.

Di seguito forniamo un elenco di possibili domande da porre (ancora una volta, sentiti libero di adattarle al contesto):

- Il tuo salario o quello di uno dei tuoi genitori è il doppio della media nazionale?
- Hai diritto di voto nelle elezioni politiche nazionali?
- Pensi di avere qualche possibilità di diventare membro del parlamento in futuro?
- Ti senti a tuo agio quando parli della tua sessualità?
- Ti senti sicuro quando vai a casa a piedi da solo di notte?
- Hai la possibilità di andare all'università?
- Saresti in grado di leggere un giornale e riempire un formulario?
- Hai diritto all'assistenza sanitaria gratuita?
- Ti è permesso viaggiare all'estero?
- Hai diritto all'educazione gratuita fino a 18 anni?
- La tua famiglia ha un reddito sufficiente per vivere dignitosamente?
- Hai facilmente accesso ad internet?
- La lingua che parli è quella ufficiale del paese in cui vivi?
- Ti senti pienamente parte della società in cui vivi?
- Hai un computer a casa?
- È facile per te l'utilizzare i mezzi pubblici?
- È facile per te o per i tuoi genitori trovare un lavoro?

Quando un partecipante avrà perso tutte le caramelle, il formatore potrà decidere di “esporre” la persona (dipende da quanto si vuole “drammatizzare” la situazione di esclusione; per esempio, chiedi al partecipante di alzare il braccio o di lasciare il cerchio, facendoti guidare in questa decisione dal tipo di gruppo con cui si sta lavorando).

Quando le domande saranno finite, chiedi ai partecipanti di contare le caramelle. Sarà evidente che alcuni partecipanti avranno molte più caramelle di altri.



Allora, chi ha più caramelle?

★ **Consiglio**

Alla fine del libro troverai un elenco di ruoli tratti dalla realtà sociale e culturale dell'Inghilterra urbana. Comunque, puoi adattare i ruoli del gioco secondo gli aspetti della realtà sociale su cui vuoi concentrare l'attenzione dei partecipanti. Ancora meglio, potresti creare tu stesso i diversi ruoli oppure creare un laboratorio per farlo con l'aiuto dei giovani.

Pensando di nuovo a Giovanna e Carlo, alla fine della prima parte dell'attività, dopo circa 15 domande in relazione a diverse circostanze sociali (ad esempio educazione, genere, sessualità e lavoro), Giovanna avrà quasi sicuramente più caramelle di Carlo, che potrebbe anche perderle tutte (e di conseguenza potrebbe essere eliminato dal gioco). Tutti i partecipanti avranno esperienze simili; alcuni in virtù del loro ruolo accumuleranno tante caramelle, altri meno, altri ancora le perderanno tutte.

Il parallelismo con la società e la realtà dei privilegi sociali, il potere di essere "incluso" piuttosto che "escluso", viene chiaramente riflesso in questa attività. È per questo che abbiamo scelto il nome "E se io fossi un altro?", perché così i giovani scoprono la disuguaglianza nella società, il modo in cui la stessa società premia l'inclusione e la "qualità di vita" che ne risulta.

Più che permettere a qualcuno di riflettere sulle questioni dell'inclusione e dell'esclusione sociale, questa attività intende fare in modo che i partecipanti le "sentano". Pertanto l'attività dovrebbe proseguire così come illustrato nella seconda parte.

“E SE IO FOSSI UN ALTRO?” – PARTE II

Ora chiedi ai partecipanti di condividere brevemente i loro sentimenti col resto del gruppo. Poi dividi il gruppo in gruppi più piccoli e chiedi ad ogni partecipante di presentare il suo “ruolo”.

Adesso discuti e valuta l'esperienza facendo delle domande apposite, tipo:

- Come vi siete sentiti in questi “ruoli”?
- Vi siete sentiti privilegiati o esclusi?
- (Per quelli che son rimasti senza caramelle) Vi siete sentiti “stigmatizzati” (spiega cosa intendi)?
- Questa attività riflette la vita reale secondo voi?
- Vi ha fatto vedere le differenze e le disuguaglianze della società più di quanto vi aspettavate?
- Pensate che il vostro ruolo sia stato facile (perché avevate già vissuto un'esperienza del genere) o difficile?
- Se è stato difficile, perché e dove avete trovato le informazioni per prendere le decisioni?
- Avete preso delle decisioni basandovi sugli “stereotipi”?
- Cambiereste qualche decisione se vi si facesse di nuovo qualcuna delle domande?
- Vi siete autocompatiti, giocando quel ruolo? Vi siete sentiti delle “vittime”?
- Avete mai lavorato con qualcuno (giovane) in una situazione simile a quella del vostro personaggio? Che pensate sulla situazione di questa persona nella vita reale?

Le domande dipendono dall'obiettivo che vuoi raggiungere attraverso l'attività. Ovviamente, le domande sono illimitate, ma questo esercizio contiene un elemento esperienziale che può aprire un lungo dibattito che, certamente, può essere condotto dal formatore e da questo indirizzato. È molto importante lavorare sulle questioni che riguardano la “stigmatizzazione” e scoprire come le decisioni che prendiamo per la persona che “diventiamo” durante l'attività possono mostrarci come stereotipiamo, etichettiamo e svalutiamo il potenziale degli altri.

Questa attività tratta uno dei principi di base che vogliamo stabilire in questo libro, quel potenziale dovrebbe essere sempre enfatizzato, cercato nell'Altro, mai svilito!

★ Consiglio

Quando si condividono i risultati di un'attività di questo tipo, controllare sempre che i partecipanti si esprimano lasciando da parte il loro ruolo. Così potranno dimenticare o almeno lasciarsi alle spalle tutte le emozioni negative che potrebbero risultare dal fatto di giocare il ruolo di un altro.

L'ESCLUSIONE IN PRIMA PERSONA

Certamente, l'esclusione sociale si manifesta in tanti modi ed è importante avere questo bene in mente. Pensiamo che vivere in prima persona l'esclusione, anche se in modo simulato e quindi astratto dalla realtà (giacché quando finisce la simulazione finisce anche l'esclusione) dovrebbe essere una parte determinante nell'educazione all'inclusione. E questa è rivolta specialmente a coloro che non vivono spesso delle esperienze di esclusione. Nel lavoro giovanile (e in campi simili, come il lavoro sociale) utilizziamo molto la parola "empatia", ma cosa intendiamo realmente con questa parola e fin dove possiamo arrivare nell'approfondire, sentire e comprendere l'esperienza di un altro?

Di seguito, allora, proponiamo alcune attività che abbiamo utilizzato per mostrare ai partecipanti cosa si prova quando si è vittime dell'esclusione.



ATTIVITÀ SULL'ESCLUSIONE – COLLOQUI

I colloqui sono delle situazioni in cui compare spesso l'esclusione, per esempio, nel momento in cui ragioni di discriminazione o di pregiudizio sono utilizzate per non dare un'opportunità a qualcuno. A volte ci sono leggi che difendono le “pari opportunità” in situazioni di questo tipo, altre volte invece ci sono delle linee guida non supportate dalla legge, spesso niente di tutto ciò. In tutti i casi, in un modo o un altro, l'esclusione entra in gioco.

Non è difficile creare delle situazioni di colloquio simulate in cui si può vedere l'esclusione. Ci sono tanti tipi di colloquio; per esempio, per essere ammesso ad una scuola, per ottenere un lavoro, nel mondo dell'immigrazione, ecc.

Quindi...

Decidi i ruoli. Sarebbe interessante avere almeno due persone che fanno il colloquio, tre se possibile. Ti suggeriamo che almeno altre due persone siano intervistate (“candidati” perché stanno “presentando la loro candidatura” per qualcosa), di cui nessuno sa chi sarà “escluso”. Se ci sono più di cinque partecipanti, avere degli osservatori sarebbe una buona idea. Dopo che ognuno ha avuto il suo ruolo (intervistatori, candidati ed osservatori), separa i gruppi in modo che non possano sentire quello che viene detto agli altri gruppi finché inizierà la situazione di colloquio.

Scegli piani d'esclusione specifici, come il “pregiudizio”, e comunicali soltanto agli intervistatori, che li utilizzeranno per bocciare la candidatura del partecipante. Per esempio, se il lavoro è nella reception di un noto albergo, forse gli intervistatori stanno cercando una ragazza “attraente” che stia al bancone, ma non l'hanno precisato nell'annuncio per motivi legali. Come conseguenza, un uomo con tutte le capacità e l'esperienza necessarie, ha presentato la sua candidatura. In questo caso, fai intervistare un uomo e una donna (di cui nessuno sa chi otterrà il lavoro e quindi ognuno farà del suo meglio per ottenerlo).

Se si tratta di una situazione interna ad una scuola, per esempio, una scuola cattolica, forse il bambino avrà le caratteristiche necessarie per entrarci (abita vicino, frequenta la chiesa) però, siccome la candidata (la mamma del bambino che vuole iscrivere suo figlio a quella scuola particolare) non è sposata, gli intervistatori hanno dei pregiudizi contro di lei. Quindi potresti far intervistare due donne che vogliono che i loro figli frequentino la stessa scuola (di cui una sposata e l'altra no).

In ambito d'immigrazione, forse entrambi i candidati hanno un profilo adeguato per avere l'asilo politico, ma l'ufficio immigrazione ha stabilito una quota, un numero massimo di persone da ogni paese, e il numero massimo di persone originarie del paese di uno dei due, è stato già raggiunto. In questo caso intervista due candidati e concedi l'asilo soltanto a uno di loro.

Quando i campi di "esclusione" saranno decisi, aiuta agli intervistatori nella scelta dei ruoli e ad identificarsi con questi. Per esempio, nell'intervista per la scuola, i ruoli potrebbero essere: il direttore, il rappresentante della fede (prete, pastore, imam, ecc.) e forse un rappresentante dei genitori. Incoraggiali a stabilire perché hanno dei pregiudizi contro le madri che non sono sposate. Fai lo stesso in ogni situazione d'intervista tu decida di fare.

Poi, prepara i candidati. Dovresti dirgli tutto quello che riguarda la situazione di colloquio TRANNE, certamente, il "pregiudizio" scelto dagli intervistatori. Non dovrebbero saperne niente e dovrebbero affrontare il colloquio sperando di avere successo. Di nuovo, fai che inizino a familiarizzare con i loro ruoli (per cui gli serviranno le loro esperienze personali: chi sono, la loro famiglia, quel che fanno, ecc).

Anche gli osservatori dovrebbero conoscere le caratteristiche della situazione senza conoscere, però, il "pregiudizio". Il loro ruolo è di osservare e prendere note (mentali o scritte) sull'andamento del colloquio e sul comportamento delle persone coinvolte.

Prepara la scena dell'intervista in modo realistico (che sia formale o informale): sedie e tavoli, divani, ecc; dell'acqua, blocchi per gli appunti, fotocopie dei curriculum e cose simili. Poi inizia...

Alla fine di ogni colloquio, non dite niente al candidato bocciato, semplicemente «Va bene, ti faremo sapere». Quando saranno finiti i colloqui e i candidati se ne saranno andati, gli intervistatori dovranno decidere a chi dare il lavoro e cosa dire all'altro candidato – quello escluso (senza dire la verità, ovviamente). A questo punto, gli osservatori avranno quasi certamente capito cosa sta succedendo!

Alla fine, quando i candidati saranno informati sulla decisione (nelle modalità scelte dagli intervistatori: in forma scritta, a voce, pettegolezzo...), chiama a raccolta tutto il gruppo e commentate i risultati.

Innanzitutto, chiedi ai due candidati come si sentono adesso e come si sono sentiti durante l'intervista. Poi chiedi agli intervistatori cosa hanno sentito sapendo che, coerentemente con i loro ruoli, non stavano dando una giusta opportunità ad uno dei partecipanti. Chiedi infine un commento agli osservatori e in particolare su come si sono sentiti nel non poter influire sulla decisione degli intervistatori.

Per concludere, riporta la simulazione alla realtà. Fai delle domande come:

- sapevi che situazioni del genere si verificano nella vita reale?
- è mai successo a te (di essere “escluso” o di essere quello che esclude –se qualcuno lo ammette è coraggioso, ma a volte succede)?
- conosci qualcuno che sia stato vittima dell'esclusione in una situazione simile?
- ti vengono in mente altre interviste o altre situazioni simili a questa in cui emergono un pregiudizio e un'esclusione simili?

Certamente, per ognuna delle situazioni di colloquio dovremmo dire che di solito gli intervistatori sono corretti e scelgono il candidato in modo onesto ma, a volte, questo non succede. Sicuramente tutti possono pensare ad una situazione che hanno vissuto personalmente o che gli è stata raccontata su un colloquio ingiusto e su qualcuno che n'è stato vittima (e quindi escluso). E sì... ci sono tante situazioni diverse in cui questo succede; ne abbiamo scelte tre che noi del team, abbiamo vissuto o conosciamo.

Ti consigliamo di riadattare o di scegliere i contenuti dei colloqui in base alla loro rilevanza nella tua realtà. Tu e i giovani potreste certamente pensare a tante altre situazioni.

I giochi di ruolo possono essere, allo stesso tempo, divertenti ed educativi, e permettono la partecipazione di tante persone con ruoli diversi. Dopo l'attività ci sono tanti aspetti da esplorare: come si sono comportate le persone e come si sono sentite giocando il loro ruolo, e come questo è collegato alle proprie esperienze personali o all'esperienza degli altri.

★ **Consiglio:**

Condividete sempre le impressioni dopo la simulazione, giacché i partecipanti potrebbero entrare troppo nel loro ruolo e quindi irritarsi o sentirsi feriti (sia candidati che intervistatori).

Di seguito proponiamo un altro metodo usato durante i nostri moduli di formazione relativo al vivere l'esclusione.

RISORSA FORMATIVA

ATTIVITÀ SULL'ESCLUSIONE – CALCIO CON GLI OCCHI SPORGENTI



Una chiacchierata con la squadra



È più difficile vedere la palla se la tua visione è parziale.

Lo scopo di questa attività è promuovere la consapevolezza, la comprensione e l'empatia per i problemi visivi, e sentirne fisicamente le conseguenze. Sarebbe pure una buona attività per il risveglio all'inizio di un caldo pomeriggio, giacché ci dà un bel po' di energia. La durata è di minimo 30 minuti. È stato creato a partire dall'idea di Nicolai Platonichev (anche se è stata presentata da un giovane ad uno dei membri del team).

Devi preparare i materiali necessari prima d'iniziare la sessione e controllare di avere due bicchieri in plastica per ognuno dei partecipanti, una palla di corda, scotch, forbici (abbastanza perché possano essere utilizzati da tutti allo stesso tempo), un pallone e, ovviamente, un posto per giocare la "partita" (un campo, un parco o qualunque spazio all'aperto). Controlla che sia uno spazio con l'erba per evitare che i partecipanti si facciano male.

Il primo passo dell'esercizio è che tutti si trasformino in calciatori con gli "occhi sporgenti". Chiedi ai partecipanti, quindi, di creare i propri occhi sporgenti. Dai ad ognuno dei giocatori due bicchieri in plastica e un po' di corda (dovrebbero quindi tagliare le basi dei bicchieri, fare due buchi ai lati, nella parte alta, e poi passare la corda attraversando i buchi per collegare i bicchieri in modo che la corda funga da paraorecchi. Considera l'eventuale uso dello scotch per assicurarti che nessuno faccia il furbo.

È importante controllare gli aspetti relativi alla sicurezza, prima e durante il gioco. Questo è il ruolo dell'arbitro (o degli arbitri). Controllare che lo spazio di gioco sia piano, chiedere ai giocatori di togliersi le scarpe per evitare gravi "atti irregolari" e dare un'occhiata durante il gioco per evitare cadute, ecc.

Dividi il gruppo in due squadre (utilizzando magari i metodi che si usavano a scuola). Se ci sono tanti partecipanti potresti dividerli in più gruppi e organizzare un piccolo "torneo". Spiega ai partecipanti che giocheranno a calcio con le solite regole e che l'importante di questo gioco non è la competizione ma il fatto di giocare. Si devono concentrare nel processo più che nel fare "gol". Prepara il terreno e le reti e dai il segnale di inizio con un fischio.

Ti sorprenderà la quantità di risate, gli errori quando i partecipanti proveranno a colpire il pallone, le persone che corrono e si scontrano e la nuova visione del calcio come gioco. Sarebbe bello chiedere, alla fine dell'attività, che differenze hanno trovato i partecipanti nel portare i loro nuovi "occhi", e poi come queste differenze somigliano a quelle della vita reale vissute dalle persone con problemi fisici. Che si prova?

RISORSA FORMATIVA ATTIVITÀ SULL'ESCLUSIONE - TRUCCATI IL VISO

Sei mai andato in uno spazio pubblico e ti sei sentito messo al bando o così diverso che tutti ti guardavano? Lo scopo di questo esercizio è sentire le conseguenze della differenza, aumentare la consapevolezza e la comprensione della discriminazione (razziale) ed iniziare a riflettere sull'esclusione.

Può essere fatto con tanti o pochi partecipanti, che saranno comunque divisi in piccoli gruppi di un massimo di quattro persone. Ti servirà del colore per il viso ed uno spazio pubblico con delle persone non connesse al tuo lavoro o alla tua atmosfera (negozi, ecc). L'attività dura in tutto un'ora e mezza.

Inizia incoraggiando i partecipanti a dipingersi il viso. Se i partecipanti sono abbastanza, potresti utilizzare la possibilità di avere alcuni "attori" con la faccia dipinta e alcuni "osservatori". Chiedi ai giovani di fare l'attività seriamente provando ad agire con "naturalità" (l'attività non sarà riuscita se viene intesa come un "carnevale"). Portali nello spazio pubblico che sarà stato scelto e incoraggiali ad interagire con la comunità locale.

Tornando al posto di lavoro, in uno spazio adeguato per la condivisione di sensazioni, potresti fare queste domande per stimolare la riflessione:

Come ti sei sentito ad essere diverso?
 Come ha reagito la gente?
 È stata un'esperienza diversa dalle tue esperienze "normali"? In che senso?
 Cosa ti suggerisce questa attività sull'inclusione/esclusione?



Immagina di andare al supermercato così!

★ Consiglio

Ricorda che è importante alternare e mescolare le metodologie usate durante qualunque programma per renderlo più variegato e dare spazio alle varie forme di apprendimento.

☞ Per ulteriori informazioni sui metodi da utilizzare con diversi gruppi target, dai una occhiata al pack di SALTO Travelling cultural diversity (disponibile in inglese) su www.SALTO-YOUTH.net/publicationsCD/

IN SINTESI

Quindi, con queste attività concludiamo la sezione "Io e l'Altro" di questo libro. In questa sezione abbiamo esplorato questi temi:

- ✓ il rapporto tra chi sono io e che effetto hanno su di me gli altri
- ✓ com'è frequente vedere noi stessi al centro di tutto (come i normali) e gli altri fuori (i "non-normali")
- ✓ come per gli altri io dovrei essere al di fuori (l'anormale)
- ✓ come il rendersi conto di tutto ciò può darci una visione più oggettiva del mondo
- ✓ cosa influenza il modo in cui vediamo gli altri
- ✓ come queste influenze possono essere positive o negative
- ✓ come possiamo gestire queste influenze e trasformarle o modificarle
- ✓ come ci sentiamo ad essere esclusi
- ✓ come etichettiamo e stereotipiamo altre persone
- ✓ come partecipiamo all'esclusione di altre persone

Ora siamo arrivati al terzo cartello del viaggio e siamo pronti per addentrarci in "Inclusione e diversità nella società. Perché è una cosa positiva?"

Siamo giunti al terzo cartello del nostro viaggio e siamo pronti per costruire qualcosa in più basandoci sulle scoperte fatte fino ad ora ponendoci quesiti sulla natura e lo scopo dell'inclusione e della diversità nella nostra società. Cosa consegue dalla comprensione della nostra identità e delle nostre relazioni con gli altri, cosa significa tutto questo, e perché dovremmo sforzarci per ottenere tutto questo? A cosa servono l'inclusione e la diversità?

CAPIRE L'INCLUSIONE E



LA DIVERSITÀ

È stato detto tanto a proposito di “inclusionione” e “diversità”. C'è una lunga lista di definizioni, tesi di laurea e ci sono manager esperti reclutati nel settore privato come in quello pubblico con il ruolo di definire linee politiche – alcuni governi addirittura nominano ministri con una delega all'inclusionione. Queste cose, ovviamente, non sono negative di per sé, ma ci chiediamo se non rappresentino qualche volta una barriera alla comprensione e all'impegno di cui tutti noi abbiamo bisogno per provare a tradurre i concetti in azioni concrete.

Quindi abbiamo cominciato con una domanda – e non è né la prima né l'ultima volta che ci poniamo domande, specialmente in questo capitolo. E, come avrete probabilmente già capito, noi crediamo che sia tu stesso ad avere la risposta a queste domande, allo stesso modo crediamo che i giovani posseggano la risposta alle loro domande – domande che forse, con il tuo aiuto, loro potrebbero un giorno porsi per poi trovare da soli le risposte.

LA CHIAVE DELL'INCLUSIONE: LA PARTECIPAZIONE

Piuttosto che cercare definizioni, ci porremo una ulteriore domanda. Esiste qualcosa che possa considerarsi una chiave per l'inclusionione? Bene, a nostro avviso, la chiave per l'inclusionione è la “partecipazione”. E quindi è da qui che cominceremo.

Come sempre cominciamo con noi stessi. Di cosa ho bisogno per essere “incluso”? Prendi un po' di tempo per pensare ad alcune situazioni in cui ti sei sentito escluso e pensa a cosa avrebbe potuto aiutare a sentirti maggiormente incluso. Ecco un esempio.

* **Un esempio: un padre ad un gruppo di gioco.**

Un padre, separato dalla moglie ma con una figlia a cui badare, una mattina si unisce ad un gruppo di gioco (un gruppo informale per bambini in età prescolare e i loro genitori, in cui i bambini sono coinvolti in attività di gioco e di primo apprendimento) a cui sa che partecipano bambini della stessa età di sua figlia. Cammina in una stanza e improvvisamente sembra che tutto si sia fermato... ci sono solo donne, madri, con i loro figli... è chiaro che nessun uomo ha mai partecipato prima a questo gruppo, e lo si legge nell'espressione di meraviglia sulle facce delle mamme!

Di cosa ha bisogno quest'uomo per sentirsi incluso? Beh, almeno spererebbe di non imbattersi nuovamente in un tale atteggiamento di "sorpresa". Spererebbe di non sentirsi "compatito" ("... ma... sei tu che cucini per lei?"), spererebbe che sua figlia venisse trattata come tutti gli altri bambini, e non in maniera diversa solo perché lei è lì con suo padre piuttosto che con una donna. Forse spererebbe che gli si chiedesse, ad un certo punto, la sua opinione, quali potrebbero essere i suoi bisogni, ecc. Naturalmente la lista potrebbe allungarsi... ma in ultima analisi, lui vorrebbe partecipare come chiunque altro al gruppo di gioco.

L'esempio citato potrebbe essere molto distante dalla tua realtà sociale, ma questo riguarda te e ciò che ti rende unico, quindi prendi il tempo necessario per pensare a qualche esempio che possa essere significativo per te.

E se per noi la chiave per l'inclusione è la partecipazione, ne consegue che una delle chiavi principali per l'inclusione dei giovani è la partecipazione dei giovani.



BARRIERE ALLA PARTECIPAZIONE

I giovani spesso si sentono esclusi, sentono che non gli è permesso “partecipare”. Ci sono delle barriere che impediscono ai giovani di partecipare, che rendono loro difficile “dire la propria”. In qualche caso tali barriere sono create in maniera deliberata, qualche volta invece si ergono a causa dell’ignoranza (nel senso di mancanza di comprensione), e altre barriere sono semplicemente sempre esistite!

* Un esempio: la pista di pattinaggio

Un gruppo di giovani vanno ad un incontro al consiglio comunale. La loro proposta di ottenere un’area su cui creare una pista di pattinaggio è all’attenzione della giunta, che ha il potere di prendere la decisione. I giovani non hanno ricevuto un invito particolare, ma sono là in quanto si tratta di un incontro pubblico e pertanto gli è permesso partecipare.

Prima del meeting c’è una pausa caffè (ma gli addetti alla sicurezza non permettono ai giovani di bere la propria *cocacola* all’interno). Al meeting partecipano consiglieri eletti e dirigenti pagati dal Comune e, infine, i cittadini (che non sostengono l’idea della pista di pattinaggio). Tutti sono invitati a parlare per esprimere la propria opinione. I giovani possono parlare per cinque minuti, non di più... La proposta viene bocciata perché i cittadini pensano che provocherebbe troppi rumori (anche se i giovani si impegnerebbero a controllare gli orari di utilizzo della pista). I giovani, all’uscita dall’incontro, sono piuttosto seccati.

Ecco un elenco dei commenti fatti dai giovani dopo l’incontro:

- Non ho capito una sola parola di quello che hanno detto!
- Chiamalo giusto!
- Non mi hanno neanche fatto finire di parlare...
- Faceva paura tutta quella gente intorno a quel tavolo luccicante che mi guardava in quel modo...
- Erano tutti così snob con quelle giacche e quelle cravatte...
- Quella signora Rossi me le ha fatte proprio girare – tutto quello sa fare è portare il suo cane a pisciare dove noi vogliamo pattinare!
- Spendono più soldi di quanti ne chiediamo noi soltanto per ripulire i muri dai graffiti..
- Non mi hanno ridato la mia *cocacola*, sai?...

In questo meeting c’erano numerose barriere per i giovani. Citiamone alcune:

- erano intimiditi ed esclusi dal linguaggio (termini tecnici, gergo) usato dagli adulti
- non si sentivano a proprio agio nell’ambiente (la sala dell’incontro, l’abbigliamento formale)

- si sono dovuti conformare ai valori degli adulti (tè, caffè, ma niente *cocacola!*)
- non avevano potere di contrattazione
- non avevano nessun supporto (nessuno li ha aiutati a confrontarsi con le barriere esistenti).

Lavorando con i giovani, come animatore giovanile, ascoltando prima le loro lamentele e passando poi alle loro idee, è stata elaborata la seguente strategia:

- mandate un invito a due o tre consiglieri per un incontro nel quartiere – un bar, vicino all'area in cui si intende creare la pista di pattinaggio, ha detto che potrebbe ospitare l'incontro nella sala al piano di sopra;
- invitate i consiglieri a venire con abiti informali, se vogliono;
- offrite degli stuzzichini ai consiglieri e bevande sia calde che fredde;
- raccogliete quante più firme potete di giovani a sostegno di una petizione per la pista di pattinaggio;
- preparate e fate una presentazione di gruppo, all'inizio, con quattro o cinque giovani, di diverse età, maschi e femmine, e fate parlare tutti;
- pensate in anticipo alle domande che i consiglieri potrebbero porre e alle risposte da dare;
- chiedete ai cittadini residenti che non vi hanno supportato durante il meeting se qualcuno volesse invece schierarsi con voi.

Questo è un esempio di giovani che si trovano a vivere un'esperienza di esclusione, in quanto non hanno le stesse opportunità degli adulti e pertanto non sono "inclusi". È anche un esempio di come, lavorando con i giovani, mettendoli nelle condizioni di partecipare, li si può incoraggiare a trovare essi stessi risposte alle loro domande, cominciando ad abbattere le barriere che trovano sul loro cammino.

* **Cibo per la mente**

Non sottovalutate mai quanto i giovani abbiano voglia e siano capaci di partecipare. Nel borgo londinese di Lewisham c'è un "sindaco giovane" che rappresenta i giovani. Ha 15 anni e lui e la sua giunta hanno un budget di 25.000 sterline per progetti a beneficio dei giovani – una parte di questi soldi sarà usata per realizzare apposti muri per i graffiti. È stato eletto – e hanno partecipato alle elezioni il 48% dei giovani del borgo, contro il 33% degli adulti che hanno partecipato alle elezioni del sindaco degli adulti!

* **Un esempio: la gita dei Rusmallai**

Un gruppo di ragazze adolescenti di origini asiatiche, in una grande città. I loro coetanei, cioè gli altri adolescenti che vivono nella zona, ogni anno hanno la possibilità di fare una vacanza estiva tramite progetti giovanili organizzati in campagna, al mare, con attività a cavallo, di nuoto, di canoa, ecc. Queste ragazze che si fanno chiamare “Rusmallai” (dal nome di un dessert indiano), vorrebbero fare la stessa cosa che fanno tutti, ma finora non ne hanno avuto l’opportunità. Come succede spesso, il motivo non è stato mai spiegato, ma ci sono una serie di supposizioni, avanzate da diverse persone, con diversi livelli di ignoranza, pregiudizio e conoscenza:

- in quanto musulmane le ragazze pregano diverse volte al giorno e devono andare in moschea il venerdì;
- non vogliono divertirsi facendo questo genere di cose;
- non troverebbero cibo “halal” (macellazione con rito musulmano) fuori città;
- fuori città, non troverebbero altri asiatici e tutti le guarderebbero in modo strano – gli adolescenti asiatici hanno paura di imbattersi in episodi di razzismo;
- non ci dovrebbe essere nessun uomo con loro;
- l’unico accompagnatore giovanile autorizzato e assicurato dal Comune per andare con i gruppi è maschio e non musulmano...

Alle ragazze del gruppo “Rusmallai” nessuno ha chiesto la loro opinione ma quando finalmente hanno avuto la possibilità di esprimersi, grazie ad un paio di adulti che le sostenevano, sono gradualmente venute allo scoperto con queste risposte (alcune delle quali abbastanza semplici) su cosa renderebbe possibile il viaggio:

- andrebbero in gita con una “zia” (una donna adulta che sarebbe vista come responsabile dalla comunità asiatica) ed una sorella adulta che parteciperebbe a tutte le attività fisiche con loro;
- starebbero in un centro residenziale tutto per loro (dove non ci sarebbe nessun altro gruppo allo stesso tempo);
- si assicurerebbero che il centro offra la possibilità di preparare autonomamente i pasti (quindi comprerebbero cibo “halal” prima di partire e lo porterebbero con loro) – se fosse possibile trovare un ristorante in grado di rispondere alle loro esigenze alimentari, potrebbero anche mangiare fuori per vedere com’è il cibo da quelle parti;
- chiederebbero di ottenere assistenti di sesso femminile per le attività fisiche;
- l’accompagnatore di sesso maschile andrebbe con loro, dal momento che certe mansioni (come guidare il minibus) possono essere svolte solo da lui, ma dormirebbe in un bed and breakfast nei paraggi;

- continuerebbero a praticare come sempre il loro culto e tornerebbero il giovedì notte, in tempo per andare alla moschea (a meno che non ci fosse una moschea da qualche parte vicino al centro vacanze);
- si confronterebbero con il tipo di reazione della comunità locale passo a passo – dal momento che tutte loro hanno sperimentato il razzismo diverse volte in città in tanti modi diversi, sentono che, insieme, in gruppo, potrebbero farcela;
- si divertirebbero!

* **Cibo per la mente!**

Per battersi per essere “inclusivi” è sempre importante accettare la propria ignoranza, che è il limite di ciò che si sa, ed essere preparati a chiedere ai giovani cosa fare, cosa vogliono, la loro opinione...

Nei due esempi forniti la soluzione richiedeva una cooperazione tra l'animatore giovanile e i giovani. L'animatore giovanile non sarebbe arrivato a tale soluzione senza la partecipazione dei giovani e, probabilmente, viceversa.

PROVALO ANCHE TU!

Scrivi una lista di giovani con cui lavori o che vorresti coinvolgere nelle tue attività. Aggiungi un breve profilo, quindi pensa a qualcosa (preferibilmente nuovo) che potresti fare per adattare queste attività a questo (nuovo) gruppo target e per farlo sentire maggiormente “incluso”.

Potresti tradurre il tuo nuovo approccio in un piano d'azione “inclusivo” (vedi anche Azioni Future, p. 80).

IL PIANO D'AZIONE DI CHI?

Come animatore giovanile, riteniamo che sia essenziale per te essere onesto circa il tuo piano d'azione, cos'è che ti prefiggi di raggiungere, in modo che le differenze tra il tuo piano d'azione personale e quello dei giovani con cui lavori siano chiare, specialmente per i giovani. È molto raro che le due agende coincidano esattamente. Se tu sei chiaro e metti i giovani nelle condizioni di essere chiari, allora potete stabilire un comune punto di partenza. E da quel punto di partenza comune, è possibile lavorare insieme, includere i giovani nei processi partecipativi e decisionali, in tutte le fasi.

* Un esempio: mescolare suoni e giovani

In quanto animatore giovanile, il tuo scopo è quello di aumentare l'accesso alle attività che organizzi. Ci sono un sacco di giovani, specialmente adolescenti maschi, che gironzolano per le strade senza avere troppo da fare, alcuni dei quali già li conosci – e sai anche che alcuni di loro che frequentano una scuola per giovani con bisogni speciali nella zona, sono stati protagonisti di alcuni atti di bullismo. Vorresti fare qualcosa per entrambi i gruppi – vorresti creare qualcosa per cui i giovani locali si impegnino e allo stesso tempo vorresti fermare il bullismo. Questo è il tuo piano d'azione.

Ti approcci al gruppo di giovani adolescenti e scopri che sono interessati alla musica e alla registrazione, missaggio, audio e sequenziatori MIDI (termini che neanche capisci!), e dopo una chiacchierata gli dici che si potrebbe mettere su qualcosa. Ovviamente loro sono interessati. Quello è il loro piano d'azione.

Ad ogni modo, dovresti dire loro che ci sono due condizioni. Innanzi tutto, che non servirai loro il tutto su un piatto d'argento – devono lavorare con te per recuperare le attrezzature, e altre risorse, soldi probabilmente per pagare i formatori, noleggiare lo studio di registrazione, ecc. Quello non è un grosso problema, dicono loro, a patto che tu li aiuti su tutto quello che c'è da fare. Ottimo!

Seconda cosa, tu dici che vuoi includere alcuni dei ragazzi della scuola vicina nel progetto... anche loro potrebbero essere interessati! Improvvisamente si alzano scudi di opposizione, linguaggio pessimo, affermazioni negative, ostruzioni... ma davanti alla tua insistenza e al tuo “prendere o lasciare”, dopo una certa resistenza, finalmente si dicono d'accordo. Sai che questo è solo l'inizio del processo e che quasi sicuramente ci saranno difficoltà andando avanti, ma almeno hai cominciato. Sono stati d'accordo ad includere quest'altro gruppo nel progetto (anche se i dettagli dell'accordo non sono ancora stati discussi).

Queste sono le basi della partecipazione aperta. Condividere chiaramente con i giovani quali sono i tuoi obiettivi come animatore giovanile, in modo che i giovani possano lavorare in partnership con te in quanto comprendono il patto.

Nella situazione appena descritta, il lavoro di inclusione è stato promosso su due fronti allo stesso tempo: hai reclutato i giovani ragazzi che erano “esclusi” (nel senso di non avere niente di produttivo da fare) in un progetto che li interessa (dal quale avranno da imparare); in più sei riuscito ad includere anche l'altro gruppo di ragazzi che in precedenza è stato anch'esso “escluso” (nel senso che hanno subito il bullismo dei giovani locali di cui avevano paura).

★ **Consiglio**

Quando lavori con i giovani, non dare mai per scontato, in nessuna situazione, che quel giovane è come te, nonostante tu possa trovare tante “similitudini”. Ci sarà sempre qualcosa di fondamentalmente diverso nelle vostre esperienze. È importante rispettare e rendersi conto che le priorità sono diverse. Arrivare ad un progetto comune è un processo di negoziazione e discussione.



PARTECIPAZIONE ATTIVA

Qualunque progetto di inclusione per i giovani ha, come obiettivo primario, quello di rafforzare i poteri dei giovani – vale a dire mettere i giovani nelle condizioni di definire il proprio programma d'azione e assumere il controllo del processo. Un ambiente che crei opportunità per i giovani per avviare e dirigere attività, un ambiente in cui l'assunzione di decisioni sia condiviso tra giovani e operatori, dove il ruolo degli operatori sia quello di motivare e di monitorare, un ambiente che investa sui giovani mentre li rende capaci di apprendere dall'esperienza di vita e dalle competenze degli operatori.

☛ Leggi di più a proposito di tutoraggio pratico nella Coaching Guide di SALTO
www.salto-youth.net/participationpublications/

La partecipazione attiva si basa sulla convinzione che i giovani sono gli esperti delle loro vite e quindi sono il miglior punto di partenza in qualsiasi esperienza di apprendimento.

La partecipazione attiva riconosce che:

- i giovani sono fantasiosi e creativi;
- i giovani hanno voglia di esercitare la propria indipendenza e il controllo delle proprie azioni nel perseguimento dei loro obiettivi in cui si sentono personalmente impegnati;
- in presenza di condizioni appropriate, i giovani non solo accettano, ma cercano attivamente l'assunzione di responsabilità;
- il lavoro risulta essere per i giovani tanto naturale quanto il gioco e il riposo, e vogliono imparare.

Lavorando con i giovani, è utile valutare in che misura questi si sentano inclusi in qualsiasi attività o processo. Un modo efficace per farlo consiste nel visualizzare una scala in cui ogni scalino rappresenta un passo verso l'obiettivo della piena partecipazione. Questo è il modello della scala, così come concepito da Roger Hart. Il primo scalino rappresenta una partecipazione pari a zero e l'ottavo la piena partecipazione.

LA SCALA DELLA PARTECIPAZIONE DI HART

8. Guidato dal giovane, decisioni condivise con adulti

L'avvio di progettualità e l'assunzione di decisioni da parte del giovane, è fatta in maniera condivisa con adulti. Questi progetti danno potere ai giovani mentre li rendono capaci di apprendere dall'esperienza di vita e dalle competenze degli operatori.

7. Guidato e diretto dal giovane

Questo è lo scalino in cui i giovani avviano e guidano un progetto. Il ruolo dell'adulto è quello di motivare e di consigliare.

6. Guidato dall'adulto, decisioni condivise con i giovani

Gli adulti avviano il progetto ma le decisioni sono condivise con i giovani.

5. Consultato e informato

I giovani vengono consultati sui progetti avviati dagli adulti. I giovani vengono informati su come il loro input sarà usato e sui risultati delle decisioni prese dagli adulti.

4. Assegnato ma informato

Ai giovani viene assegnato un compito specifico e vengono informati su come e perché sono coinvolti.

3. Tokenismo

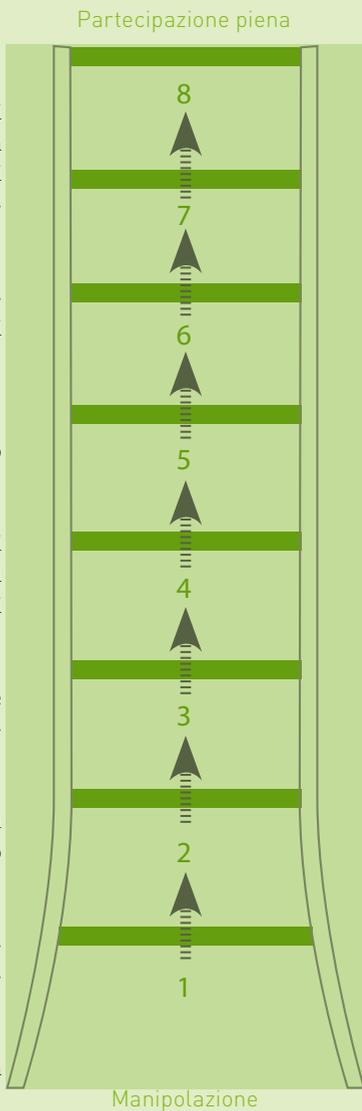
I giovani sembrano avere una voce, ma in realtà hanno un potere di scelta minimo o nullo su quello che fanno o su come partecipano.

2. Decorazione

I giovani sono usati per rafforzare una causa, nonostante gli adulti non fingano che la causa sia guidata dai giovani.

1. Manipolazione

Gli adulti usano i giovani per rafforzare una causa e fingono che la causa sia guidata dai giovani.



Dove collocheresti l'esempio dei ragazzi adolescenti descritto in precedenza – o qualunque altro esempio rispetto a questo tema? Potresti voler valutare le attività in cui sei stato coinvolto o in cui sei attualmente coinvolto, in relazione a questa scala.

★ Consiglio

Ricorda che quello che è importante è il processo di assunzione di responsabilità. Non aver paura di accettare che potresti essere su uno scalino inferiore nel momento in cui cominci a lavorare con un gruppo di giovani e che non raggiungerai sempre la vetta, o non aspettartelo nemmeno. Il risultato, per te e per i giovani, sta nella scalata, nel riconoscerla e condividerla. E naturalmente, non dimenticare di chiedere ai giovani dove pensano di essere sulla scala!

I DILEMMI DEI GRUPPI

Ci riferiamo ancora una volta ai “gruppi”. Parlando di un gruppo di “giovani mamme”, ovvero un gruppo di giovani ragazze che hanno dei figli, l'elemento che hanno in comune, che riconoscono, all'interno del gruppo, che le mette in relazione e che noi, che non apparteniamo al gruppo, identifichiamo come elemento che le accomuna, è proprio il fatto che sono madri e che sono giovani. Una vasta gamma di esperienze, bisogni, barriere sociali e pregiudizi esterni, fornisce loro una identità collettiva.

Spesso è nel loro interesse, come singoli individui, appartenere e partecipare a quel gruppo. Per esempio, lavorare insieme per organizzare la cura dei figli, in modo che possano avere tempo per la loro formazione, o scambiare e condividere gli indumenti dei bambini in base alla loro età. In certe circostanze far parte di un gruppo è confortante e dà un senso di sicurezza.

In altre occasioni, far parte di quel gruppo può essere restrittivo nei confronti dell'individuo; per esempio alcune persone, fuori dal gruppo, le considerano stupide perché hanno dovuto lasciare la scuola prematuramente e non hanno terminato gli studi, mentre alcune giovani madri stesse sembrano aver perso ogni ambizione personale. In queste circostanze, appartenere al gruppo rappresenta una limitazione.

Ci sono dinamiche simili per il gruppo dei giovani adolescenti che abbiamo incontrato in precedenza – quelli intenti a ciondolare senza avere nulla da fare. Quello che hanno condiviso era una esperienza comune nel quartiere. Incontrandoli, ci hanno trasmesso un senso di “noia”, una mancanza di motivazione o prospettiva. Sul versante positivo, comunque, hanno dimostrato interesse per la musica e per le registrazioni. Sul versante negativo, da un punto di vista esterno (ma forse non il loro) è sembrato che condividessero la soddisfazione di fare i bulli nei confronti di un altro gruppo di ragazzi.

- Anche lo sport può essere uno strumento utile per raggiungere diversi gruppi target e lavorare con loro. Leggi di più sull'inclusione attraverso lo sport nel libretto di SALTO Fit for Life www.salto-youth.net/FitForLife

IO SONO “IN” – TU SEI “OUT”

L'obiettivo di questa attività è quello di portare i giovani a pensare ai gruppi a cui appartengono e agli aspetti positivi e negativi per loro come individui.

Chiedi ai giovani, lavorando individualmente, di identificare due gruppi a cui appartengono o di identificare elementi che sono importanti per loro (per esempio giovani madri, uomini gay, con disabilità, provenienti da una certa zona della città... – potresti anche fare l'attività La maglietta ID prima di questo esercizio – vedi a pagina 16) e chiedi di scrivere questi elementi di identità su un foglio. Successivamente chiedi loro di pensare a quello che c'è di buono nell'appartenere a ciascuno di quei gruppi e cosa c'è di negativo, riferito alla loro esperienza personale.

Per illustrare ciò, puoi riferirti all'esempio delle giovani madri di cui sopra, o usa esempi apportati da te o, ancora meglio, chiedi suggerimenti ai giovani stessi. Metti l'accento su quello che fanno e come si comportano nel gruppo e valuta le cose che gli piacciono e quelle che non gli piacciono. Chiedi loro di fare una lista scritta di queste cose, sempre lavorando in modo individuale.

Adesso chiedi ad ognuno dei giovani di trovare un partner e di condividere e discutere i risultati. Chiedi di interrogarsi e cerca di spiegare perché si comportano in un certo modo in ognuno dei gruppi. Quanto dipende da scelte personali e quanto è fatto in risposta agli altri?

Infine tornate in plenaria con l'intero gruppo e sollecitate reazioni e commenti. Avvia una discussione e cerca di condurre il gruppo a comprendere come la pressione dei membri del

gruppo (“pressione dei pari”) influenza il loro comportamento.

Tutti apparteniamo a dei gruppi e tutti ne abbiamo bisogno. Nei gruppi troviamo interessi comuni, esperienze comuni, bisogni comuni. Abbiamo bisogno di sentirci “in” – questo ci dà sicurezza. Si tratta di un’esperienza umana e di un bisogno, universali.

Naturalmente, essere parte di un gruppo, essere “in”, implica che ci siano coloro che sono “out”, che non appartengono a questo gruppo o che sono diversi. Questo è il “noi” e “loro”, il “me” e gli “altri” che abbiamo esplorato nel capitolo “Io e gli altri” (pagina 34). E lasciateci ricordare a noi stessi la lezione, il principio che abbiamo stabilito in termini di “io” e gli “altri” – l’esperienza comune secondo cui tutti noi possiamo essere visti, in qualsiasi momento, come “l’altro”.

Cionondimeno (e nonostante la lezione) la gente continua a definire il gruppo o i gruppi a cui appartiene non solo rispetto all’essere “dentro” o “fuori”, ma spesso in termini e strutture oppostive e antagonistiche. Riguardando i gruppi discussi in precedenza, ognuno di essi sembra guardare agli altri gruppi in questo modo: le giovani madri potrebbero guardare alla “generazione più vecchia” come ad un gruppo contro di loro, o che guarda a loro “dall’alto in basso”; il gruppo della pista di pattinaggio potrebbe probabilmente avere lo stesso tipo di sentimento nei confronti dei residenti contrari al loro progetto; le “Rusmallai” potrebbero essere arrabbiate nei confronti delle persone che tendono a stereotiparle a causa della loro fede religiosa, e anche verso quegli adulti della loro stessa comunità che vorrebbero limitarle in quello che possono o non possono fare; e il gruppo dei giovani maschi che si comportano in modo aggressivo nei confronti di altri giovani maschi perché, pare, quelli sono “diversi” a causa della loro capacità di apprendimento.



IO HO "RAGIONE" – TU HAI "TORTO"

Questa attività dà ad un giovane la possibilità di esplorare e di esprimere alcune delle dinamiche negative sperimentate in relazione ad un gruppo di persone da cui si sentono diversi. Chiedi ad ognuno dei giovani di identificare un gruppo rispetto al quale si sentono diversi e con cui avrebbero più probabilità di vivere una situazione di frustrazione o di rabbia (per esempio ragazzi ricchi di classe superiore, bianchi, adulti, ecc.). Quindi chiedi loro di pensare ai motivi per cui pensano di avere minori opportunità o di sentirsi esclusi e di farne una lista. Suggerisci di distinguere le ragioni in "fatti" e "opinioni".

Esempio di fatto: «non mi fanno entrare in discoteca».

Esempio di opinione: «perché sono nero».

Esempio di fatto: «non posso permettermi di andare in palestra (è troppo costoso)».

Esempio di opinione: «perché vogliono tenere fuori una certa classe sociale».

Successivamente chiedi loro di lavorare in piccoli gruppi di tre o quattro persone. In ciascun gruppo chiedi ad un giovane di cominciare a presentare la lista. Il compito del resto del gruppo è il seguente: prima di tutto di stabilire se sono d'accordo con la divisione tra "fatti" e "opinioni"; in secondo luogo di aggiungere qualunque altra ragione dovessero ritenere rilevante; e terzo, tramite domande e risposte, verificare quali azioni, nel caso ve ne siano, potrebbero essere intraprese sia come individui che come gruppo per ridurre il livello di frustrazione o di rabbia e per creare opportunità alternative.

Esempio: cercare di vestirsi in modo da poter entrare in discoteca (nel caso in cui il non essere ammessi dipenda dall'abbigliamento).

Esempio: frequentare la palestra della scuola o quella comunale (è più economico).

Esempio: scrivere una lettera, con molte firme, ai responsabili di ogni organizzazione chiedendo spiegazioni sulle loro politiche e sui loro criteri.

Lascia che ciascun membro del gruppo, a turno, presenti la sua lista. Alla fine, nel gruppo completo o in una sorta di "mercato", invita i partecipanti a condividere le azioni proposte.

INCLUSIONE E DIVERSITÀ: QUALI VANTAGGI?

I gruppi possono relazionarsi tra loro in modo positivo, concentrandosi, per esempio, sul reciproco beneficio – quello che un gruppo può fornire all'altro e viceversa. Allo stesso modo i gruppi possono relazionarsi tra loro in modo negativo, nel caso in cui uno percepisca l'altro come una “minaccia”.

La relazione tra gruppi è la preoccupazione più importante, fondamentale, del progetto di “inclusione” e “diversità”. In senso lato, il lavoro giovanile intorno a inclusione e diversità non è altro che incoraggiare i giovani ad essere più inclusivi nel loro modo di relazionarsi ad altri giovani, altri gruppi di giovani che loro identificano come “diversi”. Ma cosa si può fare per ottenere questo risultato?

La domanda principale su cui vorremmo concentrare l'attenzione è “perché”? Perché dovrei, perché dovrei, perché dovrebbe un giovane preoccuparsi? Lasciateci fornire alcune delle ragioni in cui noi, come team, crediamo o che abbiamo individuato.

- ***sviluppo personale***

Si tratta della convinzione, conseguente a quanto spiegato nel capitolo “Io e gli altri”, che io mi arricchisco entrando in contatto con gli altri. Gli altri sono diversi da me ed esponendomi agli altri, al loro modo di vivere e di essere, potrebbe significare che quello che sono io, la mia identità, è condizionata in modo positivo da tale esperienza. Questo richiede un'attitudine di apertura mentale e curiosità e, naturalmente, la voglia di assumere qualche rischio.

- ***impegno per i diritti umani***

Questa è una convinzione politica in base alla quale tutti gli esseri umani dovrebbero avere accesso allo stesso livello di uguaglianza e dovrebbero quindi avere pari diritti in termini di inclusione. Questo è affermato nella convenzione universale dei diritti umani delle Nazioni Unite, nella convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali e in molti altri documenti ufficiali locali e nazionali.

- ***impegno per la diversità***

Si tratta della convinzione che, ad un livello più globale di quello relativo allo sviluppo personale, la società umana in generale si arricchisce tramite il flusso tra le diverse culture, una specie di osmosi culturale. Aprendosi alle influenze di un'altra cultura, la nostra cultura ne è arricchita e rivitalizzata.

- **visione pragmatica**

È la convinzione che la società trae beneficio economico dall'incoraggiare la diversità e una maggiore inclusione. Questa visione sottolinea il punto che, attraendo ed includendo persone con una più ampia gamma di talenti e di esperienze, si rafforzano le prestazioni economiche.

- **realità sociale individuale**

Se guardi a te stesso come a qualcuno che ha sperimentato l'esclusione, di qualunque tipo e per qualunque ragione, allora la tua battaglia per essere incluso definisce la tua attitudine (e in qualche modo il tuo impegno) verso l'inclusione e la diversità.

LA CIOTOLA

Quando si presenta un argomento di discussione con tanti possibili percorsi, spunti, canali, ecc., può aiutare l'utilizzo di un metodo che fa emergere rapidamente le diverse opinioni. Uno strumento possibile rimanda alla metafora del mescolare diversi ingredienti in una ciotola. Questa attività si può anche presentare come una giostra da luna park che si muove in circolo, con animali dipinti con colori luminosi, con i cerchi interno ed esterno che vanno in direzioni opposte.

Chiedi alla gente di stare in piedi in due cerchi uno di fronte all'altro (un cerchio dentro l'altro) e di discutere con il partner che ognuno incontra di fronte, per un breve lasso di tempo, quello che pensano su una serie di affermazioni (in questo caso fallo sui temi dell'inclusione e della diversità, ma questo metodo può essere usato per altri temi). Ad ogni partner si dovrebbe dare circa un minuto per parlare per poi scambiare i ruoli. Dopo ogni affermazione, chiedi ai partecipanti di fare qualche passo in modo che ognuno di loro possa trovarsi di fronte ad una persona diversa con cui conversare. Fai un'altra affermazione per avviare la conversazione tra nuove coppie. Quindi ripeti l'operazione più volte.

Alcune possibili affermazioni:

- lo scopo dell'inclusione è che tutti nella società condividano gli stessi valori
- l'inclusione è importante perché lo dicono le autorità dell'Unione Europea
- la sfida principale del lavorare in modo inclusivo sta nell'ottenere le risorse
- ecc.

Fai in modo che ci siano solo un paio di minuti per discutere ogni affermazione. In questo modo la gente avrà la possibilità di parlare con quante più persone possibile e, quindi, confrontarsi con più opinioni. Normalmente il tempo dato non è sufficiente per discutere in

modo approfondito ogni singola affermazione, quindi i partecipanti alla fine si ritrovano con più domande che risposte... Ma questo è esattamente quello che vogliamo!

★ **Consiglio**

Invece di predicare alla gente, proponendo quello che noi pensiamo sia saggio, dovremmo lavorare sul presupposto che:

- ognuno sa meglio di chiunque altro cosa vuole imparare per se stesso
- ognuno possiede una grande conoscenza / intuizione / esperienza da condividere
- c'è un sacco di esperienza e di sapere nel gruppo! Basta saperli far emergere!

COSA C'ENTRA SOCRATE?

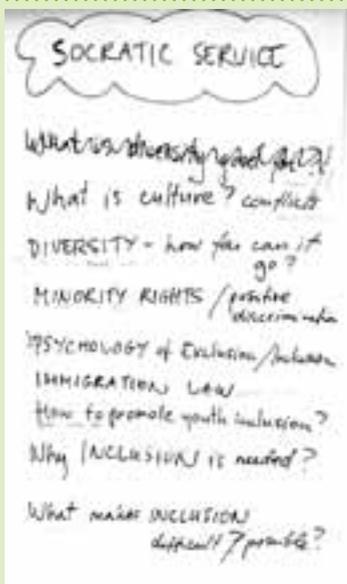
Porsi la domanda “perché” è stato l'approccio adottato durante il corso di formazione. Lo abbiamo inquadrato in quello che abbiamo chiamato il “Metodo Socratico” – un approccio usato in modo particolare da un membro del nostro team. Socrate (da cui l'aggettivo “socratico”, il famoso filosofo greco, usava il sistema (effettivamente un metodo di apprendimento molto efficace) di rispondere ad ogni domanda con una ulteriore domanda, nella convinzione che tutti abbiamo delle risposte nascoste dentro di noi a qualunque domanda. Rispettando questo principio, abbiamo chiesto ai partecipanti ai nostri corsi di articolare le argomentazioni relative ad inclusione e diversità – come loro le hanno viste – come una serie di domande.

METODO SOCRATICO

Dopo l'attività "La ciotola", nei nostri corsi la gente è rimasta di solito frustrata, vuoi per il poco tempo a disposizione per discutere le affermazioni e gli argomenti, o perché ad un certo punto non trovavano altre domande da fare, o per dubbi non espressi. È stato allora che abbiamo utilizzato il metodo del servizio socratico (ma naturalmente può essere usato in qualunque momento).

Dopo aver spiegato il nome di questo metodo, con una breve premessa di tipo storico (Socrate, l'Antica Grecia, il veleno ecc.) abbiamo invitato le persone ad articolare le loro domande su inclusione e diversità e a farne una lista. Spesso vogliamo fare una ulteriore domanda per chiarire la domanda iniziale o per focalizzare meglio qualche aspetto. Nei nostri corsi ci sono state domande del tipo:

- Come ci si sente essendo esclusi?
- Cos'è la società?
- Come vorresti che fosse la società?
- Cos'è l'inclusione?
- Quali sono i vantaggi della diversità (vedi pagina 73)
- Come puoi assicurare l'inclusione, includendo le persone in pratica (metodi, ecc.)



Temi e domande del Metodo Socratico



Una presentazione drammatizzata della domanda "Cos'è l'inclusione?"

A questo punto si potrebbe dividere il gruppo in gruppi più piccoli e lavorare sulle domande.

Noi pensiamo ai gruppi con cui lavoriamo come all'acqua di un fiume, seguendo saggezza antica lascia che il fiume scorra in qualunque direzione vada e usa la sua energia e il suo potere senza disturbare il suo corso naturale. Chiedere ai partecipanti di porre le loro iniziali accanto alle domande su cui intendono lavorare, ci permette di avere gruppi motivati scegliendo di lavorare su alcune domande in particolare.

Il metodo scelto per affrontare e sviluppare risposte alle domande emerse, è stato quello di chiedere ad ogni gruppo di produrre un breve input (5 minuti) sulle domande scelte, in un modo quanto più creativo possibile, presentando le idee di ogni gruppo agli altri partecipanti. La presentazione potrebbe essere in forma di rappresentazione teatrale, o un poster, o una canzone o qualunque altro metodo creativo – la cosa importante è comunicare in modo che gli altri possano avere un'idea di quello che si è discusso e sviluppato nei diversi gruppi di lavoro. Così non solo tutti stanno svegli, ma ne guadagnano anche in termini di ispirazione per il proprio lavoro!

* Alcuni esempi

Un gruppo ha preparato una presentazione con una lista di domande e risposte in cui un membro era il “presentatore” e tutti gli altri membri i “pannellisti” Ogni pannellista ha assunto il ruolo di una persona immaginaria, presentandosi ad uno ad uno al pubblico (tutti gli altri). Prima di iniziare la presentazione, il presentatore ha spiegato che uno dei “pannellisti” era sieropositivo e sarebbe stato compito del pubblico scoprire chi (con una votazione alla fine della presentazione). Dopo essersi presentati, i pannellisti hanno risposto alle domande del pubblico. Alla fine, il voto e quindi il rivelarsi da parte del personaggio sieropositivo. I caratteri dei pannellisti sono basati su stereotipi e lo scopo dell'attività è quello di dimostrare il funzionamento dei pregiudizi nella società.

Un altro gruppo ha usato le iniziali dei propri nomi per sviluppare l'acronimo “ASSUME” (deduco) e realizzare una presentazione sul pregiudizio – “Non DEDURRE Niente su Nessuno”.

Un gruppo, esplorando domande sull'integrazione, ha usato bacchette d'acqua, sassolini e petali. In risposta ad una affermazione, ogni persona doveva mettere un sassolino nell'acqua nel caso in cui l'affermazione rappresentasse un aspetto negativo dell'integrazione, oppure un petalo nel caso in cui si trattasse di un aspetto positivo. I sassolini affondano e i petali rimangono a galla, pertanto la rappresentazione simbolica è stata molto efficace.

Ancora, un altro gruppo ha avviato uno scambio di idee con tutti i partecipanti sulla questione delle barriere personali presenti nella comunicazione inter-culturale: “essere ferito”, “situazioni straordinarie”, “shock”, “trovarsi in imbarazzo” e “creare tempo libero da trascorrere insieme” sono state alcune delle risposte.

Teatro, poesia, canzoni, ballo e molti altri metodi ricchi, diversi e creativi sono stati usati in questi input.

L'immagine qui sotto fornisce una sintesi scritta di alcuni degli input.



La casa dell'inclusione e della diversità



Integrazione nella società

LA PAROLA FINALE SU UNA DEFINIZIONE

Le definizioni sull'inclusione si riferiscono sempre all'idea di “appartenenza”. Identità è anch'essa una parola usata in termini di “inclusione” e, come ricorderete, uno dei significati di identità era “uguaglianza”.

Una definizione di diversità recita: “Diversità è lo spettro della differenza umana. Consiste in numerosi fattori incluse differenze visibili e non visibili, ad esempio il genere, l'età, il contesto, la razza, le dis/abilità, la religione, l'orientamento sessuale e la personalità”.

Pensare all'inclusione e alla diversità in termini di UGUAGLIANZA e di DIFFERENZA, sembra stabilire una contraddizione in termini e potrebbe apparire non di grande aiuto per la nostra comprensione. Ma ci abbiamo provato, e una volta fuori da quel lavoro cerebrale, siamo giunti ad una visione che risolve la contraddizione.

Per noi, l'inclusione consacra la convinzione che tutti i giovani sono UGUALI nel loro diritto a partecipare alle opportunità e ai benefici che la società può offrire. L'inclusione si riferisce al processo mediante il quale questa partecipazione può essere raggiunta. Nel corso di questo processo, tutti i giovani hanno il diritto di mantenere le loro DIFFERENZE, che li rendono unici, che costituiscono la base della loro identità individuale.

E UNA PAROLA CONCLUSIVA

Ognuno è diverso, ognuno ha diverse abilità e risorse. Potremmo celebrare la diversità e considerare ognuno come unico e prezioso.

L'inclusione riguarda la scoperta delle capacità e la bellezza delle differenze, piuttosto che il concentrarsi sulle carenze. Si tratta di creare un ambiente, in questo mondo moderno, in cui lo spirito di cooperazione e il rispetto reciproco possa ispirarci a nuove esperienze, alla scoperta di noi stessi e degli altri, arricchendo le nostre vite con nuove prospettive. L'inclusione comincia nella tua testa, quando cominci a guardare alle cose in un altro modo. Stiamo parlando della sensibilità per le differenze e del desiderio di apprezzarle.

IN SINTESI

In questo capitolo abbiamo guardato più da vicino per comprendere “inclusione e diversità”. Abbiamo esplorato quanto segue:

- ✓ il principio centrale della partecipazione nel lavoro di “inclusione”
- ✓ le barriere alla partecipazione dei giovani
- ✓ l'ineguaglianza delle opportunità
- ✓ esempi di lavoro giovanile che hanno raggiunto l'inclusione
- ✓ chiarezza sui due piani di azione (quello dell'animatore e quello dei giovani)
- ✓ partecipazione attiva
- ✓ metodi semplici per incoraggiare la partecipazione
- ✓ la natura e il dilemma dei gruppi
- ✓ relazione tra chi sono io e come vivo gli altri
- ✓ ragioni per cercare di raggiungere “inclusione e diversità”
- ✓ fare domande – il Metodo Socratico
- ✓ una definizione o due

Come quarto cartello del nostro viaggio, cominciamo ad esplorare come possiamo tradurre in azione il nostro apprendimento e il nostro impegno.

Ricapitolando, in questo libretto abbiamo iniziato da noi stessi, “Io”. Poi abbiamo continuato con “Io e l’Altro”, cioè, pensando a come mi vedono gli altri e a come io vedo loro. Riflettendo su questo, abbiamo iniziato a porre alcune domande che riguardano l’impegno per l’Inclusione e la Diversità: perché?, a cosa serve? e per chi?.

AZIONI FUTURE



Alla fine, arrivati al quarto ed ultimo segnale, “Azioni future”, ci chiediamo come possiamo mettere in pratica tutto quello che abbiamo imparato e le conclusioni a cui siamo arrivati. In questo capitolo scopriremo ed analizzeremo, quindi, alcuni strumenti e metodi pratici del lavoro giovanile, che possiamo utilizzare nell’implementazione di attività per l’inclusione nella nostra società e per l’uso della diversità come un elemento positivo del nostro lavoro giovanile.

Dato che siamo un gruppo di formatori, ci riferiamo alle persone con cui stiamo lavorando come a degli esperti nei loro campi, nelle loro circostanze di vita e nelle loro sub-culture, siano essi giovani o persone che lavorano con i giovani. Coinvolgere degli esperti sembra una cosa sensata! Coinvolgerli in un progetto prima possibile e a tutti i livelli, aggiungendo un valore in più rispetto a motivazione, responsabilità, autenticità, processo e qualità, sembra una mossa altrettanto intelligente.

➤ Vedi anche la scala di partecipazione a pagina 68.



PIÙ INCLUSIONE E PIÙ DIVERSITÀ LA PROSSIMA VOLTA

Uno dei modi in cui il nostro lavoro giovanile e i nostri progetti possono diventare più inclusivi, è facendo meglio la “prossima volta”. Potresti modellare le azioni o i progetti futuri sulla base delle esperienze passate. Forse alcune delle attività che hai sviluppato in precedenza hanno escluso alcuni gruppi di giovani che volevi veramente coinvolgere. Possiamo, quindi, utilizzare queste attività precedenti per imparare a fare meglio la volta successiva.

Abbiamo pensato che un modo in cui si possono utilizzare le esperienze passate per le azioni future è considerarle come un caso di studio. I casi di studio cercano di analizzare un caso, un incidente o un'attività specifica per evidenziare gli elementi di successo, gli aspetti negativi o il potenziale. Ti permette (a te e ai giovani con cui lavori) di imparare dal feedback degli altri e di analizzare le situazioni per sviluppare delle nuove opzioni.

CASI STUDIO

L'obiettivo è di analizzare un'attività giovanile per l'inclusione già realizzata. Se stai lavorando con un gruppo di partecipanti numeroso, puoi dividerlo in piccoli gruppi di discussione.

Prendi come esempio un'attività già fatta in passato. Puoi anche chiedere ai partecipanti di scegliere una delle attività che loro stessi hanno organizzato o a cui hanno partecipato (ad esempio una gita, un'attività sportiva, la visione di un film...).



Alla ricerca delle linee guida per l'apprendimento interculturale

I membri di ogni gruppo analizzeranno la situazione e si chiederanno che parte dell'attività è stata inclusiva e quale no (ad esempio, che non ha permesso ad alcuni giovani di partecipare). Poi proporranno dei cambiamenti che potrebbero rendere l'attività ancora più inclusiva (ad esempio, aggiungere qualche aspetto che richiami l'attenzione di altri gruppi target e gli permetta di partecipare).

Alcune delle domande utili per i casi di studio potrebbero essere:

- In che senso l'attività (o il progetto) è stata inclusiva/esclusiva (potresti fornire una lista di diversi gruppi target che potrebbero sentirsi esclusi/inclusi: un giovane disabile, immigrato, di diverso credo religioso, giovani madri, ragazze, omosessuali, ecc.)?
- Come avremmo potuto organizzare l'attività perché fosse più aperta ed inclusiva per i diversi gruppi target? Cosa avremmo potuto fare diversamente?

Nel caso in cui ci siano più gruppi di lavoro, puoi proporre dei metodi per presentare i risultati dei diversi gruppi (ad esempio, verbali-non verbali, creativi, ecc.). Controlla che tutti i risultati siano condivisi e annotati in qualche modo – questo apre un altro livello di apprendimento...

★ Consiglio

Lavora con attività a cui hanno partecipato i giovani (o da cui sono stati esclusi). Iniziare da una situazione concreta fa in modo che le conclusioni siano più realistiche e aumenta l'impatto. Concentrati sulle soluzioni ed il potenziale piuttosto che sui problemi e le carenze. Applica le conclusioni alle azioni future, ma in un modo più inclusivo questa volta!

TROVARE RISORSE PER L'AZIONE

Quando si sta cercando il modo per implementare un'azione volta all'inclusione di giovani, che coinvolga nuovi gruppi target o una varietà più ampia di questi gruppi, si deve anche pensare a come reperire le risorse necessarie. Un tipo di risorsa sono le idee e i suggerimenti per l'azione, come quelle che trovi in questo libro ID. Comunque, quando inizi ad organizzare dei progetti contro l'esclusione o per l'integrazione di (nuovi) gruppi target, con cui non hai lavorato ancora, devi pensare anche alle risorse economiche per implementare le tue attività.

Se cerchi più ispirazione puoi seguire i link o i riferimenti che trovi in queste pagine o nella sezione "Approfondimenti" (pagina 100). Comunque, trovare tutte le risorse non è una cosa che devi fare da solo in un progetto 'partecipativo'; potresti e dovresti incoraggiare ed attivare i giovani perché trovino diverse opportunità per l'azione, come ti spieghiamo nell'attività che segue:

RISORSE

Puoi chiedere ai giovani di esprimere le loro idee per l'azione (o prenderle dai Casi studio dell'attività precedente) e di trovare le risorse necessarie per la loro realizzazione. Ad esempio:

- trovare dei libri sul tema (nella biblioteca, su ebay, ecc);
- fare un elenco di persone o di organizzazioni che lavorano attivamente nel campo dell'inclusione o della diversità;
- controllare chi ha già realizzato della attività simili e se è stata prodotta una documentazione;
- iscriversi a newsletter o riviste che trattano il tema;
- controllare se ci sono dei metodi o delle attività utili su SALTO Toolbox www.SALTO-YOUTH.net/toolbox/

Metti insieme tutto il materiale che avete raccolto su un tavolo di risorse aperto a tutti. Questo può stimolare lo sviluppo di idee per l'azione o rendere più facile l'implementazione delle tue attività per l'inclusione e la diversità.

★ Consiglio

Concentrati nella individuazione di più opzioni quando analizzerete le risorse raccolte – evita di fare una pre-selezione o di spingere in una direzione piuttosto che un'altra.

➡ A pagina 100 troverai un elenco con ulteriori risorse.



IL PROGRAMMA GIOVENTÙ IN AZIONE

Potresti pensare di scrivere un progetto ed ottenere il finanziamento attraverso il Programma Gioventù in Azione della Commissione Europea.

Questo è il programma di mobilità e di educazione non-formale dell'Unione Europea (2007-2013). Questo programma offre ai giovani diverse possibilità di partecipazione a progetti a carattere internazionale (scambi, servizio volontario, incontri giovanili, iniziative di gruppo, ecc). Allo stesso tempo finanzia anche attività di sostegno a coloro che lavorano con i giovani. Organizzare un progetto internazionale può aggiungere una nuova dimensione, un approccio diverso per i tuoi progetti giovanili, e potrebbe anche migliorare la loro qualità e permettere la partecipazione di nuovi gruppi target, la partecipazione di giovani che non hai potuto coinvolgere prima attraverso altri tipi di progetto.

Puoi chiedere finanziamenti per implementare diversi tipi di progetto:

- Scambi giovanili (gruppi di giovani che si incontrano);
- Iniziative di gruppo (progetti locali creati da gruppi di giovani);
- Progetti giovanili per la Democrazia (coinvolgono i giovani nelle questioni democratiche);
- Servizio Volontario Europeo (giovani che fanno volontariato in altri paesi);
- Sostegno al lavoro con i giovani (formazioni, seminari, visite di fattibilità...);

Le regole di finanziamento del programma Gioventù in Azione sono in gran parte basate su un sistema semplice di contributi forfettari che dipendono dal numero di partecipanti, dal tipo di attività, dalla durata, ecc.

Il programma GIOVENTÙ è aperto a giovani e ad animatori giovanili dei cosiddetti 'Paesi Programma'. Questi sono i paesi membri dell'Unione Europea, i paesi EFTA (Norvegia, Islanda, Liechtenstein) e la Turchia. Ci sono, comunque, delle possibilità (limitate) per l'implementazione di progetti con altre regioni (paesi partner).

➡ Leggi di più sul programma Gioventù in Azione scaricandone la guida in italiano dal sito http://agenziagiovani.it/formulari_documentazione.htm

NON DEVI FARLO DA SOLO

Non è necessario organizzare il tuo progetto su un'isola. Come si è detto prima, nell'attività 'Risorse', forse alcune organizzazioni o persone hanno già fatto delle attività simili e potrebbero essere utili per la tua iniziativa. Potresti pure decidere di lavorare con loro per raggiungere alcuni obiettivi, sviluppare alcune attività o creare una rete.

Puoi trovare dei partner locali attraverso gli uffici per la gioventù del tuo Comune o cercando delle organizzazioni che somigliano alla tua. Se stai organizzando un progetto internazionale, come ad esempio un progetto del programma Gioventù in Azione (scambio giovanile, progetti di servizio volontario...) puoi trovare dei partner attraverso la tua Agenzia Nazionale e le diverse banche dati.

- ☛ Qui trovi gli indirizzi delle Agenzie Nazionali del programma Gioventù in Azione: http://ec.europa.eu/youth/index_en.htm
- ☛ Puoi trovare dei partner attraverso una delle banche dati presenti su: www.SALTO-YOUTH.net/Partnerfinding/
- ☛ Qui trovi un elenco aggiornato di opportunità per formazioni e seminari: www.SALTO-YOUTH.net/training/
- ☛ Una delle organizzazioni più attive nell'ambito del Programma Gioventù in Azione nell'Italia meridionale è l'Associazione Culturale Link www.linkyouth.org

FIERA DI ORGANIZZAZIONI

Quando vorrai realizzare uno scambio di buone pratiche tra un gran numero di organizzazioni, a livello locale o internazionale, potresti allestire una fiera di organizzazioni in cui ogni organizzazione o progetto abbia uno spazio per affiggere delle locandine o dei banchi dove esporre i propri materiali (fotografie, attività, pubblicazioni, materiale promozionale, volantini...). Questa fiera darà alle organizzazioni l'opportunità di presentare il loro lavoro e di vedere gli aspetti che hanno in comune con altre organizzazioni o progetti.

Potresti scegliere di dare delle direttive (uno standard) per presentare le informazioni di base (ad esempio su un pannello). Se invece lasci che ognuno faccia la presentazione come vuole, c'è il rischio che si perdano alcune informazioni importanti. Potresti chiedere ad ogni organizzazione (o progetto) di riassumere questi contenuti su un cartellone:

- nome e scopo dell'organizzazione (i temi di cui si occupa l'organizzazione);
- i principali gruppi target con cui lavora (o con cui vorrebbe lavorare in futuro);
- le principali attività (e anche, se è possibile, l'attività meglio riuscita oppure quella con cui hanno avuto più difficoltà).

Ovviamente, inoltre, questa sarà un'ottima opportunità per coinvolgere i giovani nell'allestimento del banchetto di esposizione o nella realizzazione del cartellone della vostra organizzazione.

Di solito, nelle fiere di questo tipo, ogni organizzazione ha un po' di tempo per presentare il suo spazio espositivo. Ti consigliamo di controllare che questo tempo non sia troppo lungo perché le presentazioni non diventino una serie di lunghi monologhi difficili da seguire. Potresti proporre delle alternative perché le presentazioni siano più interessanti e brevi, per esempio:

- Chiedi ad ogni organizzazione di presentare soltanto l'attività più bella che abbia mai organizzato, la più divertente, la peggiore...
- Organizza una specie di programma radiofonico o televisivo in cui un dinamico cronista gestisca le presentazioni e faccia delle domande di base ma anche delle domande inaspettate.
- Chiedi ai partecipanti di fare una presentazione non verbale sugli aspetti più importanti con cui lavorano, e lasciate che pubblico indovini di cosa si tratta.
- Usa un cronometro per limitare il tempo delle presentazioni o dai alle organizzazioni il tempo che ci vuole per bruciare un fiammifero (meglio avere un estintore a portata di mano, qualora ti servisse)!



Presentazione visiva della tua organizzazione



Un po' di creatività con carta e penna



Presenta il tuo progetto in modo creativo con uno spot di 5 minuti

COMINCIARE – PIANIFICARE L'AZIONE

Come abbiamo visto, ci sono tante cose che si possono fare e a volte è difficile sapere da dove iniziare. Quindi, un'idea potrebbe essere quella di disegnare un piano d'azione che ti aiuterà a limitare l'ambito d'intervento e a strutturare le azioni nel tempo. Un piano di azione ti aiuterà anche a lavorare nel modo più efficace possibile e ti darà una visione di chi fa cosa, dove, quando e con quali risorse, ecc.

Questo piano dovrebbe darti una prospettiva sullo sviluppo di un'attività per mezzo di un programma ben dettagliato. Annotando quello che vuoi fare sarà più facile sapere in ogni momento se sei sulla strada giusta. Creare un piano di azione insieme ai giovani rinforza il loro impegno nel progetto. Particolarmente nei momenti di stress, quando c'è tanto da fare e succedono tante cose, i piani di azione sono uno strumento molto utile come punto di riferimento che aiuti a mantenere il filo.

PIANO D'AZIONE

Falla semplice! Basta un foglio A4 (per persona) che contenga una tabella con alcune domande base:

- Che cosa? – Che compiti si devono svolgere?
- Come? – Come voglio svolgere questi compiti? Che risorse mi servono?
- Con chi? – Chi devo contattare? Con chi devo o con chi voglio cooperare?
- Quando? – Quando devo finire ognuno dei compiti proposti (scadenza)?

È anche possibile fare un piano d'azione collettivo per tutto il progetto e a partire da questo creare tanti piani d'azione individuali quanti sono i soggetti coinvolti.

What I do	How I do it	When I do it	Where I do it	With whom
...
...
...
...

Piano d'azione

IN SINTESI

In questo ultimo capitolo abbiamo visto da vicino questi aspetti:

- ✓ trasformare quello che abbiamo imparato in azioni pratiche nel futuro
- ✓ usare casi studio di attività precedenti per identificare esempi di inclusione e di esclusione
- ✓ usare e migliorare attività già svolte per raggiungere livelli più alti di inclusione
- ✓ assicurarsi che i giovani siano consapevoli delle risorse disponibili
- ✓ le possibilità offerte dal programma Gioventù in Azione
- ✓ i vantaggi dell'allestimento di una fiera di organizzazioni
- ✓ preparazione ed importanza dei piani d'azione

CONCLUSIONE

Vogliamo insistere di nuovo nella nostra convinzione che, come operatori giovanili, dobbiamo lavorare su noi stessi, ancor prima di iniziare a provare a fare qualcosa coi giovani. Il nostro bagaglio sociale, economico, culturale e politico crea l'intelaiatura su cui ci muoviamo. Ma questa cornice, comunque, può essere da noi modificata – solo a patto che ne abbiamo consapevolezza. Solo così possiamo arrivare a capire aspetti del nostro comportamento in modo diverso e riflettere sul nostro retroterra. Solo quando noi stessi avremo fatto questo, avremo il diritto di chiedere ai giovani di fare altrettanto.

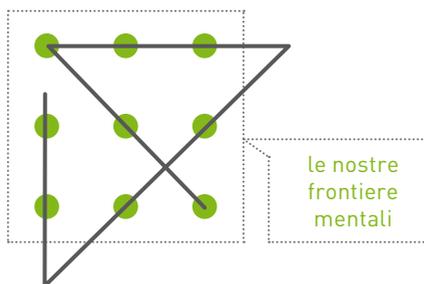
★ Consiglio

Un ultimo consiglio da non dimenticare mai: concentrati sul potenziale, non sulle carenze.



APPENDICE

SOLUZIONE DELL'ATTIVITÀ 'PUNTI E LINEE' A PAGINA 31



DOMANDE E RUOLI DELL'ATTIVITÀ 'E SE IO FOSSI UN ALTRO?' A PAGINA 46

DOMANDE

- Il tuo salario o quello di uno dei tuoi genitori è il doppio della media nazionale?
- Hai diritto di voto nelle elezioni politiche nazionali?
- Pensi di avere qualche possibilità di diventare membro del parlamento in futuro?
- Ti senti a tuo agio quando parli della tua sessualità?
- Ti senti sicuro quando vai a casa a piedi da solo di notte?
- Hai la possibilità di andare all'università?
- Saresti in grado di leggere un giornale e riempire un formulario?
- Hai diritto all'assistenza sanitaria gratuita?
- Ti è permesso viaggiare all'estero?
- Hai diritto all'educazione gratuita fino a 18 anni?
- La tua famiglia ha un reddito sufficiente per vivere dignitosamente?
- Hai facilmente accesso ad internet?
- La lingua che parli è quella ufficiale nel paese in cui vivi?
- Ti senti pienamente parte della società in cui vivi?
- Hai un computer a casa?
- È facile per te l'utilizzare i mezzi pubblici?
- È facile per te o per i tuoi genitori trovare un lavoro?

CARTE RUOLO

Ricorda che puoi creare dei ruoli che siano più idonei nel contesto in cui operi. Troverai altri esempi su SALTO toolbox: www.SALTO-YOUTH.net/toolbox/

Carta ruolo

Hai 20 anni e sei apprendista falegname in una ditta. Ci vogliono ancora 2 anni perché diventi un falegname professionista. Sei single e condividi un appartamento con altri 3 coinquilini. Negli ultimi giorni hai avuto dei problemi con la polizia perché guidavi senza patente. Ti serve la macchina per il tuo lavoro, sei preoccupato.

Carta ruolo

Hai 17 anni. Odi te stessa. Insomma, a volte. Sì, ti fai del male... ti tagli le braccia coi rasoi... Vivi con tua madre, ma lei non sa (?) che il suo compagno ti violenta da due anni. La scuola... ancora ci vai ma non riesci ad essere brava. Ci sono dei ragazzi che ti piacciono, ma sembrano così giovani...

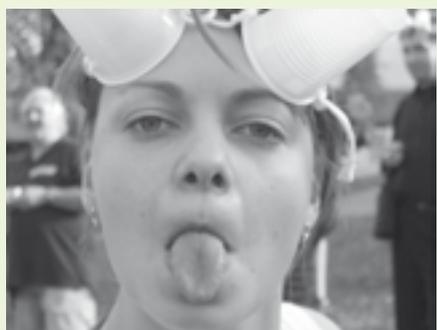
Carta ruolo

Hai 17 anni e sei proprio bravo a scuola. Vuoi andare all'università per studiare diritto e diventare avvocato. Sei pure bravo come calciatore. Vivi con tua madre, nigeriana immigrata in questo paese prima che tu nascessi. Tu padre vive ancora in Nigeria. Parli bene due lingue e capisci la lingua di tua madre.

Carta ruolo

Gestisci un negozio di scarpe. Non è il tuo negozio ma ti pagano bene. A 23 anni sei già contento di quello che hai. Vivi ancora coi tuoi genitori ma stai pensando di affittare qualche altro posto per te. Comunque, quello che veramente ti interessa è l'associazione a cui appartieni (anzi, tu sei il presidente). Fate tanti progetti nell'ambito dell'ecologia e ti piace tantissimo.

Carta ruolo



Carta ruolo

Hai 18 anni e stai per finire la scuola. Vuoi diventare poliziotto ed hai tutte le capacità che ti servono. Questa è stata la tua ambizione sin da quando avevi 13 anni. Sei stato una specie di leader a scuola, nonostante non abbia una ragazza e tutti i tuoi amici ce l'hanno (la gente pensa che questo sia strano). Non è strano per te... sei omosessuale ed hai un ragazzo che nessuno conosce.

Carta ruolo

Vivi in una casa di giovani con problemi di apprendimento e con bisogni speciali. Hai 18 anni ma la gente dice che ti comporti come uno di 14. I tuoi genitori sono morti. A volte non capisci alcune cose, come gli orari dei treni e cose del genere, ma ti piace una ragazza. Vuoi sposarla. Metti in ordine le sedie e i tavoli delle stanze e ti pagano per questo lavoro. Stai risparmiando soldi per organizzare il tuo matrimonio.

Carta ruolo

Hai 24 anni e lavori su una ricerca post-laurea nel campo dell'embriologia. Sei molto interessata alle questioni etiche come la FIV (fertilizzazione in vitro), la clonazione, la selezione dei generi, ecc. Hai scritto due saggi e stai provando a pubblicarli. Pensi che la gente abbia il diritto di sapere quello che sta succedendo e formarsi un'opinione su tali questioni. Abiti nello studentato e hai una band con cui guadagni un po' di soldi.

Carta ruolo

Hai 25 anni e lavori come consulente in un ufficio di assicurazioni. Hai un piccolo monolocale. Ti sei innamorato veramente di una donna, per prima volta in vita tua. Ti fai un test per sapere se hai qualche malattia a trasmissione sessuale (hai avuto rapporti sessuali non protetti negli ultimi mesi, prima di conoscerla). I risultati dicono che sei positivo all'HIV.

Carta ruolo

Sei un ragazzo di 17 anni e non hai fratelli né sorelle. Non puoi camminare perché non puoi utilizzare le gambe (hai subito un incidente 10 anni fa). Vivi con tua madre (è divorziata da tuo padre). Sei stato bravo a scuola e ti piacerebbe andare all'università, ma non pensi che tua madre abbia abbastanza soldi per permettersi di pagartela. Hai tanti amici e sei molto socievole, hai pure una ragazza.

Carta ruolo

Hai 23 anni e stai per finire gli studi universitari di medicina. Presto sarai dottore. Ti piacerebbe diventare chirurgo. Tuo padre è fiero di te, lui ha la sua farmacia. Quando finirai i tuoi studi partirai in vacanza in qualche posto caldo. Non sai se andarci con la tua ragazza o coi tuoi amici, ma sai che sarebbe molto più divertente coi ragazzi!

Carta ruolo

A 25 anni ti sei appena laureato in informatica. Sei sposato e vivi in un appartamento in affitto. Tua moglie è fioraia ed ha il suo negozio. Ti piace il tuo lavoro ed hai in mente tante buone idee per insegnare ai giovani.

Carta ruolo

Hai 24 anni e lavori nell'azienda dei tuoi genitori. Ti piace questo lavoro. Sei incinta da due mesi. I tuoi genitori non lo sanno. Il tuo ragazzo vuole sposarti ma tu non sei così convinta. In futuro ti piacerebbe avere una famiglia e sposare un agricoltore ma...

Carta ruolo

Sei una ragazza di 16 anni ed hai una sorella di 18. A scuola dicono che sei di 'intelligenza media'. Frequenti una scuola privata e speri di andare all'università (se vuoi). Tuo padre è un giudice. Tua madre è una specie di consulente nel settore dell'istruzione. I tuoi genitori sono fuori spesso e il tuo ragazzo è venuto a casa tua e ci è rimasto per due notti (loro non lo sanno, ovviamente).

Carta ruolo



Carta ruolo

Hai 22 anni e fai uso di eroina. La tua vita gira intorno all'eroina. Anche i tuoi amici e la gente che conosci ne fa uso. Sta diventando più difficile recuperare i soldi necessari per pagarla. Lavori in un negozio di scarpe ma nelle ultime settimane per alcuni giorni non sei andata a lavorare. Una delle tue amiche 'vende il suo corpo' per guadagnare dei soldi. È lei che ti ha suggerito che potresti fare la stessa cosa.

Carta ruolo

Sei una donna di 25 anni, titolare di un centro di estetica. Viaggi tanto per incontrare i clienti. Abiti col tuo compagno nel tuo appartamento. Tuo padre è morto e tua madre vive da sola con tre gatti! Sei felice della tua vita.

Carta ruolo

Sei una studentessa universitaria di 22 anni. Ti stai divertendo un sacco perché hai un bel gruppo di amici, di cui la maggior parte ragazze. Tu e la tua ragazza state pensando di girare il mondo insieme. Non avete abbastanza soldi per farlo... ma tu hai speranze!!! Volevi fare la veterinaria ma con l'eccitazione della vita universitaria tutto è cambiato. Non sai se dire o no a tua madre che sei lesbica.

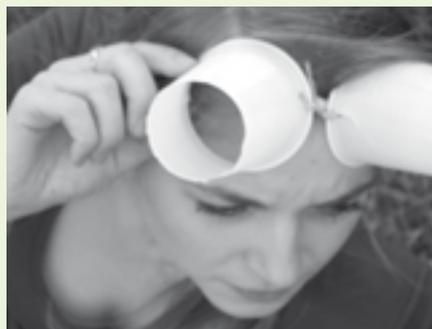
Carta ruolo

Sei una ragazza di 16 anni che è arrivata in questo paese 12 mesi fa. Nel posto da dove vieni c'erano tanti omicidi. Adesso vivi con una famiglia veramente gentile, anche se non riescono a capirti bene (la tua religione è troppo diversa dalla loro). A scuola hai imparato a parlare la lingua di questo paese abbastanza bene, ma scriverla è ancora difficile per te. Non sai cosa ti riserverà il futuro (a 18, 20, 25 anni). Ti rimanderanno nel posto da cui sei venuta?

Carta ruolo

Vivi con tua sorella. Hai 19 anni e lei ne ha 22. Lavori in un centro veterinario, dove studi per diventare veterinaria. Tutto va bene, a te piace il lavoro e il tuo capo è simpatico. Ci sono un paio di ragazzi nella tua vita, niente di importante... e per te va bene così.

Carta ruolo



Carta ruolo

Sei una giovane di 19 anni, con un fratello. Sei una rifugiata. Non hai la nazionalità anche se vivi qua da sei anni. Parli tre lingue. Tuo padre non ha quasi mai lavoro ma tua madre guadagna un po' di soldi facendo la stilista. Da quando sei arrivata in questo paese hai vissuto in sei posti diversi. Hai un ragazzo che non ha le tue stesse radici culturali.

Carta ruolo

Sei una modella di 23 anni, hai iniziato la professione quando ne avevi 17 – 18 anni. In precedenza hai fatto dei lavoretti per alcuni cataloghi, ma adesso stai iniziando a lavorare per riviste internazionali. Hai un bell'appartamento in centro... magari lo comperai in futuro. Tuo padre e tua madre abitano in un paesino, in campagna, ed ogni tanto gli invii un po' di soldi. Questo ti fa sentire fiera di te stessa.

Carta ruolo

Sei una madre celibe di 17 anni. Tua figlia ha 18 mesi. Abiti a casa dei tuoi genitori ma ti piacerebbe essere più indipendente. Il tuo ragazzo abita pure lui coi suoi genitori e studia per diventare cuoco. Anche se avete un bimbo insieme, non vi è permesso di condividere la stessa stanza (né a casa tua né a casa sua). Non hai finito la scuola e non hai nessuna qualifica.

Carta ruolo



Carta ruolo

Hai 16 anni. Tuo padre è tassista e tua madre fa la cuoca in una scuola. La scuola va bene. Non sei sicura su cosa farai quando 'sarai grande!' ma tutti quanti ti costringono a prendere delle decisioni!!! Ma perché??? Ho ancora un sacco di tempo... Ti piace molto la musica e alle tue amiche pure. I ragazzi che ti piacciono sono quelli che sanno ballare...

Carta ruolo

Hai 24 anni e guidi un autobus. Sei costretta ad ascoltare stupidaggini sulle 'donne autiste' anche se guidi meglio di tanti altri autisti maschi (che si arrabbiano subito!). Abiti in una stanza in affitto in una casa col giardino. Ti piace molto il tuo giardino e ci fai crescere i tuoi fiori e le tue piante. I tuoi amici pensano che tu sia un po' strana! Studi meditazione...

Carta ruolo

Hai 22 anni e sei segretaria in una ditta turistica. Parli la tua lingua, l'inglese ed un'altra lingua (quella di tua madre). Gestisci diversi documenti e le chiamate telefoniche. Hai lasciato la scuola non appena hai potuto, quindi non hai molte qualifiche, ma questa ditta si fida MOLTO di te. Ti piace il tuo lavoro ma stai iniziando a pensare che magari potresti fare qualcosa di più interessante in relazione alla cultura e al turismo. Vivi ancora coi tuoi genitori. Hai molto successo cogli uomini.

AUTORI & COLLABORATORI

Questa pubblicazione è stata realizzata sulla base di 4 moduli sull'Inclusione e sulla Diversità organizzati in cooperazione tra il Centro Risorse per l'Inclusione e il Centro Risorse per la Diversità di SALTO. Ognuno dei 4 moduli è stato tenuto dalle Agenzie nazionale del Programma Gioventù o dalle Organizzazione Partner.

Vogliamo ringraziare:

- Jint vzw (Agenzia Nazionale belgo-fiamminga) – www.jint.be
- Agenzia Nazionale maltese – www.yia.eupa.org.mt
- Ungdomsstyrelsen (Agenzia Nazionale svedese) – www.ungdomsstyrelsen.se e Sollefteå Kommun – www.solleftea.se
- Mládež (Agenzia Nazionale ceca) – www.youth.cz e il Centro Risorse SALTO per l'Europa dell'Est e il Caucaso – www.SALTO-YOUTH.net/eeca/

I formatori dei diversi moduli ID sono stati:



EVELINA TAUNYTE (FORMATRICE)

Evelina è nata nel 1975. È formatrice, attivista, musicista, scrittrice, fotografa, operatrice di comunità. Anche se è di origine lituana, si sente a suo agio in molti altri paesi di tutta Europa. Parla diverse lingue. I suoi eroi della semplicità e dell'apertura mentale sono l'orso Winnie-the-Pooh e Socrate. Evelina colleziona pezzi di ricambio di biciclette e momenti magici di vita.



ROLAND URBAN (FORMATORE)

Roland ha trascorso la maggior parte della sua vita lavorando come volontario o a livello professionale con diverse organizzazioni di base (dal 1991) in quasi tutti i settori del lavoro sociale e con diversi gruppi target, principalmente con quelli cosiddetti 'marginali'. È là che risiedono le sue radici e questo è quello che ancora adesso gli sta a cuore. Vede se stesso come un animale sociale, fanatico della vita e della natura. Prova a mescolare le sue capacità di formatore, consulente, scrittore e visionario. Ambisce costantemente a realizzare i suoi sogni, sfidando l'impossibile ed usando tutti i mezzi creativi per rendere la vita più ricca e gradevole possibile. È sempre pronto per una sfida e per una risata. «Lavorare con la gente è un privilegio», dice.



SÓNIA BREDÁ (FORMATRICE)

Sonia vive in Portogallo. È una formatrice freelance a tempo pieno con esperienza in psicologia clinica e lavoro giovanile. Sónia ha realizzato diverse formazioni per SALTO e per il Consiglio d'Europa nel campo dell'inclusione e della diversità culturale, della trasformazione dei conflitti, delle questioni di genere, della gestione di progetti e del programma Gioventù. Si è specializzata in Educazione ai diritti umani attraverso un corso di lungo termine ACT-HRE, organizzato dal Consiglio d'Europa. A livello locale, Sónia forma membri dello staff del governo su materie come l'attenzione al cliente, lo sviluppo personale e la creazione di squadra.



GERALD DOWDEN (FORMATORE ED AUTORE)

Gerald vive a Londra, probabilmente la città più interculturale d'Europa. Come se non fosse già abbastanza, il suo nome è di origine anglosassone, il suo cognome di origine celtica ed il suo secondo nome, che dovrete indovinare, è di origine franco-normanna. È un animatore giovanile di professione e con tanti anni di esperienza. Il lavoro internazionale e lo scambio interculturale sono stati da sempre i suoi strumenti di lavoro preferiti. Come formatore ha lavorato in contesti di educazione formale e non-formale, a livello nazionale, nel Regno Unito, e a livello internazionale (Europa ed Africa). Gli piace cucinare, e sfida chiunque a descrivere il cibo inglese come qualcosa di noioso dopo aver cucinato per loro.

Gerald Dowden è l'autore di questo libro, basato sui contributi del gruppo di formatori.

☞ Questo ed altri formatori sono disponibili nella banca dati Trainers Online for Youth (TOY) su www.SALTO-YOUTH.net/TOY/



SUSIE GREEN (COORDINAMENTO ED EDITING FINALE)

Ha lavorato fino al 2009 per il Centro Risorse SALTO per la Diversità, con sede a Londra, sviluppando progetti, risorse e idee a sostegno del lavoro delle agenzie nazionali e al programma Gioventù in Azione. Sta ancora imparando ad apprezzare gli aeroporti d'Europa ed a praticare il suo inglese europeo. È stata in contatto col lavoro giovanile durante tutta la sua vita e adesso passa la maggior parte del tempo sviluppando progetti e frequentando riunioni. Comunque, lei non vede l'ora di conoscere gente piena di ispirazione da cui imparare, e che possa fare la differenza nel mondo.

www.SALTO-YOUTH.net/Diversity/



TONY GEUDENS (COORDINAMENTO ED EDITING FINALE)

Tony ha lavorato come coordinatore del Centro Risorse SALTO per l'inclusione sin dalla sua creazione nel 2000, sviluppando moduli di formazione e pubblicazioni educative che facilitino l'inclusione di giovani con minori opportunità. La sua esperienza in psicologia sociale e formazione di animatori giovanili e le sue esperienze interculturali, gli hanno dato l'opportunità di cimentarsi con contesti di diversità sia culturale che di altro tipo. È stato un piacere per lui canalizzare la sua esperienza in un pratico libretto che, si spera, aiuterà gli animatori giovanili a lavorare in un modo più inclusivo.

www.SALTO-YOUTH.net/Inclusion/

APPROFONDIMENTI

Dai un'occhiata alle pubblicazioni 'Inclusione per tutti' di SALTO (in inglese, alcune tradotte in altre lingue).

☛ Tutte le pubblicazioni su www.SALTO-YOUTH.net/Inclusion/

Dai un'occhiata alle pubblicazioni e alle attività sulla diversità culturale di SALTO (in inglese, alcune tradotte in altre lingue).

- **A guide to European Diversity** – depliant introduttivi per riconoscere il razzismo e la discriminazione in Europa, con l'intenzione di combatterli attraverso esempi di progetti giovanili. Contiene una ricca sezione di link. Esiste anche la versione in tedesco, "Junge Menschen setzen sich für Vielfalt ein", e la versione in francese, "Les jeunes pour la diversité".
- **Peer Education Approach in Cultural Diversity projects** – una guida ai fondamenti della formazione per formatori, passando per le 5 competenze principali: diversità culturale, dinamiche di gruppo, facilitazione, comunicazione e gestione di progetti.
- **Measuring the Success of Cultural Diversity projects** – risultati di un seminario internazionale organizzato sotto la Presidenza inglese dell'Unione Europea.
- **Travelling Cultural Diversity** – pubblicazione di attività presenti su SALTO Toolbox, stampate per renderle accessibili a coloro che non hanno accesso ad internet.

Stai cercando un lavoro giovanile o dei metodi di formazione usati nei Moduli di formazione per l'inclusione e la diversità o sull'inclusione e la diversità culturale?

Dai un'occhiata alla SALTO Toolbox for Training

☛ Tutte le pubblicazioni su www.SALTO-YOUTH.net/toolbox



- **Serie T-Kit:** *Serie di manuali pratici a tema da usare in sessioni di formazione e di studio. Partenariato tra il Consiglio d'Europa e la Commissione Europea per la Formazione di operatori giovanili europei.*
- Gestione dell'organizzazione
- Gestione di progetti
- Apprendimento interculturale (disponibile anche in italiano)
- Apprendimento interculturale delle lingue
- Servizio volontario europeo (disponibile anche in italiano)
- Inclusione sociale (disponibile anche in italiano)
- Fondamenti della formazione (disponibile anche in italiano)
- In costruzione... cittadinanza, gioventù ed Europa (disponibile anche in italiano)
- Finanziamento e gestione finanziaria
- Valutazione
- Progetti Euromed

☛ Puoi scaricare tutti i T-Kit da:

http://youth-partnership.coe.int/youth-partnership/publications/T-kits/T_kits

RISORSE PER L'INCLUSIONE E LA DIVERSITÀ

- **All Different All Equal – education pack (1995)** Passaporto europeo contro l'intolleranza Commissione europea contro il razzismo e l'intolleranza. Scaricalo da www.coe.int/ecri/
- **Coaching Guide, SALTO Youth Initiatives (2006):** Strumenti, metodi e consigli per operatori giovanili e leader giovanili sulla gestione di progetti fatti direttamente dai giovani. www.SALTO-YOUTH.net/CoachingGuide/
- **COMPASS – Manual of human rights education with young people, Council of Europe (2002),** <http://eycb.coe.int/compass/>, ISBN: 92-871-4880-5 (disponibile anche in italiano)
- **Connect, Different faiths – shared values, Inter Faith Network (2004),** www.interfaith.org.uk, ISBN: 1 902906 12 8
- **Different in More Ways Than One: A manual for teachers, youth workers and counselors providing guidance for teenagers on their way to identity, sexuality and respect. "TRIANGLE" (2004),** www.diversity-in-europe.org
- **Equality and non-discrimination, Annual Report 2004**
- **Joint Report on Social Protection and Social Inclusion 2005** Employment & Social Affairs, European Commission, http://ec.europa.eu/employment_social/soc-prot/soc-incl/joint_rep_en.htm

- **European Civic Citizenship and Inclusion Index (2005)**, Laura Citron and Richard Gowan, British Council, www.britishcouncil.org/brussels-european-civic-citizenship-and-inclusion-index.pdf
- **European White Paper** “a new impetus for European youth” (2002), Education and Culture, http://ec.europa.eu/youth/archive/whitepaper/index_en.html, ISBN: 92-894-2189-4
- **Focus for change, class gender and race inequality in the media in an international context**. Education pack, compiled by Sally Meachim-Dave Richards-Olukemi Williams (1992), Focus for change Organisation, ISBN: 1-87457300X
- **The Inclusion of the Other: Studies in Political Theory**, Jürgen Habermas (2002), ISBN: 0745630464
- **Resituating Culture**, Edited by Gavan Titley (2004), Council of Europe, www.coe.int/book/, ISBN: 92-871-5396-5
- **Theatre of the Oppressed**, Augusto Boal (1985), ISBN: 0-7453-1657-3
- **Youth Policy and Social Inclusion: Critical Debates with Young People**, Edited by Barry Monica (2005), ISBN: 0415319048

ORGANIZZAZIONI DEL SETTORE

- **Centro per la Migrazione europea e gli Studi etnici – CEMES**
Ha operato tra 1998 e 2002 specializzandosi in ricerca, documentazione e pubblicazioni sulla migrazione internazionale, le relazioni etniche e i temi relativi nell'Europa occidentale, centrale e dell'Est. www.cemes.org.uk
- **D-A-S-H**
È una piattaforma tedesco-europea online che permette lo scambio di buone pratiche contro il razzismo e l'esclusione e che funziona come network di organizzazioni contro il razzismo. Contiene un elenco di buone pratiche, dossier informativi e laboratori online. <http://d-a-s-h.org/>
- **Network europeo contro la povertà – EAPN**
È una coalizione indipendente di organizzazioni non governative e gruppi che lottano contro la povertà e l'esclusione sociale negli stati europei. www.eapn.org
- **Forum per la disabilità in Europa – EDF**
È un'organizzazione ombrello europea che rappresenta più di 37 milioni di disabili di Europa. Il suo scopo è di garantire i diritti umani fondamentali dei cittadini disabili attraverso il loro coinvolgimento attivo nelle politiche di sviluppo e di implementazione dell'Unione Europea. www.edf-feph.org
- **Network europeo contro il razzismo**
Sito eccellente contenente informazioni, ONG, contatti ed eventi di grande utilità! www.enar-eu.org

- Operi nel settore del lavoro giovanile internazionale?
- Vuoi rendere più inclusivo e più aperto alla diversità il tuo lavoro?
- Cerchi metodi e strumenti pratici da utilizzare?
- Vuoi saperne di più su identità, percezione, differenza, esclusione, partecipazione?

Questo libro potrebbe esserti di aiuto...

Due Centri Risorse SALTO hanno lavorato insieme all'organizzazione di quattro moduli formativi su Inclusione e Diversità. Gran parte dei contenuti dei moduli sono stati trasferiti in queste pagine per aiutarvi nel vostro lavoro con i giovani a livello locale e internazionale, rendendolo più inclusivo e più aperto alla diversità.

L'associazione LINK, in collaborazione con i partners e nell'ambito del progetto "Saltolatio" ha curato l'edizione italiana del libro, nella speranza che le IDee in esso contenute, siano fonte di ispirazione.

Andate avanti, quindi, è già nelle vostre mani, perchè non dargli una una lettura? Potreste soltanto imparare qualcosa di nuovo...



La versione in italiano si può scaricare da www.volatin.eu

 **volatin**^{eu}

- **Per la diversità, contro la discriminazione**

Sito multilingue nell'ambito della campagna europea contro la discriminazione.

www.stop-discrimination.info

- **Movimento internazionale ATD Quarto mondo**

Lavora in partenariato insieme con persone di tutto il mondo che subiscono la povertà

www.atd-quartmonde.org e in italiano www.atd-quartomondo.it

- **YEN – Youth Express Network**

È un network di giovani, operatori giovanili ed organizzazioni che lavorano a livello locale, regionale ed internazionale con giovani con minori opportunità. Offre formazione e studi nel campo dell'inclusione. www.y-e-n.net

- **Lavoro sociale giovanile ed europeo – YES FORUM**

Promuove il dialogo permanente sulle necessità e gli interessi dei giovani esclusi dalla società. Promuove la cooperazione tra i governi e le istituzioni non governative ed offre nuovi strumenti per il dialogo transnazionale. www.yes-forum.org

SALTO ha creato un sito specifico con delle risorse per progetti per l'inclusione e la diversità:

www.SALTO-YOUTH.net/IDresources/

INFORMAZIONI SULL'EDIZIONE ITALIANA

L'edizione italiana di **ID – Idee per l'inclusione e la diversità** è stata realizzata dall'**Associazione Culturale Link** nell'ambito del progetto europeo SALTOLATINO, finanziato dal programma Gioventù in Azione (Azione 4.5 – “Call for proposals for projects supporting information activities for young people and youth workers – EACEA / 10/08”).
www.linkyouth.org – www.volatin.eu



Partners

Intercultura (Francia) www.intercultura.fr
La Vibria (Spagna) <http://lavibria.myblog.es>
RATO-ADCC (Portogallo) www.rato-adcc.pt
En Construcción (Spagna) www.en-construccion.org
Pensiero e Azione (Italia) www.pensieroeazione.eu

Coordinamento

Mino Vicenti, Associazione Culturale Link – Altamura

Traduzioni

David Cabrera Sánchez, Valentina Cifarelli, Mino Vicenti

Impaginazione: Michele Colonna www.michelecolonna.com

Le illustrazioni di pagina 10 e 11 sono di Erdit Gjeli

Stampa: Grafica & Stampa – Altamura, Italy, aprile 2010

INFORMAZIONI SULL'EDIZIONE ORIGINALE

Agosto 2006 in cooperazione tra SALTO Inclusione e SALTO Diversità
Support and Advanced Learning and Training Opportunities

Centro Risorse SALTO per l'Inclusione

www.SALTO-YOUTH.net/Inclusion/

SALTO-Jint, Grétrystraat 26, 1000 Bruxelles, Belgio

inclusion@salto-youth.net

Centro Risorse SALTO per la Diversità

www.SALTO-YOUTH.net/Diversity/

SALTO-Connect Youth International, The British Council,
10 Spring Gardens, GB-London SW1A 2BN, Regno Unito

diversity@salto-youth.net

Coordinamento: Susie Green, & Tony Geudens

Autore: Gerald Dowden

Progetto grafico: miXst; info@mixst.be

Illustrazioni: Zomarr, www.zomarr.be/www.gifant.be

La riproduzione e l'uso a scopi non commerciali sono permessi citando la fonte e notificando agli indirizzi inclusion@salto-youth.net, diversity@salto-youth.net e link@linkyouth.org
SALTO non si assume responsabilità circa la correttezza della traduzione.

Il contenuto di queste pagine non riflette necessariamente la posizione o le opinioni della Commissione Europea.