

Conduzione del workshop

Schema di lavoro per formatori e formatrici



"Consentiamo a chi insegna di prendere coscienza delle sfide reali affrontate dagli studenti LGBTQIA+ e lo guidiamo verso la definizione di obiettivi di apprendimento personali per migliorare l'inclusione".

Questo documento si rivolge ai e alle "Portavoce della diversità" che tengono corsi di formazione rivolti a chi insegna e ad altri membri del personale scolastico con lo scopo di sostenere l'attuazione di politiche inclusive all'interno degli enti di formazione, con particolare attenzione a discenti e a membri del personale che si identificano come LGBTQIA+.

Proponiamo un workshop di un giorno, adattabile a una durata diversa in base all'approccio scelto e alla disponibilità dello staff.

Leggi prima il file "Esempio di programma del workshop" per una panoramica sul contenuto della formazione, poi leggi questo schema di lavoro. Valuta se è adatto al tuo contesto formativo e apporta le modifiche necessarie.



Cofinanziato
dall'Unione europea



Questo documento descrive alcuni contenuti suggeriti per la sessione di formazione:

- Breve riassunto dell'argomento / obiettivo di apprendimento / definizioni
- Spiegazione per approfondire
- Risorse da utilizzare durante la formazione

Considerare i metodi di conduzione del workshop più adatti alle specificità del tuo gruppo di lavoro:

- Presentazioni
- Attività di ricerca
- Sensibilizzazione
- Esercizi
- Situazioni tipo
- Discussione
- Gioco di ruolo
- Strumenti online per l'erogazione di contenuti formativi

Chi è portavoce della diversità ha la facoltà di utilizzare ciò che è adatto al proprio contesto formativo e di aggiungere / togliere / modificare gli strumenti e le attività in base alle proprie esigenze.

A seconda dell'argomento trattato, si può optare per diversi metodi di conduzione del workshop: attività frontali / giochi di ruolo / scenario / riflessioni / autovalutazione / dispense / appunti... tutto ciò che può essere utilizzato in una sessione di formazione.

MODULO 1 - Identità LGBTQIA+ in classe. Terminologia e realtà di vita

M1: INTRODUZIONE

Comprendere e sostenere le identità LGBTQIA+ in classe è essenziale per creare un ambiente educativo inclusivo ed equo. LGBTQIA+ è l'acronimo di Lesbiche, Gay, Bisessuali, Transgender, Queer, Intersessuali e Asessuali, e comprende un'ampia gamma di orientamenti sessuali e identità di genere. Ognuna di queste identità comporta esperienze e sfide uniche che hanno un impatto significativo sulla vita degli studenti.

Nei contesti educativi è fondamentale affrontare la visibilità e l'inclusione degli studenti LGBTQIA+, integrare le loro esperienze nel programma di studi e garantire che si riflettano nell'ambiente scolastico. Purtroppo, molte persone LGBTQIA+ in ambito didattico affrontano bullismo, discriminazione e problemi di salute mentale a causa dello stigma sociale e della mancanza di accettazione. Gli enti di formazione devono attuare solide politiche anti-bullismo e fornire accesso a risorse di supporto, come servizi di consulenza e gruppi di sostegno tra pari.

Rispettare i nomi e i pronomi scelti dagli studenti, fornire l'accesso a strutture adeguate e promuovere una cultura di rispetto e affermazione sono passi fondamentali per sostenere le persone LGBTQIA+. Questo modulo fornisce a chi insegna le basi per comprendere, affrontare e navigare con naturalezza nelle realtà uniche delle identità LGBTQIA+ nelle proprie classi, creando un ambiente sicuro, accogliente e stimolante per tutti.

M1: RISULTATI DI APPRENDIMENTO ATTESI

Chi insegna:

- sarà in grado di identificare e utilizzare correttamente il linguaggio e i termini sensibili al genere
- comprenderà la realtà delle persone LGBTQIA+ in classe
- utilizzerà strategie e approcci per gestire la discriminazione
- acquisirà conoscenze sulla storia dei diritti delle persone LGBTQIA+.

Riferimento e titolo del contenuto didattico	Contenuto didattico	Strumenti e risorse / Riferimenti e ulteriori letture
M1.1 Comprendere genere e sesso	<ul style="list-style-type: none">• Lo spettro del genere: Superare la visione binaria del genere ed esplorare concetti come identità di genere, espressione di genere e fluidità.• Il linguaggio del genere: Definire i termini chiave relativi all'identità di genere, come transgender, cisgender, agender, non-binario e genderqueer.• Differenza tra sesso e genere: Differenziare il sesso biologico dal senso interiore di sé di una persona (identità di genere) e dal modo in cui esprime tale identità all'esterno (espressione di genere).).	
M1.2 Terminologia LGTBQIA+ e linguaggio inclusivo	<ul style="list-style-type: none">• Terminologia LGTBQIA+. Esplorare lo spettro: questa sezione esplora le varie identità LGBTQIA+ al di là dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere.• Linguaggio inclusivo: l'importanza di utilizzare un linguaggio inclusivo che rispetti tutti i generi e gli orientamenti sessuali..	M1.2.2 Dispensa scaricabile: "Glossario terminologico LGBTQIA+" Questa dispensa fornisce definizioni e spiegazioni di vari termini LGBTQIA+.

	<ul style="list-style-type: none"> • Comprendere i pronomi: definizione di quali sono i pronomi preferiti e come creare un ambiente di classe in cui tutti si sentano a proprio agio nel condividere i propri. • I pronomi nei diversi paesi dell'UE 	
M1.3 Forme di discriminazione di genere	<ul style="list-style-type: none"> • Termini rilevanti: cisessismo, eteronormatività, bifobia... • Forme comuni di discriminazione e violenza di genere • Pregiudizi e stereotipi nei curricula dell'Istruzione e Formazione Professionale: linguaggio distorto e promozione degli stereotipi • Realtà di vita: sfide ed esperienze affrontate dalle persone LGBTQIA+, tra cui discriminazione, stigma sociale e mancanza di accesso alle risorse. 	<p>M1.3.1 Guida scaricabile: "Usare linguaggio e pronomi inclusivi". Questa guida offrirà spiegazioni ed esempi chiari di linguaggio rispettoso.</p> <p>M1.3.2 Risorsa online di pronomi con esempi per diverse lingue https://lgbtqia.ucdavis.edu/educated/pronouns-inclusive-language)</p>
M1.4 Retorica anti LGBTQIA+	<p>Questa sezione fornirà a chi insegna una panoramica della retorica generale contro le persone LGBTQI+, spesso riassunta dall'espressione "ideologia del genere".</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introduzione alla propaganda LGTBQIA+ • Rifiuto della diversità di genere e promozione dei ruoli di genere tradizionali • Paura dell'"ideologia di genere" • Disinformazione e teorie cospirazioniste 	<p>M1.4.1 Guida scaricabile: "Teorie del complotto sul genere"</p> <p>M1.4.2 Disinformation campaigns about LGBTI+ people in the EU and foreign influence</p>
M1.5 Storia dei diritti LGBTQIA+ nell'UE: Dove eravamo, dove siamo ora	<p>Dall'oppressione al riconoscimento: questa sezione esplora il percorso storico dei diritti delle persone LGBTQIA+ nell'UE, evidenziandone le pietre miliari e le sfide più importanti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prima del XX secolo: persecuzione e criminalizzazione delle relazioni omosessuali in tutta Europa. • XX secolo: i movimenti sociali e politici per i diritti delle persone LGBTQIA+ emergono in tutta Europa. • Dopo gli anni '90: Crescente riconoscimento legale delle unioni e dei matrimoni tra persone dello stesso sesso in molti paesi dell'Unione Europea. • Legislazione UE: L'UE adotta tutele antidiscriminatorie basate sull'orientamento sessuale e l'identità di genere. • Confronto tra la situazione in vari Paesi oggi 	<p>M1.5.2 Documentario: "The Fight for LGBTQIA+ Rights in Europe" ("La lotta per i diritti LGBTQIA+ in Europa")</p>
<p>M1: CONCLUSIONE</p> <p>In conclusione, sostenere le identità LGBTQIA+ in classe è fondamentale per promuovere un ambiente educativo inclusivo, rispettoso ed equo. Comprendendo le diverse esperienze e sfide affrontate dagli studenti LGBTQIA+, chi insegna può attuare pratiche e politiche che promuovono la visibilità, l'inclusione e la sicurezza. Rispettare l'identità degli studenti, garantire l'accesso a risorse di supporto e integrare le prospettive LGBTQIA+ nei programmi scolastici sono passi essenziali per creare una cultura scolastica in cui tutti gli studenti si sentano valorizzati e autorizzati ad avere successo. Impegnandosi a</p>		

rispettare questi principi, gli enti di formazione possono contribuire a ridurre la discriminazione e a migliorare il benessere generale e i risultati accademici degli studenti LGBTQIA+.

MODULO 2 - Comprendere l'intersezionalità

M2: INTRODUZIONE

Immagina di essere un giovane nero che cammina per strada. Improvvisamente due agenti di polizia ti avvicinano e ti dicono che devono perquisirti perché pensano che tu possa essere in possesso di stupefacenti. Vieni controllato dalla polizia senza alcun motivo giustificato, solo a causa del tuo sesso, della tua età e del colore della tua pelle. Questo è un esempio di discriminazione intersezionale: i diversi elementi per cui vieni discriminato interagiscono tra loro e sono quindi inseparabili. In questo modulo imparerai a conoscere il concetto di intersezionalità da un punto di vista sia pratico che teorico. Avrai anche una panoramica delle forme di discriminazione e di come vengono messe in atto. Dopo questi passi iniziali, ti concentrerai sul modo in cui l'intersezionalità si relaziona con l'istruzione, riconoscendo le identità e promuovendo la diversità nella tua classe. Infine, imparerai come implementare l'intersezionalità nella tua attività di insegnamento e formazione attraverso gli utili strumenti forniti.

M2: RISULTATI DI APPRENDIMENTO ATTESI

- Al termine di questo modulo avrai accresciuto le tue conoscenze, abilità e competenze nel campo dell'intersezionalità:
- Conoscerai il concetto di intersezionalità
- Conoscerai la storia del termine e il suo background teorico;
- Conoscerai i fattori per i quali le persone vengono discriminate;
- Saprai identificare le discriminazioni multiple;
- Saprai come l'intersezionalità si relaziona con l'istruzione;
- Saprai come adottare un approccio intersezionale nella tua attività di insegnamento e formazione.

Riferimento e titolo del contenuto didattico	Contenuto didattico	Strumenti e risorse / Riferimenti e ulteriori letture
M2.1 Identità complesse	<ul style="list-style-type: none">• Realtà di vita• Biografie vs rappresentazione da parte dei media	
M2.2 Come il contesto nazionale influenza la situazione personale	<ul style="list-style-type: none">• Confronto tra i paesi partner oggi	
M2.3 Dalle realtà di vita alla teoria	<ul style="list-style-type: none">• Privilegio e oppressione• Definizione e background teorico• Forme di discriminazione e modalità di azione	M2.3.1 Attività di riflessione “Il fiore del potere” M2.3.2 K. Crenshaw: Demarginalizzare l'intersezione tra razza e sesso M2.3.3 Elenco dei membri dell'Equinet
M2.4 Eterogeneità e intersezionalità nell'istruzione	<ul style="list-style-type: none">• Come riconoscere le identità in classe• Come promuovere la diversità nella tua classe (come scegliere il materiale didattico...)	

M2.5 Implementare l'intersezionalità nell'attività didattica	<ul style="list-style-type: none"> Attività, strumenti... 	
<p>M2: CONCLUSIONE</p> <p>L'intersezionalità è una lente potente attraverso la quale possiamo comprendere e affrontare la discriminazione. Riconosce che le nostre identità - come l'etnia, il genere, la sessualità, la disabilità, la religione e la classe (status socioeconomico) - si intersecano e interagiscono, dando forma alle nostre esperienze e vulnerabilità. Lo scenario descritto, in cui un giovane nero viene ingiustamente preso di mira dalla polizia a causa di molteplici fattori (genere, età e colore della pelle), esemplifica la discriminazione intersezionale.</p> <p>In questo modulo hai esplorato l'intersezionalità da prospettive sia pratiche che teoriche. Hai approfondito le forme di discriminazione e il modo in cui si manifestano. Inoltre, hai appreso il rapporto tra intersezionalità e istruzione, nonché le strategie per promuovere la diversità in classe.</p> <p>Mentre continui il tuo viaggio, ricorda che l'intersezionalità non è solo un concetto: è uno strumento per creare spazi più inclusivi ed equi. Riconoscendo e affrontando le forme di discriminazione intersecanti, è possibile lavorare per una società più giusta.</p>		

MODULO 3 - Ambienti di apprendimento inclusivi

M3: INTRODUZIONE ALL'ARGOMENTO

Questo modulo ti informerà sui modi migliori per migliorare le prestazioni della tua classe creando ambienti di apprendimento inclusivi. Parleremo di cosa significa inclusione, di come puoi valutare i bisogni in classe e quali misure puoi adottare per rendere la tua classe più inclusiva. Questo modulo esplora il ruolo dell'educatore, l'uso di un linguaggio inclusivo e la creazione di spazi sicuri nella creazione di un ambiente di apprendimento inclusivo. Riceverai anche suggerimenti su come rendere i tuoi materiali didattici e di apprendimento più inclusivi.

M3: RISULTATI DI APPRENDIMENTO ATTESI

Alla fine di questo modulo, l'insegnante sarà in grado di:

- identificare e affrontare la necessità di inclusività nella propria classe;
- rispondere ai bisogni della classe in termini di accessibilità;
- esplorare i propri pregiudizi impliciti e riflettere sul proprio status di persona alleata;
- creare spazi più sicuri nelle proprie classi e istituzioni educative;
- prendere parte attiva alle giornate di sensibilizzazione;
- migliorare i propri materiali didattici e di apprendimento in termini di diversità.

Riferimento e titolo del contenuto didattico	Contenuto didattico	Strumenti e risorse / Riferimenti e ulteriori letture
M3.1 Definizione di inclusione	<ul style="list-style-type: none"> La differenza tra integrazione, inclusione e assimilazione La definizione di inclusione da una prospettiva intersezionale Funzioni dell'inclusione: normalizzazione, decostruzione, empowerment 	<p>M3.1.1 TED-Talk "The Danger of a Single Story" di Chimamanda Ngozi Adichie https://www.ted.com/talks/chimamanda_ngozi_adichie_the_danger_of_a_single_story?subtitle=en</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Introduzione all'idea di narrazioni o "storie singole" 	<p>M3.1.2 Teorie dell'inclusione di Mai-Anh Boger https://www.inklusion-online.net/index.php/inklusion-online/article/view/413</p>
M3.2 Valutazione dei bisogni di inclusività in classe	<ul style="list-style-type: none"> • Metodi per valutare i bisogni di inclusività in classe • A cosa fare attenzione quando si conduce un sondaggio (anonimato, squilibrio di potere, domande e risposte parziali) • Possibili problemi di accessibilità • Esempi di (buone) domande in un questionario 	<p>M3.2.1 Impara a conoscere la tua classe: Drexel university https://drexel.edu/soe/resources/student-teaching/advice/Promote-Inclusion-in-the-Classroom/</p> <p>M3.2.2 Learning for Justice (programma di istruzione) https://www.learningforjustice.org/</p>
M3.3 Il tuo ruolo di educatore	<ul style="list-style-type: none"> • Stereotipi, pregiudizi espliciti e impliciti: come scoprirli in te • Diventare una buona persona alleata: empatia, introspezione, responsabilità personale • Segnalare la tua alleanza alla classe 	<p>M3.3.1 Progetto Implicit (test online) https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html</p>
M3.4 Linguaggio inclusivo	<ul style="list-style-type: none"> • Importanza del linguaggio inclusivo nel contesto educativo • Maschile sovraesteso: problemi e alternative • Linguaggio "prima la persona" • Suggerimenti pratici per l'uso ed esempi 	<p>M3.4.1 Superare il predominio maschile del maschile sovraesteso di Rothermund et al. https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0261927X241237739</p> <p>M3.4.2 Esplorare l'insorgenza di un'interpretazione orientata al maschile dei maschili sovraestesi di Gyga et al https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2019.01225/full</p> <p>M3.4.3 Sì, posso! di Vervecken e Hannover https://www.researchgate.net/publication/279288124_Yes_I_Can_Effects_of_Gender_Fair_Job_Descriptors_on_Children's_Perceptions_of_Job_Status_Job_Difficulty_and_Vocational_Self-Efficacy</p>
M3.5 Spazi inclusivi	<ul style="list-style-type: none"> • Spazio sicuro e più sicuro: la differenza • Suggerimenti su come creare uno spazio inclusivo • Spazio fisico • Spazio percepito 	<p>M3.5.1 Giornate di sensibilizzazione https://www.un.org/en/observances/international-days-and-weeks https://www.unesco.org/en/education</p> <p>M3.5.2 Linee guida per uno spazio più sicuro https://www.mentalhealthcommission.ca/wp-content/uploads/drupal/2019-03/safer_space_guidelines_march_2019_eng.pdf</p> <p>M3.5.3 Disposizione dei posti a sedere in classe</p>

		https://poorvucenter.yale.edu/ClassroomSeatingArrangements
M3.6 Materiali didattici inclusivi	<ul style="list-style-type: none"> • Come rappresentare la diversità nei materiali didattici/didattici • Considerare i bisogni intersezionali della classe: accessibilità dei materiali • Come evitare di riprodurre stereotipi 	<p>M3.6.1 Sviluppo di risorse di classe che includono le persone LGBTQIA+</p> <p>https://www.glsen.org/sites/default/files/2019-11/GLSEN_LGBTQ_Inclusive_Curriculum_Resource_2019_0.pdf</p> <p>M3.6.2 Riflessioni sull'istruzione contro il pregiudizio in azione (Film)</p> <p>https://www.antibiasleadersece.com/the-film-reflecting-on-anti-bias-education-in-action/</p>
<p>M3: CONCLUSIONE</p> <p>È fondamentale creare un ambiente in cui ogni persona possa sentirsi a proprio agio nell'esprimersi e condividere esperienze senza paura di discriminazione o giudizio. Ciò è particolarmente importante nell'istruzione, come hanno dimostrato più volte gli studi: lo stress cronico e i problemi di salute mentale non trattati hanno un impatto negativo sulle prestazioni. Ci sono cose che puoi fare come insegnante per aiutare, cose che miglioreranno notevolmente l'esperienza per le persone LGBTQIA+ così come per le persone di altri gruppi minoritari e, in definitiva, saranno di beneficio a te e a ogni singola persona nella tua classe.</p>		

MODULO 4 - Capacità di gestione della classe e risoluzione dei conflitti

M4: INTRODUZIONE

Sulla base della conoscenza degli ambienti di apprendimento inclusivi introdotti nel Modulo 3, in questo modulo chi educa acquisirà nuove competenze relative alla gestione della classe e alla risoluzione dei conflitti. L'approccio scelto fornisce all'insegnante una guida su come gestire il comportamento anti-LGBTQIA+ a diversi livelli e in diverse fasi. Il conflitto può essere prevenuto o disinnescato prima dell'escalation, ma se tutte le misure di prevenzione falliscono, possono essere implementate strategie di conflitto, seguite dal supporto della vittima, ma anche di chi ha innescato il conflitto. Tutto ciò viene condotto in un ambiente supportato dalla politica ufficiale dell'istituzione educativa.

M4: RISULTATI DI APPRENDIMENTO ATTESI

Alla fine di questo modulo, chi educa sarà in grado di:

- condurre un lavoro di prevenzione dei conflitti e implementare strategie preventive
- identificare casi di discriminazione e/o conflitti
- considerare strategie per disinnescare e risolvere i conflitti
- supportare le persone LGBTQIA+ adulte in eventuali conflitti
- beneficiare del supporto istituzionale fornito dall'istituto scolastico

Riferimento e titolo del contenuto didattico	Contenuto didattico	Strumenti e risorse / Riferimenti e ulteriori letture
M4.1 Prevenzione dei conflitti e strategie preventive	<ul style="list-style-type: none"> • Mentalità dell'insegnante nei confronti della diversità e più in particolare delle persone LGBTQIA+ • Trasformare la diversità in una risorsa positiva • Coltivare uno spirito di curiosità e mettere in discussione le proprie convinzioni (insegnante e studenti) • Creare opportunità di contatto tra rappresentanti di gruppi diversi per acquisire una prospettiva sull'inclusione reciproca e sulla discriminazione al fine di cercare un terreno comune, fattori unificanti, valori • Mantenere un rapporto informale con la classe rimanendo dentro i confini di un quadro istituzionale stabilito 	M4.1.1 Attività interattiva (usa questa attività per rompere gli stereotipi e migliorare la comprensione reciproca)
M4.2 Sistema di allerta precoce per l'identificazione tempestiva del conflitto	<ul style="list-style-type: none"> • Segnali visibili e meno visibili di potenziale conflitto • Informazioni che fluttuano nell'etere • Possibili tecniche preventive 	M4.2.1 Come individuare il bullismo (manifesto per la sala insegnanti)
M4.3 Disinnescare le tensioni e risolvere i conflitti	<ul style="list-style-type: none"> • Identificare i propri punti di forza da usare come strategia di disinnescamento • Risoluzione amichevole dei conflitti • Conflitto di opinioni senza scenario vittima/persona che aggredisce • Escalation di conflitti inaccettabili • Scenario in cui l'insegnante non è neutrale, ma è LGBTQIA+ 	M4.3.1 Come identificare i propri punti di forza caratteriali da usare nella risoluzione dei conflitti: https://www.viacharacter.org/character-strengths-via
M4.4 Supporto post-conflitto	<ul style="list-style-type: none"> • Per chi è vittima • Per chi aggredisce • Come imparare lezioni da ogni conflitto 	M4.3.2 Riflessione su un articolo di testimonianza Source
M4.5 Linee guida per il supporto istituzionale in situazioni di conflitto	<ul style="list-style-type: none"> • Identificazione del quadro giuridico nazionale • Qual è il sistema di supporto nell'istituzione/paese, se c'è? • Punti suggeriti per una politica istituzionale • Collegamento con il Kit in WP4 	M4.5.1 Collegamenti a disposizioni legali o politiche nazionali sulle identità LGBTQIA+ o altre politiche antidiscriminatorie England
M4: CONCLUSIONE Il conflitto alimentato dalla discriminazione anti-LGBTQIA+ può spesso essere prevenuto con la promozione a lungo termine di un clima di accettazione e condivisione. Tuttavia, quando i segnali rivelatori sono stati ignorati e sorge un conflitto, sono disponibili diverse strategie per chi educa al fine di proteggere la vittima e supportare chi ha compiuto l'aggressione affinché impari dai propri errori.		