



“TOGETHER –TOWARDS a cultural understandinG of thE oTHER”

# Guida Al Dialogo Interculturale



**Questa pubblicazione è stata realizzata dai 6 partner del progetto  
Erasmus+ KA2**

**TOGETHER- TOwards a cultural understandinG of thE oTHER**

**No:2020-1-EL01-KA204-079099**

<http://thetogetherproject.eu>



CULTUREPOLIS  
Corfu, Greece



(EWORX S.A.)  
EWORX YPIRESIES ILEKTRONIKOU  
EPICHEIREIN ANONYMOS ETAIREIA  
Athens, Greece



A.B. INSTITUTE OF  
ENTREPRENEURSHIP  
DEVELOPMENT LTD  
Polis Chrysochous, Cyprus



GEORGIAN ARTS AND  
CULTURE CENTER  
Tbilisi, Georgia



FATTORIA PUGLIESE DIFFUSA ASS.  
CULT.  
Taurisano, Italy



LEBANESE DEVELOPMENT  
NETWORK  
Beirut, Lebanon

Publicato nel Luglio 2022

Versione in Italiano

*Il sostegno della Commissione Europea per la produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione del contenuto che riflette solo le opinioni degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per l'uso che può essere fatto delle informazioni in essa contenute.*



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

## **Autori**

Iulia Gabriela Badea (Italia)

Adele Benlahouar (Italia)

Evangelista Leuzzi (Italia)

Xanthippi Kontogianni (Grecia)

Vayia Kyratzouli (Cipro)

Antonios Moras (Cipro)

Amin Nehme (Libano)

Rita Nassif (Libano)

Irine Surmanidze (Georgia)

Thodoris Karagiorgos (Grecia)

## **Design**

Lebanese Development Network (LDN) da Lebanon



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union





# TABLE OF CONTENTS

INTRODUZIONE .....	6
CAPITOLO 1 - IL PROGETTO TOGETHER: UNA PANORAMICA .....	8
CAPITOLO 2 - PRINCIPI ADOTTATI NELLA PRODUZIONE DEGLI OUTPUT .....	10
CAPITOLO 3 - LA GUIDA AL DIALOGO INTERCULTURALE: UNA PANORAMICA .....	11
CAPITOLO 4 - ASPETTI METODOLOGICI .....	12
4.1. Cos'è l'educazione non formale .....	12
4.2. Raccomandazioni per lavorare in un gruppo interculturale .....	15
CAPITOLO 5 - DIALOGO INTERCULTURALE: APPRENDIMENTO IN PRATICA .....	20
5.1. Strumenti di formazione in presenza .....	20
5.1.1. Toolkit sul dialogo interculturale .....	20
5.1.2. Toolkit per il dialogo .....	21
5.1.3. L'arte per il dialogo interculturale: un toolkit .....	21
5.1.4. Sessione educativa peer to peer .....	22
5.1.5. Apprendimento interculturale e internazionalizzazione per le scuole secondarie – TOOLBOX .....	23
5.1.6. Intercultural communication – resource pack .....	24
5.2. Strumenti di formazione online .....	25
5.2.1. Circoli storici virtuali dell'UNESCO .....	25
5.2.2. Campo minato interculturale .....	25
5.2.3. Gioco digitale sull'educazione alla cittadinanza interculturale .....	26
5.2.4. Campagna sul dialogo interculturale attraverso i Social Media .....	26
5.2.5. GAPMINDER .....	27
5.2.6. Piattaforma elettronica dell'UNESCO sul dialogo interculturale .....	27
5.3. Sfide specifiche .....	28
5.4. Opportunità .....	35
5.4.1. Curare il Limbo .....	35
5.4.2. Festival multiculturale della gioventù .....	35





5.4.3. Immagini della diversità: promuovere la tolleranza e la non discriminazione in Georgia .....	37
5.4.4. Immagina .....	38
5.4.5. Dare potere alle comunità locali per creare iniziative che costruiscano pace .....	40
5.4.6. MAMbo – Museo d’Arte Moderna Bologna .....	41

**CAPITOLO 6 - PIANIFICARE E CONDURRE UN LABORATORIO SUL DIALOGO INTERCULTURALE .....** 42

6.1. Che cos'è un'officina? .....	42
6.2. Un workshop di successo – CONSIGLI e TRUCCHI .....	43
6.3. Che cos'è un facilitatore .....	46
6.4. Come facilitare .....	46
6.5. Elenco delle risorse .....	47
<b>A. WORKSHOP IN PRESENZA .....</b>	<b>47</b>
6.5.1. Differenza di linea .....	47
6.5.2. 1-2-4-tutti .....	48
6.5.3. Il Paese ideale .....	49
6.5.4. Gioco di ruolo .....	50
6.5.5. Due visioni per una realtà .....	50
6.5.6. Inclusione/esclusione .....	51
<b>B. WORKSHOP IN RETE .....</b>	<b>52</b>
6.5.7. La cipolla della cultura .....	52
6.5.8. Sondaggio interattivo in tempo reale di Mentimeter .....	53
6.5.9. Donne e uomini nel mondo .....	54
6.5.10. Gioco di ruolo online .....	55
6.5.11. Tira i dadi .....	56
6.5.12. Cosa rende un individuo cross-culturalmente efficace? .....	57

<b>BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>60</b>
<b>WEBLIOOGRAFIA .....</b>	<b>61</b>



## Quando si parla di dialogo interculturale si affronta un tema che ha il potere di un'onda oceanica e la vulnerabilità dei ghiacciai dell' Antartide.

Viviamo in un mondo sempre più globalizzato, in cui le culture si omogeneizzano e si frammentano allo stesso tempo. L'identità culturale è ciò che caratterizza la nostra specie, questo non possiamo ignorarlo; se trascuriamo la nostra cultura stiamo trascurando noi stessi e di conseguenza trascureremo ciò che ci circonda. Essere pienamente consapevoli della propria cultura è il primo passo verso un approccio con l'Altro che è portatore di un patrimonio culturale quanto lo sei te.

Il dialogo interculturale è l'unico modo attraverso il quale possiamo realmente interconnetterci con noi stessi e con l'Altro; è un processo che prevede uno scambio aperto e rispettoso tra individui e gruppi con background ed eredità etniche, culturali, sessuali, religiose e linguistiche diverse.

Si tratta di un processo che genera comprensione, condivisione e co-costruzione di una realtà in cui le persone comunicano tra loro senza esaminare e giudicare quali siano i rispettivi difetti piuttosto questi ultimi, rappresentano gli orizzonti che migliorano e potenziano la loro condizione.

Questo è il progetto TOGETHER; uno strumento che vuole dare tutto il suo sostegno alla diffusione del Dialogo Interculturale. Abbiamo lavorato intensamente a questo progetto perché crediamo fermamente che un mondo in cui le comunità praticano il dialogo interculturale, potrebbe essere un mondo in cui le differenze sono la base per un'interconnessione aperta e autentica tra le persone.

La Guida al Dialogo Interculturale, che è il quarto e ultimo risultato del progetto TOGETHER, si rivolge a tutti quegli attori che credono nel potere del Dialogo Interculturale e vogliono diffondere ed educare su questo processo interculturale.

La Guida al Dialogo Interculturale contiene tutte le conoscenze interculturali acquisite durante la realizzazione del progetto TOGETHER; contiene tutti i casi di studio, le esperienze e le attività che abbiamo raccolto per comporre, tramite l'output 4, una serie di linee guida che fossero semplici il più possibile. La Guida sviluppa il suo argomento attraverso sei capitoli principali arricchiti da relativi sottocapitoli. Nei primi tre capitoli abbiamo parlato del progetto TOGETHER e dei principi che ne hanno contraddistinto gli Output intellettuali e abbiamo offerto una panoramica della Guida. Nel quarto capitolo abbiamo sviluppato molti altri concetti tecnici come l'educazione non formale, abbiamo esaminato la sua definizione e il suo reale impiego. Nel quinto capitolo, abbiamo descritto cos'è il processo di apprendimento del Dialogo interculturale, esaminato quali sono gli strumenti di formazione in presenza e gli strumenti di formazione online e abbiamo dato un'occhiata alle sfide e alle opportunità specifiche che determinano il dialogo interculturale. Nell'ultimo capitolo, abbiamo introdotto la pianificazione e lo sviluppo di un seminario sul dialogo interculturale, evidenziando suggerimenti e trucchi che potenziano gli impatti del seminario sulle persone.

Capita di guardarsi attorno e sentire di voler cambiare qualcosa, di voler dare il nostro contributo, di voler migliorare la connessione tra le persone; questa sensazione è la ragione per cui abbiamo creato la Guida al dialogo interculturale.

Vogliamo che tutti abbiano l'opportunità di proiettare le proprie azioni attraverso una guida dettagliata e chiara che dia sostegno e forza al proprio impegno interculturale.

Vogliamo mettere questo strumento nelle mani di tutti perché sappiamo che dove ci sono parole che supportano un sogno, l'azione umana farà in modo che quel sogno diventi reale.





# CAPITOLO 1

## IL PROGETTO TOGETHER: UNA PANORAMICA PANORAMICA

L'importanza del patrimonio culturale come elemento vitale nel dialogo interculturale è stata formulata in una moltitudine di politiche sia a livello internazionale che locale, in linea con la Strategia europea per il patrimonio culturale del 21° secolo (2017), l'Agenda europea per la cultura (2018), il piano di lavoro 2018 dell'UE per la cultura 2019-2022 e l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite con i 17 obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals).

**Il progetto TOGETHER – VERSO UNA COMPrensIONE CULTURALE DELL'ALTRO – comprende 6 partner:**

- CulturePolis dalla Grecia
- ◆ A.B. Institute of Entrepreneurship Development LTD (IED) di Cipro
- EWORX dalla Grecia
- Fattoria Pugliese Diffusa Associazione Culturale dall'Italia
- Georgian Arts & Culture Centre dalla Georgia
- Lebanese Development Network dal Libano

TOGETHER deriva dall'esigenza di creare e diffondere know-how in merito al dialogo interculturale tra i paesi dell'UE e quelli al di fuori del territorio europeo, basato sui valori comuni rappresentati dal patrimonio culturale al fine di responsabilizzare davvero tutti i settori della società per costruire ponti tra le persone, rafforzare comprensione reciproca, promuovere lo sviluppo economico e sociale e consentire all'Europa e ai suoi vicini di affrontare le sfide comuni come un intero contesto per la coesione sociale e la sostenibilità. In un'Europa sempre più multiculturale e in cui sono in costante aumento gli individui che devono gestire le proprie affiliazioni culturali multiple, alcune persone vedono ancora la diversità culturale come un vincolo al progresso umano ed economico o una minaccia alla stabilità nazionale. Il ricco patrimonio culturale dell'Europa ha il potenziale per promuovere valori comuni, inclusione e dialogo interculturale in Europa e oltre, creando senso di appartenenza e agendo da antidoto a qualsiasi confronto che la società deve affrontare al giorno d'oggi.

In questo contesto, TOGETHER si rivolge ad attori e professionisti locali, rappresentanti di alleanze locali, associazioni e federazioni culturali, leader di ONG e OSC, professionisti di centri culturali e sociali, reti e parti interessate dell'industria culturale e creativa, nonché autorità pubbliche e decisori politici, leader degli enti locali, rappresentanti dei governi locali e nazionali; i suoi obiettivi sono:

- **Sviluppare un approccio transnazionale per la cooperazione tra i paesi dell'UE e le regioni limitrofe (il Medio Oriente e il Mare posteriore), all'insegna dei valori comuni europei che sono generati e rappresentati da vari beni e tradizioni culturali dei paesi partecipanti;**
- **Cercare di inserire processi di dialogo interculturale nelle agende delle comunità locali per lo sviluppo sostenibile;**
- **Rafforzare gli attori locali migliorando le loro capacità e competenze professionali e rendendoli "ambasciatori" della diversità culturale e della comprensione interculturale;**



• Sviluppare e fornire materiali di formazione innovativi, strumenti digitali e metodologie di contenuto per soddisfare con successo i bisogni degli attori locali e delle loro comunità e responsabilizzarli a tutti i livelli;

Le attività comprendono i rispettivi output intellettuali ed eventi moltiplicatori (Seminari/Workshop nazionali, Conferenza finale); gli output TOGETHER comprendono Rapporto di analisi comparativa -IO1, Curriculum degli ambasciatori-IO2, TOGETHER e-Toolbox-IO3, TOGETHER Intercultural Dialogue Guidebook -IO4.



# PRINCIPI ADOTTATI NEGLI OUTPUT REALIZZATI

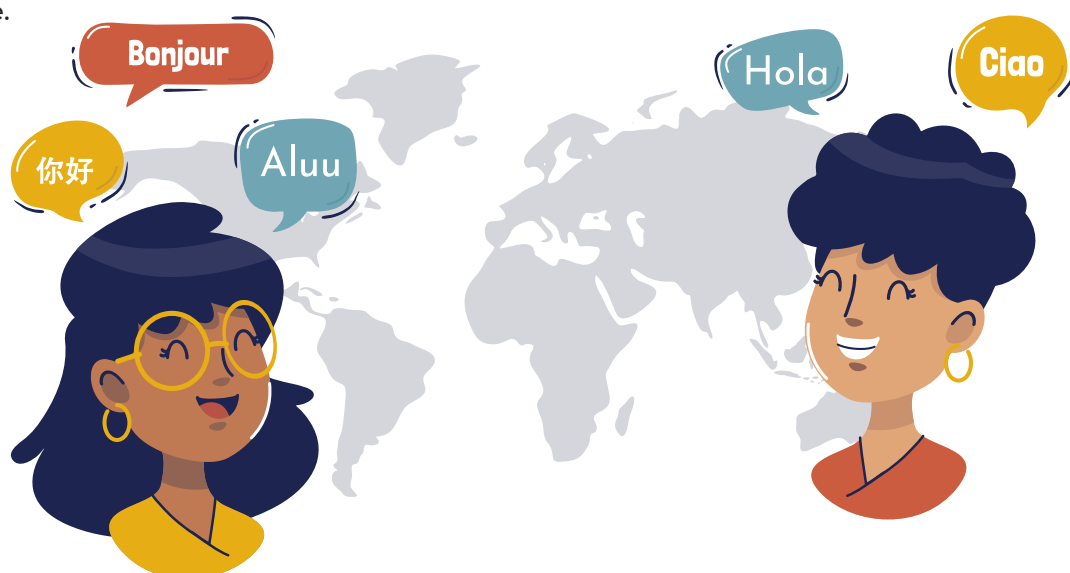
Il progetto TOGETHER è un viaggio sperimentale attraverso la comprensione e la diffusione del Dialogo Interculturale. Il principio alla base di questo percorso è la ricerca che comprende l'ascolto/la richiesta (IO1), la lettura (IO2), la condivisione (IO3) e la comprensione (IO4); queste sono le azioni principali che hanno guidato i nostri passi in questo viaggio.

Ogni Output Intellettuale ha una forte identità; il primo Output Intellettuale, il Rapporto di Analisi Comparata, è il risultato di un viaggio attraverso la domanda e l'ascolto; questo rapporto contiene uno specifico punto di vista di tutti quegli attori sociali che conoscono e vivono il dialogo interculturale nella loro quotidianità. Le loro voci, realistiche e precise, hanno strutturato questo Rapporto, offrendo una prospettiva dinamica sullo stato di avanzamento del Dialogo Interculturale.

Possiamo definire il secondo e il terzo Output come scatole che contengono informazioni fondamentali sul Dialogo Interculturale e sul progetto. Il curriculum degli Ambasciatori dà l'opportunità di conoscere il concetto di dialogo interculturale ed essere molto più consapevoli del suo significato e importanza; l'aggiornamento delle conoscenze e delle abilità del lettore è stato l'obiettivo chiave di questo output. Quello che abbiamo raccolto in questo curriculum dà forma a una raccolta di materiali educativi adatti a tutti quegli attori sociali che vogliono apprendere, partecipare alla diffusione del dialogo interculturale e agire come ambasciatori per la comprensione dell'"altro".

TOGETHER e-Toolbox è il terzo output ed è la naturale conseguenza dei nostri passaggi precedenti; questo prodotto rappresenta l'atto di perseguire lo stesso obiettivo, utilizzando la potenza della tecnologia digitale: creare e condividere un processo di e-learning che può essere seguito da chiunque influenzi la mentalità e l'atteggiamento delle comunità locali; questo e-Toolbox fornisce il profilo dettagliato di un processo interculturale che è iniziato e che ha bisogno del suo progresso attraverso l'azione umana.

Infine, abbiamo il prodotto finale, il quarto Output Intellettuale: la Guida al Dialogo Interculturale. Possiamo definirlo un grande contenitore dove è stato convogliato il tutto, pronto per essere utilizzato da chiunque nel migliore dei modi, rispettando il principio che ne è alla base. Impegno e forza di volontà di ciascun partner sono i pilastri di questo output che racchiude tutti gli IO precedenti e vuole essere il trampolino di lancio per un vero mondo interculturale.



## LA GUIDA DEL DIALOGO INTERCULTURALE: UNA PANORAMICA

La Guida al dialogo interculturale fornirà il contesto e l'assistenza essenziali ai potenziali attori-utenti della comunità locale per sfruttare TOGETHER, i suoi strumenti e materiali nel miglior modo possibile. Più specificamente, fornirà linee guida dettagliate al gruppo target del progetto (attori e professionisti locali, rappresentanti di alleanze locali, associazioni e federazioni culturali, leader di ONG e OSC, professionisti dei centri culturali e sociali, reti e stakeholder dell'industria creativa) su come integrare il pacchetto di formazione TOGETHER nelle loro attività e su come utilizzarlo come componente educativa, in linea con il potenziale e le esigenze delle comunità locali. Questa conoscenza pratica darà anche spunti di riflessione alle autorità e ai responsabili politici, ai leader delle autorità locali, ai rappresentanti dei governi locali, nazionali e agli esperti dell'UE sulla creazione di un processo dal basso verso l'alto nelle politiche e nelle decisioni da prendere in merito a la promozione e l'integrazione del dialogo interculturale nella vita delle persone. La Guida al dialogo interculturale sarà accessibile anche attraverso la piattaforma online TOGETHER e sarà offerta in formato digitale interattivo e-book.

La Guida al dialogo interculturale incorpora i principi adottati nel Rapporto di analisi comparativa (IO1), nel Curriculum degli ambasciatori (IO2) e nel TOGETHER e-Toolbox (IO3), linee guida educative, raccolta di alcuni casi di studio, indicazioni per le comunità locali 'attori su come creare un ambiente di apprendimento adeguato e appropriato per le comunità, educati e formati attraverso contenuti digitali innovativi.





## CAPITOLO 4

# ASPETTI METODOLOGICI

*Istruzione: la chiave per un cambiamento positivo continuo.*

**I seguenti sottocapitoli si concentreranno su due aspetti fondamentali che generalmente caratterizzano il processo educativo di un attore sociale: l'educazione non formale e le dinamiche di gruppo.**

## **Perché evidenziare queste due caratteristiche e non qualcos'altro?**

Quello che abbiamo sicuramente imparato dal viaggio TOGETHER è che la conoscenza diffusa al di fuori delle strutture formalizzate, come le scuole, ha un impatto ancora maggiore sulla vita delle persone perché ha una connessione immediata con la loro dimensione quotidiana. L'educazione non formale ha il grande potere di raggiungere chiunque, l'individuo più povero e più ricco della società, e questo può essere considerato come una delle prime barriere interculturali che l'educazione non formale abbatte. Parlando di barriere, il ruolo dell'educazione non formale in relazione al dialogo interculturale è quello di creare spazi e condizioni in cui l'ICD possa realmente realizzarsi, in cui gli individui possano essere supportati nella comprensione e nel superamento dei propri stereotipi e pregiudizi; l'educazione non formale applicata all'ICD può aiutare TUTTI a collaborare per una società migliore, più giusta e più inclusiva.

L'educazione non formale può essere considerata il primo passo verso una dimensione interculturale, ecco perché deve far parte delle risorse di un attore sociale.

Il focus finale di questo capitolo sarà sulle dinamiche di gruppo. Un gruppo definisce il contesto in cui il lavoro dell'attore deve essere implementato. Generalmente e per fortuna un gruppo è composto da persone diverse, con background, età, culture e abitudini diverse; la diversità è la costante. Questo aspetto determinerà la relazione e la sinergia tra i componenti, ecco perché pensiamo che la lettura di alcuni processi che potenziano la comprensione e la cooperazione del gruppo possa essere utile. Inoltre, le dinamiche di gruppo e il dialogo interculturale sono due temi strettamente correlati tra loro perché entrambi aspirano al rispetto, all'apertura e allo stare insieme.

### **4.1. Cos'è l'educazione non formale**

Quando si parla di educazione non formale si definisce uno dei capisaldi del progetto ERASMUS PLUS. Vogliamo affrontare questo problema perché crediamo fermamente che l'educazione non formale sia la frontiera della cultura futura. Abbiamo bisogno di incentivi nella nostra vita quotidiana che rafforzino le nostre menti e aumentino le nostre conoscenze, incentivi che vadano oltre l'istruzione scolastica; imparare facendo è un modo attraverso il quale ognuno ha la possibilità di sviluppare concretamente la consapevolezza e costruire un processo educativo strettamente connesso alla vita reale.

Storicamente il termine "educazione non formale" è stato definito nel 1974 da Coombs e Ahmed (Chisholm 2007, Colley et. al 2003 cit. in CoE, s.d.) come "un'attività educativa organizzata e sistematica, svolta al di fuori del quadro del sistema formale". Anni dopo, nel 1998, l'istruzione non formale è stata definita una priorità assoluta nel campo della gioventù nella dichiarazione finale della 5a conferenza dei Ministri europei responsabili della gioventù. L'istruzione non formale è stata considerata il principale processo di integrazione nella società e i ministri hanno chiesto il riconoscimento e la valorizzazione delle competenze e delle qualifiche conseguite attraverso l'istruzione non formale.

Nel corso degli anni, l'istruzione non formale è stata spesso di priorità chiave del Consiglio d'Europa e dell'Agenda 2020, incentrati entrambi sulla questione del riconoscimento dell'istruzione non formale come contributo sostanziale nell'accesso dei giovani all'istruzione, alla formazione e alla vita lavorativa. Una risposta a questo riconoscimento è stata l'introduzione dello YouthPass.

Oggi, l'apprendimento non formale è descritto dal Centro europeo della conoscenza per le politiche giovanili come segue: "L'apprendimento non formale è un apprendimento intenzionale ma volontario che si svolge in una vasta gamma di ambienti e situazioni per cui l'insegnamento/la formazione e l'apprendimento non sono necessariamente l'unica o principale attività. Questi ambienti e situazioni possono essere intermittenti o transitori e le attività o i corsi che si svolgono possono essere gestiti da facilitatori dell'apprendimento professionale (come formatori giovanili) o da volontari (come leader giovanili). Le attività e i corsi sono pianificati ma raramente strutturati secondo ritmi o materie convenzionali. Di solito si rivolgono a gruppi target specifici, ma raramente documentano o valutano i risultati dell'apprendimento o i risultati in modi convenzionalmente visibili." (Chisholm, 2005)

Come si può vedere, l'istruzione non formale è un termine ampiamente utilizzato nel settore giovanile e, nel corso degli anni, l'istruzione non formale ha fornito opportunità di apprendimento a milioni di giovani europei su base giornaliera (Clarke-Habibi, 2019).

Il Forum europeo della gioventù ha dichiarato che le organizzazioni non governative e le organizzazioni della società civile sono i principali fornitori di istruzione non formale. La Carta del Consiglio d'Europa sull'educazione alla cittadinanza democratica e all'educazione ai diritti umani afferma che l'educazione non formale è l'educazione all'apprendimento centrale per la cittadinanza democratica e l'educazione ai diritti umani (Helmut Hemmes, 2012)

Inoltre, il Consiglio d'Europa ha affermato che l'istruzione non formale è molto utile nell'affrontare una situazione difficile, come l'integrazione dei migranti adulti nei paesi ospitanti. "In un momento in cui molti Stati membri del Consiglio d'Europa accolgono un gran numero di rifugiati adulti, le distinzioni tra apprendimento formale, non formale e informale ci aiutano a formulare risposte radicali ed economiche a domande a cui è stata precedentemente data risposta in modi tradizionali" (Anno., 2019)

Nel corso degli anni, alcuni documenti fondamentali sull'apprendimento non formale sono stati ampiamente pubblicati come "Percorsi verso la convalida e il riconoscimento dell'istruzione, della formazione e dell'apprendimento nel campo della gioventù" dalla Commissione europea e dal Consiglio d'Europa, aggiornati a una nuova versione "Percorsi 2.0": Riconoscere l'apprendimento non formale e informale: risultati, politiche e pratiche" dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico; e "Linee guida europee per la convalida dell'apprendimento non formale e informale" del Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale.





## Dinamiche di gruppo

Introducendo questo argomento, vogliamo evidenziare quali sono le caratteristiche principali che definiscono le dinamiche di un gruppo di persone che decidono di creare insieme un processo di comprensione e cooperazione reciproca. Crediamo fermamente che la dinamica del gruppo sia sicuramente un aspetto fondamentale. L'intesa e la fiducia che si instaurano tra i partecipanti ad un gruppo di lavoro determinano e definiscono la predisposizione di ciascuna componente verso il gruppo ed il raggiungimento degli obiettivi.

Essendo in un gruppo eterogeneo, gli individui tendono a comportarsi e interagire in modi diversi perché ogni persona proviene ed ha un background diverso. Fattori come la personalità, le tradizioni culturali e le situazioni sociali possono influenzare un gruppo. Quindi, affrontare le dinamiche di gruppo significa fare i conti con modelli e atteggiamenti.

Possiamo dire che la dinamica di gruppo rappresenta l'interazione tra individui che comunicano in un contesto di gruppo. Questo argomento può essere studiato nelle imprese, nel volontariato e nelle classi, ma anche in contesti sociali, come quelli legati al flusso migratorio. Questa interazione ha sollevato interrogativi in molti paesi sulla sinergia di un team multiculturale. Gli studi hanno dimostrato che la gestione/organizzazione di un gruppo eterogeneo non è sempre efficace, possono sorgere conflitti culturali e talvolta risulta difficile superarli.

Col tempo, la ricerca (Levi, 2007) sta dimostrando che i membri del gruppo sono collegati tra loro. I membri del gruppo dovrebbero avere una buona comunicazione, un lavoro cooperativo e fornire supporto emotivo, e i gruppi più efficaci dovrebbero raggiungere buone relazioni sociali e coerenza.

Le dinamiche di gruppo sono cambiate nel tempo. La teoria di Tuckman (1965), raccomandata dagli psicologi sociali, si concentra sullo sviluppo delle relazioni sociali all'interno dei gruppi. Nella sua teoria, Tuckman afferma che lo sviluppo del gruppo ha cinque fasi: formazione, tempesta, normazione, esecuzione e aggiornamento. Tuttavia, i gruppi potrebbero non passare attraverso tutte le fasi e ripetere le fasi precedenti.

**Formazione:** in questa prima fase, gli individui si conoscono, si esplorano a vicenda e agiscono in modo educato, e le regole di base e gli obiettivi iniziano a formarsi. La fase termina quando viene raggiunta la familiarità e gli individui si sentono a proprio agio l'uno con l'altro.

**Tempesta:** nella seconda fase, gli individui sono più consapevoli del ruolo che vogliono assumere nel gruppo. A causa del disaccordo negli obiettivi generali e in quelli individuali, possono apparire conflitti e ostilità, quindi l'accordo può nascere come un tentativo di trovare un accordo reciproco sulle priorità in un gruppo.

**Normazione-** in questa fase, l'identità di gruppo si è sviluppata e gli individui acquisiscono maggiore impegno e soddisfazione per raggiungere le regole e le priorità concordate.

**Esecuzione:** il quarto passaggio arriva con l'interdipendenza reciproca tra i membri, quindi la cooperazione e l'impegno sono gli importanti risultati raggiunti.

**Aggiornamento:** la fase finale potrebbe verificarsi se i compiti sono stati completati e il gruppo si dissolve o quando uno o più individui abbandonano il gruppo, il compito non può essere completato e le attività diminuiscono all'interno del gruppo. Ma, se il compito è stato completato, il gruppo può continuare con le attività in occasioni più casuali (Pennington, 2002)





## 4.2. Raccomandazioni per lavorare in un gruppo interculturale

Crescere in un ambiente interculturale richiede una mentalità completamente diversa rispetto a quella che ci vede circondati da persone con il nostro stesso background culturale. Ciò richiederebbe sicuramente un comportamento molto più consapevole. Una delle caratteristiche essenziali di un gruppo che ha un ottimo funzionamento è la fiducia. Tuttavia, nel caso di un gruppo multiculturale, può essere più difficile per una serie di ragioni diverse, in cui le diverse componenti possono svolgere un ruolo importante nel riunire i membri, come la struttura del team, la composizione interculturale e le norme.

Quindi, qui di seguito proponiamo 11 idee da prendere in considerazione nel momento in cui si volesse migliorare un ambiente di lavoro interculturale. Bisogna ricordare innanzitutto di trattare gli altri come si vorrebbe essere trattati! Prendersi cura è il modo migliore per costruire ponti e rafforzare la propria squadra.

### # 1. Sii flessibile!

La flessibilità è la chiave per lavorare in un ambiente interculturale; l'ambiente di lavoro richiede sempre adattabilità ma in un ambiente multiculturale l'adattamento diventa ancora più importante (Commisceo Global Consulting Ltd, 2022). Ma cosa significa davvero essere flessibili in uno scenario di lavoro interculturale? Significa essere disposti a modificare la propria linea di condotta, ruoli, tempi e atteggiamenti. Questa volontà di essere flessibili paga molti dividendi a coloro che prestano servizio in modo interculturale. Essere flessibili mostra impegno e rispetto per la cultura ospitante. Mostra la volontà di seguire la leadership locale, essere umile e sottomettersi diligentemente a coloro con i quali si è stati collocati. In definitiva, la flessibilità è sinonimo di maturità e del fatto che non si è mai troppo vecchi per imparare cose nuove e mai troppo esperti per arrivare a sottomettersi all'autorità degli altri. La flessibilità produce nella nostra esperienza interculturale una maggiore possibilità di successo e un'opportunità avanzata per un'efficacia sostenibile (Jennnifer Byrd, 2018).

### #2: Ospita eventi e attività culturali!

Pianificare le attività per la diversità sul posto di lavoro è un'opzione divertente. Se vi sono membri del team di una certa cultura o paese, si potrebbe chiedere loro di gestire un pranzo. I dipendenti possono condividere cibi e bevande tradizionalmente legati a quell'evento. . Alcune occasioni includono la Giornata delle persone con disabilità, il mese della storia nera, il capodanno cinese, il mese dell'orgoglio e la giornata per l'uguaglianza delle donne. Bisogna far conoscere questi giorni all'interno della propria organizzazione pubblicando informazioni su di essi e sottolineandone l'importanza. Inoltre bisogna coinvolgere il team nella pianificazione delle modalità attraverso le quali si celebreranno queste occasioni (Boitnott John, 2021).

### #3: Comunicazione aperta

Nella natura sempre più globale delle nostre società, dove non è necessario visitare il Giappone per mangiare sushi o il Brasile per imparare la capoeira, c'è sempre la possibilità di lavorare in un ambiente interculturale che, di per sé, apre un nuovo terreno di opportunità, pensieri e stimoli.

Lavorare in un ambiente interculturale è un processo di arricchimento, che promuove la conoscenza e l'esperienza da vari punti di vista e know-how, nonché la capacità di connettersi meglio con gli altri. Tuttavia, bisogna essere consapevoli delle situazioni difficili che ciò può creare e ideare possibili soluzioni e pratiche rilevanti per la crescente diversità culturale che può essere individuata in un'organizzazione moderna.

Un ostacolo fondamentale che i team interculturali possono incontrare è la comunicazione. Sebbene i contributori del gruppo potrebbero non condividere la stessa lingua, potrebbe esserci una lingua che domina le interazioni del gruppo. La lingua con cui la maggior parte delle persone si sente sicura. Questa dovrebbe essere la lingua ufficiale degli affari utilizzata in tutte le riunioni e le comunicazioni formali.

Esistono diversi approcci che possono essere utilizzati per comprendere e migliorare le comunicazioni interculturali come:

1. Rispettare l'etichetta
2. Evitare i modi di dire
3. Mantenere la semplicità
4. Praticare l'ascolto attivo
5. Fare attenzione con la componente dell'umorismo

## #4: L'intelligenza culturale come abilità

Un altro problema è che dovrebbe esserci un equilibrio tra essere consapevoli delle differenze culturali e fare affidamento sugli stereotipi per fare supposizioni sul comportamento di un membro del team (Grigoryev et al., 2021). Ogni persona, indipendentemente dalla sua educazione culturale, è un personaggio unico, quindi è necessario un metodo di approccio appropriato per eliminare il rischio di stereotipi. In un ambiente interculturale ben funzionante, ogni membro del team cercherà continuamente modi per comunicare efficacemente. Questo è un modo pratico per creare fiducia all'interno del team e promuovere il rispetto reciproco.

In conclusione, l'intelligenza culturale (Cultural Intelligence Center, n.d.) dovrebbe essere l'abilità ottimale. Un'abilità multilivello che consente alle persone di funzionare efficacemente nei loro ambienti interculturali. Si sviluppa quando le persone diventano più consapevoli dell'influenza della cultura e più capaci di adattare il proprio comportamento alle norme degli altri. Come tutte le abilità, può essere coltivato ed educato all'adeguatezza..

## #5: Sviluppo del team

Lo sviluppo del team è importante per tutti i team, ma soprattutto per i team multiculturali. Secondo una ricerca (Hunt, Layton e Prince, 2015), i team altamente sviluppati possono utilizzare la loro diversità per aumentare l'efficienza delle prestazioni, mentre i team non sviluppati vivranno la propria dimensione come un peso. Pertanto, per raggiungere un alto livello di produttività e inclusione nei team multiculturali, è assolutamente importante: a) sviluppare e aumentare la comprensione interculturale dei membri del team attraverso varie attività di team building, seminari e pranzi culturali. b) Creare e mantenere una cultura della fiducia. La fiducia deve essere incarnata nella routine quotidiana, nelle riunioni, nelle valutazioni del lavoro, nelle discussioni e nel dare/ricevere feedback. Ogni comunità/gruppo/team può avere i suoi momenti di sfiducia. Tuttavia, ristabilendo nuove pratiche e ripristinando le interazioni, è possibile ristabilire la fiducia. Richiede azioni collettive, autocoscienti e impegnate da parte di tutti i membri del team che sono allineati attorno ai valori e agli obiettivi fondamentali (Solomon e Flores, 2003).



## #6: Struttura di gestione e leadership

Creare una struttura che supporti la collaborazione, la partecipazione e un impegno significativo per tutti i membri è essenziale per costruire team inclusivi e altamente efficienti. Per raggiungere questo obiettivo, è importante che i team leader forniscano esempi di buone pratiche come dare a ogni membro del team la possibilità di esprimere le proprie opinioni, avere un processo decisionale aperto e inclusivo e sviluppare competenze interculturali attraverso la formazione e l'apprendimento esperienziale. È anche importante che i valori fondamentali del team siano definiti e articolati. Enfatizzare le somiglianze piuttosto che le differenze crea legami di fiducia tra i membri del team e crea unità in un team culturalmente diversificato.

## #7: Gestione dei conflitti

Interpretazioni errate, confusione e persino mancanza di rispetto involontaria possono derivare da una mancanza di educazione interculturale. Per gestire le aspettative di individui di altre culture, sono richieste abilità come consapevolezza culturale, adattabilità e buona comunicazione. Avrai più successo in un'ampia gamma di interazioni interpersonali se hai una migliore comprensione della cultura.

Il nostro ambiente di lavoro contemporaneo è, tra le altre cose, diversificato, internazionale e multigenerazionale. Richiede la capacità di vedere le cose da molte angolazioni al fine di esprimere i migliori giudizi e costruire un sistema inclusivo che consenta a tutti di avere successo sul lavoro.

Quando è necessaria una soluzione in un contesto multiculturale, tutti possono contribuire con idee che non sarebbero mai venute in mente a un gruppo con un'unica prospettiva culturale. Aspettative e preconcetti devono essere messi da parte adattandosi a nuove impostazioni e ostacoli. I manager possono scoprire come il miglioramento della varietà culturale porti a una maggiore produttività e relazioni significative utilizzando un approccio sensibile.

Le dimensioni culturali riflettono problemi di base con cui ogni società deve far fronte ma per i quali le soluzioni differiscono. Queste dimensioni possono essere raggruppate nelle seguenti categorie:

- 1) Relazioni tra le persone: diversi fattori da considerare qui come l'individualismo e il collettivismo.
- 2) Orientamento motivazionale: vengono identificate tre dimensioni: mascolinità contro femminilità, grado nell'evitare l'incertezza e distanza di potere.
- 3) Atteggiamenti verso il Tempo: la differenza qui sta tra atteggiamenti monocronici e policronici.
- 4) Controllo: il problema è tra controllo interno ed esterno, dove la cultura crede di controllare il suo ambiente o di lavorare con esso.
- 5) Dimensioni socio-culturali: le due dimensioni maggiori sono il paternalismo e il fatalismo. In una relazione paternalistica, il ruolo del leader è quello di fornire guida e protezione. Il fatalismo è la convinzione che non sia possibile controllare completamente i risultati delle proprie azioni e, quindi, sforzarsi troppo per ottenere qualcosa e fare piani a lungo termine non sono esercizi utili.
- 6) Contesto: le culture ad alto contesto hanno reti di informazioni estese e richiedono informazioni minime mentre le culture a basso contesto richiedono più informazioni di base prima di poter prendere una decisione.





## #8: Condividi e accetta

Se un gruppo di lavoro include persone provenienti da tutto il mondo, è probabile che il flusso di idee sia infinito. Non solo ogni membro del team condividerà le proprie esperienze uniche, ma insegnerà anche agli altri ciò che funziona bene nel loro ambiente e viceversa.

Alcune culture sono a loro agio con sistemi organizzativi piatti, mentre altre sono abituate a quelli gerarchici. Il comportamento rispettoso in una cultura può non essere considerato tale in un'altra. Un altro problema nella cultura del posto di lavoro è parlare.

Dalle idee agli standard culturali, ci sono una pleora di distinzioni culturali. Persone di diverse origini culturali portano sul posto di lavoro abitudini personali e professionali che possono differire per accettabilità sociale. Questi non sono né corretti né errati; sono semplicemente diversi. È fondamentale comprendere queste disparità, sia tu d'accordo con loro o no.

## #9: Sviluppa la sensibilità interculturale

Manager competenti aiutano nella creazione di un ambiente di squadra produttivo incoraggiando i dipendenti a ridurre al minimo le differenze e a concentrarsi sul raggiungimento degli obiettivi strategici dell'azienda. Riunendo gruppi diversi in situazioni sociali e consentendo ai dipendenti di vedere che le differenze non sono minacciose, i manager aiutano i loro team a lavorare insieme in modo più coeso sul posto di lavoro. I dipendenti che accettano le loro differenze e adattano il loro comportamento agli stili di un'altra cultura tendono a ottenere risultati migliori. Adottando aspetti di un'altra cultura nella propria, i dipendenti arricchiscono la propria identità culturale e la capacità di avere successo in qualsiasi situazione.

## #10: Concentrati sul comportamento

Affrontare la comunicazione interculturale implica coinvolgere tutti nel processo. Concentrandosi sul comportamento osservabile e non sugli atteggiamenti, i dipendenti mantengono un ambiente di lavoro produttivo. Scegliendo con cura le parole, senza fare supposizioni sulle intenzioni e apportando modifiche in modo che tutti si sentano accettati, i dipendenti imparano a negoziare in modo efficace con persone di diversa estrazione. La conduzione di seminari su argomenti come pregiudizi e macroaggressioni aiuterà i dipendenti a saperne di più su come creare un ambiente di lavoro inclusivo; le macroaggressioni sono offese razziali che sono spesso fatte per ignoranza, piuttosto che per uno scopo ben preciso. La formazione può aiutare a riunire la forza lavoro e incoraggiare la consapevolezza culturale e migliorare la comunicazione interculturale sul posto di lavoro.

## # 11: Capacità di ascolto

Concentrarsi sull'ascolto attento con una mente aperta aiuta anche a risolvere i problemi di comunicazione culturale. Prestare molta attenzione alle parole usate in una conversazione o in un'altra forma di comunicazione può aiutare a risolvere questi problemi. È anche importante prestare attenzione al contesto della discussione e al tono della comunicazione.

I professionisti del business globale richiedono competenze nelle strategie di comunicazione interculturale o nella comunicazione interculturale perché in genere scambiano informazioni con persone provenienti da tutto il mondo. Utilizzando tecniche come l'ascolto attivo, inclusa la parafrasi o la ripetizione di ciò che l'altra persona ha detto, le persone confermano la loro comprensione per evitare interpretazioni errate. Ma devono anche considerare le convenzioni culturali, come la tempistica e il tono, per essere veramente efficaci. Strategie di comunicazione interculturale efficaci preparano le persone a vivere o lavorare in altri paesi e aiutano i team multiculturali a capirsi meglio!



# IL DIALOGO INTERCULTURALE , L'APPRENDIMENTO NELLA PRATICA

Questo capitolo fornirà delle indicazioni puntuali su come creare un ambiente di apprendimento adeguato e appropriato grazie all'uso di strumenti di formazione sia da utilizzare di persona che online. Inoltre, una raccolta di casi studio molto pratici consentirà a te, lettore, di replicarlo e adattarlo alla tua comunità interculturale.

## 5.1. Strumenti di formazione in presenza

### 5.1.1. Toolkit sul dialogo interculturale

<b>Descrizione</b>	Sit tratta di una metodologia pratica per lo sviluppo di condizioni che promuovano il dialogo interculturale e rafforzino le competenze interculturali all'interno di un gruppo eterogeneo di persone. Si basa sui principi dell'apprendimento non formale e dell'apprendimento esperienziale. Fa una breve introduzione teorica al dialogo interculturale; fornisce linee guida e ispirazione per l'educazione non formale; Alla fine, la parte più importante sono i Workshop sul dialogo interculturale.
<b>Materiali</b>	Carte, penne, matite, oggetti di scena fai-da-te (facili da realizzare), fogli per lavagna a fogli mobili, pennarelli, fogli A4 e una lavagna/lavagna bianca.
<b>A chi si rivolge</b>	Formatori, Facilitatori, Volontari Attivi, Educatori alla Pari, Coordinatori e Mentori nei progetti SVE e affronta l'Antirazzismo, l'Apprendimento Interculturale e l'Educazione tra Pari.
<b>Disponibilità</b>	<a href="http://toolbox.salto-youth.net/2389">http://toolbox.salto-youth.net/2389</a> - in inglese.
<b>Vantaggi</b>	Per facilitatori/formatori: - Capacità e ispirazione per tenere sessioni di educazione non formale su progetti, formazione, seminari o in qualsiasi altro contesto pertinente (attività e strumenti regolabili). Per i partecipanti: - Possibilità di riflettere sul proprio processo di apprendimento interculturale facilitando le discussioni.
<b>Svantaggi</b>	La distanza che può emergere tra teoria e pratica. In altre parole, l'uso efficace della cassetta degli attrezzi dipende fortemente dall'esperienza e dalle prestazioni del facilitatore/formatore.



## 5.1.2. Toolkit di dialogo

<b>Descrizione</b>	Una guida pratica su come preparare, impostare e facilitare dialoghi di successo in contesti seri, di fascia alta e/o di emergenza per promuovere la coesione sociale, l'inclusione e un approccio basato sui diritti umani.
<b>Materiali</b>	in base a determinati giochi e attività.
<b>A chi si rivolge</b>	Dirigenti, Dirigenti Istituzionali.
<b>Disponibilità</b>	maggiori informazioni- <a href="https://www.coe.int/en/web/ingo/dialogue">https://www.coe.int/en/web/ingo/dialogue</a> Disponibile <a href="https://issuu.com/rsutaria/docs/dialogue_toolkit">https://issuu.com/rsutaria/docs/dialogue_toolkit</a> In inglese, francese e tedesco
<b>Vantaggi</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Gratuito</li><li>• Perspicace</li><li>• Rispettabile fonte/creatore</li><li>• Allineato all'UE</li></ul>
<b>Svantaggi</b>	Non è uno strumento pret-a-porter, richiede un investimento di tempo



## 5.1.3. Arti per il dialogo interculturale: un toolkit

<b>Descrizione</b>	Il toolkit Arts for Intercultural Dialogue (AID) mira a facilitare il dialogo interculturale attraverso l'espressione artistica. AID riunisce esempi di buone pratiche provenienti da tutta Europa e fornisce competenze per facilitare il dialogo e sostenere l'inclusione in diverse comunità e gruppi. Il toolkit è suddiviso in tre temi principali: Visione, Voce e Corpo. Fornisce una gamma di giochi, attività e casi di studio all'interno di questi temi. "Vision" esplora forme d'arte che utilizzano obiettivi fotografici e schermi digitali. "Voice" si concentra su suono e musica e "Body" esamina i modi in cui il paesaggio del corpo può essere utilizzato per parlare senza parole. Il toolkit è disponibile online e ti consente di vedere ogni sezione come un workshop completo o, in alternativa, puoi utilizzare un gioco o un'attività individuale per costruire il tuo workshop e/o mescolare diverse forme d'arte in un'unica sessione.
<b>Materiali</b>	Vari – in base a determinati giochi e attività.
<b>A chi si rivolge</b>	A formatori, facilitatori, educatori, mentori o chiunque voglia contribuire al dialogo e alla collaborazione oltre confine.
<b>Disponibilità</b>	<a href="https://www.yumpu.com/en/document/read/6907653/arts-for-intercultural-dialogue-a-toolkit-active-citizens">https://www.yumpu.com/en/document/read/6907653/arts-for-intercultural-dialogue-a-toolkit-active-citizens</a> - in inglese
<b>Vantaggi</b>	Modo divertente e creativo per entrare in dialogo con un'altra cultura e produrre una discussione significativa/approfondita su cultura, genere, religione, ecc.
<b>Svantaggi</b>	Alcuni giochi e attività potrebbero avere risultati migliori se guidati da un tirocinante esperto.





## 5.1.4. Sessione educativa peer to peer

### Descrizione

Questo strumento mira a fornire ai partecipanti la conoscenza essenziale del Dialogo Interculturale. Li aiuterà ad acquisire i fondamenti della consapevolezza interculturale come mezzo per evitare incomprensioni interpersonali. Si concentra principalmente su particolari forme di diversità, dai diversi stili comunicativi che caratterizzano gli individui in tutte le culture (stili razionale, emotivo e intuitivo), alle differenze tra culture per quanto riguarda il tempo, la cortesia, la costruzione di relazioni, il rispetto dell'autorità, la tolleranza del dissenso, l'avversione al rischio e altre variabili determinanti.

### Materiali

L'apprendimento tra pari dovrebbe essere reciprocamente vantaggioso e implicare la condivisione di conoscenze, idee ed esperienze tra i partecipanti attraverso pratiche, materiale di lettura aggiuntivo e giochi di ruolo. Inoltre, gli strumenti seguenti costituiscono tecniche aggiuntive per il miglioramento di questa componente quali:

- **Revisione tra pari:** Collegli dal background differente sono riuniti per valutare congiuntamente, rispetto a dinamiche standard del dialogo interculturale e fornire raccomandazioni per il miglioramento. Oltre alla componente di valutazione, i pari condivideranno anche la loro esperienza e il loro know-how mentre riportano alle loro comunità nuove conoscenze e abilità.

- **L'affiancamento:** coinvolge i partecipanti che trascorrono un periodo di tempo con una o più persone di un'altra comunità per acquisire un'esperienza di vita. L'obiettivo è facilitare lo scambio di competenze osservando in prima persona come le persone percepiscono, si comportano e agiscono con altre persone provenienti da background culturali diversi, fornendo così ispirazione e nuove idee per metodi di lavoro.

- **Carte di uscita:** una carta di uscita è un piccolo pezzo di carta o un post-it consegnato a ciascun partecipante alla fine del workshop, su cui scrivono un commento per autovalutare ciò che hanno appreso, ciò che possono facilmente implementare e ciò che costituisce una vera sfida per l'adattamento.

### Disponibilità

<https://www.idn-lb.org/category/reports>

### Vantaggi

Applicazione diretta degli strumenti e delle tecniche

### Svantaggi

A causa dei limiti di tempo, non tutti i partecipanti avranno l'opportunità di applicare le tecniche.



## 5.1.5. Apprendimento interculturale e internazionalizzazione per le scuole secondarie – TOOLBOX

### Descrizione

Il Toolbox ha lo scopo di supportare gli insegnanti nell'includere l'apprendimento interculturale in qualsiasi attività svolta nella scuola. Qualunque sia l'attività, la cosa più importante sono le competenze interculturali degli insegnanti. Il toolbox non vuole essere uno strumento esaustivo: promuove un metodo per includere una dimensione interculturale nelle pratiche educative e fornisce esempi di attività da implementare a tale scopo.

Il Toolbox può essere esplorato online per competenza e per sezione. Ogni attività del Toolbox mira a sviluppare una serie di competenze e queste sono elencate nella dispensa. È possibile fare clic su ciascuna competenza e accedere alle attività relative a tale competenza. Le competenze sono inoltre suddivise in 4 diversi gruppi: valori, attitudini, abilità e conoscenze. Le competenze sono state tratte dal modello delineato nel quadro delle competenze denominato « Competenze per la cultura democratica. Vivere insieme come uguali in società democratiche culturalmente diverse » ideate dal Consiglio d'Europa. Per renderlo ancora più accessibile e per soddisfare le esigenze di diverse tipologie di utenti, il consorzio del progetto ha sviluppato:

1. La guida Toolbox – che spiega come utilizzare Toolbox e fornisce alcuni esempi
2. Una pubblicazione con una selezione di attività Toolbox.

### Materiali

Ogni attività per l'esplorazione di ogni competenza richiede materiali diversi per la sua attuazione. Tutti questi materiali sono inclusi in dettaglio nella descrizione di ogni attività.

### A chi si rivolge

Docenti e studenti delle scuole secondarie di secondo grado

### Disponibilità

Disponibilità <http://intercultural-learning.eu/toolbox/> - in inglese, francese, tedesco, italiano e greco

### Vantaggi

Collaborazione, conoscenze acquisite, partecipazione effettiva, coinvolgimento

### Svantaggi

Preparazione impegnativa, organizzazione preventiva



## 5.1.6. Comunicazione interculturale – pacchetto di risorse

### Descrizione

Il Resource Pack è il risultato del corso di formazione sulla comunicazione interculturale organizzato da SALTO e dalle agenzie nazionali bulgare e rumene del programma Gioventù in azione nel settembre 2008. La maggior parte degli strumenti forniti sono sviluppati dal team di istruttori di Intercom: Mara Árvai e Lorenzo Nava. Le intuizioni personali citate da “Frank” provengono tutte dai partecipanti al corso di formazione.

### Materiali

Vari, a seconda delle attività realizzate

### A chi si rivolge

Il Corso di Formazione è rivolto a leader giovanili che lavorano con giovani provenienti da tutta Europa che vogliono esplorare e sviluppare capacità e conoscenze di comunicazione interculturale, portando il dialogo interculturale in azione.

### Disponibilità

[www.salto-youth.net/downloads/4-17-1789/Booklet%20Intercultural%20Communication%20Resource%20Pack.pdf](http://www.salto-youth.net/downloads/4-17-1789/Booklet%20Intercultural%20Communication%20Resource%20Pack.pdf)

### Vantaggi

Porta il lettore in un viaggio dalla teoria agli strumenti pratici e alle intuizioni.

### Svantaggi

Il design lo rende non così facile da leggere.





## 5.2. Strumenti di formazione online

### 5.2.1. Circoli virtuali della storia dell'UNESCO

<b>Descrizione</b>	Uno Story Circle è un piccolo gruppo di individui che si uniscono a una stanza virtuale, condividendo storie, di solito dalla propria esperienza o immaginazione, concentrandosi su un tema comune. Man mano che ogni persona, a sua volta, condivide una storia, emerge una storia più ricca e complessa. Alla fine, le persone vedono sia le reali differenze che le cose che le loro storie hanno in comune. A Story Circle è un viaggio nel suo tema, con molteplici dimensioni, colpi di scena e svolte.
<b>Materiali</b>	Una piattaforma software per videoconferenze basata sul Web con sale riunioni che consente di suddividere la riunione in sessioni separate (ad esempio, Zoom, Cisco Webex, ecc.)
<b>A chi si rivolge</b>	Gruppo di persone che vogliono accrescere le competenze interculturali, condividere, ascoltare e comprendere gli altri attraverso un apprendimento non formale . Numero di persone consigliato per stanza virtuale: 5-6.
<b>Disponibilità</b>	Pensato su misura
<b>Vantaggi</b>	Accessibile a chiunque abbia una connessione internet
<b>Svantaggi</b>	Potrebbe essere necessario un supporto tecnico per uno o più partecipanti che potrebbero non sentirsi a proprio agio con la tecnologia.



### 5.2.2. Campo minato interculturale

<b>Descrizione</b>	Intercultural Minefield è un gioco da tavolo e un gioco online in cui i giocatori avviano attività internazionali. Mentre “attraversano il campo minato interculturale”, possono essere abbastanza fortunati da sopravvivere o rischiano di essere fatti saltare in aria da una “mina culturale” a meno che non ci sia un “consulente interculturale” in giro! Possono guadagnare un'enorme quantità di denaro o perderanno tutto e dovranno ricominciare da zero.
<b>Materiali</b>	Computer e account zoom
<b>A chi si rivolge</b>	Studenti, lavoratori
<b>Disponibilità</b>	<a href="https://www.intercultural-intelligence.pro/games-showcase/">https://www.intercultural-intelligence.pro/games-showcase/</a> - in inglese e francese
<b>Vantaggi</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Collaborazione online tramite Zoom</li><li>• Gamificazione</li><li>• Buon design</li></ul>
<b>Svantaggi</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Il costo del gioco è di 125€.</li><li>• Il suo obiettivo di apprendimento primario è la cooperazione generica piuttosto che la cooperazione interculturale.</li></ul>



### 5.2.3. Gioco digitale sull'educazione alla cittadinanza interculturale

- Descrizione** Questo gioco digitale consente ai giocatori di conoscere culture, identità e multiculturalismo in modo divertente e coinvolgente. Consiste in undici esercizi online che il giocatore deve completare in un ordine specifico. I creatori consigliano di giocare in piccole squadre. Tuttavia, può essere giocato anche individualmente. Dura circa 60 minuti e termina quando tutti gli esercizi sono stati completati.
- Materiali** Internet, laptop, computer desktop o telefono.
- A chi si rivolge** A formatori ed educatori che lavorano con team multiculturali.
- Disponibilità** <https://alf.seppo.io>
- Vantaggi** Aiuta a sviluppare la consapevolezza di varie identità e culture e ad aumentare la comprensione interculturale dei giovani in modo divertente.
- Svantaggi** Necessita di una buona connessione internet e per ottenere i migliori risultati, dovrebbe essere fatto in gruppo.

### 5.2.4. Campagna sul dialogo interculturale su piattaforme Social Media

- Descrizione** I partecipanti definiranno il dialogo interculturale e svilupperanno conoscenze teoriche in quest'area. Discuteranno anche su più di una comprensione interculturale con un'enfasi sull'inclusività culturale su scala globale e sulla comunicazione interculturale, come uno degli obiettivi principali del ciclo di formazione. Questa tecnica li aiuterà a rafforzare le loro competenze nel dialogo interculturale con altre persone per favorire la cooperazione con le regioni vicine e con altre regioni del mondo.
- Materiali** Video per mostrare le migliori pratiche e le lezioni apprese
- A chi si rivolge** Giovani – Studenti
- Disponibilità** Online.
- Vantaggi** Facile accesso (tutti i giovani hanno Internet)
- Svantaggi** Limitazione del materiale che deve essere integrato da altri documenti e/o informazioni.



## 5.2.5. GAPMINDER

<b>Descrizione</b>	Gapminder identifica opinioni errate ricorrenti su importanti tendenze e proporzioni globali e utilizza dati affidabili per sviluppare materiali didattici di facile comprensione per aiutare le persone a rielaborare correttamente le proprie idee. La sua missione è combattere l'ignoranza devastante con una visione del mondo basata sui fatti che tutti possono capire. Gapminder è una fondazione svedese indipendente senza affiliazioni politiche, religiose o economiche.
<b>Materiali</b>	Smartphone o computer, accesso a Internet
<b>A chi si rivolge</b>	Gruppi di persone che vogliono esplorare i pregiudizi e le idee sbagliate e conoscere meglio il mondo
<b>Disponibilità</b>	<a href="https://www.gapminder.org/">https://www.gapminder.org/</a>
<b>Vantaggi</b>	Basato sul gioco, intrattenimento, conoscenze acquisite, apertura, libero accesso, materiale didattico, varietà di argomenti
<b>Svantaggi</b>	Apprendimento informale, cultura generale.

## 5.2.6. Piattaforma elettronica dell'UNESCO sul dialogo interculturale

<b>Descrizione</b>	La piattaforma elettronica dell'UNESCO è un hub collaborativo globale dedicato al dialogo interculturale. La piattaforma elettronica promuove le buone pratiche attraverso iniziative come progetti, programmi, pubblicazioni, espressioni artistiche e materiali di formazione che contribuiscono anche allo sviluppo sostenibile. La piattaforma elettronica promuoverà l'azione sul campo ispirando, potenziando e canalizzando l'energia globale online. La piattaforma elettronica mira a riunire persone di diversa estrazione, consentendo loro di imparare l'una dall'altra contribuendo alla piattaforma elettronica su vari temi come le disuguaglianze, l'intelligenza artificiale, il razzismo e la discriminazione, l'integrazione di genere, la cittadinanza, i giovani e l'emancipazione di genere, tolleranza religiosa, tradizioni culturali, lingue, migrazione e assimilazione e sostegno all'inclusione dei gruppi emarginati.
<b>Materiali</b>	Connessione Internet, computer.
<b>A chi si rivolge</b>	La piattaforma elettronica dell'UNESCO sul dialogo interculturale è progettata per consentire alle organizzazioni e agli individui di imparare dalle conoscenze o dalle esperienze condivise di influencer di diversa estrazione nell'intrattenimento, nel governo e nel mondo accademico. La piattaforma elettronica dell'UNESCO facilita il networking con esperti e appassionati di diversa estrazione che hanno l'obiettivo comune di condividere idee per società pacifiche e inclusive.
<b>Disponibilità</b>	Online in inglese <a href="http://www.unesco.org/interculturaldialogue/en">www.unesco.org/interculturaldialogue/en</a>
<b>Vantaggi</b>	La piattaforma elettronica è gratuita ed è accessibile a tutti. Offre definizioni, buone pratiche e pubblicazioni.
<b>Svantaggi</b>	Non è ben distribuito su altre pagine di social media. Quindi, chiunque sia interessato all'argomento si avventuri in questo sito.

## 5.3. Sfide specifiche

# Il caso della Grecia

### Il Dialogo Interculturale: bisogni e sfide

Attraverso la ricerca svolta nell'ambito dell'IOI, ci è stato chiarito che nell'Europa di oggi c'è un bisogno crescente di incontri culturali rispettosi, comprensione reciproca e dialogo costruttivo. Attraverso il Rapporto di Analisi Comparata e le interviste che hanno avuto luogo nei paesi partner, sono stati portati alla luce fatti interessanti e sono state segnalate sfide specifiche.




Nel caso della Grecia, c'è bisogno di una diffusione delle buone pratiche del dialogo interculturale poiché c'è un flusso di rifugiati da un paese dilaniato dalla guerra come la Siria e le successive comunità che si stanno formando.

Grazie alla sua posizione, la Grecia è stata tra i paesi dell'UE con il maggior numero di arrivi di migranti e rifugiati negli ultimi anni. La nazione dell'Europa sudorientale si trova dall'altra parte del Mar Egeo rispetto alla Turchia e condivide un confine terrestre con la Turchia, che ospita molti rifugiati siriani e afgani. Le sfide della guerra, dei conflitti e delle violazioni di massa dei diritti umani, spesso aggravate dai cambiamenti climatici o dalla guerra, continuano a creare un numero crescente di sfollati forzati in tutto il mondo. Ci sono circa 26,6 milioni di rifugiati nel mondo e in Grecia, secondo Info Migrants, nel dicembre 2020 un totale di 64.627 richiedenti asilo risiedevano in tutti i centri per migranti gestiti o supervisionati dal Ministero greco della migrazione e dell'asilo. Pertanto, i greci stanno affrontando la sfida di molteplici approssimazioni interculturali con i loro concittadini di diversa estrazione culturale e cittadini di paesi terzi, principalmente immigrati e rifugiati.

I movimenti misti di rifugiati e migranti pongono infatti sfide molto reali ai sistemi di asilo e alle comunità locali, come nel caso di Lesbo. Ma non dimentichiamo, quando si tratta di rifugiati, che essere un rifugiato è una circostanza. Nessuno sceglie di essere un rifugiato: sono il prodotto di atti di persecuzione per via delle loro opinioni, etnia, nazionalità, lingua e religione. Il numero di rifugiati in Europa e in Grecia in particolare, può essere accolto positivamente.

### Barriere verso il dialogo interculturale

Gli ostacoli etnici, linguistici, sociali ed economici sembrano essere i principali ostacoli allo sviluppo del dialogo interculturale. Queste barriere impediscono la concretizzazione di pratiche del dialogo interculturale a molti livelli, dallo sforzo individuale di un cittadino, alle misure collettive che la società e lo stato devono adottare.



Ad esempio, l'indagine di IOI ha mostrato che anche se alcune strategie sono state progettate dallo stato greco per la promozione del dialogo interculturale, tuttavia, sono in conflitto riguardo al loro sviluppo e attuazione. Concludiamo che c'è una distanza tra gli organi decisionali e le organizzazioni della società civile che agiscono a livello di pratica, per la mancanza di specifiche priorità e anche per l'estesa burocrazia del meccanismo dello Stato. Pertanto, le organizzazioni della società civile rivolgono la loro attenzione ai programmi, supportati principalmente dai risultati dell'UE, che facilitano il loro sforzo e danno loro la possibilità di intraprendere azioni e iniziative per la promozione del dialogo interculturale nel contesto delle comunità locali.

### **Superare le sfide di comunicazione del dialogo interculturale**

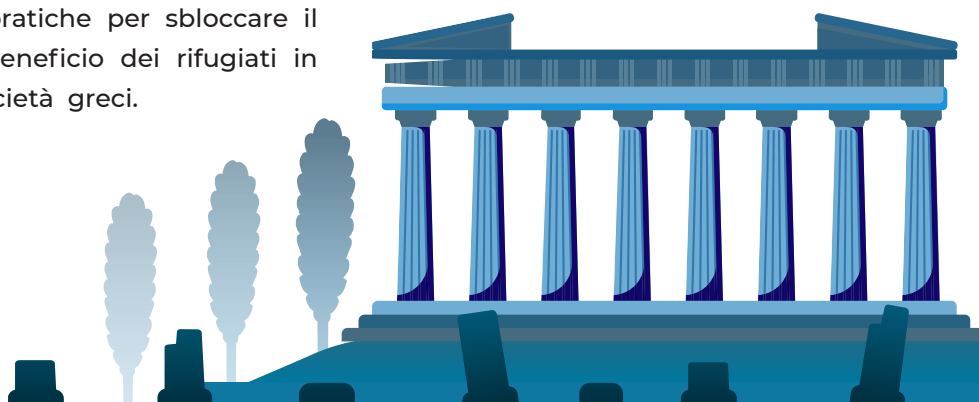
Nonostante le difficoltà, è emerso che gli attori locali - rappresentanti e professionisti del settore pubblico e privato - riconoscono che la coltivazione del rapporto dialettico tra i gruppi culturalmente diversi e l'istigazione al loro sostanziale contatto debba essere il parametro principale per superare i pregiudizi e stereotipi, promuovendo la tolleranza e l'apertura e infine consolidando sia la democrazia che la coesione sociale, che sono le condizioni necessarie per lo sviluppo e il progresso sostenibili.

Per affrontare le sfide, dovrebbero essere presi in considerazione alcuni promemoria per ciò che possiamo tenere a mente individualmente e collettivamente:

- Cordialità appropriata: molte culture hanno le proprie regole di comunicazione.
- Slang: anche il non madrelingua inglese più istruito avrà difficoltà a comprendere lo slang inglese.
- Discorso lento e chiaro: modificare il tempo, parlare chiaramente e pronunciare le parole correttamente, aiuta immensamente.
- Approccio diretto: non c'è bisogno che il dialogo interculturale diventi più difficile con l'uso di parole complesse.
- Ascolto attivo: quando si tratta di sviluppare la comunicazione interculturale, l'ascolto attivo è un ottimo metodo.
- Parlare a turno: parlare a turno consente alla comunicazione di fluire liberamente.
- Supporto e comprensione: una comunicazione interculturale efficace indica che tutte le parti coinvolte si sentono a proprio agio.

Per concludere, le comunità ospitanti possono trarre vantaggio da nuove iniziative economiche; le imprese di rifugiati spesso creano posti di lavoro nella comunità e i rifugiati possono portare le conoscenze e le tecnologie necessarie nei luoghi di accoglienza. Diversi studi a livello internazionale mostrano che una forza lavoro diversificata può aiutare ad aumentare la produttività e l'innovazione, in casi fino al 40%. L'integrazione porta benefici all'economia: studi nei paesi dell'Unione Europea mostrano, ad esempio, che un investimento di 1 euro nell'integrazione dei rifugiati può generare 2 euro di benefici in non più di cinque anni. Inoltre, l'integrazione può portare benefici alla società, in quanto promuove la pace e la coesione sociale, riducendo i conflitti sociali e i costi ad essi associati. Molti rifugiati possiedono le competenze di cui i nostri paesi hanno bisogno e desiderano fortemente di imparare, integrarsi e contribuire.

Infine, l'integrazione attraverso l'ICD è una soluzione praticabile che può portare un'ampia gamma di vantaggi a tutti i paesi che perseguono la loro integrazione attraverso buone politiche e pratiche per sbloccare il potenziale di integrazione a beneficio dei rifugiati in Grecia, dei cittadini e della società greci.





## Il caso del Libano

La poca conoscenza è stata indicata come la principale sfida al dialogo interculturale in Libano, seguita da finanziamenti inadeguati, mancanza di volontà politica e sfide legate alla politica e alla legislazione.



Come sottolineato, il dialogo interreligioso è la componente del dialogo interculturale che prevale maggiormente in Libano. Si svolge a livello di comunità e a livello di organizzazioni trans-religiose.

Sebbene questi attori non governativi stiano raggiungendo gli obiettivi dei loro programmi e attività, il clima politico complicato e instabile nel paese ha un impatto negativo sulla sua vita pubblica e sul dialogo interculturale. Questo clima è alimentato da **I)** alcuni politici che usano la religione, il settarismo, l'etnia, il regionalismo o la nazionalità per istigare sentimenti acrimoni, **II)** alcune figure religiose che incitano all'odio, all'ostilità e alla violenza e **III)** l'economia deteriorata che rende le persone facili prede di ideologie fondamentaliste, invidia e ostilità.

I risultati sottolineano l'importanza di supportare il dialogo interculturale in Libano attraverso quattro percorsi: Traccia I: sviluppo di programmi di formazione per creare un corpo di persone competenti nel dialogo interculturale, in particolare a livello di ONG e OSC.

**Traccia II:** collaborare con il governo per stabilire le politiche del dialogo interculturale.

**Traccia III:** fornire finanziamenti per programmi e progetti efficaci che possono apportare un cambiamento fondamentale nelle regioni in cui il dialogo interculturale è maggiormente necessario.

**Traccia IV:** utilizzare il Collaborative Online International Learning (COIL) come modello per creare programmi nazionali simili in cui due o più classi lavorano insieme per promuovere il dialogo interculturale. Sebbene COIL colleghi le classi di due o più istituzioni educative in due paesi diversi per promuovere la comprensione e la collaborazione culturale degli studenti, potrebbe essere emulato per promuovere il dialogo interculturale all'interno di un paese.



# Il caso di Cipro



La comunicazione a livello globale continuerà a far parte delle nostre vite nel prossimo futuro. Di conseguenza, chiunque non sappia come comunicare con successo con individui di diverse culture si troverà in notevole svantaggio. Ci vuole un enorme sforzo per parlare oltre i confini culturali, etnici e razziali una volta che si sono formati. Potremmo provare disagio quando raggiungiamo

gli altri, o potremmo essere preoccupati dalla possibilità che altri nel nostro gruppo si oppongano a noi, compresi gli estranei. Potremmo interrompere il nostro operato quando si creano barriere comunicative soprattutto se non siamo mossi da una forte motivazione per poter affrontare le differenze. In che modo la comunicazione interculturale può aiutarci a sfatare le idee sbagliate, rimuovere i pregiudizi, sviluppare maggiore rispetto e accettazione e promuovere relazioni più collaborative?

Interagire con individui di altre culture a volte può essere difficile. Errori e offese non intenzionali sono fin troppo diffusi. Ci vuole uno sforzo maggiore per raggiungere le persone che sono percepite come diverse da noi quando siamo abituati a stare con persone che sono percepite come simili a noi. Potremmo essere tormentati dal tentativo vano di comprendere oppure dalla probabilità di offendere o essere offesi. Tutte queste sfide diventano più intense se il background culturale del Paese pone se stesso in "sfida". In termini di ricerca del dialogo interculturale a Cipro per l'analisi comparativa di IO1, alcune delle sfide che sono state identificate come ostacoli all'attuazione dell'ICD a livello locale e nazionale e molto altro sono state le seguenti:

**1.** La convivenza di due nazioni diverse nella stessa area geografica, con lingue, religioni e politiche diverse, e la divisione dell'isola tra due paesi diversi, sono considerati temi di discussione delicati, sia per i greci che per i turchi, che hanno background culturali diversi.

**2.** Il conflitto civile tra Cipro e Grecia negli anni '50, '60 e '70, ha portato i greco-ciprioti a cercare di seguire e adottare una cultura tradizionale con tendenze globali.

**3.** Cipro è vista come una porta d'ingresso grazie alla sua posizione e da anni sull'isola sono arrivate grandi ondate migratorie. Nel 2019 è stato il Paese con il maggior numero di richiedenti asilo in relazione alla sua popolazione, e anche questa interazione tra culture diverse e persone di diversa estrazione sociale pone difficoltà a un dialogo interculturale fruttuoso.

**4.** A Cipro prevale un approccio superficiale sul tema del dialogo interculturale. È noto che i cittadini e le autorità conoscano solo informazioni generali sul dialogo interculturale e le sue politiche e pratiche.

**5.** Altre importanti sfide incontrate nella promozione del dialogo interculturale in questo paese sono state l'insufficiente conoscenza e consapevolezza dell'ICD (intercultural dialogue-dialogo interculturale), la mancanza di volontà politica, le difficoltà con la politica e la legislazione, le opportunità di finanziamento inadeguate e la mancanza di migliori informazioni e formazione sul tema dell'ICD per la sua migliore promozione.

**6.** Anche la mancanza di finanziamenti da varie fonti, in particolare il governo, e l'assenza di promozione gratuita nei media sono sfide cruciali per l'ICD.

**7.** Cooperazione con le parti interessate reattive, come il anche il governo, gli enti locali, le istituzioni educative e altri paesi con una forte presenza nelle procedure ICD, è fondamentale per l'attuazione dell'ICD, ma ne manca a livello nazionale.



8. L'istruzione è stata indicata come un settore importante a cui occorre prestare grande attenzione perché la consapevolezza dell'ICD può essere aumentata attraverso materiale, attività e fonti educative e l'integrazione dell'ICD nelle scuole primarie o nelle attività della scuola materna, ma la sfida è che non ci sono disposizioni per includere tali materiali e attività nei programmi scolastici del paese.

9. Infine, ma non meno importante, la mancanza di informazioni sulla legislazione, le politiche e le strategie nazionali, le pratiche, le azioni speciali, i programmi organizzati dal governo e/o altre attività o azioni condotte nella loro comunità locale o paese, è una sfida di fondamentale importanza per l'ICD a Cipro.

Secondo Compont (2018), le barriere chiave alla comunicazione e alla collaborazione interculturali sono considerate la nostra tendenza a vedere le altre civiltà attraverso i nostri prismi e ad assumere istintivamente che il nostro modo di fare le cose e di percepire le cose sia l'unico e corretto (etnocentrismo), la nostra dipendenza da stereotipi eccessivamente semplificati su individui di diverse culture (stereotipizzazione), barriere linguistiche e geografiche che possono verificarsi a livello locale o addirittura personale, caratteristiche psicologiche o comportamentali che già definiscono la nostra personalità e il nostro modo di interagire con gli altri, e infine valori contrastanti che stanno sotto il nostro comportamento e le norme culturali che siamo tenuti a seguire ma che compromettono i valori degli altri, senza che ciò significhi che esiste una sola risposta corretta.

Sulla base dell'esperienza personale, lo stato d'ansia che si percepisce quando si desidera assumere un comportamento da cittadino efficiente sotto vari punti di vista porta a trattenere le somiglianze al posto delle differenze quando si fanno nuove conoscenze, oppure interpretare erroneamente per via anche di problemi linguistici; i diversi stili di comunicazione e atteggiamenti verso il conflitto combinati ai diversi approcci che si hanno nel completamento delle attività e nel processo decisionale in un contesto professionale sono da considerare alcune delle sfide e delle barriere più importanti che devono essere superate se dobbiamo trasformare l'ICD in una realtà della nostra comunità e della vita di tutti i giorni.

[  
Miglioramento del sistema educativo, consapevolezza dei cittadini sulle questioni e sui bisogni culturali, finanziamenti, formazione e pratica più mirate, la creazione di quadri nazionali e una maggiore conoscenza sono alcuni dei passi fondamentali che devono essere messi in atto prima che qualsiasi iniziativa specializzata venga programmata per l'adozione dell'ICD. Inoltre, viene evidenziata l'importanza dello sviluppo personale per affrontare la questione dell'ICD, unita alla volontà di dissolvere qualsiasi pregiudizio, ansia nelle interazioni, interpretazioni errate e comportamenti egoistici.



# Il caso della Georgia

Lo studio condotto durante l'IOI del progetto TOGETHER, ha rivelato la necessità di sforzi per sostenere il dialogo interculturale nella società georgiana etnicamente, religiosamente e linguisticamente diversificata. Tuttavia, la consapevolezza e la conoscenza da parte dell'opinione pubblica di questi bisogni sembrano essere piuttosto scarse e sono necessarie maggiori opportunità di finanziamento e programmi di sostegno a questo riguardo.

L'attuazione e la pratica delle politiche sono state citate tra le principali sfide incontrate. Molteplici problemi strutturali e sistemici prevalgono nell'attuazione delle politiche in molti settori, tra cui cultura, istruzione e forze dell'ordine. Ciò ostacola gli sforzi per mantenere la diversità culturale e si traduce in condizioni diseguali per le minoranze religiose/altre comunità, il che contribuisce ai problemi attuali come l'aumento di gruppi di odio e crimini ispirati dall'odio, discriminazione contro le comunità della Chiesa ortodossa non georgiana, ecc.

## **Tolleranza religiosa:**

Il problema successivo che lo studio ha rivelato riguarda la disparità di trattamento da parte dello Stato dei gruppi religiosi minoritari durante l'attuazione della politica, con conseguente disparità di condizioni per le comunità religiose non dominanti. Queste disuguaglianze includono l'acquisizione di proprietà, le normative fiscali, i sussidi statali e le pratiche di finanziamento delle entità religiose. La disuguaglianza degli atteggiamenti del governo nei confronti delle diverse confessioni religiose è stata particolarmente evidente durante la pandemia di Covid-19, quando le restrizioni di blocco sono state revocate solo durante le celebrazioni religiose ortodosse.

## **Formazione scolastica:**

Tutte le politiche dichiarate incarnano i valori dell'educazione interculturale e condividono aspetti del pluralismo e della diversità culturale. In pratica, tuttavia, vediamo problemi che derivano principalmente da una mancanza di sensibilità interculturale tra gli insegnanti, da un'errata interpretazione delle politiche, dalla mancanza di opportunità di formazione e sviluppo professionale per rafforzare le competenze interculturali e dalla mancanza di programmi di educazione degli adulti che aiutino ad aumentare la sensibilizzazione dell'opinione pubblica sul valore dell'ICD.

## **Eredità culturale:**

In termini di promozione dell'ICD, la maggior parte degli intervistati ha convenuto che il patrimonio culturale è fondamentale per creare fiducia e creare un ambiente positivo per il dialogo. Tuttavia, la conservazione e la manutenzione degli edifici religiosi non appartenenti al governo della RPC è stata dichiarata come una delle sfide principali, in particolare perché la maggior parte di questi edifici sono di importanza storica e siti del patrimonio culturale. Il loro stato di degrado minaccia ulteriori danni o demolizioni, e questo problema è comune a tutte le comunità religiose non governative (cioè cattolica, evangelica-luterana, armena, ebraica e musulmana).

**Nel complesso**, l'ICD in Georgia deve essere rafforzato e devono essere creati spazi per un dialogo costruttivo basato sulla tolleranza e sul rispetto della differenza. Sebbene la legislazione georgiana richieda standard elevati di protezione dei diritti umani e sostegno alla diversità, vediamo problemi che derivano principalmente da un'interpretazione errata delle politiche; una mancanza di opportunità di sviluppo professionale e formazione per lo sviluppo di competenze interculturali; la mancanza di programmi culturali, educativi e mediatici pertinenti che rafforzerebbero gli sforzi di sensibilizzazione del pubblico in generale; una mancanza di volontà politica.





## Il caso dell'Italia

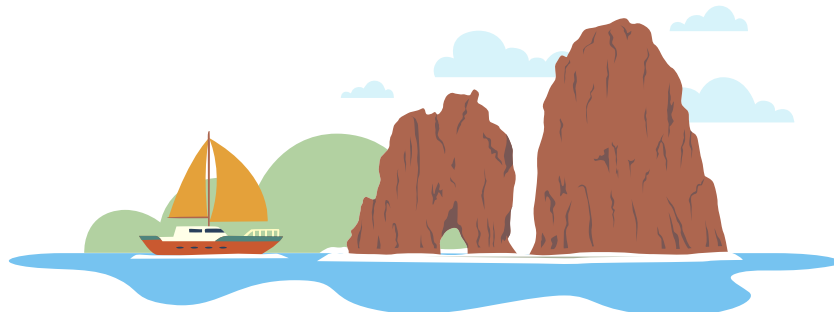


Al giorno d'oggi, l'ambiente culturale sta cambiando rapidamente e sta diventando sempre più diversificato. L'Europa, e non solo, è un continente diversificato caratterizzato da una ricca diversità di individui e comunità

che vivono a stretto contatto. La migrazione e l'influenza dei social media sulla cultura e sulla comunicazione stanno facendo della diversità culturale una condizione essenziale della società umana. Le società europee hanno subito alcune sfide sociali e politiche a causa della crescita dell'interconnessione e dell'interdipendenza. Stereotipi, xenofobia, intolleranza, violenza, discriminazione e razzismo sono i principali atteggiamenti che minacciano la pace e la sicurezza. In questo contesto, il rispetto e la comprensione reciproca, il dialogo costruttivo e la tolleranza tra le culture sono imperativi (Lähdesmäki, Koistinen e Ylöne, 2020; UNESCO, 2018; Consiglio d'Europa, 2008). Quindi, l'adozione di una società pacifica e inclusiva è la risposta, e ciò può essere ottenuto attraverso il dialogo interculturale. L'immigrazione in Italia è considerata un fenomeno strutturale che, lungi dall'essere esaurito nel breve termine, descriverà il futuro del Paese (Sciortino e Colombo, 2005, p.7; Cesareo, 2005, p.7; Zanfrini, 2005, 126). La trasformazione dell'Italia e più in generale dell'Europa meridionale da area di origine di grandi flussi migratori ad area di ricezione di afflussi di popolazione da altre regioni del mondo è avvenuta in tempi relativamente brevi e in modo sostanzialmente inaspettato, non pianificato e scarsamente regolamentato dalle autorità pubbliche. A partire dagli anni Settanta, la migrazione interna iniziò ad aumentare (Pugliese, 2002). La maggior parte dei flussi migratori proviene dall'Africa francese e dall'Albania (Ambrosini, 2015). Tuttavia, da tempo, i fenomeni migratori sono visti sotto una luce patologica, di cui restano vive le tracce oggi nel dibattito pubblico, l'immigrazione è inquadrata come un nuovo problema sociale che ha colpito un Paese già irto di difficoltà (Ambrosini, 2015).

Nella vita di tutti i giorni colori e culture diverse si incontrano, si scontrano, ma non si fondono. Eppure, questa commistione si accompagna alla bellezza e a un'opportunità di crescita anche in termini culturali. La questione della migrazione e dell'accoglienza viene erroneamente presentata dalla classe politica come complicata quando in realtà è complessa. La vera sfida, quindi, nel nostro tempo, quello della globalizzazione, consiste nel comprendere la complessità di tutto, senza cadere in banali semplificazioni (Viriglio, 2019).

I numeri della migrazione rappresentano una sfida per tutti gli stati dell'Unione Europea e per la stessa UE. L'UE sta attraversando una crisi di valori in cui i diritti umani, la democrazia e lo Stato di diritto necessitano di una difesa affidabile. Giorno dopo giorno, le società dell'UE diventano più multiculturali e il futuro dipende dalla nostra capacità di cittadini di sviluppare e sostenere il dialogo interculturale. Comprendere e accogliere culture e costumi di altre civiltà è un atteggiamento che ogni persona deve adottare e non come una questione di "correttezza politica" (Unione Europea, 2017).



## 5.4. Opportunità

In questo sottocapitolo scoprirai sei esempi di buone pratiche, programmi e iniziative su come il dialogo interculturale viene applicato nelle istituzioni private o pubbliche.

### 5.4.1. Curare il limbo

#### Descrizione

Il programma mira a implementare un modello di integrazione dinamico e innovativo che consenta ai rifugiati di diventare socialmente attivi. Ciò può essere ottenuto frequentando corsi di greco, inglese, espressione creativa e TIC, ottenendo l'accesso a alloggi a prezzi accessibili e ricevendo servizi di consulenza professionale su misura per le loro esigenze. I rifugiati vengono così integrati nella vita della città, interagendo con gruppi di cittadini attivi e partecipando a eventi pubblici che si tengono nei quartieri di Atene. Nell'unirsi, i rifugiati e la città escono dal loro stato di "limbo", aumentando l'attività, la cooperazione e la convivenza. I partner greci qui sono la città di Atene, l'iniziativa "synAthina" e la Development and Destination Management Agency (ADDMA), l'Università Nazionale e Kapodistrian di Atene.

#### Link ufficiali

<https://curingthelimbo.gr/en/home>

#### Attività

##### **FORMAZIONE COSTRUZIONE DELLA CAPACITÀ:**

- Corsi di greco, inglese, TIC ed espressione creativa.
- Copertura dei costi per la partecipazione agli esami di certificazione.
- Corsi in città - Learning - by - agendo ai bisogni della vita quotidiana.
- Supporto psicosociale

##### **ALLOGGI A PREZZI ACCESSIBILI**

- Seminari per l'affitto di un immobile.
- Mediazione nel processo di sottoscrizione di un contratto di locazione immobiliare.
- Incentivi ai proprietari e finanziamento dell'affitto per 9 mesi.
- Fare rete con il quartiere.

##### **PREPARAZIONE AL LAVORO**

- Consulenza al lavoro su misura.
- Seminari di gruppo per l'inserimento nel mercato del lavoro.
- Interazione e networking con il mercato del lavoro.

#### Impatto e risultati

Il programma mira a introdurre un modello dinamico di azione, assicurando che i rifugiati tornino ad essere socialmente attivi, ricevano una formazione, frequentino corsi di greco, inglese e TIC, si interconnettano con gruppi di cittadini attivi tramite synAthina, un'iniziativa della città di Atene, ottengano l'accesso a alloggi a prezzi accessibili, mentre allo stesso tempo provvedono ai quartieri di Atene.

In tale ottica, durante la sua attuazione, il programma ha misurato il seguente impatto:

- 376 partecipanti
- 6857 ore di corso.
- 94 ore di seminari per proprietari/affittuari di case.



- 116 case sono state affittate a persone che avevano bisogno di alloggio.
- 139 partecipanti a sessioni su misura per la consulenza sul lavoro – 42 di loro hanno trovato un lavoro.
- 268 collaborazioni con gruppi di cittadini attivi.



## 5.4.2. Festival multiculturalale della gioventù

### Descrizione

L'iniziativa si è svolta per la prima volta nel mercato municipale di Kypseli/Atene il 12.10.2021 ed è stata organizzata e ospitata dal Forum greco per i migranti. Durante il festival, le associazioni di molte comunità straniere in Grecia – albanesi, sudafricani, pakistani, ucraini e molti altri – hanno rappresentato le loro comunità in un weekend di due giorni. La musica è stata fornita da Movement Radio e l'ingresso era gratuito.

Il Forum greco dei migranti (GFM) è una rete di organizzazioni e comunità di migranti in Grecia. È stata fondata nel 2002, funziona come un sindacato - e i suoi membri oggi contano circa 40 Comunità - Organizzazioni. La loro missione è la promozione dell'integrazione dei migranti attraverso il rafforzamento della loro responsabilità e partecipazione individuale e collettiva, attraverso la collaborazione con le istituzioni, le ONG, la società a livello nazionale ed europeo e la loro visione è una società in cui i migranti hanno uguali diritti, facendo della diversità una fonte di crescita e progresso.

### Link ufficiali

Link Festival multiculturalale Atene: <https://www.ekathimerini.com/culture/whats-on/1173387/multicultural-festival-athens-december-11-amp-12/>  
Forum greco dei migranti: <https://www.migrant.gr/cgi-bin/pages/index.pl?arlang=English&argenkat=&rcode=170123194122&type=article>  
Mercato municipale di Kypseli - <https://agorakypselis.gr/?lang=en>

### Attività

Molte persone provenienti da diverse comunità residenti ad Atene, locali e migranti, hanno organizzato una celebrazione collettiva della diversità culturale al mercato municipale di Kypseli in Fokionos Negri Street. Condividendo prelibatezze, musica e attività, giocando e imparando insieme, miravano a promuovere la coesistenza e la fermentazione di diverse culture che vivono nel centro di Atene, mettendo in mostra le loro cucine regionali, arti e mestieri, danze e moda. Il quartiere di Kypseli è uno dei quartieri più multiculturali di Atene e il mercato locale è un edificio restaurato di pregio architettonico che funge da punto di incontro e di shopping durante il giorno. Un luogo familiare e amato da molti ateniesi, è stata una scelta perfetta per ospitare un evento del genere e riunire le persone. Alla fine, il festival è stato un successo, attirando molti visitatori e facendo in modo che venisse riproposto nel 2022.

### Impatto e risultati

Il festival ha davvero messo in luce e promosso un'ampia gamma di organizzazioni incentrate sulla diversità, la cultura e l'identità e ha attirato una grande folla. Nel complesso, le organizzazioni e le esibizioni hanno fornito molti contenuti per aiutare la comunità locale di Kypseli a diventare più consapevole dei vari background, etnie e identità che esistono all'interno della comunità di Atene. C'erano arti e mestieri, oltre a balli e spettacoli musicali di varie culture e tutti venivano presentati allo stesso modo. I visitatori erano intrinsecamente curiosi ed entusiasti di conoscere altre culture, e questo era un metodo affascinante per farlo. In conclusione, si può dire che i beneficiari sono stati gli ateniesi, indipendentemente dall'origine etnica, che hanno conosciuto meglio i loro vicini e hanno aperto nuovi interessi e ponti di comunicazione tra di loro. A livello di comunità, Kypseli sta riuscendo a imporsi come una parte sicura e in continua evoluzione del centro di Atene che funge da esempio di comunità vivace con molte possibilità.

## 5.4.3. Immagini della diversità: promuovere la tolleranza e la non discriminazione in Georgia

### Descrizione

Images of Diversity è una piattaforma multimediale che ritrae la diversità culturale della Georgia. Mira a promuovere la tolleranza, aumentare la consapevolezza sulla libertà di credo e sui diritti delle minoranze e responsabilizzare le persone - giovani attivisti di identità e background diversi, fornendo loro gli strumenti necessari e una piattaforma per far sentire la propria voce. Persone di diverse identità religiose, etniche e nazionali parlano della loro vita quotidiana e raccontano storie delle loro lotte, gioie e traguardi utilizzando vari media: articoli, video e storie fotografiche. Il progetto ha ottenuto una maggiore attenzione tra i giovani: molti giovani leader e attivisti sono stati scoperti all'interno delle comunità locali e di migranti e promossi affinché rafforzassero la loro partecipazione all'attivismo civico e al dialogo interculturale.

### Link ufficiali

<https://tdi.ge/en/diversity>

<https://www.facebook.com/images.of.diversity/>

### Attività

Una serie di brevi video, articoli e storie fotografiche fornisce una visione piacevolmente multidimensionale della diversità culturale in Georgia, ritraendo vari aspetti della vita sociale, politica, culturale e urbana di molte comunità come ebrei, cattolici, musulmani, tedeschi e Luterani, armeni etnici, azeri, avari e yazidi, testimoni di Geova e pentecostali. Argomenti complessi e urgenti su libertà di religione e credo, libertà di espressione, razzismo e discriminazione sono raccontati in modo divertente, coinvolgente, semplice ma nuovo. I brevi video sono ottimi esempi di narrazione visiva che introducono persone, culture e tradizioni e invitano un pubblico più ampio in un viaggio alla scoperta della diversità georgiana.



## Impatto e risultati

A Tbilisi e Batumi sono stati prodotti più di 30 video, 17 articoli, 18 storie fotografiche e 2 murali di strada. Il progetto ha avuto un effetto moltiplicatore: diverse organizzazioni hanno seguito il percorso di produzione di contenuti multimediali di un formato simile. Nel complesso, TDI è riuscita a raggiungere persone di diverse identità religiose, etniche e culturali nelle città e nelle aree remote e ha prodotto contenuti multimediali ricchi e di qualità per scopi di sensibilizzazione, educativi o semplicemente di intrattenimento. Due dei loro contenuti multimediali sono stati premiati dal premio dell'UE per il giornalismo e sono stati premiati come miglior articolo e media online dal premio ADAMI Media. TDI crede che il loro più grande risultato sia la scoperta e la promozione di nuovi volti di attivisti per i diritti umani delle comunità minoritarie locali.



## 5.4.4. Imagine

### Descrizione


'Imagine' è un Programma Educativo sull'Educazione/Educazione a una Cultura di Pace contro il razzismo lanciato nell'ottobre 2017, dopo molti mesi di sforzi e con l'accordo dei leader delle due comunità dell'isola, quella greca e quella turca. Il programma mira ad aumentare i contatti tra le due comunità a Cipro e promuovere la pace, la comprensione e l'antirazzismo sull'isola nel contesto di una comprensione olistica di una cultura della pace e della non violenza ispirata da documenti, risoluzioni e piani di azione delle Nazioni Unite. Il programma mira anche a decentralizzare e raggiungere le aree rurali dell'isola che hanno meno opportunità di impegnarsi in attività che uniscono i membri delle due comunità. La partecipazione al progetto è completamente volontaria e gratuita. Il progetto si basa su un approccio graduale e la metodologia utilizzata nei workshop è adattata a diverse fasce di età e livelli di istruzione.

### Link ufficiali

<https://www.ahdr.info/peace-education/58-education-for-a-culture-of-peace-imagine>

### Attività

Il progetto "Imagine" è attuato dall'Associazione per il dialogo e la ricerca storici e la Casa per la cooperazione sotto gli auspici del Comitato tecnico bicomunale per l'istruzione ed è finanziato dal Ministero degli esteri federale della Repubblica germanica. Il progetto è sostenuto anche dalla Forza di mantenimento della pace delle Nazioni Unite a Cipro (UNFICYP) e dall'Ufficio del consulente speciale delle Nazioni Unite (OASG). Inizialmente, i formatori visitano le classi interessate a partecipare alle attività bi-comunitarie e creano spazi sicuri per la discussione su stereotipi, discriminazione e razzismo come componenti della cultura prevalente della violenza e facilitano anche attività esperienziali che esplorano questi concetti. In una seconda fase, le classi delle due comunità vengono accoppiate e invitate a scegliere tra due opzioni di attività presso la Casa per la Cooperazione nella zona cuscinetto: 1. "Visita presso la Casa per la Cooperazione e Laboratorio Antirazzista", dove studenti in gruppi misti si impegnano in attività esperienziali legate all'antirazzismo nell'ambito dell'Educazione per una Cultura di Pace; o 2. Attività sportive con l'ONG Peace Players Cyprus, dove gli studenti sviluppano abilità per il lavoro di squadra, la tolleranza e la fiducia attraverso attività sportive.



I gruppi di studenti interessati hanno la possibilità di promuovere la loro partecipazione e rafforzare il loro contatto prendendo parte ad azioni di sostenibilità, passeggiate educative a Nicosia o visite di studio in tutta l'isola. I laboratori di sostenibilità offerti ai livelli di istruzione primaria, secondaria inferiore e secondaria superiore sotto forma di laboratori monocomunali e bicomunali, comprendono una vasta gamma di attività come cucina, artigianato, creazione di stampini, teatro e fotografia.

Viene organizzato un laboratorio propedeutico monocomunitario per gruppi interessati a partecipare a percorsi didattici di Nicosia e/o visite di studio. Ai livelli di istruzione delle scuole secondarie di primo e secondo grado sono previste opzioni per la partecipazione a percorsi didattici o visite di studio. Le passeggiate a Nicosia offrono agli studenti che si sono incontrati in precedenza, la possibilità di esplorare e acquisire conoscenze sulla diversità della città murata oltre agli aspetti storici, sociali e culturali di particolari siti/monumenti partecipando a un tour interattivo attraverso una classifica.

Il progetto Imagine offre, oltre alle attività con gli studenti, anche la formazione rivolta agli insegnanti dei livelli di istruzione primaria, secondaria di primo grado e secondaria superiore. La formazione si concentra sulla cultura della pace e della non violenza che offre l'opportunità agli insegnanti di ampliare le proprie conoscenze sull'educazione alla pace e di essere introdotti ai concetti correlati. Gli insegnanti che hanno partecipato alla formazione degli insegnanti monocomunali possono quindi frequentare la formazione degli insegnanti bicomunali sia per imparare a trasferire le proprie competenze nelle proprie classi sia per interagire con i colleghi che lavorano nell'altra comunità. La formazione bicomunale degli insegnanti è stata precedentemente facilitata da esperti locali oltre a esperti internazionali provenienti da India, Israele e Germania.

### Impatto e risultati

Nel 2020, 5091 studenti, accompagnati da 582 insegnanti, sono stati formati nel progetto Imagine. Altri 340 insegnanti sono stati formati in Educazione alla Pace sia a livello monocomunitario che bicomunitario e altri 92 dirigenti scolastici hanno partecipato alla conferenza 'Imagine' Head Teachers. Il progetto "Imagine" è stato sistematicamente menzionato nei rapporti del Segretario generale delle Nazioni Unite sin dal suo avvio, dove ha ricevuto riconoscimenti e valutazioni.



## 5.4.5. Autorizzare le comunità locali a creare iniziative di costruzione della pace

### Descrizione

La “Lebanese Development Network - LDN” in collaborazione con “Al-Makassed Charitable Association” ha implementato il progetto “Empowering Local Communities to Create Peacebuilding Initiatives” in una zona di conflitto dell’area di Al-Tariq Al-Jadida a Beirut grazie al finanziamento speciale di UNDP e UN-Habitat. Il progetto mirava a costruire le capacità degli attori locali all’interno di tre gruppi: giovani, donne e il comitato di riferimento composto dai principali attori del territorio al fine di aumentare il livello di consapevolezza dell’importanza del dialogo per trovare un terreno comune e ridurre l’intensità dei conflitti tra i vari gruppi.

### Link ufficiali

<http://www.ldn-lb.org/news/empowering-communities-to-create-peacebuilding->

### Attività

Il progetto ha affrontato un approccio specifico che consente a questi gruppi di beneficiare di esperienze dal vivo e di partecipare in modo interattivo e dinamico per garantire le migliori condizioni per la continuità del progetto. Le tecniche utilizzate per raggiungere l’obiettivo spaziavano da tecniche di rilassamento, gruppi e laboratori, teatro, esercizi, testimonianze di vita, casi di studio, film e altri metodi che dipendevano dalla partecipazione della comunità locale in tutte le sue dinamiche. Il lavoro è stato svolto nel quadro del dialogo culturale e interculturale sotto il tema “Costruzione della pace e risoluzione dei conflitti”. Il gruppo giovanile aveva organizzato un festival di intrattenimento in cui i giovani di Tariq Al-Jadeeda si sono assunti la responsabilità nei confronti della loro comunità locale invitando i bambini a un’attività educativa lontano dalla strada con la partecipazione di oltre cento bambini.

La seconda attività è stata dimostrata fotografando la regione di Sabra dagli stessi giovani, dopo aver seguito una serie di formazione su questa tecnica, per poi organizzare una mostra con la quale hanno potuto esprimere le proprie sensazioni, descrivendo la regione o suggerendo il cambiamento che sognano. I curatori hanno descritto il progetto come pionieristico per via delle sue collaborazioni nell’attuazione e dei risultati raggiunti che si sono riflessi sui singoli oltre che sulle istituzioni, attraverso le competenze acquisite oltre ai piani elaborati.

### Impatto e risultati

Il dialogo della vita o dialogo naturale è quello che si svolge tra i libanesi, nelle comunità, nei quartieri, nelle scuole e nelle università, nei luoghi di lavoro, nelle amicizie, nei matrimoni interreligiosi e simili. È più di una semplice convivenza, sta sviluppando relazioni ricche e multiple. Il numero dei beneficiari diretti era di 100 giovani. Il numero dei beneficiari indiretti è stato di circa 5.000.

## 5.4.6. MAMbo – Museo d’Arte Moderna Bologna

### Descrizione

MAMbo - Museo d’Arte Moderna di Bologna La missione del MAMbo è promuovere l’incontro con i linguaggi dell’arte contemporanea. Le sue collezioni spaziano dall’inizio del Novecento ai giorni nostri. Il dipartimento dell’istruzione promuove attività rivolte a bambini, giovani e adulti, organizza conferenze e seminari, organizza corsi di formazione e sviluppa progetti di sensibilizzazione. City Telling è stato sviluppato congiuntamente dai Dipartimenti Educativi del MAMbo e dalla Fondazione Sandretto Re Rebaudengo di Torino. L’obiettivo principale era quello di sviluppare un progetto interculturale basato su valori, metodologie e pratiche condivise che, partendo dagli spazi museali sostenesse i giovani partecipanti all’esplorazione dello spazio urbano e alla creazione di “mappe geoemotive” indagando il rapporto tra individuo e territorio, identità privata e spazio pubblico.

### Link ufficiali

<http://patrimonioeintercultura.ismu.org/progetto/city-telling-bologna/>

### Attività

La fase preliminare del progetto ha visto diversi incontri con operatori dei servizi sociali, giovanili ed educativi del quartiere San Donato, educatori dei due gruppi giovanili coinvolti (Katun e Katun Party), e potenziali partecipanti.

Una volta identificati i partecipanti, sono state effettuate visite e workshop tenuti al museo per promuovere il primo approccio ai linguaggi dell’arte contemporanea. Questi sono stati considerati pretesti iniziali per un’esperienza educativa i cui elementi chiave sarebbero stati la creatività personale e una rinnovata visione del mondo circostante. Sono stati inoltre organizzati tour del quartiere da realizzare a piedi, durante i quali i giovani partecipanti hanno individuato luoghi per loro particolarmente significativi (tra cui scuole, impianti sportivi, parchi, installazioni urbane e luoghi di incontro) e condivise intuizioni e storie personali. Questi sono stati raccolti in un diario comprendente fotografie, video e suoni.

La fase finale del progetto è consistita nella realizzazione di una piattaforma interattiva in collaborazione con la Fondazione Sandretto Re Rebaudengo e il Museo Nazionale del Cinema di Torino. L’interfaccia di questa piattaforma (utilizzando Google Earth) ha visualizzato gli spazi della città mappati, era accessibile a tutti i partecipanti al progetto e può essere utilizzato sia per presentare i risultati del progetto sia per condividere le buone pratiche con altri gruppi di lavoro e istituzioni culturali.

### Impatto e risultati

I partecipanti hanno vissuto una nuova esperienza (la maggior parte non era mai stata in un museo) e hanno acquisito familiarità con i linguaggi dell’arte contemporanea. Il museo, inizialmente percepito come “un luogo, non per noi”, è stato riconsiderato sotto una nuova luce, tanto che i partecipanti hanno deciso di tornare a partecipare alla realizzazione della mappa.

Il museo ha compiuto un primo, importante passo verso lo sviluppo del lavoro interculturale sia all’interno delle sue mura che nella località, impegnandosi con un gruppo target tradizionalmente difficile da raggiungere per età ed estrazione sociale. Le competenze interculturali del personale sono state arricchite dallo scambio di diverse prospettive, metodologie e priorità con i servizi sociali e gli operatori giovanili.

# PIANIFICARE E CONDURRE UN WORKSHOP SUÒ DIALOGO INTERCULTURALE

Mettendo in pratica un workshop sul dialogo interculturale, miriamo ad avere ai gruppi target del progetto spazio, tempo e atmosfera adeguati. Vogliamo accrescere la consapevolezza sul processo del dialogo interculturale perché attraverso la sensibilizzazione, le persone sono stimolate a riflettere sul loro processo di apprendimento e quindi ad approfondirlo.

Questo capitolo è utile per te, futuro facilitatore del dialogo interculturale, e prima di iniziare, dovresti comprendere a fondo, prestare attenzione e applicare i seguenti aspetti nel tuo lavoro. Quindi, le seguenti informazioni ti forniranno una panoramica degli aspetti più importanti che devi prendere in considerazione mentre conduci un seminario sull'ICD.

## 6.1. Che cos'è un workshop?

Prima di scoprire cos'è un workshop e cosa lo rende efficace, devi essere consapevole delle zone di apprendimento. Il modello della zona di apprendimento è stato sviluppato da Tom Senninger sulla base del modello "Zone of Proximal Development" dello psicologo Lev Vygotsky. Il modello di Senninger mostra che per imparare con successo dobbiamo porci di fronte a delle sfide perché se non siamo abbastanza "stimolati" la possibilità di uscire dalla nostra zona di comfort è prossima allo zero. Ma, se la "stimolazione" dovesse essere troppo incisiva, potremmo avvertire una sensazione di panico e sopraffazione. Quindi, in un ambiente interculturale, dobbiamo prendere in considerazione il background culturale della persona coinvolta nell'attività.



(Zimmerman, 2015)

Un workshop è solitamente più piccolo di una conferenza e dura uno o due giorni con una discussione tematica dedicata. Un workshop condotto nel giusto modo ha lo scopo di stimolare un agire che generi risposte reali ai problemi attuali. Attraverso questa attività, i partecipanti possono sviluppare nuove abilità e familiarizzare con un argomento sconosciuto. Chiunque può partecipare a un workshop, deve solo desiderare di essere coinvolto e iniziare gradualmente il proprio cambiamento.



## 6.2. Un workshop di successo CONSIGLI e TRUCCHI

Gestire un buon workshop da cui sono state generate idee, il team ha collaborato e sono state acquisite nuove competenze e conoscenze è un'abilità che chiunque può apprendere. Quindi, stiamo fornendo alcuni suggerimenti e trucchi importanti al fine di condurre un workshop con ottimi risultati.

### 1. RUOLO DEL FACILITATORE

Seleziona dei facilitatori che abbiano diversi background culturali, religiosi e linguistici per riflettere la diversità del gruppo. Prendi in considerazione la sensibilità relativa al contesto sociale, politico e culturale dei partecipanti. Concentrati sulla creazione di un ambiente di apprendimento sicuro e stimolante per esplorare/discutere questioni delicate e complesse. Come facilitatore, osserva attentamente gli aspetti dell'identità e delle relazioni di potere all'interno del gruppo.

### 2. L'ATTEGGIAMENTO DEL FACILITATORE

I facilitatori devono incoraggiare l'empatia e la solidarietà durante le attività, devono praticare la tolleranza dell'ambiguità attraverso vari strumenti e mantenere un ambiente di rispetto per "l'alterità". Quando pensi a un seminario di successo, devi riflettere sulle attuali questioni sociali e su altre questioni rilevanti da molteplici prospettive e utilizzare strumenti appropriati per aiutare i partecipanti a decostruire e ricostruire il loro pensiero in merito all'identità, alle dinamiche di potere e ad altre questioni urgenti e rilevanti.

### 3. PREPARARE

Prepara un'agenda con attività e programmi, imposta l'area di attività e raccogli tutti i materiali o gli strumenti necessari. Assicurati di preparare in anticipo la durata e la portata del seminario, comprese le pause. Se ci sono dispense che i partecipanti dovranno leggere in anticipo, assicurati che siano in un formato facilmente accessibile e condivisibile. Utilizzare e testare gli strumenti disponibili per tutti i partecipanti al workshop prima di presentarli. È utile avere un co-facilitatore se stai conducendo un seminario con un gruppo numeroso.

### 4. CONOSCI IL TUO PUBBLICO

Un workshop non è diverso da qualsiasi altro prodotto o servizio progettato a beneficio delle persone. Stai fornendo un'esperienza e tutti vogliono trarne il massimo valore possibile. Scopri chi parteciperà al tuo workshop e quali sono i loro requisiti e punti deboli in relazione ad esso. Queste sono le questioni da affrontare.

### 5. AVERE UNA VISIONE E OBIETTIVI CONDIVISI

Niente è più frustrante che sprecare il proprio tempo e quello degli altri. Quindi non farlo. Definisci e concorda in anticipo il motivo per cui fai il workshop. Stabilire una visione chiara e fissare obiettivi misurabili. Usa la tecnica SMART per farlo. Rendili trasparenti o addirittura segui un approccio partecipativo e chiedi opinioni e conferme ai partecipanti su questi obiettivi. Questo ti aiuterà a rimanere concentrato e valutare il successo del tuo workshop. La definizione di visione, obiettivi, valori, regole e responsabilità può essere fatta attraverso l'uso dello strumento team canvas.



## 6. COINVOLGERE TUTTI I PARTECIPANTI

Sforzati di includere tutti; invitarli costantemente a partecipare. Evita di concentrarti troppo su una o due persone o di permettere loro di dominare la discussione poiché ciò scoraggerà il resto del gruppo dal partecipare. Quando qualcuno ha già preso parola sarà portato a farlo di nuovo. Inizia con un piccolo compito individuale per abituare tutti a parlare e condividere. Quindi, quando necessario, introduci pure delle attività di gruppo più ampie e attività in coppia. Anche se i partecipanti si conoscono, questa strategia è benefica ed è vitale per coloro che non si conoscono. L'obiettivo è quello di creare una situazione serena, ilare e stimolare tutti in modo che possano mettersi al lavoro (Swetha SJ, 2020).

## 7. ACCOGLI IL PROBLEMA

Non sempre durante il tuo workshop regnerà “pace e amore”. I momenti di caos ci saranno ma non preoccuparti! Questa è una buona cosa! Significa che sono state poste buone domande e sono state proposte varie idee. Quando si verificano divergenze, in realtà si stanno stimolando creatività e innovazione e il tuo lavoro come facilitatore è guidare i tuoi tirocinanti ed essere produttivi.

## 8. ATTIVITÀ FOCALIZZATE

Tutte le attività previste devono essere in linea con l'obiettivo del workshop! Quindi, tieni sempre presente che i partecipanti devono sentire di aver acquisito alcune conoscenze/abilità al termine del workshop, focalizzati su attività basate sui risultati.

Le attività che proporrà nel workshop devono avere un chiaro obiettivo di apprendimento!

## 9. ROMPERE IL GHIACCIO - *Usa un rompighiaccio per stabilire un clima confidenziale.*

Rompere il ghiaccio crea un clima di coinvolgimento e agio. Ciò è particolarmente utile quando si affrontano argomenti sconosciuti a tutti o quando le persone hanno bisogno di conoscersi. Attività rompighiaccio o stimolanti possono essere utilizzate in vari modi.

È una buona idea prendersi del tempo all'inizio della giornata per creare fiducia e condividere alcune informazioni o storie personali, soprattutto se i partecipanti non hanno familiarità tra loro. Anche se un rompighiaccio come questo può sembrare sciocco, l'umore rasserenato che sperimenterai di conseguenza varrà la pena del temporaneo imbarazzo. È sempre una buona idea iniziare con qualcosa che conosci per avviare la conversazione. Le presentazioni personali sono il metodo più semplice per raggiungere questo obiettivo, poiché le persone si divertono a parlare di se stesse.

## 10. GIOCO DI RUOLO

Per raggiungere il tuo obiettivo sul dialogo interculturale, i partecipanti possono prendere parte a giochi di ruolo che li vedranno divisi in diversi gruppi a discutere del dialogo interculturale. I problemi e le sfide saranno affrontati da una parte del gruppo, in cambio, l'altra parte fornirà delle soluzioni. Attività interattive come i giochi di ruolo contribuiscono alla valorizzazione del workshop poiché forniscono uno spazio che sviluppa capacità di parlare, ascoltare e interagire, oltre a consentire ai partecipanti di riflettere e sviluppare le proprie conoscenze sull'argomento, stimolando e migliorando allo stesso tempo creatività e fantasia.

## 11. SPETTACOLO VIDEO

Un'altra idea su come interagire e coinvolgere il pubblico: dei video brevi possono essere la risposta. I video comprenderanno vari aspetti del dialogo interculturale. Sarà condotta una discussione di gruppo per identificare, determinare e analizzare i diversi aspetti del problema e formulare raccomandazioni appropriate. I video sono uno strumento importante perché sono più semplici da memorizzare inoltre stimolano la capacità dei partecipanti di interagire con i contenuti in modo interattivo, il che rende i candidati più propensi a ricordare molto bene i vari dettagli dell'argomento. In cambio, i video consentono agli spettatori di controllare "cosa fare dopo" e riflettere sulle scene che rispondono alla loro decisione e al loro comportamento.

## 12. COSA SUCCEDE QUANDO IL WORKSHOP È FINITO?

La fase di progettazione del workshop è un vero esercizio di progettazione poiché si prende in considerazione la funzione, la forma e l'esperienza che avranno i tuoi partecipanti.

E' fondamentale prendere in esame ciò di cui si avrà bisogno per portare il progetto alla fase successiva e lavorare poi a ritroso da lì durante la progettazione. Bisogna capire cosa fare con il contenuto una volta terminato il workshop e creare le proprie attività di laboratorio, da definire in un secondo momento.

Dovrebbe esserci anche la possibilità, per i partecipanti, di inviare un'idea di follow-up o commenti/valutazioni per riferimenti futuri in generale che potrebbero rivelarsi utili dopo la fine del workshop. Questa è di solito una tattica che porta dei buoni risultati poiché dopo una giornata di workshop alcuni pensieri possono diventare più chiari o potrebbero crearsi nuove idee.





## 6.3. Chi è il facilitatore

Un facilitatore è un individuo che stimola l'apprendimento per tutti, aiuta il gruppo a diventare una squadra durante riunioni, workshop, formazione, ecc. attraverso discussioni o attività come i giochi di ruolo. Il facilitatore è "neutrale", quindi non prende posizione e offre opportunità ai partecipanti di condividere conoscenze e imparare gli uni dagli altri, e la maggior parte del tempo propone delle domande, motivando i partecipanti a prendere posizione e condividere le proprie conoscenze /punti di vista. I facilitatori non lavorano per il gruppo, ma guidano gli studenti verso uno specifico risultato di apprendimento.

Il facilitatore è un individuo che può provenire da un qualsiasi background e da una varietà di esperienze e livelli. Le principali abilità di un facilitatore sono: ascoltare, interrogare, risolvere i problemi, gestire i conflitti, stimolare la partecipazione, accettare gli altri, entrare in empatia e guidare.

## 6.4. Come facilitare

### Agevolare i partecipanti

Al giorno d'oggi, vivendo in un mondo in cui il contatto umano è una delle azioni più proibite in assoluto, sarebbe un vero sogno far parte di un laboratorio dove poter stringere la mano al proprio collega, o parlare con il proprio team senza rispettare nessun tipo di distanza. Ad ogni modo, sapendo che sicuramente torneranno i workshop in presenza, questo capitolo vuole mettere in evidenza le caratteristiche principali di una facilitazione vis à vis.

Uno degli aspetti più importanti della facilitazione di un workshop è il ruolo dei facilitatori. Un facilitatore guida i partecipanti attraverso un processo di co-creazione e dialogo attivo, aiutandoli a raggiungere insieme un obiettivo. Un facilitatore è davvero valido se usa le abilità e i metodi giusti per situazioni diverse per garantire che i partecipanti siano supportati piuttosto che gestiti e controllati. Allora, quali sono i passaggi principali? Prima di tutto occorre conoscere le persone, concentrarsi sulle persone, cercare di capire chi sono i partecipanti e come le loro conoscenze possono essere abbinate al workshop. Quindi, dedicare del tempo a definire lo scopo del seminario, per fissare un obiettivo chiaro. Questo è un momento condiviso, ognuno esprimerà il proprio obiettivo e solo quando i facilitatori si sentiranno sicuri che tutti hanno una serie condivisa di aspettative possono iniziare le attività.

Un seminario sull'ICD sarà sicuramente pieno di parole, concetti, idee, quindi un ottimo strumento che può supportare il lavoro è una lavagna dove riportare tutto. I post-it possono anche essere un ottimo modo attraverso il quale raccogliere ed esporre tutti i concetti che emergono durante le diverse fasi del workshop. Inoltre, l'utilizzo di una clessidra può aiutare a tenere a mente il tempo speso durante le attività; questo strumento non deve essere un simbolo di pressione ma solo un modo per gestire al meglio il workshop e il suo sviluppo.

Quando la fase di condivisione del processo sarà finita, l'importante è seguire il piano perseguito durante il workshop, coinvolgendo le persone inviando loro promemoria che li aiutino a rimanere concentrati. Quest'ultimo passaggio è davvero cruciale perché è lì che il workshop prenderà vita, dove ciò che hai condiviso supporterà le azioni del futuro.

## Come agevolare il workshop online

I workshop online non sono più il futuro, ma il presente. Al giorno d'oggi, il numero di strutture gestite da remoto è aumentato ed è diventata una realtà inevitabile per molti individui. Quindi, che tu sia abituato a lavorare in questo modo o meno, devi prepararti ad un ambiente di lavoro digitale completamente nuovo. La facilitazione online richiede nuove preparazioni, come una lavagna virtuale, note adesive, giochi online, ecc., e devi essere preparato per eseguire la sessione in un modo molto diverso.

Tieni sempre presente i seguenti dettagli: tutti gli strumenti online sono pronti? Tutti i partecipanti sono impegnati? I tuoi rompighiaccio/attività stimolatrici sono adatti all'ambiente online? Esiste una partecipazione paritaria? Oltre a tutte queste domande, sii sempre per un eventuale problema tecnico, quindi prova i tuoi strumenti e la connessione a Internet e abbi sempre un piano B.

### 6.5. Elenco delle risorse

## A. ATTIVITA' DI LABORATORIO IN PRESENZA

### 6.5.1. Differenza di linea

<b>Durata</b>	90 minuti
<b>Numero</b>	da 10 a 30 persone
<b>Obiettivo</b>	Diventare più consapevoli delle differenze culturali e conoscere le reciproche caratteristiche e unicità.
<b>Materiali</b>	penne/matite
<b>Descrizione</b>	I partecipanti scrivono su un pezzo di carta ciò che pensano di avere in comune con la maggior parte delle persone del gruppo e su un altro scrivono qualcosa che li renda unici nel gruppo. Il facilitatore raccoglie le carte e i partecipanti si mettono in fila davanti a lui. Il facilitatore legge ad alta voce le frasi una per una e i partecipanti fanno un passo avanti se si ritrovano nella frase menzionata o rimangono nella stessa posizione, in caso contrario. Dopo che tutte le frasi sono terminate, i membri del club di lettura si riuniscono per una discussione finale.
<b>Riflessione</b>	Quali sono le tue impressioni e osservazioni dall'attività? Cosa ha attirato la tua attenzione? Qual è stata la tua parte preferita? Cosa indica questo? Come possiamo diventare più consapevoli delle nostre differenze e somiglianze culturali? O nella nostra vita quotidiana e nel lavoro? Quali sono i tuoi pensieri attuali sul gruppo?



## 6.5.2. 1-2-4-tutti

<b>Durata</b>	10-15 minuti
<b>Numero</b>	>4 persone
<b>Obiettivo</b>	Con questa tecnica di facilitazione, puoi includere immediatamente tutti indipendentemente dalla dimensione del gruppo. Puoi generare idee migliori e più velocemente; inoltre puoi attingere al know-how e alle dimensioni della fantasia. Man mano che si sviluppa una conversazione aperta e generativa, idee e soluzioni vengono vagliate in modo rapido. Inoltre i partecipanti possiedono le idee, quindi se c'è un follow-up, l'implementazione è semplificata. Non sono necessarie strategie di buy-in, basta un semplice ed efficace programma legante.

**Materiali** Carta, pennarelli

**Descrizione** Questo è un metodo di generazione di idee che è davvero facile da proporre a gruppi numerosi poiché consente a ogni partecipante di prendere parte attivamente al processo. Dividi il pubblico in gruppi di quattro, condividi la sfida o la domanda sulla quale le persone dovrebbero concentrarsi, quindi dai il via alla seguente sequenza di attività nei gruppi paralleli: all'inizio, un'autoriflessione silenziosa da parte degli individui, la generazione di idee in coppia e quindi la condivisione e lo sviluppo ulteriore delle idee nel cerchio di quattro persone. Alla fine del processo, le migliori idee di ogni gruppo dovrebbero essere condivise con l'intero pubblico. Questo metodo ti consente di sfruttare l'intelligenza dell'intero gruppo e garantire che tutti vengano inclusi. Le attività di gruppo che incoraggiano una profonda partecipazione di tutti i partecipanti sono spesso quelle più efficaci. Lavorare per includere un mix di attività di laboratorio per coinvolgere l'intero gruppo può essere molto gratificante.

### Riflessione

#### 1. Invito strutturato

Fare una domanda in risposta alla presentazione di un problema o su un problema per risolvere una proposta avanzata.

#### 2. Come è organizzato lo spazio e materiali necessari

È necessario spazio per consentire ai partecipanti di lavorare faccia a faccia in coppia e in quattro, sedie e tavoli sono opzionali mentre la carta fornita ai partecipanti garantisce la registrazione di osservazioni e approfondimenti.

#### 3. Come viene organizzata la partecipazione


Tutti nel gruppo sono inclusi (spesso non il facilitatore) e tutti dovrebbero avere pari opportunità di contribuire.

#### 4. Come sono configurati i gruppi

Inizia da solo, poi in coppia, poi in quattro e infine come un intero gruppo.

#### Consigli

Parti da una tranquilla autoriflessione prima di conversazioni accoppiate; chiedi a tutti di scrivere le proprie idee durante la riflessione silenziosa; usa le campanelle per annunciare le transizioni; attieniti a un tempismo preciso e procedi con un altro giro se necessario. In un gruppo numeroso, limita il numero di idee condivise a tre o quattro; utilizza un facilitatore per registrare



l'output non condiviso; invita ogni gruppo a condividere un'intuizione ma non a ripetere le intuizioni già condivise; separa e proteggi una generazione di idee dall'intera discussione di gruppo; rinvia il giudizio e rendi le idee visive. Quando raggiungi un plateau, passa a un'altra forma di espressione (ad es. Improvvisazione, schizzi, storie); mantieni la regola di una conversazione alla volta nell'intero gruppo; fai un secondo round se non sei andato abbastanza in profondità; registra graficamente le intuizioni man mano che emergono dai gruppi; usa i post-it per tenere traccia di tutte le idee.



### 6.5.3. Il Paese Ideale

<b>Durata</b>	90 minuti
<b>Numero</b>	>15 persone
<b>Obiettivo</b>	Teambuilding (aiuta a sviluppare la comunicazione, la cooperazione e la partecipazione; a identificare valori, bisogni e aspirazioni comuni/condivisi).
<b>Materiali</b>	Carta da costruzione, carta da disegno, pennarelli assortiti, forbici, nastro adesivo, colla, penne, carta da lettere, ecc.
<b>Descrizione</b>	Il compito è inventare un paese immaginario. Proviene da un paese X e il tuo obiettivo è visualizzare e presentare/descrivere il tuo paese agli altri gruppi usando i materiali sul tuo tavolo. Per esempio: dai un nome al tuo paese, disegna una mappa del tuo paese ed etichettalo, e trova i valori principali per il tuo paese inventato. Puoi includere le caratteristiche geografiche come città, montagne, fiumi, foreste, porti, ecc. e nominarle. Puoi progettare e realizzare una bandiera e comporre un inno nazionale. Quindi crea un grafico o una tabella che fornisca fatti importanti sul tuo paese. Includi quanto segue: lingua/e, religione/i, stile di abbigliamento, dieta, istruzione, sistema di trasporto, sport, vacanze, eventi culturali/culturali, sistema sanitario, clima, dimensioni, dati demografici, popolazione, ecc. hai fino a 30 minuti per presentare il tuo paese all'intero gruppo nel modo più creativo.
<b>Riflessione</b>	La sessione può essere seguita da una discussione; come e perché hai scelto determinate caratteristiche per il tuo paese? Contemplare il processo decisionale, è stato inclusivo? Tutti hanno espresso la loro opinione? Eccetera.





## 6.5.4. Gioco di ruolo

<b>Durata</b>	10-15 minuti
<b>Numero</b>	3 gruppi di 3 persone ciascuno su 3 argomenti diversi
<b>Obiettivo</b>	Questa attività mira a sezionare le sfide affrontate dal concetto di dialogo interculturale e la sua applicazione e di conseguenza fornire un'applicazione diretta e soluzioni al problema affrontato.
<b>Materiali</b>	Tecniche di conduzione del dialogo. Oggetti di scena/teatro
<b>Descrizione</b>	Questa attività cerca di sviluppare la capacità dei partecipanti in termini di esplorazione di nuove dimensioni, elaborazione delle idee e padronanza di una discussione faccia a faccia al fine di ottenere risultati appropriati al servizio del concetto e dell'applicazione del dialogo interculturale. Gli argomenti possono includere l'istruzione, la cultura, l'integrazione, il dialogo interreligioso e il multilinguismo.
<b>Riflessione</b>	I gruppi designati si siederanno faccia a faccia per discutere il problema e trovare una soluzione appropriata e pacifica. Questo esercizio li aiuterà a migliorare le loro capacità analitiche oltre ai loro approcci e competenze relative ai vari argomenti e situazioni che potrebbero affrontare nell'ambito del dialogo interculturale.



## 6.5.5. Due visioni per una realtà

<b>Durata</b>	30 minuti
<b>Numero</b>	una classe (20 adolescenti)
<b>Obiettivo</b>	Aumentare la consapevolezza sulle diverse percezioni della stessa realtà, soprattutto in un contesto interculturale.
<b>Materiali</b>	2 lettere (lettere Tabarlis e Verlias), stampate e tagliate in 10 pezzi per ogni paragrafo. Ogni pezzo dovrebbe avere un numero dietro, per mantenere l'ordine del testo.
<b>Descrizione</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Il facilitatore spiega la storia di Xavier e Tabarlis: il primo vive sul pianeta Terra ed è andato a visitare un altro pianeta chiamato Glorbuld, dove è stato ospitato da Tabarlis. Quando Xavier è tornato a casa, scrive una lettera al suo amico Vincent per condividere la sua esperienza. Tabarlis, invece, scrive una lettera all'amico Verlias e spiega cosa è successo al gruppo di studenti del Pianeta Terra che hanno accolto a Glorbuld.</li><li>2. Il facilitatore distribuisce un foglio di carta a ogni studente (fino a 10). Assicurati che ogni pezzo abbia un numero dietro per mantenere l'ordine della storia.</li><li>3. Chiedi a ogni studente di leggere ad alta voce la storia sul suo foglio, iniziando con il numero 1 della lettera di Tabarlis e poi il numero 1 della lettera di Xavier, e così via. L'obiettivo è confrontare immediatamente entrambe le percezioni degli stessi momenti (es. l'arrivo).</li><li>4. Quando tutti i partecipanti hanno finito di leggere la storia, puoi facilitare un debriefing. Assicurati di sottolineare tutte le incomprensioni, i pregiudizi e i giudizi nella storia che possono mettere in pericolo o danneggiare la relazione.</li></ol>



## Riflessione

Gli studenti dovrebbero capire che tutti noi abbiamo una rappresentazione diversa della stessa realtà, basata sulla nostra esperienza, la nostra cultura, il contesto e la nostra percezione della vita. È una specie di “occhiale” personale attraverso il quale vediamo e capiamo il mondo. Queste rappresentazioni poi influenzano direttamente il nostro incontro con l'altro. Quando incontriamo qualcuno per la prima volta, se si individuano dei pregiudizi, possiamo cercare di superarli per instaurare una relazione che vada oltre gli stereotipi veicolati dalla nostra società. Per fare questo è essenziale sapere come “decentrare”, cioè identificare le nostre rappresentazioni, quali occhiali ci permettono di vedere il mondo e prendere la distanza necessaria per cambiare, avere una diversa percezione delle cose, e quindi trasformare la visione che uno può avere sull'altro.



## 6.5.6. Inclusione/esclusione

<b>Durata</b>	15-20 minuti
<b>Numero</b>	>15 persone
<b>Obiettivo</b>	Imparare che persone di molte culture e origini hanno valori e credenze simili in molti modi. Per sapere cosa significa essere esclusi da un gruppo o essere ignorati dai suoi membri. Indagare gli elementi che influenzano il comportamento di insider e outsider.
<b>Materiali</b>	Pezzi di carta, penna/matita/pennarello.
<b>Descrizione</b>	<p>Determina il numero di partecipanti al gruppo e quanti gruppi puoi formare con un numero di studenti per ogni gruppo.</p> <p>Inizia dicendo al gruppo che avrai bisogno di alcuni volontari. Seleziona un numero sufficiente di volontari per eguagliare il numero di gruppi che hai determinato in precedenza. (Ad esempio, supponi di avere 30 partecipanti. Ciò consentirebbe di ospitare cinque gruppi di sei persone in ciascun gruppo. Pertanto, dovrai selezionare cinque volontari.)</p> <p>Chiedi ai gruppi di aspettare solo un minuto mentre porti i volontari nella sala. Dì ai volontari che tornerai per dare loro le istruzioni tra un minuto. Ritorna al gruppo numeroso e chiedi loro di entrare in gruppi di cinque o sei partecipanti e formare un cerchio. Va bene se i gruppi hanno un numero diverso di membri. Spiega ai partecipanti che l'obiettivo di ogni circolo è impedire ai volontari di diventare parte del loro gruppo. Dovrebbero scegliere qualsiasi argomento e parlarsi. I gruppi possono utilizzare ogni mezzo possibile, eccetto la violenza, per impedire al volontario di entrare a far parte del gruppo. Il gruppo può scegliere di stare molto vicino tra loro in modo che il volontario non possa entrare nel cerchio. I membri del gruppo possono semplicemente ignorare i volontari e non parlare con loro. Consegna a ciascun gruppo un foglio con sopra il numero del gruppo. Lascia che il gruppo più grande formi le sue cerchie e seleziona gli argomenti di cui parlare. Ritorna dai volontari in sala.</p>



Spiega ai volontari che il loro obiettivo è entrare a far parte del cerchio a cui li assegnerai. Assegna un numero a ciascun volontario e ricorda loro che il loro obiettivo è diventare un membro del gruppo con quel numero. Porta i volontari nella stanza e chiedi ai cerchi di tenere alto il numero. Consenti all'interazione di procedere per circa tre minuti. Poi chiedi a tutti di tornare ai loro posti.

### Riflessione

Per prima cosa, chiedi a tutti di fare un applauso ai volontari per essere stati abbastanza coraggiosi da essere volontari per questa attività. Quindi guidali in una discussione su questa attività. Chiedi ai volontari:

- Come ti sei sentito ad essere escluso dal gruppo?
- Quanto hai provato a far parte del gruppo?
- Cosa hai fatto per cercare di entrare?
- Cosa ti ha detto o fatto il gruppo per tenerti fuori?

#### Chiedi ai membri del gruppo:

- Come ti sei sentito ad escludere il volontario?
- Quanto eri disposto a spingerti per tenere fuori il volontario?


Spiega loro che in questa situazione è stato chiesto loro di tenere i volontari fuori dal gruppo. Ma nella vita reale, le persone vengono escluse dai gruppi e la maggior parte delle volte è perché si pensa che siano diverse dalle persone nel gruppo.



## B. ATTIVITA' DEL WORKSHOP ONLINE

### 6.5.7. La Cipolla Della Cultura

<b>Durata</b>	15 - 30 minuti
<b>Numero</b>	da 10 a 15 persone
<b>Obiettivo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Consentire agli studenti di riflettere sulla loro comprensione della cultura.</li><li>- Introdurre un modello di cultura e influenze culturali.</li><li>- Aumentare la consapevolezza delle componenti visibili e non visibili della cultura.</li></ul>
<b>Piattaforma</b>	Qualsiasi piattaforma di videoconferenza che disponga della funzione di condivisione dello schermo.
<b>Strumenti online</b>	Sullo schermo vengono presentate cinque definizioni alternative di cultura (fornite tramite PPT/Word/PDF)
<b>Descrizione</b>	<p>Questo è un semplice esercizio che esplora "Perché la cultura è importante?" e chiarisce i suoi elementi visibili e meno visibili. Il facilitatore presenta ai partecipanti 5 definizioni alternative di cultura, utilizzando uno schermo condiviso:</p> <p><b>Definizione #1-</b> Artefatti oggettivamente visibili come rituali, superstizioni, eroi, miti, simboli e tabù;</p>



**Definizione #2-** Verità di base su identità e relazioni, tempo e spazio, modi di pensare e di apprendere, modi di lavorare e organizzare e modi di comunicare;

**Definizione #3-** Ideali condivisi dai membri del gruppo a cui sono legate forti emozioni;

**Definizione #4-** Il modo 'giusto' e 'sbagliato' di fare le cose. Le regole che le persone vivono nella pratica;

**Definizione #5-** L'orientamento comportamentale soggettivo consiste nel fare le cose in un modo, piuttosto che in un altro. Sono più evidenti negli stili di relazione, negli stili di pensiero e di apprendimento, negli stili organizzativi e di lavoro e negli stili di comunicazione.

Il facilitatore chiede ai partecipanti di riflettere su quale o quali definizioni preferiscono. Possono sceglierne quanti ne desiderano. Quindi, il facilitatore chiede ai partecipanti di indicare le loro scelte preferite, motivando la decisione.

#### Riflessione

- Come descriveresti la tua cultura?
- Quali sono esempi tipici della tua cultura o di altre culture che confermano le definizioni scelte?

#### Recommendations

Molti studenti opteranno per una o forse due delle affermazioni, piuttosto che vederle come parte di un concetto più ampio di cultura. Ciascuna delle descrizioni riflette un aspetto della cultura. La discussione trarrà vantaggio dall'uso del grafico Iceberg (introdotto nella lettura 1) per esplorare come ciascuna delle affermazioni combacia. L'obiettivo è quello di formare una comprensione più completa della cultura come struttura di valori, atteggiamenti e comportamenti.



## 6.5.8. Sondaggio interattivo in tempo reale per mentimeter

<b>Durata</b>	Adattata secondo necessità
<b>Numero</b>	Mentimeter può essere utilizzato per qualsiasi dimensione di pubblico, indipendentemente dal fatto che si trovino nel piano Gratuito, Base o Pro!
<b>Obiettivo</b>	Crea presentazioni interattive con il generatore di presentazioni online facile da usare. Aggiungi sondaggi alla tua presentazione per creare presentazioni divertenti e coinvolgenti mentre raccogli informazioni e approfondimenti preziosi.
<b>Piattaforma</b>	<a href="http://www.mentimeter.com">www.mentimeter.com</a>
<b>Strumenti online</b>	Computer/laptop/tablet/telefono connesso a Internet
<b>Descrizione</b>	Mentimeter ti dà la possibilità di progettare un'ampia varietà di sondaggi interattivi in tempo reale. Sondare il tuo pubblico può essere il modo più efficace per aumentare il coinvolgimento e rendere una presentazione dinamica e memorabile. Non importa quanto siano complesse le domande o le numerose opzioni, i nostri sondaggi sono facili e veloci da costruire. Le risposte dei partecipanti appariranno in tempo reale grazie alle nostre meravigliose visualizzazioni. Il tuo pubblico utilizza i propri smartphone per connettersi alla presentazione in cui possono rispondere alle domande.



### Riflessione

Al termine della presentazione, i risultati possono essere condivisi ed esportati per l'analisi o salvati per riferimenti futuri.

### Recommendations

Usa i sondaggi dal vivo per coinvolgere il tuo pubblico. Crea domande a scelta multipla con risposte predefinite per ottenere risposte rapide dal tuo pubblico che vengono presentate con splendide visualizzazioni in tempo reale.

#### Suggerimenti e processo

##### 1. Crea la tua domanda

Usa le nostre diapositive interattive per porre al tuo pubblico qualsiasi tipo di domanda. Aggiungi diapositive di testo e immagini per creare presentazioni complete.

##### 2. Il tuo pubblico risponde

Tutti possono rispondere, porre domande e reagire attraverso qualsiasi dispositivo. Tutto quello che dicono è anonimo, quindi partecipare è facile e divertente.

##### 3. Ottieni un feedback immediato

Le risposte appariranno immediatamente sullo schermo come elementi visivi dinamici e colorati, aiutandoti a connetterti meglio con il gruppo.

##### 4. Seguito

Una volta terminata la presentazione di Mentimeter, condividi ed esporta i tuoi risultati per ulteriori analisi e persino confronta i dati nel tempo per misurare i progressi del tuo pubblico.



## 6.5.9. Donne e uomini in tutto il mondo (Emily, M & Sarah, P., 2010)

<b>Durata</b>	In base alla dimensione del gruppo
<b>Numero</b>	Qualsiasi dimensione del gruppo
<b>Obiettivo</b>	Riflessione su culture, identità e ruoli di genere
<b>Piattaforma</b>	Piattaforme di videoconferenza come zoom/riunioni di gruppo/skype, ecc.
<b>Strumenti online</b>	Insieme di fotografie visualizzate tramite la funzione di schermo condiviso. Potresti usare le fotografie di un artista e magari farlo intervenire per illustrare il proprio lavoro; questo potrebbe portare a raggiungere un'ulteriore dimensione comunicativa.
<b>Descrizione</b>	Si visualizzano una serie di fotografie di uomini e donne per gruppo (online o offline). Ogni partecipante sceglie una fotografia che ritiene rappresenti maggiormente l'incarnazione dominante della femminilità (per le immagini femminili) o della mascolinità (per le immagini maschili) nella società a cui appartiene. I partecipanti condividono le loro scelte, ragioni, pensieri e riflessioni e discutono di somiglianze e differenze nelle loro risposte. L'attività potrebbe essere integrata con una discussione su cosa significhi appartenere a una società o a un gruppo; indipendentemente dal fatto che le immagini che sono state mostrate siano rappresentazioni idolatrate o meno.

### Riflessione

Questo gioco può produrre una discussione significativa/approfondita su genere e culture; e su come i ruoli di genere sono percepiti e manifestati nella propria cultura e in quella degli altri.

### Recommendations

L'attività può essere utile a partecipanti con un background culturale misto o con gruppi internazionali.



## 6.5.10. Gioco di ruolo online

### Durata

da 10 a 15 minuti

### Numero

3 gruppi di 3 persone ciascuno su 3 argomenti diversi

### Obiettivo

Questa attività cerca di fornire loro un'applicazione pratica e un'interazione diretta di fronte alle diverse sfide che potrebbero affrontare nel mondo reale. Questa esperienza di vita darà loro la possibilità di associare di conseguenza le sfide sociali e culturali con il coinvolgimento precedente e speculare sui risultati più convenienti.

### Piattaforma

Zoom piattaforma

### Strumenti online

Stesse tecniche utilizzate per l'attività di persona

### Descrizione

La discussione online ha lo scopo di riunire un gruppo variegato di persone di diversa estrazione e cultura con l'obiettivo di fornire loro un'opportunità di networking, un'interazione di dialogo e un nuovo climax esponendoli ad argomenti impegnativi e a una miscela complessa. Questo compito è quello di dare loro la possibilità di testare le proprie capacità ed esaminare il proprio potenziale analitico e di problem solving. Gli argomenti online possono includere:

- **Sfide e crisi dell'ICD**
- **Dialogo significativo**
- **Differenze culturali e terreni comuni**
- **Comprensione interculturale**
- **Discorso sull' ICD e cambio di paradigma**

### Riflessione

Questo incontro virtuale ha lo scopo di creare uno spazio comune, anche virtuale, per sollevare idee discutibili e una piattaforma condivisa per discussioni e soluzioni aperte.

### Recommendations

I partecipanti impareranno come praticare un buon ascolto, comunicare in modo responsabile e rispettare opinioni e prospettive diverse.





## 6.5.11. Lancia i dadi (Kimming, 2022)

<b>Durata</b>	da 45 a 60 minuti
<b>Numero</b>	3-5 giocatori per tavolo/sala
<b>Obiettivo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Introdurre i partecipanti al tema degli incontri interculturali;</li><li>- sensibilizzazione alle dinamiche di una situazione/incontro interculturale;</li><li>- sensibilizzazione su possibili risentimenti in situazioni interculturali e strategie utili da attuare</li></ul>
<b>Piattaforma</b>	sale riunioni online e sale per gruppi di lavoro
<b>Strumenti online</b>	Lancia i dadi (istruzioni di gioco) e un dado online
<b>Descrizione</b>	<p><b><u>L'impostazione in linea</u></b></p> <p>Tavoli da gioco = sale relax Giocatore/giocatori d'azzardo = 3-5 giocatori per tavolo/sala In ogni stanza c'è un giocatore che "tira" i dadi e una persona che scrive i punti. Il giocatore che tira i dadi condivide il suo schermo.</p> <p><b><u>Impostazioni schermo zoom:</u></b></p> <p>visualizzazione galleria, modalità affiancata con chat aperta. Carica le istruzioni di gioco per ciascun gruppo su Google Drive e crea link di condivisione separati.</p> <p><b><u>Passo dopo passo:</u></b></p> <p>Dopo aver introdotto il gioco e aver seguito le istruzioni (vedi sotto), assegna ogni gruppo alle stanze (3-5 partecipanti) e aprile. Se qualcuno non vuole giocare, chiedi di rimanere nella sala riunioni principale.</p> <p><b><u>Ora la simulazione può iniziare:</u></b></p> <p>"Fase di allenamento" (4-5 minuti). Fornisci un link con le istruzioni su come giocare. I giocatori acquisiscono familiarità con le regole e iniziano a provare il gioco.</p> <p><i>Primo turno di gioco (4-5 minuti)</i></p> <p>I gruppi iniziano a giocare e ora contano tutti i punti. Limita l'accesso alle istruzioni di gioco durante questa fase!</p> <p><i>Secondo turno di gioco (4-5 minuti)</i></p> <p>Un giocatore lascia la stanza e un altro si unisce (sposta i giocatori da ogni stanza del breakout all'altra); il gruppo continua a giocare. Terzo, quarto (ed evento. quinto) round di gioco Un altro giocatore lascia/si unisce al gioco al tavolo da gioco.</p>
<b>Riflessione</b>	<p>La vera "versione di base" del debriefing segue l'esplorazione di emozioni, reazioni (spontanee) (nel primo momento dell'incontro con l'ignoto) e strategie (dopo aver iniziato ad affrontare la nuova situazione sconosciuta): Come ti sei sentito? Quali sono state le tue reazioni istintive (pensieri, sentimenti, azioni)? Quali strategie hai usato per affrontare la situazione? E una domanda di trasferimento (in base al contesto della tua formazione online), ad esempio: Che rapporto ha questa esperienza di simulazione con la (vostra) esperienza nella vita reale? Cosa è simile? Cosa è diverso?</p>



### Recommendations

Verbale o non verbale: in un ambiente online non c'è modo di controllare se i partecipanti lo seguono o meno. Quindi, non provare. Invitali a provarlo non verbalmente come una sfida, un'opportunità. Abbiamo provato entrambe le versioni. Finora, non posso dire quale sia migliore.

Concentrati sul potere: il compito di tirare i dadi è una responsabilità molto forte. Potresti dare il potere di lanciare i dadi a una persona (come suggerito) o fare in modo che tutti condividano il proprio schermo quando è il loro turno. Tuttavia, se lo mescoli in un gioco, questo potrebbe annullare le altre regole.



## 6.5.12. Cosa rende un individuo cross-culturalmente efficace? (Anno., 2022)

<b>Durata</b>	20-30 minuti
<b>Numero</b>	Qualsiasi dimensione del gruppo
<b>Obiettivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Consentire agli studenti di sviluppare le qualità di individui, team e organizzazioni multiculturali produttivi.</li> <li>- Per consentire agli studenti di valutare in che misura sono progredite le proprie abilità interculturali.</li> </ul>
<b>Piattaforma</b>	<a href="https://miro.com/">https://miro.com/</a>
<b>Strumenti online</b>	"Post-it" virtuali con preventivi attraverso la piattaforma MIRO.
<b>Descrizione</b>	<p>Questa è una semplice attività che incoraggia gli studenti a considerare le capacità personali e di gruppo che supportano la competenza interculturale. Le citazioni di seguito sono state sviluppate da conversazioni con persone che hanno molta esperienza di lavoro in culture diverse. A ciascun rispondente è stato chiesto di identificare gli elementi più essenziali che hanno contribuito al loro successo nella collaborazione interculturale. Utilizzando la piattaforma MIRO, è necessario scrivere le seguenti citazioni in "post-it" virtuali per far sì che siano ovvie a tutti i partecipanti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- È necessario mettere continuamente in discussione i propri presupposti e preconcetti; anche su aspetti evidentemente ovvi.</li> <li>-Le persone più curiose sono interessate a lavori di respiro internazionale e motivate a vivere e lavorare con persone di diversa estrazione.</li> <li>- Imparare la lingua madre di un luogo è una parte vitale per arrivare a capire le persone e il paese.</li> <li>- Devi riconoscere che le altre persone sono diverse e guardare le cose in modi diversi. Di solito non migliore o peggiore, solo diverso.</li> <li>- Non capirai tutto quello che sta succedendo; devi solo imparare ad accettarlo.</li> <li>- A volte devi adattarti e a volte devi mantenere la tua posizione.</li> <li>- Una volta che conosci le regole che le persone seguono e la logica che operano in base a tutto il resto, tutto sarà più semplice.</li> </ul>



Dopo che tutte le citazioni sono state presentate, gli studenti sono invitati a scrivere un commento o i loro pensieri su ciascuna di esse in ogni post-it. Concediti un periodo di tempo specifico per dare modo di esprimere le loro opinioni e potrai decidere se dovranno rispondere a tutte le citazioni o se potranno scegliere quelle che più preferiscono. Quando tutti avranno finito, si confronteranno sulle risposte fornite per riflettere su simili o diverse opinioni.

### Riflessione

Non ci sono risposte giuste o sbagliate nel corso di questo esercizio: tutte le citazioni riflettono tecniche per migliorare l'impegno interculturale. L'obiettivo principale del feedback e della conversazione dovrebbe essere quello di chiarire le capacità e la comprensione che supportano ogni citazione, nonché di determinare come ciascuna si collega a un modello più ampio di persona culturalmente produttiva.

Fai un elenco degli atteggiamenti, delle abilità e delle informazioni che ritieni siano più cruciali per una persona culturalmente produttiva usando queste citazioni (e le tue esperienze). Infine, considera quanto tu, il tuo team e la tua organizzazione possiate attualmente possedere l'atteggiamento, le capacità e le conoscenze sopra menzionate.

### Recommendations

L'attività può essere adattata sulla base delle citazioni che comunque, devono sempre riguardare la collaborazione e/o la comunicazione interculturale. Inoltre, i partecipanti possono essere divisi in 2 gruppi, in modo che l'attività si trasformi in una sorta di dibattito. È un'attività che può essere svolta anche in presenza. Infine, puoi condividere le citazioni con i partecipanti anticipatamente in un volantino PDF per far sì che possano preparare le loro risposte, ma la presentazione istantanea delle citazioni su post-it virtuali garantirà risposte spontanee e istintive da parte degli studenti.







# Bibliografia

- Cesareo V. (2005) Dopo l'emergenza, verso l'integrazione, in Ismu (Iniziative e Studi sulla Multiethnicità), Decimo rapporto sulle migrazioni 2004. Milano: Franco Angeli. pp. 7-32.
- Lähdesmäki T., Koistinen AK., Ylönen S.C. (2020) "Introduction: What Is Intercultural Dialogue and Why It Is Needed in Europe Today?". Intercultural Dialogue in the European Education Policies. UK: Palgrave Macmillan, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-41517-4\\_1](https://doi.org/10.1007/978-3-030-41517-4_1)
- Levi, D., 2007. Group dynamics for teams. Second edition a cura di USA: Sage Publication.
- M, E. & P, S., 2010. Arts for Intercultural Dialogue: a toolkit, s.l.: British Council
- Pennington, D. C., 2002. The social psychology of behaviour in small groups. London: Psychology Press Ltd.
- Pugliese, E. 2002. L'Italia tra migrazioni internazionali e migrazioni interne
- Sciortino,G., Colombo, A. (2005) Un'immigrazione normale. Bologna: il Mulino, p. 7.
- Solomon, R.C. and Flores, F., 2003. Building trust in business, politics, relationships, and life. Oxford: Oxford Univ. Press.
- Stoyanova, S., 2013. Work in Multicultural Environment. Problems of Psychology in the 21st Century, Volume 5, p. 4.
- Tuckman, B. W., 1965. DEVELOPMENTAL SEQUENCE IN SMALL GROUPS. Psychological Bulletin, 63(6), pp. 384-399.
- UNHCR Greece. 2022. Let us open a bold dialogue about refugee integration in Greece
- Zanfrini L. (2005), Il lavoro, in Ismu (Iniziative e Studi sulla Multiethnicità), Decimo rapporto sulle migrazioni 2004, Milano: Franco Angeli. pp.117-144.
- Zimmermann, Germa. 2015. Outdoor education in a Christian context – Opportunities and challenges. Journal of the International Coalition of YMCA Universities. 5. 6-31.



# Webliografia

Ambrosini, M. (2015) L'inserimento degli immigrati sul territorio). TRECCANI. Available at: [https://www.treccani.it/enciclopedia/l-inserimento-degli-immigrati-sul-territorio\\_%28L%27Italia-e-le-sue-Regioni%29/](https://www.treccani.it/enciclopedia/l-inserimento-degli-immigrati-sul-territorio_%28L%27Italia-e-le-sue-Regioni%29/) (Accessed 5 February 2021);

Anon., 2022. Ambitia. [Online] Available at: <https://www.ambitia.eu/wp-content/uploads/2019/02/2%20Intercultural%20Trainig%20Exercise%20Pack.pdf> (Accessed 2022);

Anon., 2019. Youth Networks. [Online]. Available at: <https://youthnetworks.net/non-formal-education-an-opportunity-for-the-future/> .(Accessed 22 January 2022);

Anon., 2019. Managing a Cross-Cultural Team? Here Are 10 Strategies To Do It Effectively! [Online]. Available at: [www.allthingstalent.org/2019/10/30/managing-cross-cultural-team/](http://www.allthingstalent.org/2019/10/30/managing-cross-cultural-team/) (Accessed 2022);

ANSA, 2022. InfoMigrants. [Online] Available at: [www.infomigrants.net/en/post/38228/greek-islands-migrant-population-down-by-79](http://www.infomigrants.net/en/post/38228/greek-islands-migrant-population-down-by-79) (Accessed 2022);

Arteveldehogeschool, s.d. CANVAS. [Online]. Available at: <https://arteveldehogeschool.instructure.com/courses/1569/pages/manage-intercultural-group-work> (Accessed 22 January 2022);

Byrd, J., 2018. Higher Ground. [Online] Available at: [www.acstechnologies.com/church-growth/cross-cultural-work-flexibility/](http://www.acstechnologies.com/church-growth/cross-cultural-work-flexibility/) (Accessed 2022);

Chisholm, L., 2005. Council of Europe and the European Union. [Online]. Available at: [https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47261818/Bridges\\_for\\_recognition\\_n.pdf/1e7ebb5c-4edb-4bce-8fe0-db42605938c2](https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47261818/Bridges_for_recognition_n.pdf/1e7ebb5c-4edb-4bce-8fe0-db42605938c2) (Accessed 22 January 2022);

Chronicle & Co. 2019. Working in a multicultural environment. [Online]. Available at: [www.solutionsandco.com/blogue/working-in-a-multicultural-environment](http://www.solutionsandco.com/blogue/working-in-a-multicultural-environment)(Accessed2022);

Clarke-Habibi, S., 2019. Schoolme. [Online]. Available at: <https://www.schoolme.education/landing/assets/unicef/unicef.pdf> (Accessed 22 January 2022);

CoE, s.d. Council of Europe and the European Union. [Online]. Available at: <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/non-formal-learning> (Accessed 22 January 2022);

CoE, s.d. The concept of Intercultural Dialogue. Available at: [https://www.coe.int/t/dg4/intercultural/concept\\_EN.asp#P12\\_1420](https://www.coe.int/t/dg4/intercultural/concept_EN.asp#P12_1420) (Accessed 2 February 2021);

Compoin, T., 2018. Six barriers to cross-cultural communications. Déclic International. Available at: <https://declicinternational.com/6-barriers-to-cross-cultural-communications/> (Accessed 2022);

Cultural Intelligence Center. n.d.. About Cultural Intelligence. [Online] Available at: <https://culturalq.com/about-cultural-intelligence/> (Accessed 2022);



European Union. (2017) How culture and the arts can promote intercultural dialogue in the context of migratory and refugee crisis. Vivere e lavorare in Italia. Available at: <http://www.integrazionemigranti.gov.it/Documenti-e-ricerche/How%20culture%20and%20the%20arts%20can%20promote%20intercultural%20dialogue%20in%20the%20context%20of%20the%20migratory%20and%20refugee%20crisis.pdf> (Accessed 2 February 2021)

Grigoryev, D., Berry, J. and Zabrodskaia, A., 2021. Editorial: Stereotypes and Intercultural Relations: Interdisciplinary Integration, New Approaches, and New Contexts. Available at: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.728048/full>, doi: 10.3389/fpsyg.2021.728048 (Accessed 2022);

John, B., 2021. American Express. [Online] Available at: [www.americanexpress.com/en-us/business/trends-and-insights/articles/3-Attività-and-strategies-to-help-promote-diversity-in-your-workplace/](http://www.americanexpress.com/en-us/business/trends-and-insights/articles/3-Attività-and-strategies-to-help-promote-diversity-in-your-workplace/) (Accessed 2022);

Helmut Hemmes, 2012. Council of Europe. [Online]. Available at: <https://rm.coe.int/2012-compendium-non-formal-education/168077c10b> (Accessed 22 January 2022);

Hunt, V., Layton, D. and Prince, S., 2015. 'Diversity Matters'. McKinsey & Company. Available at: <https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/~media/2497d4ae4b534ee89d929cc6e3aea485.ashx> (Accessed 2022);

Jandt, F., 2020. An Introduction to Intercultural Communication. 10th ed. SAGE Publications, Inc, pp.71-92. Available at: [https://www.sagepub.com/sites/default/files/upmbinaries/5245\\_Jandt\\_Final\\_Pages\\_Chapter\\_4.pdf](https://www.sagepub.com/sites/default/files/upmbinaries/5245_Jandt_Final_Pages_Chapter_4.pdf) (Accessed 2022);

Kimming, M., 2020. Roll the dice. Bringing Intercultural Simulations Online. [Online]. Available at : <http://michaelkimmig.eu/roll-the-dice-bringing-intercultural-simulations-online/~:text=%E2%80%9CRoll%20the%20Dice%E2%80%9D%20is%20a,on%20the%20BARNGA%20card%20game.&text=introduce%20participants%20to%20the%20topic,intercultural%20situations%20and%20helpful%20strategies..> (Accessed June 2022)

Ldt., C. G. C., 2022. Commisceo Global. [Online] Available at: [www.commisceo-global.com/component/easyblog/33-tips-on-working-in-multicultural-teams](http://www.commisceo-global.com/component/easyblog/33-tips-on-working-in-multicultural-teams) (Accessed 2022);

Martin, M. C., 2021. UNHCR Greece. [Online] Available at: <https://www.unhcr.org/gr/en/24629-let-us-open-a-bold-dialogue-about-refugee-integration-in-greece.html> (Accessed 2022);

Roll, M., 2014. Business&Brand leadership. [Online]. Available at: <https://martinroll.com/resources/articles/leadership/versatility-key-effective-leadership/>(Accessed 22 January 2022);

Sethu-Jones, S., 2020. Medium. [Online] Available at: <https://medium.com/justeatdesign/10-tips-to-run-a-successful-workshop-75386daad2e7> (Accessed 2022);

UNHCR Greece. 2022. Let us open a bold dialogue about refugee integration in Greece - UNHCR Greece. [Online] Available at: <https://bit.ly/3OoQaEq>

UNESCO (2018) UNESCO survey on intercultural dialogue, 2017: analysis of findings. UNESCO Institute of Statistics. Available at: [uis.unesco.org/sites/default/files/documents/unesco-survey-intercultural-dialogue-2017-analysis-findings-2018-en.pdf](https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/unesco-survey-intercultural-dialogue-2017-analysis-findings-2018-en.pdf) (Accessed 2 February 2021);

Viriglio, V. (2019). Per un'Italia interculturale , è già ora. Avanguardie Migranti. Available at: <https://www.avanguardiemigranti.it/2019/10/03/per-unitalia-interculturale-e-gia-ora/> (Accessed: 2 February 2021)



