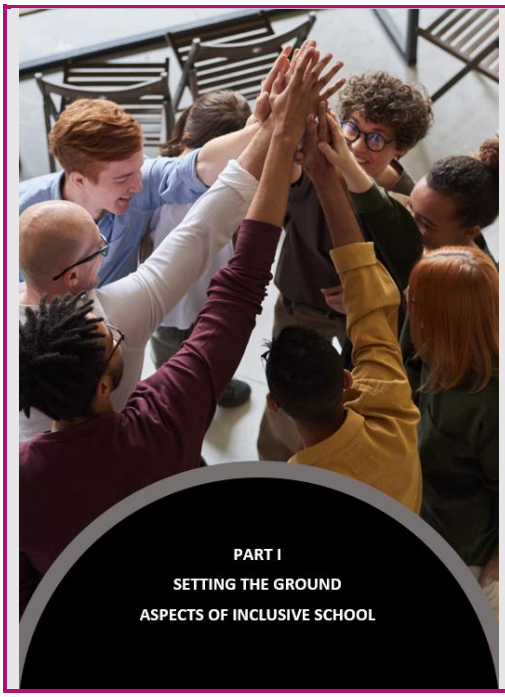
Toolkit per dirigenti scolastici

Linee guida

http://wholeschoolsociallabs.eu

COME USARE LE LINEE GUIDA

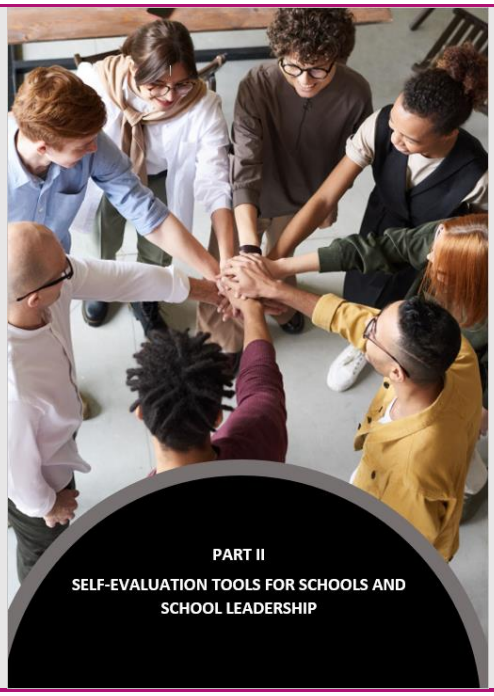
PARTE I - SCUOLE INCLUSIVE: CARATTERISTICHE PRINCIPALI



- Capitolo dedicato ad una panoramica delle principali caratteristiche delle scuole inclusive
- Riporta una sezione che si concentra su ciascuno dei quattro pilastri che una scuola aperta e inclusiva deve avere, vale a dire la visibilità, l'empowerment, l'inclusione e la cooperazione
- Offre le basi per un dibattito costruttivo intorno a miti e fatti sull'inclusione.
- Invita i lettori a riflettere su temi specifici prima di intraprendere un viaggio per l'organizzazione di una SOCI@LL Week.

PARTE II – STRUMENTI PER L'AUTOVALUTAZIONE PER LE SCUOLE E I DIRIGENTI SCOLASTICI

- Capitolo incentrato sugli strumenti di valutazione (per scuole e dirigenti) che possono supportare l'auto-riflessione
- In questa sezione, il lettore può trovare strumenti di supporto che coprono i quattro pilastri e iniziare ad analizzare le sue pratiche, esplorare le questioni chiave relative ai temi analizzati e rispondere a domande specifiche che aiutino a procedere con l'autovalutazione



CONTENUTI

1. SCUOLE INCLUSIVE: PRINCIPALI CARATTERISTICHE 3

1.1. Cos'è l'inclusione? 3

1.2. L'inclusione in pratica 4

1.3. Miti e fatti sull'inclusione 7

1.4. Prima di pianificare la Soci@ll Week… 10

2. STRUMENTI DI AUTOVALUTAZIONE PER LE SCUOLE E I DIRIGENTI SCOLASTICI 17

2.1. PILASTRO 1 - VISIBILITÀ 17

2.2. PILASTRO 2 – EMPOWERMENT 19

2.3. PILASTRO 3 – INCLUSIONE 23

2.4. PILASTRO 4 – COOPERAZIONE 27

PARTE I

SCUOLE INCLUSIVE:

PRINCIPALI CARATTERISTICHE

1. SCUOLE INCLUSIVE: PRINCIPALI CARATTERISTICHE

1.1. Cosa è l'inclusione?

Immaginate una partita di bowling. Nel primo turno, i giocatori meno esperti spesso giocano in un modo che provoca il cosiddetto split: mirano al centro dei birilli del bowling e di conseguenza lasciano singoli birilli sui due lati della pista. A questo punto raggiungere i birilli "marginali" nel secondo turno è praticamente impossibile e richiede una grande abilità - o un miracolo. Allora, come facciamo a colpire tutti i birilli? La soluzione dei giocatori esperti è semplice: non puntate al centro (birilli facili da colpire) - puntate su quelli più difficili da colpire! Questo ci permetterà di raggiungere tutti i birilli.

La metafora dell'educazione come gioco di bowling è usata da Shelly More della British University di Vancouver[1]. Dice che **l'educazione dovrebbe essere come una strategia che permette ai giocatori di colpire tutti i birilli** - cioè di raggiungere tutti i partecipanti del gioco - gli studenti. Ma come possiamo farlo? Invece di costruire un sistema educativo orientato alla maggior parte dei bambini (i cosiddetti bambini senza bisogni speciali), e poi cercare modi particolari per adattarlo alle esigenze degli studenti che hanno bisogno di più sostegno (migranti, bambini con disabilità, di basso livello socio-economico, studenti LGBT, ecc), Shelly More dice: costruiamo una scuola che raggiunga coloro che sono a lato della pista, perché è così che raggiungeremo tutti. **I nostri metodi, il nostro modo di comunicare, le presentazioni, le soluzioni funzionali dovrebbero rivolgersi ai gruppi minoritari, perché la maggior parte di questi metodi funzionano ugualmente bene per tutti gli studenti,** compresi quelli del gruppo maggioritario.

Esempi
• L'uso di più immagini o di una lingua più semplice aiuta i bambini ad imparare più facilmente una lingua straniera (ad esempio i migranti), ma aiuta tutti gli studenti attraverso l'introduzione di un ulteriore canale di comunicazione e la semplificazione della lingua. • Garantire attività di routine in classe aiuta i bambini che hanno bisogno di prevedibilità (ad esempio nello spettro dell'autismo), ma va a vantaggio di tutti i bambini dando loro un senso di sicurezza.

Si tratta di una situazione vantaggiosa per tutti, anche se richiede un cambiamento di mentalità su chi è il principale gruppo di destinatari della scuola e chi dovrebbe adattarsi a chi.

In breve, possiamo dire che una scuola inclusiva è una scuola che **nota la diversità**, cioè le differenze e le somiglianze tra gruppi e individui, e **lavora attivamente con loro**. L'ambiente scolastico (soprattutto la scuola pubblica) è di per sé diverso e favorevole all'inclusione perché è essenzialmente universale, aperto a tutti. Favorisce l'incontro di ambienti, culture, persone di diverse classi sociali, che svolgono ruoli diversi e hanno esperienze e possibilità diverse. Sembra quindi naturale che la scuola come istituzione accessibile a tutti adotti questo punto di vista sull'inclusione non solo come soluzione formale, imposta e istituzionale, ma anche tradotta nella pratica quotidiana per consentire una piena partecipazione.

[1] https://www.youtube.com/watch?v=RYtUlU8MjlY

Il lavoro da svolgere per il personale dirigente della scuola è quello di mappare la comunità e di identificare i gruppi minoritari (culturali, etnici, religiosi, ecc.) e i gruppi di studenti che potrebbero avere difficoltà o meno ad accedere alla piena partecipazione e sostenerli in questo processo.

1.2. L'inclusione in pratica

Una scuola aperta e inclusiva deve sempre tenere conto di 4 pilastri fondamentali: visibilità, empowerment, inclusione, cooperazione.

Figure 1 – I 4 pilastri per una scuola aperta e inclusiva

In questo toolkit, presentiamo un modello di scuola inclusiva che si basa su quattro pilastri: **visibilità, empowerment, inclusione e cooperazione** (il modello è stato originariamente creato come modello di una biblioteca multiculturale da Maja Branka e Dominika Cieślikowska). È importante capire che questo è solo uno dei tanti modelli possibili e che altri possono essere altrettanto utili e operativi a seconda della situazione all'interno e intorno alla scuola.

I pilastri descritti di seguito sono complementari, il che significa che dovrebbero funzionare solo se trattati come ugualmente importanti. Gli autori raccomandano un approccio olistico. *Metaforicamente parlando, i quattro pilastri sono quattro gambe del tavolo. Questo tavolo può essere stabile solo se ha tutte e quattro le gambe. Se una gamba è più corta o manca - non avremo successo*. Pertanto, affinché una scuola sia veramente inclusiva, dovrebbe cercare di migliorare tutti i pilastri.

PILASTRO 1: VISIBILITÀ

Per visibilità, intendiamo **notare ed enfatizzare la presenza di un determinato gruppo in un contesto scolastico**. Questo può riflettersi in un'adeguata rappresentazione delle minoranze e delle loro prospettive nel programma scolastico (di chi impariamo le storie nei libri di testo, nei progetti scolastici, nelle poesie?, nello spazio scolastico (chi è ritratto nelle immagini all'interno e intorno alla scuola), negli eventi scolastici (riconosciamo e celebriamo l'identità degli studenti, ad esempio, organizzando diverse festività religiose e giornate di sensibilizzazione su diversi temi, come il Transgender Awareness Day ecc.?)

La visibilità comprende anche **attività legate all'educazione sulle questioni delle minoranze** - in Polonia questo significa che i polacchi di etnia polacca imparano a conoscere altri gruppi, le loro culture e la vita quotidiana. Sottolineiamo che il fondamento di questo pilastro è l'apprezzamento della diversità, così come lo sforzo di creare condizioni di sicurezza per tutti gli studenti per coltivare, eseguire e presentare la propria cultura, lingua, religione e altri aspetti importanti della loro identità. Di conseguenza, questi gruppi dovrebbero diventare presenti e visibili a tutta la comunità, e la scuola dovrebbe anche essere un luogo di educazione sulla loro cultura, lingua o religione, sia per i rappresentanti di questi gruppi che per le persone dei gruppi di maggioranza. È anche importante, tuttavia, non banalizzare i gruppi di minoranza concentrandosi solo su eventi culturali unici (per esempio la serata della cultura vietnamita).

Esempi:
• La scuola celebra e riconosce le festività importanti per tutti gli studenti e i dipendenti, ad esempio non solo le festività del gruppo religioso dominante e le festività locali, ma anche le giornate specifiche legate alle minoranze (giornata dell'autismo, giornata LGBT), ecc. • Gli insegnanti includono nelle lezioni una prospettiva diversa da quella dei gruppi di maggioranza, ad esempio quando discutono della Rivolta di Chmielnicki mostrano come l'argomento viene visto dal punto di vista ucraino; nel giornale della scuola c'è una rubrica creata da uno specifico gruppo di migranti su argomenti su cui vogliono impegnarsi o esprimere la loro opinione. • In classe, gli insegnanti includono esempi di note scienziate, importanti personaggi di diversa estrazione culturale e altri modelli meno convenzionali. • Gli studenti rom organizzano un evento di poesia romaní in cui tutti gli studenti sono invitati a partecipare e ad imparare.

PILASTRO 2: EMPOWERMENT

Empowerment significa adottare un approccio che di fatto rafforzerà le competenze, l'efficacia e il senso di autostima di tutti gli studenti, comprese le minoranze. L'approccio di empowerment dovrebbe essere parte del programma scolastico quotidiano, ma richiede anche attività specifiche progettate per quegli studenti che sono a rischio di esclusione. L'obiettivo primario delle attività di empowering è quello di rafforzare le competenze e le voci dei gruppi minoritari. In un contesto scolastico empowerment significa anche dare ai giovani in generale una piattaforma per agire e prendere decisioni su se stessi e sulla loro comunità.

Esempi:
• Tutti gli studenti hanno l'opportunità di avviare cambiamenti nella scuola/nella classe, le loro idee non vengono semplicemente liquidate come "irreali" e "non serie". • I feedback vengono dati in modo da aiutare TUTTI gli studenti a identificare i loro punti di forza, non solo le aree che devono essere migliorate; si tratta di motivare e non solo di valutare. • I casi di discriminazione vengono sempre affrontati con una risposta; la scuola/insegnante contrasta attivamente la discriminazione organizzando lezioni su questo argomento, creando regole/principi condivisi in classe, ecc. • La scuola offre spazio per le lezioni in madrelingua agli studenti bilingue che desiderano praticare la loro lingua.

La socializzazione è un processo continuo che segue l'essere umano durante tutto il suo ciclo di vita e che integra due fasi**: la socializzazione primaria e la socializzazione secondaria**.

La socializzazione primaria permette agli esseri umani di acquisire una serie di conoscenze di base durante l'infanzia, come le forme di linguaggio, le relazioni e le regole alimentari. D'altra parte, **la socializzazione secondaria** permette agli esseri umani di adattarsi meglio ai cambiamenti significativi che si verificano nel loro ambiente per tutta la vita.

In entrambe le fasi, il processo di socializzazione si sviluppa nelle nostre interazioni precoci e interpersonali. Quindi, ci riferiamo agli **agenti della socializzazione** come agli ***altri*** significativi con cui ci relazioniamo e che facilitano e influenzano le nostre acquisizioni socioculturali. Gli agenti di socializzazione includono la famiglia, la scuola, il gruppo di pari e i media.

PILASTRO 3: INCLUSIONE

Per inclusione si intende considerare la prospettiva dei diversi gruppi nelle attività della scuola a tutti i livelli possibili del suo funzionamento. Pensare di includere e coinvolgere (consentendo la partecipazione) tutti gli studenti e i membri della comunità scolastica dovrebbe essere un modo in cui le scuole inclusive operano quotidianamente. Poiché la missione del sistema scolastico pubblico è di garantire a tutti i bambini di una data città o comunità l'accesso a un'istruzione di qualità; l'inclusione significa, tra l'altro, verificare e assicurare che la scuola offra un metodo, un ambiente fisico e una cultura del lavoro che consentano a tutti i bambini di imparare.

Esempi:

- Gli insegnanti utilizzano diversi metodi di apprendimento, esempi e mezzi di presentazione per raggiungere diversi studenti.
- Le decisioni a scuola (anche a livello di personale) tengono conto non solo dei voti della maggioranza ma anche di quelli delle minoranze. Tutti i membri della comunità possono esprimere i loro sentimenti e opinioni riguardo alle decisioni che li riguardano.
- L'accento è posto sul team building e sulla costruzione della comunità, ad esempio ogni nuovo studente ha un "compagno": gli insegnanti inseriscono nelle loro lezioni-attività di conoscenza reciproca.
- Nella mensa della scuola sono disponibili vari pasti per gli studenti con diverse esigenze nutrizionali (allergie, questioni religiose, ecc.) oppure - se viene servito un solo tipo di pasto - viene adattato alle esigenze dei gruppi minoritari (ad esempio vegetariano/vegano).

PILASTRO 4: COOPERAZIONE

Definiamo la cooperazione come il processo di collaborazione con i gruppi minoritari, al fine di riconoscere e rispettare qualsiasi aspetto considerato diverso. Ciò significa applicare l'approccio "lavoriamo con i gruppi per l'inclusione" in contrapposizione all'approccio "agiamo in modo inclusivo nei confronti dei gruppi minoritari" (integrazione). In pratica, cooperazione per l'inclusione significa, tra l'altro, ricercare i bisogni o stabilire obiettivi e azioni insieme a un determinato gruppo (invece di PER un determinato gruppo) e consultare le decisioni importanti con tutti gli interessati e cercare attivamente la loro partecipazione. Spesso significa

anche includere non solo rappresentanti di gruppi di minoranza, ma anche esperti che possono essere alleati e sostenitori del gruppo.

Esempi:
• La direzione della scuola sostiene la collaborazione degli insegnanti con organizzazioni di esperti che lavorano nel campo della diversità (li invita a realizzare laboratori, a partecipare a giornate scolastiche e a picnic). • Prima di prendere decisioni importanti (ad es. in materia di gite scolastiche, regolamenti, mensa scolastica) gli insegnanti o la direzione della scuola consultano le soluzioni con tutti i genitori, tenendo conto in particolare dei gruppi minoritari. • La scuola cerca di costruire buoni rapporti con i genitori, ad esempio, gli insegnanti organizzano gli incontri con i genitori in modo inclusivo, permettendo ai genitori di condividere le loro opinioni, le loro idee e di favorire la comprensione reciproca.

1.3. Miti e fatti sull'inclusione

Cominciamo a esplorare l'inclusione affrontando miti o stereotipi sbagliati riguardo a questo fenomeno

MITO 1: SIAMO TUTTI UGUALI

Un approccio comune in molte società è che l'inclusione non si applica realmente a paesi "omogenei" con poca diversità. Ci sono un paio di ragioni per cui questa affermazione è problematica. Innanzitutto, la diversità è presente in ogni società, comprese quelle viste come omogenee; ignorando queste differenze si perpetua una falsità che ha effetti negativi sulle minoranze, le cui culture, bisogni e contributi non sono riconosciuti dalla società in generale. Inoltre, la diversità all'interno di un gruppo non è percepita come abbastanza importante da richiedere cambiamenti sistemici. Così, l'inclusione è facilmente associata al multiculturalismo, alle migrazioni e ad altre minoranze visibili, perché le differenze derivanti dalla diversità etnica/culturale sono più evidenti che nel caso di due persone con la stessa identità etnica, ma con diversi livelli di capacità, tradizioni e bisogni.

Allo stesso tempo, i risultati delle ricerche sulla discriminazione nelle scuole europee mostrano che il fattore di discriminazione più diffuso tra i giovani è la condizione socio-economica più bassa. Questa è la differenza che si verifica in ogni gruppo, anche il più omogeneo. La mancanza di attività sistemiche per l'inclusione degli studenti provenienti da famiglie meno abbienti e di azioni a lungo termine per ridurre le disuguaglianze economiche si traduce in persecuzioni, esclusione sociale e stigmatizzazione che spesso si possono riscontrare in situazioni banali, come il non poter partecipare a una gita scolastica, o acquistare il materiale scolastico necessario.

MITO 2: INCLUSIONE/INTEGRAZIONE = ASSIMILAZIONE

Spesso si sente parlare di inclusione e integrazione sociale o si legge anche di "buone pratiche" legate a questo tema, che di fatto descrive un processo più vicino **all'assimilazione o all'unificazione**. L'assimilazione è un approccio che si concentra sull'adattamento alle norme della società/gruppo da parte di individui o minoranze

che vogliono essere accettati nel gruppo più ampio. Questo adattamento è visto come la necessità di essere più simile possibile al gruppo e quindi comporta l'abbandono delle proprie abitudini, norme, valori per fondersi nella nuova cultura (sia essa nazionale, scolastica o nella nuova società). In quanto tale, l'assimilazione può difficilmente essere sinonimo di integrazione o inclusione, che tiene conto e valorizza la diversità. L'integrazione e l'inclusione non sono uno sforzo a senso unico: insieme alla persona che entra nel gruppo, anche questo gruppo dovrebbe partecipare al processo di integrazione, essere aperto al cambiamento, imparare e adattarsi alla nuova situazione.

MITO 3: L'INCLUSIONE È UNA RESPONSABILITÀ DI CHI SI SENTE ESCLUSO

Non c'è niente di più fuorviante della convinzione che l'inclusione debba essere un problema solo per chi è escluso in qualche modo. Purtroppo, questo mito è una profezia che si autoavvera, e molte organizzazioni che si battono per l'inclusione o l'integrazione sociale sono gestite da persone che sono rappresentanti di gruppi minoritari. In Polonia, per esempio, i più attivi nel campo dell'educazione antidiscriminatoria sono i movimenti LGBT+ e le organizzazioni che sostengono i rifugiati e i richiedenti asilo. Da un lato, è un segno positivo quando i gruppi minoritari si auto-difendono e parlano con la propria voce - ma senza un sostegno sistemico, i loro obiettivi non possono essere raggiunti. Questo è ciò che accade quando la maggioranza dei gruppi non percepisce i potenziali benefici del contatto con la diversità. Poiché le loro esigenze sono soddisfatte dal sistema progettato da e per la maggioranza, lo sforzo di sostenere i gruppi minoritari è fatto da comunità con risorse limitate e inadeguate, che spesso si concentrano su questioni specifiche (come la migrazione, il genere, ecc.) piuttosto che su un approccio ampio verso l'inclusione.

MITO 4: LONTANO DAGLI OCCHI, LONTANO DAL CUORE

Siamo abituati al fatto che alcuni gruppi minoritari sono meno visibili negli spazi pubblici (dato che ci sono molte barriere alla partecipazione), il che diventa un punto di partenza per chiedersi se gli sforzi debbano essere fatti per facilitare il loro pieno impegno. Di conseguenza, la partecipazione sociale di TUTTI non è vista come un obiettivo ovvio, le loro esigenze non sono prese in considerazione. Un esempio può essere la situazione degli studenti con disabilità fisiche nell'istruzione. Molte scuole integrative in Polonia accettano solo studenti con disabilità intellettiva, perché l'edificio scolastico non è adattato alle esigenze degli studenti che usano sedie a rotelle (rampe / ascensori), ecc. Tuttavia, l'assenza di studenti con disabilità significa che non c'è alcuna pressione esterna ("non c'è bisogno") sulla scuola per creare un ambiente fisico più inclusivo.

MITO 5: INCLUSIONE E INTEGRAZIONE

Entrambi i concetti sono vicini e spesso utilizzati in modo intercambiabile, ma c'è una differenza importante. Inclusione significa coinvolgere diversi "elementi in un insieme più grande", mentre integrazione significa "creare parti da un insieme". Questa differenza è illustrata molto bene dalle seguenti illustrazioni.

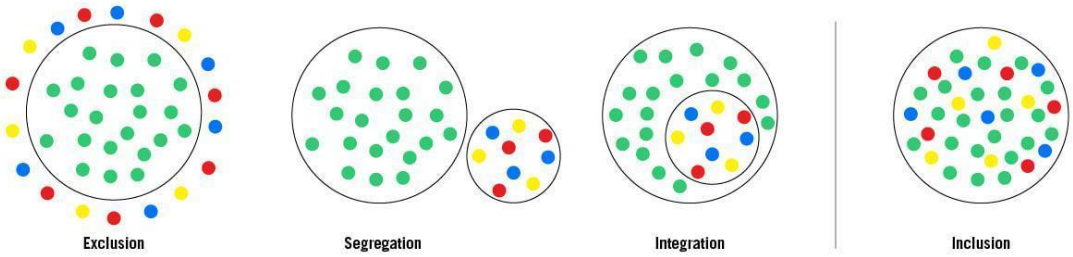


Figura 2 – Cosa è l'inclusione?
Source: https://www.inclusionontario.ca/what-is-inclusion.html

Nel contesto dell'educazione, in termini più semplici, l'inclusione è il processo in cui la scuola, come comunità diversificata e in continuo cambiamento, cerca di essere aperta a tutti i membri della comunità. Essa dovrebbe, adattando le soluzioni istituzionali, i diversi metodi e modi di apprendimento, sviluppare un codice di parità di trattamento e sforzarsi di coinvolgere tutti i partecipanti in questo processo di co-creazione. E l'integrazione è un certo stato di inclusione dei vari gruppi e della loro coesistenza condivisa, senza alcun coinvolgimento e interazione visibile all'interno di questi gruppi.

Una buona analogia per capire questa differenza è anche la differenza tra multiculturalismo e interculturalità. Possiamo descrivere una società come multiculturale, se persone di culture diverse vivono fianco a fianco, ma il grado di inclusione e di integrazione varia. Tuttavia, possiamo parlare di interculturalità, se le abitudini culturali radicate in quei contesti culturali sono trattate come ugualmente valide e si influenzano a vicenda per creare una nuova identità.

MITO 6: LA SCUOLA DOVREBBE CONCENTRARSI SULL'APPRENDIMENTO E SUL RISULTATO ACCADEMICO PIUTTOSTO CHE CREARE CONSAPEVOLEZZA VERSO LA DIVERSITÀ

Questo è un mito molto persistente tra alcuni educatori, genitori e altri membri delle comunità scolastiche. Poiché l'educazione inclusiva si concentra sull'importanza di abbracciare la diversità e di elaborare l'identità, può portare a scontri e controversie. Questo è il motivo per cui la scuola a volte cerca di evitare le questioni controverse concentrandosi strettamente sul solo aspetto accademico. Questo approccio è tuttavia problematico per un paio di ragioni diverse. Prima di tutto, fornire un ambiente scolastico più inclusivo riguarda l'apprendimento: per gli studenti che hanno bisogno di diverse forme di sostegno nell'apprendimento o per gli studenti che non si sentono accettati tra i loro coetanei - l'inclusione è un approccio che permette anche il miglioramento del sapere accademico. In secondo luogo, gli studenti non sono semplicemente lì per imparare - la scuola è anche una comunità e puntare alla parità di trattamento e al benessere di tutti i suoi membri è uno dei ruoli più importanti della scuola (è un obbligo legale e non qualcosa da cui studenti e insegnanti possono "dissociarsi").

Inclusione o no?

Cosa è e cosa non è l'inclusione? Le attività che promuovono l'inclusione possono sembrare molto impegnative, tuttavia, alcune di queste sono dovute a un fraintendimento dell'essenza dell'inclusione. A volte l'inclusione sembra addirittura un compito impossibile: per esempio, dovrei ascoltare tutti a scuola per

prendere una decisione condivisa? Ognuno avrà un'opinione diversa, esigenze diverse e la conversazione andrà avanti all'infinito. Ecco un piccolo riassunto che confuta alcune di queste affermazioni "paralizzanti" e mostra cosa si può fare per facilitare l'inclusione a scuola e cosa invece la ostacola.

INCLUSIONE O NO?		
SI	**NO**	**LEZIONI APPRESE**
Invitare tutti i membri del personale della scuola (compreso il personale amministrativo) a una riunione per discutere della prevenzione del bullismo nella vostra scuola.	Invitare tutti i membri del personale della scuola (compreso il personale amministrativo) a un incontro per discutere i risultati accademici degli studenti nella vostra scuola.	Non tutti devono partecipare a tutte le attività affinché il processo sia inclusivo; le persone dovrebbero essere coinvolte quando le loro conoscenze ed esperienze possono essere rilevanti e quando sentono di poter dare il loro contributo.
Costruire un ambiente di supporto per un insegnante che lotta con i problemi personali dandogli spazio e tempo per lavorarci.	Proteggere gli insegnanti che non ottengono sempre risultati soddisfacenti per mantenere un'immagine positiva e una "buona atmosfera".	La gestione inclusiva non sempre significa essere popolari. Il sostegno dovrebbe essere offerto in modo equo e paritario a tutti, indipendentemente dalle relazioni personali, e a volte è necessario prendere decisioni difficili.
Ascoltare tutti gli studenti e prendere una decisione informata e ponderata comunicata a tutti.	Ricerca di un consenso per raggiungere uno scarso compromesso con gli studenti.	In un'istituzione gerarchica l'inclusione significa spesso garantire a tutti i partecipanti l'opportunità di esprimere la propria posizione e di assumersi la responsabilità del processo decisionale.
Aprire una conversazione con i genitori su una questione controversa e cercare soluzioni basate sulla responsabilità condivisa.	Ascoltare felicemente e liberamente l'opinione di tutti su ogni problema senza impegno.	Condurre in modo inclusivo significa essere aperti ad ascoltare i feedback e incoraggiare gli input, ma è anche necessario condividere le responsabilità e chiedere l'impegno di tutti.

Figure 3 – Inclusione o no?

Fonte: Kramer, J. (2014). WoW! What the difference. Diversity works. Human Dimensions Publications

1.4. Prima di pianificare la SOCI@LL week…

Per preparare una Settimana SOCI@LL veramente inclusiva è importante avere una buona comprensione dei **meccanismi dei processi sociali che possono rendere difficile l'inclusione nella pratica**. Abbiamo preparato una breve guida sull'argomento. Si tratta di un mix di letture basate sulla conoscenza e su esempi e consigli pratici.

Allora perché abbiamo bisogno dell'inclusione nelle scuole? La scuola non è solo parte del sistema educativo, dell'edificio o del programma scolastico. La scuola è soprattutto gente che lavora e impara in essa. Come in ogni grande gruppo di persone, i processi intra e intergruppo sono presenti nell'ambiente scolastico, così come i meccanismi di gruppo e l'intero spettro di comportamenti socialmente accettabili/non accettabili. A causa del fatto che l'istruzione è obbligatoria fino ad una certa età e, come regola generale in Europa, accessibile a tutti i bambini, la diversità tra i gruppi e la presenza di gruppi diversi è più comune nell'istruzione pubblica che in molti altri spazi della società. Sebbene ogni scuola abbia una propria cultura specifica, tuttavia, nella maggior parte dei contesti scolastici appaiono alcuni meccanismi.

I più importanti, nel contesto dell'inclusione, **sono la gerarchia e l'identità, la presenza di gruppi minoritari e maggioritari, la discriminazione, le norme e i valori.**

IDENTITÀ

Cominciamo con la questione **dell'IDENTITÀ,** che ci porterà ai meccanismi di interazione tra i gruppi. Ognuno di noi, alla domanda "chi sono io?" risponderà facendo riferimento alle sue due identità: identità individuale e identità di gruppo. L'individuo include le caratteristiche personali: Sono alto, sono un appassionato di sport, ecc. Quest'altre di seguito invece si riferiscono all'appartenenza al gruppo o ai ruoli sociali: Sono una figlia, una donna italiana, studentessa, impiegata, ecc. L'identità è una questione particolarmente importante quando si lavora in gruppo. Le caratteristiche dell'identità come l'età, il sesso, il luogo di nascita, le capacità e la disabilità sono parti dell'identità percepite per lo più come innate e in gran parte immutabili, e allo stesso tempo - sono fattori importanti della gerarchia sociale. Lavorare con l'identità, quindi, richiede grande consapevolezza e sensibilità.

Questo aspetto è tanto più importante in quanto i meccanismi di interazione tra i gruppi che portano alla discriminazione sono radicati nell'identità: si basano sulla percezione del gruppo di appartenenza e di non appartenenza e sulle categorizzazioni che si riferiscono ai tratti identitari sopra citati. La tabella seguente mostra le differenze nella percezione del NOI e del LORO.

NOI (GRUPPO DI APPARTENENZA)	LORO (GRUPPO DI NON APPARTENENZA)
Tratti positivi attribuiti al gruppo di appartenenza	Tratti negativi attribuiti al gruppo di non appartenenza
Un gruppo di appartenenza aumenta l'autostima e la soddisfazione	Un gruppo di non appartenenza è percepito come di minor valore
Le differenze nel gruppo sono rilevate	È visto come omogeneo
I comportamenti negativi sono sottovalutati e trascurati	I comportamenti negativi sono sopravvalutati e sottolineati

Figure 4 – Noi e Loro: teoria dell'Identità Sociale.

Fonte: Tajfel, H., Turner, J. C., Austin, W. G., & Worchel, S. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. Organizational identity: A reader, 56-65.

GRUPPI DI MAGGIORANZA E DI MINORANZA

Un altro aspetto importante quando si parla di inclusione è l'esistenza di **gruppi maggioritari e minoritari.**

L'ideale della co-partecipazione in una società è la piena inclusione, dove le differenze sono riconosciute, ma non sono una base per la discriminazione. Tuttavia, questo ideale è lontano dalla realtà nella maggior parte dei casi, poiché nelle società moderne la maggioranza e la minoranza non si riferisce solo alla presenza numerica di alcuni gruppi nella società, ma anche alla loro disuguaglianza. Stereotipi e pregiudizi costruiscono un forte fondamento per l'esclusione, che si traduce in due modelli di base per la coesistenza di minoranze e maggioranze:

MAGGIORANZA	MINORANZA
Refers to the advantage in power, not in numbers	Refers to the disadvantage in power, not in numbers
Influence and power	Less power and influence
Higher social status	Lower social status
Dominating	Oppression
Privilege and representation	Underprivileged and underrepresented
Decision makers	Marginalized in decision-making

Figure 5 – Majority and minority.

Cosa succede quando incontriamo qualcuno che si differenzia da noi? Quando incontriamo i rappresentanti dell'*outgroup*, raggiungiamo prima di tutto la "conoscenza" che è facilmente disponibile, cioè gli stereotipi (basati su informazioni generali su un determinato gruppo). Questi sono legati a pregiudizi (stereotipo + reazione emotiva ad un determinato gruppo), e discriminazione (cioè trattamento disuguale spesso basato su pregiudizi).
Quando si lavora con un gruppo è bene essere consapevoli degli stereotipi e dei pregiudizi e riconoscere i comportamenti discriminatori.

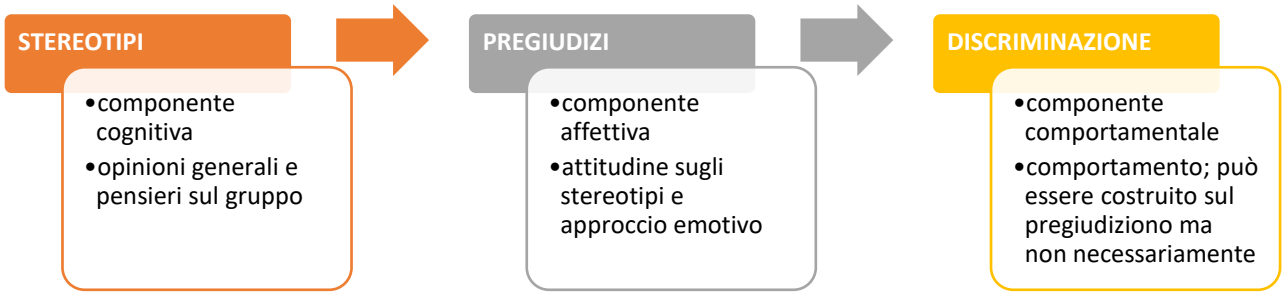


Figure 6 – Stereotipi, pregiudizi e discriminazione.

Elementi che ostacolano l'inclusione

Il termine "gruppo minoritario o gruppo di minoranza" non si riferisce alle dimensioni del gruppo, ma al modo in cui funzionano in relazione l'uno all'altro. Se vediamo la scuola inclusiva come basata su quattro pilastri, allora le strategie che possono servire a mantenere la posizione dominante del gruppo di maggioranza possono essere viste come delle palline che distruggono l'inclusione. Queste includono:

CONCETTI CHIAVE	
Standard diversi	Applicare criteri più severi per valutare le azioni dei membri del gruppo minoritario: devono fare di più, meglio ecc., per essere valutati allo stesso modo di una persona del gruppo dominante. Questo si può vedere a scuola ad esempio quando si parla di disciplina nelle ragazze e nei ragazzi; dalle ragazze di solito ci si aspetta che siano calme e tranquille, e si trovano ad affrontare critiche più dure

	quando non si comportano in questo modo.
Basse aspettative	Abbassare le aspettative per i membri del gruppo minoritario, partendo dal presupposto che non saranno in grado di soddisfare i criteri, si traduce in minori opportunità di sviluppo e nell'equiparazione delle competenze. Questo può essere visto spesso a scuola nel trattamento degli studenti con difficoltà di apprendimento, quando gli insegnanti a volte non sanno come sostenere uno studente che impara a un ritmo più lento, e di conseguenza le loro basse aspettative ostacolano il progresso degli studenti.
Stigmatizzazione	Individuare le persone a causa di caratteristiche come l'etnia, il sesso, la religione, ecc. Poiché molte minoranze sono più visibili in una società, sono a rischio di una maggiore esposizione sociale. L'esempio più ovvio di questa strategia è il soprannome, ma può anche essere un commento offensivo riguardo uno studente da parte di un adulto.
Separazione degli spazi	Creare spazi separati per i membri della minoranza e della maggioranza, spesso razionalizzati facendo riferimento a esigenze specifiche (esigenze particolari di spazio, esigenze nutrizionali, ecc.) Un esempio può essere costituito da una mensa scolastica "auto-segregata" dove gli studenti si siedono di solito in modo da riflettere e rafforzare la gerarchia di gruppo.
Tokenismo	Gruppi minoritari vengono rappresentati nella sfera pubblica senza dare loro un'effettiva influenza. Questo dà una falsa impressione che si stiano facendo progressi e che ci sia un impegno verso l'uguaglianza e la diversità, mentre lo status quo non cambia realmente. Questo fenomeno porta all'emarginazione delle voci delle minoranze.
Svalutare le esperienze e competenze dei gruppi di minoranza	Trattare le minoranze come oggetto di analisi invece di includere le voci delle minoranze nel processo decisionale, percepire le minoranze come incapaci di rappresentare i propri interessi e descrivere la propria situazione di vita (ad es. consultare le decisioni strategiche con "esperti" del gruppo di maggioranza invece che con i leader e gli esperti delle minoranze). Questo si può vedere nelle scuole che "risolvono" i problemi degli studenti con disabilità senza consultare i loro assistenti e tutori.
Microaggressioni	Trattamento condiscendente (ad esempio usare un soprannome al posto del nome completo in un ambiente formale), sottovalutare i problemi e gli argomenti relativi alle minoranze e non discuterne in un discorso pubblico (ad esempio dire che i diritti LGBTQ a scuola non sono abbastanza importanti per essere discussi durante la riunione del consiglio degli insegnanti). Le microaggressioni si verificano molto spesso e, pur sembrando innocenti e facili da respingere, possono in realtà essere molto dannosi visto quanto sono comuni.

Figura 7 – Concetti Chiave

CURRICULUM NASCOSTO

Questi comportamenti discriminatori sono più o meno facili da identificare. Se li leggete e riconoscete meccanismi che sono presenti anche nella vostra scuola, non siate duri con voi stessi. In molti casi sono profondamente radicati nei sistemi di cui facciamo parte, normalizzati in modo che non ne siamo consapevoli. Ogni sistema educativo ha un curriculum aperto, ufficiale, e anche qualcosa chiamato **CURRICULO NASCOSTO. Che cosa significa?**

Nel contesto della scuola inclusiva, è importante considerare e rendersi conto che molti dei nostri comportamenti e standard di cultura scolastica sono inconsciamente duplicati e mantenuti dal programma

scolastico nascosto. Di solito includono tre dimensioni della cultura scolastica: **i rituali, i ruoli e le norme**. Ma soprattutto, si riferiscono ai presupposti delle relazioni scolastiche con l'ambiente, ai rapporti tra le persone, alla natura degli studenti, alla conoscenza e all'apprendimento. Sono gli strati sotto la superficie di un terreno difficile, su cui è costruita la nostra scuola inclusiva.

CURRICULUM FORMALE	CURRICULUM NASCOSTO
•processo di formazione degli atteggiamenti, dei valori e delle conoscenze da parte del pubblico e della collettività •intenzionale e comunicato in documenti, regolamenti, ecc. •insegnato attraverso le attività scolastiche e il modo in cui la scuola opera (inclusi l'architettura, il programma di studi, il contenuto delle lezioni, le norme e i principi applicati dal personale).	•tutto ciò che viene acquisito e assorbito nella scuola, a parte il curriculum ufficiale e formale •è il risultato dell'osservazione del comportamento di altre persone e del modo in cui l'istituzione opera • di solito non intenzionale e non scritto: non comunicato consapevolmente e non apertamente

Figura 8 – Stereotipi, pregiudizi e discriminazione.

Vale la pena di considerare questi quattro aspetti, o “fantasmi”, che infestano la scuola e che hanno un impatto sulle nostre scuole.

FANTASMI	DOMANDE
Struttura e architettura delle scuola	● Perché gli studenti si siedono in modo che l'insegnante possa vederli tutti, ma non possono vedersi? Cosa dice questo di come percepiamo l'apprendimento? ● Perché gli adulti in molte scuole usano bagni diversi da quelli degli studenti, quando questo non avviene in altre istituzioni e luoghi pubblici? Che cosa dice dei gruppi riconosciuti a scuola? ● Perché i corridoi e le aule scolastiche spesso offrono poche possibilità di passare il tempo e di riposare (mancanza di posti per sedersi, giocare)? Che cosa dice di ciò che è importante a scuola? ● Perché alcune scuole non sono accessibili alle persone con disabilità?
Curriculum scolastico	● Perché il programma delle lezioni viene creato dall'amministrazione scolastica e non da studenti, genitori e insegnanti? ● Cosa può dirci l'etica in una materia extrascolastica sul ruolo della scuola? Come influenza la gerarchia tra gli insegnanti? ● Perché sappiamo più cose sull'antica Mesopotamia che sulla vita delle comunità ebraiche prima della seconda guerra mondiale?
Autori dei libri di testo	● Perché usiamo anni di eventi militari per segnare periodi storici (invece di anni di invenzioni scientifiche, movimenti sociali, ecc.) ● Quante scrittrici sono presenti nei libri di testo?
Lingue e tradizioni	● Perché la maggior parte dei test sono standardizzati e uguali per tutti gli studenti? Cosa valutano? Che tipo di credenze questo rafforza? ● Perché il comportamento viene valutato a scuola? ● Perché i ragazzi e le ragazze sono spesso separati durante le lezioni di educazione fisica? ● Perché ci rivolgiamo agli insegnanti delle scuole superiori come "professori"? Cosa dice questo del ruolo della gerarchia e dello status?

Figura 9 – I fantasmi e le domande relative.

PARTE II

STRUMENTI DI AUTOVALUTAZIONE PER LE SCUOLE E I DIRIGENTI SCOLASTICI

2. STRUMENTI DI AUTOVALUTAZIONE PER LE SCUOLE E I DIRIGENTI SCOLASTICI

2.1. Pilastro 1 - Visibilità

INIZIATE DA VOI STESSI

1. Ci sono informazioni su di voi (ad es. sulla vostra identità, sulla vostra situazione di vita, sulla vostra situazione familiare) che non vorreste rivelare ad altri adulti della scuola, temendo una loro reazione sfavorevole? Che tipo di informazioni sono queste?
.....

2.Immaginate di entrare nell'edificio della scuola che frequentate, non come insegnanti o manager, ma come studenti. Immaginate, ad esempio, di entrare a scuola come:
a) uno studente che è venuto da un altro paese qualche settimana fa e non parla la vostra lingua;
(b) uno studente ateo;
(c) uno studente con una disabilità fisica
d) uno studente membro della comunità LGBTQA
e) uno studente cresciuto da un solo genitore
e) uno studente specifico che frequenta la vostra scuola e la cui situazione di vita sembra essere la più distante dalla vostra.

Quale sarebbe la vostra prima impressione sull'aspetto della scuola e sul suo spazio?
.....

Vi sentireste "a casa" o piuttosto strani?
.....

Quali elementi dello spazio scolastico influirebbero sul vostro benessere in modo positivo e negativo?
.....

Cosa dobbiamo avere in mente?

Il modo in cui è organizzato lo spazio scolastico influisce sul quotidiano di uno studente sia che questo si senta a casa, inclusi e benvenuti, sia che abbia una sensazione di stranezza e la sensazione che "non ci adattiamo all'ambiente". Essi sono influenzati, tra l'altro, da:

- Contenuto dei materiali e dei poster collocati nelle singole aule, compresa la loro diversità o uniformità.
- Simboli (p.es. in riferimento alla religione, al paese).

Lo spazio scolastico riguarda gli studenti e le altre persone a scuola. Dandogli forma, possiamo mostrare e apprezzare la diversità, rafforzare l'approccio pluralistico e modellare atteggiamenti di rispetto e di apertura o dare un messaggio completamente opposto. Quando si cerca di costruire un'atmosfera sicura, positiva e inclusiva a scuola, non è importante solo ciò di cui parliamo e ciò che mostriamo, ma anche ciò che non menzioniamo e ciò che è lasciato sotto la superficie.

ARGOMENTO 1

Immaginate che gli alieni vengano nella vostra scuola per osservare come funziona. Sulla base di materiali, manifesti, annunci e immagini appesi nelle aule, nei corridoi e nelle diverse aule della scuola - come pensate che risponderebbero alle seguenti domande:

- Cosa è importante in questa scuola? Quali valori, argomenti, questioni sono maggiormenti affrontati?
- Chi è il più importante in questa scuola?

ARGOMENTO 2

Pensate a quali identità è facile o difficile discutere apertamente a scuola. Pensate poi se è probabile o improbabile che le seguenti situazioni si verifichino nelle vostra scuola:

- Lo studente che non può permettersi di partecipare a un'escursione si sente a suo agio a condividere queste informazioni con gli altri compagni di classe e con l'insegnante.
- Lo studente il cui fratello ha una malattia mentale (come la depressione o la schizofrenia) si sente a suo agio a condividere queste informazioni con gli studenti.
- Un insegnante che ha una relazione omosessuale si sente a suo agio a condividere le foto del suo partner con un altro membro dello staff.
- L'insegnante che ha una sensazione di fallimento dopo una situazione difficile in classe, lo condivide apertamente con il personale della scuola, compresa la direzione.
- Lo studente che viene educato come testimone di Geova ha l'opportunità di parlare apertamente della sua fede durante le lezioni.

ARGOMENTO 3

Considerate se lo spazio della vostra scuola riflette la diversità che prevale in essa.

- Ci sono, ad esempio, informazioni, foto, illustrazioni o immagini relative a gruppi come studenti e genitori?
- I materiali visivi disponibili nello spazio scolastico riflettono questa diversità in modo neutrale o positivo, senza stereotipi?

ARGOMENTO 4

Alcune delle nostre caratteristiche sono impercettibili a prima vista, ad esempio la nazionalità, l'orientamento sessuale, la situazione familiare. Pensate che lo spazio della vostra scuola rifletta il fatto che la comunità scolastica è composta da persone con caratteristiche identitarie diverse (non necessariamente visibili)?

- Ci sono, ad esempio, informazioni, foto, illustrazioni o immagini di persone provenienti da paesi da cui provengono gli studenti?
- Nello spazio scolastico compaiono varie immagini di famiglie?
- Può un/una bambino/a gay (o che ha una persona LGBT nella sua famiglia), sentire che questa è una situazione accettabile e ordinaria che non deve essere nascosta?

- Un bambino i cui genitori sono divorziati ha la possibilità di entrare in contatto con un'immagine neutrale o positiva di una famiglia in cui i genitori non sono insieme?

ARGOMENTO 5

Fate una lista dei gruppi a cui appartengono gli studenti e i genitori della vostra scuola. Considerate insieme cosa si può fare per far sì che lo spazio scolastico rifletta questa diversità in modo neutrale o positivo. Fate attenzione a non utilizzare immagini o materiali che presentino le persone appartenenti a particolari gruppi in modo stereotipato o pietoso.

2.2. Pilastro 2 – Empowerment

INIZIATE DA VOI STESSI

Pensate a una situazione in cui vi siete sentiti come se non foste competenti e in grado di fare qualcosa a cui tenevate veramente, ma qualcuno ha creduto in voi e vi ha sostenuto. Come vi ha fatto sentire?

Cosa dobbiamo avere in mente?

L'empowerment è un approccio che dovrebbe essere presente sia nei programmi/curriculum scolastici regolari, sia in attività specifiche che rafforzino le competenze e l'autoefficacia dei gruppi che spesso sperimentano l'esclusione (principalmente gruppi di minoranza). L'empowerment è parte integrante della scuola inclusiva, perché sia l'apprendimento che il benessere di ogni bambino dipendono dalla sua autostima, dal suo senso di autonomia e influenza, dal controllo sulla propria vita. Questo è particolarmente importante nei gruppi sistematicamente emarginati. L'empowerment si traduce quindi in pari opportunità educative.

1. STAFF

La comunità scolastica è un organismo che si compone di diversi gruppi interdipendenti: studenti, genitori e tutori legali, insegnanti e altre persone appartenenti al corpo docente (compresi psicologi e pedagoghi scolastici, talvolta anche con assistenti), personale amministrativo e di supporto (es. persone che lavorano negli spogliatoi, in cucina, addetti alle pulizie). Per costruire e rafforzare l'atmosfera di rispetto reciproco, di sicurezza e per apprezzare la diversità a scuola, vale la pena curare questi aspetti sia all'interno di ogni gruppo che tra di loro. Se gli studenti sono in grado di osservare la diversità e il rispetto reciproco tra il personale scolastico e i genitori, impareranno a fare lo stesso nel loro quotidiano.

ARGOMENTO 1

Tenete conto dei vantaggi che derivano dalla diversità (ad esempio in termini di genere, origine, età, ecc.) quando assumete il personale della scuola? Ritiene che gli studenti della vostra scuola abbiano l'opportunità di osservare la diversità tra il personale della scuola? In che modo sì/no?

ARGOMENTO 2

Avete considerato la possibilità di assumere un assistente interculturale o un'altra persona che condivida alcune identità con i vostri studenti appartenenti a minoranze? Perché questo potrebbe giovare agli studenti delle minoranze?

2. IL CLIMA A SCUOLA

ARGOMENTO 1

Immaginate di entrare nel vostro ufficio come studente o come genitore. Che impressione avreste? Come vi sentireste o quali sarebbero le vostre considerazioni? Circondate le parole per voi più appropriate.

neutrale, teso, distante, ufficiale, informale, importante, uguale, rilassato, collaborativo, aperto, facile, disciplina, creatività, accoglienza, rigoroso, norme, gerarchia, conversazione, controllo, amichevole, sostegno

ARGOMENTO 2

Che impressione vorreste dare del vostro ufficio? Circondate le parole più appropriate con un colore diverso dal precedente

neutrale, teso, distante, ufficiale, informale, importante, uguale, rilassato, collaborativo, aperto, facile, disciplina, creatività, accoglienza, rigoroso, norme, gerarchia, conversazione, controllo, amichevole, sostegno

Come potreste ottenere questo risultato cambiando l'aspetto del vostro ufficio?

3. POTENZIARE LE INIZIATIVE DI BASE

ARGOMENTO 1

Pensate alle attività extrascolastiche che sono disponibili nella scuola. Quali di esse sono:

- proposte dagli insegnanti, dalla scuola e svolte dal personale scolastico per gli studenti
- proposte dagli insegnanti, dalla scuola, ma condotte dagli studenti
- proposte dagli studenti e guidate da loro?
- proposte dai genitori?

ARGOMENTO 2

Guardate questa mappa dell'influenza che gli studenti hanno a scuola. In quali aree gli studenti sono inclusi e incoraggiati a esprimere le loro opinioni e ad agire? Segnate quelle aree.

Figura 10 – L'influenza degli studenti a scuola.

Fonte: Fletcher, A. (2013). SoundOut Student Voice Curriculum: Teaching Students to Change Schools. CreateSpace Independent Publishing Platform. https://soundout.org/

Pensate che sia importante che gli studenti facciano sentire la loro voce in tutte le aree sopra menzionate? Perché sì/perché no?

Quali potrebbero essere i vantaggi di:

- chiedere agli studenti di partecipare alla valutazione degli insegnanti?
- mettere un menù mensile per la mensa scolastica insieme agli studenti e ai genitori?
- Avere una sezione del sito web della scuola gestita dagli studenti (con la libertà di pubblicare contenuti che ritengono rilevanti)?

Quando avete letto queste domande, avete pensato prima di tutto ai benefici o alle minacce che queste soluzioni potrebbero portare? Perché pensate che sia così?

ARGOMENTO 3

Guardate il modello qui sotto. Pensate a come garantire che gli studenti abbiano opportunità reali e significative di fare cambiamenti nel loro ambiente scolastico. Cosa deve succedere?

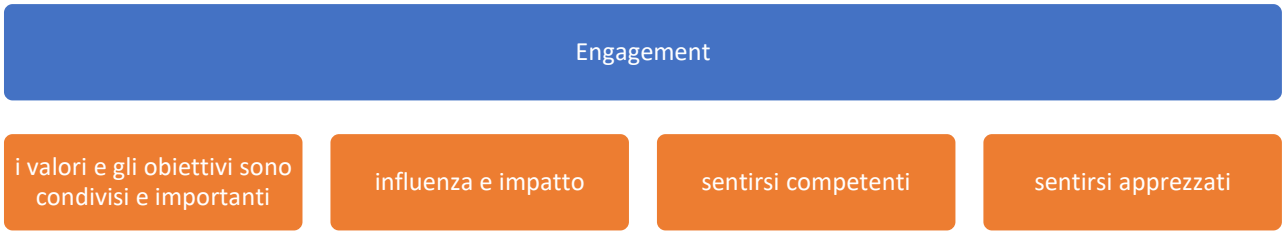


Figura 11 – Students' engagement.

Come potete sostenere le iniziative degli studenti come leader? Elenca 3 soluzioni per ogni aspetto del modello di impegno.

ARGOMENTO 4

Pensate a queste soluzioni:

- In una scuola con una grande minoranza (albanese o indiana per esempio) la direzione della scuola offre un'aula gestita da genitori e membri di quella comunità.
- La scuola gestisce un programma di orientamento professionale che invita le donne di diverse posizioni e professioni a condividere le loro esperienze con gli studenti.
- A scuola, dove alcuni studenti sono membri di una minoranza, si incoraggiano quest'ultimi a organizzare una festa di Capodanno a scuola e a decorare - insieme a tutti gli studenti e ai genitori - l'edificio.

Che impatto hanno queste soluzioni sugli studenti appartenenti a una minoranza? Hanno anche benefici per gli altri membri della comunità scolastica?

ARGOMENTO 5

Pensate a un gruppo minoritario nella vostra scuola. Che tipo di iniziativa di responsabilizzazione potreste offrire (ricordate che più l'iniziativa coinvolge il gruppo, più è responsabilizzante)?

ARGOMENTO 6

Anche il modo in cui vi comportate come dirigenti scolastici nei confronti del personale influenza e modella la cultura scolastica. Un modo semplice per responsabilizzare e rafforzare gli insegnanti e i membri dello staff è dando loro un feedback positivo.

Scrivete 3 nomi di personale scolastico che potrebbero aver bisogno di un po' di responsabilizzazione. La prossima volta che li notate fare un buon lavoro, fateglielo sapere!

4. SPAZI SICURI: RISPONDERE ALLE DISCRIMINAZIONI E AL BULLISMO

ARGOMENTO 1

Sapete quali forme di esclusione, di violenza o quali tipi di insulti subiscono gli studenti nella vostra scuola? Come potreste scoprirlo?

ARGOMENTO 2

Riflettete in gruppo: quali gruppi nella scuola sono stereotipati e sono soggetto di pregiudizi (ad esempio a causa dell'aspetto, del sesso, dell'origine, dell'orientamento sessuale). Come potete sostenerli e contrastare questa discriminazione?

ARGOMENTO 3

Esiste una procedura chiara a scuola nel caso in cui uno studente subisca discriminazioni, molestie, molestie sessuali o mobbing? Se sì, come fanno le persone che lavorano a scuola, gli studenti e i genitori a scoprire l'esistenza di una tale procedura?

Cosa dobbiamo avere in mente?

Se state creando o rivedendo la procedura, assicuratevi che queste buone pratiche siano incluse:

- La procedura fornisce istruzioni chiare sulla segnalazione di discriminazione e bullismo (chi denunciare? come denunciare?) e descrive un percorso per gestire il caso (azioni passo dopo passo e informazioni su chi è responsabile di ogni fase)
- La procedura comprende soluzioni per sostenere la persona che subisce bullismo o discriminazione e la include nel prendere decisioni sul modo in cui questa situazione verrà gestita.
- La procedura prevede misure per coinvolgere l'intero gruppo (classe, scuola) nella discussione sui modi di affrontare la discriminazione a scuola e di reagire al bullismo.
- La procedura prevede misure per la prevenzione del bullismo e della discriminazione, come la formazione dei membri del personale, un chiaro codice di condotta comunicato a tutti i membri della comunità scolastica, workshop e lezioni per gli studenti (integrati nel programma scolastico), campagne di sensibilizzazione e misure per identificare soluzioni sistemiche che prevengano la discriminazione e il bullismo (un esempio: la scuola di Zabki Town ha i servizi igienici situati nell'aula scolastica in modo da garantire la privacy ma limitare le opportunità di bullismo.
- La procedura dovrebbe essere scritta in un linguaggio che non sia difficile da capire per i bambini e per i loro tutori.
- Tutti i membri del personale comprendono la procedura e sono corresponsabili della sua attuazione (reagire alla discriminazione non è una responsabilità di un solo consulente, ecc.)

2.3. Pilastro 3 – Inclusione

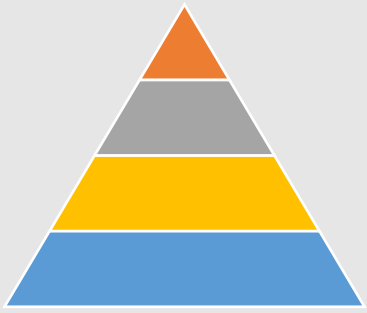
1. LEADERSHIP E DECISION-MAKING

INIZIATE DA VOI STESSI

Immaginate che la comunità scolastica sia una piramide, in cui ci sono persone in alto (la cui voce e opinione hanno il maggiore impatto sul funzionamento della scuola), e in basso - persone la cui voce e opinione sono meno ascoltate o meno interpellate sui problemi della scuola

Chi sarebbe in cima alla piramide e chi in fondo?

.....



Ora completate una seconda piramide, in cui la parte superiore della piramide rappresenta il gruppo con il maggior numero di persone, e la parte inferiore - il numero più basso. Tra di loro, inserite gli altri gruppi coinvolti. Concentratevi su questi gruppi:

a) studenti,
b) genitori
c) personale docente,
d) personale amministrativo e di supporto,
e) personale dirigente.

Confronta entrambe le piramidi. Cosa ne pensi di questo confronto?

Cosa dobbiamo avere in mente?

La scuola ha di solito una struttura gerarchica. Questo rende più facile gestirla. La gerarchia, tuttavia, comporta il rischio che la prospettiva di alcune persone non abbia alcuna possibilità di essere presa in considerazione. Di conseguenza, possiamo non notare aspetti importanti del funzionamento della nostra scuola (positivi e negativi) e non possiamo migliorarli.

ARGOMENTO 1

- Siete d'accordo con la dichiarazione: "I bambini non sanno di cosa hanno veramente bisogno e cosa è bene per loro"? Su quali presupposti e valori si basa la vostra risposta?
- Siete d'accordo con l'affermazione: "I bambini sono troppo piccoli per decidere su questioni serie"? Su quali presupposti e valori si basa la vostra risposta?

ARGOMENTO 2

In che modo - nelle situazioni scolastiche quotidiane - vi riferite a persone di particolari piani della "piramide" (in particolare a persone che sono "inferiori" a voi nella gerarchia)? Pensate a questi comportamenti:

- in piedi contro seduti
- saluto prima/ saluto in risposta
- chiacchierando in modo causale di tanto in tanto o parlando esclusivamente dei problemi della scuola
- Chiedere o ordinare

- usare il nome di qualcuno o non usarlo
- Parlare con calma o alzare la voce
- incoraggiare le persone a esprimere le loro opinioni e idee o ignorare le opinioni delle persone e non ascoltarle
- Parlando sopra qualcuno, interrompendo o aspettando che qualcuno finisca il suo pensiero
- coinvolgere le persone nella partecipazione a riunioni, discussioni, formazione ed eventi, o lasciarle fuori e non informarle sulle attività e riunioni

ARGOMENTO 3

Durante la prossima riunione del consiglio scolastico o altra riunione del personale scolastico, osservate chi parla più spesso e chi meno frequentemente. Scrivete un elenco di nomi e annotate (o chiedete a qualcun altro di farlo) la frequenza con cui ogni partecipante parla e in quale ordine. Cosa pensate in merito? Da cosa deriva questo processo?

Considera quali di questi fattori potrebbero essere rilevanti:

- posizione e anzianità di servizio (i partecipanti con meno esperienza lavorativa, che occupano posizioni inferiori non si sentono a proprio agio nell'esprimere la propria opinione; può anche riferirsi a una gerarchia delle diverse materie scolastiche, alcune materie sono considerate più importanti di altre e di consgeuenza chi le insegna)
- genere (le donne vengono messe in disparte nelle riunioni di gruppo)
- coinvolgimento e interesse (gli argomenti e le questioni sollevate durante l'incontro sono considerati rilevanti e meritano di essere discussi da tutti i partecipanti?)
- Dinamiche di gruppo e gerarchia (ruoli di gruppo e relazioni tra i partecipanti)
- l'atmosfera generale della discussione (come le persone reagiscono alle "minoranze", alle voci impopolari? come esprimono il disaccordo o le differenze?)
- relazioni al di fuori della scuola (a chi piace chi, chi è in relazione tra loro, ecc.)

Come si possono utilizzare queste informazioni?

ARGOMENTO 4

Durante gli incontri con il personale della scuola, quali di questi metodi che mirano a creare spazio e a favorire la partecipazione utilizzate? ad es:

- Lavorare in gruppi più piccoli (alcune persone trovano più facile parlare in un gruppo più piccolo che non davanti a tutti) e poi riferire in penaria.
- "Rounds" in cui tutte le persone parlano a turno
- Intervenire alzando la mano e poi osservando l'ordine del discorso e non lasciandosi interrompere da altre persone - grazie a ciò le persone timide non devono "lottare" per far sentire la propria voce, e ogni opinione può essere ascoltata
- Scrivere le risposte sui post-it

ARGOMENTO 5

Durante il prossimo incontro in cui vi impegnerete come partecipanti, osservate i comportamenti, le dichiarazioni o i gesti delle persone che intervengono e che facilitano gli interventi degli altri e quelli che invece rendono difficile il confronto. Pensate ai seguenti aspetti legati alla conversazione:

- Chiarezza: cosa intendete dire?
- L'immagine di sé: cosa pensano di me?
- Spazio: posso dire qualcosa?
- Efficacia: perché sono qui?
- I sentimenti degli altri: come ti fa sentire questo?

2. BISOGNI DIFFERENTI

ARGOMENTO 1

In quali stanze o spazi della scuola gli studenti si sentono bene e si sentono più volentieri a proprio agio e in quali si sentono a disagio o meno al sicuro? Perché è così?

ARGOMENTO 2

Secondo voi, come risponderebbero alla domanda di cui sopra i diversi gruppi di studenti della vostra scuola (ad esempio studenti con esperienza di migrazione, bambini con la sindrome di Asperger, bambini con un'elevata sensibilità agli stimoli - olfatto, uditivo, tattile)?

ARGOMENTO 3

Pensate a cosa potreste fare per conoscere la prospettiva degli studenti e dei loro genitori. Attraverso quali metodi potreste raccogliere esperienze, opinioni e voci di persone con esigenze ed esperienze diverse (ad esempio bambini che hanno bisogno di molto movimento e stimoli e bambini che hanno bisogno di pace e tranquillità, bambini con esperienza migratoria, bambini la cui voce non si sente a scuola)?

Cosa dobbiamo avere in mente?

Il modo in cui è organizzato lo spazio scolastico influisce sulle persone sia che si sentano a casa, inclusi e benvenuti, sia che abbiano una sensazione di stranezza e la sensazione che "non si siano adattati all'ambiente". Sono influenzati, tra l'altro, dal design e dalla disposizione dei singoli spazi (ad esempio, il metodo di illuminazione e la sua intensità, il numero di stimoli visivi e uditivi).

2.4. Pilastro 4 – Cooperazione

INIZIATE DA VOI STESSI

Cercate di ricordare una recente esperienza di lavoro (cooperazione) con un'altra persona. Cosa ha reso l'esperienza positiva? Cosa ha ostacolato la cooperazione? Elencate cinque cose che sono cruciali per una buona cooperazione:

……

……

……

……

……

1. COOPERAZIONE CON LO STAFF SCOLASTICO

ARGOMENTO 1

C'è tempo e spazio durante i consigli scolastici o altre riunioni del personale scolastico per parlare delle sfide e dei dilemmi che la diversità porta con sé? In caso contrario, come si potrebbe creare una tale possibilità?

ARGOMENTO 2

A chi devono rivolgersi le persone che lavorano a scuola, (esempio: in cucina o come addetti alle pulizie) se notano qualcosa di sbagliato nel comportamento dei singoli studenti o dei loro genitori? C'è una persona o un ente specifico a scuola che coordina gli sforzi legati all'inclusione?

2. COOPERAZIONE CON I GENITORI/TUTORI

ARGOMENTO 1

Quali strumenti potreste applicare per rafforzare la fiducia e la comunicazione tra genitori e scuola, soprattutto quando si tratta di condividere le preoccupazioni e dare un feedback? Avete già questo tipo di soluzioni? Avete preso in considerazione queste:

- orari regolari di apertura dell'ufficio dei dirigenti scolastici per i tutori (es. ogni mattina 7.30-8.30 o Lunedì e Giovedì 15.00-17.00 etc.)?
- insegnanti disponibili per brevi incontri a porte aperte ("pop-ins") con i genitori alla fine della giornata o prima della giornata scolastica (7.50/18.00)?

- possibilità di fissare appuntamenti più lunghi (per questioni che richiedono più di 10 minuti) online o per telefono?
- permettere ai genitori di sedersi in classe e osservare (senza interrompere la lezione)?
- nominare uno o due membri del personale a disposizione dei genitori nel caso in cui abbiano problemi urgenti e non riescano a raggiungere l'insegnante giusto.

Come potete assicurarvi che la politica delle porte aperte venga utilizzata in modo equo e non venga usata in modo improprio?

ARGOMENTO 2

Pensate alle occasioni in cui la scuola comunica con i genitori. Mettetele in ordine dal più comune al meno comune.

- problemi di comportamento, voti, e sviluppo degli studenti
- Feedback positivi sui progressi e i risultati degli studenti
- questioni organizzative (pratiche, regole, politiche)
- aspettative di partecipazione (i genitori si aspettano di partecipare ad eventi scolastici, escursioni, ecc.)

Quali emozioni e atteggiamenti nei confronti della scuola si rafforzano nei genitori?

Ora pensa a un genitore il cui figlio:

- si è appena trasferito da un altro paese e non parla correntemente la lingua locale
- è all'interno dello spettro dell'autismo
- sta ripetendo una classe.

Questi fattori cambierebbero le risposte di cui sopra?

ARGOMENTO 3

Come può una scuola garantire che il rapporto tra genitori e scuola non sia necessariamente incentrato sulla risoluzione dei problemi, ma piuttosto sulla costruzione della comunità?

Considera le seguenti opzioni:

- Discussioni settimanali/mensili sulla genitorialità e altri argomenti correlati si svolgono in modo informale e inclusivo
- Offrire ai genitori uno spazio all'interno della scuola che possono utilizzare per le riunioni con altri genitori (con risorse di base come il bollitore, il tè, il caffè, ecc.)
- Invitare i genitori a fare volontariato a scuola: realizzare laboratori a loro scelta, creare un orto scolastico, ecc. (facendo attenzione che ciò non sia forzato).

3. COOPERAZIONE CON GLI ESPERTI

ARGOMENTO 1

Crea una mappa delle organizzazioni, delle istituzioni e degli esperti con cui collaborate a scuola.

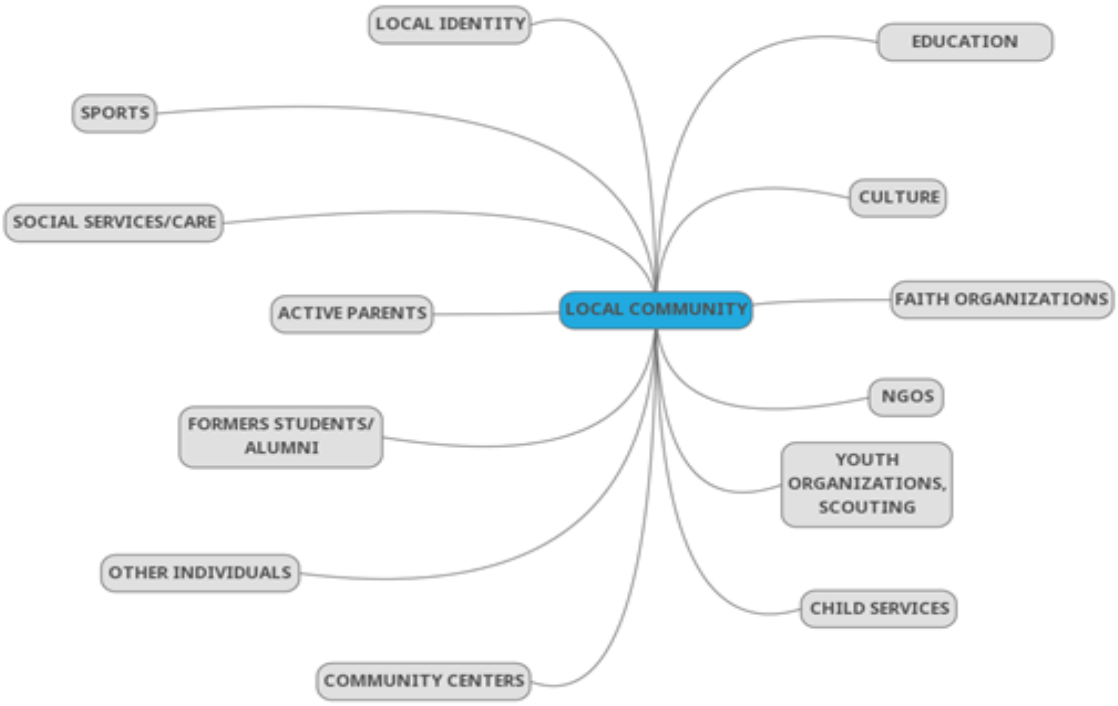


Figura 12 – La rete della cooperazione.

ARGOMENTO 2

Scrivi quali argomenti e aree di inclusione sono "coperti" da queste organizzazioni.

ARGOMENTO 3

Che tipo di esperti ti manca? Cercate persone e organizzazioni nelle vostre comunità. Potete coinvolgere altri insegnanti e membri del personale in questo compito.

Accettare e seguire gli ordini fa parte di un determinato tipo di società. Questa tendenza ci permette di orientare il nostro comportamento verso ciò che è accettato dalla **figura del potere** e questo ci rende in qualche modo irreprensibili. Se c'è un problema che deriva dal nostro comportamento, non è colpa nostra perché stavamo seguendo **gli ordini di un'autorità**. Per questo **la cooperazione è importante**, per contrastare la figura del potere che detta e ordina.

SOCI@LL PARTNERSHIP

SCIENTIFIC/ TECHNICAL	SCHOOLS	LOCAL AUTHORITIES
Portugal		
INOVA + INTERNATIONAL	AEAS	matosinhos
(Project coordinator)		
Poland		
CEO CENTER FOR CITIZENSHIP EDUCATION	Szkoła Podstawowa Nr 3 im. Małego Powstańca w Ząbkach	
	(Associated partner)	
Cyprus		
CARDET	The Grammar School Nicosia	
Italy		
cesie the world is only one creature	I.I.S.S. Alessandro Volta Palermo	**(Associated partner)**
OXFAM Italia	LICEI GIOVANNI DA SAN GIOVANNI Linguistico · Scienze Umane · Economico-Sociale	Unione dei Comuni Montani del Casentino
		(Associated partner)

SOCI@LL

whole school social labs

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

SOCI@LL has been approved under the EACEA/07/2017 call - Key Action 3: Support for policy reform (Social inclusion through education, training and youth). This project (592254-EPP-1-2017-1-PT-EPPKA3-IPI-SOC-IN) has been funded with support from the European Commission. This document reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.