



## Titolo del corso: Introduzione all'inclusione e all'integrazione

### Modello del modulo

<b>Numero del modulo</b>	2
<b>Titolo del modulo</b>	Migrazione forzata e rifugiati
<b>Descrizione del modulo</b>	<p><i>Lo scopo di questo modulo è quello di migliorare la comprensione di diversi aspetti della migrazione, della migrazione forzata e dei rifugiati, quali l'integrazione, i quadri politici, le rotte migratorie, ecc. Inoltre, mira a promuovere l'empatia, la sensibilità culturale e il rispetto per questi gruppi sociali.</i></p> <p>Il modulo si inserisce nel corso generale affrontando un argomento che non viene trattato in altri moduli, ovvero la migrazione forzata e i rifugiati. In questo modo, integra il corso generale e gli aggiunge valore introducendo nuovi argomenti, temi e concetti. Rientra inoltre nell'argomento generale del corso, ovvero l'integrazione dell'inclusione e dell'integrazione nei centri di istruzione e formazione professionale in tutta Europa.</p> <p>Il modulo tratta argomenti e temi quali:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Quali sono le esperienze dei rifugiati o dei migranti forzati</li><li>• Come vengono trattati nei paesi ospitanti</li><li>• Che cosa sono l'acculturazione e l'integrazione e quali sono le strategie di acculturazione adottate dalla società ospitante e dai nuovi arrivati</li><li>• Quali sono le rotte globali di migrazione e dei rifugiati</li><li>• Quali sono le principali politiche e i principali quadri normativi in materia di migrazione e rifugiati attualmente in vigore</li><li>• Atteggiamenti, convinzioni personali e sentimenti nei confronti degli immigrati e dei rifugiati</li><li>• Situazioni comuni sul posto di lavoro relative all'integrazione di migranti e rifugiati</li></ul>
<b>Risultati di apprendimento</b>	<p><i>K1: Comprendere il fenomeno della migrazione forzata e il suo impatto sui rifugiati.</i></p> <p><i>K2: Identificare i quadri giuridici e politici a sostegno i diritti dei rifugiati.</i></p> <p><i>C1: Sviluppare empatia e sensibilità culturale nei confronti rifugiati.</i></p>
<b>Misure di localizzazione inclusiva e accessibilità</b>	<p>Localizzazione: -traduzione nelle lingue nazionali -inclusione di casi locali, esempi, ecc.</p> <p>Accessibilità: -linguaggio inclusivo e rispetto culturale -inclusione di contenuti visivi nelle presentazioni</p>



	<p>-ulteriori spiegazioni e descrizioni da parte del facilitatore, se necessario</p>
<b>Innovazione nei metodi didattici applicati alle attività</b>	<p>Modello ADDIE:</p> <p>Il modello ADDIE è uno dei quadri di riferimento per la progettazione didattica più ampiamente utilizzati nell' settore dell'istruzione e della formazione. È stato sviluppato per la prima volta negli anni '70 dal Center for Educational della Florida State University per l'esercito degli Stati Uniti. Il modello è stato inizialmente creato per standardizzare il processo di sviluppo dei programmi di formazione e da allora è stato adattato per l'uso in vari contesti educativi, tra cui la formazione professionale, l'istruzione superiore e formazione aziendale.</p> <p>Il modello ADDIE si compone di cinque fasi: Analisi, Progettazione, Sviluppo, Implementazione e Valutazione. Ogni fase è interconnessa e si basa su quella precedente, garantendo un approccio sistematico e strutturato allo sviluppo del corso. Il modello è iterativo, il che significa che il feedback della fase di valutazione può essere utilizzato per perfezionare e migliorare il corso in modo continuo. Le cinque fasi sono:</p> <ol style="list-style-type: none"><li><b>1. Analisi</b> In questa fase, i progettisti didattici identificano le esigenze di apprendimento, gli obiettivi e le caratteristiche del pubblico. Valutano le lacune di conoscenza esistenti e determinano il modo migliore per affrontarle. Vengono inoltre presi in considerazione fattori quali il budget, i tempi e i vincoli tecnologici per garantire la fattibilità.</li><li><b>2. Progettazione</b> La fase di progettazione si concentra sulla strutturazione del corso attraverso la definizione di chiari obiettivi di apprendimento, la selezionando strategie didattiche e organizzando i contenuti in modo logico. Vengono sviluppati storyboard, e i metodi di valutazione vengono sviluppati in modo da allinearsi ai risultati di apprendimento</li><li><b>3. Sviluppo</b> In questa fase, i materiali del corso, quali presentazioni, video, quiz e , vengono creati sulla base del progetto di progettazione. Questa fase prevede la , test e perfezionamenti iterativi per garantire qualità e coinvolgimento.</li><li><b>4. Implementazione</b> Il corso viene erogato agli studenti tramite una piattaforma scelta, come un (LMS) o una formazione in presenza. I docenti e i facilitatori vengono formati,</li></ol>



	<p>e vengono forniti tutti i materiali di supporto necessari per garantire un'esecuzione senza intoppi.</p> <p>5. Valutazione</p> <p>Questa fase prevede la valutazione dell'efficacia del corso attraverso il feedback degli studenti, valutazioni e metriche di rendimento. Sia le valutazioni formative (continue) che quelle sommative (finali) aiutano a identificare le aree di miglioramento, portando a perfezionamenti del corso per ottenere migliori risultati di apprendimento.</p>
--	---

## Tabella delle attività

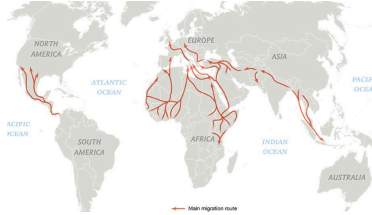
N. attività	Titolo dell'attività	Breve descrizione
1.	Analisi di un breve documentario	Gli allievi guardano un breve documentario e ne conducono un'analisi video sotto forma di discussione di gruppo
2.	Introduzione alle politiche sull'immigrazione e ai quadri giuridici	Breve presentazione sulle politiche di immigrazione e sui quadri giuridici, seguita da una discussione riflessiva e dal coinvolgimento attivo dei partecipanti nell'identificazione delle politiche rilevanti.
3.	Mappatura delle rotte migratorie globali	Mappatura delle rotte migratorie globali, dei rifugiati e degli sfollamenti forzati e confronto con mappe ufficiali e indicatori statistici.
4.	Analisi di casi studio	Presentazione di due brevi casi di studio e relativa analisi sotto forma di discussione di gruppo.
5.	Simulazione di interazioni con i rifugiati sul posto di lavoro	I partecipanti cambiano ruolo e simulano un determinato scenario di interazione con un rifugiato sul posto di lavoro da diverse posizioni/punti di vista.
6.	Considerazione degli aspetti etici delle politiche migratorie	Una discussione di gruppo sulle attuali politiche migratorie e sui rifugiati presentate nell'attività precedente.
7.	Riflessione sulle convinzioni personali e sulle esperienze relative all'inclusione e all'integrazione	Attività di riflessione guidata con domande relative alle interazioni con i rifugiati e agli atteggiamenti/sentimenti dei partecipanti al riguardo.
8.	Dibattito sulle attuali politiche in materia di rifugiati	Dibattito sulle attuali politiche in materia di rifugiati, sulla loro efficacia e sulle opportunità di miglioramento.
9.	Attività di valutazione 1	Analisi scritta di un caso di studio sull'integrazione dei rifugiati
10.	Attività di valutazione 2	Progettazione scritta di un piano di integrazione dei rifugiati da attuare nei luoghi di lavoro.



<b>Numero dell'attività</b>	1
<b>Titolo dell'attività</b>	<b>Analisi di un breve documentario</b>
<b>Durata</b>	60 minuti
<b>Risultati di apprendimento</b>	Comprensione delle sfide affrontate dai rifugiati durante il processo di ricollocazione.
<b>Risorse necessarie</b>	Allegati: Documentario "Miles": <a href="https://youtu.be/hjnj5B2GCvc?si=GBq58wqeKaYK9njc">https://youtu.be/hjnj5B2GCvc?si=GBq58wqeKaYK9njc</a>
<b>Metodologia e indicazioni operative</b>	Analisi video e discussione di gruppo
<b>Descrizione dettagliata dell'attività</b>	<p>Dopo aver visto il breve documentario, il facilitatore concede qualche istante di riflessione e poi guida un'analisi di gruppo del video, attraverso le seguenti domande:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Qual è l'ambientazione del documentario e quali eventi vi si svolgono?</li><li>• Quali emozioni avete provato guardando il film e perché?</li><li>• In che modo questo film si ricollega a questioni più ampie quali la migrazione forzata, la disuguaglianza globale o la risposta umanitaria?</li><li>• Quali sono i dilemmi morali affrontati dalla guardia costiera e dagli altri soccorritori?</li><li>• Il documentario ha messo in discussione o rafforzato eventuali preconcetti che avevate sui rifugiati?</li></ul> <p>Il facilitatore dovrebbe sottolineare, prima dell'inizio dell'attività, che i partecipanti hanno il pieno diritto di rinunciare all'attività se lo ritengono necessario. Se il tempo lo consente, ponete l'accento sul debriefing emotivo.</p>
<b>Materiale di supporto</b>	Video: <a href="https://youtu.be/hjnj5B2GCvc?si=GBq58wqeKaYK9njc">https://youtu.be/hjnj5B2GCvc?si=GBq58wqeKaYK9njc</a>



<b>Numero dell'attività</b>	2
<b>Titolo dell'attività</b>	<b>Introduzione alle politiche sull'immigrazione e ai quadri giuridici.</b>
<b>Durata</b>	60 minuti
<b>Risultati di apprendimento</b>	Identificare e conoscere le politiche e i quadri giuridici dell'UE e internazionali che regolano l'immigrazione.
<b>Risorse necessarie</b>	<a href="#">Attività 2 PPT.pptx</a>
<b>Metodologia e indicazioni operative</b>	Presentazione PPT sulle politiche, le leggi e i quadri giuridici internazionali e dell'UE in materia di migrazione e discussione di gruppo
<b>Descrizione dettagliata dell'attività</b>	<p>Il facilitatore presenta la “Presentazione PPT dell’Attività 2” (durata di circa 30 minuti) e incoraggia i partecipanti a esplorare autonomamente alcuni degli strumenti interattivi, se possibile. Successivamente, chiede ai partecipanti di cercare i quadri giuridici o politici relativi alla migrazione, ai rifugiati e ai richiedenti asilo.</p> <p>Il gruppo discute delle politiche che gli sono state presentate e di quelle che ha individuato autonomamente. Durante la discussione di gruppo, il facilitatore pone le seguenti domande:</p> <p>Conoscete altre misure o iniziative internazionali adottate in questo campo?</p> <p>Come valutate i quadri normativi discussi in precedenza?</p> <p>Ritenete che tutte queste normative siano applicate e attuate dai governi e da altri organismi giuridici?</p>
<b>Materiale di supporto</b>	<a href="#">Attività 2 PPT.pptx</a>

<b>Numero dell'attività</b>	3
<b>Titolo dell'attività</b>	<b>Mappatura delle rotte migratorie globali</b>
<b>Durata</b>	60 minuti
<b>Risultati di apprendimento</b>	Comprendere la migrazione, la migrazione forzata e le rotte globali dei rifugiati, nonché le loro differenze.
<b>Risorse necessarie</b>	<p>Allegati:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mappa delle rotte migratorie globali: <a href="https://weblog.iom.int/worlds-congested-human-migration-routes-5-maps">https://weblog.iom.int/worlds-congested-human-migration-routes-5-maps</a></li> <li>2. Allegato grafico sulle persone sfollate con la forza in tutto il mondo: <a href="https://www.unhcr.org/global-trends">https://www.unhcr.org/global-trends</a></li> <li>3. Mappe delle persone sfollate con la forza e apolidi: <a href="https://www.unhcr.org/refugee-statistics/insights/annexes/forcibly-displaced-maps.html">https://www.unhcr.org/refugee-statistics/insights/annexes/forcibly-displaced-maps.html</a></li> <li>4. Ricerca dati sui rifugiati: <a href="https://www.unhcr.org/refugee-statistics">https://www.unhcr.org/refugee-statistics</a></li> <li>5. Flussi migratori misti verso l'Europa: <a href="https://dtm.iom.int/sites/g/files/tmzbdl1461/files/reports/DTM_Mixed%20Migration%20Flows%20to%20Europe_Yearly_2024.pdf?iframe=true#page=6.10">https://dtm.iom.int/sites/g/files/tmzbdl1461/files/reports/DTM_Mixed%20Migration%20Flows%20to%20Europe_Yearly_2024.pdf?iframe=true#page=6.10</a></li> </ol> <p>Mappe globale, indicatori.</p> <p>PPT: <a href="#">Attività di trasformazione 3.pptx</a></p>
<b>Metodologia e indicazioni operative</b>	Attività di mappatura seguita da un confronto con le risorse ufficiali e da una discussione di gruppo.
<b>Descrizione dettagliata dell'attività</b>	<p>Il facilitatore introduce questa attività con la domanda: “Quali paesi registrano il maggior deflusso di popolazione ogni anno (compresi migranti, rifugiati, migranti forzati, richiedenti asilo, ecc.) e quali paesi registrano il maggior afflusso di popolazione ogni anno?”.</p> <p>In base alle risposte dei partecipanti, questi ultimi tracciano delle frecce sulla mappa mondiale, collegando i paesi verso cui le persone si spostano con i paesi di origine. Il risultato finale dovrebbe essere simile a questa</p>  <p>mappa:</p> <p>Il facilitatore presenta le mappe e le tendenze degli allegati e incoraggia i partecipanti a esplorarle. Inoltre, confronta la mappa creata dal gruppo con le mappe ufficiali. Il facilitatore sottolinea le differenze tra le mappe</p>



	<p>che indicano i flussi migratori e di rifugiati e guida una discussione di gruppo sulla differenza tra la mappa creata dai partecipanti e le mappe ufficiali dell'ONU, nonché sulle statistiche e sugli indicatori.</p> <p>I materiali possono anche essere stampati dal facilitatore se ciò si adatta meglio al pubblico.</p>
<b>Materiali di supporto</b>	<p>Allegati:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Mappa delle rotte migratorie globali: <a href="https://weblog.iom.int/worlds-congested-human-migration-routes-5-maps">https://weblog.iom.int/worlds-congested-human-migration-routes-5-maps</a></li><li>2. Allegato grafico sulle persone sfollate con la forza in tutto il mondo: <a href="https://www.unhcr.org/global-trends">https://www.unhcr.org/global-trends</a></li><li>3. Mappe delle persone sfollate con la forza e apolidi: <a href="https://www.unhcr.org/refugee-statistics/insights/annexes/forcibly-displaced-maps.html">https://www.unhcr.org/refugee-statistics/insights/annexes/forcibly-displaced-maps.html</a></li><li>4. Ricerca dati sui rifugiati: <a href="https://www.unhcr.org/refugee-statistics">https://www.unhcr.org/refugee-statistics</a></li><li>5. Flussi migratori misti verso l'Europa: <a href="https://dtm.iom.int/sites/g/files/tmzbd11461/files/reports/DTM_Mixed%20Migration%20Flows%20to%20Europe_Yearly_2024.pdf?iframe=true#page=6.10">https://dtm.iom.int/sites/g/files/tmzbd11461/files/reports/DTM_Mixed%20Migration%20Flows%20to%20Europe_Yearly_2024.pdf?iframe=true#page=6.10</a></li></ol> <p>Mappa globale, indicatori.</p> <p>PPT: <a href="#">Attività di trasformazione 3.pptx</a></p>



<b>Numero dell'attività</b>	4
<b>Titolo dell'attività</b>	<b>Analisi del caso di studio</b>
<b>Durata</b>	60 minuti
<b>Risultati di apprendimento</b>	Comprendere la migrazione, la migrazione forzata e le rotte globali dei rifugiati e le loro differenze.
<b>Risorse necessarie</b>	Casi di studio
<b>Metodologia e indicazioni operative</b>	Analisi dei casi di studio
<b>Descrizione dettagliata dell'attività</b>	<p>Il facilitatore dovrebbe sottolineare, prima dell'inizio dell'attività, che i partecipanti hanno il pieno diritto di rinunciare all'attività se lo ritengono necessario.</p> <p>Il facilitatore chiede ai partecipanti di identificare le sfide affrontate da Carim e Aladdin e pone le seguenti domande:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Quali sono le barriere sistemiche che Carim, Aladdin e Milena devono affrontare (le risposte previste sono: barriere linguistiche e culturali che riducono al minimo le opportunità di interazione interculturale, stereotipi e pregiudizi da parte dei membri della società ospitante, risorse e sostegno limitati)</li><li>• Quali somiglianze e differenze vedete nelle tre storie? (le risposte previste sono: gli individui affrontano sfide simili – sistemiche, sociali, ecc. – ma adottano strategie di coping diverse; Carim sembra più concentrato sull'integrazione rispetto ad Aladdin; reagiscono in modo diverso al comportamento dei compagni di classe; Milena si trova in un ambiente più accogliente rispetto a Carim e Aladdin, il che la spinge ad avvicinarsi ai compagni di classe e, infine, si formano delle amicizie)</li><li>• Quali sono gli ostacoli che Carim, Aladdin e Milena devono affrontare per fare amicizia? Li superano e in che modo?</li><li>• Cosa pensi che Carim e Aladdin possano cambiare per socializzare di più con i loro compagni di classe?</li><li>• Pensi che cambiare il loro comportamento li renderà sicuramente più simpatici ai compagni di classe?</li><li>• In che modo i loro compagni di classe e i formatori possono sostenere la loro integrazione? (risposte attese: interventi positivi da parte dei formatori per aiutare Carim e Aladdin a coltivare i propri hobby e talenti, promozione degli scambi interculturali, sostegno, interventi di consulenza)</li><li>• Su quali risorse di sostegno fanno affidamento questi individui? (risposte previste: Carim si è affidato principalmente alla sua famiglia e ai suoi cari, mentre Aladdin preferisce trascorrere del tempo da solo facendo le cose che gli piacciono)</li></ul> <p>Il facilitatore guida una discussione di gruppo basata su queste domande e cerca di sottolineare che il comportamento di Carim e Aladdin è un riflesso di quello dei loro compagni di classe e che i due individui mostrano reazioni diverse alle sfide dell'integrazione. Inoltre, ciò è ancora più evidente nella storia di Milena, il cui ambiente era più accogliente e l'ha spinto a diventare membro del gruppo. È importante sottolineare</p>



	<p>l'impatto dell'atteggiamento dell'ambiente. In particolare, dovrebbero essere evidenziati questi aspetti:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Tutti gli individui affrontano sfide simili</li><li>● Rispondono a queste sfide in modo diverso</li><li>● Fanno affidamento su risorse diverse per il sostegno</li><li>● Adottano atteggiamenti diversi nei confronti dell'integrazione</li></ul>
<b>Materiale di supporto</b>	<p>Casi di studio:</p> <p>1) Carim ha 29 anni ed è arrivato in Grecia dal Pakistan con la sua famiglia. Da due mesi soggiorna presso la struttura di accoglienza aperta per migranti e rifugiati a Drama. Carim è molto ambizioso e cerca di adattarsi a queste nuove condizioni. Oltre alle sfide che deve affrontare presso il centro di accoglienza, come l'incertezza sul futuro e le condizioni difficili, deve affrontare anche delle sfide presso il centro di formazione professionale che frequenta.</p> <p>Spiega:</p> <p><i>Voglio continuare a imparare il greco, mi piace molto la lingua greca. Voglio diventare un interprete! Come il signore che viene nella struttura e ci aiuta! Al centro di formazione professionale non ho ancora amici greci. Penso che in generale nessuno voglia un pakistano come amico. Durante le pause preferisco sedermi fuori al sole e guardarli ridere e parlare. Non so se parlano di me, ma penso che a volte mi guardino in modo strano, soprattutto perché non ci assomigliamo esteriormente. Mi rattrista un po', ma quando torno a casa passo del tempo con la mia famiglia e me ne dimentico. La mia insegnante è molto gentile con me, forse perché sa che siamo poveri. Anche se è gentile con me, a volte vorrei che incoraggiasse me e i miei compagni di classe a passare più tempo insieme o a fare cose insieme. "</i></p> <p>2) Aladin ha 24 anni e viene dalla Siria. È nella stessa classe di Carim. Ci racconta: "</p> <p><i>Oggi durante la ricreazione mi sono messo le cuffie e mi sono seduto da solo su una panchina ad ascoltare musica. Mi piace anche cantare. Mi piacerebbe tantissimo diventare un musicista, voglio fare il direttore d'orchestra! Non so bene come potrò realizzare questo sogno ora che mi trovo in un altro paese. Non mi piacciono le lettere, ma devo venire in questo centro di formazione professionale per poter trovare un lavoro. Non mi importa se i miei compagni di classe non vogliono passare del tempo con me, ho trovato dei modi per divertirmi da solo. Non parlo con loro quando mi parlano! Non voglio che pensino che mi importi cosa pensano di me, o che il loro</i></p>



*comportamento mi influenzi. So che pensano comunque che siamo estranei. Perché dovrei arrabbiarmi?"*

- 3) Milena ha 22 anni ed è arrivata in Grecia dalla Russia insieme ai suoi fratelli maggiori. Vive in una piccola città di provincia e frequenta corsi di cucina presso un centro di formazione professionale. Il suo sogno è diventare chef e le piace anche imparare il greco.

*A scuola, ho notato che molti studenti erano timidi nel parlarmi, e anch'io ero timida. Durante le pause, rimanevo vicino all'ingresso, ascoltando le conversazioni in greco e cercando di capire. Non mi sentivo rifiutata, solo invisibile. Un pomeriggio, il centro di formazione professionale ha organizzato una piccola giornata culturale. Ci è stato chiesto di cucinare un piatto tradizionale dei nostri paesi d'origine. Ho portato del cibo che mia sorella mi aveva aiutato a preparare e ho scritto i nomi dei miei compagni di classe in greco. Quando l'hanno assaggiato, hanno sorriso e mi hanno fatto domande sul piatto e sul mio paese d'origine. Finalmente mi sono sentita sicura di rispondere in greco. Dopo quel giorno, le cose sono cambiate. Gli studenti mi salutavano nel corridoio e mi chiedevano di aiutarli a imparare parole ed espressioni in russo. A volte mi correggevano anche quando parlavo greco, e ridevamo insieme. Non mi sentivo più invisibile, dato che avevamo iniziato a diventare amici con alcuni dei miei compagni di classe.*



<b>Attività numero</b>	5
<b>Titolo dell'attività</b>	<b>Simulazione di interazioni tra rifugiati sul posto di lavoro</b>
<b>Durata</b>	60 minuti
<b>Risultati di apprendimento</b>	Comprendere le convinzioni e i pregiudizi personali e il loro impatto.
<b>Risorse necessarie</b>	<p>Schede dei ruoli, scenario</p> <p>Schede dei ruoli:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● <b>Dipendente rifugiato (Ahmed)</b> – assunto di recente, qualificato ma alle prese con barriere linguistiche e culturali.</li><li>● <b>Team leader (Sara)</b> – ben intenzionata ma sotto pressione per ottenere risultati.</li><li>● <b>Responsabile delle risorse umane (Jonas)</b> – responsabile delle iniziative di diversità e inclusione.</li><li>● <b>Dipendente senior (Monica)</b> – scettica riguardo alla capacità di Ahmed di dare un contributo.</li><li>● <b>Collega solidale (Lina)</b> – cerca di aiutare Ahmed a integrarsi.</li><li>● <b>Collega a distanza (Raj)</b> – ha poche informazioni sul contesto ma deve collaborare con il team per ottenere risultati.</li></ul> <p><b>Scenario:</b> sta per essere lanciato un nuovo progetto. Ahmed viene assegnato al team dalla sua team leader, Monica, poiché ritiene che abbia talento e possa apportare valore aggiunto ai risultati del progetto. All'interno del team (Ahmed, Sara, Monica, Lina e Raj) stanno emergendo incomprensioni, malintesi culturali e pregiudizi. Il team deve presentare un piano entro la fine della settimana, ma la collaborazione sta diventando difficile a causa delle barriere linguistiche e culturali, dei pregiudizi di alcuni membri del team, ecc.</p>
<b>Metodologia e indicazioni operative</b>	Gioco di ruolo
<b>Descrizione dettagliata dell'attività</b>	<p>Prima dell'inizio dell'attività, il facilitatore dovrebbe sottolineare che i partecipanti hanno il pieno diritto di rinunciare all'attività se lo ritengono necessario.</p> <p>Il formatore distribuisce le carte dei ruoli in modo casuale ai partecipanti, spiegando lo scopo dell'attività, che è quello di comprendere l'integrazione dei rifugiati sul posto di lavoro da diversi punti di vista e promuovere la sensibilità, l'inclusione e il rispetto.</p> <p>Dopo che 6 partecipanti hanno ricevuto le loro carte, il formatore spiega lo scenario dell'attività. I partecipanti devono recitare secondo lo scenario e i loro ruoli per 15 minuti, rimanendo sempre nel personaggio.</p> <p>Una volta completata la parte di gioco di ruolo, il formatore facilita una discussione di gruppo/debriefing, ponendo le seguenti domande:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Come ci si è sentiti a ricoprire quel ruolo?</li><li>● Quali sfide sono emerse per Ahmed? E per gli altri?</li><li>● Dove e perché pensate che siano sorti dei malintesi?</li></ul>



	<ul style="list-style-type: none"><li>● In che modo il sostegno, o la sua mancanza, ha influito sulla situazione?</li><li>● Cosa avrebbe potuto fare diversamente il team?</li><li>● In che modo i luoghi di lavoro possono sostenere in modo più efficace i dipendenti rifugiati? Quali misure suggeriresti?</li><li>● Se ti fossi trovato in questa situazione nella vita reale, come avresti reagito (dal punto di vista di ciascuna persona coinvolta nello scenario)?</li><li>● Qual è, secondo te, la conclusione principale che si può trarre dall'esito dello scenario?</li></ul> <p>Il gruppo può ripetere questo processo fino a quando tutti i partecipanti non avranno preso parte al gioco di ruolo, oppure ripeterlo assegnando ruoli diversi a ciascun partecipante.</p> <p>Si consiglia inoltre di registrare le sessioni di gioco di ruolo, per facilitare la riflessione individuale e di gruppo in seguito. In questo caso, il gruppo può anche lavorare su un'analisi video, concentrandosi sulla comunicazione non verbale (linguaggio del corpo, sguardi, distanza dagli altri, ecc.) per comprenderne l'impatto sulle interazioni sociali. Le seguenti domande possono essere utilizzate per l'analisi video:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Cosa avete notato riguardo alle posizioni dei personaggi? Avete notato qualcuno in piedi più vicino o più lontano da un altro individuo?</li><li>● Cosa avete notato riguardo al linguaggio del corpo dei personaggi (postura, direzione, contatto visivo, gesti)?</li><li>● Perché credete che si siano verificate determinate espressioni non verbali?</li><li>● Pensi che le espressioni non verbali influenzino le interazioni sociali? E se sì, in che modo?</li></ul> <p>È importante che il facilitatore non menzioni che la comunicazione non verbale sarà analizzata prima del gioco di ruolo, in modo che il comportamento dei partecipanti non ne sia influenzato.</p>
<b>Materiale di supporto</b>	Schede dei ruoli



<b>Numero dell'attività</b>	6
<b>Titolo dell'attività</b>	<b>Considerare gli aspetti etici delle politiche migratorie</b>
<b>Durata</b>	60 minuti
<b>Risultati di apprendimento</b>	Comprendere le politiche migratorie e valutarle in modo critico.
<b>Risorse necessarie</b>	<p>Il facilitatore dovrebbe sottolineare prima dell'inizio dell'attività che i partecipanti hanno pieno diritto di rinunciare all'attività se lo ritengono necessario.</p> <p><a href="#">Attività 2 PPT.pptx</a></p> <p>Domande per la discussione di gruppo:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Quali sono le responsabilità etiche dei paesi nei confronti dei migranti in cerca di migliori opportunità economiche o di sicurezza?</li><li>• È moralmente accettabile promuovere la migrazione in base alle competenze, al livello di istruzione o alla situazione economica, limitando al contempo le opportunità di spostamento per le persone meno qualificate o con un livello di istruzione inferiore?</li><li>• È moralmente accettabile che i governi diano la priorità ai migranti provenienti da determinati paesi o regioni rispetto ad altri?</li><li>• In che modo i governi dovrebbero bilanciare eticamente i diritti e il sostegno dei migranti con gli interessi del paese ospitante?</li><li>• Cosa ritenete più importante nella definizione delle politiche migratorie: i principi etici come l'equità, l'uguaglianza e la dignità umana o la sovranità nazionale?</li><li>• Dovrebbe esserci un limite morale alle pratiche di espulsione? Quale dovrebbe essere?</li><li>• Quali misure, oltre alle espulsioni, potrebbero rappresentare un modo efficace e accettabile per affrontare l'immigrazione irregolare?</li><li>• È etico che i paesi ricorrano a misure di controllo delle frontiere che potrebbero mettere in pericolo la vita dei migranti (ad esempio, muri, sorveglianza o respingimenti in mare)? Se sì, perché? Se no, quali pratiche dovrebbero essere adottate al loro posto?</li><li>• Quali considerazioni etiche dovrebbero ispirare le politiche relative ai migranti privi di documenti che contribuiscono alla società dal punto di vista economico e sociale?</li><li>• Ritieni che le attuali politiche migratorie rispondano a criteri etici importanti (ad esempio, il rispetto della dignità umana e dei diritti umani, il diritto di asilo, ecc.)?</li><li>• Se ti venisse chiesto di elaborare una serie di politiche e pratiche in materia di migrazione, quali sarebbero i 3 criteri principali che prenderesti in considerazione?</li></ul>



<b>Metodologia e indicazioni operative</b>	Discussione di gruppo
<b>Descrizione dettagliata dell'attività</b>	<p>Il formatore presenta la presentazione PowerPoint sulle politiche migratorie nell'UE e nel mondo (se l'attività 2 è stata svolta prima dell'attività 6, il formatore può fare una breve introduzione per ricordare ai partecipanti ciò che è stato discusso nell'attività 2).</p> <p>Dopo questa parte, il formatore facilita una discussione di gruppo sulle considerazioni etiche delle politiche migratorie ponendo le domande di discussione di gruppo previste dall'attività. Può anche attingere a esempi reali di considerazioni etiche, come la nuova legge del Regno Unito sulla perquisizione delle schede SIM, fornita nella presentazione PPT dell'Attività 2, per discuterne con i partecipanti.</p>
<b>Materiale di supporto</b>	<a href="#">Presentazione PowerPoint dell'Attività 2.pptx</a> + domande per la discussione di gruppo

<b>Numero dell'attività</b>	7
<b>Titolo dell'attività</b>	Riflessione sulle convinzioni personali e sulle esperienze relative all'inclusione e all'integrazione
<b>Durata</b>	60 minuti
<b>Risultati di apprendimento</b>	Comprendere le convinzioni e i pregiudizi personali e il loro impatto.
<b>Risorse necessarie</b>	<a href="#">Dispensa 3 Attività 7.docx</a>
<b>Metodologia e indicazioni operative</b>	Riflessione guidata
<b>Descrizione dettagliata dell'attività</b>	<p>A ogni partecipante viene consegnata una copia del Foglio di lavoro 3. Il facilitatore chiede loro di leggere le domande e concede 20-25 minuti per rispondere (scrivendo o meno le risposte).</p> <p>Dopo che ogni partecipante ha risposto alle domande, il facilitatore guida una discussione di gruppo su di esse e incoraggia i partecipanti a pensare a modi in cui la comunità potrebbe essere più inclusiva nei confronti dei rifugiati.</p> <p>Siate consapevoli del fatto che potrebbero esserci reazioni emotive ai temi discussi. Prima di concludere l'attività, fate un breve check-in con i partecipanti e rassicurateli sul fatto che, se continuano a informarsi su argomenti come la migrazione, possono essere di grande aiuto alle loro comunità locali.</p>
<b>Materiale di supporto</b>	<a href="#">Foglio informativo 3 Attività 7.docx</a>



<b>Numero dell'attività</b>	8
<b>Titolo dell'attività</b>	<b>Dibattito sulle attuali politiche in materia di rifugiati</b>
<b>Durata</b>	60 minuti
<b>Risultati di apprendimento</b>	Comprendere le attuali politiche in materia di rifugiati e individuare le problematiche e le opportunità di miglioramento
<b>Risorse necessarie</b>	<b>Domande:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Le attuali politiche in materia di rifugiati rispondono in modo efficace alle esigenze umanitarie delle persone sfollate?</li><li>• Le attuali politiche garantiscono un'integrazione a lungo termine o forniscono semplicemente un sollievo a breve termine?</li><li>• La politica in materia di rifugiati dovrebbe dare priorità alla sicurezza nazionale o ai diritti umani? Può fare entrambe le cose?</li><li>• I sistemi attuali (istruzione, alloggio, occupazione) sono in grado di sostenere l'integrazione dei rifugiati?</li><li>• I paesi ospitanti offrono adeguati programmi di orientamento linguistico e culturale?</li><li>• I governi dovrebbero obbligare le imprese ad assumere rifugiati o offrire incentivi?</li><li>• I rifugiati rappresentano un costo o un beneficio economico netto per i paesi ospitanti?</li><li>• Le politiche in materia di rifugiati dovrebbero concentrarsi maggiormente sull'autosufficienza (ad esempio, attraverso permessi di lavoro) sin dall'inizio?</li><li>• I paesi ospitanti stanno perdendo opportunità sottoutilizzando i rifugiati qualificati?</li><li>• Le politiche esistenti favoriscono ingiustamente alcune nazionalità o gruppi rispetto ad altri?</li><li>• Le politiche in materia di rifugiati sono influenzate più dall'opinione pubblica che dai dati concreti? Sono influenzate dalla rappresentazione dei rifugiati da parte dei media?</li><li>• Le attuali politiche in materia di rifugiati nell'UE sono coordinate o frammentate e incoerenti?</li><li>• I quadri normativi a livello UE per un reinsediamento equo dei rifugiati sono attuati da tutti i paesi dell'UE nella stessa misura?</li></ul>
<b>Metodologia e indicazioni operative</b>	Dibattito di gruppo
<b>Descrizione dettagliata dell'attività</b>	<p>Prima dell'inizio dell'attività, il facilitatore dovrebbe sottolineare che i partecipanti hanno il pieno diritto di non partecipare all'attività se lo ritengono necessario.</p> <p>Il formatore facilita la discussione di gruppo ponendo le domande dell'attività. Può scegliere di includere tutte le domande necessarie, purché si rispetti la durata di 60 minuti.</p> <p>Questa attività può essere ampliata con una fase aggiuntiva in cui i partecipanti vengono divisi in due gruppi: un gruppo cerca di concentrarsi maggiormente sulle difficoltà e le sfide che i rifugiati devono affrontare, mentre l'altro si concentra maggiormente sulle opportunità a cui potrebbero avere accesso.</p>



<b>Materiale di supporto</b>	Domande per la discussione di gruppo <a href="#">Scheda informativa</a>
------------------------------	--

<b>Numero dell'attività</b>	9
<b>Titolo dell'attività</b>	Attività di valutazione 1
<b>Durata</b>	60 minuti
<b>Risultati di apprendimento</b>	Comprendere l'integrazione dei rifugiati nella società
<b>Risorse necessarie</b>	Dispensa 1: <a href="#">Handout 1_Activity 9.docx</a> Il modello di acculturazione di Berry
<b>Metodologia e indicazioni operative</b>	Analisi del caso
<b>Descrizione dettagliata dell'attività</b>	<p>Il formatore fa una breve introduzione (15 minuti) sul modello bidimensionale di acculturazione di Berry.</p> <p>Sulla base dei casi di studio di Carim, Aladin e Milena, i partecipanti redigono una breve analisi e la confrontano con quella degli altri.</p> <p>Dopo aver introdotto questi concetti, il formatore distribuisce ai partecipanti la Dispensa 1 e li informa che hanno 45 minuti per completare l'attività di valutazione.</p>
<b>Materiale di supporto</b>	<p>Modello di acculturazione di Berry: <a href="https://www.researchgate.net/publication/236341880_Acculturation_Discrimination_and_Adaptation_among_Second_Generation_Immigrant_Youth_in_Montreal_and_Paris">https://www.researchgate.net/publication/236341880_Acculturation_Discrimination_and_Adaptation_among_Second_Generation_Immigrant_Youth_in_Montreal_and_Paris</a></p> <p><a href="#">Foglio informativo 1_Actività 9.docx</a></p>



<b>Numero dell'attività</b>	10
<b>Titolo dell'attività</b>	<b>Attività di valutazione 2</b>
<b>Durata</b>	60 minuti
<b>Risultati di apprendimento</b>	Comprendere l'integrazione dei rifugiati sul posto di lavoro
<b>Risorse necessarie</b>	<a href="#">Dispensa 2 Attività 10.docx</a>
<b>Metodologia e indicazioni operative</b>	Piano di integrazione dei rifugiati
<b>Descrizione dettagliata dell'attività</b>	<p>Il formatore spiega lo scopo dell'attività: Questa attività di valutazione mira a coinvolgere i partecipanti e a guidarli nella creazione di un proprio piano di integrazione dei rifugiati. Ciò li aiuterà a mettere in pratica le conoscenze acquisite durante le attività precedenti, quali le politiche di integrazione dei migranti, le buone pratiche e le interazioni interculturali sul posto di lavoro.</p> <p>Il formatore spiega ai partecipanti che riceveranno una dispensa contenente domande e indicazioni per aiutarli a sviluppare il proprio piano di integrazione dei migranti.</p> <p>Dopo aver spiegato lo scopo e la metodologia dell'attività, il facilitatore distribuisce il Foglio informativo 2 ai partecipanti e li informa che hanno 45 minuti per completare l'attività di valutazione.</p>
<b>Materiale di supporto</b>	<a href="#">Foglio informativo 2 Attività 10.docx</a> Esempio di matrice



*Esempio per l'attività 10 (solo per i formatori)*

<i>Organizzazioni che devono attuare azioni di integrazione (ad es. ONG, aziende, ecc.)</i>	<i>ONG, aziende, servizi e enti pubblici, ecc.</i>
<i>Ostacoli all'integrazione e all'inclusione dei rifugiati</i>	<i>Mancanza di riconoscimento delle qualifiche straniere Barriere linguistiche Discriminazione Mancanza di corrispondenza tra domanda e offerta di lavoro Barriere culturali Mancanza di sostegno</i>
<i>Soluzioni alle barriere all'integrazione</i>	<i>Riconoscimento delle qualifiche e delle competenze straniere, nonché dell'apprendimento informale (effettuare valutazioni pertinenti per abbinare i rifugiati a posizioni adeguate)</i>  <i>Programmi di apprendimento linguistico e corsi di inglese per tutti i dipendenti (in modo che vi sia almeno una lingua comune parlata)</i>  <i>Politiche antidiscriminatorie, seminari di sensibilizzazione educativa e culturale per tutti i dipendenti, misure rigorose contro la discriminazione e il razzismo</i>  <i>Fornitura di servizi di abbinamento lavorativo, in modo che i rifugiati possano essere inseriti in posizioni simili a quelle che ricoprivano nel paese di origine</i>  <i>Promozione dei contatti interculturali e dell'apprendimento interculturale all'interno dell'ambiente di lavoro, in modo che i rifugiati possano familiarizzare con la cultura del paese ospitante e i dipendenti locali possano conoscere le diverse culture dei loro colleghi</i>  <i>Fornitura di sostegno e tutoraggio durante le prime fasi dell'impiego, garanzia dell'accesso ai servizi (come l'assistenza sanitaria, un alloggio adeguato,</i>
<i>Azioni specifiche da intraprendere (ad es. attività di gruppo sul posto di lavoro, laboratori</i>	<i>Valutazione delle competenze per tutti i dipendenti (comprese le competenze relative alla posizione lavorativa, le competenze linguistiche, comunicative e trasversali)</i>  <i>Offerta di lezioni di lingua madre e inglese, rispetto e aiuto da parte dei colleghi fino a quando i dipendenti rifugiati non</i>



<i>sul linguaggio inclusivo, ecc.)</i>	<p><i>parlano correntemente la lingua madre, apprendimento tra pari</i></p> <p><i>Rigide regole antidiscriminatorie (ad es. divieto di incitamento all'odio), politiche antidiscriminatorie (ad es. assunzione/promozione di dipendenti rifugiati idonei), workshop sulla sensibilità culturale, workshop di apprendimento culturale</i></p> <p><i>Abbinamento dei rifugiati alle posizioni lavorative</i></p> <p><i>Giornate di celebrazione della cultura, attività di gruppo e di coesione all'interno dell'azienda (ad es. cene, attività di ice-breaking, ecc.), scambio di conoscenze o usanze provenienti da culture diverse, ecc.</i></p> <p><i>Sostegno aziendale per garantire che i dipendenti rifugiati vivano in modo adeguato e abbiano accesso ai servizi necessari, come il finanziamento dell'assicurazione sanitaria, il sostegno nella ricerca di un alloggio, ecc.</i></p>
<i>Opportunità di cooperazione (ad es. organizzazioni che elaborano politiche)</i>	<p><i>La Commissione europea, il Dipartimento europeo per la migrazione e gli affari interni, opportunità di cofinanziamento europeo, ONG private che sostengono iniziative rilevanti</i></p>
<i>Punti di forza del vostro piano</i>	<p><i>Valutazione dei punti di forza del piano: ad esempio, è sostenibile, richiede finanziamenti minimi, è facilmente attuabile, offre formazione aziendale, prevede un intervento precoce, si concentra su diversi gruppi di rifugiati, è specializzato in specifici gruppi di rifugiati e fornisce un orientamento più personalizzato, può essere attuato a più livelli (regionale, nazionale, a livello UE, globale), colma le lacune di manodopera, promuove l'innovazione, si basa su un approccio olistico, ecc.</i></p>
<i>Punti deboli del tuo piano</i>	<p><i>Valutazione dei punti deboli del piano: ad esempio, adotta una visione ristretta delle sfide affrontate dai rifugiati, non promuove un cambiamento radicale, non è innovativo e non integra altri piani già esistenti, non è sostenibile, non è attraente per le parti interessate, richiede ingenti finanziamenti, non è fattibile, avvantaggia specifici gruppi sociali più di altri, non prevede sostegno per i rifugiati poco qualificati, non prevede sostegno per i rifugiati altamente qualificati, non affronta un'ampia gamma di esigenze/problematiche, ecc.</i></p>
<i>Sostenibilità (come rimarrà attiva questa iniziativa a lungo termine)</i>	<p><i>Valutazione delle prospettive di sostenibilità: ad esempio, adotta una visione a lungo termine, prevede il monitoraggio e la valutazione per il miglioramento, può essere applicata in molti campi diversi, è adattabile alle esigenze di ogni</i></p>



Co-funded by  
the European Union



**TRANSFORM**

	<p><i>azienda, è fattibile garantire il finanziamento, non richiede una formazione approfondita, ecc.</i></p>
--	---