



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

Modulo 6 – Tutela dei diritti e riconoscimento

| | |
|---|---|
| Numero del modulo | 6 |
| Titolo del modulo | Sostegno e riconoscimento |
| Descrizione del modulo | Questo modulo introduce gli studenti al ruolo della difesa dei diritti nella promozione dell'inclusione e del riconoscimento delle competenze. Attraverso attività pratiche, gli studenti esplorano strategie, strumenti ed esempi reali per sostenere pratiche inclusive in contesti professionali. |
| Risultati di apprendimento | K6 - Comprendere il ruolo della difesa dei diritti nella promozione dell'inclusione e del riconoscimento; S4 - Utilizzare strumenti di advocacy per promuovere l'inclusione e il riconoscimento delle competenze; C3 - Promuovere l'inclusione e il riconoscimento nei contesti professionali. |
| Misure di localizzazione inclusiva e accessibilità | I materiali sono tradotti e adattati con esempi locali; le attività seguono gli standard WCAG 2.1 utilizzando un linguaggio semplice, immagini, contenuti strutturati ed elementi interattivi per garantire l'accessibilità a tutti gli studenti. |
| Innovazione nei metodi didattici applicati alle attività | Le attività includono giochi di ruolo, casi di studio, feedback tra pari, creazione di portfolio e scrittura riflessiva per promuovere il coinvolgimento, l'apprendimento pratico e lo sviluppo personale. |

Tabella delle attività

| N. attività | Titolo dell'attività | Breve descrizione |
|-------------|--|---|
| 1. | Workshop sulla difesa dei diritti | Introduzione alle strategie e agli strumenti di advocacy |
| 2. | Analisi di casi di studio | Analisi di campagne di advocacy di successo per l'inclusione |
| 3. | Simulazione | Esercitarsi nell'advocacy in contesti lavorativi |
| 4. | Analisi delle politiche | Revisione delle politiche sul riconoscimento delle qualifiche |
| 5. | Esercizio sul riconoscimento delle competenze | Evidenziare le competenze trasferibili da contesti diversi |
| 6. | Discussione di gruppo | Sfide e opportunità nella promozione dell'inclusione |
| 7. | Diario di riflessione | Riflessioni personali sulla promozione e il riconoscimento. |
| 8. | Piano della campagna di advocacy | Sviluppo di una proposta di campagna di sensibilizzazione |
| 9. | Dimostrazione con gioco di ruolo | Dimostrazione con gioco di ruolo della difesa dei diritti in azione |



| | | |
|-----|-------------|--|
| 10. | Riflessione | Riflessione scritta sull'importanza della difesa dei diritti in contesti professionali |
|-----|-------------|--|

Attività

| | |
|--|---|
| Numero dell'attività | 1 |
| Titolo dell'attività | Workshop sulla difesa dei diritti |
| Durata | 60 minuti |
| Risultati di apprendimento | K6, S4, C3 |
| Requisiti | Kit di strumenti di advocacy (dispense, diapositive), esempi di campagne |
| Metodologia e indicazioni operative | Iniziare chiedendo cosa significa advocacy; presentare gli strumenti e i tipi principali; guidare le discussioni di gruppo utilizzando esempi reali; concludere con una breve condivisione di gruppo. |
| <p>Descrizione dettagliata dell'attività: Ai partecipanti viene presentato il concetto di advocacy attraverso una breve presentazione e una sessione di brainstorming di gruppo. Esplorano diversi tipi di advocacy (ad esempio individuale vs. sistemica), gli strumenti utilizzati (social media, petizioni, campagne) ed esempi di vita reale. I partecipanti si dividono poi in piccoli gruppi per discutere situazioni in cui l'advocacy potrebbe promuovere l'inclusione in contesti professionali. Ogni gruppo identifica una questione locale e propone una strategia di advocacy di base.</p> <p>1. Apertura e brainstorming (10 minuti)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Azione del facilitatore: Chiedere al gruppo: "<i>Cosa significa per voi advocacy?</i>" Scrivere le risposte su una lavagna a fogli mobili o su una lavagna digitale. ● Attività dei partecipanti: i partecipanti condividono le idee iniziali; breve discussione sui malintesi e sui temi comuni. ● Risultato: i partecipanti iniziano a familiarizzare con il concetto. <hr/> <p>2. Presentazione: concetti chiave e strumenti (15 minuti)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Azione del facilitatore: presentare diapositive/dispense con: <ul style="list-style-type: none"> ○ Tipi di advocacy (individuale, comunitaria, sistemica). ○ Strumenti comuni (social media, petizioni, campagne, storytelling, lobbying). ○ Esempi di campagne reali (brevi video, casi di studio o storie di successo). ● Attività degli studenti: gli studenti prendono appunti e pongono domande di chiarimento. ● Risultato: gli studenti acquisiscono una panoramica pratica delle strategie di advocacy. <hr/> <p>3. Lavoro di gruppo: applicazione della difesa dei diritti (20 minuti)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Azione del facilitatore: Dividere i partecipanti in piccoli gruppi (3–5 persone). Fornire a ciascun gruppo un breve scenario o consentire loro di individuarne uno tratto dalle proprie esperienze. | |



- o Esempio di scenario: *“A uno studente con disabilità non viene garantito un accesso adeguato alla formazione professionale.”*
 - **Attività degli studenti:** Ogni gruppo discute:
 - o Qual è il problema?
 - o Chi deve essere influenzato? (parti interessate)
 - o Quali strumenti di advocacy potrebbero funzionare meglio? (petizione, campagna sui social media, incontro con la dirigenza, ecc.)
 - o Elaborare una semplice strategia in 3 fasi.
 - **Risultato:** gli studenti si esercitano ad applicare gli strumenti alle sfide di inclusione della vita reale.
-

4. Condivisione e riflessione di gruppo (10 minuti)

- **Azione del facilitatore:** invitare ogni gruppo a presentare brevemente la questione scelta e la strategia di advocacy. Incoraggiare il feedback tra pari.
 - **Attività degli studenti:** presentare le strategie e ascoltare le idee degli altri.
 - **Risultato:** gli studenti scambiano punti di vista, individuano somiglianze e rafforzano il pensiero collaborativo.
-

5. Conclusione e punti chiave (5 minuti)

- **Azione del facilitatore:** riassumere i punti principali dell'apprendimento:
 - o La difesa di una causa può essere individuale o collettiva.
 - o Strumenti semplici (come petizioni o social media) possono avere un impatto reale.
 - o Tutti hanno il potere di sostenere l'inclusione.
- **Attività dei partecipanti:** condividere un "punto chiave" o un impegno personale.
- **Risultato:** I partecipanti escono motivati con un'idea concreta di come applicare l'advocacy nel proprio contesto.



| | |
|--|---|
| Numero dell'attività | 2 |
| Titolo dell'attività | Analisi di un caso di studio |
| Durata | 60 minuti |
| Risultati di apprendimento | K6, S4, C3 |
| Risorse necessarie | Casi di successo di advocacy, moduli di analisi |
| Metodologia e indicazioni operative | Presentare casi reali di advocacy; farli analizzare agli studenti in gruppi; concludere con presentazioni di gruppo e una breve discussione guidata dal facilitatore. |

Descrizione dettagliata dell'attività: I partecipanti lavorano in coppia o in piccoli gruppi per analizzare casi di studio reali di campagne di advocacy (ad esempio, il riconoscimento dei diplomi per i rifugiati). Ogni gruppo risponde a domande guida: Qual era la questione? Chi ha guidato la campagna? Quali strategie sono state utilizzate? Qual è stato il risultato? I gruppi presentano la loro analisi alla classe e confrontano le lezioni apprese. Il facilitatore conduce una discussione finale sulla trasferibilità delle strategie al contesto locale.

1. Introduzione (5 minuti)

- Il facilitatore introduce lo scopo dell'attività: *"Oggi esamineremo esempi reali di campagne di advocacy per capire come hanno funzionato e cosa possiamo imparare da esse"*.
- Presentare 2-3 brevi sintesi di casi di studio (ad esempio, il riconoscimento dei diplomi per i rifugiati, le campagne per i diritti dei disabili o l'attivismo giovanile sul cambiamento climatico).

2. Lavoro di gruppo – Analisi dei casi di studio (25 minuti)

- I partecipanti lavorano in **coppia o in piccoli gruppi** (3-4 persone).
- Ogni gruppo riceve un caso di studio diverso con un **modulo di analisi guidata**.
- **Domande guida (sul foglio di lavoro):**
 1. Qual era la questione/il problema principale affrontato?
 2. Chi ha avviato e guidato la campagna?
 3. Quali strumenti/strategie sono stati utilizzati? (ad es. social media, lobbying, petizioni)
 4. Qual è stato il risultato o l'impatto?
 5. Quali sfide ha dovuto affrontare la campagna?
 6. Quali insegnamenti possiamo applicare al nostro contesto?
- I gruppi discutono e compilano il modulo in modo collaborativo.

3. Presentazioni di gruppo (20 minuti)

- Ogni gruppo presenta l'analisi del proprio caso di studio in **3-4 minuti**.
- Incoraggiate l'uso di supporti visivi (lavagna a fogli mobili, poster o diapositive).



- Dopo ogni presentazione, concedere **1–2 minuti per le domande** dei compagni.
-

4. Discussione guidata dal facilitatore (8 minuti)

- Riunire la classe ed evidenziare **le strategie comuni** tra i casi.
 - Guida una riflessione sulla trasferibilità:
 - o Quali strategie potrebbero funzionare nel nostro contesto locale?
 - o Quali adeguamenti sarebbero necessari (culturali, legali o legati alle risorse)?
 - o Cosa rende sostenibile un'iniziativa di advocacy?
-

5. Conclusione e punti chiave (2 minuti)

- Riassumete le principali lezioni apprese:
 - o Un'azione di sensibilizzazione efficace combina spesso **obiettivi chiari, una leadership forte e strumenti diversificati**.
 - o I risultati variano, ma anche le campagne più modeste possono cambiare la consapevolezza o le politiche.
 - o Le lezioni tratte da casi globali possono ispirare **azioni locali** a favore dell'inclusione e dell'equità.
 - Invita ogni partecipante a condividere **un'intuizione chiave** che sta portando con sé.
-

Esempi di casi di studio reali che potresti utilizzare

1. [Riconoscimento dei diplomi dei rifugiati \(Europa\)](#) – Le ONG hanno condotto una campagna per facilitare il riconoscimento delle qualifiche straniere, consentendo ai rifugiati l'accesso al lavoro e agli studi.
2. [Greta Thunberg e Fridays for Future \(globale\)](#) – Scioperi per il clima guidati dai giovani che hanno influenzato i leader mondiali.
3. [Movimento per i diritti dei disabili \(USA e globale\)](#) – Attività di advocacy per l'accessibilità che ha portato all'Americans with Disabilities Act (1990).
4. [#BlackLivesMatter \(globale\)](#) – I social media e le proteste di base hanno messo in luce il razzismo sistemico e la brutalità della polizia.



| | |
|--|---|
| Numero dell'attività | 3 |
| Titolo dell'attività | Gioco di ruolo |
| Durata | 60 minuti |
| Risultati di apprendimento | K6, S4, C3 |
| Risorse necessarie | Scenari lavorativi, schede dei ruoli della campagna |
| Metodologia e indicazioni operative | Impostare il contesto e assegnare i ruoli; guidare gli studenti mentre preparano e recitano gli scenari; concludere con un feedback tra pari e un momento di riflessione. |
| <p>Descrizione dettagliata dell'attività: gli studenti ricevono scenari lavorativi (ad esempio, le competenze di un lavoratore migrante che vengono ignorate). I ruoli includono dipendente, manager, sostenitore e osservatore. I gruppi recitano questi scenari concentrandosi sull'applicazione di tecniche di advocacy come la comunicazione assertiva, l'uso dei dati e la costruzione di alleanze. Dopo ogni gioco di ruolo, il gruppo fa un debriefing: cosa è stato efficace? Cosa si potrebbe migliorare? Gli osservatori forniscono un feedback strutturato utilizzando una rubrica.</p> <p>1. Introduzione e contesto (5 minuti)</p> <ul style="list-style-type: none">● Il facilitatore spiega lo scopo: <i>“Metteremo in scena scenari reali sul posto di lavoro per esercitare le competenze di advocacy. L'obiettivo non è ‘vincere’ la discussione, ma applicare strategie come la comunicazione chiara, l'uso di prove e la collaborazione”.</i>● Rivedere brevemente le tecniche di advocacy: assertività, argomentazioni basate sui dati, costruzione di alleanze. <hr/> <p>2. Assegnazione dei ruoli e preparazione (10 minuti)</p> <ul style="list-style-type: none">● I partecipanti vengono divisi in piccoli gruppi (4-5 persone).● Ogni gruppo riceve:<ul style="list-style-type: none">○ Una scheda con lo scenario (una breve sfida sul posto di lavoro).○ Carte dei ruoli (Dipendente, Manager, Sostenitore, Osservatore).● I gruppi dedicano 10 minuti alla preparazione:<ul style="list-style-type: none">○ Leggere i ruoli e lo scenario.○ Pianificare i punti chiave della discussione.○ Gli osservatori esaminano la griglia di valutazione per sapere cosa osservare. <hr/> <p>3. Gioco di ruolo (20 minuti)</p> <ul style="list-style-type: none">● Ogni gruppo mette in scena il proprio scenario (circa 5-6 minuti per ogni gioco di ruolo).● Ruoli in azione:<ul style="list-style-type: none">○ Dipendente: espone il problema/l'esperienza.○ Manager: risponde alla situazione, potrebbe opporsi al cambiamento. | |



- o **Sostenitore:** sostiene il dipendente, applica strumenti di sostegno.
 - o **Osservatore:** osserva in silenzio e utilizza la griglia di valutazione per fornire un feedback strutturato.
-

4. Debriefing di gruppo e feedback tra pari (15 minuti)

- Dopo ogni gioco di ruolo:
 - o Il gruppo discute: *"Cosa è stato efficace? Cosa potrebbe essere migliorato?"*
 - o Gli osservatori condividono un feedback strutturato basato sulla griglia di valutazione (ad es. chiarezza del messaggio, uso dei dati, assertività, empatia).
 - Il facilitatore evidenzia i punti chiave dell'apprendimento.
-

5. Turno di riflessione (10 minuti)

- Discussione con tutta la classe:
 - o Quali tecniche di advocacy hanno funzionato meglio?
 - o Come ci si è sentiti nell'assumere ruoli diversi?
 - o Quali competenze acquisite con questo esercizio possono essere applicate nei luoghi di lavoro reali?
 - Il facilitatore riassume le lezioni apprese.
-

Esempi di scenari lavorativi

1. Competenze di un lavoratore migrante ignorate

- Un dipendente migrante possiede qualifiche professionali ottenute all'estero. Il responsabile ne mette in dubbio il valore e si rifiuta di riconoscerle.
- **Focus:** l'avvocato utilizza i dati (equivalenza delle qualifiche, carenza di competenze) per sostenere il lavoratore.

2. L'accessibilità è carente per un dipendente con disabilità

- Un dipendente non può accedere alle sessioni di formazione a causa della mancanza di rampe o di materiali adattati.
- **Focus:** l'avvocato sostiene la necessità di adeguamenti ragionevoli, creando alleanze con le Risorse Umane.

3. Caso di disparità salariale di genere

- Una dipendente scopre di essere pagata meno dei colleghi maschi per lo stesso ruolo.
- **Focus:** l'avvocato presenta prove delle politiche retributive e promuove un'inclusione equa.

4. Sfruttamento di un giovane stagista

- Un giovane stagista svolge un lavoro a tempo pieno senza retribuzione né opportunità di formazione.



- **Focus:** L'attivista chiede una retribuzione equa e il rispetto delle norme sul lavoro.



| | |
|--|--|
| Numero dell'attività | 4 |
| Titolo dell'attività | Analisi delle politiche |
| Durata | 60 minuti |
| Risultati di apprendimento | K6, S4, C3 |
| Risorse necessarie | Documenti relativi alla politica di riconoscimento, schede riassuntive. |
| Metodologia e indicazioni operative | Fornire brevi testi sulle politiche; sostenere l'analisi di gruppo dei punti di forza e delle lacune; concludere raccogliendo suggerimenti di miglioramento. |

Ai partecipanti vengono forniti riassunti delle politiche dell'UE e nazionali in materia di riconoscimento delle competenze e delle qualifiche. Con la guida di un facilitatore, identificano i principali punti deboli e punti di forza delle politiche. In gruppi, gli studenti analizzano l'impatto pratico delle politiche sulle persone emarginate. Successivamente redigono raccomandazioni per il miglioramento delle politiche. I risultati vengono condivisi e discussi in una sessione plenaria.

1. Introduzione (5 minuti)

- Il facilitatore introduce la sessione: *“Oggi analizzeremo testi politici reali sul riconoscimento delle competenze e delle qualifiche. L'obiettivo è identificare cosa funziona, cosa non funziona e come le politiche potrebbero essere migliorate per promuovere l'inclusione.”*
- Distribuire i **riassunti delle politiche** e **le schede di analisi**.

2. Lettura e revisione individuale (10 minuti)

- I partecipanti leggono la sintesi delle politiche fornita (politica UE + 1 esempio di politica nazionale).
- Sul foglio di lavoro, annotare le prime impressioni:
 - Qual è lo scopo della politica?
 - A chi è destinata?

3. Analisi di gruppo (20 minuti)

- Gli studenti formano piccoli gruppi (3-4 persone).
- Ogni gruppo analizza le politiche utilizzando le domande guida:
 1. Quali sono i **punti di forza** di questa politica?
 2. Quali sono le **lacune/i punti deboli**?
 3. In che modo questa politica influisce **sui gruppi emarginati** (ad es. migranti, rifugiati, persone con disabilità)?
 4. Quali sono gli **ostacoli pratici** alla sua attuazione?
 5. Quali aspetti potrebbero essere migliorati?
- I gruppi annotano le loro conclusioni sul foglio di analisi.



4. Formulazione delle raccomandazioni (10 minuti)

- Ogni gruppo formula **2-3 raccomandazioni chiave** per migliorare la politica di riconoscimento (ad es. semplificare le procedure, migliorare l'accesso alle informazioni, garantire l'equità).
 - Preparare una breve dichiarazione da presentare.
-

5. Presentazioni in plenaria e discussione (12 minuti)

- I gruppi presentano le loro raccomandazioni (2-3 minuti ciascuno).
 - Il facilitatore raccoglie i punti chiave su una lavagna a fogli mobili/lavagna sotto due titoli:
 - *Punti di forza già presenti nelle politiche*
 - *Miglioramenti necessari / raccomandazioni*
 - Discussione in classe: *quali raccomandazioni sono più realistiche? Quali potrebbero avere il maggiore impatto?*
-

6. Conclusione (3 minuti)

- Il facilitatore riassume:
 - Le politiche di riconoscimento sono essenziali per l'inclusione, ma spesso presentano degli ostacoli.
 - Gli studenti possono valutare criticamente le politiche e contribuire a un cambiamento costruttivo.
 - Concludete con una riflessione: *"Se domani poteste cambiare una cosa nelle politiche di riconoscimento, quale sarebbe?"*
-

Esempi di fonti normative che potresti utilizzare

1. [UE – Raccomandazione del Consiglio sul riconoscimento delle qualifiche \(2017\)](#)
Raccomandazione UE sul riconoscimento automatico
2. [Passaporto europeo delle qualifiche per i rifugiati \(Consiglio d'Europa\)](#)
Pagina ufficiale dell'EQPR



| | |
|--|--|
| Numero dell'attività | 5 |
| Titolo dell'attività | Esercizio di riconoscimento delle competenze |
| Durata | 60 minuti |
| Risultati di apprendimento | K6, S4, C3 |
| Risorse necessarie | Strumenti di inventario delle competenze, mappatura delle esperienze personali. |
| Metodologia e indicazioni operative | Spiegare il valore delle competenze informali; guidare gli studenti attraverso un foglio di lavoro per la mappatura delle competenze; concludere aiutandoli a creare un portfolio personale di base. |

Descrizione dettagliata dell'attività: Ogni partecipante compila un foglio di lavoro per l'inventario delle competenze personali, identificando sia le esperienze di apprendimento formali che informali. Mappa come queste competenze possano essere trasferite sul posto di lavoro. Il facilitatore introduce strumenti quali Europass, ECVET e microcredenziali. Gli studenti creano un mini-portfolio che mette in evidenza le competenze selezionate, con sessioni di feedback tra pari per il perfezionamento.

1. Introduzione (5 minuti)

- Il facilitatore spiega lo scopo:
“Oggi esploreremo tutte le competenze che avete acquisito – attraverso il lavoro, gli studi, il volontariato o la vita quotidiana – e impareremo come presentarle in modo efficace.”
- Breve presentazione **degli strumenti di riconoscimento:**
 - [Europass](#): CV standardizzato e passaporto delle competenze per l'Europa
 - [ECVET](#): Sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale
 - [Microcredentials](#): risultati di apprendimento brevi e convalidati

2. Inventario delle competenze personali (15 minuti)

- Distribuire il **foglio di lavoro dell'inventario delle competenze**.
- I partecipanti elencano:
 - **Competenze formali:** acquisite attraverso l'istruzione, la formazione o la certificazione.
 - **Competenze informali:** acquisite attraverso l'esperienza lavorativa, il volontariato, gli hobby o l'esperienza di vita.
- Incoraggiare la riflessione: *“Pensate ad esempi che dimostrino come avete applicato con successo queste competenze”*.

3. Mappatura delle competenze sul posto di lavoro (15 minuti)

- I partecipanti mappano ciascuna competenza in **contesti lavorativi trasferibili**.
- Suggerimenti per il foglio di lavoro:
 - Nome della competenza



- o Contesto in cui è stata acquisita
 - o Come può essere applicata in un contesto professionale o lavorativo
 - Il facilitatore gira tra i partecipanti, fornendo indicazioni ed esempi.
-

4. Creazione di un mini-portfolio (15 minuti)

- I partecipanti selezionano **3-5 competenze chiave** dal proprio inventario.
 - Creare una pagina del mini-portfolio per ogni competenza includendo:
 - o Titolo della competenza
 - o Prova o esempio (esperienza, certificato, progetto)
 - o Rilevanza per il posto di lavoro o l'obiettivo di carriera
 - Incoraggiare la creatività (elementi visivi, elenchi puntati, formati digitali se disponibili).
-

5. Feedback tra pari e perfezionamento (10 minuti)

- I partecipanti si dividono in coppie per **condividere i portfolio**.
 - Ogni collega fornisce un feedback costruttivo:
 - o Le competenze sono descritte in modo chiaro?
 - o Gli esempi sono convincenti?
 - o Il portfolio potrebbe essere più accattivante o meglio strutturato?
 - I partecipanti apportano rapide modifiche sulla base del feedback.
-

6. Conclusione e riflessione (5 minuti)

- Il facilitatore sottolinea i punti chiave:
 - o Tutte le esperienze di apprendimento sono importanti, non solo l'istruzione formale.
 - o Le competenze trasferibili sono molto preziose sul posto di lavoro.
 - o I mini-portfolio sono strumenti pratici per presentare le proprie competenze.
- Domanda di riflessione facoltativa: *“Quale competenza ti ha sorpreso di più di te stesso oggi?”*



| | |
|--|--|
| Numero dell'attività | 6 |
| Titolo dell'attività | Discussione di gruppo |
| Durata | 60 minuti |
| Risultati di apprendimento | K6, S4, C3 |
| Risorse necessarie | Domande guida, lavagna a fogli mobili. |
| Metodologia e indicazioni operative | Porre domande di discussione sull'inclusione e la difesa dei diritti; facilitare la condivisione in piccoli gruppi; concludere raggruppando le idee e riflettendo sulle azioni da intraprendere. |

Descrizione dettagliata dell'attività: Si tiene una discussione guidata attorno a domande stimolanti (ad es. Quali sono gli ostacoli all'inclusione nel vostro paese? Cosa rende difficile la difesa dei diritti?). I partecipanti annotano i punti chiave su una lavagna condivisa o su una lavagna a fogli mobili. Il gruppo raggruppa le idee in temi (ad es. giuridici, sociali, istituzionali). La discussione si conclude con un brainstorming sulle azioni concrete di difesa dei diritti che i partecipanti possono intraprendere nei propri contesti.

1. Introduzione (5 minuti)

- Il facilitatore introduce la discussione:
"Discuteremo di inclusione e advocacy nei vostri contesti, esploreremo le sfide e faremo un brainstorming sulle azioni pratiche che potete intraprendere."
- Spiega il processo: i piccoli gruppi discutono, annotano le idee, poi raggruppano i temi.

2. Discussioni in piccoli gruppi (20 minuti)

- Dividete i partecipanti in **gruppi di 3-5 persone**.
- Fornite **domande guida** (esempi di seguito).
- Ogni gruppo discute e annota i punti chiave su fogli di carta o post-it.

Esempi di domande guida:

1. Quali sono i principali ostacoli all'inclusione nel vostro paese o sul vostro posto di lavoro?
2. Quali gruppi incontrano le maggiori difficoltà nell'accedere alle opportunità?
3. Cosa rende difficile l'attività di advocacy nel vostro contesto?
4. Quali strategie hai visto che aiutano a promuovere l'inclusione?
5. In che modo gli individui o i gruppi possono agire per migliorare l'inclusione?
6. Quale ruolo possono svolgere gli strumenti digitali (ad esempio, i social media, le campagne online) nel rafforzare la difesa dell'inclusione?
7. In che modo gli alleati (persone non direttamente coinvolte) possono sostenere i gruppi emarginati senza parlare a loro nome?
8. Quali esempi di campagne di advocacy di successo nella tua regione ti ispirano e perché?
9. In che modo gli atteggiamenti culturali o le tradizioni del tuo paese influenzano l'inclusione, in modo positivo o negativo?



10. Di quali competenze o risorse hanno maggiormente bisogno gli attivisti per essere efficaci nel promuovere il cambiamento?

11. Come possiamo valutare se un'iniziativa di advocacy sta effettivamente compiendo progressi verso l'inclusione?

3. Pubblicazione e raggruppamento delle idee (15 minuti)

- Ogni gruppo annota i propri **punti chiave su una lavagna a fogli mobili o su una bacheca condivisa**.
 - Il facilitatore guida il **processo di raggruppamento**, organizzando le idee in temi, quali:
 - **Barriere legali** (ad es. mancanza di leggi antidiscriminazione)
 - **Barriere sociali** (ad es. stereotipi, stigma)
 - **Ostacoli istituzionali** (ad es. programmi di formazione inaccessibili, ostacoli burocratici)
 - **Opportunità / strategie di successo** (ad es. campagne, sostegno tra pari)
-

4. Riflessione plenaria e azioni di brainstorming (15 minuti)

- Discussione di gruppo guidata dal facilitatore:
 - Quali sono le barriere più urgenti?
 - Quali azioni di advocacy sono realistiche nel vostro contesto?
 - In che modo piccole azioni possono portare a cambiamenti più grandi?
 - Gli studenti propongono **azioni concrete di advocacy**, ad esempio:
 - Organizzare campagne di sensibilizzazione
 - Coinvolgere i responsabili politici locali
 - Programmi di mentoring tra pari
 - Sostegno tramite i social media
 - Il facilitatore annota le azioni su una lavagna a fogli mobili per creare un piano d'azione visivo.
-

5. Conclusioni e punti chiave (5 minuti)

- Il facilitatore riassume:
 - Le sfide dell'inclusione sono multiforme (sociali, legali, istituzionali).
 - La difesa dei diritti richiede strategia, creatività e perseveranza.
 - Le azioni individuali e collettive possono fare la differenza.
- Domanda di riflessione facoltativa:
“Quale azione di advocacy potresti realisticamente intraprendere nel prossimo mese?”



Co-funded by
the European Union



TRANSFORM



| | |
|--|---|
| Numero dell'attività | 7 |
| Titolo dell'attività | Diario di riflessione |
| Durata | 60 minuti |
| Risultati di apprendimento | K6, S4, C3 |
| Risorse necessarie | Strumenti di scrittura, spunti di riflessione. |
| Metodologia e indicazioni operative | Fornire spunti di riflessione; concedere del tempo in silenzio per la scrittura personale; eventualmente invitare gli studenti a condividere le loro riflessioni con il gruppo. |

Descrizione dettagliata dell'attività: I partecipanti riflettono individualmente su una situazione in cui hanno assistito o avuto bisogno di sostegno, e su come potrebbero gestirla in modo diverso con i nuovi strumenti. Gli spunti guidano la riflessione: Quali emozioni sono state coinvolte? Cosa potresti fare ora? I diari possono rimanere privati o essere condivisi facoltativamente con il facilitatore per un feedback. Questa attività favorisce la consapevolezza di sé e la crescita personale.

1. Introduzione (5 minuti)

- Il facilitatore spiega lo scopo:
"Questa sessione ha lo scopo di riflettere sulle vostre esperienze di difesa dei diritti – sia come testimoni che come partecipanti – e di pensare a come potreste agire in modo diverso con nuove conoscenze e strumenti".
- Sottolinea che **i diari possono rimanere privati** o essere condivisi facoltativamente.

2. Spunti di riflessione (5 minuti)

- Distribuite gli spunti o visualizzateli su uno schermo.
- Suggerimenti proposti:
 1. Descrivi una situazione in cui hai assistito o hai avuto bisogno di attività di advocacy.
 2. Come ti sei sentito in quella situazione?
 3. Quali azioni hai intrapreso o avresti potuto intraprendere?
 4. Quali strumenti o strategie di difesa potresti applicare ora?
 5. Cosa faresti in modo diverso in futuro?

3. Momento di scrittura silenziosa (35 minuti)

- I partecipanti scrivono individualmente nei loro diari.
 - Il facilitatore gira tra i partecipanti, offrendo supporto se qualcuno è in difficoltà o ha bisogno di una guida.
 - Incoraggiate l'onestà e la profondità: concentratevi su **pensieri, sentimenti e lezioni apprese** piuttosto che sui semplici fatti.
-



4. Condivisione e feedback facoltativi (10 minuti)

- Invita i partecipanti a **condividere le loro riflessioni** in coppia, in piccoli gruppi o con il facilitatore.
 - La condivisione è **volontaria**; l'obiettivo è la riflessione, non la valutazione.
 - Incoraggiate il **feedback costruttivo** e il riconoscimento della crescita personale.
-

5. Conclusione e punti chiave (5 minuti)

- Il facilitatore riassume:
 - La pratica riflessiva rafforza la consapevolezza di sé e le capacità di difesa dei propri diritti.
 - Scrivere un diario aiuta a identificare emozioni, strategie e opportunità di crescita.
 - La riflessione è un processo continuo: rileggi il tuo diario dopo aver applicato i nuovi strumenti.
 - Domanda di chiusura facoltativa:
“Qual è una cosa che hai imparato oggi su te stesso che potrebbe renderti un sostenitore più forte?”
-

Suggerimenti per i facilitatori

- Ricorda ai partecipanti che la riflessione è **privata e sicura**; non ci sono risposte giuste o sbagliate.
- Incoraggiate a collegare la riflessione alle attività precedenti (casi di studio, giochi di ruolo, analisi delle politiche).
- Fornisci uno spazio tranquillo e confortevole per favorire la concentrazione e l'introspezione.



| | |
|---|--|
| Numero dell'attività | 8 |
| Titolo dell'attività | Piano della campagna di advocacy |
| Durata | 60 minuti |
| Risultati di apprendimento | K6, S4, C3 |
| Risorse necessarie | Modello di pianificazione della campagna, supporti visivi. |
| Metodologia e indicazioni operative | Presentare i criteri dell'attività; supportare i gruppi nella progettazione di un piano di campagna; concludere con brevi presentazioni e presentare proposte scritte. |
| Descrizione dettagliata dell'attività: In team, gli studenti sviluppano una proposta completa per una campagna di sensibilizzazione (ad esempio, promuovere l'accesso ai servizi di convalida delle competenze). Ogni proposta deve includere: una descrizione del problema, gli obiettivi, l'analisi del pubblico, la strategia, il piano di comunicazione, la tempistica e i metodi di valutazione. I gruppi presentano una relazione scritta e tengono una presentazione di 5 minuti alla classe, ricevendo feedback dai compagni e dal facilitatore. | |



| | |
|---|---|
| Numero dell'attività | 9 |
| Titolo dell'attività | Dimostrazione di gioco di ruolo |
| Durata | 60 minuti |
| Risultati di apprendimento | K6, S4, C3 |
| Risorse necessarie | Copioni per giochi di ruolo, criteri di valutazione. |
| Metodologia e indicazioni operative | Spiegare l'obiettivo e i criteri di valutazione; guidare gli studenti durante le presentazioni dei giochi di ruolo; concludere con un feedback di gruppo e una discussione. |
| <p>Descrizione dettagliata dell'attività: utilizzando scenari sviluppati in precedenza, gli studenti mettono in scena un gioco di ruolo che dimostri la capacità di difesa dei propri diritti in un contesto professionale. Gli scenari devono mettere in evidenza questioni quali il riconoscimento delle competenze o la discriminazione. Il gioco di ruolo viene valutato in base alla chiarezza del messaggio, all'argomentazione, all'uso di dati o di narrazioni personali e all'impatto complessivo. I compagni fungono da gruppo di valutazione utilizzando una griglia strutturata.</p> <p>1. Introduzione (5 minuti)</p> <ul style="list-style-type: none">● Il facilitatore spiega gli obiettivi: <i>“Eseguirete dei giochi di ruolo che dimostrino l'attività di advocacy in contesti professionali, concentrandovi su questioni quali il riconoscimento delle competenze o la discriminazione sul posto di lavoro.”</i>● Esaminare i criteri di valutazione con i partecipanti: chiarezza, argomentazione, uso di dati/narrazione personale e impatto complessivo. <hr/> <p>2. Preparazione (10 minuti)</p> <ul style="list-style-type: none">● I gruppi ricevono lo scenario assegnato per la simulazione.● I ruoli possono includere:<ul style="list-style-type: none">○ Dipendente○ Responsabile○ Difensore○ Osservatore● Piano dei gruppi:<ul style="list-style-type: none">○ Punti chiave da comunicare○ Prove, dati o storie personali a sostegno delle argomentazioni○ Dinamiche di interazione tra i ruoli <hr/> <p>3. Presentazioni con giochi di ruolo (25 minuti)</p> <ul style="list-style-type: none">● Ogni gruppo esegue la propria simulazione di ruolo davanti ai compagni.● Gli osservatori e i compagni utilizzano una griglia di valutazione strutturata per valutare: | |



1. Chiarezza del messaggio
 2. Persuasività delle argomentazioni
 3. Uso efficace delle prove a sostegno (dati, racconto personale)
 4. Coinvolgimento e impatto complessivi
-

4. Feedback tra pari e discussione (15 minuti)

- Dopo ogni esibizione, i compagni forniscono un **feedback strutturato** basato sulla griglia di valutazione:
 - Cosa ha funzionato bene?
 - Cosa si potrebbe migliorare?
 - Gli strumenti di advocacy sono stati applicati in modo efficace?
 - Il facilitatore conduce una breve discussione per evidenziare i punti chiave di apprendimento e le strategie osservate.
-

5. Conclusione e riflessione (5 minuti)

- Il moderatore riassume:
 - Una difesa efficace richiede preparazione, messaggi chiari e prove.
 - Il gioco di ruolo aiuta a mettere in pratica le conoscenze teoriche.
 - Il feedback dei colleghi e l'autoriflessione rafforzano le competenze di advocacy.

Scenari:

Scenario 1 – Riconoscimento delle competenze dei rifugiati

Contesto:

Un operatore che lavora con i rifugiati si candida per una posizione come tecnico. Ha delle qualifiche ottenute nel suo paese d'origine, ma il datore di lavoro non è sicuro se accettarle.

Ruoli:

- **Dipendente (rifugiato):** desidera un riconoscimento equo delle proprie qualifiche. Sottolinea la formazione precedente, i certificati e l'esperienza. Potrebbe condividere una breve storia personale.
- **Responsabile (datore di lavoro):** preoccupato per la validità delle qualifiche straniere e gli standard aziendali. Eitante ad assumere senza un riconoscimento ufficiale.
- **Sostenitore (rappresentante di una ONG):** Fornisce prove relative ai quadri normativi europei/nazionali per il riconoscimento delle qualifiche dei rifugiati. Incoraggia un'assunzione inclusiva.
- **Osservatore:** Prende appunti per il feedback.

Copione (frasi di apertura):



- Dipendente: *“Ho completato la mia formazione come elettricista in Siria e ho lavorato per sei anni. Vorrei mettere a disposizione le mie competenze qui, ma mi è stato detto che il mio diploma non è valido. Mi sembra ingiusto.”*
- Responsabile: *“Rispetto la tua esperienza, ma abbiamo politiche di assunzione rigide. Senza un riconoscimento ufficiale, per noi è rischioso.”*
- Sostenitore: *“In realtà, esistono strumenti dell’UE come il Passaporto delle qualifiche per i rifugiati che supportano i datori di lavoro proprio in questi casi. I datori di lavoro possono utilizzarli per convalidare le competenze.”*

Scenario 2 – Discriminazione di genere nella promozione

Contesto:

A una dipendente viene negata una promozione, nonostante abbia qualifiche superiori rispetto al suo collega maschio. Lei contesta la decisione.

Ruoli:

- **Dipendente (lavoratrice):** Espone le sue ragioni, sottolineando le sue qualifiche, gli anni di esperienza e l’ottimo rendimento.
- **Responsabile (Risorse umane):** difende la decisione, ma è sottoposto a pressioni per giustificarne l’equità.
- **Difensore (rappresentante sindacale / responsabile per le pari opportunità):** presenta i quadri giuridici e i dati relativi al divario retributivo di genere e alla disparità nelle promozioni.
- **Osservatore:** Valuta l’equità delle argomentazioni e delle tecniche di difesa.

Copione (frasi di apertura):

- Dipendente: *“Quest’anno ho formato tre nuovi dipendenti, ho superato tutti i miei obiettivi, eppure sono stata scavalcata per la promozione. Può spiegarmi perché?”*
- Responsabile: *“Abbiamo basato la nostra decisione sulle qualità di leadership e il tuo collega è stato considerato un candidato più forte.”*
- Difensore: *“I dati dimostrano che le donne spesso devono affrontare barriere invisibili nelle promozioni. Dobbiamo riesaminare questa decisione per garantire il rispetto delle leggi sulle pari opportunità.”*

Scenario 3 – Accessibilità per i lavoratori con disabilità

Contesto:

Un dipendente con disabilità visiva richiede adeguamenti sul posto di lavoro. Il datore di lavoro esita a causa delle preoccupazioni relative ai costi.

Ruoli:

- **Dipendente (con disabilità visiva):** difende con cortesia ma con fermezza il proprio diritto all’accessibilità. Spiega come piccoli adeguamenti (software, lettore di schermo, mansioni flessibili) renderebbero il lavoro fattibile.



- **Responsabile (datore di lavoro):** preoccupato per il budget e la fattibilità degli adeguamenti.
- **Sostenitore (Organizzazione per i diritti dei disabili):** Fornisce il quadro giuridico (ad es. UNCRPD, direttive UE), sottolinea i benefici dell'inclusione e l'efficacia in termini di costi degli adeguamenti ragionevoli.
- **Osservatore:** Valuta la persuasività e l'efficacia delle argomentazioni.

Copione (frasi di apertura):

- Dipendente: *“Posso svolgere bene questo lavoro se ho accesso a un software di lettura dello schermo. Senza di esso, non riesco a svolgere le attività di base.”*
- Responsabile: *“Vogliamo sostenerti, ma questi adeguamenti sono costosi. Non sono sicuro che l'azienda possa permetterselo.”*
- Difensore: *“In realtà, la maggior parte degli adeguamenti sul posto di lavoro sono a basso costo ed esistono sovvenzioni governative. Negare l'accessibilità potrebbe esporre l'azienda a contestazioni legali.”*



| | |
|--|--|
| Numero dell'attività | 10 |
| Titolo dell'attività | Riflessione |
| Durata | 60 minuti |
| Risultati di apprendimento | K6, S4, C3 |
| Risorse necessarie | Materiale per scrivere, spunti di autoriflessione. |
| Metodologia e indicazioni operative | Presentare l'argomento di riflessione; concedere tempo per la scrittura individuale; raccogliere i contributi e, facoltativamente, condividere i punti salienti. |

Descrizione dettagliata dell'attività: Gli studenti completano una riflessione scritta individuale rispondendo a domande quali: Perché la difesa dei diritti è importante nell'istruzione professionale? Come posso contribuire a pratiche inclusive? Come applicherò queste conoscenze nella vita reale? La riflessione viene valutata in base alla chiarezza del pensiero, alla profondità dell'intuizione e alla rilevanza pratica. Lunghezza: 300–500 parole.

1. Introduzione (5 minuti)

- Il facilitatore introduce la riflessione:
“Questa sessione ha lo scopo di farvi riflettere in modo approfondito sulla difesa dei diritti nell’istruzione professionale, sul vostro ruolo nella promozione dell’inclusione e su come potete applicare ciò che avete imparato nella pratica.”
- Spiegare **le aspettative:** 300–500 parole, chiarezza di pensiero, profondità di analisi, rilevanza pratica.

2. Spunti di riflessione (5 minuti)

- Mostrare o distribuire gli spunti per guidare la scrittura:
 1. Perché la difesa dei diritti è importante nell'istruzione professionale?
 2. Come posso contribuire a pratiche inclusive nel mio ambiente?
 3. Quali strategie o strumenti appresi in questo workshop posso applicare?
 4. Come metterò in pratica queste conoscenze nelle situazioni di vita reale?
 5. Quali sfide potrei affrontare e come potrei superarle?

3. Tempo dedicato alla scrittura individuale (40 minuti)

- I partecipanti scrivono le loro riflessioni in silenzio.
- Incoraggiare:
 - La riflessione e l'approfondimento piuttosto che la quantità
 - Collegare le intuizioni alle attività precedenti del workshop (giochi di ruolo, casi di studio, discussioni)
 - Un'autovalutazione onesta e la pianificazione delle azioni



4. Condivisione e presentazione facoltative (5 minuti)

- I partecipanti possono **condividere volontariamente i punti salienti** in coppia o in piccoli gruppi.
 - Raccogliere i contributi per la revisione, il feedback o la valutazione da parte del facilitatore.
 - Enfatizzare **la pratica riflessiva** piuttosto che la pressione della valutazione.
-

5. Conclusione e punti chiave (5 minuti)

- Il facilitatore riassume:
 - La riflessione consolida l'apprendimento e lo collega alla pratica personale e professionale.
 - La difesa dei diritti richiede consapevolezza, strategia e riflessione continua.
 - Applicare le intuizioni derivanti da questa riflessione può migliorare l'inclusione e l'impatto nei contesti professionali.
-

Suggerimenti per i facilitatori

- Creare un ambiente tranquillo e confortevole che favorisca la riflessione profonda.
- Incoraggiate il collegamento tra l'esperienza personale e i concetti di advocacy appresi.
- Sottolineare che la riflessione è **un processo continuo**: riesaminare periodicamente le intuizioni per orientare le azioni.